

Änderungen

Aktualisierung, Stand 10/2007

Wesentliche Änderungen

Die DA wurden aktualisiert und vollständig überarbeitet. Dabei wurden sie so weit wie möglich gekürzt. Gemeinsam mit der RD NRW wurden sie inhaltlich und auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft.

Die Anlagen 4 bis 11 und 13 sind neu bzw. überarbeitet. Dabei wurden Texte für Rechtsfolgenbelehrungen aus der DA ausgegliedert (Anlagen 8 bis 11) und Beispiele zum wichtigen Grund in Anlage 13 aufgenommen. Anlage 12 (Rechtsfolgenbelehrung bei Zuweisung an Dritte) wird nachgeliefert.

Die bislang als BK-Texte vorhandenen Schreiben und Fragebögen zur Sperrzeitprüfung werden als Anlagen 1 bis 3b voraussichtlich im Dezember zur Verfügung stehen.

Inhaltlich wurde die DA geändert:

1. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages liegt vor, wenn

- eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und
- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte und
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Weitere Prüfungen der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung sind nicht erforderlich (Anlass: Urteil des BSG vom 12.7.2006 - B 11a AL 47/05 R).

Diese Grundsätze gelten nicht außerhalb der Bandbreite von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Bei solchen Abfindungen ist die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen Kündigung wie bisher zu prüfen.

2. Es wurde eine Aussage zur Aufgabe einer geringfügigen Beschäftigung getroffen. Eine Sperrzeit kann nur eintreten, wenn die aufgegebenen geringfügigen Beschäftigung (gemeinsam mit einer anderen geringfügigen Beschäftigung) versicherungspflichtig war (DA 1.1 Abs. 1 Nr. 5).

3. In DA 9.1.1 Abs. 1 Nr. 4 wird geregelt, dass die Insolvenz des Arbeitgebers einen wichtigen Grund für die Aufgabe der Beschäftigung bildet.

Aktualisierung, Stand 07/2007

Wesentliche Änderungen

Das Beispiel wird an die Regelungen des Leitfadens zu § 37b (vgl. Ziff. 4) angepasst. Danach endet die Frist mit Ablauf des nächstfolgenden Werktages, wenn der letzte Tag bei kalendermäßigem Ablauf der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag fällt.

- DA 7a.2 Abs. 9

Redaktionelle Änderungen der BK-Vorlage sowie die Änderung des § 37b zum 01.05.2007 werden in der Anlage 7 nachvollzogen.

- Anlage 7

Die Änderung des § 37b SGB III durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen werden berücksichtigt (vgl. HEGA 04/07 lfd. Nr. 09).

- Gesetztext

- DA 7a.1 Abs. 4 und Anlage 6

- DA 7a.2 Abs. 4 und 12

Die frühere Rechtsprechung des BSG zu § 140 SGB III, nach der die unverschuldete Unkenntnis der frühzeitigen Meldeobliegenheit nach § 37b SGB III keine leistungsrechtlichen Sanktionen auslöst, ist auch auf § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III anzuwenden (vgl. E-Mail-INFO vom 30.03.2007 SP III 31 – 71 144/7011.4/9033/9042).

- DA 7a.3

Regelungen zum Verfahren bei unterlassenem oder unzureichendem Nachweis der Eigenbemühungen werden aus der DA zu § 119 in die DA 12.3 zu § 144 übernommen. Die Regelung des KuZ-Leitfadens, der zufolge der Vermittler über den Eintritt der Sperrzeit nach Nr. 3 entscheidet, wird umgesetzt (vgl. HEGA 04/07 lfd. Nr. 08):

- DA 12.3

Aktualisierung, Stand 12/2006

Wesentliche Änderungen

Bei personenbedingter Kündigung liegt ein vertragswidriges Verhalten nur unter engen Voraussetzungen vor.

Sperrzeiten in der Aktionszeit werden auch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit mitgezählt.

Die Rechtsprechung des BSG zu Eigenbemühungen wird umgesetzt (Urteil vom 20.10.2005 - B 7a AL 18/05 R). Danach sind die gesetzlich geforderten Eigenbemühungen von der BA zu konkretisieren. Bei fehlendem Nachweis der geforderten Eigenbemühungen tritt nur eine Sperrzeit ein. Um die Anspruchsvoraussetzung Eigenbemühungen zu verneinen, muss von der AA ermittelt werden, dass die konkretisierten Eigenbemühungen nicht unternommen wurden; fehlender Nachweis allein reicht hierfür nicht aus.

Ein gestuftes Verfahren mit dem Ziel einer Aufhebung der Bewilligung bei wiederholt fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen wird nicht mehr angeboten. Die Rechtsfolgenbelehrung zur drohenden Aufhebung der Bewilligung wegen fehlender Eigenbemühungen entfällt.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe kann auch dann vorliegen, wenn eine beabsichtigte Eheschließung nicht unmittelbar nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitslosen erfolgt, sonst aber ein gewichtiger Anlass für die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, wie z.B. die Einschulung eines Kindes

am Umzugsort, vorliegt.

Die BK-Vorlage Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung wurde als Anlage 7 aufgenommen.

- DA 2.3 Abs. 1a
- DA 4
- DA 9.3
- DA 11.2 Abs. 2
- Anlage

Die Regelung wird in den Leitfaden zu § 37b SGB III aufgenommen.

- DA 7a.2 Abs. 2

Die Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis werden neu geregelt: Die Entscheidung über die Bewilligung des Alg ist, wenn der Arbeitslose auch den dritten Meldetermin ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen hat, nicht ab dem Tag der versäumten Meldung, sondern mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben. Neben der Aufhebung mit Wirkung für die Zukunft ist auch der Eintritt einer Sperrzeit festzustellen.

Im Vergleich zur HEGA 09/2006 – lfd. Nr. 12 ist das Beispiel in DA 12.4 im Hinblick auf § 37 Abs. 2 SGB X geändert und die Rechtsgrundlage für die Aufhebung mit Wirkung für die Zukunft korrigiert worden.

- DA 7.4, 8 Abs. 4, 12.4

Zur Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten mit ungewissem Ausgang wird die vor dem 1.1.2005 maßgebliche Weisungslage wieder hergestellt. Anhängige Rechtsstreite und Widerspruchsverfahren sind zu beenden. Dies bedeutet, dass bei nicht durch die AA nachgewiesenem Zugang des Schriftstücks keine rechtswirksame Meldeaufforderung erfolgt ist. Nachgewiesen werden muss der Zugang des Schriftstückes. Letztlich kann der Nachweis eindeutig nur durch Übergabe-Einschreiben oder mit Postzustellungsurkunde gelingen.

Der Vermittler entscheidet, ob die Einladung mit Einwurf-Einschreiben/Übergabe-Einschreiben/Postzustellungsurkunde sinnvoll ist.

- DA 7.3

Wird eine unbefristete Beschäftigung zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung aufgegeben, kann ein wichtiger Grund vorliegen. Die wichtigen Gründe sind aufgezählt.

- DA 9.2

Die Obliegenheit zu zumutbaren Anstrengungen hat erfüllt, wer sich innerhalb der Fristen des § 37b SGB III arbeitsuchend gemeldet hat.

- DA 9.3

Bei Aufgabe einer gem. § 216b SGB III geförderten Beschäftigung in einer Transfergesellschaft zu Gunsten der Aufnahme einer mit Gründungszuschuss geförderten selbständigen Tätigkeit kann ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe vorliegen.

- DA 9.3.1

Schließt der Arbeitslose einen Aufhebungsvertrag bei drohender

rechtmäßiger arbeitgeberseitiger Kündigung und vermeidet dadurch für sich Nachteile, kann ein wichtiger Grund vorliegen.

- DA 9.3.1

Aktualisierung, Stand 02/2006

Wesentliche Änderungen:

In DA 2.2.2 Abs. 6 zu § 144 SGB III wird zur Klarstellung eingefügt, dass die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten kann.

- DA 2.2.2

Bei mehrfacher Arbeitsaufgabe ist nur eine dieser Aufgaben kausal für die eingetretene Arbeitslosigkeit.

Es wird klargestellt, dass der Wechsel in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für eine danach eintretende Arbeitslosigkeit nicht kausal ist, auch wenn der Wechsel nicht nahtlos erfolgt.

- DA 2.4

Ab 1.1.2006 hat ein Verstoß gegen die Obliegenheit zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nicht mehr eine Minderung des Alg, sondern eine einwöchige Sperrzeit zur Folge.

- DA 7a

Eine Sperrzeit, die nach DA 9.3.1 eintritt, weil dem Arbeitnehmer zuzumuten war, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten, ist ggf. nach § 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III (Übermaßverbot) zu kürzen.

- DA 9.3.1

Auf ein Hinausschieben des Eintritts der Arbeitslosigkeit kommt es nicht mehr an.

- DA 9.3.1

Bei einseitiger Freistellung nach Aufhebungsvertrag beginnt die Sperrzeit mit dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit, nicht der Beschäftigungslosigkeit.

- DA 10 Abs. 3

Mehrere Sperrzeiten verschiedener Art, die am selben Tag beginnen, laufen entsprechend ihrer Nummerierung nacheinander ab.

- DA 10 Abs. 5

Die Dauer der Sperrzeit bei einer einvernehmlichen oder arbeitnehmerseitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem Termin, zu dem eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, zu welcher der Arbeitnehmer keinen Anlass gegeben hat, ist ggf. zu kürzen nach § 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III.

- DA 11.4

Aktualisierung, Stand 08/2005

Wesentliche Änderungen:

Es wird klargestellt, dass bei einer Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG eine pauschale Verneinung eines Beteiligungssachverhalts nur möglich ist, wenn die Abfindung der gesetzlich vorgegebenen Höhe entspricht.

- DA 2.2.2

Die Änderungen berücksichtigen die Pflichten und Sanktionen so genannter „Aufstocker“, für die sowohl der Rechtskreis des SGB II als auch des SGB III maßgebend ist. Es wird klargestellt, dass Pflichtverletzungen im Rechtskreis SGB II nicht im Rechtskreis SGB III sanktioniert werden können.

- DA 4, 5, 6 und 7.1

Es wird klargestellt, welche Bearbeitungsschritte im Falle eines mehrfachen Meldeversäumnisses im zentralen DV Alg vorzunehmen sind.

- DA 12.4

Aktualisierung, Stand 01/2005

Wesentliche Änderungen

Die Durchführungsanweisungen zum Arbeitslosengeld wurden aktualisiert. Durch die Änderungen infolge Hartz III – 2005 änderte sich im SGB III die Zuordnung von Inhalten zur Nummerierung der Paragraphen. Die DA werden deshalb nicht als 30. Ergänzung der DA Alg/Alhi, sondern als Neuauflage DA Alg Stand 1/2005 herausgegeben. Sie umfassen nur noch das Arbeitslosengeld.

Gesetzestext**§ 144 SGB III Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit**

Stand: Aktualisierung 02/2006

(1) Hat der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. der bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 37b) oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs, durch sein Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen, an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung, einer Trainingsmaßnahme oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. der Arbeitslose die Teilnahme an einer in Nummer 4 genannten Maßnahme abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
6. der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309), trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachkommt (Sperrzeit bei Meldeversäumnis),
7. der Arbeitslose seiner Meldepflicht nach § 37b nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Beschäftigungen im Sinne des Satzes 2 Nr. 1 und 2 sind auch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Der Arbeitnehmer hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

(2) Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Werden mehrere Sperrzeiten durch das selbe Ereignis begründet, folgen sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1 bis 7 einander nach.

(3) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie

verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
2. auf sechs Wochen, wenn
 - a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder
 - b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt

1. drei Wochen
 - a) im Falle des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte;
 - b) im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Beschäftigung oder Maßnahme bis zu sechs Wochen befristet war oder
 - c) im Falle der erstmaligen Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder des erstmaligen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach Entstehung des Anspruchs
2. sechs Wochen
 - a) im Falle des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Maßnahme innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
 - b) im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Beschäftigung oder Maßnahme bis zu zwölf Wochen befristet war oder
 - c) im Falle der zweiten Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder des zweiten Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach Entstehung des Anspruchs,
3. zwölf Wochen in den übrigen Fällen.

Im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsplatzsuche (§ 37b) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.

(5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.

(6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beträgt eine Woche.

§ 147 SGB III Erlöschen des Anspruchs

Stand: Aktualisierung 01/2006

(1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt

1. ...
2. wenn der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat, der Arbeitslose über den Eintritt der Sperrzeiten schriftliche Bescheide erhalten hat und auf die Rechtsfolgen des Eintritts von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen hingewiesen worden ist; dabei werden auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.

(2) ...

§ 37b SGB III – Frühzeitige Arbeitsuche

Stand: Aktualisierung 07/2007

Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist nach Satz 1 und 2 reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

Inhalt

Änderungen.....	1
Aktualisierung, Stand 10/2007.....	1
Aktualisierung, Stand 07/2007.....	1
Aktualisierung, Stand 12/2006.....	2
Aktualisierung, Stand 02/2006.....	4
Aktualisierung, Stand 08/2005.....	4
Aktualisierung, Stand 01/2005.....	5
Gesetzestext.....	6
§ 144 SGB III Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit.....	6
§ 147 SGB III Erlöschen des Anspruchs.....	8
§ 37b SGB III – Frühzeitige Arbeitsuche.....	8
Stichwortverzeichnis.....	11
Durchführungsanweisungen.....	15
0. Allgemeines zur Sperrzeit.....	15
1. Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.....	15
1.1 Allgemeines zu Aufgabesachverhalten.....	15
1.2 Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.....	16
1.2.1 Beendigung durch Aufhebungsvertrag.....	16
1.2.2 Beteiligungssachverhalte.....	17
1.3 Lösung durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers.....	18
1.4 Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität).....	19
2. Sperrzeit bei Arbeitsablehnung.....	20
3. Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen.....	21
4. Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme.....	22
5. Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss.....	23
6. Sperrzeit bei Meldeversäumnis.....	23
6.1 Allgemeines.....	23
6.2 Meldepflicht.....	23
6.3 Aufforderung.....	24
6.4 Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis.....	24
7. Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung.....	24
7.1 Allgemeines.....	24
7.2 Anwendungsbereich.....	25
7.3 Verspätete Meldung.....	26
8. Rechtsfolgenbelehrung.....	26
9. Wichtiger Grund.....	27
9.0 Grundsätze.....	27
9.1 Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidriges Verhalten.....	28
9.1.1 Allgemeine wichtige Gründe.....	28
9.1.2 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung.....	31
9.1.3 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen.....	33
9.1.4 Vermeintlich wichtige Gründe bei Aufgabesachverhalten.....	34
9.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung.....	34
9.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen.....	35

9.4	Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme	35
9.5	Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis.....	35
10.	Beginn und Ende der Sperrzeit.....	36
11.	Dauer der Sperrzeit	37
11.1	Grundsatz	37
11.2	Abgestufte Dauer der Sperrzeit	37
11.3	Härtefallregelung (bei Aufgabesperrzeit - § 144 Abs. 3 Nr. 2b).....	38
11.4	Übermaßverbot.....	38
12.	Verfahren	39
12.1	Sachverhaltsfeststellung.....	39
12.2	Entscheidung	40
12.2.1	Grundsätze	40
12.2.2	Vorläufige Entscheidung.....	40
12.3	Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen	41
12.4	Verfahren bei Meldeversäumnis	41
	Anlagen.....	43

Stichwortverzeichnis

- Aufstocker (144.48).....	23
- Eintritt Beschäftigungslosigkeit (144.28).....	20
- Rechtsfolgenbelehrung	23
- Zugang (144.56).....	24
§ 1a KSchG (144.103).....	31
Abbruch einer nicht geförderten Maßnahme (144.50)	23
abgestufte Sperrzeitdauer (144.132).....	37
ABM (144.116).....	34
Abmahnung (144.30).....	20
Abwicklungsvertrag (144.109).....	33
Abwicklungsvertrag (144.14).....	17
Abwicklungsvertrag während Kündigungsfrist (144.110)	33
Altersteilzeit (144.31).....	20
Altersteilzeit (144.83).....	28
Änderungskündigung (144.9).....	16
anlassbezogene Gesprächspartner (144.141).....	39
Anschlussarbeitsverhältnis (144.70)	26
Arbeitsangebot durch AA (144.32).....	20
Arbeitsangebot in der Aktionszeit (144.33)	20
Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat (144.143).....	39
arbeitsgerichtliche Entscheidungen (144.3)	15
arbeitsgerichtlicher Vergleich (144.19).....	18
arglistige Täuschung (144.23).....	19
Arztgutachten (144.142).....	39
Aufgabe einer unbefristeten zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung (144.100).....	29
Aufhebungsvertrag (144.10).....	16
Aufhebungsvertrag bei drohender Arbeitgeberkündigung (144.102)	31
Auflösung durch den Arbeitnehmer (144.8)	16
Auflösungssachverhalt bei möglicher Arbeitgeberkündigung (144.11)	16
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (144.7)	16
befristete Anschlussbeschäftigung (144.25)	19
Beispiele zur Sperrzeitdauer (144.134).....	38
Berücksichtigung von Sperrzeiten in der Aktionszeit (144.133).....	37
berufliches Fortkommen (144.104)	31
besondere Beschäftigungsverhältnisse (144.5)	15
besondere Härte (144.135)	38
Beteiligungssachverhalt - Feststellung (144.20)	18
Beteiligungssachverhalte (144.12).....	17
Beweislastumkehr (144.79).....	27
Bewilligung nach Sperrzeitablauf (144.149).....	40
Bildungsgutschein (144.46).....	22
Dauer der Arbeitslosigkeit (144.4).....	15
doppelte Haushaltsführung (144.90).....	28
drei Monate (144.68).....	25

drei Tage (144.69).....	26
drohende Arbeitgeberkündigung (144.101).....	31
Ehe oder Lebenspartnerschaft (144.93).....	29
eheähnliche Gemeinschaft (144.95)	29
Eigenbemühungen - Aufstocker (144.35).....	21
Eigenbemühungen - Konkretisierung (144.38).....	21
Eigenbemühungen - Nachweise (144.43).....	22
Eigenbemühungen – fehlende Nachweise (144.152)	41
Eigenbemühungen – unzureichende Nachweise (144.151).....	41
Eigenbemühungen – Verfahren (144.150)	41
Eigenbemühungen – wiederholte Aktivitäten (144.40).....	22
Eigenbemühungen fehlender Nachweis (144.44)	22
Eigenbemühungen Termin / Rechtsfolgenbelehrung (144.41).....	22
Eigenbemühungen unzureichende (144.36)	21
Eigenbemühungen Zuweisung an einen Dritten (144.42).....	22
einheitliche Sperrzeitdauer (144.131)	37
Erlöschen (144.76).....	27
erneute Meldaufforderung (144.58).....	24
Erziehungsgemeinschaft (144.94).....	29
fehlende Eignung (144.91).....	29
gesetzliche / sonstige Bestimmungen (144.84).....	28
Gewichtung der Aussagen (144.146).....	40
Grundrecht (144.92).....	29
Gründungszuschuss (144.98)	29
Herbeiführung der Arbeitslosigkeit/ Beschäftigungslosigkeit (144.24)	19
Hinderungsgrund (144.71)	26
Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (144.16)	17
Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung (144.62).....	25
höhere Abfindung (144.105).....	32
Initiierte Kündigung (144.15)	17
Insolvenz (144.87).....	28
Intention (144.1).....	15
Interessenabwägung (144.119).....	35
Interessenabwägung (144.78).....	27
Irrtum des Arbeitslosen (144.80).....	27
Irrtum über wichtigen Grund (144.137)	38
Kausalität -	20
Kausalität -	20
Kausalität bei anschließender Dauerbeschäftigung (144.27).....	19
Kausalität bei mehreren aufgegebenen Beschäftigungsverhältnissen (144.26)	19
Kausalität bei.....	19
Kausalität -verhaltensbedingte Kündigung (144.29)	20
Kausalität.....	20
kein wichtiger Grund (144.111)	34
kein wichtiger Grund bei unzureichenden Eigenbemühungen (144.117).....	35
Kenntnis bei befristeter Beschäftigung (144.67)	25

Kostenerstattung (144.144).....	39
Kriterien für besondere Härte (144.136).....	38
Leistungsvermögen (144.89).....	28
Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuche (144.60).....	24
Maßnahmeabbruch	23
Maßnahmeangebot - Aufstocker (144.47).....	22
maßnahmewidriges Verhalten (144.49)	23
mehrere Arbeitsangebote (144.34)	21
mehrere Sperrzeiten (144.125)	36
Meldeaufforderung (144.55).....	24
Meldeaufforderung bei zweifelhafter Arbeitslosigkeit (144.57).....	24
Meldeaufforderung in der Aktionszeit (144.51)	23
Meldeaufforderung	24
Meldepflicht (144.54).....	23
Meldeversäumnis - Aufstocker (144.52).....	23
Meldeversäumnis - Beweis des Zugangs (144.157)	42
Meldeversäumnis - Beweislast (144.155)	42
Meldeversäumnis - Einschreiben (144.156).....	42
Meldeversäumnis - Gründe erfragen (144.153)	41
Meldeversäumnis - versäumter Termin (144.154)	41
Meldeversäumnis - Leistungsbereich hat eingeladen (144.53).....	23
Meldeversäumnis - Ortsabwesenheit (144.59).....	24
Meldeversäumnis - Verfahren (144.158).....	42
Mitwirkungspflichten (144.61).....	25
Mobbing (144.88).....	28
Montanunionvertrag (144.99).....	29
mündliche Rechtsfolgenbelehrung (144.77).....	27
offensichtlich rechtswidrige Kündigung (144.17).....	17
rechtmäßige Kündigung (144.18).....	18
Rechtsfolgenbelehrung (144.74).....	26
Sachverhaltsermittlung (144.2)	15
Sachverhaltsermittlung (144.140)	39
Sachverhaltsermittlung (144.145)	40
Sammelentscheidung (144.108)	33
Schriftform (144.65).....	25
Selbständige (144.6)	15
sittenwidrige Arbeitsangebote (144.115).....	34
sittenwidrige Entlohnung (144.85).....	28
Sozialauswahl (144.106).....	32
soziale Rechtmäßigkeit – Prüfmaßstab (144.107)	33
Spätaussiedler (144.86)	28
Sperrzeit neben Ruhens-, Versagungs-, Entziehungstatbeständen (144.128).....	37
Sperrzeitablauf (144.121).....	36
Sperrzeitbeginn bei Befristung (144.127).....	37
Sperrzeitdauer (144.130)	37
Sperrzeitereignis bei Arbeitsablehnung (144.122)	36

Sperrzeitereignis bei Meldeversäumnis (144.124)	36
Sperrzeitereignis fällt in laufende Sperrzeit (144.126)	36
Sperrzeitereignis in der Aktionszeit und bei Arbeitsuchendmeldung (144.123)	36
Sperrzeitereignis-	16
Tag der Kenntnis (144.66).....	25
tarifwidrige Arbeitsangebote (144.114)	34
Teil-Alg-Sperrzeit (144.129)	37
Teilnahmeverweigerung (144.45).....	22
Teilzeitarbeit (144.112).....	34
Telefonische Meldung (144.72).....	26
Text der Rechtsfolgenbelehrungen (144.75).....	27
Transfergesellschaft (144.97).....	29
Übermaßverbot – Grundsatz (144.138)	38
Übermaßverbot bei drohender Arbeitgeberkündigung (144.139).....	38
Unkenntnis über Arbeitsuchendmeldung (144.73)	26
verspätete Meldung (144.63)	25
Vertragswidriges Verhalten (144.21).....	18
vorausgegangene Absprache (144.13).....	17
vorläufige Bewilligung (144.148)	40
vorläufige Entscheidung (144.147).....	40
Wichtiger Grund – Beispiele – (144.113)	34
wichtiger Grund bei Meldeversäumnis (144.120).....	35
zeitliche Übereinstimmung (144.81).....	27
zu hohe Eigenbeteiligung bei Eingliederungsmaßnahme (144.118).....	35
zumutbarer Versuch	27
Zustimmung (144.96)	29

Durchführungsanweisungen

0. Allgemeines zur Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Solidargemeinschaft der Versicherten soll vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die den Eintritt bzw. das Andauern der Arbeitslosigkeit verursacht haben.

**Intention
(144.1)**

(2) Wenn sich Anhaltspunkte für ein schuldhaftes Herbeiführen der Arbeitslosigkeit ergeben, ist der Sachverhalt aufzuklären. Das ist z. B. der Fall, wenn zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber Gesichtspunkte hinzutreten, die auf eine einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hindeuten.

**Sachverhaltsermittlung
(144.2)**

Beispiele:

a) Zusammentreffen einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung mit einer finanziellen Vergünstigung,

b) widersprüchliche Angaben zur vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(3) Arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind für die Entscheidung über eine Sperrzeit nicht abzuwarten, weil sie insoweit nicht bindend sind.

**arbeitsgerichtliche
Entscheidungen
(144.3)**

(4) Eine Sperrzeit tritt auch ein, wenn die Arbeitslosigkeit kürzer ist als die eingetretene Sperrzeit. Bei einer Sperrzeit von zwölf Wochen ist eine besondere Härte zu prüfen, vgl. DA 11.3.

**Dauer der Arbeitslosigkeit
(144.4)**

1. Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

1.1 Allgemeines zu Aufgabesachverhalten

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Sperrzeitrelevant ist auch das Lösen von

**besondere Beschäftigungsverhältnisse
(144.5)**

1. Berufsausbildungsverhältnissen (vgl. hierzu DA 9.1.1 Abs. 1 Nr. 8,
2. Heimarbeitsverhältnissen,
3. Beschäftigungen während der Probezeit,
4. kurzzeitigen Beschäftigungen, wenn dadurch Arbeitslosigkeit herbeigeführt worden ist,
5. geringfügigen Beschäftigungen, soweit sie (bei Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen) versicherungspflichtig waren.

(2) Ohne Bedeutung ist die Aufgabe selbständiger Tätigkeiten. Dies gilt auch dann, wenn Versicherungspflicht gem. § 28a vorgelegen

**Selbständige
(144.6)**

hat.

(3) Sperrzeitereignis ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Sperrzeit kann auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis eintreten.

**Sperrzeitereignis-
Beendigung des
Beschäftigungsver-
hältnisses
(144.7)**

1.2 Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Lösungssachverhalte sind

- die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- der Aufhebungsvertrag,
- Beteiligungssachverhalte und

die tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung durch den Arbeitnehmer. Das Beschäftigungsverhältnis endet, wenn sich der Arbeitnehmer der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers entzieht und seine Dienstbereitschaft endet.

**Auflösung durch
den Arbeitnehmer
(144.8)**

Beispiele:

- Der Arbeitnehmer erscheint nicht mehr zur Arbeit und meldet sich arbeitslos.
- Der Arbeitnehmer äußert gegenüber dem Arbeitgeber, dass er keine Lust mehr hat zu arbeiten und verlässt den Arbeitsplatz.

(2) Wird eine Änderungskündigung nicht angenommen, ist dies einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht gleichzusetzen. Sie zieht in diesem Fall eine Arbeitgeberkündigung nach sich oder ist mit dieser verbunden.

**Änderungskündi-
gung
(144.9)**

1.2.1 Beendigung durch Aufhebungsvertrag

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Ein Aufhebungsvertrag beendet unmittelbar das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis. Darin liegt stets ein Auflösungs-sachverhalt.

**Aufhebungsvertrag
(144.10)**

(2) Ob das Arbeitsverhältnis auch durch rechtmäßige Kündigung beendet werden konnte, ist für den Auflösungs-sachverhalt unerheblich. Entscheidend ist allein, dass der Aufhebungsvertrag gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen konnte.

**Auflösungs-sach-
verhalt bei mögli-
cher Arbeitgeber-
kündigung
(144.11)**

1.2.2 Beteiligungssachverhalte

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Das Beschäftigungsverhältnis ist durch den Arbeitnehmer auch dann gelöst, wenn es ohne Beteiligung des Arbeitnehmers nicht beendet worden wäre.

**Beteiligungssachverhalte
(144.12)**

a) Der Arbeitnehmer schließt eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung. Entscheidend ist der Erklärungswille der Arbeitsvertragsparteien.

**vorausgegangene
Absprache
(144.13)**

b) Bei einer Arbeitgeberkündigung kann der Arbeitslose nachträglich innerhalb der Frist, in der eine Kündigungsschutzklage erhoben werden kann, (z. B. durch einen „Abwicklungsvertrag“) das Beschäftigungsverhältnis gelöst haben. Solche Verträge können insbesondere die Zahlung einer Abfindung zum Inhalt haben, wenn dafür auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung verzichtet wird.

**Abwicklungsvertrag
(144.14)**

c) Eine vom Arbeitslosen angeregte Arbeitgeberkündigung bildet auch einen Auflösungsachverhalt.

**Initiierte Kündigung
(144.15)**

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer bittet den Arbeitgeber, ihm zu kündigen.

(2) Ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus. Die bloße Hinnahme einer Kündigung reicht nicht aus. Ergeben sich Hinweise auf einen Beteiligungssachverhalt, ist dies aufzuklären.

**Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung
(144.16)**

Beispiel:

Der Arbeitslose erhält nach langjähriger Beschäftigung eine Abfindung in Höhe von 3 Monatsgehältern (15.000 €). Eine vorausgegangene Absprache oder eine nachträgliche Einigung kann nicht festgestellt werden. Die Kündigung ist rechtswidrig, weil sie sozial ungerechtfertigt war.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, da die Kündigung lediglich hingenommen wurde.

Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten. Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen musste, dass sie gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstößt. Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn

**offensichtlich
rechtswidrige Kündigung
(144.17)**

1. die maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten ist,
2. der Arbeitslose nach tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nur noch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) kündbar war, oder
3. der Arbeitslose besonderen Kündigungsschutz genießt und die

Kündigung deshalb nichtig ist, z. B. nach

- a) § 9 MSchG (Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft oder bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung),
- b) § 18 BEEG (Kündigung während der Elternzeit ohne Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde),
- c) § 85 SGB IX (Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamtes),
- d) § 15 KSchG (Kündigung des Mitglieds eines Betriebsrates, einer Jugendvertretung u.a.).

Ob die Kündigung sozial gerechtfertigt oder ungerechtfertigt ist, ist für den Arbeitnehmer idR. nicht offensichtlich.

(3) Wird das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch rechtmäßige ordentliche Arbeitgeberkündigung beendet, liegt allein in der Annahme einer Abfindung oder einer ähnlichen Leistung kein versicherungswidriges Verhalten.

**rechtmäßige Kündigung
(144.18)**

(4) Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich kann eine Sperrzeit nicht auslösen.

**arbeitsgerichtlicher Vergleich
(144.19)**

(5) Ob ein Beteiligungssachverhalt vorliegt, ist anhand schriftlicher/mündlicher Vereinbarungen sowie des vorausgehenden/nachgehenden Verhaltens des Arbeitnehmers zu beurteilen. Dabei ist der wirkliche Geschäftswille der Vertragspartner maßgebend (vgl. BSGE v. 9.11.1995 – 11 RAr 27/95, 105/94, 65/95 - DBIR 4279/AFG § 119); ein etwa entgegengesetzter Wortlaut der Erklärungen ist ohne Bedeutung (§ 133 BGB).

**Beteiligungssachverhalt
- Feststellung
(144.20)**

1.3 Lösung durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Inhalt des Arbeitsvertrages sind die allgemeinen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen sowie die individuellen Vereinbarungen zur Gestaltung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses. Arbeitsvertragswidriges Verhalten ist jede schuldhaft Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten.

**Vertragswidriges Verhalten
(144.21)**

(2) Ist für eine Entlassung der Verlust persönlicher Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers ursächlich, liegt arbeitsvertragswidriges Verhalten nur vor, wenn der Verlust während desselben Arbeitsverhältnisses schuldhaft verursacht wurde, z.B.

**Personenbedingte Kündigung
(144.22)**

verschuldeter Entzug der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer. Wirkt sich das Verhalten während eines befristeten Arbeitsverhältnisses erst nach dessen Verlängerung aus, ist das Verhalten nicht arbeitsvertragswidrig (vgl. BSG vom 15.12.2005 – B 7a AL 46/05 R).

(3) Eine arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, z. B. die Vorlage falscher Zeugnisse, ist kein vertragswidriges Verhalten.

**arglistige Täuschung
(144.23)**

1.4 Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Der Auflösungssachverhalt muss kausal für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit gewesen sein (BSG v. 26.10.2004 – B 7 AL 98/03 R). Dies ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen.

**Herbeiführung der Arbeitslosigkeit/
Beschäftigungslosigkeit
(144.24)**

Beispiel:

Kommt es in dem ordentlich gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnis zu einem vertragswidrigen Verhalten, aus dem keine Konsequenzen gezogen werden, ist dieser Sachverhalt nicht kausal für die Beschäftigungslosigkeit. Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

(2) Ist die auf einen Aufgabesachverhalt folgende nahtlose Anschlussbeschäftigung lediglich befristet, bleibt die Aufgabe der Dauerbeschäftigung ursächlich für die anschließend eintretende Beschäftigungslosigkeit und damit sperrzeitrelevant. Eine Sperrzeit tritt ggf. im Anschluss an das zweite oder weitere befristete Beschäftigungsverhältnis ein. Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn seit dem Ende des ersten Beschäftigungsverhältnisses mehr als ein Jahr vergangen ist.

**Kausalität bei befristeter Anschlussbeschäftigung
(144.25)**

Kommt es in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls zu Störung(en), können hieraus weitere Sperrzeiten entstehen. Diese laufen ggf. (teilweise) parallel zu der Sperrzeit nach S. 1 und 2.

**Kausalität bei mehreren aufgegebenen Beschäftigungsverhältnissen
(144.26)**

Beispiel:

A verliert seine unbefristete Beschäftigung zum 31.3. wegen vertragswidrigem Verhalten. Er nimmt am 1.4. eine zum 30.4. befristete Beschäftigung auf, die er am 15.4. wegen vertragswidrigem Verhalten verliert.

Lösung: Für die Arbeitslosigkeit am 16.4. ist die Aufgabe der befristeten Beschäftigung, für die Arbeitslosigkeit ab 1.5. die Aufgabe der unbefristeten Beschäftigung kausal. Ab 1.5. laufen beide Sperrzeiten parallel.

(3) Kausalität liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die verlorene Beschäftigung eine Dauerbeschäftigung aufnimmt.

Kausalität bei anschließender Dauerbeschäftigung

(4) Liegt zwischen dem vorzeitigen Ende einer befristeten oder dem Ende einer unbefristeten Beschäftigung und dem Beginn der befristeten Beschäftigung mindestens ein Arbeitstag mit Beschäftigungslosigkeit, ist die Kausalität zu bejahen. Eine solche Sperrzeit verläuft (zumindest teilweise) parallel zur ausgeübten Anschlussbeschäftigung.

(144.27)

**Kausalität
- Eintritt Beschäftigungslosigkeit
(144.28)**

(5) Kausalität ist zu verneinen, wenn der Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt war.

**Kausalität -
verhaltensbedingte
Kündigung
(144.29)**

(6) Verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigungen setzen in der Regel eine vorherige Abmahnung wegen Verletzung derselben arbeitsvertraglichen Pflichten voraus. Daher kann die Beschäftigungslosigkeit im Einzelfall nicht verschuldet sein, wenn der Kündigung keine erforderliche Abmahnung vorausgegangen ist. Im personellen Vertrauensbereich, z. B. bei Verletzungen der Treuepflicht, oder bei sonstigen schwerwiegenden Vertragsverletzungen ist hingegen eine Abmahnung entbehrlich, weil sie das dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis entzogene Vertrauen nicht wiederherstellen kann bzw. der Arbeitnehmer nicht damit rechnen kann, dass der Arbeitgeber eine solche Vertragspflichtverletzung hinnehmen wird.

**Kausalität -
Abmahnung
(144.30)**

Beispiel:

A wird wegen unentschuldigtem Fehlen fristlos entlassen. Er ist wegen seines Verhaltens vorher nicht abgemahnt worden.

Kausalität liegt nicht vor.

(7) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist kausal, wenn nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt wird (zum wichtigen Grund siehe DA 9.0 Abs. 6).

**Kausalität -
Altersteilzeit
(144.31)**

2. Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 setzt eine von der AA nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (Ausnahme siehe Abs. 2) angebotene Arbeit (auch Berufsausbildungsverhältnis) voraus. Die Regelung erfasst auch die Vereitelung eines Beschäftigungsverhältnisses. Lehnen so genannte Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1a zu § 119) ein durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune unterbreitetes Arbeitsangebot ab, tritt keine Sperrzeit ein.

**Arbeitsangebot
durch AA
(144.32)**

(2) Nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 tritt eine Sperrzeit ein, wenn der nach §

Arbeitsangebot in

37 b arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer ein Arbeitsangebot nicht annimmt, antritt oder die Anbahnung verhindert.

**der Aktionszeit
(144.33)**

Die Regelung erfasst Arbeitnehmer in dem Zeitraum von der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bis zum Tag vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitsuchendmeldung in diesem Sinne liegt auch bei einer telefonischen Arbeitsuchendmeldung erst vor, wenn der Arbeitnehmer persönlich vorgesprochen hat. Nach der Gesetzesbegründung sind nur Arbeitsangebote sperrzeitbedroht, deren Beschäftigungsbeginn nach Eintritt der Arbeitslosigkeit liegt.

(3) Bei Ablehnung mehrerer Angebote an einem Tag kann für jedes Angebot eine Sperrzeit eintreten. Die wiederholte Ablehnung derselben Arbeitsstelle führt nicht zu mehreren Sperrzeiten. (vgl. auch DA 10 Abs. 5, DA 11.2.)

**mehrere Arbeitsan-
gebote
(144.34)**

3. Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Pflicht zu Eigenbemühungen ergibt sich aus § 119 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 4 (vgl. DA 2.4. zu § 119). Verstöße so genannter Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1a zu § 119) gegen die Pflicht zu Eigenbemühungen gegenüber Arbeitsgemeinschaften/optierenden Kommunen sind nicht sperrzeitbedroht.

**Eigenbemühungen
- Aufstocker
(144.35)**

(2) Werden Eigenbemühungen ganz oder teilweise abgelehnt, ist der Anspruch nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 118 Abs. 1 Nr. 1 abzulehnen.

**Eigenbemühungen
unzureichende
(144.36)**

§ 144 Abs. 1 Nr. 3 ist hingegen anzuwenden (Sperrzeit), wenn nach erfolgter Aufforderung Eigenbemühungen nicht, nicht rechtzeitig oder nur unzureichend nachgewiesen werden. Eine gleichzeitige Anwendung des § 66 SGB I wegen fehlender Mitwirkung scheidet aus.

(3) Die Ablehnung einer Maßnahme nach § 421i bzw. fehlende Mitwirkung in einer solchen Maßnahme kann zu einer Sperrzeit wegen fehlender Eigenbemühungen führen.

**Eigenbemühungen
- Maßnahme nach §
421i
(144.37)**

(4) Eine Sperrzeit wegen fehlender Eigenbemühungen kommt nur in Betracht, wenn

- die Eigenbemühungen konkretisiert sind und
- der Nachweis bis zu einem bestimmten Termin gefordert wurde.

**Eigenbemühungen
- Konkretisierung
(144.38)**

Die Konkretisierung von Eigenbemühungen und Nachweiszeitpunkt kann mit Anlage 1 der DA zu § 119 vorgenommen werden.

(5) Die Rechtsfolge des § 144 Abs. 1 Nr. 3 knüpft an den fehlenden oder unvollständigen Nachweis der Eigenbemühungen an. Fehlende Nachweise gehen zu Lasten des Arbeitslosen.

**Eigenbemühungen
Nachweis
(144.39)**

- (6) Werden in Zeitabschnitten sich wiederholende Aktivitäten verlangt, so muss der Nachweis für jeden Zeitraum erbracht werden. **Eigenbemühungen – wiederholte Aktivitäten (144.40)**
- (7) Die Aufforderung zum Nachweis der Eigenbemühungen muss einen konkreten Termin benennen. Eine Sperrzeit setzt eine Rechtsfolgenbelehrung voraus (vgl. Anlage 9). **Eigenbemühungen Termin / Rechtsfolgenbelehrung (144.41)**
- (8) Widerspricht der Arbeitslose einer Zuweisung zu einem nach § 37 beauftragten Dritten, spricht er dort nicht vor oder wirkt er an den Eingliederungsmaßnahmen nicht mit, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, tritt der Widerspruch bzw. die nicht erfolgte Vorsprache an die Stelle des Nachweises i. S. des § 144 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Hinsichtlich der Mitwirkungspflichten während der Eingliederungsbemühungen des Dritten ist der Arbeitslose darauf hinzuweisen, dass er aktiv mitwirken muss. Er ist mit der Forderung von Eigenbemühungen über die möglichen Rechtsfolgen (Eintritt einer Sperrzeit gem. § 144 Abs. 1 Nr. 3) zu belehren. Ein Vordruck wird durch den Vermittlungsbereich zur Verfügung gestellt. **Eigenbemühungen Zuweisung an einen Dritten (144.42)**
- (9) Der Arbeitslose trägt die Nachweislast für seine Eigenbemühungen. Er hat auch dann den Nachweis von Eigenbemühungen zu erbringen, wenn er auf eine Bestätigung Dritter angewiesen ist. Nachweispflicht bedeutet mehr als eine bloße Behauptung; zu fordern sind überprüfbare Angaben und Belege. **Eigenbemühungen - Nachweise (144.43)**
- (10) Nicht oder nur zum Teil nachgewiesene Eigenbemühungen sind regelmäßig ein Anlass dafür, weitere Nachweise zu verlangen und auch die Verfügbarkeit eingehend zu überprüfen. **Eigenbemühungen fehlender Nachweis (144.44)**

4. Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Stand: Aktualisierung 10/2007

- (1) Nach Förderungszusage und Rechtsfolgenbelehrung kann jede Weigerung, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen, einen Sperrzeitsachverhalt i. S. des § 144 Abs. 1 Nr. 4 darstellen. Dies gilt auch für den Nichtantritt der Maßnahme. **Teilnahmeverweigerung (144.45)**
- (2) Die Ablehnung oder die Nichteinlösung eines Bildungsgutscheines ist mangels Konkretisierung des Maßnahmeangebotes nicht sperrzeitbedroht. **Bildungsgutschein (144.46)**
- (3) Lehnen sogenannte Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1a zu § 119) eine durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune angebotene Eingliederungsmaßnahme ab, tritt keine Sperrzeit ein. **Maßnahmeangebot - Aufstocker (144.47)**

5. Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Eine Sperrzeit wegen des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme setzt eine vorherige Rechtsfolgenbelehrung voraus. Die BA muss nicht Kostenträger der Maßnahme sein. Brechen so genannte Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1a zu § 119) eine durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune angebotene Maßnahme ab, tritt keine Sperrzeit ein.

**Maßnahmeabbruch
- Rechtsfolgenbe-
lehrung
- Aufstocker
(144.48)**

(2) Ein maßnahmewidriges Verhalten liegt vor, wenn der Teilnehmer schuldhaft den Ablauf der Maßnahme beeinträchtigt, den Maßnahmeerfolg gefährdet oder dem Bildungsträger der Verbleib des Teilnehmers in der Maßnahme nicht zugemutet werden kann, weil der Teilnehmer z. B. den Unterricht wesentlich stört, wiederholt fehlt oder die Unterrichtsordnung grob missachtet.

**maßnahmewidriges
Verhalten
(144.49)**

(3) Wenn eine Maßnahme gem. § 120 Abs. 3 abgebrochen wird, liegt kein Sperrzeitsachverhalt vor.

**Abbruch einer nicht
geförderten Maß-
nahme
(144.50)**

6. Sperrzeit bei Meldeversäumnis

6.1 Allgemeines

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Regelung gilt nur für Arbeitslose, nicht für Arbeitsuchende.

**Meldeaufforderung
in der Aktionszeit
(144.51)**

(2) Meldeversäumnisse (§ 59 SGB II) so genannter Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1a zu § 119) gegenüber Arbeitsgemeinschaften/optierenden Kommunen sind nicht sperrzeitbedroht.

**Meldeversäumnis
- Aufstocker
(144.52)**

(3) Hat der Leistungsbereich zur Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren eingeladen, entscheidet er über die Sperrzeit.

**Meldeversäumnis
- Leistungsbereich
hat eingeladen
(144.53)**

6.2 Meldepflicht

Stand: Aktualisierung 10/2007

Die Meldepflicht trifft Arbeitslose, die einen Anspruch auf Alg erheben. Neben Beziehern von Alg sind auch Personen betroffen, deren Antrag noch nicht bearbeitet ist oder die eine ablehnende Entscheidung angegriffen haben. Meldepflicht besteht auch in Ruhenszeiträumen (§ 309 Abs. 1 S. 3).

**Meldepflicht
(144.54)**

6.3 Aufforderung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Voraussetzung für die Sanktion ist eine Aufforderung durch die AA gem. § 309. Die Aufforderung kann zu einem der in § 309 Abs. 1 oder 2 genannten Zwecke erfolgen.

**Meldeaufforderung
(144.55)**

(2) Die Rechtswirkung der Meldeaufforderung hängt u. a. vom rechtzeitigen und wirksamen Zugang ab. Von einem Zugang des Einladungsschreibens kann ausgegangen werden, wenn der Brief in den Verfügungsbereich des Empfängers (z.B. Briefkasten) gelangt ist. Die tatsächliche Kenntnisnahme ist nicht erforderlich. Lässt sich der Zugang durch die AA nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.

**Meldeaufforderung
- Zugang
(144.56)**

6.4 Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Liegen begründete Zweifel an der Arbeitslosigkeit vor (z. B. Ortsabwesenheit, Beschäftigungsaufnahme), ist zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen weiter vorliegen. Bei wiederholten Versäumnissen ist stets eine genauere Prüfung erforderlich.

**Meldeaufforderung
bei zweifelhafter Ar-
beitslosigkeit
(144.57)**

(2) Nach einem zweiten Versäumnis ist Arbeitslosigkeit möglichst nahtlos durch weitere Meldeaufforderungen zu überprüfen. Wurde schon zweimal ein Meldetermin ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen, ist in der (dritten) Meldeaufforderung darauf hinzuweisen, dass bei Nichterscheinen ein Meldeversäumnis vorliegt und Verfügbarkeit entfällt. Bei erneutem Meldeversäumnis ohne wichtigen Grund ist die Bewilligung der Leistung mit Wirkung für die Zukunft (nach §§ 48, 45 SGB X aufzuheben; § 37 Abs. 2 SGB X ist zu beachten).

**erneute Meldeauffor-
derung
(144.58)**

(3) Die rückwirkende Aufhebung der Leistungsbewilligung wegen Ortsabwesenheit beseitigt nicht die Meldepflicht nach § 309 Abs. 1.

**Meldeversäumnis
- Ortsabwesenheit
(144.59)**

7. Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

7.1 Allgemeines

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Auf den Leitfaden zur „Frühzeitigen Arbeitsuche gem. § 37b SGB III und zur Sanktionsfolge nach § 144 SGB III“ wird verwiesen.

**Leitfaden zur früh-
zeitigen Arbeitsuche
(144.60)**

(2) Bis zur Beantragung der Leistung unterliegt der Arbeitsuchende nicht den Mitwirkungspflichten gem. § 60 SGB I.

Mitwirkungspflichten
(144.61)

(3) Meldet sich der Arbeitnehmer persönlich arbeitsuchend, sind die Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung nach Anlage 6a zusammen mit den Antragsunterlagen auszugeben. Bei Versendung der Antragsunterlagen nach telefonischer Meldung (§ 37b Satz 3) ist der Vordruck nach Anlage 6b zu verwenden.

Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung
(144.62)

7.2 Anwendungsbereich

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Der Eintritt einer Sperrzeit ist zu prüfen, wenn die Meldung nicht zum spätestens möglichen (rechtzeitigen) Termin erfolgte oder – nach fristgerechter telefonischer Meldung – der vereinbarte Termin für die persönliche Vorsprache in der AA nicht wahrgenommen worden ist. Der spätestens mögliche Termin hängt vom Tag der Kenntnis von der Beendigung ab.

verspätete Meldung
(144.63)

(2) Endet das Beschäftigungsverhältnis vor dem Arbeitsverhältnis, ist die Kenntnisnahme vom Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Ende des Beschäftigungsverhältnisses
(144.64)

(3) Arbeitsverhältnisse können durch Kündigung des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden. Maßgebend ist nach § 623 BGB die schriftliche Kündigung oder Aufhebung.

Schriftform
(144.65)

(4) Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber kann analog der Regelung des § 37 Abs. 2 SGB X von einer Zugangsfiktion von drei Tagen ausgegangen werden. Im Falle der Arbeitnehmerkündigung oder eines Aufhebungsvertrages gilt der Tag des Zugangs der Kündigung oder des Abschlusses des Aufhebungsvertrages als Tag der Kenntnis.

Tag der Kenntnis
(144.66)

(5) Bei befristeter Beschäftigung besteht Kenntnis am Tag des Vertragsabschlusses. Bei einem zweckgebundenen Vertrag besteht Kenntnis am Tag der Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die voraussichtliche Zweckerreichung.

Kenntnis bei befristeter Beschäftigung
(144.67)

(6) Hat der Arbeitnehmer mehr als drei Monate vor der Beendigung Kenntnis davon, ist der spätestens mögliche Termin drei Monate vor der Beendigung.

drei Monate
(144.68)

Beispiel:

Die Kündigung vom 07.07.2006, die dem Arbeitnehmer am 10.07.2006 zugeht (Kenntnisnahme), beendet das Arbeitsverhältnis zum

a) 30.06.2007	b) 31.05.2007	c) 31.07.2007	d) 15.08.2007
---------------	---------------	---------------	---------------

Der spätest mögliche Tag für die Arbeitsuchendmeldung ist der

a) 02.04.2007	b) 28.02.2007	c) 30.04.2007	d) 15.05.2007
---------------	---------------	---------------	---------------

(7) Hat der Arbeitnehmer nicht mehr als drei Monate vor der Beendigung Kenntnis davon, ist der spätestens mögliche Termin der dritte Tag nach Kenntnisnahme. **drei Tage (144.69)**

(8) Bei nahtlosem Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis besteht keine Meldepflicht (Pkt. 6.2 des Leitfadens). **Anschlussarbeitsverhältnis (144.70)**

7.3 Verspätete Meldung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Ist der Versicherte objektiv oder durch einen wichtigen Grund gehindert, sich nach § 37b rechtzeitig zu melden, ist die Meldung am Tag nach Wegfall des Hinderungsgrundes vorzunehmen. Den Grund für eine verspätete Meldung hat der Arbeitslose nachzuweisen bzw. glaubhaft darzulegen (s. Pkt. 4 des Leitfadens). **Hinderungsgrund (144.71)**

(2) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn sich der Arbeitnehmer fristgerecht telefonisch gemeldet hat und er für das Nichterscheinen zum vereinbarten Termin nach § 37b einen wichtigen Grund hatte. Kommt ein Termin zur persönlichen Vorsprache nicht zustande, reicht es aus, wenn sich der Arbeitslose am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit meldet. **Telefonische Meldung (144.72)**

(3) Eine Sperrzeit tritt außerdem nicht ein, wenn sich der Arbeitslose aufgrund unverschuldeter Unkenntnis der Meldeobliegenheit nicht innerhalb des objektiv gebotenen Zeitraums gemeldet hat. Auf unverschuldete Unkenntnis kann sich nicht berufen, wer die Regelung (§ 37b) kannte oder hätte kennen müssen. Ein „Kennen müssen“ liegt u. a. vor, wenn sich ein Hinweis auf die Meldeobliegenheit ergibt

- aus dem Kündigungsschreiben oder dem Aufhebungsvertrag oder
- aus einem ab 7/2003 erstellten Aufhebungsbescheid/Leistungsnachweis oder
- aus einem nach dem 30.6.2003 erhaltenen Merkblatt für Arbeitslose bzw. Hinweisblatt zu § 37b SGB III.

Unkenntnis über Arbeitsuchendmeldung (144.73)

8. Rechtsfolgenbelehrung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung kann eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 - 6 nicht eintreten. Die Belehrung muss sich auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 erstrecken, wenn bei Anlass zu einer weiteren - auch verkürzten - Sperrzeit der Anspruch erlöschen **Rechtsfolgenbelehrung (144.74)**

würde.

(2) Text der Rechtsfolgenbelehrungen

- bei Arbeitsangeboten siehe Anlage 8
- bei unzureichenden Eigenbemühungen siehe Anlage 9
- bei Meldeversäumnis siehe Anlage 10

**Text der Rechtsfolgenbelehrungen
(144.75)**

(3) Zur Rechtsfolgenbelehrung zu § 147 Abs. 1 Nr. 2 vgl. DA zu § 147.

**Erlöschen
(144.76)**

(4) Mündliche Rechtsfolgenbelehrungen sind in VerBIS eindeutig zu dokumentieren.

**mündliche Rechtsfolgenbelehrung
(144.77)**

9. Wichtiger Grund

9.0 Grundsätze

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Wichtig sind alle Gründe, die es für den Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Gemeinschaft der Beitragszahler unzumutbar erscheinen lassen, einen Sperrzeitsachverhalt zu vermeiden; der Arbeitslose braucht sie weder zu kennen noch anzuführen.

**Interessenabwägung
(144.78)**

(2) Ein wichtiger Grund ist von Amts wegen zu prüfen. Ist dies nicht möglich, weil die Gründe in der Sphäre oder im Verantwortungsbereich des Arbeitslosen liegen (z. B. wenn der Nachweis durch Verschulden des Arbeitslosen nicht mehr erbracht werden kann), trifft den Arbeitslosen die Nachweispflicht.

**Beweislastumkehr
(144.79)**

(3) Irrt sich der Arbeitslose über das Vorliegen eines wichtigen Grundes, verhindert dies nicht den Eintritt einer Sperrzeit. Dann ist eine besondere Härte zu prüfen, vgl. DA 11.3.

**Irrtum des Arbeitslosen
(144.80)**

(4) Ein an sich vorliegender wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn keine Möglichkeit bestand, das Sperrzeitereignis auf einen späteren Zeitpunkt zu verlegen.

**zeitliche Übereinstimmung
(144.81)**

Beispiel:

A will zum 1.1. zu dem Partner ziehen. Die Beschäftigung wird zum 30.11. beendet. Sie hätte zum 31.12. beendet werden können.

Es liegt kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe zum 30.11. vor.

(5) Ein wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn der Arbeitslose erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, den Grund zu beseitigen oder ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre. Kennt der Arbeitnehmer den wichtigen Grund nicht, kann auch kein Versuch zu dessen Beseitigung erwartet werden.

**zumutbarer Versuch
(144.82)**

Beispiel:

Wird eine Vollzeitbeschäftigung aufgegeben, weil objektiv nur noch Teilzeitarbeit möglich ist, kann ein wichtiger Grund nicht anerkannt werden, wenn die bisherige Beschäftigung in der möglichen Teilzeitform weitergeführt werden konnte. Eine Sperrzeit tritt dagegen nicht ein, wenn ein solcher Versuch unterblieben ist, aber erfolglos gewesen wäre.

- (6) Meldet sich der Arbeitslose nach Beendigung seiner Beschäftigung in Altersteilzeit arbeitslos, anstatt planmäßig Altersrente zu beziehen, liegt kein wichtiger Grund für das Herbeiführen der Arbeitslosigkeit vor. **Altersteilzeit (144.83)**

9.1 Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidriges Verhalten

9.1.1 Allgemeine wichtige Gründe

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, z. B. Arbeitsschutzvorschriften, oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z. B. den anzuwendenden Tarifvertrag), oder die guten Sitten verstoßen würde; in Fällen ohne beidseitige Tarifbindung liegt bei Arbeitsaufgabe ein wichtiger Grund nicht deshalb vor, weil dem Arbeitnehmer nicht das tarifliche Entgelt gezahlt worden ist, **gesetzliche / sonstige Bestimmungen (144.84)**
2. die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist. Hiervon kann ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 30 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt, **sittenwidrige Entlohnung (144.85)**
3. die Beschäftigung im Aussiedlungsgebiet wegen Spätaussiedlung aufgegeben wurde, **Spätaussiedler (144.86)**
4. Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist, **Insolvenz (144.87)**
5. erheblicher psychischer Druck oder Mobbing am Arbeitsplatz ausgeübt wurde oder sexuelle Belästigung vorlag **Mobbing (144.88)**
6. die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist, **Leistungsvermögen (144.89)**
7. eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist, **doppelte Haushaltsführung (144.90)**

8. eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben oder abgelehnt wird, **fehlende Eignung (144.91)**
9. ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Grundrecht der Religionsfreiheit, Einzelfälle vgl. z. B. Urteile des BSG v. 10.12.1980 – 7 RAr 93/79 - DBIR 2574a, v. 15.5.1985 – 7 RAr 83/85 – DBIR 3135, v. 18.2.1987 – 7 RAr 72/85 – DBIR 3267a, v. 28.10.1987 – 7 RAr 8/86 – DBIR 3333 AFG/§ 119), **Grundrecht (144.92)**
10. die Beschäftigung zur Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft/eingetragenen Lebenspartnerschaft aufgegeben wird. Bei Begründung einer solchen Partnerschaft ist ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang erforderlich. Unmittelbarkeit muss ausnahmsweise nicht vorliegen, wenn hierfür andere gewichtige Gründe, wie z.B. die Einschulung eines Kindes, vorliegen (Urteil des BSG v. 17.11.2005 – Az B 11a 11/AL 49/04 R), **Ehe oder Lebenspartnerschaft (144.93)**
11. mit dem Partner und dem gemeinsamen Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder)hergestellt werden soll, **Erziehungsgemeinschaft (144.94)**
12. eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt wird. Eine eheähnliche Gemeinschaft ist eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft zwischen einer Frau und einem Mann, die so eng ist, dass sie von den Partnern ein gegenseitiges Einstehen im Bedarfsfall erwarten lässt. Diese wird vermutet, wenn Partner
- länger als ein Jahr zusammenleben oder
 - mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben oder
 - Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder
 - befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.
13. der Arbeitslose die Zustimmung des Integrationsamtes (§ 89 SGB IX) oder der für die Zustimmung nach § 18 BEEG zuständigen Stelle nicht eingeholt hat, aber mit dieser zu rechnen gewesen wäre, **Zustimmung (144.96)**
14. Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu wechseln und gem. § 216b SGB III gefördert werden. Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung, **Transfergesellschaft (144.97)**
15. ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, um aus einer mit Transfer-Kug geförderten Beschäftigung in eine **Gründungs-zuschuss**

selbständige Tätigkeit mit Gründungszuschuss zu wechseln, und die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist, (144.98)

16. ein älterer Arbeitnehmer (im Zusammenhang mit Freisetzungen nach Art. 56 § 2 Montanunionvertrag ab 52 Jahren) seine Beschäftigung löst, weil ein größerer Betrieb in krisenhafter Situation zu einem kurzfristigen, drastischen Personalabbau (20 v.H. des Personals innerhalb von rd. 3 Monaten mit kürzestmöglicher Kündigungsfrist) gezwungen ist und die deshalb drohende Arbeitslosigkeit durch den örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden kann (vgl. BSG DBIR 3208, 2438a, 3578 AFG/§ 119), **Montanunionvertrag (144.99)**

17. ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und **Aufgabe einer unbefristeten zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung (144.100)**

a bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird (BSG v. 26.10.04 – B 7 AL 98/03) oder

b zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in eine befristete Beschäftigung gewechselt wird und

- eine Tätigkeit in einem anderem Berufsfeld ausgeübt wird, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden; die Höhe der Bezahlung ist unerheblich oder
- die befristete Beschäftigung der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht oder
- in der befristeten Beschäftigung ein erheblich höheres Arbeitsentgelt erzielt wird; hiervon ist bei einer Steigerung von mindestens 10 % auszugehen, oder
- die unbefristete Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer mindestens 2 Monate dauernden befristeten Beschäftigung ohne Leiharbeit aufgegeben wird (vgl. BSG v. 12.07.06 – B 11a AL 55/05 R und 73/05 R).

9.1.2 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis beendet, weil ihm andernfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, liegt allein darin kein wichtiger Grund.

(2) Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung liegt vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,

- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,

- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre,

- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde

und

1. eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 (noch wesentlicher wirtschaftlicher Vorteil) pro Beschäftigungsjahr an den Arbeitnehmer gezahlt wird. § 1a KSchG gilt entsprechend. Der Gedanke des § 1a KSchG, der für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine einfache Klärung der Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet (s. hierzu 1.2.2 Abs. 1 b), wird auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer übertragen. Im Übrigen kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist. Beträgt die Abfindung unter 0,25 Monatsentgelten oder über 0,5 Monatsentgelte pro Beschäftigungsjahr, liegt nur dann ein wichtiger Grund vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt wäre.

Beispiel: Der Arbeitgeber will den AN betriebsbedingt fristgemäß zum Jahresende entlassen. Sie schließen einen Aufhebungsvertrag zum selben Zeitpunkt. A erhält dafür eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsentgelten für jedes Beschäftigungsjahr.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

oder

2. der Arbeitslose
 - a) objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden

**drohende Arbeitgeberkündigung
(144.101)**

**Aufhebungsvertrag bei drohender Arbeitgeberkündigung
(144.102)**

**§ 1a KSchG
(144.103)**

**berufliches Fortkommen
(144.104)**

hat; darauf kann sich jedenfalls der Arbeitslose, der das 58. Lebensjahr vollendet und eine Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen oder eine nach Höhe und Zuschnitt vergleichbare Abfindung erhalten bzw. zu beanspruchen hat, nur in besonders begründeten Einzelfällen berufen

oder

- b) sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte. Dabei sind die Verhältnisse bei einem Aufhebungsvertrag mit denen bei arbeitgeberseitiger Kündigung zu vergleichen. Solche Vergünstigungen sind z.B. Abfindungen, die nicht unter 9.1.2 Abs. 2 Nr. 4 fallen und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Anspruch bestanden hätte (Urteil des BSG v. 12.7.2006 – Az: B 11a AL 47/05); würde auch bei einer Kündigung eine Abfindung gezahlt, muss die Abfindung bei einem Aufhebungsvertrag mindestens 10 % höher sein, und die Kündigung rechtmäßig wäre. Die Rechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung umfasst nicht nur die Frage, ob die individuell maßgebende Kündigungsfrist oder ein etwaiger Ausschluss der Kündigung durch den Arbeitgeber beachtet worden ist, sondern - in bestimmten Grenzen - auch die Prüfung der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG.

**höhere Abfindung
(144.105)**

Vorstehende Regelungen gelten auch, wenn eine unselbständige Beschäftigung zugunsten einer selbständigen Tätigkeit (auch mit Gründungszuschuss) aufgegeben wird, sofern für die selbständige Tätigkeit konkrete Vorbereitungen getroffen sind,

(3) Sozial gerechtfertigt ist eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung nur, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung in dem Betrieb entgegenstehen und soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt wurden. Bei der Sozialauswahl hat der Arbeitgeber den Kreis der miteinander „vergleichbaren“ oder gegenseitig „austauschbaren“ Arbeitnehmer nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen zu ermitteln (betriebliche Tätigkeit, Qualifikation, Ausbildung). Dabei sind die Arbeitnehmer nicht mit einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung durch betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse bedingt ist oder die nach gesetzlichen oder (tarif-)vertraglichen Vorschriften nicht ordentlich kündbar sind. Die Auswahl eines Arbeitnehmers aus dem ermittelten Personenkreis nach seiner sozialen Schutzwürdigkeit erfolgt individuell ausschließlich nach sozialen Gesichtspunkten

**Sozialauswahl
(144.106)**

(Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderung).

(4) Die Bestimmung der sozialen Gesichtspunkte bei der Sozialauswahl und deren Bewertung im Verhältnis zueinander sind nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen, wenn sie in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 BetrVerfG oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt sind (§ 1 Abs. 4 KSchG). Dies gilt auch, wenn bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVerfG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind. In diesem Falle wird gesetzlich vermutet (Ausnahme: Änderung der Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs), dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. des § 1 KSchG bedingt ist (§ 1 Abs. 5 KSchG). Der Interessenausgleich ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates gem. § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG.

**soziale Rechtmäßigkeit – Prüfmaßstab
(144.107)**

(5) Die soziale Rechtfertigung einer (ausgesprochenen oder hypothetischen) Kündigung ist im Einzelfall pauschaliert mit Vordruck zu prüfen (Mustervorlage s. Anlage 3). Änderungen sind nur mit Zustimmung der Zentrale zulässig. Individuelle Prüfungen sind bei begründeten Zweifeln an der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung vorzusehen. Die Bewertung sozialer Gesichtspunkte ist nach Maßgabe des § 1 Abs. 4 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Eine Einzelfallprüfung ist nicht erforderlich, wenn die Agentur für Arbeit eine Sammelentscheidung getroffen hat (z. B. bezogen auf eine Personalabbaumaßnahme) und die konsequente Beachtung der Auswahlkriterien durch den Betrieb gesichert erscheint.

**Sammelentscheidung
(144.108)**

9.1.3 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Abwicklungsverträge sind wie Aufhebungsverträge zu bewerten.

**Abwicklungsvertrag
(144.109)**

(2) Wird ein Abwicklungsvertrag binnen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage geschlossen, liegt ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die Kündigung rechtmäßig war.

**Abwicklungsvertrag während Kündigungsfrist
(144.110)**

9.1.4 Vermeintlich wichtige Gründe bei Aufgabesachverhalten

Stand: Aktualisierung 10/2007

- (1) Das Alter eines Arbeitslosen, die Zusage einer Entlassungsentschädigung, das Vorliegen der Voraussetzungen des § 428 oder die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines jüngeren Arbeitnehmers sind allein kein wichtiger Grund i. S. des § 144. **kein wichtiger Grund (144.111)**
- (2) Kein wichtiger Grund ist der Wunsch, künftig nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben zu wollen. Das Privileg des § 120 Abs. 4 bezieht sich nur auf Erklärungen im Bezug von Alg. **Teilzeitarbeit (144.112)**
- (3) Beispiele zum wichtigen Grund vgl. Anlage 13. **Wichtiger Grund – Beispiele – (144.113)**

9.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung

Stand: Aktualisierung 10/2007

- (1) Die unter 9.1 aufgeführten Gründe gelten entsprechend.
- (2) Lehnt der Arbeitslose ein Arbeitsangebot wegen tarifwidriger Entlohnung mit Hinweis auf seine Tarifgebundenheit ab, liegt ein wichtiger Grund vor, wenn die angebotene Bezahlung tatsächlich tarifwidrig ist und der Arbeitslose und der Arbeitgeber einschlägig tarifgebunden sind. Der Nachweis seiner Tarifgebundenheit obliegt dem Arbeitslosen, der Nachweis, dass der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, der AA. **tarifwidrige Arbeitsangebote (144.114)**
- (3) Zur Unzumutbarkeit sittenwidriger Arbeitsangebote wird auf DA 2 zu § 121 verwiesen. **sittenwidrige Arbeitsangebote (144.115)**
- (4) Lehnt der Arbeitslose ein Arbeitsangebot einer Beschäftigung, die gem. §§ 260 ff. (ABM) gefördert wird, mit der Begründung ab, es würde nicht das volle Arbeitsentgelt einer vergleichbaren ungeforderten Beschäftigung gezahlt, ist die Zumutbarkeit bei beiderseitiger einschlägiger Tarifbindung nach der jeweiligen Fallkonstellation zu beurteilen: **ABM (144.116)**
1. Erfasst ein Tarifvertrag ausdrücklich auch diese geförderten Arbeitsverhältnisse, ist das tarifliche Arbeitsentgelt zu beachten.
 2. Schließt ein Tarifvertrag die geförderten Arbeitsverhältnisse ausdrücklich aus, kann auch ein geringeres Arbeitsentgelt in Betracht kommen.
 3. Sonst sind die Umstände des Einzelfalles, d.h. die Anwendung eines Tarifvertrages durch den Maßnahmeträger maßgebend.

Liegt keine beidseitige Tarifbindung vor, muss sich der Arbeitslose auf das zumutbare, nicht sittenwidrige Entgelt verweisen lassen.

9.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 10/2007

Bei unzureichenden Eigenbemühungen kann ein wichtiger Grund in der Regel nicht vorliegen. Da die Eigenbemühungen insgesamt in Zeiträumen und nicht an einem einzelnen Zeitpunkt zu erbringen sind, würde der Einwand, aus objektiven Gründen Eigenbemühungen nicht erbringen zu können, normalerweise die Arbeitslosigkeit (§ 119 Abs. 1 Nr. 2) und damit den Anspruch insgesamt in Frage stellen. Ein wichtiger Grund kann aber in der objektiven Unmöglichkeit der Vorlage des Nachweises oder der nicht vorgenommenen Eigenbemühungen selbst liegen, z.B. dann, wenn die finanziellen Möglichkeiten für die geforderten Eigenbemühungen überschritten werden oder längere Arbeitsunfähigkeit eintritt.

kein wichtiger Grund bei unzureichenden Eigenbemühungen (144.117)

9.4 Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Stand: Aktualisierung 10/2007

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme wegen unzumutbar hoher Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten (über 15,00 € mtl.) abgelehnt wird; mittelbar entstehende Aufwendungen bleiben unberücksichtigt (z. B. Kinderbetreuungskosten).

zu hohe Eigenbeteiligung bei Eingliederungsmaßnahme (144.118)

9.5 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Ein wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis liegt vor, wenn die Befolgung der Meldeaufforderung dem Arbeitslosen bei Interessenabwägung nicht möglich oder nicht zumutbar war.

Interessenabwägung (144.119)

(2) Wichtige Gründe sind insbesondere

– Vorstellung bei einem Arbeitgeber zu einem von diesem gewünschten Termin

wichtiger Grund bei Meldeversäumnis (144.120)

– sonstige vom Meldepflichtigen nicht zu vertretende Gründe (z.B. unvorhergesehener Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel)

10. Beginn und Ende der Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Sperrzeit läuft unabhängig von einem Leistungsanspruch kalendermäßig ab. Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Ein Sperrzeitereignis tritt erst ein, wenn alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Wird ein Beschäftigungsverhältnis beendet, beginnt die Sperrzeit an dem Tag, ab dem Beschäftigungslosigkeit vorliegt.

**Sperrzeitablauf
(144.121)**

Dies gilt auch für Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, das Arbeitsverhältnis aber fortbesteht.

Wird die Beschäftigungslosigkeit durch einseitige Freistellung nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorverlegt, beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, nicht mit dem ersten Tag der Freistellung.

(2) Leistungsrechtlich relevante Stellenangebote sind so zu unterbreiten, dass für den Arbeitslosen klar erkennbar ist, wann er entsprechend tätig werden muss.

**Sperrzeitereignis
bei Arbeitsablehnung
(144.122)**

Der Vermittlungsvorschlag ist deshalb mit einem konkreten Termin bzw. dem Hinweis "sofort" oder "umgehend" zu versehen.

Als Sperrzeitereignis bei Ablehnung bzw. Vereitelung des Arbeitsangebots ist grundsätzlich der vereinbarte Tag der Vorstellung oder Arbeitsaufnahme anzusehen. Sonst ist der im Vermittlungsvorschlag vorgegebene Termin der Ereignistag; wurde das Stellenangebot mit der Aufforderung unterbreitet, "sofort" bzw. "umgehend" tätig zu werden, ist der Ereignistag der Tag nach Zugang des Stellenangebots. § 37 Abs. 2 SGB X ist entsprechend anzuwenden.

(3) In den Fällen einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 in der Aktionszeit (Arbeitsablehnung in der Phase der frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nach § 37 b) und einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 7 (verspätete Arbeitsuchendmeldung) beginnt die Sperrzeit mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit.

**Sperrzeitereignis in
der Aktionszeit und
bei Arbeitsuchend-
meldung
(144.123)**

(4) Für Sperrzeiten bei Meldeversäumnis ist der Ereignistag der Tag der versäumten Meldung.

**Sperrzeitereignis
bei Meldeversäum-
nis
(144.124)**

(5) Liegen an einem Tag mehrere Sperrzeitereignisse vor, laufen die Sperrzeiten wie folgt ab:

**mehrere Sperrzeiten
(144.125)**

- bei unterschiedlicher Sperrzeitart: nacheinander in der Reihenfolge der Gesetzesnummerierung
- bei gleicher Sperrzeitart: parallel.

Die Minderung der Anspruchsdauer ist für jede Sperrzeit gesondert vorzunehmen. DA 11.2 ist zu beachten.

(6) Fällt ein Sperrzeitereignis in eine laufende Sperrzeit, so beginnt die weitere nahtlos im Anschluss an die vorherige (§ 144 Abs. 2, 2.

**Sperrzeitereignis
fällt in laufende**

Halbsatz).

(7) Zum Beginn der Sperrzeit nach Aufgabe einer unbefristeten Beschäftigung mit nachfolgend befristeter Beschäftigung vgl. DA 1.4.

(8) Andere Ruhens-, Versagungs- und Entziehungstatbestände verlaufen ungeachtet der Sperrzeiten, d. h. auch ganz oder zeitweilig parallel. Die Anspruchsdauer wird für jeden Tatbestand eigenständig gemindert.

(9) Eine Teil-Alg - Sperrzeit wirkt sich sowohl hinsichtlich des Ruhens als auch der Minderung der Anspruchsdauer ausschließlich in dem Teil-Alg-Anspruch aus. Entsteht nach dem Teil-Alg-Anspruch ein Anspruch auf Alg, wirkt sich eine etwaige Sperrzeit wegen Aufgabe der Beschäftigung, die den Alg-Anspruch bewirkt hat, im Alg-Anspruch aus.

**Sperrzeit
(144.126)**

**Sperrzeitbeginn bei
Befristung
(144.127)**

**Sperrzeit neben Ru-
hens-, Versagungs-,
Entziehungstatbe-
ständen
(144.128)**

**Teil-Alg-Sperrzeit
(144.129)**

11. Dauer der Sperrzeit

11.1 Grundsatz

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Dauer einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 2, 4, 5 beträgt 3, 6 oder 12 Wochen.

**Sperrzeitdauer
(144.130)**

(2) Die Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 dauert zwei Wochen (§ 144 Abs. 5), die Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 6 und 7 eine Woche (§ 144 Abs. 6).

**einheitliche Sperr-
zeitdauer
(144.131)**

11.2 Abgestufte Dauer der Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5, Abs. 4 (und der Gesetzesbegründung) soll bei einem ersten Verstoß gegen "versicherungsrechtliche Obliegenheiten" eine Sperrzeit von 3 Wochen, im Wiederholungsfall eine Sperrzeit von 6 Wochen und bei dritten und folgenden Verstößen grundsätzlich eine Sperrzeit von 12 Wochen eintreten. Bei der Prüfung, ob es sich um eine erste oder zweite Sperrzeit i. S. d. § 144 Abs. 4 Nr. 1c oder 2c handelt, sind daher alle Sperrzeiten nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5 im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs unabhängig von ihrem Anlass zu berücksichtigen. Auch wenn mehrere Sperrzeiten gleichzeitig festgestellt werden, ist die Staffelung nach § 144 Abs. 4 zu beachten.

**abgestufte Sperr-
zeitdauer
(144.132)**

(2) Abs. 4 Satz 2 bewirkt, dass Sperrzeiten, die während der Aktionszeit gem. § 37b eintreten, der Abstufung des Abs. 4 Satz 1

**Berücksichtigung
von Sperrzeiten in**

unterliegen und auch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit mitgezählt werden.

**der Aktionszeit
(144.133)**

(3) Beispiele vgl. Anlage 13.

**Beispiele zur Sperrzeitdauer
(144.134)**

11.3 Härtefallregelung (bei Aufgabesperrzeit - § 144 Abs. 3 Nr. 2b)

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Über die besondere Härte ist von Amts wegen nach den Umständen des Einzelfalles zu entscheiden. Ob eine besondere Härte vorliegt, ist nach allen für eine Sperrzeitentscheidung maßgebenden Tatsachen zu beurteilen. Umstände, die eine besondere Härte begründen, können zwar von ihrem Gewicht her noch nicht den Eintritt einer Sperrzeit verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit mit Regeldauer als besonders hart erscheinen lassen.

**besondere Härte
(144.135)**

(2) Allgemeine Lebensumstände bzw. Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art (z. B. Größe der Familie, ungünstige wirtschaftliche Lage) oder Umstände, die die Stellung des Arbeitslosen als Arbeitnehmer kennzeichnen (z. B. erstmaliger Sperrzeitanlass, alsbaldige Arbeitsaufnahme), können die Herabsetzung der Sperrzeit grundsätzlich nicht rechtfertigen.

**Kriterien für besondere Härte
(144.136)**

(3) Ein Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes kann die Annahme einer besonderen Härte nur rechtfertigen, wenn er unvermeidbar war, z. B. auch nicht durch Rückfrage bei einer kompetenten Stelle auszuräumen war.

**Irrtum über wichtigen Grund
(144.137)**

11.4 Übermaßverbot

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) § 144 Abs. 3 Nrn. 1, 2 a), Abs. 4 Nrn. 1 a) und b) sowie Nr. 2 a) und b) realisieren das so genannte Übermaßverbot, wonach eine Sperrzeit nicht übermäßig lang sein darf bezogen auf die dem Verhalten des Arbeitslosen zuzurechnende Dauer der Arbeitslosigkeit.

**Übermaßverbot – Grundsatz
(144.138)**

(2) Bei einer einvernehmlichen oder arbeitnehmerseitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem Termin, zu dem eine unverschuldete arbeitgeberseitige Kündigung drohte, tritt eine Sperrzeit ein, wenn dem Arbeitnehmer zuzumuten war, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten.

**Übermaßverbot bei drohender Arbeitgeberkündigung
(144.139)**

Die Dauer der Sperrzeit ist ggf. nach § 144 Abs. 3 S. 2 zu kürzen.

12. Verfahren

12.1 Sachverhaltsfeststellung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Dem Arbeitslosen ist vor der Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 24 SGB X). Die Ausgabe eines Fragebogens (Anlagen 1,2,4 – bereitgestellt als BK-Text) ist zu dokumentieren. Werden für eine rechtmäßige arbeitgeberseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses betriebsbedingte Gründe angegeben und wird eine Abfindung gem. § 1a KSchG gezahlt, sind i.d.R. keine weiteren Feststellungen zum Sachverhalt erforderlich.

**Sachverhaltsermittlung
(144.140)**

(2) Arbeitslosen sind bei Bedarf spezielle Gesprächspartner, z. B. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt anzubieten. Bei besonders sensiblen Sachverhalten (z.B. vorgetragener sexueller Belästigung) kann von Rückfragen beim Arbeitgeber abgesehen werden. Besonders schützenswerte Sozialdaten sind in einem verschlossenen Umschlag in der Leistungsakte abzulegen.

**anlassbezogene
Gesprächspartner
(144.141)**

(3) Zur Beurteilung des wichtigen Grundes aufgrund des Leistungsvermögens - auch bei einer (behaupteten) alkoholbedingten Erkrankung - ist grundsätzlich ein Gutachten des Ärztlichen Dienstes der AA, ggf. ein psychologisches Gutachten einzuholen. Der Fachdienst kann auch durch den Leistungsbereich eingeschaltet werden (analog dem Verfahren zu § 125 SGB III).

**Arztgutachten
(144.142)**

(4) Wurde dem Arbeitslosen die Arbeitsaufgabe ärztlicherseits angeraten, kann ggf. ein wichtiger Grund aufgrund von Erklärungen des Arbeitslosen und des behandelnden Arztes anerkannt werden. Hierzu ist der Vordruck nach Muster der Anlage 4, Liquidation Anlage 5, als BK-Text bereitgestellt, zu verwenden. Andere Atteste können zusammen mit Erklärungen des Arbeitslosen verwendet werden, wenn sie inhaltlich den Anforderungen des Vordruckes genügen. Der Fachdienst ist schon bei geringen Zweifeln einzuschalten.

**Arbeitsaufgabe auf
ärztlichen Rat
(144.143)**

(5) Die gutachterliche Äußerung des behandelnden Arztes in dem Vordruck nach Muster der Anlage 4 kann durch den Ärztlichen Dienst vergütet werden. Hierzu ist zusätzlich auch das Formblatt des Ärztlichen Dienstes nach Muster der Anlage 5 auszuhändigen. Auf der Liquidation ist durch die bearbeitende Stelle zu bestätigen, dass die Stellungnahme vorliegt.

**Kostenerstattung
(144.144)**

Die Liquidation ist dann an den Ärztlichen Dienst zur Anweisung und statistischen Erfassung im IT-Verfahren coMed abzugeben.

12.2 Entscheidung

12.2.1 Grundsätze

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Der Sachverhalt ist vor der Entscheidung umfassend zu ermitteln. Den Aussagen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt regelmäßig gleiches Gewicht zu.

**Sachverhaltsermittlung
(144.145)**

(2) Zweifel an den Voraussetzungen für eine Sperrzeit gehen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung; es sei denn, die Beweislast liegt bei dem Leistungsberechtigten.

**Gewichtung der Aussagen
(144.146)**

12.2.2 Vorläufige Entscheidung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) § 328 Abs. 1 Nr. 3 eröffnet die Möglichkeit, bei der Entscheidung über den Anspruch Leistungen ohne Sperrzeit vorläufig zu bewilligen. Die Verzögerung darf durch den Arbeitslosen nicht verschuldet sein.

**vorläufige Entscheidung
(144.147)**

(2) Voraussetzung ist, dass nach dem bekannten Sachverhalt - einschl. einer Stellungnahme des Arbeitslosen - und dem Ergebnis sofortiger Sachverhaltsaufklärung (z. B. durch telef. Rückfrage) die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass keine Sperrzeit eingetreten ist.

**vorläufige Bewilligung
(144.148)**

In diesem Fall ist der Fall ohne Sperrzeit zu bewilligen. In COLIBRI kann eine entsprechende Kennzeichnung vorgenommen werden. Im Bescheid wird folgender Text ausgegeben:

„Über die Erbringung der Leistung wurde im Sinne des § 328 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vorläufig entschieden. Soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Leistungsanspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird, sind überzahlte Beträge von Ihnen zurückzuzahlen.“

(3) Diese vorläufige Entscheidung eignet sich nicht für Sachverhalte, in denen die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass eine Sperrzeit eintritt. In diesem Fall ist die Leistung zunächst nur für die Zeit nach Ablauf der voraussichtlich eintretenden Sperrzeit zu bewilligen.

**Bewilligung nach Sperrzeitablauf
(144.149)**

Dem Arbeitslosen ist in diesem Fall anzuraten, ggf. Alg II zu beantragen und sich bei der Krankenkasse nach seinem Versicherungsschutz zu erkundigen. Ihm ist auf Wunsch, z. B. zur Vorlage bei der für die Zahlung von Alg II zuständigen Stelle, ein entsprechender Bescheid zu erteilen. Der Bescheid kann über die BK-Vorlage 3s144-41 [Ablehnung vorläufige Bewilligung (DA 144-12-2)] erstellt werden. Im Übrigen ist dem Arbeitslosen eine Zwischennachricht zu geben.

Die Zwischennachricht über die Sperrzeitsachverhaltsermittlung kann über die BK-Vorlage 3s144-40 [Zwischennachricht wegen Sperrzeitermittlungen] erstellt werden. Die Zwischennachricht ist zusätzlich zu dem COLIBRI-Bescheid zu erstellen.

Bis zur Anpassung der COLIBRI-Bescheide ist wie folgt vorzugehen:

- ➔ VER-Zeiten können in COLIBRI weiterhin als „vorläufig“ gekennzeichnet werden.
- ➔ ergänzend zum COLIBRI-Bescheid ist die geänderte BK-Vorlage 3s144-40 zu verwenden.
- ➔ Der COLIBRI-Bescheid ist am Arbeitsplatzdrucker auszudrucken und zusammen mit der BK-Vorlage an den Kunden zu versenden.

Das beschriebene Verfahren gilt nur für Sperrzeiten, die am Beginn des Leistungsanspruches liegen und somit eine vorläufige Ablehnung des Antrages für die Dauer der Sperrzeit darstellen.

12.3 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Für die Forderung von Eigenbemühungen ist ein abgestuftes Verfahren vorgesehen (vgl. DA 2 zu § 119). Eigenbemühungen – Nachweis.

**Eigenbemühungen
– Verfahren
(144.150)**

Der Nachweis von Eigenbemühungen ist mit dem bereitgestellten Vordruck zu verlangen.

(2) Entsprechen die vorgelegten Nachweise nicht oder nur teilweise den Vorgaben, ist dies in VERBIS (Kundenhistorie) zu dokumentieren und über die Sperrzeit zu entscheiden.

**Eigenbemühungen
– unzureichende
Nachweise
(144.151)**

(3) Werden die geforderten Nachweise nicht vorgelegt, ist dies ebenfalls zu dokumentieren und die vorläufige Zahlungseinstellung zu veranlassen. Der Sachverhalt ist zu klären. Unzulänglichkeiten in der Dokumentation gehen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung.

**Eigenbemühungen
– fehlende Nach-
weise
(144.152)**

12.4 Verfahren bei Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Der Meldepflichtige ist nach jedem Versäumnis über seine Gründe zum Nichterscheinen zu befragen.

**Meldeversäumnis -
Gründe erfragen
(144.153)**

(2) Kommt der Meldepflichtige einer Meldeaufforderung nicht nach, ist er in jedem Falle unverzüglich erneut zur Meldung aufzufordern. Der neue Meldetermin soll innerhalb des Sperrzeitraumes wegen des vorangegangenen Meldeversäumnisses liegen.

**Meldeversäumnis -
versäumter Termin
(144.154)**

(3) Bei der Überprüfung des wichtigen Grundes gilt ebenfalls die Beweislastregelung des § 144 Abs. 1 Satz 2. Die Entscheidungsgründe sind unter Hinweis auf die eingesehenen Nachweise in VerBIS (Kundenhistorie) stichpunktartig zu vermerken.

**Meldeversäumnis
- Beweislast
(144.155)**

(4) Meldepflichtige, die angeben, eine Meldeaufforderung nicht erhalten zu haben, sind mit Einschreiben zu weiteren Meldungen aufzufordern. Die Auslieferung wird im Internet unter www.deutschepost.de/briefstatus oder telefonisch unter [01805/290690](tel:01805290690) bestätigt. In Ausnahmefällen kann die Übermittlung der Aufforderung mittels Postzustellungsauftrag in Betracht kommen.

**Meldeversäumnis
- Einschreiben
(144.156)**

(5) Wird der Zugang der mit dem Einschreiben übersandten Meldeaufforderung bestritten, kann vom Call Center (s. Adresse in Abs. 5) eine Kopie des Auslieferungsbeleges gegen ein Entgelt von 5,00 EUR angefordert werden. Diese Gebühren sind unter Buchungsstelle 5/52601/00 zu buchen.

**Meldeversäumnis
- Beweis des Zu-
gangs
(144.157)**

(6) Bei Meldeversäumnissen ist wie folgt zu verfahren:

**Meldeversäumnis
- Verfahren
(144.158)**

Erste Meldeaufforderung

Erscheint der Kunde zur ersten Einladung nicht, ist die Leistung in COLIBRI vorläufig einzustellen.

Zweite Meldeaufforderung

Erscheint der Kunde zur zweiten Einladung und hatte er einen wichtigen Grund für das Nichterscheinen zur ersten Einladung, ist die Weiterzahlung zu veranlassen. Liegt kein wichtiger Grund vor, ist die Sperrzeit von einer Woche in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen und die Weiterzahlung zu veranlassen. Erscheint der Kunde zum zweiten Meldetermin erneut nicht, bleibt der Fall weiter vorläufig eingestellt.

Dritte Meldeaufforderung

Erscheint der Kunde zum dritten Meldetermin, sind die Gründe für das Nichterscheinen zum ersten und zweiten Meldetermin zu klären.

Liegt für beide Meldetermine jeweils ein wichtiger Grund für das Nichterscheinen vor, ist die Weiterzahlung zu veranlassen.

Liegt für das Nichterscheinen zum ersten oder/und zweiten Meldetermin kein wichtiger Grund vor, ist/sind die Sperrzeit(en) in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen und die Weiterzahlung zu veranlassen.

Erscheint der Kunde auch zum dritten Meldetermin (ohne Angabe von Gründen) nicht, sind die (drei) Sperrzeiten in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen und der Fall ist mit Beendigungsgrund „sonstige Gründe“ mit Wirkung für die Zukunft (§ 37 Abs. 2 SGB X) einzustellen. Ein manueller Aufhebungsbescheid ist zu erstellen. (In COLIBRI ist vor der Erfassung/Anordnung der Beendigung die

Eingabe der Sperrzeiten als VER-Zeiten anzuordnen, weil sonst kein Bescheid erstellt werden kann.)

Beispiel:

Der Kunde ist ohne Angabe von Gründen Meldeaufforderungen der AA zum 06.02., 10.02. und 15.02. nicht nachgekommen.

Der Leistungsfall wird am 18.02. bearbeitet; er ist mit Beendigungsgrund „sonstige Gründe“ (mit Wirkung für Zukunft; § 37 Abs. 2 SGB X) ab 21.02. einzustellen. Die Bewilligung ist mit manuellem Bescheid ab 21.02. gem. § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X aufzuheben.

Liegt noch kein laufender Leistungsfall vor, ist der Leistungsbereich zu informieren. Das Veranlasste ist in VerBIS (Kundenhistorie) zu dokumentieren.

Anlagen

Anlage 1

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Abschluss eines Aufhebungs-/Auflösungsvertrages

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 2

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Kündigung durch den Arbeitgeber und Zusage/Zahlung einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 3a

Anschreiben an den Arbeitgeber zur Prüfung der Rechtmäßigkeit der Kündigung bzw. einer Kündigung anstelle des abgeschlossenen Aufhebungsvertrages des Arbeitnehmers

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 3b

Fragebogen/Anlage

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 4

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 5

Liquidation für Stellungnahmen zur Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 6

Hinweisblatt aus Anlass der persönlichen Arbeitsuchendmeldung

Anlage 7

Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter
Arbeitsuchendmeldung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 8

Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten

Anlage 9

Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen

Anlage 10

Rechtsfolgenbelehrung bei Maßnahmen der Eignungsfeststellung/
Trainingsmaßnahmen

Anlage 11

Rechtsfolgenbelehrung bei Meldeversäumnis

Anlage 12

Rechtsfolgenbelehrung bei Zuweisung an Dritte

Anlage 13

Beispiele

Seite 1 - 2 – zum wichtigen Grund

Seite 3 – zur abgestuften Sperrzeitdauer

Leistungsrechtliche Hinweise anlässlich der persönlichen Arbeitsuchendmeldung Frühzeitige Arbeitssuche – Arbeitsuchendmeldung

Sie haben sich heute persönlich arbeitsuchend gemeldet. Ist die Meldung nicht spätestens 3 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. des außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisses erfolgt, tritt eine Sperrzeit von einer Woche ein. Haben Sie erst innerhalb von 3 Monaten vor der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erfahren, dass dieses beendet wird, muss die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach der Kenntnisnahme über die Beendigung erfolgen, sonst tritt ebenfalls eine Sperrzeit von einer Woche ein. Über den Eintritt der Sperrzeit wird bei der Bearbeitung Ihres Leistungsantrages entschieden. Damit dies zeitnah und für Sie ohne Nachteile erfolgen kann, benötigen wir Ihre Mithilfe, zu der Sie auch gesetzlich verpflichtet sind. Legen Sie bitte bei der Arbeitslosmeldung, spätestens aber bei Abgabe Ihres Leistungsantrages unbedingt folgende Unterlagen vor:

- Kündigungsschreiben des Arbeitgebers, wenn möglich mit Zugangsnachweis oder
- Ihr Kündigungsschreiben, wenn möglich mit Absendenachweis oder
- den geschlossenen Aufhebungsvertrag.

Konnten Sie sich nicht rechtzeitig arbeitsuchend melden, weil Sie z. B. arbeitsunfähig erkrankt waren, weisen Sie dies bitte durch entsprechende Unterlagen nach.

Arbeitslosmeldung als eine Voraussetzung für den Leistungsbezug

Ihre persönliche **Arbeitsuchendmeldung** ersetzt nicht die persönliche **Arbeitslosmeldung**, die unter anderem Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld/Arbeitslosenbeihilfe/Teilarbeitslosengeld ist. Die persönliche Arbeitslosmeldung ist frühestens 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Agentur für Arbeit vorzunehmen. Melden Sie sich nicht spätestens am ersten Tage Ihrer Arbeitslosigkeit persönlich arbeitslos, erhalten Sie Leistungen frühestens ab dem Tag der persönlichen Arbeitslosmeldung.

Lohnsteuerklassenwechsel und Bezug von Lohnersatzleistungen

Die Höhe des Arbeitslosengeldes und der Arbeitslosenbeihilfe ist auch abhängig von der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohnsteuerklasse. Verheiratete können ihre Lohnsteuerklasse einmal jährlich wechseln. Obwohl dieser Wechsel aus steuerlichen Gründen geboten sein kann, kann ein Steuerklassenwechsel zu einer **niedrigeren** Lohnersatzleistung führen.

Deshalb der dringende Rat: Lassen Sie sich von Ihrer Agentur für Arbeit über die Folgen beraten, **bevor** Sie einen Lohnsteuerklassenwechsel vornehmen. Nur durch eine vorherige Beratung können Sie ganz erhebliche finanzielle Nachteile für sich vermeiden!

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten hat folgenden Wortlaut:

„Wenn Sie ohne wichtigen Grund

- die Ihnen umseitig angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht antreten oder
- das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch ihr Verhalten verhindern (z. B. indem Sie sich nicht vorstellen),

tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

Sie dauert längstens 12 Wochen. Handelt es sich um den erstmaligen Anlass für den Eintritt einer Sperrzeit, umfasst die Sperrzeit 3 Wochen, beim zweiten Anlass 6 Wochen.

Die Sperrzeit umfasst ebenfalls nur 3 Wochen, wenn die angebotene Arbeit auf bis zu 6 Wochen befristet ist bzw. 6 Wochen, wenn die angebotene Arbeit auf bis zu 12 Wochen befristet ist.

Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage der Sperrzeit. Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte – Ihre Pflichten.

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.“

Die Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen hat folgenden Wortlaut:

"Wenn Sie die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen ohne wichtigen Grund nicht nachweisen, tritt eine Sperrzeit von zwei Wochen ein. Dies gilt auch dann, wenn die Eigenbemühungen nicht zu dem genannten Termin oder unvollständig nachgewiesen werden.

Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage der Sperrzeit (§ 128 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte – Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen."

Hinweis:

Erfolgt eine Zuweisung zu einem Dritten, der mit der Vermittlung beauftragt wird (§ 37) oder in eine Maßnahme gem. § 421i ergeht eine modifizierte Aufforderung zu Eigenbemühungen. Der Vordruck wird durch den Vermittlungsbereich bereit gestellt.

Die Rechtsfolgenbelehrung bei Maßnahmen der Eignungsfeststellung/
Trainingsmaßnahmen hat folgenden Wortlaut:

„Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen beruflichen Eingliederungsmaßnahme ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 144 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Ein Anlass zum Ausschluss aus einer Maßnahme wegen maßnahmewidrigen Verhaltens liegt angesichts der kurzen Maßnahmedauer z.B. bei zwei unentschuldigtem Fehltagen vor. Die Sperrzeit dauert

drei Wochen, wenn es sich um die erstmalige Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme handelt oder die angebotene Maßnahme bis zu sechs Wochen dauert oder wenn die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach Maßnahmeabbruch oder Ausschluss wegen maßnahmewidrigen Verhaltens geendet hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),

sechs Wochen, wenn es sich um die zweite Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme handelt oder die angebotene Maßnahme länger als sechs Wochen dauert oder die Maßnahme nach Maßnahmeabbruch oder Ausschluss wegen maßnahmewidrigen Verhaltens noch länger als sechs Wochen gedauert hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.“

Die Rechtsfolgenbelehrung bei Meldeversäumnis hat folgenden Wortlaut:

„Falls Sie ohne wichtigen Grund dieser Aufforderung, bei der Agentur für Arbeit vorzusprechen, nicht nachkommen, liegt ein Meldeversäumnis vor. Das Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld oder die Arbeitslosenbeihilfe wird Ihnen vom Tage nach dem Meldeversäumnis an für die Dauer von einer Woche nicht gezahlt (Sperrzeit gem. § 144 Abs. 1 Nr. 6 SGB III); ggf. müssen Sie sogar mit der Rückforderung der bereits gezahlten Leistungen, einschließlich der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge rechnen. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen. Die Sperrzeit mindert Ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld oder Arbeitslosenbeihilfe für die Dauer der Sperrzeit (§ 128 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Diese Aufforderung können Sie als hinfällig ansehen, wenn Ihr Leistungsbezug beendet ist, ein Leistungsanspruch z. B. wegen Arbeitsaufnahme oder wegen des Bezuges einer anderen Sozialleistung (z. B. Krankengeld) - nicht mehr besteht oder Ihr Interesse an einer - ggf. weiteren - Leistungsgewährung erloschen ist.

Die Pflicht zur Meldung besteht jedoch fort, wenn über Ihren Leistungsantrag noch nicht entschieden ist, Ihr Anspruch auf Leistungen ruht oder ggf. die ablehnende Entscheidung über Ihren Antrag noch nicht Bestandskraft erlangt hat.

Wenn Sie der Aufforderung zur Meldung nicht nachkommen werden, unterrichten Sie bitte - soweit noch nicht geschehen - unverzüglich Ihre Agentur für Arbeit über die für Sie maßgeblichen Gründe. In diesem Fall senden Sie bitte dieses Schreiben zurück. Dabei machen Sie bitte auch kenntlich, ob Sie weiterhin an der Vermittlung von Stellenangeboten/an einer Beratung zu Arbeitsmarktfragen einschließlich der Möglichkeiten zur beruflichen Bildung interessiert sind.

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte – Ihre Pflichten".

Nach zwei Meldeversäumnissen ist bei der dritten Meldeaufforderung folgender Zusatz anzubringen:

„Die Tatsache, dass Sie am ... und am ... einer Meldeaufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachgekommen sind, begründet Zweifel an Ihrer Arbeitslosigkeit. Bitte beachten Sie, dass die Bewilligung der Leistung wegen fehlender Verfügbarkeit für die Zeit nach dem erneuten Meldetermin ganz aufgehoben wird und zusätzlich ein Meldeversäumnis vorliegt (vgl. hierzu die Rechtsfolgenbelehrung auf Seite 2), wenn Sie dieser Aufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachkommen. Wird die Bewilligung aufgehoben, erhalten Sie kein Arbeitslosengeld mehr.“

1. Beispiele zum wichtigen Grund:

Beispiel 1:

Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 12. Dezember zum 31. Dezember gelöst. Die arbeitgeberseitig maßgebende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Vierteljahresschluss.

Ein wichtiger Grund liegt schon deshalb nicht vor, weil eine mit Bestimmtheit in Aussicht gestellte arbeitgeberseitige Kündigung erst zum 31. März möglich gewesen wäre.

Beispiel 2:

Der Arbeitslose hat gestohlen. Eine vom Arbeitgeber deshalb angekündigte fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitslose durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum gleichen Zeitpunkt vermeiden.

Ein wichtiger Grund liegt nicht vor, weil der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass zu der drohenden Kündigung gegeben hat.

Beispiel 3:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit dem an sich tarifvertraglich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer zu lösen. Er sei dazu bei Zahlung einer Abfindung berechtigt, weil er den Betrieb stilllegen wolle. Daraufhin löst der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe liegt vor, wenn arbeitsrechtliche Gründe einer Kündigung des Arbeitgebers objektiv nicht im Wege gestanden hätten und der Arbeitnehmer anzuerkennende Gründe darlegt, warum er die arbeitgeberseitige Kündigung nicht abwarten konnte..

Beispiel 4:

Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist zwar einvernehmlich, aber nicht durch Aufhebungsvertrag, sondern durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass rechtmäßig gekündigt wurde.

Der geschlossene Abwicklungsvertrag ist wie ein Aufhebungsvertrag zu behandeln.

Beispiel 5:

Mit allen Arbeitnehmern ab 58 Jahren ist das Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnis beendet worden. In dem zu entscheidenden Einzelfall ist ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass bei der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre..

War dem Arbeitslosen nicht zuzumuten, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten, liegt ein wichtiger Grund dennoch nur vor, wenn die drohende Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre; der Prüfung der sozialen Rechtfertigung dieser hypothetischen Kündigung wird bei der Sachverhaltsaufklärung besondere Bedeutung zukommen.

Beispiel 6:

Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist durch Aufhebungsvertrag mit dem 59jährigen Arbeitslosen beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt die Einhaltung der Kündigungsfrist bei einer hypothetischen Arbeitgeberkündigung. Der Arbeitslose erhält bis zu dem Tag, an dem er die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters erfüllt, einen monatlichen Aufstockungsbetrag zum Alg.

Ein wichtiger Grund ist sonst nur anzuerkennen, wenn der Arbeitslose zur Überzeugung der AA darlegt, aus welchen Gründen er Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung befürchten musste.. Ein besonders begründeter Einzelfall kann aber z. B. angenommen werden, wenn der Arbeitslose darlegt, dass er im Hinblick auf seine finanziellen Verpflichtungen, etwa gegenüber unterhaltsberechtigten Kindern, trotz der zugestandenen Abfindung auf eine neue Beschäftigung angewiesen ist und wegen Nachteile im beruflichen Fortkommen der Aufhebungsvertrag berechtigt war.

Beispiel 7:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Beispiel 8:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 1,0 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Die Abfindung wäre bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung nicht gezahlt worden.

Eine Sperrzeit tritt nur dann nicht ein, wenn die Kündigung unter allen Gesichtspunkten, also auch sozial, gerechtfertigt gewesen wäre.

2. Beispiele zur abgestuften Sperrzeitdauer

Beispiel 1:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144 Abs. 4 Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 8 Monate)

§ 144 Abs. 4 Nr. 2c (zweiter Sperrzeitanlass) Sperrzeit 6 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 5 Monate)

§ 144 Abs. 4 Nr. 3: Sperrzeit 12 Wochen.
(Erlöschen nach § 147 (1) Nr. 2 ist zu prüfen).

Beispiel 2:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144(4) Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 1 Monat)

§ 144 (4) Nr. 1b (Maßnahme bis zu 6 Wochen) Sperrzeit 3 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 5 Monate)

§ 144 (4) Nr. 3: Sperrzeit 12 Wochen.

Beispiel 3:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144 (4) Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 8 Monate)

§ 144 (4) Nr. 2c (zweiter Sperrzeitanlass) Sperrzeit 6 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 1 Monat)

§ 144 (4) Nr. 1a: Sperrzeit 3 Wochen.