

ver.di-Seminar GL 03 210809 02 – “SGB III (Alg I) für Berater/innen”

Gladenbach, 09. August - 13. August 2021,
Teamer: Sylvia Sbrzesni (S), Heinz-Georg von Wensiersky (H-G)

Lösung:

Thema: Durch Stress Magenkrämpfe mit Durchfall, ist eine Kündigung ohne Sperrzeit möglich?

Beratungsfall: Pantoprazol

Eine Sperrzeit ist nur zulässig, wenn der Arbeitslose den Eintritt der Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben.

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen gegen die Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann.

Der wichtige Grund muss die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gerade zu diesem Zeitpunkt rechtfertigen.

Vor der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses muss der Arbeitnehmer alles unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Als wichtige Gründe kommen berufliche, betriebliche und persönliche Gründe in Betracht; also auch gesundheitliche Gründe können wichtige Gründe für eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Sperrzeit sein.

Gesundheitliche Einschränkungen rechtfertigen eine Kündigung des Arbeitnehmers nur, wenn sie die Ausübung der Beschäftigung dauerhaft unmöglich machen oder erschweren.

Entscheidend ist, ob der Grund unter Abwägung der Belange beider Arbeitsvertragsparteien und nach verständigem Ermessen dem Arbeitslosen die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses unzumutbar macht.

Der Arbeitslose muss sich immer zunächst um Beseitigung des wichtigen Grundes bemühen.

Die folgenden wichtigen Gründe machen deutlich, wie unterschiedlich der "wichtige Grund" im Sperrzeitrecht aussehen kann.

Auch wenn Ihr Fall auf den ersten Blick unter einen der Sachverhalte zu fallen scheint, müssen Sie doch stets genau prüfen, ob der entschiedene

ver.di-Seminar GL 03 210809 02 – “SGB III (Alg I) für Berater/innen”

Gladenbach, 09. August - 13. August 2021,

Teamer: Sylvia Sbrzesni (S), Heinz-Georg von Wensiersky (H-G)

Sachverhalt mit Ihrem wirklich übereinstimmt. Und selbst wenn das zutrifft, kann das in Ihrer Sache zuständige Sozialgericht immer noch anders entscheiden als eines der Sozialgerichte für die hier aufgeführten Sachverhalte!

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe einer Beschäftigung liegt vor, wenn auf den Arbeitnehmer, also Sie, durch Arbeitgeber, Betriebsrat und Kollegen Druck ausgeübt wird und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dadurch unzumutbar wird.

Verstoßen die Arbeitsbedingungen gegen gesetzliche oder tarifliche Vorschriften, darf die Beschäftigung ohne Sperrzeit beendet werden. Ist das Arbeitsklima vollkommen zerrüttet und die ArbeitnehmerInnen dabei in eine Außenseiterposition geraten, die ihr das Verbleiben am Arbeitsplatz psychisch unmöglich macht, kann ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen, wenn der Arbeitgeber keine Abhilfe schafft.

Mobbing stellt einen wichtigen Grund regelmäßig nur dann dar, wenn der betroffene Arbeitnehmer dadurch Nachteile von einem Gewicht erleidet. Arbeit, die den Arbeitnehmer objektiv überfordert und zu einer Eigenkündigung führt, führt nicht zur Sperrzeit.

Wichtig ist immer die Dokumentation des Wichtigen Grundes.

In Ihrem Fall würde ich mit dem Hausarzt sprechen und die Situation beschreiben. Die angefallenen Krankheitstage zusammenfassen und eine Aussage dahingehend durch den Arzt formulieren lassen, dass eine Weiterbeschäftigung zu dauerhaften, schwerwiegenden Erkrankungen führen könnte. Hiermit zum Arbeitsamt gehen und die Ausgangslage besprechen, und ob eine Eigenkündigung ohne Sperrzeit vor diesem Hintergrund möglich ist.