

Sperrzeiten – 9 Fallgruppen

(§§ 38 Abs. 1, 138, 159, 309 SGB III)



- 1. Arbeitsplatzverlust**
- 2. Ablehnung** oder **Nichtantritt/Verhinderung**
einer von der AA angebotenen zumutbaren
Beschäftigung
- 3. Unzureichende Eigenbemühungen**
- 4. Weigerung** an einer zumutbaren beruflichen
Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen
- 5. Abbruch** einer oder Ausschluss aus einer zumutbaren
beruflichen Eingliederungsmaßnahme
- 6. Weigerung an einem Integrationskurs/berufs-
bezogenen Deutschkurs teilzunehmen**
- 7. Abbruch eines oder Ausschluss aus einem
unter 6. genannten Kurs.**
- 8. Meldeversäumnis**
- 9. Verspätete Arbeitsuchendmeldung**

Sperrzeit nach Arbeitsplatzverlust

(§§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III)

3 Anlässe



1. Eigenkündigung des Arbeitnehmers



2. Einverständliche Lösung

des Arbeitsverhältnisses durch

- Aufhebungsvertrag
= Lösung des Arbeitsverhältnisses unter Mitwirkung des Arbeitnehmers
- Abwicklungsvertrag
= Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn
 - nach Kündigung des Arbeitgebers
 - innerhalb der 3-wöchigen Klagefrist
 - unter Vereinbarung einer Abfindung geschlossen.



3. Arbeitgeberkündigung wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens

= Arbeitnehmer hat gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

Keine Sperrzeit bei

- personenbedingter Kündigung (z.B. Krankheit)
- betriebsbedingter Kündigung

Sperrzeit nach Vermittlungsangebot

(§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III)

I. Vier Sperrzeitanlässe

1. Ablehnung eines Vermittlungsangebots
2. Nichtantritt einer von der AA angebotenen Beschäftigung, die der Arbeitslose zunächst angenommen hat
3. Verhinderung der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere eines Vorstellungsgesprächs
4. Vereiteln einer vom Arbeitgeber geplanten Einstellung



II. Voraussetzungen

1. Vermittlungsangebot muss von der AA kommen
2. Mit dem Arbeitsangebot müssen Arbeitgeber und Art der angebotenen Beschäftigung genannt werden
3. Arbeitsloser oder Arbeitsuchender muss von der AA über Rechtsfolgen belehrt worden sein (→ nächstes Schaubild)
4. Angebotene Beschäftigung muss zumutbar und der Arbeitslose geeignet sein
5. Bewerbung muss zumutbar sein
6. Mehrere zeitnah übermittelte Arbeitsangebote dürfen nur zu **einer** Sperrzeit führen (BSG vom 3.5.2018 – B 11 AL 3/17 R)

III. Eine Sperrzeit ist nicht ausgeschlossen, auch wenn

- der Arbeitgeber den Bewerber ohnehin nicht eingestellt hätte, es sei denn, es handelt sich um eine Fehlvermittlung
- der Arbeitsuchende den Arbeitsplatz bereits früher abgelehnt hat.

Schaubild 56

Sperrzeit wegen unzureichender Eigenbemühungen

(§§ 138 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4, 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III)

Arbeitslose müssen sich eigenständig um die Beendigung der Arbeitslosigkeit bemühen.

Dazu gehören

- Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung/ dem Eingliederungsverwaltungsakt erfüllen
- Mitwirkung bei der Vermittlung durch Dritte
- Nutzung der Selbstinformationseinrichtungen der BA
- Auswertung von Stellenanzeigen
- Initiativbewerbungen
- Besuch von Arbeitsmarktbörsen



Arbeitslose müssen die Eigenbemühungen bei der AA nachweisen

- zur von der AA bestimmten Zeit
- in der von der AA geforderten Form.

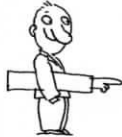
Wichtiger Grund für fehlenden Nachweis
z. B. Krankheit, Urlaub



Rechtsfolgenbelehrung durch die AA notwendig.

Sie muss

- umfassend, konkret, vollständig, richtig und widerspruchsfrei sein.
- verständlich erläutern, welche unmittelbaren und konkreten Auswirkungen sich aus dem Fehlen des Nachweises ergeben. Die Wiederholung des Gesetzestextes reicht nicht aus.



Sperrzeit bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung, zur Integration und Sprachförderung

(§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 5, 6 und 7 SGB III)

5 Sperrzeitanlässe:

Ablehnung/Abbruch/Ausschluss von Maßnahme

1. der Aktivierung und beruflichen Eingliederung
2. der beruflichen Ausbildung
3. der beruflichen Weiterbildung
4. zur Teilhabe am Arbeitsleben
5. zur Integration und Sprachförderung



Ablehnung führt zur Sperrzeit, wenn

- der Arbeitslose über die Rechtsfolgen belehrt worden ist (→ Schaubild 57),
- dem Arbeitslosen schriftlich Leistungen für die Teilnahme bewilligt worden sind,
- die Teilnahme an der Maßnahme zumutbar ist.

Ausschluss durch AA oder Träger führt zu Sperrzeit, wenn

- maßnahmewidriges Verhalten des Teilnehmers verschuldet ist,
- Fortsetzung für Träger oder die übrigen Teilnehmer unzumutbar ist,
- der Teilnehmer vorher abgemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen worden ist,
- er vor dem Ausschluss angehört worden ist.

Abbruch durch Teilnehmer

- liegt erst vor, wenn er entscheidet, überhaupt nicht mehr teilzunehmen, nicht bei einzelnen Fehltagen,
- ist unschädlich, wenn unverschuldet, z.B. bei Krankheit.

Schaubild 58

Sperrzeit nach Meldeversäumnis

(§§ 38 Abs. 1 Satz 6, 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8, 309 SGB III; § 66 SGB I)

2 Anlässe

1. Arbeitslose und Arbeitsuchende melden sich trotz Aufforderung nicht bei der AA.
2. Sie erscheinen trotz Aufforderung nicht zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin.



Kein Meldeversäumnis:

- Sie erscheinen zur ärztlichen oder psychologischen Untersuchung, lehnen sie aber ab. Es droht jedoch nach Fristsetzung und Rechtsfolgenbelehrung eine Versagung der Leistung wegen fehlender Mitwirkung.
- Sie „verschlafen“ die Uhrzeit, melden sich aber noch am selben Tag.

Keine Sperrzeit, wenn

- Belehrung über Rechtsfolgen fehlt,
- kein gesetzlicher Meldezweck genannt ist,
- wichtiger Grund für Säumnis (Krankheit, Gerichtstermin u. Ä.).

Tipps:



- Bei Verhinderung: AA informieren und neuen Termin vereinbaren!
- Nach Erkrankung: sofort melden

Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

(§§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9, 38 Abs. 1 SGB III)



3 Sperrzeitanlässe:

1. Keine Arbeitsuchendmeldung **spätestens 3 Monate** vor dem bekannten Ende des Arbeitsverhältnisses.
2. Keine Arbeitsuchendmeldung **innerhalb von 3 Tagen** nach Kenntnis vom Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses mit einer Frist von weniger als 3 Monaten endet.
3. **Nichterscheinen** zum vereinbarten Termin nach telefonischer, schriftlicher oder online Arbeitsuchendmeldung.

Eintritt der Sperrzeit: Mit Beginn der Beschäftigungslosigkeit (BSG vom 13.3.2018 – B 11 AL 12/17 R)

Wichtiger Grund:

- 💡 Erstmalige oder lange zurückliegende Arbeitslosigkeit
- 💡 Unbestimmtes Beschäftigungsende
- 💡 Unerwartetes Scheitern einer Anschlussarbeit
- 💡 Urlaubsabwesenheit
- 💡 Meldung beim Jobcenter statt bei der AA
- 💡 Fehlerhafte Beratung durch die AA

Keine Sperrzeit bei wichtigem Grund

(§ 159 Abs.1 Satz 1 und 3 SGB III)

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn der Arbeitslose für sein versicherungswidriges Verhalten einen wichtigen Grund hat, ihm also kein anderes Verhalten zugemutet werden kann.



Wichtig können sein

- **Gründe aus dem Arbeitsverhältnis,**
z. B. Vertragsverletzungen durch den Arbeitgeber, ausbleibende Lohnzahlung, Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften, unzumutbare Arbeitsbedingungen, Mobbing, Überforderung, Unterforderung, drohende personen- oder betriebsbedingte Kündigung
- **persönliche Gründe einschließlich familiärer Gründe,**
z. B. religiöse Überzeugungen, Bedürfnisse von Kindern, gesundheitliche Probleme, Umzug mit Partner, Wohn- und Verkehrsverhältnisse

Der Arbeitslose muss sich um Beseitigung des wichtigen Grundes bemühen.

Wer muss was beweisen?

Die AA muss die Voraussetzungen der Sperrzeit und das Fehlen eines wichtigen Grundes beweisen. Ausnahmsweise trifft den Arbeitslosen die Beweislast für den wichtigen Grund, wenn dieser aus seiner Sphäre stammt, also meist bei persönlichen Gründen.

Stets muss die AA zunächst selbst ermitteln.

Schaubild 61

Sperrzeiten – Dauer

(§§ 159 Abs. 2–4 SGB III)



I. Wegen Arbeitsaufgabe

12 Wochen	Regelfall
6 Wochen	bei besonderer Härte oder wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Wochen geendet hätte
3 Wochen	wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Wochen geendet hätte

II. Fehlende Eigenbemühungen

2 Wochen	ohne Ausnahme
----------	---------------

III. Wegen Ablehnung von Arbeit oder Ablehnung/ Abbruchs einer Eingliederungsmaßnahme

3 Wochen	bei 1. Ablehnung/Abbruch
6 Wochen	bei 2. Ablehnung/Abbruch
12 Wochen	bei 3. Ablehnung/Abbruch

IV. Meldeversäumnis/Verspätete Arbeitsuchendmeldung

1 Woche	ohne Ausnahme
---------	---------------

Beginn der Sperrzeit:

1 Tag nach Sperrzeitanlass (s. aber → Schaubild 60);
bei laufender Sperrzeit im Anschluss

Schaubild 62

Sperrzeiten – Rechtsfolgen I

(§§ 148 Abs. 1 Nr. 3 und 4, 159 SGB III;
§§ 5 Abs. 1 Nr. 2, 19 Abs. 2, 49 Abs. 1 Nr. 3a SGB V;
§ 58 SGB VI)



Ruhen des Anspruchs:

Kein Alg

Minderung der Anspruchsdauer:

Um die Anzahl der Tage einer
Sperrzeit;
bei 12-Wochen-Sperrzeit
wegen Arbeitsplatzverlustes
mindestens um ein Viertel
der Anspruchsdauer

Sperrzeit und Rente:

Sperrzeiten zählen weder
als Beitrags- noch als
Anrechnungszeiten

Sperrzeit und Krg:

Solange der Anspruch wegen
einer Sperrzeit ruht, ruht auch
der Anspruch auf Krg;
nicht auf Krankentagegeld
der privaten Krankenkasse
(aber kein Beitragszuschuss
der AA während Sperrzeit)

Zum Krankenversicherungsschutz während der Sperrzeit
→ Schaubilder 97, 98

Sperrzeit – Rechtsfolgen II

(§§ 142 Abs. 1 Satz 2, 161 Abs. 1 Nr. 2 SGB III)



Der Alg-Anspruch erlischt

- bei Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen und
- vorherigen Bescheiden über die früheren Sperrzeiten mit Rechtsfolgenbelehrung.

Welche Sperrzeiten werden berücksichtigt?

- Sperrzeiten, die den gegenwärtigen Alg-Anspruch betreffen, und
- Sperrzeiten innerhalb eines Jahres vor der Entstehung des gegenwärtigen Alg-Anspruchs.

Versicherungszeiten vor dem Erlöschen des Alg-Anspruchs gehen verloren.

Neuer Alg-Anspruch nur mit Versicherungszeiten von 12 Monaten nach dem Erlöschen.

Ruhen des Alg bei Entlassungsentschädigung (§ 158 SGB III)

Entlassungsentschädigungen drehen den Alg-Hahn nur zu, **wenn die Arbeitgeber-Kündigungsfrist nicht eingehalten wird.**

Abfindung bei Kündigung nach § 1a KSchG führt nicht zum Ruhen



Kündigungsfristen

- 1. Kündbare Arbeitnehmer:** Die nach Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag geltende Frist
- 2. Zeitlich begrenzt Unkündbare (z.B. Betriebsräte, Schwangere):** Die ohne den besonderen Kündigungsschutz geltende Frist
- 3. Nur bei Entlassungsentschädigung Kündbare:**
Fiktive Frist = 12 Monate
- 4. Zeitlich unbegrenzt Unkündbare:**
Fiktive Frist = 18 Monate

Rechtsfolgen

Die Entlassungsentschädigung wird je nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit nur zwischen 25 % und 60 % „angerechnet“.

Alg ruht höchstens

- bis Ablauf der Kündigungsfrist
- bis Entlassungsentschädigung als verbraucht gilt
- bis 12 Monate

Ruhen kürzt nicht Alg-Anspruchsdauer.

Wegen Rechtsfolgen für KV → Schaubilder 96, 97.



Weitere Ruhensfälle (§§ 145, 156, 157, 160 SGB III)

Außer wegen Entlassungsentschädigung und Sperrzeit kann Alg ruhen:

- während der Zeit mit **Anspruch auf Arbeitsentgelt**
- bei **Urlaubsabgeltung** für die Dauer des abgegoltenen Urlaubs
- bei anderen **Sozialleistungen**
- bei Unterlassen des **Reha-Antrages bei Nahtlosigkeit**
- bei **Arbeitskämpfen**.



Gleichwohlgewährung

Alg wird gezahlt, wenn Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung nicht oder nicht rechtzeitig gezahlt werden.

Gleichwohlgewährungs-Alg ist normales Alg, das auch dann nach Höhe und Dauer nicht neu bemessen wird, wenn der Arbeitgeber später zahlt.

Verbrauch des Alg-Anspruchs?

Ruhen verbraucht Alg-Anspruch nicht.

Gezahltes Alg verbraucht Alg-Anspruch nur dann nicht, wenn AA vom Arbeitgeber Ersatz für Alg, RV-, KV- und PV-Beitrag erhält.

Beim Ruhen wegen unterlassenen Reha-Antrags ist die kostenfreie Krankenversicherung in Gefahr (→ Schaubilder 96, 97).