

SGB III - Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit



2 – Intention

Risikobegrenzung der Arbeitslosenversicherung

- Die Solidargemeinschaft der Versicherten soll vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt werden, die
 - den Eintritt des versicherten Risikos der Arbeitslosigkeit oder
 - den Verbleib in der Arbeitslosigkeitselbst herbeigeführt oder zu vertreten haben.

Die Arbeitslosenversicherung muss nur dann in vollem Umfang eintreten, wenn der Versicherungsfall nicht vermeidbar war oder ist.

2 – Grundsatz

§ 159 Abs. 1 S.1 SGB III

Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sich

versicherungswidrig verhalten,

ohne dafür

einen wichtigen Grund

zu haben,

ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit.

2 – Sperrzeitatbestände §159 SGB III

Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, bei

Nr. 1

Arbeitsaufgabe

Nr. 2

Arbeitsablehnung

Nr. 3

unzureichenden Eigenbemühungen

Nr. 4

Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Nr. 5

Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Nr. 6

Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Nr. 7

Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Nr. 8

Meldeversäumnis

Nr. 9

verspäteter Arbeitsuchendmeldung

2 – Wichtiger Grund § 159 Abs. 1 S.1 SGB III

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für ihr/sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte.

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn


- es nach Abwägung mit den Interessen der Versichertengemeinschaft und
- unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles für die Arbeitslose oder den Arbeitslosen unzumutbar war,

einen Sperrzeitsachverhalt zu vermeiden.

! Beachte !

Dem Arbeitslosen ist vor der Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 159 Abs. 1 S.3 SGB III i.V.m. § 24 SGB X).

2 – Grundsatz Rechtsfolgenbelehrung

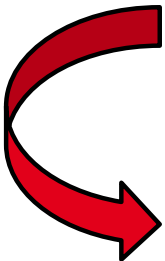
- Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 8 SGB III können nur eintreten, wenn
 eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung erfolgt ist.

Hinweis:

Die Belehrung muss sich auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs nach § 161 Abs. 1 Nr. 2 SGB III erstrecken, wenn bei Anlass zu einer weiteren - auch verkürzten - Sperrzeit der Anspruch erlöschen würde.


3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III

- versicherungswidriges Verhalten bei Arbeitsaufgabe liegt vor, wenn die/der Arbeitslose:
 - das Beschäftigungsverhältnis gelöst
oder
 - durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für Lösung des Beschäftigungsverhältnis gegeben hat
-  **und** dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt
- und** objektiv kein wichtiger Grund vorliegt

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Lösung des Beschäftigungsverhältnisses

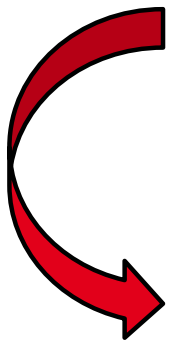
- Lösung des Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnisses durch
 - eigene Kündigung,
 - Aufhebungsvertrag,
 - Beteiligungssachverhalte oder
 - tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers entzieht und seine Dienstbereitschaft endet.

- Ablehnung einer Änderungskündigung
 -  dies stellt keine Eigenkündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers dar.

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Aufhebungsvertrag

– Aufhebungsvertrag

- zweiseitige Willenserklärung zur Lösung eines Arbeits- / Beschäftigungsverhältnisses
- kommt nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers zustande



freiwillige Arbeitsaufgabe i. S. der Sperrzeitvorschrift

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe tatsächliche Aufgabe

Beispiel:

Ohne eine Kündigung auszusprechen, bleibt der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fern. Nach einer Woche erfolgt eine schriftliche Kündigung durch den Arbeitgeber wegen unentschuldigtem Fehlen.



Fernbleiben vom Arbeitsplatz

tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung durch den
Arbeitnehmer

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe arbeitsvertragswidriges Verhalten

Arbeitsvertragswidriges Verhalten:

jede schuldhafte Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten

Verstöße

- im Leistungsbereich,
 - gegen die betriebliche Ordnung (betriebliche und außerbetriebliche Verhaltenspflichten),
 - im persönlichen Vertrauensbereich,
 - gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten
- kein versicherungswidriges Verhalten:
arbeitgeberseitige Kündigung wegen arglistiger Täuschung zur Begründung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Vorlage falscher Zeugnisse)

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe arbeitsvertragswidriges Verhalten - Beispiele



Arbeitspflichtverletzungen	Treuepflichtverletzungen	Sonstige Pflichtverletzungen	Ehrverletzungen und Krankheit	Strafbare Handlungen
Verweigerung der Arbeits- oder Dienstleistung, Unentschuldigtes Fehlen, verspätete Krankmeldung, fehlende Krankmeldung	(Müssen in der Regel vorsätzlich sein) Verrat von Geheimnissen, Verstoß gegen Wettbewerbsverbot, verbotener Nebenjob, unerlaubt privat telefonieren, private unerlaubte PKW-Nutzung, „Mitstempeln“ für andere AN, Abwerbung von Kollegen für andere AG, missbräuchliche Beschaffung und Verwendung einer AU-Bescheinigung, betriebsschädigende Äußerungen, Handlungen, die eine Heilung verzögern	Nichtbefolgen berechtigter Weisungen, fortlaufende Verstöße gegen die Betriebsordnung, Übertretung eines Rauchverbotes, Ablehnung, zu einer Rücksprache zu erscheinen	Strafbare Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung gegen Arbeitgeber, Verleumdung gegen AN nur wenn der Betriebsfriede gestört ist, vorgetäuschte Erkrankung, Verwirklichung angedrohter Krankmeldung	(ihre Begehung muss unstreitig oder bewiesen sein) Diebstahl, Betrug, Untreue, vorsätzliche Sachbeschädigung, Trunkenheitsdelikt bei Berufskraftfahrern, Sittlichkeitsdelikte, Straftaten gegen Leben, Gesundheit und Freiheit

Bei Verstößen gegen Arbeitspflichten oder bei sonstigen Pflichtverletzungen ist immer eine Abmahnung erforderlich.



3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Abmahnung

- Abmahnung
immer erforderlich bei Verstößen gegen Arbeitspflichten,
z.B. mangelhafte Arbeitsleistungen, wiederholt unpünktliches
Erscheinen am Arbeitsplatz
oder bei sonstigen Pflichtverletzungen,
z.B. Verstoß gegen ein Rauchverbot
- keine Abmahnung erforderlich
im personellen Vertrauensbereich, bei Verletzung der
Treuepflicht oder bei sonstigen schwerwiegenden
Vertragsverletzungen, wenn Abmahnung das dem Arbeits-
verhältnis entzogene Vertrauen nicht wieder herstellen kann,
z.B. Diebstahl, Unterschlagung, Untreue

Die Arbeitslosigkeit ist beim Fehlen einer erforderlichen Abmahnung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden.

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit

Vorsatz

- die/der Arbeitslose hat durch ihr/sein Verhalten bewusst und gewollt die Arbeitslosigkeit herbeigeführt

Grobe Fahrlässigkeit

- die Arbeitslose/der Arbeitslose handelt grob fahrlässig, wenn sie/er die erforderliche Sorgfalt in so schwerem Maße verletzt, dass sie/er schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt hat

Wichtig:

Es ist von dem persönlichen Urteils- und Einsichtsvermögen der/des Arbeitslosen auszugehen

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)

Das Verhalten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers muss ursächlich (kausal) für den Eintritt der Arbeitslosigkeit gewesen sein.

– Kausalität:

- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kündigt ihr/sein Arbeitsverhältnis ohne konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz.
- Das Verhalten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers veranlasst den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Kündigung.
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer beendet ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um eine befristete Beschäftigung zu beginnen.

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Beteiligung Integrationsamt

Schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist bei einer Arbeitgeber-Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes vorher einzuholen.

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Wichtige Gründe (1)

- die Beschäftigung verstößt gegen gesetzliche, tarifliche oder in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bestimmungen oder gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzes
- Beschäftigung verstößt gegen die guten Sitten
- Arbeitnehmer/-in war berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristgerecht oder außerordentlich zu kündigen
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat

Hinweis:

keine Zahlung des tarifliche Entgelts ⇒ nur bei Tarifbindung von AN und AG
wichtiger Grund

Entlohnung, mindestens 30 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder ortsüblichen Entgelt ⇒ sittenwidrig, wichtiger Grund liegt vor

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Wichtige Gründe (2)

- psychischer Druck oder Mobbing konkret festgestellt bzw. sexuelle Belästigung aktenkundig gemacht
- Beschäftigung ist der/dem Arbeitslosen nach ihrem/seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar
- doppelte Haushaltsführung erforderlich und die weitere Versorgung oder Pflege der Angehörigen wirtschaftlich nicht ausreichend gesichert

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Wichtige Gründe (3)

- wenn Umzug erforderlich ist, weil
 - die Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft/eingetragenen Lebenspartnerschaft erfolgt,
 - mit dem Partner **und** dem gemeinsamen Kind die Erziehungsgemeinschaft hergestellt oder wiederhergestellt wird,
 - eine Erziehungsgemeinschaft mit einem Partner hergestellt wird, der nicht leiblicher Elternteil ist, wenn dies zum Wohl des Kindes erfolgt,
 - eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt wird

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Wichtige Gründe (4)

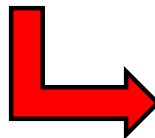
- Aufgabe eines unbefristeten zu Gunsten eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses:
 - zum Zeitpunkt der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses bestand die konkrete Aussicht, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird;
 - Tätigkeit wird in einem anderen Berufsfeld ausgeübt, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden;
 - befristete Beschäftigung entspricht der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation;
 - Arbeitsentgelt in der befristeten Beschäftigung ist mindestens 10 % höher;
 - die unbefristete Beschäftigung war in einem Leiharbeitsverhältnis und wird zu Gunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben

Aufnahme der befristeten Beschäftigung innerhalb eines Monats und für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten

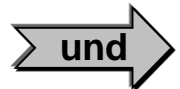
3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Wichtiger Grund (5)

... bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

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 oder personenbedingte Gründe gestützt würde,
- die Kündigung zu demselben Zeitpunkt oder früher wirksam geworden wäre,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde und
- die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

 und

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Wichtiger Grund (6)

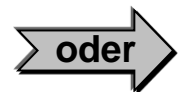
... bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses bei drohender Arbeitgeberkündigung mit Standardabfindung



Weitere Voraussetzungen für die Anerkennung eines wichtigen Grundes

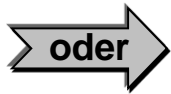
- Zahlung einer Abfindung bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses (Standardabfindung)
- auf die Rechtmäßigkeit der drohenden AG-Kündigung kommt es nicht an

Weitere Hinweise zur Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung sind in der Fachlichen Weisung 159.1.2.1.1 unter „Weitere Informationen“ aufgeführt.



3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Wichtiger Grund (7)

... Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses bei drohender Arbeitgeberkündigung und Abfindung (keine Standardabfindung)



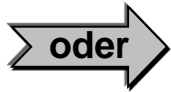
Weitere Voraussetzungen für die Anerkennung eines wichtigen Grundes

- Zahlung einer Abfindung unter- oder oberhalb der „Standardabfindung“ oder
- Vermeidung objektiver Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für das berufliche Fortkommen oder
- Vermeidung objektiver Nachteile aus sonstigen Gründen (z.B. Abfindungen, auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Anspruch bestanden hätte)

In diesen Fällen liegt ein wichtiger Grund nur vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig gewesen wäre.

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe Wichtiger Grund (8)

... Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses nach Ende der
Altersteilzeit



Voraussetzungen für die Anerkennung eines wichtigen Grundes


- maßgeblicher Zeitpunkt für Beurteilung ist ausschließlich der Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung
- wenn zu dem Zeitpunkt ein nahtloser Übergang in die Altersrente nach der Altersteilzeit möglich war, bleibt wichtiger Grund bestehen, wenn die Kundin/der Kunde sich nachträglich umentscheidet
- Verfügbarkeit muss nach Altersteilzeit vorliegen.

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Beginn der Sperrzeit - § 159 Abs. 2 S. 1 SGB III

Sperrzeitbeginn:
mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet

- sind mehrere Tatbestandsmerkmale entscheidend (z.B. vertragswidriges Verhalten, Kündigung, Eintritt der Arbeitslosigkeit), der Tag, an dem das letzte Merkmal hinzugetreten ist

Wichtig:
bei Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe  Sperrzeitbeginn immer mit dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Dauer der Sperrzeit - § 159 Abs. 3 SGB III

- Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt grundsätzlich zwölf Wochen

Wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit auslöst geendet hätte (z.B. durch Fristablauf), ohne dass andere Gründe für eine Sperrzeit vorliegen

sechs Wochen

Wenn der Eintritt einer Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde

sechs Wochen

Wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit auslöst, geendet hätte, ohne dass andere Gründe für eine Sperrzeit vorliegen

drei Wochen

3.1 – Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Dauer der Sperrzeit - § 159 Abs. 3 S. 2 Nr. 2b SGB III

Besondere Härte (der Begriff ist ein unbestimmter Rechtsbegriff)

Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe verkürzt sich auf **6 Wochen**, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

3.2 – Sperrzeit bei Arbeitsablehnung § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

Versicherungswidriges Verhalten 
wenn


- die/der bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1 SGB III) oder die/der Arbeitslose
- trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine Beschäftigung, die ihr/ihm von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angeboten worden ist,
 - nicht annimmt oder
 - nicht antritt oder
 - die Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgespräches, durch sein Verhalten verhindert.

3.2 – Sperrzeit bei Arbeitsablehnung § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

Arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1 SGB III) sind verpflichtet, auf Stellenangebote in der Aktionszeit zu reagieren.

- Werden im Zeitraum von der Arbeitsuchendmeldung bis zum Tag der Arbeitslosigkeit
 - Arbeitsangebote nicht angenommen,
 - die Anbahnung einer Beschäftigung verhindert
 - oder eine Arbeit nicht angetreten,liegt versicherungswidriges Verhalten vor, wenn der Beginn der Beschäftigung nach dem Eintritt der Arbeitslosigkeit liegt.

3.2 – Sperrzeit bei Arbeitsablehnung Wichtige Gründe

- Zumutbarkeit der Arbeitsangebote  § 140 SGB III
- nicht zumutbares Arbeitsangebot
 - Verstoß der Arbeitsbedingungen gegen Gesetz bzw. bindende Tarifbestimmungen
 - die Arbeitsaufnahme soll zu einem unzumutbaren Entgelt (§ 140 Abs. 3 SGB III) erfolgen
 - Pendelzeiten im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang (§ 140 Abs. 4 SGB III)
 - unzureichendes körperliches/geistiges Leistungsvermögen bzw. unzureichende psychische Belastbarkeit

3.2 – Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

Beginn der Sperrzeit - § 159 Abs. 2 SGB III

– mögliche Ereignistage:

- der vereinbarte Tag der Vorstellung oder der Arbeitsaufnahme
- Liegt ein solcher Tag nicht vor, 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 Stellenangebotes (§ 39 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 2 SGB X ist entsprechend anzuwenden).

– Sperrzeitbeginn:

mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet

Die gilt auch für Stellenangebote, die in der Aktionszeit vorgeschlagen werden.

3.2 – Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

Dauer der Sperrzeit - § 159 Abs. 4 S. 1 SGB III

– Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art	drei Wochen
im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art	sechs Wochen
in den übrigen Fällen	zwölf Wochen

3.3 – Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen, § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III

- Sperrzeit tritt ein, wenn konkrete Eigenbemühungen bis zu einem festgelegten Termin gefordert wurden und die/der Arbeitslose
 - entweder den Termin verstreichen lässt, ohne seine Eigenbemühungen nachzuweisen
 - oder
 - die vorgelegten Nachweise nicht vollständig den Vorgaben entsprechen.
- Ein wichtiger Grund kann bei unzureichenden Eigenbemühungen in der Regel nicht vorliegen
Ausnahme:
objektive Unmöglichkeit der Vorlage des Nachweises oder der nicht vorgenommenen Eigenbemühung,
z.B. Überschreiten der finanziellen Möglichkeiten oder längere Arbeitsunfähigkeit

3.3 – Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

Beginn und Dauer - § 159 Abs. 2 und Abs. 5 SGB III

- Sperrzeitbeginn:
nach dem Tag, der als Termin für den Nachweis der
Eigenbemühungen festgelegt war
- Dauer der Sperrzeit: **zwei Wochen**

3.4 – Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme - § 159 Abs.1 S. 2 Nr.4 SGB III

- Eine Sperrzeit kann eintreten, wenn eine Arbeitslose/ein Arbeitsloser (Ausnahme Aufstockerinnen/Aufstocker) sich weigert, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen

Dies können Maßnahmen

- zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- zur beruflichen Aus- oder Weiterbildung
- zur Teilhabe am Arbeitsleben sein.

Wird die Teilnahme an einer dieser Maßnahmen trotz Belehrung über die Rechtsfolgen verweigert

 versicherungswidriges Verhalten

3.4 – Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme – Wichtiger Grund

– Wichtiger Grund:

Ablehnung der Teilnahme wegen unzumutbar hoher Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten (über 15,00 EUR monatlich)

3.4 – Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme – Beginn und Dauer

– Sperrzeitbeginn:
nach dem Tag, an dem endgültig die Teilnahme an einer Maßnahme abgelehnt wird

- Dauer der Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme
- Beachte § 159 Abs.4 S. 2 - auch bei frühzeitiger Alo-Meldung

im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art

drei Wochen

im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art

sechs Wochen

in den übrigen Fällen

zwölf Wochen

3.5 – Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss– § 159 Abs.1 S.2 Nr. 5 SGB III

- Maßnahmeabbruch bei einer Maßnahme
 - zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
 - zur beruflichen Aus- oder Weiterbildung
 - zur Teilhabe am Arbeitsleben

trotz Belehrung über die Rechtsfolgen

 versicherungswidriges Verhalten

ohne wichtigen Grund

(auch wenn die BA nicht Kostenträger der Maßnahme ist)

- gilt auch bei maßnahmewidrigen Verhalten, welches Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Maßnahmeausschluss)

3.5 – Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss – Beginn und Dauer

- Sperrzeitbeginn:
nach dem Tag, an dem die Arbeitslose/der Arbeitslose die
Maßnahme abgebrochen hat oder aus der Maßnahme
ausgeschlossen wurde

- Dauer der Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen
Eingliederungsmaßnahme

im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art	drei Wochen
im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art	sechs Wochen
in den übrigen Fällen	zwölf Wochen

3.8 – Sperrzeit bei Meldeversäumnis – § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 SGB III

- Die Arbeitslose bzw. der Arbeitslose (wenn Leistungen begehrt werden und sie eingeladen werden) hat sich bei der AA **persönlich** zu melden oder zu einem ärztlichen/psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, wenn die AA dazu auffordert (§ 309 SGB III).

Meldepflicht besteht, solange


- die Arbeitslose bzw. der Arbeitslose Arbeitslosengeld beansprucht oder
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer innerhalb der Aktionszeit nach § 38 Abs. 1 SGB III arbeitsuchend gemeldet ist (Job-to-Job Kunde).

3.8 – Sperrzeit bei Meldeversäumnis – § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 SGB III

- Die Aufforderung muss in den Verfügungsbereich der/des Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden gelangt sein. Die tatsächliche Kenntnisnahme ist nicht erforderlich.

Hinweis:

Lässt sich der Zugang durch die AA nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.

- Kommt die/der Arbeitslose bzw. Arbeitsuchende einer Meldeaufforderung der AA trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nach  versicherungswidriges Verhalten

Beachte: Keine Sperrzeit bei fehlender Rechtsfolgenbelehrung!

3.8 – Sperrzeit bei Meldeversäumnis – Wichtiger Grund

– Wichtige Gründe:

- Vorstellungstermin bei einem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Meldung
- unvorhergesehener Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel
- Arbeitgeber erteilt innerhalb der Aktionszeit keine Freistellung
- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin (Job-to-Job) hat die Einladung wegen eines auswärtigen Aufenthalts zu spät zur Kenntnis genommen.

3.8 – Sperrzeit bei Meldeversäumnis – Beginn und Dauer - § 159 Abs. 2 und 6 SGB III

– Ereignistag:
Tag der versäumten Meldung

– Sperrzeitbeginn:

- mit dem Tag nach der versäumten Meldung
- bei Meldeversäumnissen innerhalb der Aktionszeit Beginn mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit (s. FW 159.2, Abs. 5)

– Dauer der Sperrzeit: **eine Woche**

4 – Sperrzeit – Beginn bei mehreren Sperrzeitereignissen - § 159 Abs. 2 SGB III

- Fällt der Tag des Ereignisses in eine Sperrzeit, beginnt die (neue) Sperrzeit nach dem Ende der (laufenden) Sperrzeit.
- Werden **mehrere unterschiedliche Sperrzeiten** durch Ereignisse am selben Tag begründet, **folgen** sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1 bis 7 SGB III **einander nach**.
- **Gleiche Sperrzeitarten** (z.B. zwei Arbeitsablehnungen am gleichen Tag) laufen **parallel** ab.

5 – Minderung der Anspruchsdauer bei Sperrzeiten – § 148 Abs. 1 Nr. 3 SGB III

– Die Anspruchsdauer mindert sich bei Sperrzeiten wegen

- Arbeitsablehnung
- unzureichender Eigenbemühungen
- Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme
- Meldeversäumnis
- verspäteter Arbeitsuchendmeldung

um die Anzahl der Tage der Sperrzeit.

5 – Minderung der Anspruchsdauer bei Sperrzeiten – § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III

- Bei einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe mindert sich die Anspruchsdauer um die Anzahl der Sperrzeittage,
- in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht.

Hinweis:

Die Minderung tritt unabhängig vom kalendermäßigen Ablauf der Sperrzeit und dem tatsächlichen Ruhen des Leistungsanspruches ein.