



Wann tritt Sperrzeit ein?

Beschäftigungs-/Arbeitsverhältnisse enden entweder durch Kündigung des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder in gegenseitigem Einvernehmen (Aufhebungsvertrag). Bei befristeten Arbeitsverträgen endet das Beschäftigungsverhältnis durch Zeitablauf, ohne dass es einer weiteren Kündigung bedarf.

Eine Sperrzeit tritt dann ein, wenn der Arbeitslose ohne wichtigen Grund das Beschäftigungsverhältnis löst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Wichtig: Nach der vorherrschenden Rechtsauffassung hat ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis auch selbst gelöst, wenn er einen Aufhebungsvertrag schließt, weil ein solcher Vertrag ohne seine Zustimmung nicht zustande kommen kann. Die Agentur für Arbeit wertet dies also prinzipiell wie eine eigene Kündigung des Arbeitnehmers. Sperrzeitprobleme können aber z. B. auch auftreten bei der Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung in Zusammenhang mit der Zahlung einer Abfindung.

Analog zu dieser Möglichkeit einer Sperrzeit in Zusammenhang mit der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gibt es Sperrzeitatbestände, wenn der/die Arbeitslose

- ⇒ eine von der Agentur für Arbeit angebotene zumutbare Arbeit ablehnt, nicht antritt oder durch sein/ihr Verhalten das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses vereitelt,
- ⇒ sich weigert, an einer Trainingsmaßnahme oder an einer Maßnahme zur beruflichen Aus- oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur beruflichen Eingliederung Behinderter teilzunehmen,
- ⇒ die Teilnahme an einer der vorstehend genannten Maßnahmen abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer Maßnahme geben.

Aber: Voraussetzung für die Sperrzeit ist zusätzlich immer das Fehlen eines wichtigen Grundes. Hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der im Einzelfall mit Inhalt

gefüllt werden muss. Klassische Fälle eines wichtigen Grundes sind z. B.:

- ⇒ wenn bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder Arbeitsschutzvorrichtungen nicht eingehalten werden,
- ⇒ wenn die Arbeit gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt,
- ⇒ wenn die Arbeit nach dem körperlichen oder geistigen Leistungsvermögen nicht zugemutet werden kann, insbesondere bei einer Kündigung, die einem dringenden ärztlichen Rat folgt.

Es wird dringend empfohlen, sich rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit oder einer Beratungsstelle für Arbeitslose zu informieren!

Zur Frage der Zumutbarkeit eines Arbeitsangebotes der Agentur für Arbeit vgl. auch das Infoblatt "Zumutbarkeit"

Folgen der Sperrzeit

Der Eintritt einer Sperrzeit bewirkt, dass das Arbeitslosengeld für eine bestimmte Dauer ruht und nicht gezahlt wird. Einzelheiten können der umseitigen Tabelle entnommen werden.

Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Sperrzeitereignis und läuft dann kalendermäßig ab.

Die Anspruchsdauer vermindert sich außerdem um die Tage der Sperrzeit, bei einer 12-wöchigen Sperrzeit mindestens um ein Viertel (zum Beispiel bei einer Anspruchsdauer von 32 Monaten um 8 Monate). Die Anspruchsdauer wird nur dann nicht gemindert, wenn die Sperrzeit früher als ein Jahr vor der Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld eingetreten ist.

Achtung: Der gesamte Leistungsanspruch erlischt, wenn nach Entstehen des Anspruchs Sperrzeiten mit einer Gesamtdauer von 21 Wochen oder mehr verhängt werden.

Die Krankenversicherung ist übrigens im Regelfall bei einer Sperrzeit gewährleistet, wenn zuvor Krankenversicherungsschutz bestanden hat (vgl. hierzu Infoblatt "Arbeitslosigkeit und Krankenversicherungsschutz").

Sperrzeit und Kürzung der Anspruchsdauer

1. Arbeitsaufgabe

- selbst gekündigt (ohne wichtigen Grund)
- Aufhebungsvertrag unterschrieben (ohne wichtigen Grund)
- "an arbeitgeberseitiger Kündigung beteiligt!"
- wegen Fehlverhaltens gekündigt

mögliche Weiterbeschäftigungszeit	Sperrzeit Ruhe der Leistung, § 144 Abs. 1 und 3	Kürzung der Anspruchsdauer § 128 Abs. 1 Nr. 4
bis zu 6 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
bis zu 12 Wochen	6 Wochen	6 Wochen
über 12 Wochen/ unbefristet	12 Wochen	12 Wochen; mindestens um 1/4 der Gesamtanspruchsdauer
bei "besonderer Härte" (in Bezug auf Anlass zu hart)	6 Wochen	6 Wochen

2. a. Arbeitsablehnung oder Ablehnung einer (Fortbildungs-) Maßnahme (ohne wichtigen Grund)

Arbeit befristet .../ Maßnahme befristet ...	SZ bei erstmaliger Ablehnung	SZ bei zweiter Ablehnung	SZ bei dritter Ablehnung	Kürzung der Anspruchsdauer
bis zu 6 Wochen	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen	entsprechend der Dauer der Sperrzeit § 128 Abs. 1 Nr. 3
bis zu 12 Wochen	3 Wochen	6 Wochen	6 Wochen	
über 12 Wochen/ unbefristet	3 Wochen	6 Wochen	12 Wochen	

2. b. Abbruch einer (Fortbildungs-) Maßnahme (ohne wichtigen Grund)

restliche Maßnahmedauer	SZ bei erstmaligem Abbruch	SZ bei zweitem Abbruch	SZ bei drittem Abbruch	Kürzung der Anspruchsdauer
bis zu 6 Wochen	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen	entsprechend der Dauer der Sperrzeit
bis zu 12 Wochen	3 Wochen	6 Wochen	6 Wochen	
über 12 Wochen	3 Wochen	6 Wochen	12 Wochen	

SZ = Sperrzeit