

Aktualisierung, Stand 12/2016

Die GA wurde aktualisiert, neu formatiert und redaktionell überarbeitet. In ihr sind weitere detaillierte Informationen, die über den Einzelfall hinausgehen, enthalten. Die Informationen sind über die eingefügten Links zu erreichen.

Eine rückwirkende Aufhebung der Leistungsbewilligung beseitigt auch die Meldepflicht nach § 309 Abs. 1 für den Aufhebungszeitraum.

Ein wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung liegt auch vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung auf personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde.

An der Untergrenze von 0,25 Monatsgehältern im Zusammenhang mit der Zahlung einer Abfindung wird nicht mehr festgehalten.

Das Verfahren beim dritten Meldeversäumnis wurde geändert und in der GA zu § 138 geregelt. Die GA zu § 138 kann noch nicht herausgegeben werden. Ein Auszug der künftigen GA ist daher als Anlage 6 beigefügt.

- GA 159.1.1.6 Abs. 5
- GA 159.1.2.1
- GA 159.1.2.1.1
- GA 159.7.5

Gesetzestext**§ 159 - Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit**

(1) Hat die Arbeitnehmerin oder 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. die oder 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. die bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete (§ 38 Absatz 1) oder die arbeitslose Person 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 ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. die oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. die oder der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. die oder 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. die oder 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 oder nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei Meldeversäumnis).
7. die oder der Arbeitslose seiner Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem 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 dasselbe 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 die arbeitslose Person 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. im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Fall des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

Im Fall der Arbeitsablehnung oder der Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Abs. 1) 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.

§ 38 – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden

(1) Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis 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 Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. Im Übrigen gelten für Ausbildung- und Arbeitsuchende die Meldepflichten im Leistungsverfahren nach den §§ 309 und 310 entsprechend.

[...]

Inhalt

Aktualisierung, Stand 12/2016.....	1
Gesetzestext.....	2
§ 159 - Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit	2
§ 38 – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden.....	3
Inhalt.....	4
Geschäftsanweisungen.....	6
159.0 Regelungszweck, Allgemeines	6
159.1 Voraussetzungen und Rechtsfolgen.....	6
159.1.1 Versicherungswidriges Verhalten	6
159.1.1.1 Arbeitsaufgabe.....	6
159.1.1.2 Arbeitsablehnung	7
159.1.1.3 Unzureichende Eigenbemühungen	7
159.1.1.4 Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme.....	8
159.1.1.5 Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme	8
159.1.1.6 Meldeversäumnis	8
159.1.1.7 Verspätete Arbeitsuchendmeldung	9
159.1.2 Wichtiger Grund	10
159.1.2.1 Wichtiger Grund bei Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidrigem Verhalten (Nr. 1).....	10
159.1.2.1.1 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung.....	12
159.1.2.1.2 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen	13
159.1.2.1.3 Keine wichtigen Gründe bei Aufgabesachverhalten	13
159.1.2.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung (Nr. 2)	13
159.1.2.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen (Nr. 3).....	14
159.1.2.4 Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 4)	14
159.1.2.5 Wichtiger Grund bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 5)	14
159.1.2.6 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis (Nr. 6).....	14
159.1.2.7 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (Nr. 7) 14	
159.1.3 Ruhen	14
159.2 Beginn und Ende der Sperrzeit.....	15
159.3 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.....	15
159.4 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung oder bei Ablehnung und Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme.....	15

159.5	Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen.....	16
159.6	Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeitsuchendmeldung.....	16
159.7	Verfahren	16
159.7.1	Sachverhaltsfeststellung	16
159.7.2	Rechtsfolgenbelehrung	16
159.7.3	Vorläufige Entscheidung	17
159.7.4	Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen.....	17
159.7.5	Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit	17
159.7.6	BK-Vordrucke.....	17

Geschäftsanweisungen

159.0 Regelungszweck, Allgemeines

- (1) Die Versichertengemeinschaft soll zeitweise vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die sich versicherungswidrig verhalten.
- (2) Eine Sperrzeit tritt ein, wenn alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind.
- (3) Eine Sperrzeit tritt auch ein, wenn sie länger als die Arbeitslosigkeit dauert.
- (4) Eine Teil-Alg - Sperrzeit wirkt sich ausschließlich auf den Teil-Alg-Anspruch aus.

159.1 Voraussetzungen und Rechtsfolgen

159.1.1 Versicherungswidriges Verhalten

159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

(1) Maßgeblich für die Prüfung einer Sperrzeit ist das Ende des Beschäftigungs-, nicht des Arbeitsverhältnisses. Über eine Sperrzeit ist nach abgeschlossener Sachverhaltsaufklärung sofort zu entscheiden. Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich bindet die Agentur nicht.

[Weitere Informationen](#)

(2) Sperrzeitrelevant ist das Lösen jedes versicherungspflichtigen Beschäftigungs- oder Berufsausbildungsverhältnisses. Die Beendigung einer selbständigen Tätigkeit führt nicht zu einer Sperrzeit.

(3) Sperrzeitrelevante Lösungssachverhalte sind

- die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- die tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung ohne Kündigung (keine Verfügungsgewalt des Arbeitgebers und/oder fehlende Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers),
- der Aufhebungsvertrag (auch Auflösungsvertrag); der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist stets ein Auflösungsachverhalt, weil dieser gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen kann,
- Beteiligungssachverhalte; das Beschäftigungsverhältnis gilt auch dann als durch den Arbeitnehmer gelöst, wenn es ohne seine Beteiligung nicht beendet worden wäre; ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus,
- eine Arbeitgeberkündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens; arbeitsvertragswidriges Verhalten ist jede schuldhaft Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten; 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.

[Weitere Informationen](#)

(4) Nicht sperrzeitrelevant sind

- die Nichtannahme einer Änderungskündigung,
- der Nichtabschluss eines neuen oder verlängernden Arbeitsvertrages,

- die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (auch bei Annahme einer Abfindung); die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten,
- der Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB,
- ein arbeitsgerichtlicher Vergleich ohne vorausgegangenes versicherungswidriges Verhalten,
- die arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

[Weitere Informationen](#)

(5) Der Lösungssachverhalt muss kausal für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit gewesen sein.

Kausalität liegt z. B. vor, wenn

- eine unbefristete zugunsten einer befristeten Beschäftigung aufgegeben wurde und nach der Aufgabe Arbeitslosigkeit eintritt,
- nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Arbeitslosigkeit herbeigeführt wird.

Kausalität liegt z. B. nicht vor, wenn

- es in einem ordentlich gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnis zu einem vertragswidrigen Verhalten kommt, aus dem keine Konsequenzen gezogen werden,
- seit dem Lösungssachverhalt mehr als ein Jahr vergangen ist.

(6) Verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigungen setzen in der Regel eine vorherige Abmahnung wegen Verletzung derselben arbeitsvertraglichen Pflichten voraus. Daher kann die Beschäftigungslosigkeit im Einzelfall nicht zumindest grob fahrlässig verschuldet sein, wenn der Kündigung keine erforderliche Abmahnung vorausgegangen ist.

Bei schwerwiegenden Vertragsverletzungen oder Verletzungen des persönlichen Vertrauensbereiches ist eine Abmahnung entbehrlich.

[Weitere Informationen](#)

159.1.1.2 Arbeitsablehnung

(1) Eine Sperrzeit bei Arbeitsablehnung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nach der Arbeitsuchendmeldung ein Arbeitsangebot (auch Berufsausbildungsverhältnis) der Agentur mit Rechtsfolgenbelehrung nicht annimmt, antritt oder die Anbahnung verhindert. Es sind nur Arbeitsangebote sperrzeitrelevant, deren Beschäftigungsbeginn nach Eintritt der Arbeitslosigkeit liegt.

(2) Bei Ablehnung mehrerer Angebote an einem Tag kann für jedes Angebot eine Sperrzeit eintreten. Die wiederholte Ablehnung derselben Arbeitsstelle führt nicht zu mehreren Sperrzeiten.

(3) Arbeitsangebote während des Transfer-Kug-Bezuges führen nicht zu einer Sperrzeit beim Alg.

159.1.1.3 Unzureichende Eigenbemühungen

(1) Eine Sperrzeit kann eintreten, wenn der Arbeitslose trotz Aufforderung Eigenbemühungen nicht, nicht rechtzeitig oder nur unzureichend nachweist.

Eine Anwendung des § 66 SGB I wegen fehlender Eigenbemühungen scheidet aus.

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

- die Eigenbemühungen konkret beschrieben wurden,
- der Nachweis bis zu einem bestimmten Termin gefordert wurde und
- der Arbeitslose über die Rechtsfolgen belehrt wurde.

159.1.1.4 Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Die Sperrzeit setzt voraus

- ein Angebot der Agentur mit Förderungszusage für eine Maßnahme zur
 - Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45),
 - beruflichen Aus- und Weiterbildung,
 - Teilhabe am Arbeitsleben,
- eine Rechtsfolgenbelehrung und
- eine Ablehnung oder ein Nichtantreten durch den Arbeitslosen.

Die Ablehnung oder die Nichteinlösung eines Bildungsgutscheines ist nicht sperrzeitbedrohend.

159.1.1.5 Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

(1) Die Sperrzeit wegen eines verhaltensbedingten Ausschlusses setzt voraus

- einen konkreten Hinweis durch den Träger, dass der Abbruch droht,
- eine Rechtsfolgenbelehrung,
- eine Fortsetzung des beanstandeten maßnahmewidrigen Verhaltens.

Dies gilt nicht bei einer schweren Verfehlung, die die weitere Teilnahme für die übrigen Teilnehmer oder das Lehrpersonal unzumutbar macht.

(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.

(3) Wenn eine Maßnahme gem. § 139 Abs. 3 abgebrochen wird, liegt kein Sperrzeitsachverhalt vor.

159.1.1.6 Meldeversäumnis

(1) Die Regelung gilt für Arbeitslose und für arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1 Satz 6).

(2) Eine Meldepflicht besteht für Personen,

- die Alg beziehen,
- über deren Alg-Antrag noch nicht entschieden ist,
- die eine ablehnende Entscheidung angegriffen haben,

- deren Anspruch ruht.
- (3) Voraussetzung für eine Sperrzeit ist
- eine Aufforderung der Agentur gem. § 309 bzw. gem. § 38 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 309,
 - der rechtzeitige und wirksame Zugang der Meldeaufforderung; auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Es gilt die Zugangsfiktion des § 37 Abs. 2 SGB X; wird der Zugang bestritten und lässt er sich nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.
- (4) Bei mehreren Meldeversäumnissen ist die Verfügbarkeit näher zu prüfen.
- (5) Eine rückwirkende Aufhebung der Leistungsbewilligung beseitigt auch die Meldepflicht nach § 309 Abs. 1 für den Aufhebungszeitraum.
- (6) Meldeaufforderungen während des Transfer-Kug-Bezuges führen nicht zu einer Sperrzeit beim Alg.

[Weitere Informationen](#)

159.1.1.7 Verspätete Arbeitsuchendmeldung

- (1) Für die Prüfung einer verspäteten Arbeitsuchendmeldung sind maßgebend:
- der "Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung (§ 38 Abs. 1 SGB III Rechte und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden)",
 - die Eintragungen in VerBIS/Kundenhistorie,
 - der Antrag und sonstige Unterlagen.
- Das Ergebnis der Prüfung ist in den „Feststellungsbogen zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (§ 159 Abs. 1 Nr. 7)“ aufzunehmen.
- (2) Bei der Prüfung, ob die Arbeitsuchendmeldung rechtzeitig erfolgt ist, ist auf das letzte Arbeits- oder außerbetriebliche Ausbildungsverhältnis vor Anspruchsbeginn abzustellen.
- (3) Hat sich der Arbeitslose beim SGB II-Träger gemeldet und hat ihn dieser nicht an die Agentur verwiesen, gilt der Tag der Meldung beim SGB II-Träger als Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung. Hat der SGB II-Träger an die Agentur verwiesen, gilt die Meldung bei ihm als Meldung bei der Agentur, wenn der Arbeitslose sich am nächsten Arbeitstag dort meldet. War er an diesem Tag an der Meldung gehindert, muss der Arbeitslose die Meldung bei der Agentur unverzüglich nachholen.
- (4) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn sich der Arbeitslose aufgrund unverschuldeter Unkenntnis nicht rechtzeitig gemeldet hat. Auf unverschuldete Unkenntnis kann sich nicht berufen, wer die Regelung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung kannte oder hätte kennen müssen.
- (5) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn eine fristgerechte Anzeige (z. B. online oder telefonisch) vorliegt und der Arbeitnehmer am Nichterscheinen zum vereinbarten Termin nach § 38 Abs. 1 unverschuldet verhindert war.

159.1.2 Wichtiger Grund

(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 anzugeben.

(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, trifft den Arbeitslosen die Nachweispflicht.

(3) Der Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist unbeachtlich. Ggf. ist eine besondere Härte zu prüfen.

(4) Ein wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn

- der Arbeitslose erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, die Ursachen zu beseitigen oder
 - ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre
- und
- das Sperrzeitereignis nicht in die Zukunft verschoben werden konnte

159.1.2.1 Wichtiger Grund bei Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidrigem Verhalten (Nr. 1)

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

- a) die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, tarifrechtliche Regelungen oder die guten Sitten verstoßen würde,
- b) die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist; hiervon kann jedenfalls ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 20 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt,
- c) Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist,
- d) erheblicher psychischer Druck, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorlag,
- e) die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist,
- f) **der Arbeitnehmer zur Vermeidung einer personenbedingten (nicht verhaltensbedingten) Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag ohne Entlassungsschädigung zum gleichen Zeitpunkt beendet hat,**
- g) eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist,
- h) eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben wird,
- i) ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Religionsfreiheit, Menschenwürde),

- j) 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,
- k) mit dem Partner und einem Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder) hergestellt werden soll,
- l) eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt oder wiederhergestellt 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 Entstehen 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.
- m) 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. § 111 gefördert werden; Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung,
- n) ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, um aus einer mit Transfer-Kug geförderten Beschäftigung in eine selbständige Tätigkeit mit Gründungszuschuss zu wechseln, und die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist,
- o) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird,
- p) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines auf mindestens zwei Monate befristeten Beschäftigungsverhältnisses aufgegeben wird und zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in die 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 regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird,
- q) eine Beschäftigung aufgegeben wird, weil objektiv nur noch eine geringere Arbeitszeit möglich ist und die bisherige Beschäftigung in der gewünschten Teilzeitform nicht weitergeführt werden kann,
- r) der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung in ein befristetes umgewandelt hat und im Zeitpunkt der Vereinbarung prognostisch von einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit ausgegangen werden konnte. Dies ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitslose vor Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung von einer sachkundigen Stelle die Auskunft erhalten hat, dass ihm am Ende der Altersteilzeit eine ungekürzte Altersrente zusteht, es sich nachträglich aber herausstellt, dass er tatsächlich nur eine Rente mit Abschlägen erhalten würde.

Hat der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, ist für die Annahme eines wichtigen Grundes ausreichend, dass sonst im Zeitpunkt der Vereinbarung eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung gedroht hätte.

- s) eine Beschäftigung durch den Arbeitslosen wegen einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme (betriebliche oder überbetriebliche Umschulung, berufsanschlussfähige Teilqualifizierung oder Vorbereitung auf die Externenprüfung) beendet wurde, für die der Arbeitslose einen Bildungsgutschein erhalten hat oder erhalten wird und dies zum Zeitpunkt der Kündigung bereits feststeht. Darüber hinaus kann nach den Umständen des Einzelfalls ein wichtiger Grund für Weiterbildungen anerkannt werden.

159.1.2.1.1 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

(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 oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; bei einer einvernehmlichen Freistellung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt wird,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

1. eine Abfindung von **bis zu 0,5 Monatsgehältern** für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird (in Anlehnung an § 1a KSchG). In diesem Fall kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist,

oder die Voraussetzungen der Spiegelstriche 1 – 5 erfüllt sind und

2. der Arbeitslose

a) objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat;

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. Solche Vergünstigungen sind z. B. Abfindungen, die höher sind als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Anspruch bestanden hätte (z. B. eine um 10 % höhere Abfindung als bei einer Arbeitgeberkündigung).

In den Fallgestaltungen nach den Nrn. 2a) und 2b) kommt es darauf an, dass die drohende Kündigung rechtmäßig wäre.

[Weitere Informationen](#)

159.1.2.1.2 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen

Abwicklungsverträge, die in eine Gesamtabsprache eingebunden sind (verdeckte Aufhebungsverträge) sind wie Aufhebungsverträge zu bewerten.

159.1.2.1.3 Keine wichtigen Gründe bei Aufgabesachverhalten

- Das Alter eines Arbeitnehmers,
- die Zusage einer Entlassungsentschädigung,
- die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines jüngeren Arbeitnehmers oder
- der Wunsch, künftig nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben zu wollen (das Privileg des § 139 Abs. 4 gilt nur für die Verfügbarkeit)

stellen für sich allein betrachtet keinen wichtigen Grund dar.

[Weitere Informationen](#)

159.1.2.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung (Nr. 2)

(1) Die zu den Aufgabesachverhalten aufgeführten wichtigen Gründe gelten sinngemäß.

(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 tarifgebunden sind.

159.1.2.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen (Nr. 3)

Ein wichtiger Grund kann in der objektiven Unmöglichkeit der Vorlage des Nachweises oder der nicht vorgenommenen Eigenbemühungen selbst liegen, z. B. wenn die finanziellen Möglichkeiten für die geforderten Eigenbemühungen überschritten würden oder längere Arbeitsunfähigkeit vorlag.

159.1.2.4 Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 4)

Ein wichtiger Grund liegt z. B. vor, wenn die Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme wegen unzumutbar hoher Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten (über 15,00 Euro mtl.) abgelehnt wird.

159.1.2.5 Wichtiger Grund bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 5)

Die zu den Aufgabesachverhalten und zur Maßnahmeablehnung aufgeführten wichtigen Gründe gelten sinngemäß.

159.1.2.6 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis (Nr. 6)

Wichtige Gründe liegen vor, wenn

- der Arbeitslose wegen eines persönlichen Vorstellungsgesprächs bei einem Arbeitgeber den Meldetermin nicht einhalten konnte,
- der Arbeitslose unverschuldet an der Wahrnehmung des Termins gehindert war (z. B. Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel).

159.1.2.7 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (Nr. 7)

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn sich der Arbeitnehmer nicht (fristgerecht) arbeitsuchend gemeldet hat, weil er im Anschluss an das Arbeitsverhältnis

- Wehr- oder Zivildienst leistet,
- eine selbständige Tätigkeit aufnimmt,
- eine Aus- oder Weiterbildung beginnt,
- wegen Pflege-, Erziehungs- und Betreuungszeiten oder innerhalb der Schutzfristen nach dem MuSchG der Vermittlung nicht zur Verfügung steht oder
- eine abhängige Erwerbstätigkeit vorerst nicht geplant hat (z. B. work & travel).

159.1.3 Ruhen

Während des Ruhenszeitraumes werden keine Leistungen erbracht.

159.2 Beginn und Ende der Sperrzeit

(1) Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach dem Ereignis, an dem alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind, welche die Sperrzeit begründen. Wird ein Beschäftigungsverhältnis beendet, beginnt die Sperrzeit mit der Beschäftigungslosigkeit, auch wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Die Sperrzeit läuft unabhängig von einem Leistungsanspruch kalendermäßig ab. Andere Ruhenstatbestände, Versagungs- und Entziehungstatbestände haben darauf keinen Einfluss.

(2) Ereignistag bei Ablehnung bzw. Vereitelung des Arbeitsangebots ist grundsätzlich der vereinbarte oder im Vermittlungsvorschlag genannte Tag. Enthält das Stellenangebot die Aufforderung, "sofort" bzw. "umgehend" tätig zu werden, ist Ereignistag der Tag nach Zugang des Stellenangebots. § 37 Abs. 2 SGB X ist entsprechend anzuwenden.

(3) Sperrzeit bei Arbeitsablehnung sowie bei Meldeversäumnis in der Aktionszeit und Sperrzeiten bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beginnen mit dem Eintritt der Arbeitslosigkeit.

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

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

- bei unterschiedlichen Sperrzeittatbeständen nacheinander entsprechend der Reihenfolge des § 159 Abs. 1,
- bei gleichen Sperrzeittatbeständen parallel.

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

159.3 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

(1) § 159 Abs. 3 Nrn. 1, 2a entspricht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Übermaßverbot). Die Anwendung des Übermaßverbotes ist nicht ausgeschlossen, wenn eine in Aussicht gestellte Kündigung rechtswidrig wäre.

(2) Über die besondere Härte ist von Amts wegen zu entscheiden. Dabei ist das Ausmaß des versicherungswidrigen Verhaltens zu bewerten. Die sozialen Verhältnisse des Arbeitslosen bleiben bei der Bewertung grundsätzlich außer Betracht.

[Weitere Informationen](#)

159.4 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung oder bei Ablehnung und Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Ein versicherungswidriges Verhalten kann eine Sperrzeit nur auslösen, wenn es nach der Arbeitsuchendmeldung stattgefunden hat. Bei der Prüfung, ob es sich um eine erste oder zweite Sperrzeit handelt, sind daher alle Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5 in der Aktionszeit und in der Zeit der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen.

159.5 Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

(unbesetzt)

159.6 Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeit-suchendmeldung

(unbesetzt)

159.7 Verfahren

159.7.1 Sachverhaltsfeststellung

(1) Der Sachverhalt ist vor der Entscheidung umfassend zu ermitteln. Dem Arbeitslosen ist vor der Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 24 SGB X). Falls erforderlich, wird auch der Arbeitgeber angehört. Den Aussagen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt grundsätzlich gleiches Gewicht zu.

(2) Die Zwischennachricht über die Sperrzeitsachverhaltsermittlung kann über die BK-Vorlage 3s159-40 erstellt werden. Die Zwischennachricht ist zusätzlich zu dem COLIBRI-Bescheid zu erstellen.

Hierbei ist wie folgt vorzugehen:

- VER-Zeiten können in COLIBRI als „vorläufig“ gekennzeichnet werden.
- Der COLIBRI-Bescheid ist am Arbeitsplatzdrucker auszudrucken und zusammen mit der BK-Vorlage an den Kunden zu versenden.

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

(4) Hat der Arbeitslose die Arbeit auf ärztlichen Rat aufgegeben, liegt ein wichtiger Grund vor. Hierfür steht eine BK-Vorlage zur Verfügung. Andere Atteste können zusammen mit Erklärungen des Arbeitslosen verwendet werden, wenn sie inhaltlich den Anforderungen des Vordruckes genügen. Liegt ein solcher Rat nicht vor, ist zur Beurteilung des wichtigen Grundes grundsätzlich ein Gutachten der Fachdienste einzuholen.

(5) Die Kostenerstattung zur Bestätigung des ärztlichen Rates ist gesondert geregelt.

[Weitere Informationen](#)

(6) Die Entscheidung über die Sperrzeit nach Nr. 2-6 trifft der Vermittlungsbe-reich.

159.7.2 Rechtsfolgenbelehrung

(1) Ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung kann eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 - 6 nicht eintreten. Die Belehrung muss sich auch auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs erstrecken; ohne diese tritt nur die Sperrzeit ein.

(2) Mündliche Rechtsfolgenbelehrungen sind in VERBIS eindeutig zu dokumentieren.

159.7.3 Vorläufige Entscheidung

Nach § 328 kann für die Zeit einer möglichen Sperrzeit vorläufig bewilligt werden, wenn der Eintritt der Sperrzeit überwiegend unwahrscheinlich ist.

Wird nicht vorläufig entschieden, ist der Arbeitslose mit der BK-Vorlage 3s159-41 zu informieren.

159.7.4 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen

Für die Forderung von Eigenbemühungen ist ein abgestuftes Verfahren (siehe GA § 138) vorgesehen. Der Nachweis von Eigenbemühungen ist mit dem bereitgestellten Vordruck (ID 27564 – Stellungnahme Eigenbemühungen und Verfügbarkeit) zu verlangen.

159.7.5 Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit

Kommt der Arbeitslose einer Meldeaufforderung nach § 309 nicht nach, ist er in jedem Falle unverzüglich erneut zur Meldung aufzufordern. Der neue Meldetermin soll innerhalb des Sperrzeitzeitraumes wegen des vorangegangenen Meldeversäumnisses liegen.

Das Verfahren beim dritten Meldeversäumnis wurde geändert, siehe hierzu Anlage 6 (Auszug aus der künftigen GA zu § 138).

159.7.6 BK-Vordrucke

Die in BK hinterlegten Vordrucke sind zu verwenden.

Name der Vorlage	Vorlagen-Nr.
Ablehnung der vorläufigen Entscheidung bei Sperrzeit	3s159-41
Anhörung LE nach Maßnahmeablehnung bzw. Abbruch	3s159-59
Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit § 159 (1) Nr. 73s159-41	3s159-42
Arbeitsablehnung – Anhörung LE nach fehlgeschl. VV	3s159-54
Arbeitsablehnung Verfügung	3s159-52
Arbeitsaufgabe – Anfr. AG zu Beendigungsgründen	3s159-47
Arbeitsaufgabe – Anfrage an Kunde mit Fragebogen	3s159-46
Arbeitsaufgabe – Aufhebung od. rechtm.	3s159-48

AG-Kündigung	
Erkl. Nichtzustandekommen Besch. Verhältnisses	3s159-51
FB Maßnahmeabbruch oder Maßnahmeausschluss	3s159-57
Feststellungsbogen bei verspäteter ASU-Meldung	3s159-43
Maßnahmeabbruch Verfügung	3s159-58
Sperrzeitbescheid	3s159-20
Verfügung Sperrzeiten nach § 159 (1) Nr. 2-5 – EZ	3s159-1
Vermerk Sperrzeiten nach § 159 (1) Nr. 1	3s159-45
Zwischennachricht wegen Sperrzeitermittlungen	3s159-40
Verfügung Sperrzeiten § 159 (1) Nr. 2, 4, 5 VFK	ID 27402

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten hat folgenden Wortlaut:

Wenn Sie ohne wichtigen Grund

die Ihnen 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, § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III). Sie dauert längstens 12 Wochen.

Die Sperrzeit dauert

drei Wochen bei erstmaligem versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III), sechs Wochen bei dem zweiten versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer 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 § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 (§ 148 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 § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen."

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Zuweisungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 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 (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
 - sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).
- Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer 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 § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Zuweisungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 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 (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
 - sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).
- Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Diese Sperrzeit kann für Sie unter Umständen das vollständige Erlöschen Ihres derzeitigen Anspruchs auf die genannten Leistungen zur Folge haben. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, wenn Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die

- innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung,
- im Zusammenhang mit der Entstehung und
- nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).

Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. Weitere 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 § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Bewilligungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 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 (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
 - sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).
- Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer 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 § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Bewilligungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 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 (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
 - sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).
- Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Diese Sperrzeit kann für Sie unter Umständen das vollständige Erlöschen Ihres derzeitigen Anspruchs auf die genannten Leistungen zur Folge haben. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, wenn Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die

- innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung,
- im Zusammenhang mit der Entstehung und
- nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).

Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. Weitere 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 § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Rechtsfolgenbelehrung

(ggf. Zusatztext für 3. Meldeaufforderung nach 2 Meldeversäumnissen)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund dieser Aufforderung nicht nachkommen, tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Meldeversäumnis; § 159 Abs. 1 Nr. 6 SGB III).

Die Sperrzeit dauert eine Woche. Während der Dauer der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, dass Leistungen nicht gezahlt werden. Ihre Anspruchsdauer mindert 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 die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch führen.

Bitte beachten Sie diese Hinweise:

Diese Aufforderung können Sie als hinfällig ansehen,

- wenn Sie sich wegen der Beendigung Ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses arbeitsuchend gemeldet haben (§ 38 Abs. 1 SGB III) und zwischenzeitlich ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind, so dass Arbeitslosigkeit nicht eintritt.
- wenn Sie Arbeitslosengeld bezogen haben und Ihr Leistungsbezug beendet ist, ein Leistungsanspruch z. B. wegen Arbeitsaufnahme oder wegen des Bezuges einer anderen Sozialleistung (z. B. Krankengeld) - nicht mehr besteht oder Sie keine weiteren Leistungen mehr beziehen wollen.

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

Wenn Sie der Aufforderung zur Meldung nicht nachkommen, 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.

Zusatztext bei 3. Meldeaufforderung nach zweimaligem Meldeversäumnis

Die Tatsache, dass Sie am ... und am ... einer Meldeaufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachgekommen sind, begründet Zweifel an Ihrer Verfügbarkeit. **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, 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.

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.

Anlage 6

Dritte Meldeaufforderung (Auszug aus der künftigen GA zu § 138.6 Abs. 5)

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 bzw. der offene Vorgang zu entfernen.

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

Erscheint der Kunde auch zum dritten Meldetermin (ohne Angabe von Gründen) nicht, sind die (drei) Sperrzeiten in COLIBRI und ELBA-AW zu erfassen, in COLIBRI ist eine Beendigung mit Beendigungsgrund „3.Meldeversäumnis (fehlende Verfügbarkeit)“ mit Wirkung für die Zukunft (§ 37 Abs. 2 SGB X) einzugeben, sofern keine besonderen Umstände ersichtlich sind, dass Verfügbarkeit trotz des wiederholten Meldeversäumnisses vorliegt. Vor der Erfassung/Anordnung der Beendigung in COLIBRI sind die Sperrzeiten als VER-Zeiten anzuordnen, weil sonst kein Aufhebungsbescheid erstellt werden kann. Das BSG-Urteil vom 14.05.2014 (B11 AL 8/13 R) stellt keine ständige Rechtsprechung her.