

## Änderungen

### Aktualisierung, Stand 11/2011

#### Wesentliche Änderungen

Die DA 12.1 wird ergänzt.

- DA 12.1

Die Weisungen zum Verfahren bei Meldeversäumnis und zur Abwicklung der Aufhebung nach dreimaligem Meldeversäumnis werden aktualisiert. Die BK-Vorlage „Vordruck Meldeversäumnis“ wurde angepasst.

- DA 12.4.1 Abs. 4

### Aktualisierung, Stand 04/2011

#### Wesentliche Änderungen

In der DA wird die Rechtsgrundlage für die vorläufige Zahlungseinstellung (§ 331 SGB III) ergänzt.

- DA 12.4.1 Abs. 4

### Aktualisierung, Stand 11/2010

#### Wesentliche Änderungen

Die Vorschriften zum Kurzarbeitergeld nehmen auf die Regelungen zur Sperrzeit bei Arbeitsablehnung und Meldeversäumnis Bezug. Auf der Grundlage der §§ 180 Satz 1, 172 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 144 SGB III (ggf. iVm § 216b Abs. 10 SGB III) kann das Ruhen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld wegen des Eintritts von Sperrzeiten bei Arbeitsablehnung oder Meldeversäumnis festgestellt werden.

In den Weisungen wird klargestellt, dass - bezogen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld - Sperrzeiten bei Arbeitsablehnung und Meldeversäumnis in der Aktionszeit (§ 38 Abs. 1 SGB III) nur eintreten, wenn die Rechtsfolgenbelehrung nach § 144 SGB III erteilt worden ist.

Der aus redaktionellen Gründen aus DA 9.1.3 entfernte Abs. 2 wird wieder eingefügt.

- DA 9.1.3

Nach Hinweisen aus den Arbeitsagenturen wird der Vordruck nach Anlage 4 der DA zu § 144 SGB III vielfach bereits anlässlich von Beratungen ausgegeben, wenn der Kunde erwähnt, er wolle seine Beschäftigung krankheitsbedingt aufgeben. Dies ist unzulässig. DA 12 Abs. 4 zu § 144 SGB III sieht grundsätzlich die agenturärztliche Begutachtung vor, wenn der Kunde die Arbeit auf ärztliches Anraten aufgegeben hat; die privatärztliche Bescheinigung des Sachverhalts kann anerkannt werden. Außerdem sieht DA 12 zu § 144 die Erstattung von Begutachtungs- und Bescheinigungskosten an Privatärzte nur im Leistungsverfahren Alg vor. Die Anlage 4 ist deshalb grundsätzlich auch nur im Rahmen des Leistungsverfahrens (in der Regel Leistungsprofiling und Antragservice) auszugeben.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass durch die Aushändigung der

Anlage 4 an den Kunden keine Beauftragung zur Bescheinigung /Begutachtung des Privatarztes durch die Arbeitsagentur erfolgt.

- DA 12.1
- Anlage 4

### **Aktualisierung, Stand 04/2010**

#### **Wesentliche Änderungen**

Das BSG hat mit Urteil vom 8.7.2009 entschieden, dass bei dem Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB kein Sperrzeitsachverhalt vorliegt.

DA 9.1.1 und 9.1.2 werden redaktionell geändert. Der Text des Abs. 2a der DA 9.1.2 wird als Nr. 20 in die DA 9.1.1 eingefügt

- DA 1.2.2
- DA 9.1.1
- DA 9.1.2

Nach § 144 Abs. 1 S. 3 SGB III trägt der Arbeitslose die Darlegungs- und Nachweispflicht für die Beurteilung eines wichtigen Grundes. Dies gilt aber nur, wenn die Möglichkeiten der Amtsermittlung ausgeschöpft sind und der Sachverhalt sich aus in der Sphäre des Arbeitslosen liegenden Gründen nicht mehr aufklären lässt. In diesem Falle geht die Nichtaufklärbarkeit zu Lasten des Arbeitslosen.

Der Gesetzgeber hat mit Einfügung des § 144 Abs. 1 S. 3 SGB III auf das Urteil des BSG v. 25.4.2002 – B 11 AL 65/01 R reagiert. Die Beweislast liegt demnach nur dann bei dem Arbeitslosen, wenn sich der Sachverhalt nicht mehr aufklären lässt und er die Verantwortung dafür trägt. Dies gilt vor allem für die (deutlich) verspätete Angabe wichtiger Gründe.

- DA 9.0

Um den Dokumentationsaufwand zu reduzieren, wird der „Feststellungsbogen zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III)“ angepasst.

- Anlage 6c

### **Aktualisierung, Stand 12/2009**

#### **Wesentliche Änderungen**

In der DA entfallen Regelungen zur Beurteilung der Meldeobliegenheit nach § 38 Abs. 1 sowie der Anwendung der Fristen. Hierzu wird auf den (aktualisierten) Leitfaden zu § 38 Abs. 1 verwiesen.

Die Prüfung der Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung ist auf das

letzte Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vor Anspruchsbeginn beschränkt. Eine Regelung zum wichtigen Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung wird aufgenommen.

- DA 7
- DA 9.6

### **Aktualisierung, Stand 11/2009**

#### **Wesentliche Änderungen**

Mit Urteil v. 21.7.2009 – Az: B 7 AL6/08 R hat das BSG zur Sperrzeit nach beendetem Beschäftigungsverhältnis und Inanspruchnahme von Freistellung wegen Altersteilzeit entschieden, dass

- bei Umwandlung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in ein befristetes wegen Inanspruchnahme von Altersteilzeit eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vorliegt (versicherungswidriges Verhalten),
- der sperrzeitrelevante Sachverhalt mit beendetem Beschäftigungsverhältnis vorliegt und das Beschäftigungsverhältnis erst nach der Freistellungsphase endet,
- die Beschäftigungslosigkeit grundsätzlich vorsätzlich herbeigeführt wird,
- ein wichtiger Grund für das versicherungswidrige Verhalten vorliegen kann, wenn im Zeitpunkt der Vereinbarung über die Befristung prognostisch davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitnehmer nahtlos von der Altersteilzeit in den Rentenbezug wechseln wollte oder wenn sonst eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung gedroht hätte. Im Falle des nahtlosen Wechsels in die Rente kann jedenfalls dann von einem wichtigen Grund ausgegangen werden, wenn trotz Auskunft einer sachkundigen Stelle statt einer ungekürzten Rente nur eine Rente mit Abschlägen zusteht. Im Falle der drohenden Arbeitgeberkündigung gilt DA 9.1.2 entsprechend.

- DA 9.1.1
- DA 9.1.2

### **Aktualisierung, Stand 09/2009**

#### **Wesentliche Änderungen**

Ein wichtiger Grund für die Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Entlassungsschädigung von weniger als 0,25 oder mehr als 0,5 Monatsentgelten pro Jahr des Arbeitsverhältnisses liegt nur vor, wenn die Voraussetzungen der DA 9.1.2 Abs. 2, 1.-5. Spiegelstrich vorliegen, zusätzlich eine der Voraussetzungen der Nr. 2 vorliegen und die Kündigung rechtmäßig gewesen wäre. DA 9.1.2 wird präzisiert.

- DA 9.1.2

**Aktualisierung, Stand 08/2009****Wesentliche Änderungen**

Die Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung sind im Rahmen des Projektes „Kundenfreundliche BK-Vorlagen Alg“ überarbeitet worden. Die Änderungen werden nachvollzogen.

Weiterhin werden die DA 7.1 Abs. 3 sowie die Anlage 6b im Hinblick auf die online-Arbeitsuchendmeldung (vgl. HEGA 06/07-13, HEGA 07/09-04) angepasst.

Die geänderten BK-Vorlagen zu Anlagen 6 werden in Kürze zur Verfügung gestellt

- DA 7.1 Abs. 3, Anlage 6a und 6b

Die mit E-Mail-INFO vom 11.9.2008 geänderte Auffassung zur Berechnung der 3-Tages-Frist wird umgesetzt und die Weisungen zur 3-Monatsfrist konkretisiert.

Die Prüfung der Sperrzeit ist anhand des Feststellungsbogens, der als Anlage 6c in die DA aufgenommen wird, zu dokumentieren. Inhaltlich wurde im Feststellungsbogen die Änderung der Weisungen zur Fristberechnung berücksichtigt. Die BK-Vorlage wird angepasst.

- DA 7, Anlage 6c

Die Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung ist im Rahmen des Projektes „Kundenfreundliche BK-Vorlagen Alg“ überarbeitet worden. Diese Änderung wird in Anlage 7 nachvollzogen.

- Anlage 7

**Aktualisierung, Stand 04/2009****Wesentliche Änderungen**

In DA 9.1.1. wird Ziff. 13 korrigiert.

In DA 9.1.2 RdZif. 144.103 werden jeweils die Worte „pro Beschäftigungsjahr“ durch „für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses“ ersetzt. Damit wird klargestellt, dass für die Prüfung der Voraussetzungen für eine Sperrzeit die Dauer des Arbeitsverhältnisses maßgebend ist.

Zur Klarstellung wird in DA 9.1.2 Abs. 2 ein fünfter Spiegelstrich angefügt.

- DA 9.1.1

- DA 9.1.2

**Aktualisierung, Stand 12/2008****Wesentliche Änderungen****1. Sperrzeit bei Arbeitsablehnung in der Aktionszeit**

In der DA wird die Änderung der Rechtsgrundlage für die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung (neu: § 38 Abs. 1) durch das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente umgesetzt.

- Gesetzestext, DA 2 Abs. 2, DA 10 Abs. 3

Die Änderung des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 tritt ohne Übergangsrecht in Kraft. Eine Sperrzeit bei Arbeitsablehnung ist nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 in der ab 01.01.2009 geltenden Fassung auch dann festzustellen, wenn sich der Arbeitnehmer in 2008 arbeitsuchend gemeldet hat und in der Aktionszeit in 2009 ein Arbeitsangebot ablehnt.

## 2. Sperrzeit bei Meldeversäumnis

- a) Nach § 38 Abs. 1 Satz 6 sind arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1) meldepflichtig nach § 309. Kommt der Arbeitnehmer der Meldeaufforderung ohne wichtigen Grund nicht nach, tritt eine Sperrzeit bei Meldeversäumnis ein. Die Sperrzeit beginnt mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit. § 38 Abs. 1 Satz 6 sowie § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 sind für Arbeitnehmer anzuwenden, die sich in 2009 nach § 38 Abs. 1 arbeitsuchend gemeldet haben.
- b) Analog der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung in der Aktionszeit ist bei Sperrzeiten bei Meldeversäumnis in der Aktionszeit in COLIBRI/ EIBa-AW als Ereignisdatum/Ereignistag der letzte Tag vor Eintritt der Beschäftigungslosigkeit zu erfassen.
- c) Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 ist so angepasst worden, dass sie sowohl für Meldeaufforderungen nach §§ 309, 38 Abs. 1 Satz 6 als auch für Meldeaufforderungen nach § 309 eingesetzt werden kann.

- DA 6, 9.5, 10, 12.4

- Anlage 11

## 3. Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

- a) In der DA wird die Änderung der Rechtsgrundlage für die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung (neu: § 38 Abs. 1) durch das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente umgesetzt. Weitere Anpassungen werden im Zusammenhang mit der Aktualisierung des Leitfadens zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung vorgenommen.

- Gesetzestext, DA 7 sowie Anlagen 6a, 6b und 7

Die Änderung des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 tritt ohne Übergangsrecht in Kraft. Sperrzeiten sind - auch nach Inkrafttreten der Rechtsänderung - nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 in der bis 31.12.2008 geltenden Fassung i. V. m. § 37b festzustellen, wenn der spätestmögliche Termin für eine fristgerechte Meldung in 2008 liegt.

Die BK-Vorlage „Feststellungsbogen“ (3s144-43) zur Dokumentation der Sperrzeitprüfung wurde angepasst. Für eine Übergangszeit wird auf § 37b und § 38 Abs. 1 Bezug genommen.

- b) Bei telefonischer Meldung wird das Verfahren umgestellt. Der Termin für die persönliche Vorsprache wird im Erstkontakt vereinbart. Vor diesem Hintergrund wird die Weisung, der zufolge in Fällen, in denen nach telefonischer Meldung eine Terminvereinbarung zur persönlichen Vorsprache nicht zustande kommt, eine Sperrzeit nicht eintritt, wenn sich der Arbeitslose bis zum ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit meldet, gestrichen.

- DA 7.3 Abs. 2

- c) Analog der Arbeitslosmeldung (vgl. DA 2.1 Abs. 5 zu § 122) ist der Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bzw. der Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) anhand der Eintragungen in VerBIS/Kundenhistorie zu überprüfen.  
- DA 7.1 Abs. 4

#### 4. Änderung zu § 144 Abs. 1 Nr.4 und § 144 Abs. 4

§ 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB III wird durch das Gesetz zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ab 1.1.2009 ohne Übergangsrecht geändert. An Stelle der im Gesetzestext genannten „Maßnahme der Eignungsfeststellung bzw. Trainingsmaßnahme“ tritt der Hinweis auf „eine Maßnahmen nach § 46“ SGB III.

DA 4 und 5 zu § 144 SGB III gelten weiter. Sie werden – sofern erforderlich – angepasst, wenn die Konzeption der Maßnahmen nach § 46 SGB III in der ab 1.1.2009 geltenden Fassung abgeschlossen ist. Die bisherigen Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen werden von der geänderten Gesetzesformulierung des § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB III erfasst; d.h., Sperrzeiten treten ein.

§ 144 Abs. 4 SGB III wird durch das Gesetz zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente geändert. Die Tatbestände, die wegen der kurzen Zeit der angebotenen Arbeit oder beruflichen Bildungsmaßnahme zu einer Verkürzung der Sperrzeitdauer geführt haben (Abs. 4 Nr. 1a, b und Nr. 2a, b), entfallen für Ansprüche auf Alg, die nach dem 31.12.2008 entstehen. Für vorher entstandene Ansprüche gilt wegen Übergangsrecht das bis zum 31.12. 2008 maßgebliche Recht weiter.

Bei der Unterbreitung von Angeboten zur beruflichen Eingliederung ist darauf zu achten, dass die richtige Rechtsfolgenbelehrung hinsichtlich der Sperrzeitdauer wegen des Zeitpunktes der Anspruchsdauerentstehung (2009, vor 2009) bzw. des Erlöschens des Anspruchs erteilt wird. Der Anspruchsbeginn ist in VerBIS in „Kundendaten-ALG I Anspruch entstanden am“ ersichtlich.

Die Anlagen 8 und 10 werden neu gefasst. Für Leistungsfälle, auf die § 434s Abs. 4 SGB III (Übergangsrecht) anzuwenden ist, gilt die Rechtsfolgenbelehrung nach Anlage 8a und 10a.

Anlage 13 – „2. Beispiele zur abgestuften Sperrzeitdauer“ gilt mit Ausnahme des Beispiels 1 nur für Leistungsfälle, auf die Übergangsrecht anzuwenden ist.

- DA 8 Abs. 2
- DA 11.2 Abs. 1 und 2
- DA 11.4 Abs. 1

## 5. sonstige Änderungen

Das BSG hat mit Urteil vom 12.07.2006 – B 11a AL 47/05 R – entschieden, dass ein wichtiger Grund i.S. der DA 9.1.2 Abs. 2 dritter Spiegelstrich auch vorliegen kann, wenn das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich vor dem Zeitpunkt der fristgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet wird, aber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses weiter Arbeitsentgelt gezahlt wird. In diesem Fall komme es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer arbeitet oder nicht.

- DA 9.1.2 Abs. 2

Für die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses Schwerbehinderter ist die Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich. Hätte der Arbeitgeber gekündigt, wäre die vorherige Zustimmung erforderlich gewesen. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine Lösung des Arbeitsverhältnisses, die sonst keine Sperrzeit auslösen würde, muss der Nachweis erbracht werden, dass im Falle der Arbeitgeberkündigung das Integrationsamt zugestimmt hätte. Kann der Nachweis nicht erbracht werden, geht dies zu Lasten des Arbeitslosen.

- DA 9.1.1 Ziff. 13

Nimmt der Arbeitnehmer während der Förderung nach § 216b eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, wird das befristete Arbeitsverhältnis i. d. R. nicht beendet, sondern ruht für die Dauer dieser Beschäftigung. Endet die Beschäftigung vor Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitnehmer wieder durch die Transfergesellschaft beschäftigt und nach § 216b gefördert werden (Rückkehroption). Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine Beschäftigung nach § 216b Abs. 6, ein befristetes (Probe-) Arbeitsverhältnis oder eine unbefristetes Arbeitsverhältnis gehandelt hat.

Arbeitnehmer, die das Beschäftigungsverhältnis bei dem anderen Arbeitgeber beenden und wegen der Rückkehroption weiterhin Transfer-Kug beziehen, haben einen wichtigen Grund für die Beendigung der Beschäftigung beim anderen Arbeitgeber.

- DA 9.1.1 Ziff. 14a

## **Aktualisierung, Stand 07/2008**

### **Wesentliche Änderungen**

Einem Arbeitslosen, der während der letzten Beschäftigungslosigkeit Alg II (ggf. aufstockend zum AlgI-Bezug) erhalten hat, kann die Verletzung der Obliegenheit nach § 37b nicht vorgeworfen werden, wenn er während der letzten Beschäftigungslosigkeit AlgII bezogen hat und sich verspätet bei der AA arbeitssuchend gemeldet hat, weil er davon ausgegangen ist, vermittlerisch weiterhin vom SGB II-Träger betreut zu werden bzw. nur

einen AlgII-Anspruch zu haben.

- DA 7.3 Abs. 4

Für die übrigen Sachverhalte wird regelt, unter welchen Voraussetzungen der Tag der Meldung beim SGB II-Träger als Tag der Arbeitsuchendmeldung bei der AA berücksichtigt werden kann bzw. eine fristgerechte Meldung nach § 37b vorliegen kann.

- DA 7.3 Abs. 2a und b

### **Aktualisierung, Stand 06/2008**

#### **Wesentliche Änderungen**

Die Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung wird aktualisiert.

- Anlage 7

Wird ein Beschäftigungsverhältnis durch den Arbeitnehmer wegen Pflege nach § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG (in Kraft ab 1.7.2008) einvernehmlich mit dem Arbeitgeber beendet, liegt ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe vor. Der Nachweis kann durch Vorlage der schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geführt werden. Für den Fall, dass eine Rückfrage beim Arbeitgeber erforderlich wird, wird ein Bk-Text zur Verfügung gestellt.

- DA 9.1.1 Nr. 18

Nach dem BSG-Urteil vom 17.10.2007 – B 11a/7a AL 52/06 R, liegt ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe vor, wenn eine Erziehungsgemeinschaft mit einem nicht leiblichen Elternteil hergestellt wird und dies dem Wohl des Kindes dient. Bei Prüfung des Sachverhaltes ist großzügig zu verfahren.

- DA 9.1.1 Nr. 11a)

### **Aktualisierung, Stand 03/2008**

#### **Wesentliche Änderungen**

In DA 7.3 Abs. 2 wird klargestellt, dass in Fällen, in denen nach telefonischer Meldung kein Termin für die persönliche Vorsprache vereinbart werden kann, eine Sperrzeit nicht eintritt, wenn der Arbeitnehmer spätestens am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit persönlich in der AA vorspricht.

- DA 7.3



**Aktualisierung, Stand 12/2007****Wesentliche Änderungen**

Es werden redaktionelle Änderungen vorgenommen bei

- DA 2,
- DA 9.1.1,
- DA 9.1.2,
- DA 9.1.3,
- Anlage 13

Neu eingefügt werden die Anlagen 1 – 5

Anlage 6 wird entfernt. Neu eingefügt werden die Anlagen 6a und 6b.

**Aktualisierung, Stand 10/2007****Wesentliche Änderungen**

Die DA wurden aktualisiert und vollständig überarbeitet. Dabei wurden sie so weit wie möglich gekürzt. Gemeinsam mit der RD NRW wurden sie inhaltlich und auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft.

Die Anlagen 4 bis 11 und 13 sind neu bzw. überarbeitet. Dabei wurden Texte für Rechtsfolgenbelehrungen aus der DA ausgegliedert (Anlagen 8 bis 11) und Beispiele zum wichtigen Grund in Anlage 13 aufgenommen. Anlage 12 (Rechtsfolgenbelehrung bei Zuweisung an Dritte) wird nachgeliefert.

Die bislang als BK-Texte vorhandenen Schreiben und Fragebögen zur Sperrzeitprüfung werden als Anlagen 1 bis 3b voraussichtlich im Dezember zur Verfügung stehen.

Inhaltlich wurde die DA geändert:

1. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages liegt vor, wenn

- eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und
- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte und
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Weitere Prüfungen der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung sind nicht erforderlich (Anlass: Urteil des BSG vom 12.7.2006 - B 11a AL 47/05 R).

Diese Grundsätze gelten nicht außerhalb der Bandbreite von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Bei solchen Abfindungen ist die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen Kündigung wie bisher zu prüfen.

2. Es wurde eine Aussage zur Aufgabe einer geringfügigen Beschäftigung getroffen. Eine Sperrzeit kann nur eintreten, wenn die aufgegebene geringfügige Beschäftigung (gemeinsam mit einer anderen geringfügigen Beschäftigung) versicherungspflichtig war (DA 1.1 Abs. 1 Nr. 5).

3. In DA 9.1.1 Abs. 1 Nr. 4 wird geregelt, dass die Insolvenz des Arbeitgebers einen wichtigen Grund für die Aufgabe der Beschäftigung bildet.

### **Aktualisierung, Stand 07/2007**

#### **Wesentliche Änderungen**

Das Beispiel wird an die Regelungen des Leitfadens zu § 37b (vgl. Ziff. 4) angepasst. Danach endet die Frist mit Ablauf des nächstfolgenden Werktages, wenn der letzte Tag bei kalendermäßigem Ablauf der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag fällt.

- DA 7a.2 Abs. 9

Redaktionelle Änderungen der BK-Vorlage sowie die Änderung des § 37b zum 01.05.2007 werden in der Anlage 7 nachvollzogen.

- Anlage 7

Die Änderung des § 37b SGB III durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen werden berücksichtigt (vgl. HEGA 04/07 lfd. Nr. 09).

- Gesetztext

- DA 7a.1 Abs. 4 und Anlage 6

- DA 7a.2 Abs. 4 und 12

Die frühere Rechtsprechung des BSG zu § 140 SGB III, nach der die unverschuldete Unkenntnis der frühzeitigen Meldeobliegenheit nach § 37b SGB III keine leistungsrechtlichen Sanktionen auslöst, ist auch auf § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III anzuwenden (vgl. E-Mail-INFO vom 30.03.2007 SP III 31 – 71 144/7011.4/9033/9042).

- DA 7a.3

Regelungen zum Verfahren bei unterlassenem oder unzureichendem Nachweis der Eigenbemühungen werden aus der DA zu § 119 in die DA 12.3 zu § 144 übernommen. Die Regelung des KuZ-Leitfadens, der zufolge der Vermittler über den Eintritt der Sperrzeit nach Nr. 3 entscheidet, wird umgesetzt (vgl. HEGA 04/07 lfd. Nr. 08):

- DA 12.3

### **Aktualisierung, Stand 12/2006**

#### **Wesentliche Änderungen**

Bei personenbedingter Kündigung liegt ein vertragswidriges Verhalten nur unter engen Voraussetzungen vor.

Sperrzeiten in der Aktionszeit werden auch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit mitgezählt.

Die Rechtsprechung des BSG zu Eigenbemühungen wird umgesetzt (Urteil vom 20.10.2005 - B 7a AL 18/05 R). Danach sind die gesetzlich geforderten Eigenbemühungen von der BA zu konkretisieren. Bei fehlendem Nachweis der geforderten Eigenbemühungen tritt nur eine Sperrzeit ein. Um die Anspruchsvoraussetzung Eigenbemühungen zu verneinen, muss von der AA ermittelt werden, dass die konkretisierten Eigenbemühungen nicht unternommen wurden; fehlender Nachweis allein reicht hierfür nicht aus.

Ein gestuftes Verfahren mit dem Ziel einer Aufhebung der Bewilligung bei wiederholt fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen wird nicht mehr angeboten. Die Rechtsfolgenbelehrung zur drohenden Aufhebung der Bewilligung wegen fehlender Eigenbemühungen entfällt.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe kann auch dann vorliegen, wenn eine beabsichtigte Eheschließung nicht unmittelbar nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitslosen erfolgt, sonst aber ein gewichtiger Anlass für die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, wie z.B. die Einschulung eines Kindes am Umzugsort, vorliegt.

Die BK-Vorlage Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung wurde als Anlage 7 aufgenommen.

- DA 2.3 Abs. 1a

- DA 4

- DA 9.3

- DA 11.2 Abs. 2

- Anlage

Die Regelung wird in den Leitfaden zu § 37b SGB III aufgenommen.

- DA 7a.2 Abs. 2

Die Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis werden neu geregelt: Die Entscheidung über die Bewilligung des Alg ist, wenn der Arbeitslose auch den dritten Meldetermin ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen hat, nicht ab dem Tag der versäumten Meldung, sondern mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben. Neben der Aufhebung mit Wirkung für die Zukunft ist auch der Eintritt einer Sperrzeit festzustellen.

Im Vergleich zur HEGA 09/2006 – lfd. Nr. 12 ist das Beispiel in DA 12.4 im Hinblick auf § 37 Abs. 2 SGB X geändert und die Rechtsgrundlage für die Aufhebung mit Wirkung für die Zukunft korrigiert worden.

- DA 7.4, 8 Abs. 4, 12.4

Zur Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten mit ungewissem Ausgang wird die vor dem 1.1.2005 maßgebliche Weisungslage wieder hergestellt. Anhängige Rechtsstreite und Widerspruchsverfahren sind zu beenden. Dies bedeutet, dass bei nicht durch die AA nachgewiesenem Zugang des Schriftstücks keine rechtswirksame Meldeaufforderung erfolgt ist. Nachgewiesen werden muss der Zugang des Schriftstückes. Letztlich kann der Nachweis eindeutig nur durch Übergabe-Einschreiben oder mit Postzustellungsurkunde gelingen.

Der Vermittler entscheidet, ob die Einladung mit Einwurf-Einschreiben/Übergabe-Einschreiben/Postzustellungsurkunde sinnvoll ist.

- DA 7.3

Wird eine unbefristete Beschäftigung zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung aufgegeben, kann ein wichtiger Grund vorliegen. Die wichtigen Gründe sind aufgezählt.

- DA 9.2

Die Obliegenheit zu zumutbaren Anstrengungen hat erfüllt, wer sich innerhalb der Fristen des § 37b SGB III arbeitsuchend gemeldet hat.

- DA 9.3

Bei Aufgabe einer gem. § 216b SGB III geförderten Beschäftigung in einer Transfergesellschaft zu Gunsten der Aufnahme einer mit Gründungszuschuss geförderten selbständigen Tätigkeit kann ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe vorliegen.

- DA 9.3.1

Schließt der Arbeitslose einen Aufhebungsvertrag bei drohender rechtmäßiger arbeitgeberseitiger Kündigung und vermeidet dadurch für sich Nachteile, kann ein wichtiger Grund vorliegen.

- DA 9.3.1

### **Aktualisierung, Stand 02/2006**

#### **Wesentliche Änderungen:**

In DA 2.2.2 Abs. 6 zu § 144 SGB III wird zur Klarstellung eingefügt, dass die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten kann.

- DA 2.2.2

Bei mehrfacher Arbeitsaufgabe ist nur eine dieser Aufgaben kausal für die eingetretene Arbeitslosigkeit.

Es wird klargestellt, dass der Wechsel in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für eine danach eintretende Arbeitslosigkeit nicht kausal ist, auch wenn der Wechsel nicht nahtlos erfolgt.

- DA 2.4

Ab 1.1.2006 hat ein Verstoß gegen die Obliegenheit zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nicht mehr eine Minderung des Alg, sondern eine einwöchige Sperrzeit zur Folge.

- DA 7a

Eine Sperrzeit, die nach DA 9.3.1 eintritt, weil dem Arbeitnehmer zuzumuten war, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten, ist ggf. nach § 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III (Übermaßverbot) zu kürzen.

- DA 9.3.1

Auf ein Hinausschieben des Eintritts der Arbeitslosigkeit kommt es nicht mehr an.

- DA 9.3.1

Bei einseitiger Freistellung nach Aufhebungsvertrag beginnt die Sperrzeit mit dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit, nicht der Beschäftigungslosigkeit.

- DA 10 Abs. 3

Mehrere Sperrzeiten verschiedener Art, die am selben Tag beginnen, laufen entsprechend ihrer Nummerierung nacheinander ab.

- DA 10 Abs. 5

Die Dauer der Sperrzeit bei einer einvernehmlichen oder arbeitnehmerseitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu

dem Termin, zu dem eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, zu welcher der Arbeitnehmer keinen Anlass gegeben hat, ist ggf. zu kürzen nach § 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III.

- DA 11.4

### **Aktualisierung, Stand 08/2005**

#### **Wesentliche Änderungen:**

Es wird klargestellt, dass bei einer Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG eine pauschale Verneinung eines Beteiligungssachverhalts nur möglich ist, wenn die Abfindung der gesetzlich vorgegebenen Höhe entspricht.

- DA 2.2.2

Die Änderungen berücksichtigen die Pflichten und Sanktionen so genannter „Aufstocker“, für die sowohl der Rechtskreis des SGB II als auch des SGB III maßgebend ist. Es wird klargestellt, dass Pflichtverletzungen im Rechtskreis SGB II nicht im Rechtskreis SGB III sanktioniert werden können.

- DA 4, 5, 6 und 7.1

Es wird klargestellt, welche Bearbeitungsschritte im Falle eines mehrfachen Meldeversäumnisses im zentralen DV Alg vorzunehmen sind.

- DA 12.4

### **Aktualisierung, Stand 01/2005**

#### **Wesentliche Änderungen**

Die Durchführungsanweisungen zum Arbeitslosengeld wurden aktualisiert. Durch die Änderungen infolge Hartz III – 2005 änderte sich im SGB III die Zuordnung von Inhalten zur Nummerierung der Paragraphen. Die DA werden deshalb nicht als 30. Ergänzung der DA Alg/Alhi, sondern als Neuauflage DA Alg Stand 1/2005 herausgegeben. Sie umfassen nur noch das Arbeitslosengeld.

**Gesetzestext****§ 144 SGB III Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit**

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Hat 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. 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. der bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1) oder der Arbeitslose 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 Vorstellungsgespräches, durch sein Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen, an einer Maßnahme nach § 46 oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. 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. 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. der Arbeitslose seiner Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Beschäftigungen im Sinne des Satzes 2 Nr. 1 und 2 sind auch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Der Arbeitnehmer hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem 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 das selbe 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 den Arbeitslosen 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 Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

Im Falle 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.

### **§ 147 SGB III Erlöschen des Anspruchs**

Stand: Aktualisierung 01/2006

- (1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt

1. ...
2. wenn der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat, der Arbeitslose über den Eintritt der Sperrzeiten schriftliche Bescheide erhalten hat und auf die Rechtsfolgen des Eintritts von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen hingewiesen worden ist; dabei werden auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.

(2) ...

### **§ 37b SGB III Frühzeitige Arbeitsuche**

Stand: Aktualisierung 07/2007

Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis 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 Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist nach Satz 1 und 2 reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

### **§ 38 SGB III – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden**

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) <sup>1</sup>Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. <sup>2</sup>Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. <sup>5</sup>Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. <sup>6</sup>Im Übrigen gelten für Ausbildung- und Arbeitsuchende die Meldepflichten im Leistungsverfahren nach den §§ 309 und 310 entsprechend.

[...]

**§ 434s SGB III Gesetz zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente**

Stand: Aktualisierung 12/2008

Abs. 1 – 3 ....

(4) § 144 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld, die vor dem 1. Januar 2009 entstanden sind. In diesen Fällen ist § 144 Abs. 4 in der vom 1. Januar 2009 an geltender Fassung nicht anzuwenden.

**Inhalt**

Änderungen .....	1
Aktualisierung, Stand 11/2011 .....	1
Aktualisierung, Stand 04/2011 .....	1
Aktualisierung, Stand 11/2010 .....	1
Aktualisierung, Stand 04/2010 .....	2
Aktualisierung, Stand 12/2009 .....	2
Aktualisierung, Stand 11/2009 .....	3
Aktualisierung, Stand 09/2009 .....	3
Aktualisierung, Stand 08/2009 .....	4
Aktualisierung, Stand 04/2009 .....	4
Aktualisierung, Stand 12/2008 .....	5
Aktualisierung, Stand 07/2008 .....	8
Aktualisierung, Stand 06/2008 .....	9
Aktualisierung, Stand 03/2008 .....	9
Aktualisierung, Stand 12/2007 .....	11
Aktualisierung, Stand 10/2007 .....	11
Aktualisierung, Stand 07/2007 .....	12
Aktualisierung, Stand 12/2006 .....	13
Aktualisierung, Stand 02/2006 .....	15
Aktualisierung, Stand 08/2005 .....	16
Aktualisierung, Stand 01/2005 .....	16
Gesetzestext .....	17
§ 144 SGB III Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit .....	17
§ 147 SGB III Erlöschen des Anspruchs .....	18
§ 37b SGB III Frühzeitige Arbeitsuche .....	19
§ 38 SGB III – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden .....	19
§ 434s SGB III Gesetz zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente .....	20
Inhalt .....	21
Stichwortverzeichnis .....	24
Durchführungsanweisungen .....	29
0.    Allgemeines zur Sperrzeit .....	29
1.    Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe .....	29
1.1    Allgemeines zu Aufgabesachverhalten .....	29
1.2    Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer .....	30
1.2.1    Beendigung durch Aufhebungsvertrag .....	30
1.2.2    Beteiligungssachverhalte .....	31
1.3    Lösung durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers .....	33

1.4	Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität).....	33
2.	Sperrzeit bei Arbeitsablehnung.....	35
3.	Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen.....	35
4.	Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme.....	37
5.	Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss.....	37
6.	Sperrzeit bei Meldeversäumnis.....	38
6.1	Allgemeines.....	38
6.2	Meldepflicht.....	38
6.3	Aufforderung.....	38
6.4	Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit.....	39
7.	Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung.....	39
7.1	Allgemeines.....	39
7.2	Anwendungsbereich.....	40
7.3	Verspätete Meldung.....	41
8.	Rechtsfolgenbelehrung.....	42
9.	Wichtiger Grund.....	43
9.0	Grundsätze.....	43
9.1	Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidriges Verhalten.....	44
9.1.1	Allgemeine wichtige Gründe.....	44
9.1.2	Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung.....	47
9.1.3	Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen.....	50
9.1.4	Vermeintlich wichtige Gründe bei Aufgabesachverhalten.....	50
9.2	Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung.....	51
9.3	Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen.....	52
9.4	Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme.....	52
9.5	Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis.....	52
9.6	Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung.....	53
10.	Beginn und Ende der Sperrzeit.....	54
11.	Dauer der Sperrzeit.....	55
11.1	Grundsatz.....	55
11.2	Abgestufte Dauer der Sperrzeit.....	56
11.3	Härtefallregelung (bei Aufgabesperrzeit - § 144 Abs. 3 Nr. 2b).....	56
11.4	Übermaßverbot.....	57
12.	Verfahren.....	57
12.1	Sachverhaltsfeststellung.....	57
12.2	Entscheidung.....	58
12.2.1	Grundsätze.....	58
12.2.2	Vorläufige Entscheidung.....	58

12.3	Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen .....	60
12.4	Verfahren bei Meldeversäumnis .....	60
12.4.1	Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit.....	60
Anlagen	.....	63

**Stichwortverzeichnis**

§ 1a KSchG (144.103).....	48
Abbruch einer nicht geförderten Maßnahme (144.50).....	38
abgestufte Sperrzeitdauer (144.132).....	56
ABM (144.116).....	51
Abwicklungsvertrag (144.109).....	50
Abwicklungsvertrag (144.14).....	31
Abwicklungsvertrag während der Kündigungsfrist (144.110).....	50
Altersteilzeit (144.83).....	44
Altersteilzeitvereinbarung (144.100b).....	47
Altersteilzeitvereinbarung und drohende Arbeitgeberkündigung (144.100c).....	47
Änderungskündigung (144.9).....	30
anlassbezogene Gesprächspartner (144.141).....	57
Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) (144.72).....	41
Arbeitsangebot durch AA (144.32).....	35
Arbeitsangebot in der Aktionszeit (144.33).....	35
Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat (144.143).....	58
arbeitsgerichtliche Entscheidungen (144.3).....	29
arbeitsgerichtlicher Vergleich (144.19).....	32
arglistige Täuschung (144.23).....	33
Arztgutachten (144.142).....	57
Aufgabe der Beschäftigung wegen Pflege (144.100a).....	47
Aufgabe einer unbefristeten zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung (144.100).....	46
Aufhebungsvertrag (144.10).....	30
Aufhebungsvertrag bei drohender Arbeitgeberkündigung (144.102).....	47
Auflösung durch den Arbeitnehmer (144.8).....	30
Auflösungssachverhalt bei möglicher Arbeitgeberkündigung (144.11).....	30
Beispiele zur Sperrzeitdauer (144.134).....	56
Berücksichtigung von Sperrzeiten in der Aktionszeit (144.133).....	56
berufliches Fortkommen (144.104).....	48
besondere Beschäftigungsverhältnisse (144.5).....	29
besondere Härte (144.135).....	56
Beteiligungssachverhalt - Feststellung (144.20).....	32
Beteiligungssachverhalte (144.12).....	31
Beweislastumkehr (144.79).....	43
Bewilligung nach Sperrzeitablauf (144.149).....	59
Bildungsgutschein (144.46).....	37
Dauer der Arbeitslosigkeit (144.4).....	29
doppelte Haushaltsführung (144.90).....	45
drohende Arbeitgeberkündigung (144.101).....	47

Ehe oder Lebenspartnerschaft (144.93).....	45
eheähnliche Gemeinschaft (144.95).....	45
Eigenbemühungen - Aufstocker (144.35).....	35
Eigenbemühungen - Konkretisierung (144.38).....	36
Eigenbemühungen - Maßnahme nach § 421i (144.37).....	36
Eigenbemühungen - Nachweise (144.43).....	37
Eigenbemühungen – fehlende Nachweise (144.152) .....	60
Eigenbemühungen – unzureichende Nachweise (144.151).....	60
Eigenbemühungen – Verfahren (144.150).....	60
Eigenbemühungen – wiederholte Aktivitäten (144.40).....	36
Eigenbemühungen fehlender Nachweis (144.44) .....	37
Eigenbemühungen Nachweis (144.39) .....	36
Eigenbemühungen Termin / Rechtsfolgenbelehrung (144.41) .....	36
Eigenbemühungen unzureichende (144.36) .....	36
Eigenbemühungen Zuweisung an einen Dritten (144.42).....	36
einheitliche Sperrzeitdauer (144.131).....	55
Erlöschen (144.76) .....	43
erneute Meldaufforderung (144.58).....	39
Erziehungsgemeinschaft (144.94).....	45
Erziehungsgemeinschaft – nicht leiblicher Elternteil (144.94a).....	45
fehlende Eignung (144.91) .....	45
Feststellungsbogen (144.63a).....	40
gesetzliche / sonstige Bestimmungen (144.84).....	44
Gewichtung der Aussagen (144.146).....	58
Grundrecht (144.92) .....	45
Gründungszuschuss (144.98) .....	46
Herbeiführung der Arbeitslosigkeit/ Beschäftigungslosigkeit (144.24) .....	33
Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (144.16) .....	31
Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung (144.62).....	40
höhere Abfindung (144.105).....	48
Initiierte Kündigung (144.15) .....	31
Insolvenz (144.87) .....	44
Intention (144.1).....	29
Interessenabwägung (144.119).....	52
Interessenabwägung (144.78).....	43
Irrtum des Arbeitslosen (144.80) .....	43
Irrtum über wichtigen Grund (144.137).....	57
Kausalität - Altersteilzeit (144.31).....	35
Kausalität - Eintritt Beschäftigungslosigkeit (144.28 .....	34
Kausalität - Abmahnung (144.30).....	34
Kausalität bei anschließender Dauerbeschäftigung (144.27).....	34

Kausalität bei befristeter Anschlussbeschäftigung (144.25).....	33
Kausalität bei mehreren aufgegebenen Beschäftigungsverhältnissen (144.26).....	34
Kausalität -verhaltensbedingte Kündigung (144.29).....	34
kein wichtiger Grund (144.111).....	50
kein wichtiger Grund bei unzureichenden Eigenbemühungen (144.117).....	52
Kostenerstattung (144.144).....	58
Kriterien für besondere Härte (144.136).....	56
Leistungsvermögen (144.89).....	44
Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuche (144.60).....	39
letzten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse (144.64).....	40
Maßnahmeabbruch - Rechtsfolgenbelehrung - Aufstocker (144.48).....	37
Maßnahmeangebot - Aufstocker (144.47).....	37
maßnahmewidriges Verhalten (144.49).....	37
mehrere Arbeitsangebote (144.34).....	35
mehrere Sperrzeiten (144.125).....	55
Meldeaufforderung (144.55).....	38
Meldeaufforderung - Zugang (144.56).....	39
Meldeaufforderung bei zweifelhafter Arbeitslosigkeit (144.57).....	39
Meldeaufforderung in der Aktionszeit (144.51).....	38
Meldepflicht - während der Aktionszeit (144.54a).....	38
Meldepflicht - während der Arbeitslosigkeit (144.54).....	38
Meldeversäumnis - Aufstocker (144.52).....	38
Meldeversäumnis - Beweis des Zugangs (144.157).....	61
Meldeversäumnis - Beweislast (144.155).....	60
Meldeversäumnis - Einschreiben (144.156).....	60
Meldeversäumnis - Gründe erfragen (144.153).....	60
Meldeversäumnis - versäumter Termin (144.155a).....	60
Meldeversäumnis - Leistungsbereich hat eingeladen (144.53).....	38
Meldeversäumnis - Ortsabwesenheit (144.59).....	39
Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit - Verfahren (144.158).....	61
Meldung beim SGB II-Träger - fehlender Hinweis (144. 72a).....	41
Meldung beim SGB II-Träger (144. 72b) - letzter Tag der Frist.....	41
Mitwirkungspflichten (144.61).....	39
Mobbing (144.88).....	44
Montanunionvertrag (144.99).....	46
mündliche Rechtsfolgenbelehrung (144.77).....	43
offensichtlich rechtswidrige Kündigung (144.17).....	31
Personenbedingte Kündigung (144.22).....	33
rechtmäßige Kündigung (144.18).....	32
Rechtsfolgenbelehrung (144.74).....	42
Rechtsfolgenbelehrung zum Kug (144.77a).....	43

Sachverhaltsermittlung (144.140).....	57
Sachverhaltsermittlung (144.145).....	58
Sachverhaltsermittlung (144.2).....	29
Sammelentscheidung (144.108).....	50
Selbständige (144.6).....	29
sittenwidrige Arbeitsangebote (144.115).....	51
sittenwidrige Entlohnung (144.85).....	44
Sozialauswahl (144.106).....	49
soziale Rechtmäßigkeit – Prüfmaßstab (144.107).....	49
Spätaussiedler (144.86).....	44
Sperrzeit neben Ruhens-,Versagungs-, Entziehungstatbeständen (144.128).....	55
Sperrzeitablauf (144.121).....	54
Sperrzeitbeginn bei Befristung (144.127).....	55
Sperrzeitdauer (144.130).....	55
Sperrzeitereignis - Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (144.7).....	30
Sperrzeitereignis bei Arbeitsablehnung (144.122).....	54
Sperrzeitereignis bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit (144.124).....	55
Sperrzeitereignis fällt in laufende Sperrzeit (144.126).....	55
Sperrzeitereignis in der Aktionszeit und bei Arbeitsuchendmeldung (144.123).....	54
tarifwidrige Arbeitsangebote (144.114).....	51
Teil-Alg-Sperrzeit (144.129).....	55
Teilnahmeverweigerung (144.45).....	37
Teilzeitarbeit (144.112).....	50
Text der Rechtsfolgenbelehrungen (144.75).....	43
Transfergesellschaft (144.97).....	45
Transfergesellschaft - Arbeitsaufgabe (144.98a).....	46
Übermaßverbot – Grundsatz (144.138).....	57
Übermaßverbot bei drohender Arbeitgeberkündigung (144.139).....	57
unbesetzt (144.105a).....	49
unbesetzt (144.71).....	41
unbesetzt (144.154).....	60
Unkenntnis über Arbeitsuchendmeldung (144.73).....	42
unverschuldete Unkenntnis und Meldung beim SGB II-Träger (144. 73a).....	42
VerBIS (144.62a).....	40
verspätete Meldung (144.63).....	40
Vertragswidriges Verhalten (144.21).....	33
vorausgegangene Absprache (144.13).....	31
vorläufige Bewilligung (144.148).....	59
vorläufige Entscheidung (144.147).....	58
Wichtiger Grund – Beispiele – (144.113).....	50
wichtiger Grund bei Meldeversäumnis (144.120).....	52

---

wichtiger Grund bei Meldeversäumnis - Aktionszeit (144.120a) .....	53
wichtiger Grund bei verspäteter Meldung (144.120b) .....	53
Widerspruch gegen Betriebsübergang (144.20a) .....	32
zeitliche Übereinstimmung (144.81) .....	44
zu hohe Eigenbeteiligung bei Eingliederungsmaßnahme (144.118) .....	52
zumutbarer Versuch (144.82) .....	44
Zustimmung (144.96) .....	45

## Durchführungsanweisungen

### 0. Allgemeines zur Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Solidargemeinschaft der Versicherten soll vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die den Eintritt bzw. das Andauern der Arbeitslosigkeit verursacht haben.

**Intention  
(144.1)**

(2) Wenn sich Anhaltspunkte für ein schuldhaftes Herbeiführen der Arbeitslosigkeit ergeben, ist der Sachverhalt aufzuklären. Das ist z. B. der Fall, wenn zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber Gesichtspunkte hinzutreten, die auf eine einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hindeuten.

**Sachverhalts-  
ermittlung  
(144.2)**

Beispiele:

- a) Zusammentreffen einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung mit einer finanziellen Vergünstigung,
- b) widersprüchliche Angaben zur vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(3) Arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind für die Entscheidung über eine Sperrzeit nicht abzuwarten, weil sie insoweit nicht bindend sind.

**arbeitsgerichtliche  
Entscheidungen  
(144.3)**

(4) Eine Sperrzeit tritt auch ein, wenn die Arbeitslosigkeit kürzer ist als die eingetretene Sperrzeit. Bei einer Sperrzeit von zwölf Wochen ist eine besondere Härte zu prüfen, vgl. DA 11.3.

**Dauer der Arbeitslo-  
sigkeit  
(144.4)**

### 1. Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

#### 1.1 Allgemeines zu Aufgabesachverhalten

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Sperrzeitrelevant ist auch das Lösen von

**besondere Beschäf-  
tigungsverhältnisse  
(144.5)**

1. Berufsausbildungsverhältnissen (vgl. hierzu DA 9.1.1 Abs. 1 Nr. 8,
2. Heimarbeitsverhältnissen,
3. Beschäftigungen während der Probezeit,
4. kurzzeitigen Beschäftigungen, wenn dadurch Arbeitslosigkeit herbeigeführt worden ist,
5. geringfügigen Beschäftigungen, soweit sie (bei Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen) versicherungspflichtig waren.

(2) Ohne Bedeutung ist die Aufgabe selbständiger Tätigkeiten. Dies gilt

**Selbständige  
(144.6)**

auch dann, wenn Versicherungspflicht gem. § 28a vorgelegen hat.

(3) Sperrzeitereignis ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Sperrzeit kann auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis eintreten.

**Sperrzeitereignis  
- Beendigung des  
Beschäftigungsver-  
hältnisses  
(144.7)**

## **1.2 Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer**

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Lösungssachverhalte sind

- die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- der Aufhebungsvertrag,
- Beteiligungssachverhalte und

die tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung durch den Arbeitnehmer. Das Beschäftigungsverhältnis endet, wenn sich der Arbeitnehmer der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers entzieht und seine Dienstbereitschaft endet.

**Auflösung durch  
den Arbeitnehmer  
(144.8)**

Beispiele:

- Der Arbeitnehmer erscheint nicht mehr zur Arbeit und meldet sich arbeitslos.
- Der Arbeitnehmer äußert gegenüber dem Arbeitgeber, dass er keine Lust mehr hat zu arbeiten und verlässt den Arbeitsplatz.

(2) Wird eine Änderungskündigung nicht angenommen, ist dies einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht gleichzusetzen. Sie zieht in diesem Fall eine Arbeitgeberkündigung nach sich oder ist mit dieser verbunden.

**Änderungskündigun-  
g  
(144.9)**

### **1.2.1 Beendigung durch Aufhebungsvertrag**

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Ein Aufhebungsvertrag beendet unmittelbar das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis. Darin liegt stets ein Auflösungssachverhalt.

**Aufhebungsvertrag  
(144.10)**

(2) Ob das Arbeitsverhältnis auch durch rechtmäßige Kündigung beendet werden konnte, ist für den Auflösungssachverhalt unerheblich. Entscheidend ist allein, dass der Aufhebungsvertrag gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen konnte.

**Auflösungssachver-  
halt bei möglicher Ar-  
beitgeberkündigung  
(144.11)**

## 1.2.2 Beteiligungssachverhalte

Stand: Aktualisierung 04/2010

- (1) Das Beschäftigungsverhältnis ist durch den Arbeitnehmer auch dann gelöst, wenn es ohne Beteiligung des Arbeitnehmers nicht beendet worden wäre. **Beteiligungssachverhalte (144.12)**
- a) Der Arbeitnehmer schließt eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung. Entscheidend ist der Erklärungswille der Arbeitsvertragsparteien. Eine Absprache liegt auch vor, wenn eine Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG ausgesprochen wird, die Höhe der Abfindung von der gesetzlichen Regelung abweicht und diese Abweichung auf einer Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber beruht. **vorausgegangene Absprache (144.13)**
- b) Bei einer Arbeitgeberkündigung kann der Arbeitslose nachträglich innerhalb der Frist, in der eine Kündigungsschutzklage erhoben werden kann, (z. B. durch einen „Abwicklungsvertrag“) das Beschäftigungsverhältnis gelöst haben. Solche Verträge können insbesondere die Zahlung einer Abfindung zum Inhalt haben, wenn dafür auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung verzichtet wird. **Abwicklungsvertrag (144.14)**
- c) Eine vom Arbeitslosen angeregte Arbeitgeberkündigung bildet auch einen Auflösungssachverhalt. **Initiierte Kündigung (144.15)**

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer bittet den Arbeitgeber, ihm zu kündigen.

- (2) Ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus. Die bloße Hinnahme einer Kündigung reicht nicht aus. Ergeben sich Hinweise auf einen Beteiligungssachverhalt, ist dies aufzuklären. **Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (144.16)**

Beispiel:

Der Arbeitslose erhält nach langjähriger Beschäftigung eine Abfindung in Höhe von 3 Monatsgehältern (15.000 €). Eine vorausgegangene Absprache oder eine nachträgliche Einigung kann nicht festgestellt werden. Die Kündigung ist rechtswidrig, weil sie sozial ungerechtfertigt war.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, da die Kündigung lediglich hingenommen wurde.

- Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten. Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen musste, dass sie gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstößt. **offensichtlich rechtswidrige Kündigung (144.17)**
- Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn

1. die maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten ist,
2. der Arbeitslose nach tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nur noch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) kündbar war, oder
3. der Arbeitslose besonderen Kündigungsschutz genießt und die Kündigung deshalb nichtig ist, z. B. nach
  - a) § 9 MSchG (Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft oder bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung),
  - b) § 18 BEEG (Kündigung während der Elternzeit ohne Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde),
  - c) § 85 SGB IX (Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamtes),
  - d) § 15 KSchG (Kündigung des Mitglieds eines Betriebsrates, einer Jugendvertretung u.a.).

Ob die Kündigung sozial gerechtfertigt oder ungerechtfertigt ist, ist für den Arbeitnehmer idR. nicht offensichtlich.

(3) Wird das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch rechtmäßige ordentliche Arbeitgeberkündigung beendet, liegt allein in der Annahme einer Abfindung oder einer ähnlichen Leistung kein versicherungswidriges Verhalten.

**rechtmäßige Kündigung  
(144.18)**

(4) Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich kann eine Sperrzeit nicht auslösen.

**arbeitsgerichtlicher Vergleich  
(144.19)**

(5) Ob ein Beteiligungssachverhalt vorliegt, ist anhand schriftlicher/mündlicher Vereinbarungen sowie des vorausgehenden/nachgehenden Verhaltens des Arbeitnehmers zu beurteilen. Dabei ist der wirkliche Geschäftswille der Vertragspartner maßgebend (vgl. BSGE v. 9.11.1995 – 11 RAr 27/95, 105/94, 65/95 - DBIR 4279/AFG § 119); ein etwa entgegengesetzter Wortlaut der Erklärungen ist ohne Bedeutung (§ 133 BGB).

**Beteiligungssachverhalt  
- Feststellung  
(144.20)**

(6) Durch den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB wird kein Beteiligungs-/Lösungssachverhalt begründet (Urteil des BSG v. 8.7.2009 – B 11 AL 17/08 R).

**Widerspruch gegen Betriebsübergang  
(144.20a)**

### 1.3 Lösung durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Inhalt des Arbeitsvertrages sind die allgemeinen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen sowie die individuellen Vereinbarungen zur Gestaltung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses. Arbeitsvertragswidriges Verhalten ist jede schuldhaft Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten.

**Vertragswidriges Verhalten**  
**(144.21)**

(2) 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, z.B. verschuldeter Entzug der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer. Wirkt sich das Verhalten während eines befristeten Arbeitsverhältnisses erst nach dessen Verlängerung aus, ist das Verhalten nicht arbeitsvertragswidrig (vgl. BSG vom 15.12.2005 – B 7a AL 46/05 R).

**Personenbedingte Kündigung**  
**(144.22)**

(3) Eine arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, z. B. die Vorlage falscher Zeugnisse, ist kein vertragswidriges Verhalten.

**arglistige Täuschung**  
**(144.23)**

### 1.4 Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Der Auflösungssachverhalt muss kausal für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit gewesen sein (BSG v. 26.10.2004 – B 7 AL 98/03 R). Dies ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen.

**Herbeiführung der Arbeitslosigkeit/ Beschäftigungslosigkeit**  
**(144.24)**

Beispiel:

Kommt es in dem ordentlich gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnis zu einem vertragswidrigen Verhalten, aus dem keine Konsequenzen gezogen werden, ist dieser Sachverhalt nicht kausal für die Beschäftigungslosigkeit. Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

(2) Ist die auf einen Aufgabesachverhalt folgende nahtlose Anschlussbeschäftigung lediglich befristet, bleibt die Aufgabe der Dauerbeschäftigung ursächlich für die anschließend eintretende Beschäftigungslosigkeit und damit sperrzeitrelevant. Eine Sperrzeit tritt ggf. im Anschluss an das zweite oder weitere befristete Beschäftigungsverhältnis ein. Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn seit dem Ende des ersten Beschäftigungsverhältnisses mehr als ein Jahr vergangen ist.

**Kausalität bei befristeter Anschlussbeschäftigung**  
**(144.25)**

Kommt es in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls zu Störung(en), können hieraus weitere Sperrzeiten entstehen. Diese laufen ggf. (teilweise) parallel zu der Sperrzeit nach S. 1 und 2.

**Kausalität bei mehreren aufgegebenen Beschäftigungsverhältnissen (144.26)**

Beispiel:

A verliert seine unbefristete Beschäftigung zum 31.3. wegen vertragswidrigem Verhalten. Er nimmt am 1.4. eine zum 30.4. befristete Beschäftigung auf, die er am 15.4. wegen vertragswidrigem Verhalten verliert.

Lösung: Für die Arbeitslosigkeit am 16.4. ist die Aufgabe der befristeten Beschäftigung, für die Arbeitslosigkeit ab 1.5. die Aufgabe der unbefristeten Beschäftigung kausal. Ab 1.5. laufen beide Sperrzeiten parallel.

(3) Kausalität liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die verlorene Beschäftigung eine Dauerbeschäftigung aufnimmt.

**Kausalität bei anschließender Dauerbeschäftigung (144.27)**

(4) Liegt zwischen dem vorzeitigen Ende einer befristeten oder dem Ende einer unbefristeten Beschäftigung und dem Beginn der befristeten Beschäftigung mindestens ein Arbeitstag mit Beschäftigungslosigkeit, ist die Kausalität zu bejahen. Eine solche Sperrzeit verläuft (zumindest teilweise) parallel zur ausgeübten Anschlussbeschäftigung.

**Kausalität - Eintritt Beschäftigungslosigkeit (144.28)**

(5) Kausalität ist zu verneinen, wenn der Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt war.

**Kausalität - verhaltensbedingte Kündigung (144.29)**

(6) Verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigungen setzen in der Regel eine vorherige Abmahnung wegen Verletzung derselben arbeitsvertraglichen Pflichten voraus. Daher kann die Beschäftigungslosigkeit im Einzelfall nicht verschuldet sein, wenn der Kündigung keine erforderliche Abmahnung vorausgegangen ist. Im personellen Vertrauensbereich, z. B. bei Verletzungen der Treuepflicht, oder bei sonstigen schwerwiegenden Vertragsverletzungen ist hingegen eine Abmahnung entbehrlich, weil sie das dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis entzogene Vertrauen nicht wiederherstellen kann bzw. der Arbeitnehmer nicht damit rechnen kann, dass der Arbeitgeber eine solche Vertragspflichtverletzung hinnehmen wird.

**Kausalität - Abmahnung (144.30)**

Beispiel:

A wird wegen unentschuldigtem Fehlens fristlos entlassen. Er ist wegen seines Verhaltens vorher nicht abgemahnt worden.

Kausalität liegt nicht vor.

(7) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist kausal, wenn nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt wird (zum wichtigen Grund siehe DA 9.0 Abs. 6).

**Kausalität -  
Altersteilzeit  
(144.31)**

## 2. Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 setzt eine von der AA nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (Ausnahme siehe Abs. 2) angebotene Arbeit (auch Berufsausbildungsverhältnis) voraus. Die Regelung erfasst auch die Vereitelung eines Beschäftigungsverhältnisses. Lehnen so genannte Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1c zu § 119) ein durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune unterbreitetes Arbeitsangebot ab, tritt keine Sperrzeit ein.

**Arbeitsangebot  
durch AA  
(144.32)**

(2) Nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 tritt eine Sperrzeit ein, wenn der nach § 38 Abs. 1 arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer ein Arbeitsangebot nicht annimmt, antritt oder die Anbahnung verhindert.

**Arbeitsangebot in  
der Aktionszeit  
(144.33)**

Die Regelung erfasst Arbeitnehmer in dem Zeitraum von der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bis zum Tag vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitsuchendmeldung in diesem Sinne liegt nach der Anzeige nach § 38 Abs. 1 Satz 3 erst vor, wenn der Arbeitnehmer die persönliche Meldung in der Agentur nachgeholt hat. Nach der Gesetzesbegründung sind nur Arbeitsangebote sperrzeitbedroht, deren Beschäftigungsbeginn nach Eintritt der Arbeitslosigkeit liegt.

(3) Bei Ablehnung mehrerer Angebote an einem Tag kann für jedes Angebot eine Sperrzeit eintreten. Die wiederholte Ablehnung derselben Arbeitsstelle führt nicht zu mehreren Sperrzeiten. (vgl. auch DA 10 Abs. 5, DA 11.2.)

**mehrere Arbeitsan-  
gebote  
(144.34)**

## 3. Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Pflicht zu Eigenbemühungen ergibt sich aus § 119 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 4 (vgl. DA 2.4. zu § 119). Verstöße so genannter Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1c zu § 119) gegen die Pflicht zu Eigenbemühungen gegenüber Arbeitsgemeinschaften/optierenden Kommunen sind nicht sperrzeitbedroht.

**Eigenbemühungen  
- Aufstocker  
(144.35)**

(2) Werden Eigenbemühungen ganz oder teilweise abgelehnt, ist der Anspruch nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 118 Abs. 1 Nr. 1 abzulehnen.

**Eigenbemühungen  
unzureichende  
(144.36)**

§ 144 Abs. 1 Nr. 3 ist hingegen anzuwenden (Sperrzeit), wenn nach erfolgter Aufforderung Eigenbemühungen nicht, nicht rechtzeitig oder nur unzureichend nachgewiesen werden. Eine gleichzeitige Anwendung des § 66 SGB I wegen fehlender Mitwirkung scheidet aus.

(3) Die Ablehnung einer Maßnahme nach § 421i bzw. fehlende Mitwirkung in einer solchen Maßnahme kann zu einer Sperrzeit wegen fehlender Eigenbemühungen führen.

**Eigenbemühungen  
- Maßnahme nach §  
421i  
(144.37)**

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

**Eigenbemühungen  
- Konkretisierung  
(144.38)**

- die Eigenbemühungen konkretisiert sind und

- der Nachweis bis zu einem bestimmten Termin gefordert wurde.

Die Konkretisierung von Eigenbemühungen und Nachweiszeitpunkt kann mit Anlage 1 der DA zu § 119 vorgenommen werden.

(5) Die Rechtsfolge des § 144 Abs. 1 Nr. 3 knüpft an den fehlenden oder unvollständigen Nachweis der Eigenbemühungen an. Fehlende Nachweise gehen zu Lasten des Arbeitslosen.

**Eigenbemühungen  
Nachweis  
(144.39)**

(6) Werden in Zeitabschnitten sich wiederholende Aktivitäten verlangt, so muss der Nachweis für jeden Zeitraum erbracht werden.

**Eigenbemühungen –  
wiederholte Aktivitä-  
ten  
(144.40)**

(7) Die Aufforderung zum Nachweis der Eigenbemühungen muss einen konkreten Termin benennen. Eine Sperrzeit setzt eine Rechtsfolgenbelehrung voraus (vgl. Anlage 9).

**Eigenbemühungen  
Termin / Rechtsfol-  
genbelehrung  
(144.41)**

(8) Widerspricht der Arbeitslose einer Zuweisung zu einem nach § 37 beauftragten Dritten, spricht er dort nicht vor oder wirkt er an den Eingliederungsmaßnahmen nicht mit, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, tritt der Widerspruch bzw. die nicht erfolgte Vorsprache an die Stelle des Nachweises i. S. des § 144 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Hinsichtlich der Mitwirkungspflichten während der Eingliederungsbemühungen des Dritten ist der Arbeitslose darauf hinzuweisen, dass er aktiv mitwirken muss. Er ist mit der Forderung von Eigenbemühungen über die möglichen Rechtsfolgen (Eintritt einer Sperrzeit gem. § 144 Abs. 1 Nr. 3) zu belehren. Ein Vordruck wird durch den Vermittlungsbereich zur Verfügung gestellt.

**Eigenbemühungen  
Zuweisung an einen  
Dritten  
(144.42)**

(9) Der Arbeitslose trägt die Nachweislast für seine Eigenbemühungen. Er hat auch dann den Nachweis von Eigenbemühungen zu erbringen, wenn er auf eine Bestätigung Dritter angewiesen ist. Nachweispflicht bedeutet mehr als eine bloße Behauptung; zu fordern sind überprüfbare Angaben und Belege.

**Eigenbemühungen -  
Nachweise  
(144.43)**

(10) Nicht oder nur zum Teil nachgewiesene Eigenbemühungen sind regelmäßig ein Anlass dafür, weitere Nachweise zu verlangen und auch die Verfügbarkeit eingehend zu überprüfen.

**Eigenbemühungen  
fehlender Nachweis  
(144.44)**

#### **4. Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme**

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Nach Förderungszusage und Rechtsfolgenbelehrung kann jede Weigerung, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen, einen Sperrzeitsachverhalt i. S. des § 144 Abs. 1 Nr. 4 darstellen. Dies gilt auch für den Nichtantritt der Maßnahme.

**Teilnahmeverweigerung  
(144.45)**

(2) Die Ablehnung oder die Nichteinlösung eines Bildungsgutscheines ist mangels Konkretisierung des Maßnahmeangebotes nicht sperrzeitbedroht.

**Bildungsgutschein  
(144.46)**

(3) Lehnen sogenannte Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1c zu § 119) eine durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune angebotene Eingliederungsmaßnahme ab, tritt keine Sperrzeit ein.

**Maßnahmeangebot  
- Aufstocker  
(144.47)**

#### **5. Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss**

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Eine Sperrzeit wegen des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme setzt eine vorherige Rechtsfolgenbelehrung voraus. Die BA muss nicht Kostenträger der Maßnahme sein. Brechen so genannte Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1c zu § 119) eine durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune angebotene Maßnahme ab, tritt keine Sperrzeit ein.

**Maßnahmeabbruch  
- Rechtsfolgenbelehrung  
- Aufstocker  
(144.48)**

(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, wiederholt fehlt oder die Unterrichtsordnung grob missachtet.

**maßnahmewidriges  
Verhalten  
(144.49)**

(3) Wenn eine Maßnahme gem. § 120 Abs. 3 abgebrochen wird, liegt kein Sperrzeitsachverhalt vor.

**Abbruch einer nicht  
geförderten Maß-  
nahme  
(144.50)**

## **6. Sperrzeit bei Meldeversäumnis**

### **6.1 Allgemeines**

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Die Regelung gilt für Arbeitslose und für arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§38 Abs. 1 Satz 6); vgl. DA 6.2.

**Meldeaufforderung  
in der Aktionszeit  
(144.51)**

(2) Meldeversäumnisse (§ 59 SGB II) so genannter Aufstocker (Definition siehe DA 1.2 Abs. 1c zu § 119) gegenüber Arbeitsgemeinschaften/optierenden Kommunen sind nicht sperrzeitbedroht.

**Meldeversäumnis  
- Aufstocker  
(144.52)**

(3) Hat der Leistungsbereich zur Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren eingeladen, entscheidet er über die Sperrzeit.

**Meldeversäumnis  
- Leistungsbereich  
hat eingeladen  
(144.53)**

### **6.2 Meldepflicht**

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Die Meldepflicht nach § 309 trifft Arbeitslose, die einen Anspruch auf Alg erheben. Neben Beziehern von Alg sind auch Personen betroffen, deren Antrag noch nicht bearbeitet ist oder die eine ablehnende Entscheidung angegriffen haben. Meldepflicht besteht auch in Ruhenszeiträumen (§ 309 Abs. 1 S. 3).

**Meldepflicht  
- während der Ar-  
beitslosigkeit  
(144.54)**

(2) Für arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer gilt § 309 entsprechend (§ 38 Abs. 1 Satz 6).

**Meldepflicht  
- während der Akti-  
onszeit  
(144.54a)**

### **6.3 Aufforderung**

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Voraussetzung für die Sanktion ist eine Aufforderung durch die AA gem. § 309 bzw. gem. § 38 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 309. Die Aufforderung kann zu einem der in § 309 Abs. 1 oder 2 genannten Zwecke erfolgen.

**Meldeaufforderung  
(144.55)**

(2) Die Rechtswirkung der Meldeaufforderung hängt u. a. vom rechtzeitigen und wirksamen Zugang ab. Von einem Zugang des Einladungsschreibens kann ausgegangen werden, wenn der Brief in den Verfügungsbereich des Empfängers (z.B. Briefkasten) gelangt ist. Die tatsächliche Kenntnisnahme ist nicht erforderlich. Lässt sich der Zugang durch die AA nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.

**Meldeaufforderung  
- Zugang  
(144.56)**

#### **6.4 Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit**

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Liegen begründete Zweifel an der Arbeitslosigkeit vor (z. B. Ortsabwesenheit, Beschäftigungsaufnahme), ist zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen weiter vorliegen. Bei wiederholten Versäumnissen ist stets eine genauere Prüfung erforderlich.

**Meldeaufforderung  
bei zweifelhafter Ar-  
beitslosigkeit  
(144.57)**

(2) Nach einem zweiten Versäumnis ist Arbeitslosigkeit möglichst nahtlos durch weitere Meldeaufforderungen zu überprüfen. Wurde schon zweimal ein Meldetermin ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen, ist in der (dritten) Meldeaufforderung darauf hinzuweisen, dass bei Nichterscheinen ein Meldeversäumnis vorliegt und Verfügbarkeit entfällt. Bei erneutem Meldeversäumnis ohne wichtigen Grund ist die Bewilligung der Leistung mit Wirkung für die Zukunft (nach §§ 48, 45 SGB X aufzuheben; § 37 Abs. 2 SGB X ist zu beachten.

**erneute  
Meldaufforderung  
(144.58)**

(3) Die rückwirkende Aufhebung der Leistungsbewilligung wegen Ortsabwesenheit beseitigt nicht die Meldepflicht nach § 309 Abs. 1.

**Meldeversäumnis  
- Ortsabwesenheit  
(144.59)**

### **7. Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung**

#### **7.1 Allgemeines**

Stand: Aktualisierung 12/2009

(1) Zur Prüfung der Meldepflicht sowie der fristgerechten Meldung wird auf den "Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung (§ 38 Abs. 1 SGB III Recht und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden)" verwiesen.

**Leitfaden zur früh-  
zeitigen Arbeitsuche  
(144.60)**

(2) Bis zur Beantragung der Leistung unterliegt der Arbeitsuchende bezogen auf das Leistungsverfahren nicht den Mitwirkungspflichten gem. § 60 SGB I.

**Mitwirkungspflichten  
(144.61)**

(3) Meldet sich der Arbeitnehmer persönlich arbeitsuchend, sind die Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung nach Anlage 6a zusammen mit den Antragsunterlagen auszugeben. Bei Versendung/Ausgabe der Antragsunterlagen nach einer Anzeige i. S. d. § 38 Abs. 1 Satz 3 ist der Vordruck nach Anlage 6b zu verwenden.

**Hinweise zur  
Arbeitsuchendmeldung  
(144.62)**

(4) Der Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bzw. der Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) ist anhand der Eintragungen in VerBIS/Kundenhistorie zu überprüfen.

**VerBIS  
(144.62a)**

## 7.2 Anwendungsbereich

Stand: Aktualisierung 12/2009

(1) Der Eintritt einer Sperrzeit ist zu prüfen, wenn die Meldung nicht zum spätestens möglichen (rechtzeitigen) Termin erfolgte oder – nach fristgerechter Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) – der vereinbarte Termin für die persönliche Vorsprache in der AA nicht wahrgenommen worden ist. Der spätestens mögliche Termin hängt vom Tag der Kenntnis von der Beendigung ab.

**verspätete Meldung  
(144.63)**

(1a) Die Prüfung der Sperrzeit ist anhand des Vordrucks „Feststellungsbogen zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (§ 144 Abs. 1 Nr. 7)“ zu dokumentieren (vgl. Anlage 6c).

**Feststellungsbogen  
(144.63a)**

(2) Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf das letzte Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vor Anspruchsbeginn zu prüfen.

**letzten Arbeits- oder  
Ausbildungsverhältnis  
(144.64)**

Beispiel: a) 01.01. bis 30.04. befristetes Arbeitsverhältnis  
01.05. bis 30.11. Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.11. zum 30.11. beendet.  
01.12. Arbeitslosmeldung/Antragstellung

b) bis 31.03. unbefristetes Arbeitsverhältnis  
16.04. bis 30.11. Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.11. zum 30.11. beendet.  
01.12. Arbeitslosmeldung/Antragstellung

In Fällen a und b ist der Eintritt der Sperrzeit bezogen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.11 zum 30.11 zu prüfen.

c) bis 30.11. Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 15.10. zum 30.11. beendet.  
01.12. bis 15.01. Am 20.11. vereinbaren AN und AG die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis 15.01.  
01.12. Arbeitslosmeldung/Antragstellung

Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf das bis zum 15.01. befristete Arbeitsverhältnis zu prüfen.

- d) bis 31.03. Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.02. zum 31.03. beendet.
- 01.04. bis 30.11. selbständige Tätigkeit
- 01.12. Arbeitslosmeldung/Antragstellung

Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.02. zum 31.03. zu prüfen.

### 7.3 Verspätete Meldung

Stand: Aktualisierung 12/2009

(1) unbesetzt

**unbesetzt  
(144.71)**

(2) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn eine fristgerechte Anzeige vorliegt und der Arbeitnehmer für das Nichterscheinen zum vereinbarten Termin nach § 38 Abs. 1 einen wichtigen Grund hatte.

**Anzeige (§ 38 Abs. 1  
Satz 3)  
(144.72)**

(2a) Hat sich der Arbeitslose beim SGB II-Träger gemeldet und hat ihn dieser (zunächst) nicht an die AA verwiesen, wird - über den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch - der Tag der Meldung beim SGB II-Träger als Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bei der AA anerkannt.

**Meldung beim SGB  
II-Träger  
- fehlender Hinweis  
(144. 72a)**

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hätte wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.07. zum 31.07. sich spätestens am 13.07. bei der AA arbeitsuchend melden müssen. Er spricht am 11.07. persönlich beim SGB II-Träger vor. Dieser verweist ihn am 20.07. an die AA.

Der Tag der Meldung beim SGB II-Träger wird als Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bei der AA anerkannt; eine Sperrzeit tritt nicht ein.

(2b) Eine fristgerechte Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 liegt vor, wenn der Arbeitslose, am letzten Tag der Frist nach § 38 Abs. 1 beim SGB II-Träger vorgesprochen hat, er durch diesen an die AA verwiesen worden ist und er die persönliche Arbeitsuchendmeldung bei der AA am Folgetag nachgeholt hat. War er am Folgetag an der Meldung gehindert, muss der Arbeitslose die Meldung bei der AA nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt haben.

**Meldung beim SGB  
II-Träger  
(144. 72b)  
- letzter Tag der Frist**

Beispiel 1:

Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.07. zum 31.07. hätte sich der Arbeitnehmer spätestens am 13.07. bei der AA arbeitsuchend melden müssen. Der Arbeitnehmer spricht am 13.07. persönlich beim SGB II-Träger vor; dieser verweist ihn an die AA.

- a) Der Arbeitnehmer meldet sich am 14.07. persönlich in der AA arbeitsuchend/arbeitslos und beantragt Alg.
- b) Der Arbeitnehmer meldet sich am 20.07. persönlich in der AA arbeitsuchend/arbeitslos und beantragt Alg. Im Rahmen der Anhörung teilt er mit, dass er sich nach dem Hinweis des SGB II-Trägers erst am 20.07. bei der AA habe melden können, weil er sich vom 12. bis 19.07. dienstlich im Ausland aufgehalten hat.

In beiden Sachverhalten tritt eine Sperrzeit nicht ein, weil der Arbeitnehmer die

persönliche Meldung bei der AA am Tag nach der Vorsprache beim SGB II-Träger (a) bzw. nach Wegfall des Hinderungsgrundes (b) nachgeholt hat.

Beispiel 2:

Aufgrund des Auslaufens des befristeten Arbeitsverhältnisses zum 30.09. hätte sich der Arbeitnehmer spätestens am 30.06. bei der AA arbeitsuchend melden müssen. Der Arbeitnehmer spricht am 15.06. persönlich beim SGB II-Träger vor; dieser verweist ihn an die AA. Der Arbeitnehmer meldet sich am 14.07. persönlich in der AA arbeitsuchend/arbeitslos und beantragt Alg.

Nachdem der SGB II-Träger den Arbeitnehmer vor Ablauf der Frist nach § 38 Abs. 1 an die AA verwiesen hat, ergeben sich aus der Meldung beim SGB II-Träger zur Prüfung der Sperrzeit keine Besonderheiten.

(3) Eine Sperrzeit tritt außerdem nicht ein, wenn sich der Arbeitslose aufgrund unverschuldeter Unkenntnis der Meldeobliegenheit nicht innerhalb des objektiv gebotenen Zeitraums gemeldet hat. Auf unverschuldete Unkenntnis kann sich nicht berufen, wer die Regelung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung kannte oder hätte kennen müssen. Ein „Kennen müssen“ liegt u. a. vor, wenn sich ein Hinweis auf die Meldeobliegenheit ergibt

- aus dem Kündigungsschreiben oder dem Aufhebungsvertrag oder
- aus einem ab 7/2003 erstellten Aufhebungsbescheid/Leistungsnachweis oder
- aus einem nach dem 30.6.2003 erhaltenen Merkblatt für Arbeitslose bzw. Hinweisblatt zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung.

(4) Dem Arbeitslosen, der die Vorschrift des § 38 Abs. 1 kannte oder nach den Kriterien des Abs. 3 hätte kennen müssen, kann die Verletzung der Obliegenheit nach § 38 Abs. 1 nicht vorgeworfen werden, wenn er während der letzten Beschäftigungslosigkeit AlgII (auch aufstockendes Alg II) bezogen und sich verspätet bei der AA arbeitsuchend gemeldet hat, weil er davon ausgegangen ist, vermittlerisch weiterhin vom SGB II-Träger betreut zu werden bzw. nur einen AlgII-Anspruch zu haben. Hiervon kann ausgegangen werden, wenn er sich (zunächst) an den SGB II-Träger gewandt hat.

Wird im Ausnahmefall bekannt, dass der SGB II-Träger den Arbeitslosen vor Ablauf der Fristen nach § 38 Abs. 1 an die Agentur verwiesen hat, liegt keine unverschuldete Unkenntnis vor.

**Unkenntnis über  
Arbeitsuchendmeldung  
(144.73)**

**unverschuldete Un-  
kenntnis und Mel-  
dung beim SGB II-  
Träger  
(144. 73a)**

## 8. Rechtsfolgenbelehrung

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung kann eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 - 6 nicht eintreten. Die Belehrung muss sich auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs

**Rechtsfolgenbelehrung  
(144.74)**

nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 erstrecken, wenn bei Anlass zu einer weiteren  
- auch verkürzten - Sperrzeit der Anspruch erlöschen würde.

## 2) Text der Rechtsfolgenbelehrungen

- bei Arbeitsangeboten siehe Anlage 8, 8a
- bei unzureichenden Eigenbemühungen siehe Anlage 9
- bei Maßnahmen nach § 46 siehe Anlage 10
- der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen siehe Anlage 10a
- Meldeversäumnis siehe Anlage 11

(3) Zur Rechtsfolgenbelehrung zu § 147 Abs. 1 Nr. 2 vgl. DA zu § 147.

(4) Mündliche Rechtsfolgenbelehrungen sind in VerBIS eindeutig zu dokumentieren.

(5) Arbeitsangebote oder Meldeaufforderungen in der Aktionszeit (§ 38 Abs. 1 SGB III), die mit der Rechtsfolgenbelehrung zu §§ 172 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 144 SGB III bzw. § 180 Satz 1 iVm. § 144 SGB III (ggf. iVm § 216b Abs. 10 SGB III) unterbreitet bzw. erteilt worden sind, führen bezogen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht zum Eintritt einer Sperrzeit.

**Text der Rechtsfolgenbelehrungen  
(144.75)**

**Erlöschen  
(144.76)**

**mündliche Rechtsfolgenbelehrung  
(144.77)**

**Rechtsfolgenbelehrung zum Kug  
(144.77a)**

## 9. Wichtiger Grund

### 9.0 Grundsätze

Stand: Aktualisierung 04/2010

(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 anzuführen.

(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 (z. B. wenn der Nachweis durch Verschulden des Arbeitslosen nicht mehr erbracht werden kann), trifft den Arbeitslosen die Nachweispflicht; also dann, wenn sich der Sachverhalt nicht mehr aufklären lässt und er die Verantwortung dafür trägt. Dies gilt vor allem für die (deutlich) verspätete Angabe wichtiger Gründe.

(3) Irrt sich der Arbeitslose über das Vorliegen eines wichtigen Grundes, verhindert dies nicht den Eintritt einer Sperrzeit. Dann ist eine besondere Härte zu prüfen, vgl. DA 11.3.

**Interessenabwägung  
(144.78)**

**Beweislastumkehr  
(144.79)**

**Irrtum des Arbeitslosen  
(144.80)**

(4) Ein an sich vorliegender wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn keine Möglichkeit bestand, das Sperrzeitereignis auf einen späteren Zeitpunkt zu verlegen.

**zeitliche Übereinstimmung  
(144.81)**

Beispiel:

A will zum 1.1. zu dem Partner ziehen. Die Beschäftigung wird zum 30.11. beendet. Sie hätte zum 31.12. beendet werden können.

Es liegt kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe zum 30.11. vor.

(5) Ein wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn der Arbeitslose erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, den Grund zu beseitigen oder ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre. Kennt der Arbeitnehmer den wichtigen Grund nicht, kann auch kein Versuch zu dessen Beseitigung erwartet werden.

**zumutbarer Versuch  
(144.82)**

Beispiel:

Wird eine Vollzeitbeschäftigung aufgegeben, weil objektiv nur noch Teilzeitarbeit möglich ist, kann ein wichtiger Grund nicht anerkannt werden, wenn die bisherige Beschäftigung in der möglichen Teilzeitform weitergeführt werden konnte. Eine Sperrzeit tritt dagegen nicht ein, wenn ein solcher Versuch unterblieben ist, aber erfolglos gewesen wäre.

(6) Meldet sich der Arbeitslose nach Beendigung seiner Beschäftigung in Altersteilzeit arbeitslos, anstatt planmäßig Altersrente zu beziehen, liegt kein wichtiger Grund für das Herbeiführen der Arbeitslosigkeit vor.

**Altersteilzeit  
(144.83)**

## 9.1 Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidriges Verhalten

### 9.1.1 Allgemeine wichtige Gründe

Stand: Aktualisierung 04/2010

(1) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

- 1) die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, z. B. Arbeitsschutzvorschriften, oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z. B. den anzuwendenden Tarifvertrag), oder die guten Sitten verstoßen würde; in Fällen ohne beidseitige Tarifbindung liegt bei Arbeitsaufgabe ein wichtiger Grund nicht deshalb vor, weil dem Arbeitnehmer nicht das tarifliche Entgelt gezahlt worden ist,
- 2) die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist. Hiervon kann ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 30 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt,
- 3) die Beschäftigung im Aussiedlungsgebiet wegen Spätaussiedlung aufgegeben wurde,
- 4) Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist,
- 5) erheblicher psychischer Druck oder Mobbing am Arbeitsplatz ausgeübt wurde oder sexuelle Belästigung vorlag
- 6) die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist,

**gesetzliche / sonstige Bestimmungen  
(144.84)**

**sittenwidrige Entlohnung  
(144.85)**

**Spätaussiedler  
(144.86)**

**Insolvenz  
(144.87)**

**Mobbing  
(144.88)**

**Leistungsvermögen  
(144.89)**

- |      |   |   |
|------|---|---|
| 7)   | eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist,  | <b>doppelte Haushaltsführung<br/>(144.90)</b>                             |
| 8)   | eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben oder abgelehnt wird,   | <b>fehlende Eignung<br/>(144.91)</b>                                      |
| 9)   | ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Grundrecht der Religionsfreiheit, Einzelfälle vgl. z. B. Urteile des BSG v. 10.12.1980 – 7 RAr 93/79 - DBIR 2574a, v. 15.5.1985 – 7 RAr 83/85 – DBIR 3135, v. 18.2.1987 – 7 RAr 72/85 – DBIR 3267a, v. 28.10.1987 – 7 RAr 8/86 – DBIR 3333 AFG/§ 119),   | <b>Grundrecht<br/>(144.92)</b>  |
| 10)  | 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 (Urteil des BSG v. 17.11.2005 – Az B 11a 11/AL 49/04 R),  | <b>Ehe oder Lebenspartnerschaft<br/>(144.93)</b>                          |
| 11)  | mit dem Partner und dem gemeinsamen Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder)hergestellt werden soll,  | <b>Erziehungsgemeinschaft<br/>(144.94)</b>                                |
| 11a) | eine Erziehungsgemeinschaft mit einem Partner hergestellt wird, der nicht leiblicher Elternteil ist, wenn dies zum Wohl des Kindes ist.   | <b>Erziehungsgemeinschaft – nicht leiblicher Elternteil<br/>(144.94a)</b> |
| 12)  | eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt 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 Einstehen im Bedarfsfall erwarten lässt. Diese wird vermutet, wenn Partner <ul style="list-style-type: none"> <li>- länger als ein Jahr zusammenleben oder</li> <li>- mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben oder</li> <li>- Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder</li> <li>- befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.</li> </ul> | <b>eheähnliche Gemeinschaft<br/>(144.95)</b>                              |
| 13)  | der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes (§ 89 SGB IX) oder der für die Zustimmung nach § 18 BEEG zuständigen Stelle nicht eingeholt hat, aber mit dieser zu rechnen gewesen wäre. Im Falle der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses ist ggf. der Nachweis zu erbringen, dass das Integrationsamt der arbeitgeberseitigen Kündigung zugestimmt hätte.   | <b>Zustimmung<br/>(144.96)</b>  |
| 14)  | Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu   | <b>Transfergesellschaft<br/>(144.97)</b>                                  |

wechseln und gem. § 216b SGB III gefördert werden. Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung,

- 14a) Arbeitnehmer während des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber lösen und für die Restdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft zurückkehren und nach § 216b gefördert werden. **Transfergesellschaft - Arbeitsaufgabe (144.98a)**
- 15) 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, **Gründungszuschuss (144.98)**
- 16) ein älterer Arbeitnehmer (im Zusammenhang mit Freisetzungen nach Art. 56 § 2 Montanunionvertrag ab 52 Jahren) seine Beschäftigung löst, weil ein größerer Betrieb in krisenhafter Situation zu einem kurzfristigen, drastischen Personalabbau (20 v.H. des Personals innerhalb von rd. 3 Monaten mit kürzestmöglicher Kündigungsfrist) gezwungen ist und die deshalb drohende Arbeitslosigkeit durch den örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden kann (vgl. BSG DBIR 3208, 2438a, 3578 AFG/§ 119), **Montanunionvertrag (144.99)**
- 17) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und
- a) bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird (BSG vom 26.10.04 – B 7 AL 98/03)
  - oder
  - b) zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in eine 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
- Aufgabe einer unbefristeten zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung (144.100)**

Beschäftigung aufgegeben wird

- und
- die befristete Beschäftigung mindestens für einen Zeitraum von zwei Monaten eingegangen wird (vgl. BSG v. 12.07.06 – B 11a AL 55/05 R und 73/05 R).

18) das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Pflegevereinbarung nach § 3 Abs. 1 S. 1 des PflegeZGes beendet wird.

**Aufgabe der Beschäftigung wegen Pflege  
(144.100a)**

19) 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 sachkundiger 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 (BSG-Urteil v. 21.7.2009 – Az: B 7 AL 6/08 R).

**Altersteilzeitvereinbarung  
(144.100b)**

Ein wichtiger Grund nach den Nrn. 11 und 12 setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zumutbare Anstrengungen unternommen hat, den Versicherungsfall zu vermeiden oder so weit wie möglich hinauszuschieben. Hierzu zählt, dass frühzeitig ein Vermittlungsauftrag erteilt wurde (vgl. § 38 Abs. 1) oder frühzeitige Eigenbemühungen nachgewiesen werden.

(20) 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 (BSG-Urteil v. 21.7.2009 – Az: B 7 AL 6/08 R). DA 9.1.2 gilt entsprechend.

**Altersteilzeitvereinbarung und drohende Arbeitgeberkündigung  
(144.100c)**

### **9.1.2 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung**

Stand: Aktualisierung 04/2010

(1) Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis beendet, weil ihm andernfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, liegt allein darin kein wichtiger Grund.

**drohende Arbeitgeberkündigung  
(144.101)**

(2) Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung liegt vor, wenn

**Aufhebungsvertrag bei drohender Arbeitgeberkündigung  
(144.102)**

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,

- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche 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 fristgemäße Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt worden ist,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

**und**

1. eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 (noch wesentlicher wirtschaftlicher Vorteil) für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird. § 1a KSchG gilt entsprechend. Der Gedanke des § 1a KSchG, der für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine einfache Klärung der Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet (s. hierzu 1.2.2 Abs. 1 b), wird auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer übertragen. Im Übrigen kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist, (.....)

**§ 1a KSchG  
(144.103)**

Beispiel: Der Arbeitgeber will den AN betriebsbedingt fristgemäß zum Jahresende entlassen. Sie schließen einen Aufhebungsvertrag zum selben Zeitpunkt. A erhält dafür eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsentgelten für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses.  
Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

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; darauf kann sich jedenfalls der Arbeitslose, der das 58. Lebensjahr vollendet und eine Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen oder eine nach Höhe und Zuschnitt vergleichbare Abfindung erhalten bzw. zu beanspruchen hat, nur in besonders begründeten Einzelfällen berufen

**berufliches Fort-  
kommen  
(144.104)**

**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. Dabei sind die

**höhere Abfindung  
(144.105)**

Verhältnisse bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit denen bei arbeitgeberseitiger Kündigung zu vergleichen. Solche Vergünstigungen sind z.B. Abfindungen, die nicht unter 9.1.2 Abs. 2 Nr. 1 fallen und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Anspruch bestanden hätte (Urteil des BSG v. 12.7.2006 – Az: B 11a AL 47/05); würde auch bei einer Kündigung eine Abfindung gezahlt, muss die Abfindung bei einem Aufhebungsvertrag mindestens 10 % höher sein. In den Fallgestaltungen nach den Nrn. 2a) und 2b) kommt es darauf an, dass die drohende Kündigung rechtmäßig wäre. Die Rechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung umfasst nicht nur die Frage, ob die individuell maßgebende Kündigungsfrist oder ein etwaiger Ausschluss der Kündigung durch den Arbeitgeber beachtet worden ist, sondern - in bestimmten Grenzen - auch die Prüfung der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG.

(2a) *unbesetzt*

**unbesetzt  
(144.105a)**

(3) Sozial gerechtfertigt ist eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung nur, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung in dem Betrieb entgegenstehen und soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt wurden. Bei der Sozialauswahl hat der Arbeitgeber den Kreis der miteinander „vergleichbaren“ oder gegenseitig „austauschbaren“ Arbeitnehmer nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen zu ermitteln (betriebliche Tätigkeit, Qualifikation, Ausbildung). Dabei sind die Arbeitnehmer nicht mit einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung durch betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse bedingt ist oder die nach gesetzlichen oder (tarif-)vertraglichen Vorschriften nicht ordentlich kündbar sind. Die Auswahl eines Arbeitnehmers aus dem ermittelten Personenkreis nach seiner sozialen Schutzwürdigkeit erfolgt individuell ausschließlich nach sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderung).

**Sozialauswahl  
(144.106)**

(4) Die Bestimmung der sozialen Gesichtspunkte bei der Sozialauswahl und deren Bewertung im Verhältnis zueinander sind nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen, wenn sie in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 BetrVerfG oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt sind (§ 1 Abs. 4 KSchG). Dies gilt auch, wenn bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVerfG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind. In diesem Falle wird gesetzlich vermutet (Ausnahme: Änderung der Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs), dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. des § 1 KSchG bedingt ist (§ 1 Abs. 5 KSchG). Der Interessenausgleich ersetzt die Stellungnahme des

**soziale Rechtmäßigkeit – Prüfmaßstab  
(144.107)**

Betriebsrates gem. § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG.

(5) Die soziale Rechtfertigung einer (ausgesprochenen oder hypothetischen) Kündigung ist im Einzelfall pauschaliert mit Vordruck zu prüfen (Mustervorlage s. Anlage 3). Änderungen sind nur mit Zustimmung der Zentrale zulässig. Individuelle Prüfungen sind bei begründeten Zweifeln an der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung vorzusehen. Die Bewertung sozialer Gesichtspunkte ist nach Maßgabe des § 1 Abs. 4 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Eine Einzelfallprüfung ist nicht erforderlich, wenn die Agentur für Arbeit eine Sammelentscheidung getroffen hat (z. B. bezogen auf eine Personalabbaumaßnahme) und die konsequente Beachtung der Auswahlkriterien durch den Betrieb gesichert erscheint.

**Sammelentscheidung  
g  
(144.108)**

### 9.1.3 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen

Stand: Aktualisierung 12/2007

(1) Abwicklungsverträge sind wie Aufhebungsverträge zu bewerten.

**Abwicklungsvertrag  
(144.109)**

(2) Wird ein Abwicklungsvertrag binnen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage geschlossen, liegt ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die Kündigung rechtmäßig war.

**Abwicklungsvertrag  
während der Kündi-  
gungsfrist  
(144.110)**

### 9.1.4 Vermeintlich wichtige Gründe bei Aufgabesachverhalten

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Das Alter eines Arbeitslosen, die Zusage einer Entlassungsentschädigung, das Vorliegen der Voraussetzungen des § 428 oder die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines jüngeren Arbeitnehmers sind allein kein wichtiger Grund i. S. des § 144.

**kein wichtiger Grund  
(144.111)**

(2) Kein wichtiger Grund ist der Wunsch, künftig nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben zu wollen. Das Privileg des § 120 Abs. 4 bezieht sich nur auf Erklärungen im Bezug von Alg.

**Teilzeitarbeit  
(144.112)**

(3) Beispiele zum wichtigen Grund vgl. Anlage 13.

**Wichtiger Grund –  
Beispiele –  
(144.113)**

## 9.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die unter 9.1 aufgeführten Gründe gelten entsprechend.

(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 einschlägig tarifgebunden sind. Der Nachweis seiner Tarifgebundenheit obliegt dem Arbeitslosen, der Nachweis, dass der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, der AA.

**tarifwidrige Arbeits-  
angebote  
(144.114)**

(3) Zur Unzumutbarkeit sittenwidriger Arbeitsangebote wird auf DA 2 zu § 121 verwiesen.

**sittenwidrige Ar-  
beitsangebote  
(144.115)**

(4) Lehnt der Arbeitslose ein Arbeitsangebot einer Beschäftigung, die gem. §§ 260 ff. (ABM) gefördert wird, mit der Begründung ab, es würde nicht das volle Arbeitsentgelt einer vergleichbaren ungeforderten Beschäftigung gezahlt, ist die Zumutbarkeit bei beiderseitiger einschlägiger Tarifbindung nach der jeweiligen Fallkonstellation zu beurteilen:

**ABM  
(144.116)**

- 1) Erfasst ein Tarifvertrag ausdrücklich auch diese geförderten Arbeitsverhältnisse, ist das tarifliche Arbeitsentgelt zu beachten.
- 2) Schließt ein Tarifvertrag die geförderten Arbeitsverhältnisse ausdrücklich aus, kann auch ein geringeres Arbeitsentgelt in Betracht kommen.
- 3) Sonst sind die Umstände des Einzelfalles, d.h. die Anwendung eines Tarifvertrages durch den Maßnahmeträger maßgebend.

Liegt keine beidseitige Tarifbindung vor, muss sich der Arbeitslose auf das zumutbare, nicht sittenwidrige Entgelt verweisen lassen.

### 9.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 10/2007

Bei unzureichenden Eigenbemühungen kann ein wichtiger Grund in der Regel nicht vorliegen. Da die Eigenbemühungen insgesamt in Zeiträumen und nicht an einem einzelnen Zeitpunkt zu erbringen sind, würde der Einwand, aus objektiven Gründen Eigenbemühungen nicht erbringen zu können, normalerweise die Arbeitslosigkeit (§ 119 Abs. 1 Nr. 2) und damit den Anspruch insgesamt in Frage stellen. Ein wichtiger Grund kann aber in der objektiven Unmöglichkeit der Vorlage des Nachweises oder der nicht vorgenommenen Eigenbemühungen selbst liegen, z.B. dann, wenn die finanziellen Möglichkeiten für die geforderten Eigenbemühungen überschritten werden oder längere Arbeitsunfähigkeit eintritt.

**kein wichtiger Grund bei unzureichenden Eigenbemühungen (144.117)**

### 9.4 Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Stand: Aktualisierung 10/2007

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme wegen unzumutbar hoher Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten (über 15,00 € mtl.) abgelehnt wird; mittelbar entstehende Aufwendungen bleiben unberücksichtigt (z. B. Kinderbetreuungskosten).

**zu hohe Eigenbeteiligung bei Eingliederungsmaßnahme (144.118)**

### 9.5 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Ein wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis liegt vor, wenn die Befolgung der Meldeaufforderung dem Arbeitslosen bzw. dem arbeitsuchend gemeldeten Arbeitnehmer (§38 Abs. 1) in der Aktionszeit bei Interessenabwägung nicht möglich oder nicht zumutbar war.

**Interessenabwägung (144.119)**

(2) Wichtige Gründe sind insbesondere

**wichtiger Grund bei Meldeversäumnis (144.120)**

- Vorstellung bei einem Arbeitgeber zu einem von diesem gewünschten Termin
- sonstige vom Meldepflichtigen nicht zu vertretende Gründe (z.B. unvorhergesehener Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel)

(3) Ein wichtiger Grund liegt bei Meldeversäumnissen in der Aktionszeit auch vor, wenn

- der Arbeitnehmer die Meldeaufforderung wegen auswärtigen Aufenthalts verspätet zur Kenntnis genommen hat oder
- der Meldetermin in seine Arbeitszeit fällt und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht freigestellt hat.

**wichtiger Grund bei Meldeversäumnis - Aktionszeit (144.120a)**

## 9.6 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

Stand: Aktualisierung 12/2009

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft die persönliche Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 nicht zumutbar war.

**wichtiger Grund bei verspäteter Meldung (144.120b)**

Die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 war nicht zumutbar, wenn eine berufliche Integration im Anschluss an das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis - auch bei frühzeitiger Arbeitsuchendmeldung - in der Regel nicht hätte realisiert werden können. Ein wichtiger Grund kann insbesondere vorliegen, wenn sich der/die Arbeitnehmer/-in nicht (fristgerecht) arbeitsuchend gemeldet hat, weil er/sie im Anschluss an das Arbeitsverhältnis

- a) Wehr- oder Zivildienst leistet,
- b) eine selbständige Tätigkeit aufnimmt,
- c) eine Aus- oder Weiterbildung beginnt oder
- d) wegen Pflege-, Erziehungs- und Betreuungszeiten oder innerhalb der Schutzfristen nach dem MuSchG der Vermittlung nicht zur Verfügung steht.

Im Hinblick auf die Dauer dieser Zeiten kann das Vorliegen des wichtigen Grundes im Einzelfall zu verneinen sein.

### Beispiel:

- a) Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.02. zum 31.03. beendet. Vom 01.04. bis 30.11. wird eine selbständige Tätigkeit ausgeübt. Mit Wirkung zum 01.12. meldet sich der Betroffene arbeitslos und beantragt Alg.

Eine Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung tritt nicht ein, weil ein wichtiger Grund im o. a. Sinne vorliegt.

- b) Der Arbeitnehmer steht seit 2005 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Vom 01.02. bis 31.10.2009 leistet der Arbeitnehmer Grundwehrdienst. Am 01.05.2009 wird das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 31.05.2009 beendet. Mit Wirkung zum 01.11. meldet sich der Betroffene arbeitslos und beantragt Alg.

Eine Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung tritt nicht ein, weil ein wichtiger Grund im o. a. Sinne vorliegt.

- c) Der Arbeitnehmer steht seit 2005 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Vom 01.02. bis 31.10.2009 leistet der Arbeitnehmer Grundwehrdienst. Am 15.10.2009 wird das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 28.10.2009 beendet. Am 01.11. meldet sich der Betroffene arbeitslos und beantragt Alg.

Nachdem der Grundwehrdienst nur geringfügig über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus andauert, liegt im Grundwehrdienst allein kein wichtiger Grund im o. a. Sinne. Die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung mit Kenntnis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28.10.2009 wäre dem Arbeitslosen zumutbar gewesen.

## 10. Beginn und Ende der Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Die Sperrzeit läuft unabhängig von einem Leistungsanspruch kalendermäßig ab. Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Ein Sperrzeitereignis tritt erst ein, wenn alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Wird ein Beschäftigungsverhältnis beendet, beginnt die Sperrzeit an dem Tag, ab dem Beschäftigungslosigkeit vorliegt.

**Sperrzeitablauf  
(144.121)**

Dies gilt auch für Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, das Arbeitsverhältnis aber fortbesteht.

Wird die Beschäftigungslosigkeit durch einseitige Freistellung nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorverlegt, beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, nicht mit dem ersten Tag der Freistellung.

(2) Leistungsrechtlich relevante Stellenangebote sind so zu unterbreiten, dass für den Arbeitslosen bzw. für den arbeitssuchend gemeldeten Arbeitnehmer (§38 Abs. 1) klar erkennbar ist, wann er entsprechend tätig werden muss.

**Sperrzeitereignis bei  
Arbeitsablehnung  
(144.122)**

Der Vermittlungsvorschlag ist deshalb mit einem konkreten Termin bzw. dem Hinweis "sofort" oder "umgehend" zu versehen.

Als Sperrzeitereignis bei Ablehnung bzw. Vereitelung des Arbeitsangebots ist grundsätzlich der vereinbarte Tag der Vorstellung oder Arbeitsaufnahme anzusehen. Sonst 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 Stellenangebots. § 37 Abs. 2 SGB X ist entsprechend anzuwenden.

(3) In den Fällen einer Sperrzeit bei Arbeitsablehnung sowie bei Meldeversäumnis in der Aktionszeit und bei Sperrzeiten nach § 144 Abs. 1 Nr. 7 (verspätete Arbeitsuchendmeldung) beginnt die Sperrzeit mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit.

**Sperrzeitereignis in  
der Aktionszeit und  
bei Arbeit-  
suchendmeldung  
(144.123)**

(4) Für Sperrzeiten bei Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit ist der Ereignistag der Tag der versäumten Meldung.

**Sperrzeitereignis bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit (144.124)**

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

**mehrere Sperrzeiten (144.125)**

- bei unterschiedlicher Sperrzeitart: nacheinander in der Reihenfolge der Gesetzesnummerierung
- bei gleicher Sperrzeitart: parallel.

Die Minderung der Anspruchsdauer ist für jede Sperrzeit gesondert vorzunehmen. DA 11.2 ist zu beachten.

(6) Fällt ein Sperrzeitereignis in eine laufende Sperrzeit, so beginnt die weitere nahtlos im Anschluss an die vorherige (§ 144 Abs. 2, 2. Halbsatz).

**Sperrzeitereignis fällt in laufende Sperrzeit (144.126)**

(7) Zum Beginn der Sperrzeit nach Aufgabe einer unbefristeten Beschäftigung mit nachfolgend befristeter Beschäftigung vgl. DA 1.4.

**Sperrzeitbeginn bei Befristung (144.127)**

(8) Andere Ruhens-, Versagungs- und Entziehungstatbestände verlaufen ungeachtet der Sperrzeiten, d. h. auch ganz oder zeitweilig parallel. Die Anspruchsdauer wird für jeden Tatbestand eigenständig gemindert.

**Sperrzeit neben Ruhens-, Versagungs-, Entziehungstatbeständen (144.128)**

(9) Eine Teil-Alg - Sperrzeit wirkt sich sowohl hinsichtlich des Ruhens als auch der Minderung der Anspruchsdauer ausschließlich in dem Teil-Alg-Anspruch aus. Entsteht nach dem Teil-Alg-Anspruch ein Anspruch auf Alg, wirkt sich eine etwaige Sperrzeit wegen Aufgabe der Beschäftigung, die den Alg-Anspruch bewirkt hat, im Alg-Anspruch aus.

**Teil-Alg-Sperrzeit (144.129)**

## **11. Dauer der Sperrzeit**

### **11.1 Grundsatz**

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Die Dauer einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 2, 4, 5 beträgt 3, 6 oder 12 Wochen.

**Sperrzeitdauer (144.130)**

(2) Die Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 dauert zwei Wochen (§ 144 Abs. 5), die Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 6 und 7 eine Woche (§ 144 Abs. 6).

**einheitliche Sperrzeitdauer (144.131)**

## 11.2 Abgestufte Dauer der Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5, Abs. 4 soll bei einem ersten versicherungswidrigen Verhalten eine Sperrzeit von 3 Wochen, im Wiederholungsfall eine Sperrzeit von 6 Wochen und bei dritten und folgenden Verstößen grundsätzlich eine Sperrzeit von 12 Wochen eintreten. Ein versicherungswidriges Verhalten i.S. des § 144 Abs. 4 liegt vor, wenn nach der Arbeitsuchendmeldung eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen wurde. Bei der Prüfung, ob es sich um eine erste oder zweite Sperrzeit i. S. d. § 144 Abs. 4 Nr. 1 oder 2 handelt, sind daher alle Sperrzeiten nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5 in der Aktionszeit und in der Zeit der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Auch wenn mehrere Sperrzeiten gleichzeitig festgestellt werden, ist die Staffelung nach § 144 Abs. 4 zu beachten.

Soweit Übergangsrecht anzuwenden ist, kann auf die Archivfassung der DA 11.2 zurückgegriffen werden.

**abgestufte Sperrzeitdauer  
(144.132)**

(2) Abs. 4 Satz 2 bewirkt, dass Sperrzeiten, die während der Aktionszeit gem. § 38 Abs. 1, eintreten, der Abstufung des Abs. 4 Satz 1 unterliegen und auch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit mitgezählt werden.

**Berücksichtigung von Sperrzeiten in der Aktionszeit  
(144.133)**

(3) Beispiele vgl. Anlage 13.

**Beispiele zur Sperrzeitdauer  
(144.134)**

## 11.3 Härtefallregelung (bei Aufgabesperrzeit - § 144 Abs. 3 Nr. 2b)

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Über die besondere Härte ist von Amts wegen nach den Umständen des Einzelfalles zu entscheiden. Ob eine besondere Härte vorliegt, ist nach allen für eine Sperrzeitentscheidung maßgebenden Tatsachen zu beurteilen. Umstände, die eine besondere Härte begründen, können zwar von ihrem Gewicht her noch nicht den Eintritt einer Sperrzeit verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit mit Regeldauer als besonders hart erscheinen lassen.

**besondere Härte  
(144.135)**

(2) Allgemeine Lebensumstände bzw. Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art (z. B. Größe der Familie, ungünstige wirtschaftliche Lage) oder Umstände, die die Stellung des Arbeitslosen als Arbeitnehmer kennzeichnen (z. B. erstmaliger Sperrzeitanlass, alsbaldige Arbeitsaufnahme), können die Herabsetzung der Sperrzeit grundsätzlich nicht rechtfertigen.

**Kriterien für besondere Härte  
(144.136)**

(3) Ein Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes kann die Annahme einer besonderen Härte nur rechtfertigen, wenn er unvermeidbar war, z. B. auch nicht durch Rückfrage bei einer kompetenten Stelle auszuräumen war.

**Irrtum über wichtigen Grund  
(144.137)**

## 11.4 Übermaßverbot

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) § 144 Abs. 3 Nrn. 1, 2 a, realisiert das so genannte Übermaßverbot, wonach eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nicht übermäßig lang sein darf bezogen auf die dem Verhalten des Arbeitslosen zuzurechnende Dauer der Arbeitslosigkeit.

**Übermaßverbot – Grundsatz  
(144.138)**

(2) Bei einer einvernehmlichen oder arbeitnehmerseitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem Termin, zu dem eine unverschuldete arbeitgeberseitige Kündigung drohte, tritt eine Sperrzeit ein, wenn dem Arbeitnehmer zuzumuten war, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten.

**Übermaßverbot bei drohender Arbeitgeberkündigung  
(144.139)**

Die Dauer der Sperrzeit ist ggf. nach § 144 Abs. 3 S. 2 zu kürzen.

## 12. Verfahren

### 12.1 Sachverhaltsfeststellung

Stand: Aktualisierung 11/2011

*(1) Dem Arbeitslosen ist vor der Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 24 SGB X). Die Ausgabe eines Fragebogens (Anlagen 1,2,4 – bereitgestellt als BK-Text) ist zu dokumentieren. Werden für eine rechtmäßige arbeitgeberseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses betriebsbedingte Gründe angegeben und wird eine Abfindung gem. § 1a KSchG gezahlt, sind i.d.R. keine weiteren Feststellungen zum Sachverhalt erforderlich. Ist die Abfindung in einem Sozialplan/Interessenausgleich bestimmt worden, gilt dies auch für Abfindungen von mehr als 0,5 Monatsentgelten für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses.*

**Sachverhaltsermittlung  
(144.140)**

(2) Arbeitslosen sind bei Bedarf spezielle Gesprächspartner, z. B. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt anzubieten. Bei besonders sensiblen Sachverhalten (z.B. vorgetragener sexueller Belästigung) kann von Rückfragen beim Arbeitgeber abgesehen werden. Besonders schützenswerte Sozialdaten sind in einem verschlossenen Umschlag in der Leistungsakte abzulegen.

**anlassbezogene Gesprächspartner  
(144.141)**

(3) Zur Beurteilung des wichtigen Grundes aufgrund des Leistungsvermögens - auch bei einer (behaupteten) alkoholbedingten

**Arztgutachten  
(144.142)**

Erkrankung - ist grundsätzlich ein Gutachten des Ärztlichen Dienstes der AA, ggf. ein psychologisches Gutachten einzuholen. Der Fachdienst kann auch durch den Leistungsbereich eingeschaltet werden (analog dem Verfahren zu § 125 SGB III).

(4) Wurde dem Arbeitslosen die Arbeitsaufgabe ärztlicherseits angeraten, kann ggf. ein wichtiger Grund aufgrund von Erklärungen des Arbeitslosen und des behandelnden Arztes anerkannt werden. Hierzu ist der Vordruck nach Muster der Anlage 4, Liquidation Anlage 5, als BK-Text bereitgestellt, zu verwenden. Andere Atteste können zusammen mit Erklärungen des Arbeitslosen verwendet werden, wenn sie inhaltlich den Anforderungen des Vordruckes genügen. Der Fachdienst ist schon bei geringen Zweifeln einzuschalten.

**Arbeitsaufgabe auf  
ärztlichen Rat  
(144.143)**

(5) Die gutachterliche Äußerung des behandelnden Arztes in dem Vordruck nach Muster der Anlage 4a kann durch den Ärztlichen Dienst vergütet werden. Die Liquidation darf nur im Leistungsverfahren, also in der Regel mit dem Leistungsprofilung oder durch den Antragservice, ausgegeben werden. Hierzu ist zusätzlich auch das Formblatt des Ärztlichen Dienstes nach Muster der Anlage 4b auszuhändigen. Wird der Liquidationsvordruck im Rahmen des Leistungsprofilings ausgegeben, sind der Name des Kunden und die Kundennummer bereits eingedruckt, sonst sind sie in den Vordruck einzutragen. Auf der eingereichten Liquidation ist durch die bearbeitende Stelle zu bestätigen, dass die Stellungnahme vorliegt.

**Kostenerstattung  
(144.144)**

Die Liquidation ist dann an den Ärztlichen Dienst zur Anweisung und statistischen Erfassung im IT-Verfahren coMed abzugeben.

## 12.2 Entscheidung

### 12.2.1 Grundsätze

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Der Sachverhalt ist vor der Entscheidung umfassend zu ermitteln.

**Sachverhaltsermittlung  
(144.145)**

Den Aussagen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt regelmäßig gleiches Gewicht zu.

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

**Gewichtung der  
Aussagen  
(144.146)**

### 12.2.2 Vorläufige Entscheidung

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) § 328 Abs. 1 Nr. 3 eröffnet die Möglichkeit, bei der Entscheidung über den Anspruch Leistungen ohne Sperrzeit vorläufig zu bewilligen. Die Verzögerung darf durch den Arbeitslosen nicht verschuldet sein.

**vorläufige Entscheidung  
(144.147)**

(2) Voraussetzung ist, dass nach dem bekannten Sachverhalt - einschl. einer Stellungnahme des Arbeitslosen - und dem Ergebnis sofortiger Sachverhaltsaufklärung (z. B. durch telef. Rückfrage) die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass keine Sperrzeit eingetreten ist. In diesem Fall ist der Fall ohne Sperrzeit zu bewilligen. In COLIBRI kann eine entsprechende Kennzeichnung vorgenommen werden. Im Bescheid wird folgender Text ausgegeben:

**vorläufige Bewilligung  
(144.148)**

„Über die Erbringung der Leistung wurde im Sinne des § 328 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vorläufig entschieden. Soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Leistungsanspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird, sind überzahlte Beträge von Ihnen zurückzuzahlen.“

(3) Diese vorläufige Entscheidung eignet sich nicht für Sachverhalte, in denen die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass eine Sperrzeit eintritt. In diesem Fall ist die Leistung zunächst nur für die Zeit nach Ablauf der voraussichtlich eintretenden Sperrzeit zu bewilligen.

**Bewilligung nach  
Sperrzeitablauf  
(144.149)**

Dem Arbeitslosen ist in diesem Fall anzuraten, ggf. Alg II zu beantragen und sich bei der Krankenkasse nach seinem Versicherungsschutz zu erkundigen. Ihm ist auf Wunsch, z. B. zur Vorlage bei der für die Zahlung von Alg II zuständigen Stelle, ein entsprechender Bescheid zu erteilen. Der Bescheid kann über die BK-Vorlage 3s144-41 [Ablehnung vorläufige Bewilligung (DA 144-12-2)] erstellt werden. Im Übrigen ist dem Arbeitslosen eine Zwischennachricht zu geben.

Die Zwischennachricht über die Sperrzeitsachverhaltsermittlung kann über die BK-Vorlage 3s144-40 [Zwischennachricht wegen Sperrzeitermittlungen] erstellt werden. Die Zwischennachricht ist zusätzlich zu dem COLIBRI-Bescheid zu erstellen.

Bis zur Anpassung der COLIBRI-Bescheide ist wie folgt vorzugehen:

- ➔ VER-Zeiten können in COLIBRI weiterhin als „vorläufig“ gekennzeichnet werden.
- ➔ ergänzend zum COLIBRI-Bescheid ist die geänderte BK-Vorlage 3s144-40 zu verwenden.
- ➔ Der COLIBRI-Bescheid ist am Arbeitsplatzdrucker auszudrucken und zusammen mit der BK-Vorlage an den Kunden zu versenden.

Das beschriebene Verfahren gilt nur für Sperrzeiten, die am Beginn des Leistungsanspruches liegen und somit eine vorläufige Ablehnung des Antrages für die Dauer der Sperrzeit darstellen.

### 12.3 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 10/2007

(1) Für die Forderung von Eigenbemühungen ist ein abgestuftes Verfahren vorgesehen (vgl. DA 2 zu § 119). Eigenbemühungen – Nachweis.

Der Nachweis von Eigenbemühungen ist mit dem bereitgestellten Vordruck zu verlangen.

**Eigenbemühungen –  
Verfahren  
(144.150)**

(2) Entsprechen die vorgelegten Nachweise nicht oder nur teilweise den Vorgaben, ist dies in VERBIS (Kundenhistorie) zu dokumentieren und über die Sperrzeit zu entscheiden.

**Eigenbemühungen –  
unzureichende  
Nachweise  
(144.151)**

(3) Werden die geforderten Nachweise nicht vorgelegt, ist dies ebenfalls zu dokumentieren und die vorläufige Zahlungseinstellung zu veranlassen. Der Sachverhalt ist zu klären. Unzulänglichkeiten in der Dokumentation gehen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung.

**Eigenbemühungen –  
fehlende Nachweise  
(144.152)**

### 12.4 Verfahren bei Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 12/2008

(1) Der Meldepflichtige ist nach jedem Versäumnis über seine Gründe zum Nichterscheinen zu befragen.

**Meldeversäumnis -  
Gründe erfragen  
(144.153)**

**unbesetzt  
(144.154)**

(2) Bei der Überprüfung des wichtigen Grundes gilt ebenfalls die Beweislastregelung des § 144 Abs. 1 Satz 2. Die Entscheidungsgründe sind unter Hinweis auf die eingesehenen Nachweise in VerBIS (Kundenhistorie) stichpunktartig zu vermerken.

**Meldeversäumnis  
- Beweislast  
(144.155)**

#### 12.4.1 Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit

Stand: Aktualisierung 11/2011

(1) 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.

**Meldeversäumnis  
- versäumter Termin  
(144.155a)**

(2) Meldepflichtige, die angeben, eine Meldeaufforderung nicht erhalten zu haben, sind mit Einschreiben zu weiteren Meldungen aufzufordern. Die Auslieferung wird im Internet unter [www.deutschepost.de/briefstatus](http://www.deutschepost.de/briefstatus) oder telefonisch unter 01805/290690

**Meldeversäumnis  
- Einschreiben  
(144.156)**

bestätigt. In Ausnahmefällen kann die Übermittlung der Aufforderung mittels Postzustellungsauftrag in Betracht kommen.

(3) Wird der Zugang der mit dem Einschreiben übersandten Meldeaufforderung bestritten, kann vom Call Center (s. Abs. 2) eine Kopie des Auslieferungsbeleges gegen ein Entgelt von 5,00 EUR angefordert werden. Diese Gebühren sind unter Buchungsstelle 5/52601/00 zu buchen.

**Meldeversäumnis  
- Beweis des Zu-  
gangs  
(144.157)**

(4) Bei Meldeversäumnissen während der Arbeitslosigkeit ist wie folgt zu verfahren:

**Meldeversäumnis  
während der Arbeits-  
losigkeit  
- Verfahren  
(144.158)**

#### Erste Meldeaufforderung

*Erscheint der Kunde zur ersten Meldeaufforderung nach § 309 nicht, ist die Leistung in COLIBRI auf der Grundlage des § 331 SGB III vorläufig einzustellen. Liegt kein laufender Leistungsfall vor, ist in COLIBRI ein offener Vorgang mit dem Eintrag „Meldeversäumnis“ im Feld „Inhalt“ anzulegen.*

#### Zweite Meldeaufforderung

*Erscheint der Kunde zur zweiten Einladung und hatte er einen wichtigen Grund für das Nichterscheinen zur ersten Einladung, ist die Weiterzahlung zu veranlassen bzw. der offene Vorgang zu entfernen.*

Liegt kein wichtiger Grund vor, ist die Sperrzeit von einer Woche in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen und die Weiterzahlung zu veranlassen. Erscheint der Kunde zum zweiten Meldetermin erneut nicht, bleibt der Fall weiter vorläufig eingestellt.

#### Dritte Meldeaufforderung

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 EIBa-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 EIBa-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. Vor der Erfassung/Anordnung der Beendigung in COLIBRI sind die erfassten Sperrzeiten als VER-Zeiten anzuordnen, weil sonst kein Aufhebungsbescheid erstellt werden kann.*

Beispiel:

Der Kunde ist ohne Angabe von Gründen Meldeaufforderungen der AA zum 06.02., 10.02. und 15.02. nicht nachgekommen.

Der Leistungsfall wird am 18.02. bearbeitet; er ist mit Beendigungsgrund „sonstige Gründe“ (mit Wirkung für Zukunft; § 37 Abs. 2 SGB X) ab 21.02. einzustellen. Die Bewilligung ist mit manuellem Bescheid ab 21.02. gem. § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X aufzuheben.

Liegt noch kein laufender Leistungsfall vor, ist der Leistungsbereich zu informieren. Das Veranlasste ist in VerBIS (Kundenhistorie) zu dokumentieren.

**Anlagen**

## Anlage 1

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

- Anschreiben
- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 1a

Fragebogen bei eigener Kündigung oder Aufhebungsvertrag – an Arbeitnehmer

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 1b

Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag – an Arbeitgeber

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 2

Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitgeber mit einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung

- Anschreiben
- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 2a

Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitgeber mit einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung – an Arbeitnehmer

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 3

Fragen zur sozialen Rechtfertigung bei Kündigung durch den Arbeitgeber

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 4

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat

- Anschreiben

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 4a

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 4b

Liquidation für Ärztliche Stellungnahme zur Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 5

Fragebogen bei Arbeitgeberkündigung

- Anschreiben

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 5a

Fragebogen bei Arbeitgeberkündigung

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 5b

Sperrzeitverfügung

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 6a

Hinweisblatt aus Anlass der persönlichen Arbeitsuchendmeldung

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 6b

Hinweisblatt aus Anlass der Anzeige zur Fristwahrung

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

#### Anlage 6c

Feststellungsbogen

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 7

Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter  
Arbeitsuchendmeldung

- Diese Anlage wird auch im BK-Browser zur Verfügung gestellt

## Anlage 8

Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten

## Anlage 8a

Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten  
(Übergangsregelung)

## Anlage 9

Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen

## Anlage 10

Rechtsfolgenbelehrung bei Maßnahmen der Eignungsfeststellung/  
Trainingsmaßnahmen

## Anlage 10a

Rechtsfolgenbelehrung bei Maßnahmen der Eignungsfeststellung/  
Trainingsmaßnahmen (Übergangsregelung)

## Anlage 11

Rechtsfolgenbelehrung bei Meldeversäumnis

## Anlage 12

*unbesetzt*

## Anlage 13

Beispiele

Seite 1 - 2 – zum wichtigen Grund

Seite 3 – zur abgestuften Sperrzeitdauer



### **Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer**

Mit dem Fragebogen wird geprüft, ob eine Sperrzeit gemäß § 144 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) eingetreten ist.

Eine Sperrzeit tritt ein, wenn Sie ohne wichtigen Grund das Beschäftigungsverhältnis selbst gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben.

Bitte beantworten Sie die Fragen sorgfältig, ggf. auf einem weiteren Blatt.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre Agentur für Arbeit

Name, Vorname	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

**Agentur für Arbeit ...****Fragebogen bei eigener Kündigung oder Aufhebungsvertrag**

1. Aus welchen Gründen haben Sie das Beschäftigungsverhältnis beendet?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Legen Sie bitte die Kündigung oder den Aufhebungsvertrag vor.

2. Haben Sie versucht, diese Gründe zu beseitigen?

Ja

Was haben Sie unternommen?

---

---

---

---

---

Das Gespräch fand statt am \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_

Nein

Bitte begründen Sie, warum Sie keinen Versuch unternommen haben:

---

---

---

---

---

3. War es möglich, das Beschäftigungsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden und haben Sie dazu einen Versuch unternommen?

Ja

Was haben Sie unternommen?

---

---

---

---

Das Gespräch fand statt am \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_

Nein

Bitte begründen Sie, warum Sie keinen Versuch unternommen haben:

---

---

---

---

4. Haben Sie das Arbeitsverhältnis beendet, um eine Arbeitgeberkündigung zu vermeiden?

Ja

Bitte begründen Sie, welche Nachteile Sie bei einer Kündigung befürchten müssen:

---

---

---


---

Das Gespräch fand statt am \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_

Nein

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Name, Vorname des Kunden	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

## Agentur für Arbeit

### Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag

1. Drohte eine Kündigung durch Sie?  Ja  Nein

2. Wäre das Beschäftigungsverhältnis durch Sie früher oder zum selben Zeitpunkt beendet worden?  Ja  Nein

Wenn nein: ggf. abweichendes Beendigungsdatum \_\_\_\_\_

3. Hätten Sie die Kündigung aus betrieblichen Gründen ausgesprochen?  Ja  Nein

4. Wäre dabei die Kündigungsfrist eingehalten worden?  Ja  Nein

5. Hatte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nur mit der Kündigung oder dem Aufhebungsvertrag Anspruch auf Vergünstigungen (z.B. Abfindung)?  Ja  Nein

6. Beträgt der Anspruch auf Vergünstigungen (z.B. Abfindung) weniger als 0,25 oder mehr als 0,5 eines Monatsentgeltes pro Beschäftigungsjahr?  Ja  Nein

Wenn ja: Wäre die Kündigung zu diesem Zeitpunkt auch sozial gerechtfertigt gewesen?  Ja  Nein

Wenn ja: Erläutern Sie bitte die Kriterien (in die Sozialauswahl einbezogene Mitarbeiter, soziale Gesichtspunkte – Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung).

---



---



---



---



---

\_\_\_\_\_  
Ansprechpartner für Rückfragen

\_\_\_\_\_  
Telefondurchwahl

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Firmenstempel/Unterschrift




### **Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitgeber mit einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung**

Mit dem Fragebogen wird geprüft, ob eine Sperrzeit gemäß §144 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) eingetreten ist.

Eine Sperrzeit tritt ein, wenn Sie ohne wichtigen Grund das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich mit Ihrem ehemaligen Arbeitgeber beendet haben. Einvernehmen liegt vor, wenn Sie mit Ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Kündigung vereinbart oder einer solchen zugestimmt haben. Die Zustimmung kann auch in einem Abwicklungsvertrag oder arbeitsgerichtlichen Vergleich liegen.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre Agentur für Arbeit

Name, Vorname	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

**Agentur für Arbeit ...****Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitgeber mit Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung**

1. Haben Sie zu der Kündigung mit Ihrem Arbeitgeber eine mündliche oder schriftliche Vereinbarung getroffen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
--	---

Wenn ja:  schriftlich  mündlich am: \_\_\_\_\_

Der Betriebsrat hat für mich auf meinen Kündigungsschutz verzichtet (z.B. durch Betriebsvereinbarung).

2. Haben Sie gegenüber dem Arbeitgeber erklärt, dass Sie auf eine Kündigungsschutzklage verzichten oder mit der Kündigung einverstanden sind?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
---	---

3. Gab es wichtige Gründe, warum Sie mit der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses einverstanden waren (z.B. private oder gesundheitliche Gründe)?


\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Name, Vorname des Kunden	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

**Agentur für Arbeit****Fragen zur sozialen Rechtfertigung bei Kündigung durch den Arbeitgeber**

1. Haben Sie der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt?  Ja  Nein

Wenn nein: Die folgende Frage brauchen Sie nicht zu beantworten.

2. War die Kündigung sozial gerechtfertigt?  Ja  Nein

Wenn ja: Bitte erläutern Sie die Kriterien (in die Sozialauswahl einbezogene Mitarbeiter, soziale Gesichtspunkte – Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung).

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Ansprechpartner für Rückfragen

\_\_\_\_\_  
Telefondurchwahl

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Firmenstempel/Unterschrift


**Agentur für Arbeit****Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat**

Sie haben auf ärztlichen Rat Ihre Beschäftigung beendet oder beabsichtigen dies.

Mit diesem Fragebogen wird geprüft, ob in Ihrem Leistungsfall eine Sperrzeit gemäß § 144 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) eingetreten ist. Eine Sperrzeit tritt ein, wenn Sie das Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund gelöst haben. Auch gesundheitliche Einschränkungen können ein wichtiger Grund sein. Dies kann Ihr behandelnder Arzt mit dem beigefügten Vordruck bescheinigen. Dadurch sind weitere ärztliche Untersuchungen nicht ausgeschlossen.

Reichen Sie diesen Fragebogen bitte möglichst bald ein.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre Agentur für Arbeit

Name, Vorname	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

Agentur für Arbeit

### Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat

Arbeitgeber:
--------------

#### Angaben des Antragstellers

##### 1. Beschreibung des Arbeitsplatzes

Bitte tragen Sie hier ein, welche Tätigkeiten Sie ausgeübt haben und welchen besonderen Belastungen oder äußeren Einflüssen Sie ausgesetzt waren (z.B. Heben, Tragen, Bücken, Nässe, Kälte, Staub):

---



---



---



---

War Schichtarbeit zu leisten?  **Nein**  **Ja**, Arbeit in 2 Schichten  **Ja**, Arbeit in 3 Schichten

##### 2. Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses

Haben Sie versucht, mit Ihrem Arbeitgeber die gesundheitlichen Belastungen zu vermeiden (ggf. durch einen anderen Arbeitsplatz)?

**Ja** das Gespräch fand statt am \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_

Ergebnis:

---



---



---

**Nein** Begründung: \_\_\_\_\_

---



---



---

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Name, Vorname:	Kundennummer:
----------------	---------------

**Ärztliche Stellungnahme**

**Hinweis:**

Es sollen gesundheitliche Gründe für die Aufgabe der Beschäftigung vorliegen. Diese können durch nachfolgende Bestätigung belegt werden. Stellen Sie ihre Bestätigung bitte auf die Arbeitsplatzbeschreibung ab.

Sie können nach Nrn. 80 und 95 GOÄ (einfacher Satz) mit der Agentur für Arbeit abrechnen.

Folgende Tätigkeiten können nicht mehr ausgeübt werden:

---

---

---

---

---

---

---

Die Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt:

---

---

---

---

---

---

---

---

Ich habe daher am \_\_\_\_\_ empfohlen, die Beschäftigung aufzugeben.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Stempel, Unterschrift des Arztes

Absender:



**Bundesagentur für Arbeit**

Rechnungsnummer .....

Rechnungsdatum .....

USt-Id-Nr. oder .....

Steuernummer .....

BGL .....

Hinweis: Aus Datenschutzgründen wird bei der Bezahlung der Rechnung Bezug genommen auf das Rechnungsdatum oder die Rechnungsnummer, jedoch nicht den Kundennamen.

**LIQUIDATION  
für**

**Ärztliche Stellungnahme zur Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat**

\_\_\_\_\_  
(Name) (Vorname) (Geb.-Datum) (Kunden-Nr.)

Meine Leistung wird wie folgt honoriert:

Schriftliche gutachtliche Äußerung	(GOÄ Nr. 80)	17,49 €
Schreibgebühr	(GOÄ Nr. 95)	3,50 €
ggf. Portokosten		
Ggf. Mehrwertsteuer		
Portokosten		

Zusammen \_\_\_\_\_ €

=====

-----

**Nur für Kunden aus dem Rechtskreis SGB III und für Kunden aus dem Rechtskreis SGB II, wenn diese von den Teams „U25“ oder „REHA“ der Agentur für Arbeit betreut werden.**

-----

Vermerke der Agentur für Arbeit		
Die ärztliche Stellungnahme liegt vor		
Org.Z	Unterschrift	Datum
Fachkraft/Team		
Begutachtungsliste		
Nr.:	_____	Hj 2 _____
Org.Z	Unterschrift	Datum

Der Betrag ist zu überweisen auf

Konto \_\_\_\_\_

bei \_\_\_\_\_

BLZ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Datum Stempel des Arztes



### **Fragebogen bei Arbeitgeberkündigung**

Mit dem Fragebogen wird geprüft, ob eine Sperrzeit gemäß §144 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) eingetreten ist.

Ein Sperrzeittatbestand liegt vor, wenn Sie sich ohne wichtigen Grund arbeitsvertragswidrig verhalten haben und der Arbeitgeber deshalb gekündigt hat. Ihr ehemaliger Arbeitgeber hat dies angegeben. Deshalb ist Ihre Stellungnahme notwendig. Ohne Ihre Stellungnahme wird nach Aktenlage entschieden.

Wenn Sie einen wichtigen Grund für Ihr Verhalten haben, der nicht im Zusammenhang mit dem Vorwurf des Arbeitgebers steht, führen Sie diesen bitte auf.

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen sorgfältig (ggf. auf einem weiteren Blatt). Unter Umständen ist es erforderlich, Ihre Stellungnahme Ihrem ehemaligen Arbeitgeber vorzulegen.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre Agentur für Arbeit

Name, Vorname	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

Agentur für Arbeit...

### Fragebogen bei Arbeitgeberkündigung

1. **Haben Sie sich arbeitsvertragswidrig verhalten (wie in der Arbeitsbescheinigung angegeben)?**  Ja  Nein

Bitte schildern Sie aus Ihrer Sicht den Anlass für die Kündigung (ggf. belegen).

---

---

---

---

---

---

---

---

2. **Sind Sie bereits abgemahnt worden?**  Ja  Nein

Wenn

ja: am \_\_\_\_\_

wegen \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. **Hatten Sie einen wichtigen Grund für Ihr arbeitsvertragswidriges Verhalten? (ggf. belegen)**

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Name, Vorname	 <b>Bundesagentur für Arbeit</b>
Kundennummer	

\*\*\*\*\*

## Verfügung

- Sperrzeit tritt ein  
Dauer  3 Wochen  6 Wochen  12 Wochen ab \_\_\_\_\_
- Erlöschen des Anspruches § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III  Ja  Nein
- Sperrzeitbescheid  Aufhebungsbescheid  Ablehnungsbescheid erteilen
- Sperrzeit tritt nicht ein
- Sachverhaltsaufklärung bei  
 Arbeitgeber  Leistungsempfänger  \_\_\_\_\_ einleiten
- Vorläufige Bewilligung (§ 328 SGB III)  Ja  Nein

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Entscheidungsbefugte/r

**Leistungsrechtliche Hinweise  
zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung**  
**- persönlich -**

- Persönliche Arbeitsuchendmeldung (§ 38 Abs. 1 SGB III)

*Sie müssen sich spätestens 3 Monate vor dem Ende Ihres Arbeits- oder außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitsuchend melden. Dies soll eine frühe Vermittlung ermöglichen.* Wenn Sie von dem Ende erst später erfahren, müssen Sie sich **innerhalb der nächsten 3 Arbeitstage** bei der Agentur für Arbeit melden.

- Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

Wenn Sie sich nicht rechtzeitig persönlich arbeitsuchend melden, tritt eine **Sperrzeit von einer Woche** ein. Während der Sperrzeit erhalten Sie kein Arbeitslosengeld, weil der Anspruch ruht. *Holen Sie bitte Ihre Arbeitsuchendmeldung nach.*

Persönliche Arbeitslosmeldung

Ihre Arbeitsuchendmeldung ersetzt nicht Ihre persönliche Arbeitslosmeldung. Diese ist Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld. Sie können sich **frühestens 3 Monate vor Eintritt** der Arbeitslosigkeit bei Ihrer Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos melden. *Sie erhalten Arbeitslosengeld frühestens ab dem Tag Ihrer persönlichen Arbeitslosmeldung.*

## Leistungsrechtliche Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung - Anzeige zur Fristwahrung -

Ihre Mitteilung, dass Ihr Arbeitsverhältnis endet, ist **der erste Schritt** zur Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 SGB III.

**Bitte berücksichtigen Sie folgende Hinweise:**

- Persönliche Arbeitsuchendmeldung (§ 38 Abs. 1 SGB III)

Sie müssen sich **spätestens 3 Monate vor dem Ende** Ihres Arbeits- oder außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitsuchend melden. Dies soll eine frühe Vermittlung ermöglichen. Wenn Sie von dem Ende erst später erfahren, müssen Sie sich **innerhalb der nächsten 3 Arbeitstage** bei der Agentur für Arbeit melden.

Um Ihnen die Arbeitsuchendmeldung zu erleichtern, konnten Sie die Beendigung Ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zunächst anzeigen. Ihre Meldung wird aber erst wirksam, wenn Sie den mit der Agentur für Arbeit vereinbarten Termin für die persönliche Arbeitsuchendmeldung wahrnehmen (**zweiter Schritt**).

Können Sie den vereinbarten Termin für Ihr Beratungsgespräch in der Agentur aus wichtigem Grund nicht einhalten, vereinbaren Sie bitte einen neuen Gesprächstermin. Bitte nutzen Sie hierfür montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr die Rufnummer:

*01801 555 111 (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min).*

- Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

Wenn Sie sich nicht rechtzeitig oder nicht wirksam arbeitsuchend melden, weil Sie **den mit der Agentur für Arbeit vereinbarten Termin ohne wichtigen Grund nicht einhalten**, tritt eine Sperrzeit von einer Woche ein. Während der Sperrzeit erhalten Sie kein Arbeitslosengeld, weil der Anspruch ruht. Holen Sie bitte Ihre Arbeitsuchendmeldung nach.

- Persönliche Arbeitslosmeldung

Ihre Arbeitsuchendmeldung ersetzt nicht Ihre persönliche Arbeitslosmeldung. Diese ist Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld. Sie können sich frühestens 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bei Ihrer Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos melden. Sie erhalten Arbeitslosengeld **frühestens ab dem Tag Ihrer persönlichen Arbeitslosmeldung**.

**Feststellungsbogen**  
**zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung** (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III)

Kundennummer: \_\_\_\_\_

**Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf das letzte Arbeits-/Ausbildungsverhältnis vor der Entstehung des Anspruchs zu prüfen (DA 7.2 Abs. 2 zu § 144).**

**1. Ausnahmen von der Meldepflicht**

<p><i>Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin war wegen der Beendigung des letzten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses nicht meldepflichtig nach § 38 Abs. 1, weil</i></p> <p><input type="checkbox"/> ein betriebliches oder schulisches Ausbildungsverhältnis</p> <p><input type="checkbox"/> das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht bzw. das Arbeitsverhältnis nach Entstehen des Alg-Anspruchs beendet wird</p> <p><input type="checkbox"/> eine Förderung nach §§ 260 ff. SGB III (ABM)</p> <p><input type="checkbox"/> eine Auslandsbeschäftigung (ohne Entsendung, Grenzgänger-Beschäftigung)</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><i>vorgelegen hat.</i></p>	<p><input type="checkbox"/> ja (Ziff. 5.1)</p> <p><input type="checkbox"/> nein (weiter)</p>
--	--

**2. Tatbestand**

<p><b>2.1</b> Daten zum letzten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis</p> <p><input type="checkbox"/> unbefristetes AV Beendigung des AV am _____ zum _____          Kenntnis des Beendigungszeitpunktes _____</p> <p><input type="checkbox"/> befristetes AV vom _____ bis _____ ; ggf. Abschluss des befristeten AV _____</p>	<p><b>2.2</b> Daten zur Arbeitsuchendmeldung:</p> <p><input type="checkbox"/> persönliche Arbeitsuchendmeldung am _____</p> <p><input type="checkbox"/> Eingang der Anzeige am _____</p> <p>pers. Vorsprache am _____</p>
---	---

**3. Anhörung**

<p><input type="checkbox"/> Stellungnahme des/der Arbeitslosen; vgl. Bl. _____</p> <p><input type="checkbox"/> Anhörungsbogen wurde am _____ ausgehändigt/übersandt. WV am _____</p>	
--	--

**4. Prüfung**

<p><b>4.1</b> Ist seit dem Ende des letzten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses mehr als ein Jahr vergangen (bezogen auf den aktuellen Anspruchsbeginn)? (vgl. DA 4 Abs. 4 zu § 128)</p>	<p><input type="checkbox"/> ja (Ziff. 5.1)</p> <p><input type="checkbox"/> nein (weiter)</p>
<p><b>4.2</b> Der/Die Arbeitslose ist mit der <u>persönlichen</u> Abmeldung in eine befristete Zwischenbeschäftigung seiner/ihrer Meldepflicht nachgekommen, weil</p> <p><input type="checkbox"/> das Arbeitsverhältnis auf bis zu 3 Monate befristet war.</p> <p><input type="checkbox"/> er/sie während des befristeten Arbeitsverhältnisses (länger 3 Monate) als arbeitsuchend geführt worden ist.</p>	<p><input type="checkbox"/> ja (Ziff. 5.1)</p> <p><input type="checkbox"/> nein (weiter)</p>
<p><b>4.3</b> Die <input type="checkbox"/> 3-Tages-Frist <input type="checkbox"/> 3-Monats-Frist war maßgebend.</p> <p>Eine fristgerechte und wirksame Arbeitsuchendmeldung* nach § 38 Abs. 1 liegt vor.</p> <p>* Besonderheiten nach Ziff. 3 des Leitfadens sowie bei Sachverhalte mit Anzeige wurden berücksichtigt. Die Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) dient der Fristwahrung, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt worden ist.</p>	<p><input type="checkbox"/> ja (Ziff.5.1)</p> <p><input type="checkbox"/> nein (weiter)</p>
<p><b>4.4</b> Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat sich infolge unverschuldeter Unkenntnis (vgl. DA 7.3 Abs. 3 und 4) nicht bzw. nicht fristgerecht arbeitsuchend gemeldet.</p>	<p><input type="checkbox"/> ja (Ziff. 5.1)</p> <p><input type="checkbox"/> nein (weiter)</p>
<p><b>4.5</b> Ein wichtiger Grund lag vor (vgl. DA 7.3 Abs. 2 bzw. DA 9.6).          Erläuterung (stichwortartig): _____          _____          _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ja (Ziff. 5.1)</p> <p><input type="checkbox"/> nein (Ziff.5.2)</p>

**5. Entscheidung**

<b>5.1</b> Eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 7 ist nicht eingetreten.	<b>Verfügung:</b> z. d. A.
<b>5.2</b> Eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 7 ist eingetreten.	1. Sperrzeitbescheid/BK 2. Sperrzeit in EIBa-AW erfassen 3. Sperrzeit in COLIBRI erfassen 4. z. d. A.

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift

### **Anhörung zu einer Sperrzeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich muss prüfen, ob eine Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung eingetreten ist. Eine Sperrzeit tritt ein, wenn Sie ohne wichtigen Grund Ihrer Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nicht nachgekommen sind. Sie waren verpflichtet, sich

1. Alternative:

3 Monate vor Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses

2. Alternative:

3 Monate vor Beendigung Ihres Ausbildungsverhältnisses

3. Alternative:

innerhalb von 3 Tagen, nachdem Sie von dem Ende Ihres Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses erfahren haben,

persönlich oder telefonisch bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 38 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III).

Sie können sich zum Sachverhalt bis zum >Datum< äußern. Bitte nutzen Sie hierfür den beiliegendem Anhörungsbogen. Wenn Sie nicht antworten, entscheide ich nach meinem Kenntnisstand.

Mit freundlichen Grüßen,  
Im Auftrag

Kundennummer:

**Antwort****Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung****1. Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses**

Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wurde am \_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_ gekündigt.  
Das Kündigungsschreiben habe ich am \_\_\_\_\_ erhalten abgesandt.

*Bitte legen Sie das Kündigungsschreiben mit Zugangs- oder Absendenachweis bei.  
Kopien dieser Unterlagen sind ausreichend.*

Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag  
am \_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_ beendet.

*Bitte legen Sie den Aufhebungsvertrag oder ein Kopie des Vertrages bei.*

Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis war vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ befristet  
und endete durch Ablauf der Befristung. Der befristete Arbeitsvertrag ist am \_\_\_\_\_  
geschlossen worden.

*Bitte legen Sie den befristeten Arbeitsvertrag oder eine Kopie des Vertrages bei.*

**2. Arbeitsuchendmeldung**

Ich habe mich am \_\_\_\_\_ arbeitsuchend gemeldet.

**3. Stellungnahme zu einer ggf. verspätet vorgenommenen Arbeitsuchendmeldung**

Geben Sie bitte nachfolgend die Gründe für eine ggf. verspätete Arbeitsuchendmeldung an  
(z. B. Gründe, aus denen Sie sich nicht zu einem früheren Zeitpunkt arbeitsuchend gemeldet  
haben).

---

---

---

---

---

---

Datum

Unterschrift

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 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, § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III). Sie dauert längstens 12 Wochen. Die Sperrzeit dauert

drei Wochen bei erstmaligem versicherungswidrigem Verhalten (§ 144 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),

sechs Wochen bei dem zweiten versicherungswidrigem Verhalten (§ 144 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 § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten hat folgenden Wortlaut (Übergangsrecht - § 434s Abs. 4):

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, §144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III). Sie dauert längstens 12 Wochen. Die Sperrzeit dauert

drei Wochen, wenn es sich um die erstmalige Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme handelt oder die angebotene Arbeit oder Maßnahme bis zu sechs Wochen befristet ist oder wenn die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach Maßnahmeabbruch oder Ausschluss wegen maßnahmewidrigen Verhaltens geendet hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),

sechs Wochen, wenn es sich um die zweite Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme handelt oder die angebotene Arbeit oder Maßnahme auf bis zu zwölf Wochen befristet ist oder die Maßnahme nach Maßnahmeabbruch oder Ausschluss wegen maßnahmewidrigen Verhaltens noch bis zu zwölf Wochen gedauert hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Weil Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenbeihilfe vor dem 1.1.2009 entstanden ist, gilt für Sie § 144 Abs. 4 SGB III in der bis 31.12.2008 geltenden Fassung. Deshalb ist die oben angeführte Staffelung der Sperrzeitdauer maßgebend.

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.

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 § 31 Abs. 4 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 (§ 128 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 § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen."

Hinweis:

Erfolgt eine Zuweisung zu einem Dritten, der mit der Vermittlung beauftragt wird (§ 37) oder in eine Maßnahme gem. § 421i ergeht eine modifizierte Aufforderung zu Eigenbemühungen. Der Vordruck wird durch den Vermittlungsbereich bereit gestellt.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Maßnahmen nach § 46 bzw. der beruflichen Ausbildung, Weiterbildung oder Teilhabe am Arbeitsleben hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen beruflichen Eingliederungsmaßnahme 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 (§ 144 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 144 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),

sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 144 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 § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs. 1 bei Maßnahmen der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen bzw. der beruflichen Ausbildung, Weiterbildung oder Teilhabe am Arbeitsleben hat folgenden Wortlaut (Übergangsrecht - § 434s Abs. 4):

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen beruflichen Eingliederungsmaßnahme 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 (§ 144 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Ein Anlass zum Ausschluss aus einer Maßnahme wegen maßnahmewidrigen Verhaltens liegt angesichts der kurzen Maßnahmedauer z.B. bei zwei unentschuldigtem Fehltagen vor. Die Sperrzeit beträgt längstens 12 Wochen. Die Sperrzeit dauert

drei Wochen, wenn es sich um die erstmalige Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme handelt oder die angebotene Maßnahme bis zu sechs Wochen dauert oder wenn die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach Maßnahmeabbruch oder Ausschluss wegen maßnahmewidrigen Verhaltens geendet hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),

sechs Wochen, wenn es sich um die zweite Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme handelt oder die angebotene Maßnahme bis zu zwölf Wochen dauert oder wenn die Maßnahme innerhalb von zwölf Wochen nach Maßnahmeabbruch oder Ausschluss wegen maßnahmewidrigen Verhaltens geendet hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Weil Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenbeihilfe vor dem 1.1.2009 entstanden ist, gilt für Sie § 144 Abs. 4 SGB III in der bis 31.12.2008 geltenden Fassung. Deshalb ist die oben angeführte Staffelung der Sperrzeitdauer maßgebend. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe), 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 §31 Abs. 4 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; § 144 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 anerkennende 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.

## 2. Beispiele zur abgestuften Sperrzeitdauer

### Beispiel 1:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144 Abs. 4 Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 8 Monate)

§ 144 Abs. 4 Nr. 2c (zweiter Sperrzeitanlass) Sperrzeit 6 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 5 Monate)

§ 144 Abs. 4 Nr. 3: Sperrzeit 12 Wochen.

(Erlöschen nach § 147 (1) Nr. 2 ist zu prüfen).

### Beispiel 2:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144(4) Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 1 Monat)

§ 144 (4) Nr. 1b (Maßnahme bis zu 6 Wochen) Sperrzeit 3 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 5 Monate)

§ 144 (4) Nr. 3: Sperrzeit 12 Wochen.

### Beispiel 3:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144 (4) Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 8 Monate)

§ 144 (4) Nr. 2c (zweiter Sperrzeitanlass) Sperrzeit 6 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 1 Monat)

§ 144 (4) Nr. 1a: Sperrzeit 3 Wochen.