Gültig ab: 01.07.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

Bundesagentur für Arbeit

Fachliche Weisungen

Arbeitslosengeld

Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III

§ 159 SGB III

Ruhen bei Sperrzeit

Aktualisierung, Stand 07/2026

Der Begriff „Bürgergeld“ wird durch „Grundsicherungsgeld“ ersetzt.

FW 159.7.6

In die weiteren Informationen werden Hinweise zum Übermaßverbot bei einer in Aussicht gestellten, rechtswidrigen Kündigung aufgenommen. Diese Rechtsauffassung wurde bereits früher seitens der Zentrale kommuniziert, somit handelt es sich lediglich um eine Klarstellung.

FW 159.3

Weitere Informationen zu FW 159.3

Gesetzestext

§ 159 - Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit

(1) Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. die bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete (§ 38 Absatz 1) oder die arbeitslose Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgespräches, durch ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. die oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. die oder der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. die oder der Arbeitslose die Teilnahme an einer in Nummer 4 genannten Maßnahme abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
6. die oder der Arbeitslose sich nach einer Aufforderung der Agentur für Arbeit weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes teilzunehmen, der jeweils für die dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist (Sperrzeit bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung),
7. die oder der Arbeitslose die Teilnahme an einem in Nummer 6 genannten Kurs abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einem dieser Kurse gibt (Sperrzeit bei Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung),
8. die oder der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309), trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachkommt oder nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei Meldeversäumnis),

9. die oder der Arbeitslose seiner Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

(2) Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Werden mehrere Sperrzeiten durch dasselbe Ereignis begründet, folgen sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1 bis 9 einander nach.

(3) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
2. auf sechs Wochen, wenn
   a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder
   b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung oder bei Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung beträgt

1. im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Fall des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

Im Fall der Arbeitsablehnung oder der Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Abs. 1) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.

(5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.

(6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beträgt eine Woche.

§ 38 – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden

Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. Im Übrigen gelten für Ausbildung- und Arbeitsuchende die Meldepflichten im Leistungsverfahren nach den §§ 309 und 310 entsprechend.

(1a) Die zuständige Agentur für Arbeit soll mit der nach Absatz 1 arbeitsuchend gemeldeten Person unverzüglich nach der Arbeitsuchendmeldung ein erstes Beratungs- und Vermittlungsgespräch führen, das persönlich oder bei Einvernehmen zwischen Agentur für Arbeit und der arbeitsuchenden Person auch per Videotelefonie erfolgen kann.

[…]

Inhalt

Aktualisierung, Stand 07/2026 2
Gesetzestext 3
§ 159 - Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit 3
§ 38 – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden 5
Inhalt 6
Fachliche Weisungen 8
159.0 Regelungszweck, Allgemeines 8
159.1 Voraussetzungen und Rechtsfolgen 8
159.1.1 Versicherungswidriges Verhalten 8
159.1.1.1 Arbeitsaufgabe 8
159.1.1.2 Arbeitsablehnung 9
159.1.1.3 Unzureichende Eigenbemühungen 10
159.1.1.4 Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme 10
159.1.1.5 Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme 10
159.1.1.6 Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung 11
159.1.1.7 Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung 12
159.1.1.8 Meldeversäumnis 12
159.1.1.9 Verspätete Arbeitsuchendmeldung 12
159.1.2 Wichtiger Grund 13
159.1.2.1 Wichtiger Grund bei Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidrigem Verhalten (Nr. 1) 13
159.1.2.1.1 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung 16
159.1.2.1.2 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen 17
159.1.2.1.3 Keine wichtigen Gründe bei Aufgabesachverhalten 17
159.1.2.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung (Nr. 2) 17
159.1.2.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen (Nr. 3) 17
159.1.2.4 Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 4) 17
159.1.2.5 Wichtiger Grund bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 5) 17
159.1.2.6 Wichtiger Grund bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung 17
159.1.2.7 Wichtiger Grund bei Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung 18
159.1.2.8 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis (Nr. 8) 18

159.1.2.9 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (Nr. 9) 18
159.1.3 Ruhen ... 18
159.2 Beginn und Ende der Sperrzeit ... 18
159.3 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe ... 19
159.4 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung oder bei Ablehnung und Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung ... 19
159.5 Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen ... 20
159.6 Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeitsuchendmeldung ... 20
159.7 Verfahren ... 20
159.7.1 Sachverhaltsfeststellung ... 20
159.7.2 Rechtsfolgenbelehrung ... 21
159.7.3 Vorläufige Entscheidung ... 21
159.7.4 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen ... 21
159.7.5 Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit ... 21
159.7.6 BK-Vordrucke ... 22
Anlage 1 - Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten ... 23
Anlage 2 - Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen 27
Anlage 3 - Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III ... 28
Anlage 4 - Rechtsfolgenbelehrungen bei Integrationskursen und Berufssprachkursen² ... 32
Anlage 5 - Rechtsfolgenbelehrung (ggf. Zusatztext für 3. Meldeaufforderung nach 2 Meldeversäumnissen) ... 37
Anlage 6 - Beispiele zum wichtigen Grund ... 38
Anlage 7 – Weitere Informationen ... 40

Fachliche Weisungen

159.0 Regelungszweck, Allgemeines

(1) Die Versichertengemeinschaft soll zeitweise vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die sich versicherungswidrig verhalten.

(2) Eine Sperrzeit tritt ein, wenn alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind.

(3) Eine Sperrzeit tritt auch ein, wenn sie länger als die Arbeitslosigkeit dauert.

(4) Eine Teil-Alg - Sperrzeit wirkt sich ausschließlich auf den Teil-Alg-Anspruch aus.

159.1 Voraussetzungen und Rechtsfolgen

159.1.1 Versicherungswidriges Verhalten

159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

(1) Maßgeblich für die Prüfung einer Sperrzeit ist das Ende des Beschäftigungs- nicht des Arbeitsverhältnisses. Über eine Sperrzeit ist nach abgeschlossener Sachverhaltsaufklärung sofort zu entscheiden. Arbeitsgerichtliche Entscheidungen (einschließlich Vergleiche) sind für die Entscheidung über eine Sperrzeit nicht abzuwarten, weil sie insoweit nicht bindend sind.

Weitere Informationen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Beschäftigungslosigkeit)

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

(3) Sperrzeitrelevante Lösungssachverhalte sind

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

Weitere Informationen (Sperrzeitrelevante Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer)

Weitere Informationen (Beteiligungssachverhalte)

Weitere Informationen (Arbeitgeberkündigung wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens)

(4) Nicht sperrzeitrelevant sind

die Nichtannahme einer Änderungskündigung,

der Nichtabschluss eines neuen oder verlängernden Arbeitsvertrages,

die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (auch bei Annahme einer Abfindung); die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten,

der Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB,

ein arbeitsgerichtlicher Vergleich ohne vorausgegangenes versicherungswidriges Verhalten,

die arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Weitere Informationen (Hinnahme der Kündigung)

Weitere Informationen (Offensichtlich rechtswidrige Kündigung)

Weitere Informationen (Sozialauswahl)

Weitere Informationen (Arglistige Täuschung)

(5) Der Lösungssachverhalt muss kausal für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit gewesen sein.
Kausalität liegt z. B. vor, wenn

eine unbefristete zugunsten einer befristeten Beschäftigung aufgegeben wurde und nach der Aufgabe Arbeitslosigkeit eintritt, es sei denn, seit dem Ende des ersten Beschäftigungsverhältnisses ist mehr als ein Jahr vergangen

nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Arbeitslosigkeit herbeigeführt wird.

Kausalität liegt z. B. nicht vor, wenn es in einem ordentlich gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnis zu einem vertragswidrigen Verhalten kommt, aus dem keine Konsequenzen gezogen werden.

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

Weitere Informationen (Vertrauensverlust)

Weitere Informationen (Sachverhaltsaufklärung)

159.1.1.2 Arbeitsablehnung

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

(2) Bei Ablehnung mehrerer Angebote an einem Tag kann unter Würdigung der Gesamtzahl der unterbreiteten Vermittlungsvorschläge und ihrer Passgenauigkeit für jedes Angebot eine Sperrzeit eintreten. Die wiederholte Ablehnung derselben Arbeitsstelle führt nicht zu mehreren Sperrzeiten.

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

159.1.1.3 Unzureichende Eigenbemühungen

(1) Eine Sperrzeit kann eintreten, wenn der Arbeitslose trotz Aufforderung Eigenbemühungen nicht, nicht rechtzeitig oder nur unzureichend nachweist. Eine Anwendung des § 66 SGB I wegen fehlender Eigenbemühungen scheidet aus.

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

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

159.1.1.4 Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Die Sperrzeit setzt voraus

ein Angebot der Agentur mit Förderungszusage für eine Maßnahme zur

- Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45),
- beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Teilhabe am Arbeitsleben,

eine Rechtsfolgenbelehrung und
eine Ablehnung oder ein Nichtantreten durch den Arbeitslosen.
Die Ablehnung oder die Nichteinlösung eines Bildungsgutscheines ist nicht sperrzeitbedroht.

159.1.1.5 Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

(1) Die Sperrzeit wegen eines verhaltensbedingten Ausschlusses setzt voraus

einen konkreten Hinweis durch den Träger, dass der Abbruch droht,
eine Rechtsfolgenbelehrung,
eine Fortsetzung des beanstandeten maßnahmewidrigen Verhaltens.
Dies gilt nicht bei einer schweren Verfehlung, die die weitere Teilnahme für die übrigen Teilnehmer oder das Lehrpersonal unzumutbar macht.
(2) Ein maßnahmewidriges Verhalten liegt vor, wenn

der Teilnehmer schuldhaft den Ablauf der Maßnahme beeinträchtigt,
den Maßnahmeerfolg gefährdet oder
dem Bildungsträger der Verbleib des Teilnehmers in der Maßnahme nicht zugemutet werden kann, weil der Teilnehmer z. B. den Unterricht wesentlich stört.
(3) Wenn eine Maßnahme gem. § 139 Abs. 3 abgebrochen wird, liegt kein Sperrzeitsachverhalt vor.

159.1.1.6 Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Weigert sich die oder der Arbeitslose nach einer Aufforderung der Agentur für Arbeit an einem Integrationskurs oder einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung, der nach Entscheidung der Agentur für Arbeit für die dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist, teilzunehmen, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, liegt ein versicherungswidriges Verhalten vor. Dies gilt auch für eine Weigerung gegenüber Verfahrensschritten, die der Aufnahme eines Integrationskurses oder eines Kurses der berufsbezogenen Deutschsprachförderung vorgelagert sind. Die Solidargemeinschaft der Beitragszahlenden kann erwarten, dass die Betroffenen durch ordnungsgemäße Teilnahme an den Kursen dazu beitragen, eine dauerhafte berufliche Eingliederung zu erreichen.

Eine Sperrzeit setzt voraus:

- die Einschätzung der Agentur, dass der jeweilige Sprachkurs für die dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist
- eine Aufforderung der Agentur, an einem Sprachkurs teilzunehmen
- eine Rechtsfolgenbelehrung und
- eine Weigerung durch den Arbeitslosen zur Teilnahme am Sprachkurs.

Für die Einschätzung der Notwendigkeit ist eine Prognoseentscheidung zu treffen. Die Prognose ist nachvollziehbar zu begründen und zu dokumentieren. Aus ihr muss hervorgehen, dass

- Sprachkenntnisse für die dauerhafte berufliche Integration erforderlich sind,
- ein sprachliches Defizit bei der Kundin/dem Kunden besteht, das eine dauerhafte berufliche Integration behindert,
- mit dem jeweiligen Sprachkurs beruflich notwendige Sprachkenntnisse erworben werden können.

Die Aufforderung, einen Sprachkurs zu besuchen, muss erkennen lassen, dass es sich nicht nur um eine unverbindliche Empfehlung handelt, die dem Arbeitslosen zur freien Wahl gestellt wird, sondern dass mit ihr die Erwartung verbunden ist, die Zulassung zu einem Sprachkurs bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beantragen bzw. sich anzumelden. Die Aufforderung ist deshalb mit einer entsprechenden Rechtsfolgenbelehrung zu versehen.

Für eine Weigerung durch den Arbeitslosen ist erforderlich, dass er die Aufnahme des Sprachkurses bewusst ablehnt, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu nennen. Die Weigerung setzt deshalb voraus, dass die/der Arbeitslose

- die Aufforderung und die Gründe für die Aufforderung verstanden hat. Ihm sind diese deshalb zu erläutern (z.B. unter Zuhilfenahme eines Dolmetschers) oder es ist ausreichend Zeit einzuräumen, die Aufforderung unter Zuhilfenahme Dritter zur Kenntnis zu nehmen.
- die Aufnahme entweder aktiv ablehnt oder sich nicht innerhalb einer in der Aufforderung bestimmten Frist zum Sprachkurs anmeldet bzw. die Zulassung beantragt.

- keine wichtigen Gründe vorgebracht hat, die einer Antragstellung oder Anmeldung zum Sprachkurs entgegenstehen.

Die Umsetzung der Deutschförderung kann der Fachlichen Weisung für die Agenturen für Arbeit (AA) entnommen werden.

159.1.1.7 Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Wie die Weigerung einer Teilnahme stellt auch der Abbruch eines Integrationskurses oder eines Kurses der berufsbezogenen Deutschsprachförderung ein versicherungswidriges Verhalten dar.

Die Umsetzung der Deutschförderung kann der Fachlichen Weisung für die Agenturen für Arbeit (AA) entnommen werden.

159.1.1.8 Meldeversäumnis

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

(2) Eine Meldepflicht besteht für Personen,

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

(3) Voraussetzung für eine Sperrzeit ist

eine Aufforderung der Agentur gem. § 309 bzw. gem. § 38 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 309,
der rechtzeitige und wirksame Zugang der Meldeaufforderung; auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Es gilt die Zugangsfiktion des § 37 Abs. 2 SGB X; wird der Zugang bestritten und lässt er sich nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.

(4) Bei mehreren Meldeversäumnissen ist die Verfügbarkeit näher zu prüfen.

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

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

Weitere Informationen (Zugang)

159.1.1.9 Verspätete Arbeitsuchendmeldung

(1) Für die Prüfung einer verspäteten Arbeitsuchendmeldung sind maßgebend:

der Leitfaden zur Einleitung frühzeitiger Integrationsaktivitäten in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung (SGB III),

die Eintragungen in VerBIS/Kundenhistorie,

der Antrag und sonstige Unterlagen.

Das Ergebnis der Prüfung ist in den „Feststellungsbogen zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung“ aufzunehmen. Dies gilt nicht bei Online

Anträgen, deren Abschlussprotokoll im Ergebnis einen der folgenden Zusätze enthält:

- Keine Anhaltspunkte für eine Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung.
- Keine Anhaltspunkte für Sperrzeittatbestände.

(2) Bei der Prüfung, ob die Arbeitsuchendmeldung rechtzeitig erfolgt ist, ist auf das letzte Arbeits- oder außerbetriebliche Ausbildungsverhältnis vor Anspruchsbeginn abzustellen.

(3) Hat sich der Arbeitslose beim SGB II-Träger gemeldet, gilt der Tag der Meldung beim SGB II-Träger als Tag der Arbeitsuchendmeldung.

(4) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn sich der Arbeitslose aufgrund unverschuldeter Unkenntnis nicht rechtzeitig gemeldet hat. Auf unverschuldete Unkenntnis kann sich nicht berufen, wer die Regelung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung kannte oder hätte kennen müssen.

159.1.2 Wichtiger Grund

(1) Wichtig sind alle Gründe, die es für den Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Gemeinschaft der Beitragszahler unzumutbar erscheinen lassen, einen Sperrzeitsachverhalt zu vermeiden; der Arbeitslose braucht sie weder zu kennen noch anzugeben.

(2) Ein wichtiger Grund ist von Amts wegen zu prüfen. Ist dies nicht möglich, weil die Gründe in der Sphäre oder im Verantwortungsbereich des Arbeitslosen liegen, trifft den Arbeitslosen die Nachweispflicht.

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

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

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

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

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

a) die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, tarifrechtliche Regelungen oder die guten Sitten verstoßen würde,

b) die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist; hiervon kann jedenfalls ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 20 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt,

c) Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist,

d) erheblicher psychischer Druck, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorlag,

e) die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist,

f) der Arbeitnehmer zur Vermeidung einer fristgemäßen personenbedingten (nicht verhaltensbedingten) Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag ohne Entlassungsentschädigung zum gleichen Zeitpunkt beendet hat,

g) eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist,

h) eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben wird,

i) ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Religionsfreiheit, Menschenwürde),

j) die Beschäftigung zur Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft/eingetragenen Lebenspartnerschaft aufgegeben wird; bei Begründung einer solchen Partnerschaft ist ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang erforderlich. Unmittelbarkeit muss ausnahmsweise nicht vorliegen, wenn hierfür andere gewichtige Gründe, wie z.B. die Einschulung eines Kindes, vorliegen,

k) mit dem Partner und einem Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder) hergestellt werden soll,

l) eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt oder wiederhergestellt wird; eine eheähnliche Gemeinschaft ist eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft zwischen zwei Personen, die so eng ist, dass sie von den Partnern ein gegenseitiges Einstehen im Bedarfsfall erwarten lässt. Diese wird vermutet, wenn Partner

   - länger als ein Jahr zusammenleben oder
   - mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben oder
   - Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder
   - befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.

m) Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu wechseln und gem. § 111 gefördert werden; Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung,

n) ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, um aus einer mit Transfer-Kug geförderten Beschäftigung in eine selbständige Tätigkeit mit Gründungszuschuss zu wechseln, und die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist,

o) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird,

p) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines auf mindestens zwei Monate befristeten Beschäftigungsverhältnisses aufgegeben wird und zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in die befristete Beschäftigung gewechselt wird und

- eine Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld ausgeübt wird, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden; die Höhe der Bezahlung ist unerheblich oder
- die befristete Beschäftigung der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht oder
- in der befristeten Beschäftigung ein erheblich höheres Arbeitsentgelt erzielt wird; hiervon ist bei einer Steigerung von mindestens 10 % auszugehen, oder
- die unbefristete Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird,

q) eine Beschäftigung aufgegeben wird, weil objektiv nur noch eine geringere Arbeitszeit möglich ist und die bisherige Beschäftigung in der gewünschten Teilzeitform nicht weitergeführt werden kann,

r) der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt hat. Hierfür ist erforderlich, dass er im Zeitpunkt der Vereinbarung, gestützt auf objektive Umstände, beabsichtigt hat, nahtlos nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Objektive Anhaltspunkte für eine solche Absicht sind insbesondere dann gegeben, wenn dieser die tatsächlich vorhandene Möglichkeit der Inanspruchnahme einer (vorgezogenen) Rente mit Bezug zu etwaigen damit verbundenen Abschlägen abgeklärt oder vor Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung Informationen, insbesondere bei sachkundigen Stellen, zum Rentenbezug ab diesem Zeitpunkt eingeholt hat. Einem Verhalten nach Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung kommt für die Beurteilung des wichtigen Grundes keine Bedeutung mehr zu.

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

t) der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX) oder der für die Zustimmung nach § 18 BEEG zuständigen Stelle zur

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch ihn 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.

159.1.2.1.1 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

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

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

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; bei einer einvernehmlichen Freistellung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt wird,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

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

oder die Voraussetzungen der Spiegelstriche 1 – 5 erfüllt sind und

2. der Arbeitslose

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

oder

b) sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte. Solche Vergünstigungen sind z. B. Abfindungen, die höher sind als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Anspruch bestanden hätte (z. B. eine um 10 % höhere Abfindung als bei einer Arbeitgeberkündigung).

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

Weitere Informationen (Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung)

159.1.2.1.2 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen

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

159.1.2.1.3 Keine wichtigen Gründe bei Aufgabesachverhalten

Das Alter eines Arbeitnehmers,
die Zusage einer Entlassungsentschädigung,
die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines jüngeren Arbeitnehmers oder
der Wunsch, künftig nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben zu wollen (das Privileg des § 139 Abs. 4 gilt nur für die Verfügbarkeit)
stellen für sich allein betrachtet keinen wichtigen Grund dar.
Weitere Informationen (Bewertung wichtiger Gründe bei Aufgabesachverhalten)

159.1.2.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung (Nr. 2)

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

(2) Lehnt der Arbeitslose ein Arbeitsangebot wegen tarifwidriger Entlohnung mit Hinweis auf seine Tarifgebundenheit ab, liegt ein wichtiger Grund vor, wenn die angebotene Bezahlung tatsächlich tarifwidrig ist und der Arbeitslose und der Arbeitgeber tarifgebunden sind.

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

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

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

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

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

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

159.1.2.6 Wichtiger Grund bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Wird die Teilnahme von der oder dem Arbeitslosen an einem beruflichen Sprachkurs oder an einem Integrationskurs wegen der Eigenbeteiligung an

den Maßnahmekosten abgelehnt, liegt ein wichtiger Grund vor, wenn eine Kostenbefreiung nicht möglich war bzw. ist.

159.1.2.7 Wichtiger Grund bei Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Wird die Teilnahme von der oder dem Arbeitslosen an einem beruflichen Sprachkurs oder an einem Integrationskurs wegen der Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten abgebrochen, liegt ein wichtiger Grund vor, wenn eine Kostenbefreiung nicht möglich war bzw. ist.

159.1.2.8 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis (Nr. 8)

Wichtige Gründe liegen vor, wenn

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

159.1.2.9 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (Nr. 9)

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

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

159.1.3 Ruhen

Während des Ruhenszeitraumes werden keine Leistungen erbracht.

159.2 Beginn und Ende der Sperrzeit

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

(2) Bei Aufgabe eines unbefristeten zugunsten eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses beginnt die Sperrzeit

bei unmittelbarem Anschluss der befristeten an die unbefristete Beschäftigung im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis,
wenn zwischen dem Ende des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses und dem Beginn der befristeten Beschäftigung mindestens ein Arbeitstag liegt, im Anschluss an die unbefristete Beschäftigung.

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

(4) Ereignistag bei Ablehnung bzw. Vereitelung des Arbeitsangebots ist grundsätzlich der vereinbarte oder im Vermittlungsvorschlag genannte Tag. Enthält das Stellenangebot die Aufforderung, "sofort" bzw. "umgehend" tätig zu werden, ist Ereignistag der Tag nach Zugang des Stellenangebots. § 37 Abs. 2 SGB X ist entsprechend anzuwenden. Dies gilt auch in der Aktionszeit, sofern bereits Beschäftigungslosigkeit vorliegt. Anderenfalls ist Ereignistag der Tag vor Eintritt der Beschäftigungslosigkeit.

(5) Für Sperrzeiten bei Meldeversäumnis ist der Ereignistag der Tag der versäumten Meldung. Dies gilt auch in der Aktionszeit, sofern bereits Beschäftigungslosigkeit vorliegt. Anderenfalls ist Ereignistag der Tag vor Eintritt der Beschäftigungslosigkeit.

(6) Ereignistag bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung ist der Tag vor Eintritt der Beschäftigungslosigkeit.

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

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

bei gleichen Sperrzeittatbeständen parallel.

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

159.3 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

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

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

Weitere Informationen (Übermaßverbot und besondere Härte)

159.4 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung oder bei Ablehnung und Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

(1) Ein versicherungswidriges Verhalten kann eine Sperrzeit nur auslösen, wenn es nach der Arbeitsuchendmeldung stattgefunden hat. Bei der Prüfung, ob es sich um eine erste oder weitere Sperrzeit handelt, sind daher alle Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 bis 7 in der Aktionszeit und in der Zeit der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen.

(2) Der Eintritt einer zweiten oder weiteren Sperrzeit mit einer Sperrzeitdauer von mehr als drei Wochen setzt einen vorherigen Bescheid über die frühere Sperrzeit voraus. Der Bescheid muss dem Betroffenen bekannt gegeben worden sein. Hierfür ist die Möglichkeit der Kenntnisnahme ausreichend, für schriftliche Bescheide gilt die Bekanntgabefiktion nach § 37 Abs. 2 SGB X.

Entscheidend für die Bestimmung der Sperrzeitdauer ist der Sachverhalt zu dem Zeitpunkt, in dem die Rechtsfolgenbelehrung über ein Angebot für eine

Beschäftigung, eine Maßnahme, einen Integrationskurs oder eine berufsbezogene Deutschsprachförderung erteilt wurde. Diese in der Rechtsfolgenbelehrung angedrohte Sperrzeitzeitdauer darf nicht überschritten werden, selbst wenn

bis zur Sperrzeitentscheidung weitere Sperrzeiten aufgrund anderer Sachverhalte eingetreten sind oder

die angedrohte Sperrzeitdauer zu niedrig angesetzt war.

159.5 Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

(unbesetzt)

159.6 Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeitsuchendmeldung

(unbesetzt)

159.7 Verfahren

159.7.1 Sachverhaltsfeststellung

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

Weitere Informationen (Anhörung bei Aufstockern)

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

Hierbei ist wie folgt vorzugehen:

VER-Zeiten können in COLIBRI als „vorläufig“ gekennzeichnet werden.

Der COLIBRI-Bescheid ist am Arbeitsplatzdrucker auszudrucken und zusammen mit der BK-Vorlage an den Kunden zu versenden.

FW 159.1.1.1 Abs. 1 (kein Abwarten arbeitsgerichtlicher Entscheidungen) ist zu beachten.

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

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

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

Weitere Informationen (Kostenerstattung des ärztlichen Rates)

(6) Die Entscheidung über die Sperrzeit nach Nr. 2-8 trifft der Vermittlungsbereich.

159.7.2 Rechtsfolgenbelehrung

(1) Ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung kann eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 - 8 nicht eintreten. Es muss stets auf die konkrete Sperrzeitdauer hingewiesen werden. Für Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2, 4 – 7 bedeutet dies, dass klar erkennbar sein muss, welche konkrete Sperrzeitdauer (drei, sechs oder zwölf Wochen) sich beim nächsten versicherungswidrigen Verhalten ergeben würde. Durch die Vermittlungsfachkraft ist daher zu prüfen, ob bereits Bescheide über vorangegangene Sperrzeiten erstellt und bekanntgegeben wurden. Dies kann mit Hilfe des Sperrzeitrechners im Verfahren ELBA AW ermittelt werden. Zusätzlich muss die Rechtsfolgenbelehrung den Beginn der Sperrzeit hinreichend konkretisieren.

(2) Die Belehrung muss sich auch auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs erstrecken; ohne diese tritt nur die Sperrzeit ein.

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

159.7.3 Vorläufige Entscheidung

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

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

159.7.4 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen

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

159.7.5 Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit

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

Das Verfahren beim dritten Meldeversäumnis wurde geändert, siehe hierzu FW zu § 138.

159.7.6 BK-Vordrucke

Folgende BK-Vorlagen stehen zur Verfügung:

Name der Vorlage	Vorlagen-Nr.
Ablehnung der vorläufigen Entscheidung bei Sperrzeit	3s159-41
Anhörung LE nach Maßnahmeablehnung bzw. Abbruch	3s159-59
Anhörung Sperrzeit verspätete Asu-Meldung bis 12/21	3s159-42
Anhörung Sperrzeit verspätete Asu-Meldung ab 1/22	3s159-49
Arbeitsablehnung – Anhörung LE nach fehlgeschl. VV	3s159-54
Arbeitsablehnung Verfügung	3s159-52
Arbeitsaufgabe – Anfr. AG zu Beendigungsgründen	3s159-47
Arbeitsaufgabe – Anfrage an Kunde mit Fragebogen	3s159-46
Arbeitsaufgabe – Ergänzende Anhörung Grundsicherungsgeld	3s159-9
Arbeitsaufgabe – Aufhebung od. rechtm. AG-Kündigung	3s159-48
Feststellungsbogen verspätete Asumeldung bis 12/21	3s159-43
Feststellungsbogen verspätete Asumeldung ab 1/22	3s159-50
Maßnahmeabbruch Verfügung	3s159-58
Sperrzeitbescheid	3s159-20
Verfügung Sperrzeiten nach § 159 (1) Nr. 2-5 – EZ	3s159-1
Vermerk Sperrzeiten nach § 159 (1) Nr. 1	3s159-45
Zwischennachricht wegen Sperrzeitermittlungen	3s159-40
Verfügung Sperrzeiten § 159 (1) Nr. 2, 4, 5 VFK	ID 27402

Anlage 1 - Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten

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

VV RF § 159 SGB III (erstmaliges versicherungswidriges Verhalten)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund

- die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht antreten oder das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihr Verhalten verhindern (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen), tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, §159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III).

Die Sperrzeit dauert drei Wochen beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III) und beginnt nach dem Tag des Nichtantritts der angebotenen Beschäftigung oder dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der angebotenen Beschäftigung. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschkurs abbrechen. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) oder 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".

VV RF § 159 SGB III (zweites versicherungswidriges Verhalten)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund

- die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht antreten oder das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihr Verhalten verhindern (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen), tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, §159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III).

Die Sperrzeit dauert sechs Wochen, weil es sich um das zweite versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag des Nichtantritts der angebotenen Beschäftigung oder dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der angebotenen Beschäftigung. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschkurs abbrechen. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) oder 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".

VV RF § 161 SGB III i.V.m. § 159 SGB III (Erlöschen des Anspruchs; erstes versicherungswidriges Verhalten)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht antreten oder das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihr Verhalten verhindern (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen), tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, §159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

Die Sperrzeit dauert drei Wochen beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag des Nichtantritts der angebotenen Beschäftigung oder dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der angebotenen Beschäftigung. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche

Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschkurs abbrechen. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) oder Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld oder Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III). Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das

Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen

neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. 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".

VV RF § 161 SGB III i.V.m. § 159 SGB III (Erlöschen des Anspruchs; zweites versicherungswidriges Verhalten)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht

antreten oder das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihr Verhalten verhindern (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen), tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, §159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

Die Sperrzeit dauert sechs Wochen, weil es sich um das zweite versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag des Nichtantritts der angebotenen Beschäftigung oder dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der angebotenen Beschäftigung. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschkurs abbrechen. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) oder Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld oder Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind. Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III). Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. 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".

VV RF § 161 SGB III i.V.m. § 159 SGB III (Erlöschen des Anspruchs; bei mehr als zwei versicherungswidrigen Verhalten)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht antreten oder das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihr Verhalten verhindern (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen), tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

Die Sperrzeit dauert zwölf Wochen, weil es sich um das dritte versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 3 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag des Nichtantritts der

angebotenen Beschäftigung oder dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der angebotenen Beschäftigung. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs

oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschkurs abbrechen. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) oder Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld oder Arbeitslosenbeihilfe (Alb SZ) vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind. Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III). Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. 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".

Anlage 2 - Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen

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. Die Sperrzeit beginnt am Tag nach dem versäumten Termin zum Nachweis erfolgter Eigenbemühungen. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage der Sperrzeit (§ 148 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte – Ihre Pflichten“.

Anlage 3 - Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III

1. Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III[2]:
[2]Hinweis: Für Aufstocker steht der Baustein „Texte_RfB_Aufstocker_SGB_II“, Vorlagen-ID: 32942 zur Verfügung.

1.1. Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 SGB III beim Zuweisungs- bzw. Bewilligungsbescheid für eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III hat beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:
Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III).
Die Sperrzeit dauert drei Wochen beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der Maßnahme, des Nichtantritts der Maßnahme, dem Tag des Maßnahmeabbruches oder dem Tag des Maßnahmeausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.
Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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".

1.2. Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 SGB III beim Zuweisungs- bzw. Bewilligungsbescheid für eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III hat beim zweiten versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:
Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III).
Die Sperrzeit dauert sechs Wochen, weil es sich um das zweite versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der Maßnahme, des Nichtantritts der Maßnahme, dem Tag des Maßnahmeabbruches oder dem Tag des Maßnahmeausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.
Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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".

1.3. Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 SGB III beim Zuweisungs- bzw. Bewilligungsbescheid für eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III hat beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III).
Die Sperrzeit dauert drei Wochen beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der Maßnahme, des Nichtantritts der Maßnahme, dem Tag des Maßnahmeabbruches oder dem Tag des Maßnahmeausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.
Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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.
Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf die genannten Leistungen. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht.
Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.
Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).
Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden.
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".

1.4. Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 SGB III beim Zuweisungs- bzw. Bewilligungsbescheid für eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III hat beim zweiten versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III).
Die Sperrzeit dauert sechs Wochen, weil es sich um das zweite versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der Maßnahme, des Nichtantritts der Maßnahme, dem Tag des Maßnahmeabbruches oder dem Tag des Maßnahmeausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.
Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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.
Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf die genannten Leistungen. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht.
Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.
Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).
Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden.
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".

1.5. Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 SGB III beim Zuweisungs- bzw. Bewilligungsbescheid für eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III hat bei mehr als zwei versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:
Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III).
Die Sperrzeit dauert zwölf Wochen, weil es sich um mehr als zwei versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 3 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung der Maßnahme, des Nichtantritts der Maßnahme, dem Tag des Maßnahmeabbruches oder dem Tag des Maßnahmeausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.
Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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.
Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf die genannten Leistungen. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht.
Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.
Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).
Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden.

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".

Anlage 4 - Rechtsfolgenbelehrungen bei Integrationskursen und Berufssprachkursen[2]

[2]Hinweis: Für Aufstocker steht der Baustein „Texte_RfB_Aufstocker_SGB_II“, Vorlagen-ID: 32942 zur Verfügung.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 SGB III bei der verbindlichen Aufforderung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes hat beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Sie sind verpflichtet - nach Aufforderung durch die Agentur für Arbeit - an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs teilzunehmen, der für Ihre dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist.

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder treten Sie diesen nicht an, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ein.

Brechen Sie den Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder durch die Agentur für Arbeit aus dem Kurs ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III ein.

Die Sperrzeit dauert drei Wochen beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung des Kurses, des Nichtantritts des Kurses, dem Tag des Kursabbruches oder dem Tag des Kursausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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".

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 SGB III bei der verbindlichen Aufforderung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes hat beim zweiten versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Sie sind verpflichtet - nach Aufforderung durch die Agentur für Arbeit - an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs teilzunehmen, der für Ihre dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist.

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs ab

oder treten Sie diesen nicht an, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ein.

Brechen Sie den Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder durch die Agentur für Arbeit aus dem Kurs ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III ein.

Die Sperrzeit dauert sechs Wochen, weil es sich um das zweite versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung des Kurses, des Nichtantritts des Kurses, dem Tag des Kursabbruches oder dem Tag des Kursausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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".

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 SGB III bei der verbindlichen Aufforderung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes hat beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Sie sind verpflichtet - nach Aufforderung durch die Agentur für Arbeit - an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs teilzunehmen, der für Ihre dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist.

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder treten Sie diesen nicht an, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ein.

Brechen Sie den Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder durch die Agentur für Arbeit aus dem Kurs ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III ein.

Die Sperrzeit dauert drei Wochen beim erstmaligen versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung des Kurses, des Nichtantritts des Kurses, dem Tag des Kursabbruches oder dem Tag des Kursausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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.

Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf die genannten Leistungen. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung,

im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

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

Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden.

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".

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 SGB III bei der verbindlichen Aufforderung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes hat beim zweiten versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Sie sind verpflichtet - nach Aufforderung durch die Agentur für Arbeit - an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs teilzunehmen, der für Ihre dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist.

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder treten Sie diesen nicht an, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ein.

Brechen Sie den Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder durch die Agentur für Arbeit aus dem Kurs ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III ein.

Die Sperrzeit dauert sechs Wochen, weil es sich um das zweite versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung des Kurses, des Nichtantritts des Kurses, dem Tag des Kursabbruches oder dem Tag des Kursausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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.

Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf die genannten Leistungen. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

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

Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden.

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".

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 SGB III bei der verbindlichen Aufforderung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes hat bei mehr als zwei versicherungswidrigen Verhalten folgenden Wortlaut:

Sie sind verpflichtet - nach Aufforderung durch die Agentur für Arbeit - an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs teilzunehmen, der für Ihre dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist.

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einem Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder treten Sie diesen nicht an, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) ein.

Brechen Sie den Integrationskurs/Berufssprachkurs ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder durch die Agentur für Arbeit aus dem Kurs ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III ein.

Die Sperrzeit dauert zwölf Wochen, weil es sich um mehr als zwei versicherungswidrige Verhalten handelt (§ 159 Abs. 4 Nr. 3 SGB III). Die Sperrzeit beginnt nach dem Tag der Erklärung zur Ablehnung des Kurses, des Nichtantritts des Kurses, dem Tag des Kursabbruches oder dem Tag des Kursausschlusses. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben oder wenn Sie einen angebotenen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs ablehnen oder einen Integrationskurs oder berufsbezogenen Deutschsprachkurs abbrechen. 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.

Bei Eintritt dieser Sperrzeit erlischt Ihr Anspruch auf die genannten Leistungen. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, da Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

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

Die Erlöschenswirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden.

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".

Anlage 5 - Rechtsfolgenbelehrung (ggf. Zusatztext für 3. Meldeaufforderung nach 2 Meldeversäumnissen)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund dieser Aufforderung nicht nachkommen, tritt eine Sperrzeit ein

(Sperrzeit bei Meldeversäumnis; § 159 Abs. 1 Nr. 8 SGB III).

Die Sperrzeit dauert eine Woche. Der Sperrzeit beginnt am Tag nach dem versäumten Meldetermin. 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. Wenn dieser Tag in eine bereits laufende Sperrzeit fällt, beginnt die neue Sperrzeit unmittelbar nach dem Ende der bereits laufenden 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.“

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 werden kann und zusätzlich ein Meldeversäumnis vorliegt, wenn Sie dieser Aufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachkommen. Wird die Bewilligung aufgehoben, erhalten Sie kein Arbeitslosengeld mehr.

Anlage 6 - Beispiele zum wichtigen Grund

Beispiel 1:
Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 12. Dezember zum 31. Dezember gelöst. Die arbeitgeberseitig maßgebende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Vierteljahresschluss.

Ein wichtiger Grund liegt schon deshalb nicht vor, weil eine mit Bestimmtheit in Aussicht gestellte arbeitgeberseitige Kündigung erst zum 31. März möglich gewesen wäre.

Beispiel 2:
Der Arbeitslose hat gestohlen. Eine vom Arbeitgeber deshalb angekündigte fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitslose durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum gleichen Zeitpunkt vermeiden.

Ein wichtiger Grund liegt nicht vor, weil der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass zu der drohenden Kündigung gegeben hat.

Beispiel 3:
Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit dem an sich tarifvertraglich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer zu lösen. Er sei dazu bei Zahlung einer Abfindung berechtigt, weil er den Betrieb stilllegen wolle. Daraufhin löst der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe liegt vor, wenn arbeitsrechtliche Gründe einer Kündigung des Arbeitgebers objektiv nicht im Wege gestanden hätten und der Arbeitnehmer anzuerkennende Gründe darlegt, warum er die arbeitgeberseitige Kündigung nicht abwarten konnte.

Beispiel 4:
Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist zwar einvernehmlich, aber nicht durch Aufhebungsvertrag, sondern durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass rechtmäßig gekündigt wurde.

Beispiel 5:
Mit allen Arbeitnehmern ab 58 Jahren ist das Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnis beendet worden. In dem zu entscheidenden Einzelfall ist ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass bei der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre.

War dem Arbeitslosen nicht zuzumuten, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten, liegt ein wichtiger Grund dennoch nur vor, wenn die drohende Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre; der Prüfung der sozialen Rechtfertigung dieser hypothetischen Kündigung wird bei der Sachverhaltsaufklärung besondere Bedeutung zukommen.

Beispiel 6:
Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist durch Aufhebungsvertrag mit dem 59jährigen Arbeitslosen beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt die Einhaltung der Kündigungsfreist bei einer hypothetischen Arbeitgeberkündigung. Der Arbeitslose erhält bis zu dem Tag, an dem er die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters erfüllt, einen monatlichen Aufstockungsbetrag zum Alg.

Ein wichtiger Grund ist sonst nur anzuerkennen, wenn der Arbeitslose zur Überzeugung der AA darlegt, aus welchen Gründen er Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung befürchten musste. Ein besonders begründeter Einzelfall kann aber z. B. angenommen werden, wenn der Arbeitslose darlegt, dass er im Hinblick auf seine finanziellen Verpflichtungen, etwa gegenüber unterhaltsberechtigten Kindern, trotz der zugestandenen Abfindung auf eine neue Beschäftigung angewiesen ist und wegen Nachteile im beruflichen Fortkommen der Aufhebungsvertrag berechtigt war.

Beispiel 7:
Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Beispiel 8:
Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 1,0 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Die Abfindung wäre bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung nicht gezahlt worden.

Eine Sperrzeit tritt nur dann nicht ein, wenn die Kündigung unter allen Gesichtspunkten, also auch sozial, gerechtfertigt gewesen wäre.

Anlage 7 – Weitere Informationen

159.1.1.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Beschäftigungslosigkeit

Die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses während einer Beschäftigungslosigkeit kann nicht zum Eintritt einer Sperrzeit führen. § 159 SGB III stellt auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ab.
Ein Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne besteht während einer Beschäftigungslosigkeit nicht mehr. Dies gilt unabhängig von der Weiterzahlung des Arbeitsentgelts. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber kein Direktionsrecht mehr ausüben kann und der Arbeitnehmer nicht mehr dienstbereit sein muss.

Beispiele
Unwiderrufliche Freistellung
Elternzeit

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Sperrzeitrelevante Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

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.

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Beteiligungssachverhalt

Beispiele
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.
Eine vom Arbeitslosen angeregte Arbeitgeberkündigung bildet auch einen Beteiligungssachverhalt.

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Arbeitgeberkündigung wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens

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).

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Hinnahme der Kündigung

Beispiel:
Der Arbeitslose erhält nach langjähriger Beschäftigung eine Abfindung in Höhe von 3 Monatsgehältern (15.000 Euro). 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.

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Offensichtlich rechtswidrige Kündigung

Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen musste, dass sie gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstößt.

Anhaltspunkte für eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung:

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

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Sozialauswahl

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

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Arglistige Täuschung

Beispiele:
Vorlage falscher Zeugnisse
Vortäuschen von gesundheitlicher Eignung z. B. Schwindelfreiheit beim Dachdecker

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Vertrauensverlust

Beispiele:

Untreuehandlung, Unterschlagung, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Diebstahl

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.1 Sachverhaltsaufklärung

Wenn sich Anhaltspunkte für ein gewolltes Herbeiführen der Arbeitslosigkeit durch den Arbeitslosen ergeben, ist der Sachverhalt aufzuklären.

Beispiele:

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

Zurück zu 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

159.1.1.6 Zugang

Von einem Zugang des Einladungsschreibens kann ausgegangen werden, wenn der Brief in den Verfügungsbereich des Empfängers (z.B. Briefkasten) gelangt ist.

Zurück zu 159.1.1.8 Meldeversäumnis

159.1.2.1.1 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

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.

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 berechtigte 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).

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

Die soziale Rechtfertigung einer (ausgesprochenen oder hypothetischen) Kündigung ist im Einzelfall zu prüfen. Individuelle Prüfungen sind bei begründeten Zweifeln an der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung vorzusehen. Eine Einzelfallprüfung ist nicht erforderlich, wenn der OS oder die RD eine Sammelentscheidung getroffen hat.

Zurück zu 159.1.2.1.1 Wichtiger Grund bei Eigenlösung und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

159.1.2.1.3 Bewertung wichtiger Gründe bei Aufgabesachverhalten

Beispiel 1:
Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 12. Dezember zum 31. Dezember gelöst. Die arbeitgeberseitig maßgebende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Vierteljahresschluss.

Ein wichtiger Grund liegt schon deshalb nicht vor, weil eine mit Bestimmtheit in Aussicht gestellte arbeitgeberseitige Kündigung erst zum 31. März möglich gewesen wäre.

Beispiel 2:
Der Arbeitslose hat gestohlen. Eine vom Arbeitgeber deshalb angekündigte fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitslose durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum gleichen Zeitpunkt vermeiden.

Ein wichtiger Grund liegt nicht vor, weil der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass zu der drohenden Kündigung gegeben hat.

Beispiel 3:
Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit dem an sich tarifvertraglich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer zu lösen. Er sei dazu bei Zahlung einer Abfindung berechtigt, weil er den Betrieb stilllegen wolle. Daraufhin löst der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe liegt vor, wenn arbeitsrechtliche Gründe einer Kündigung des Arbeitgebers objektiv nicht im Wege gestanden hätten und der Arbeitnehmer anzuerkennende Gründe darlegt, warum er die arbeitgeberseitige Kündigung nicht abwarten konnte.

Beispiel 4:
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 5:
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.

Zurück zu 159.1.2.1.3 Keine wichtigen Gründe bei Arbeitsaufgabe

159.3 Übermaßverbot und besondere Härte

Übermaßverbot:
Ist die in Aussicht gestellte Kündigung rechtswidrig, ist die Anwendung des Übermaßverbotes nicht von vornherein ausgeschlossen. Es ist regelmäßig zu prüfen, ob die mit Bestimmtheit in Aussicht gestellte arbeitgeberseitige Kündigung für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer offensichtlich rechtswidrig war. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer müsste ohne weiteres erkennen können, dass gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstoßen worden wäre. Insbesondere ist für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer i.d.R. nicht offensichtlich, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt oder ungerechtfertigt wäre. Somit ist eine Reduzierung der Sperrzeitdauer auch bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung ohne wichtigen Grund möglich, wenn diese Kündigung in Fällen der Nachteilsbetrachtung nicht rechtmäßig (z.B. in Fällen, in denen die Rechtswidrigkeit wegen fehlender Sozialauswahl nicht offensichtlich ist) wäre.

Besondere Härte:
Beispiele:

Ein Arbeitnehmer mit vier Kindern verliert seinen Arbeitsplatz aus eigenem Verschulden. Die AA entscheidet deswegen eine zwölfwöchige Sperrzeit. Der Arbeitnehmer verlangt die Herabsetzung der Sperrzeit und begründet dies mit der wirtschaftlichen Not der Familie.
Da sich die Härte aus dem für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Anlass ergeben muss, kommt es auf die soziale und wirtschaftliche Situation des Betroffenen nicht an. Eine besondere Härte liegt nicht vor.

Eine besondere Härte kann z. B. anerkannt werden, wenn:
der Arbeitgeber aus verhaltensbedingten Gründen kündigt, weil:

- der in die Schlägerei mit einem Arbeitskollegen verwickelte Arbeitnehmer von diesem erheblich provoziert wurde;
- das ständige Zuspätkommen durch eine Ehekrise bedingt war.

der Arbeitslose gekündigt hat, weil:

- in einem Betrieb das Arbeitsklima ständig gespannt war;
- er ständigen Schikanen ausgesetzt war und diese nicht schon als wichtiger Grund für die Kündigung anzuerkennen sind.

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

Zurück zu 159.3 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

159.7.1 Anhörung zur Arbeitsaufgabe bei Aufstockern

In Fällen, in denen der Status „Aufstocker“ bereits bekannt ist, ist dieses in der BK-Vorlage 3s159-46 zur Sperrzeit-Anhörung zu kennzeichnen. Dadurch wird die Anhörung nach § 159 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 durch vorformulierte SGB II-spezifische Fragen ergänzt (BK -Vorlage 3s159-9). Im Falle des Eintritts einer Sperrzeit sind diese ergänzenden Informationen mit der Entscheidung über den Eintritt einer Sperrzeit dem Jobcenter zuzuleiten.

Zurück zu 159.7.1 Anhörung bei Aufstockern

159.7.1 Kostenerstattung des ärztlichen Rates

Weisung 201603011 vom 21.03.2016 – Konzentration der Rechnungsbearbeitung von Liquidationen für ärztliche Bescheinigungen außerhalb des Ärztlichen Dienstes

Zurück zu 159.7.1 Sachverhaltsfeststellung