

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg;  
Fachbereich Sozialpädagogik  
**Prüfer: Prof. Dr. Dirk Zeranski**

## **Diplomarbeit**

Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld  
wegen versicherungswidrigen Verhaltens  
nach altem und neuem Recht

**Vorgelegt von :**

Sandra Diana Bauer  
Norderreihe 10  
22767 Hamburg

Matrikelnummer 151 25 63

Datum der Abgabe: 25.02.2005

## Literaturverzeichnis

### I. Gesetzestexte

BSHG – Bundessozialhilfegesetz, Textausgabe mit einer Einführung von A. Brühl, Beck-Texte im dtv (Bd. 5567), München

GG – Grundgesetz – mit Vertrag über die abschließende Regelung in bezug auf Deutschland, Menschenrechtskonvention, Bundesverfassungsgerichtsgesetz, Parteiengesetz und Gesetz über den Petitionsausschuss. Textausgabe mit einer Einführung von G. Dürig, Beck-Texte im dtv (Bd. 5003), München.

SGB III – Arbeitsförderung – mit Baubetriebe- Verordnung, Winterbau-Umlageverordnung, Altersteilzeitgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Tabelle Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe und weiteren wichtigen Vorschriften sowie einer Einführung von A. Gagel, Beck-Texte im dtv (Bd. 5597), München.

### II. Drucksachen

BT- Drucksache 10/6944  
BT- Drucksache 12/5502  
BT- Drucksache 14/6944  
BT- Drucksache 15/1728  
BT- Drucksache 15/3674

### III. Rechtsberater, Leitfäden, Durchführungsanweisungen und Broschüren zum Arbeitsförderungsrecht sowie zur Grundsicherung für Arbeitsuchende

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.) 2004: Was ändert sich für Arbeitslose ? Berlin. Zu beziehen bei: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarkt- und Internationale Sozialpolitik, Henriette -Herz -Platz 2, 10178 Berlin. S. 18; (zit.: DGB 2004)

Brand, Jürgen 2001: Arbeitslos- was nun ? In: Zimmermann, Matthias-Josef (Hg.): ARD-Ratgeber Recht. München: Deutscher Taschenbuch Verlag. Redaktionelle Verantwortung: Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden. S.77 bis 93; (zit.: Brand in Zimmermann 2001)

Brand, Jürgen 2005: Arbeitslos- was nun ? Ratgeber Recht. München: Deutscher Taschenbuch Verlag. Redaktionelle Verantwortung: Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

Bubeck, Thomas 2005: Guter Rat bei Arbeitslosigkeit. Beck – Rechtsberater im dtv (Bd. 5237), München: Deutscher Taschenbuch Verlag. Redaktionelle Verantwortung: Verlag C.H. Beck

Bundesanstalt für Arbeit 2003: Durchführungsanweisungen zu § 144 SGB III-Sperrzeit. Stand: 26. Ergänzungslieferung 06/ 2003; (zit.: BA 2003; DA zu § 144 SGB III)

Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) 2004: Änderungen im SGB III ab 2004. Zu beziehen bei: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg. S. 15-16.(zit.: BA 2004).

Doom van, Heinz Peter / Bermig, Klaus / Vogt, Martin 2000: Sozialgesetzbuch 3. Buch Arbeitsförderung. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Übersicht über das Sozialrecht. Bonn, S.29 bis 30; S.60 bis 68; (zit.: van Doom / Bermig / Vogt in BMAS 2000)

Kraak, Hans-Udo 2000: Arbeitslos ? Was tun! Praxis-Ratgeber Recht. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag

Marburger, Horst 2004: SGB II- Umsetzung von Hartz IV; Grundsicherung für Arbeitsuchende. Kommentierte Textausgabe des Zweiten Sozialgesetzbuches. Regensburg, Berlin: Walhalla Fachverlag

Masslau, Herbert 2004: Alg II und Bestrafung. Zu beziehen unter:  
[http://www.herbertmasslau.de/pagelD\\_1644897.html](http://www.herbertmasslau.de/pagelD_1644897.html)

Masslau, Herbert 2005: Fortwirken von Sperrzeiten bei Arbeitslosengeld II. Überarbeitete Fassung vom 3. Januar 2005. Zu beziehen unter:  
[http://www.HerbertMasslau.de/pagelD\\_1644899.html](http://www.HerbertMasslau.de/pagelD_1644899.html)

Scherr, Walter 1999: Arbeitslosigkeit. Nutzen Sie Ihre Rechte! München: Droemersch Verlagsgesellschaft Th. Knaur Nachf.

Stascheit, Ulrich / Turk, Elwine 2004: Leitfaden für Arbeitslose - Arbeitslosenprojekt TuWas. Der Rechtsratgeber zum SGB III. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag

#### IV. Handbücher zum Arbeitsförderungsrecht

Köhler 2003: § 11 Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe.

In: Plagemann (Hg.) 2003: Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht.

München. S. 217, 218; 220 bis 238; RdNr. 103 bis 109;

114 bis 155; (zit.: Köhler in Plagemann 2003).

Voelzke 2003: § 12 Anrechnung von Nebeneinkommen, Minderung, Ruhen und

Erlöschen. In: Spellbrink / Eicher (Hg.) 2003: Kasseler Handbuch des

Arbeitsförderungsrechts. Kassel. S. 826 bis 877; RdNr. 255 bis 438;

(zit.: Voelzke in S/E 2003).

#### V. Entscheidungssammlungen

BSGE, Entscheidungssammlung des Bundessozialgerichts

BVerfGE, Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts.

Herausgegeben von den Mitgliedern des Bundesverfassungsgerichts

SozR, Sozialrecht, bearbeitet von den Richtern des Bundessozialgerichtes,  
Loseblatt.

Entscheidungen von Januar 1974 bis Dezember 1989; (zit.: SozR)

SozR3, Sozialrecht 3. Folge, bearbeitet von den Richtern des  
Bundessozialgerichtes, Loseblatt.

Entscheidungen ab Januar 1990; (zit.: SozR 3)

E – LSG, Entscheidungen der Landessozialgerichte. Hrsg. von den  
Präsidenten der Landessozialgerichte, geordnet nach Sachgebieten  
und Nummer der Entscheidung

info also, Informationen zum Arbeitslosenrecht und Sozialhilferecht

<b>Gliederung</b>	<b>Seite</b>
Literaturverzeichnis	2
Abkürzungsverzeichnis	9
<b>A. Einführung in die Problematik</b>	<b>10</b>
<b>B. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens nach <u>altem Recht</u></b>	<b>15</b>
<b>I. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 144 SGB III</b>	<b>15</b>
<b>1. Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses nach § 144 Abs.1 Nr.1 SGB III</b>	<b>16</b>
<b>a) Eigenkündigung des Arbeitslosen</b>	<b>17</b>
<b>b) Aufhebungs-/Auflösungsvertrag zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses</b>	<b>18</b>
<b>c) Beteiligung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses</b>	<b>20</b>
<b>d) Arbeitsvertragswidriges Verhalten</b>	<b>24</b>
<b>2. Arbeitsablehnung nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III</b>	<b>24</b>
<b>3. Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs.1 Nr.3 SGB III</b>	<b>26</b>
<b>4. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs.1 Nr.4 SGB III</b>	<b>27</b>
<b>5. Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)</b>	<b>28</b>
<b>6. Verschulden</b>	<b>30</b>
<b>7. Rechtsfolgenbelehrung</b>	<b>31</b>

<b>8. Der sozialrechtliche Begriff des wichtigen Grundes gemäß § 144 Abs.1 SGB III</b>	<b>33</b>
a) Sachverhalte in Beschäftigungsverhältnissen	34
b) Einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	37
c) Personenbezogene wichtige Gründe	39
<b>9. Beginn und Ende der Sperrzeit</b>	<b>43</b>
<b>10. Dauer der Sperrzeit</b>	<b>45</b>
a) Besondere Härte	47
b) Besondere Tatbestände	49
<b>11. Rechtsfolgen der Sperrzeit</b>	<b>49</b>
a) Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld	49
b) Verkürzung der Arbeitslosengeldbezugsdauer	50
c) Erlöschen des Leistungsanspruchs	50
d) Auswirkungen auf den Sozialhilfeanspruch	51
e) Auswirkungen auf den Krankenversicherungsschutz	51
f) Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung	51
<b>12. Verfahren</b>	<b>52</b>
a) Sachverhaltsfeststellung	52
b) Entscheidung	53
aa) Grundsätze	53
bb) Vorläufige Entscheidung	53

<b>II.</b>	<b>Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Säumniszeit gemäß § 145 SGB III</b>	<b>54</b>
<b>1.</b>	<b>Tatbestand der Säumniszeit</b>	<b>54</b>
<b>a)</b>	<b>Meldepflicht nach § 309 SGB III</b>	<b>54</b>
<b>aa)</b>	<b>Meldepflichtiger Personenkreis</b>	<b>54</b>
<b>bb)</b>	<b>Meldezwecke</b>	<b>55</b>
<b>cc)</b>	<b>Abgrenzung zur Mitwirkungspflicht nach §§ 61, 66 SGB I</b>	<b>56</b>
<b>b)</b>	<b>Meldeaufforderung mit Rechtsfolgenbelehrung</b>	<b>57</b>
<b>aa)</b>	<b>Meldeaufforderung der AA</b>	<b>57</b>
<b>bb)</b>	<b>Rechtsfolgenbelehrung</b>	<b>58</b>
<b>c)</b>	<b>Meldeversäumnis</b>	<b>58</b>
<b>d)</b>	<b>Wichtiger Grund</b>	<b>59</b>
<b>2.</b>	<b>Lage und Umfang der Säumniszeit</b>	<b>59</b>
<b>a)</b>	<b>Beginn und Ende der Säumniszeit</b>	<b>60</b>
<b>b)</b>	<b>Besondere Härte</b>	<b>60</b>
<b>3.</b>	<b>Rechtsfolgen</b>	<b>61</b>
<b>III.</b>	<b>Ruhen des Arbeitslosengeldes bei unzureichenden Eigenbemühungen nach § 119 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 5 SGB III</b>	<b>61</b>
<b>C.</b>	<b>Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens nach <u>neuem Recht (1. 1. 2005)</u></b>	<b>62</b>
<b>I.</b>	<b>Änderungen bei den Sperrzeitregelungen gemäß § 144 SGB III (1. 1. 2005)</b>	<b>62</b>

<b>1.</b>	<b>Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 2, Abs. 4 SGB III</b>	<b>62</b>
<b>a)</b>	<b>Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs. 4 Nr. 1-3 SGB III</b>	<b>63</b>
<b>2.</b>	<b>Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III</b>	<b>64</b>
<b>a)</b>	<b>Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen nach § 144 Abs. 5 SGB III</b>	<b>65</b>
<b>3.</b>	<b>Sperrzeit bei Meldeversäumnis gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 SGB III</b>	<b>65</b>
<b>a)</b>	<b>Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis nach § 144 Abs. 6 SGB III</b>	<b>66</b>
<b>II.</b>	<b>Änderungen bei Erlöschen des Anspruchs nach § 147 SGB III</b>	<b>67</b>
<b>III.</b>	<b>Begründung</b>	<b>68</b>
<b>1.</b>	<b>Gesetzgebungskompetenz</b>	<b>68</b>
<b>2.</b>	<b>Begründung zur Änderung der Sperrzeitregelungen - § 144 SGB III -</b>	<b>69</b>
<b>IV.</b>	<b>Fortwirken von Sperrzeiten bei Arbeitslosengeld II</b>	<b>70</b>
<b>D.</b>	<b>Schlußbetrachtung</b>	<b>71</b>

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AA</b>	<b>Agentur für Arbeit, früher Arbeitsamt</b>
<b>Abs.</b>	<b>Absatz</b>
<b>AFG</b>	<b>Arbeitsförderungsgesetz</b>
<b>ALG</b>	<b>Arbeitslosengeld, heute Arbeitslosengeld I</b>
<b>ALG I</b>	<b>Arbeitslosengeld I, früher Arbeitslosengeld</b>
<b>ALG II</b>	<b>Arbeitslosengeld II, Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe</b>
<b>Art.</b>	<b>Artikel</b>
<b>AVAVG</b>	<b>Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (1927)</b>
<b>BA</b>	<b>Bundesagentur für Arbeit, früher Bundesanstalt für Arbeit</b>
<b>BGB</b>	<b>Bürgerliches Gesetzbuch</b>
<b>BGBI</b>	<b>Bundesgesetzblatt</b>
<b>BMAS</b>	<b>Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung</b>
<b>BSG</b>	<b>Bundessozialgericht</b>
<b>BSHG</b>	<b>Bundessozialhilfegesetz</b>
<b>BT-Drucks.</b>	<b>Bundestags-Drucksache</b>
<b>BverfG</b>	<b>Bundesverfassungsgericht</b>
<b>bzw.</b>	<b>beziehungsweise</b>
<b>DA</b>	<b>Durchführungsanweisung</b>
<b>Erg.Lfg.</b>	<b>Ergänzungslieferung</b>
<b>f.,ff.</b>	<b>folgende(n)</b>
<b>GG</b>	<b>Grundgesetz</b>
<b>i. V. m.</b>	<b>in Verbindung mit</b>
<b>Job-AQTIV-Gesetz</b>	<b>Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln</b>
<b>n. F.</b>	<b>neue Fassung</b>
<b>Nr.</b>	<b>Nummer</b>
<b>RdNr.</b>	<b>Randnummer</b>
<b>Rspr.</b>	<b>Rechtsprechung</b>
<b>SGB</b>	<b>Sozialgesetzbuch</b>
<b>SGB I</b>	<b>Sozialgesetzbuch I. Buch – Allgemeiner Teil</b>
<b>SGB II</b>	<b>Sozialgesetzbuch II. Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende</b>
<b>SGB III</b>	<b>Sozialgesetzbuch III. Buch – Arbeitsförderung</b>
<b>SGB V</b>	<b>Sozialgesetzbuch V. Buch – Gesetzliche Krankenversicherung</b>
<b>SGB VI</b>	<b>Sozialgesetzbuch VI. Buch – Gesetzliche Rentenversicherung</b>
<b>SGB IX</b>	<b>Sozialgesetzbuch IX. Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen</b>
<b>SGB X</b>	<b>Sozialgesetzbuch X. Buch – Verwaltungsverfahren</b>
<b>Urt. v.</b>	<b>Urteil vom</b>
<b>z.B.</b>	<b>zum Beispiel</b>
<b>zit.</b>	<b>zitiert</b>

## A. Einführung in die Problematik

Arbeitslosigkeit zählt zu den bedeutendsten volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Problemen in Deutschland.<sup>1</sup> Millionen Menschen möchten arbeiten, finden jedoch keinen Arbeitsplatz. In der Vergangenheit versuchte der Gesetzgeber vergeblich mit einer Vielzahl von gesetzlichen Neuregelungen die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Mit den vier Hartz-Gesetzen, zuletzt mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe, zum 1.1.2005 wurde nun ein neues Kapitel aufgeschlagen.<sup>2</sup>

Der Eintritt von Arbeitslosigkeit berührt die Existenz. Zahlreiche materielle, familiäre und psychosoziale Probleme werden durch Arbeitslosigkeit und deren finanzielle Auswirkungen bedingt. Oftmals herrschen bei den Betroffenen vollkommen falsche Vorstellungen über die Rechte und Pflichten, welche sich in einem solchen, die Lebensgrundlage berührenden Zustand bieten.<sup>3</sup>

Ein Arbeitnehmer ist nach dem seit dem 1.1.2005 geltenden § 119 SGB III arbeitslos, wenn er nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht. In dem neuen § 119 Abs. 2 SGB III ist ausdrücklich aufgeführt, dass eine ehrenamtliche Betätigung Arbeitslosigkeit nicht ausschließt, wenn dadurch die berufliche Eingliederung des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt wird. Dagegen schließt nach § 119 Abs. 3 SGB III die Ausübung einer Beschäftigung als Arbeitnehmer, eine selbständige Tätigkeit, aber auch die Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger grundsätzlich Beschäftigungslosigkeit aus. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Arbeits- oder Tätigkeitszeit weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst. Als beschäftigungslos gilt derjenige, der nach dem Verlust seiner Arbeit in Zukunft als Arbeitnehmer, d.h. als Arbeiter oder Angestellter, arbeiten will. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitsuchende beim Eintritt der Arbeitslosigkeit als Arbeitnehmer tätig, oder z.B. als Student, Hausfrau oder Selbständiger tätig war. In diesen Fällen kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I) jedoch wegen fehlender Anwartschaft scheitern. Es ist entscheidend, dass der Bewerber jetzt eine Arbeit als Angestellter oder Arbeiter sucht.<sup>4</sup>

Das Arbeitsförderungsrecht wurde mit dem Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (AFRG) vom 24. März 1997 grundlegend reformiert und mit Wirkung vom 1. Januar 1998 als Drittes Buch in das Sozialgesetzbuch eingefügt.<sup>5</sup> Das SGB III, zuletzt geändert durch das Vierte Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, verabschiedet vom BT am 24. September 2004, im BR beraten am 15. Oktober 2004,<sup>6</sup> wird durch zahlreiche weitere Gesetze ergänzt, welche die Förderung der Beschäftigung wie auch die soziale Sicherung besonderer Personengruppen und die Erhaltung der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt anstreben. Zu nennen sind hier sowohl das Altersteilzeitgesetz als auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und das Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (BillBG). Grundsätzlich bezieht sich der Aufgaben- und Schutzbereich der Arbeitsförderung auf alle Personen, die eine abhängige Beschäftigung ausüben bzw. ausgeübt haben oder künftig ausüben wollen.<sup>7</sup>

Das Sozialgesetzbuch setzt heute neue Akzente. In § 1 AFG wurde früher als Zielsetzung formuliert, dass ein hoher Beschäftigungsstand zu erzielen und aufrechtzuerhalten ist und die Beschäftigungsstruktur verbessert werden muss, um damit das Wachstum der Wirtschaft zu

---

<sup>1</sup> Kraak 2000, S. 4

<sup>2</sup> Brand 2005, S. 5

<sup>3</sup> Scherr 1999, S. 13

<sup>4</sup> Brand 2005, S. 15 f

<sup>5</sup> Kraak 2000, S. 4

<sup>6</sup> Marburger 2004, S. 33

<sup>7</sup> van Doom / Bermig / Vogt in BMAS 2000, S. 29

fördern. Heute wird in § 1 Abs.2 und § 2 SGB III dagegen die besondere Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern betont. Jeder Arbeitnehmer trägt eine hohe Verantwortung hinsichtlich seiner eigenen beruflichen Chancen.<sup>8</sup>

Die Arbeitsförderung hat im Rahmen der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik die Aufgabe dazu beizutragen, einen möglichst hohen Grad der Beschäftigung zu erreichen. Hierdurch sollen negative Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, sowohl im volkswirtschaftlichen Interesse, als auch im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers begrenzt werden.

Somit ist die Arbeitsförderung das Kernstück der staatlichen Arbeitsmarktpolitik. Durch Leistungen der Arbeitsförderung soll besonders der Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützt werden. Durch Beratung werden Ausbildung- und Arbeitsuchende über Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe informiert. Weiterhin sollen offene Stellen schnell besetzt und die Chancen von benachteiligten Ausbildung- und Arbeitsuchenden für eine Erwerbstätigkeit verbessert werden, mit der Zielsetzung der Verkürzung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Kann dieses Ziel nicht erreicht werden, hat die Arbeitsförderung die Aufgabe den von den Folgen der Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmer finanziell zu sichern. Die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit ist vornehmlich Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, welche ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsförderung ist.<sup>9</sup>

Die Hauptleistung der Arbeitslosenversicherung ist das Arbeitslosengeld. Dem Grundsatz des Dritten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend, dass die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit Vorrang vor der finanziellen Sicherung hat, wird Arbeitslosengeld nur gewährt, so weit und solange die Arbeitslosigkeit auch durch intensive Vermittlungsbemühungen unter Einschluss des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums nicht beendet werden kann. Das Arbeitslosengeld ist eine Entgeltersatzleistung, welche das während der Zeit der Arbeitslosigkeit ausfallende Arbeitsentgelt ersetzt. Das Arbeitslosengeld soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Lebensstandard in der Zeit der Arbeitslosigkeit in etwa zu erhalten.<sup>10</sup>

Die Höhe des Arbeitslosengeldes ist abhängig vom vorher verdienten Arbeitsentgelt sowie dem Familienstand und der Lohnsteuerklasse. Grundsätzlich erhalten Arbeitslose, die mindestens ein Kind haben 67 %, Arbeitslose ohne Kind 60 % eines pauschalierten Netto-Entgelts, das sich aus dem Brutto- Entgelt ergibt, welches der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. Der Bemessungszeitraum umfasst die abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 52 Wochen vor der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Das Brutto- Entgelt ist das Entgelt, welches der Arbeitslose durchschnittlich wöchentlich verdient hat und das der Erhebung der Beiträge zur Arbeitsförderung zugrunde lag. Das Netto- Entgelt errechnet sich aus dem Brutto- Betrag unter Berücksichtigung der gesetzlichen Entgeltabzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung und zur Arbeitsförderung). Ab 1.1 2005 wird die Kirchensteuer nicht mehr abgesetzt. Zu beachten ist, dass Arbeitslosengeld nur bis zu der für den Beschäftigungsort geltenden Beitragsbemessungsgrenze gezahlt wird.<sup>11</sup>

Eine Dynamisierung des Arbeitslosengeldes findet gemäß des 1. Hartz- Gesetzes mit Wirkung vom 1.1.2003 nicht mehr statt.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Kraak 2000, S. 4

<sup>9</sup> van Doom / Bermig / Vogt in BMAS 2000, S. 29

<sup>10</sup> van Doom / Bermig / Vogt in BMAS 2000, S. 60

<sup>11</sup> Brand 2005, S. 48 f

<sup>12</sup> Brand 2005, S. 57

Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I) hat ein Arbeitnehmer gemäß § 118 ff SGB III, wenn er arbeitslos ist, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat, die Anwartschaftszeit erfüllt hat und noch keine 65 Jahre alt ist. Diese Voraussetzungen müssen alle zur gleichen Zeit vorliegen. Erst dann wird Arbeitslosengeld gezahlt.<sup>13</sup>

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist jedoch zeitlich begrenzt. Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld hängt vor allem von der Dauer der bisherigen versicherungspflichtigen Beschäftigung sowie dem Lebensalter des Arbeitslosen ab. Die Mindestdauer der Gewährung von Arbeitslosengeld beträgt sechs Monate. Um sechs Monate Arbeitslosengeld zu beziehen, muss der Arbeitslose die entsprechende Anwartschaftszeit erfüllt, d.h. in den letzten drei Jahren (ab 2006: in den letzten zwei Jahren) mindestens 12 Monate beitragspflichtig gearbeitet haben. Die Höchstdauer der Gewährung von Arbeitslosengeld beträgt 32 Monate, diese wird nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens 64 Monaten und nach Vollendung des 57. Lebensjahres erreicht.<sup>14</sup>

Nach der neuen Rechtslage ab 1.2.2006 wird die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld I durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt erheblich eingeschränkt. Hiernach beziehen Arbeitslose maximal 12 Monate Arbeitslosengeld, wenn sie mindestens 24 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis standen, die geringste Bezugsdauer von Arbeitslosengeld von sechs Monaten wird gewährt, wenn der Arbeitslose mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis stand. Hat der Arbeitslose 16 bzw. 20 Monate versicherungspflichtig gearbeitet, erhält er acht bzw. zehn Monate Arbeitslosengeld. Wenn der Arbeitslose 30 bzw. 36 Monate versicherungspflichtig gearbeitet hat und er mindestens 55 Jahre alt ist, wird die Bezugsdauer ausnahmsweise von 12 Monaten auf 15 bzw. 18 Monate verlängert. Diese Regelung gilt jedoch erst ab 1.2.2006.<sup>15</sup>

Unter bestimmten Umständen ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Eine Leistung wie Arbeitslosengeld ruht, wenn zwar nach wie vor die Voraussetzungen für die Gewährung der Leistung vorliegen, die Leistung im Ruhezeitraum von der Agentur für Arbeit aber nicht an den Arbeitslosen ausgezahlt wird.<sup>16</sup> Das Ruhen der Leistung schiebt den Beginn der Gewährung von Arbeitslosengeld für eine bestimmte Zeit hinaus oder unterbricht den Leistungsbezug.<sup>17</sup>

Die Versagung des Arbeitslosengeldes bzw. seine Einstellung ist für den Arbeitslosen von außerordentlich großer Bedeutung, da diese fast immer zu großen finanziellen Einbußen führt.<sup>18</sup>

Die Ruhensgründe sind in den §§ 142 bis 146 SGB III geregelt.

Als ein Ruhensgrund ist **das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung** zu nennen.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, solange der Arbeitslose noch Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat.

Weiterhin ruht der Anspruch, wenn der Arbeitslose aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen hat, in diesem Fall entspricht der Ruhenszeitraum der Zeit des abgegoltenen Urlaubs.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> Brand 2005, S. 15

<sup>14</sup> Brand 2005, S. 43 ff

<sup>15</sup> Brand 2005, S. 43 ff

<sup>16</sup> Kraak 2000, S. 81

<sup>17</sup> Kraak 2000, S. 82

<sup>18</sup> Brand in Zimmermann 2001, S. 77

<sup>19</sup> Kraak 2000, S. 82

Weiterhin ist **das Ruhen bei Entlassungsschädigungen ( § 143 SGB III)** anzuführen. Hat der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder eine ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom Ende des Arbeitsverhältnisses an, bis längstens zu dem Tag, an welchem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist geendet hätte, höchstens jedoch ein Jahr (§ 143 a Abs. 1 und 2 S. 1 SGB III).<sup>20</sup>

Ein weiterer Ruhestatbestand ist **das Ruhen bei anderen öffentlichrechtlichen Leistungen (§ 142 SGB III)**. Grundsätzlich ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit, in welcher der Arbeitslose Anspruch auf bestimmte andere Sozialleistungen hat. Hierzu zählen Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, Krankengeld sowie Altersruhegeld aus der Rentenversicherung der Arbeiter oder der Angestellten<sup>21</sup>, um nur einige Beispiele aufzuführen.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht bis zum letzten Tag der Gewährung der anderen Sozialleistung.<sup>22</sup>

Nach **§ 146 SGB III (Ruhen bei Arbeitskämpfen)** ist die BA bei Arbeitskämpfen zur Neutralität verpflichtet.

Daher darf nicht durch die Gewährung von Arbeitslosengeld in Arbeitskämpfe eingegriffen werden.

Das Arbeitslosengeld ruht deshalb für Arbeitnehmer, die infolge eines Arbeitskampfes arbeitslos werden, wenn sie selbst streiken oder ausgesperrt sind.<sup>23</sup>

In diesen Fällen ist die Betroffenheit des Arbeitslosen jedoch unproblematisch, da durch das Ruhen des Anspruchs der Beginn der Zahlung von Arbeitslosengeld lediglich hinausgeschoben wird. Hierdurch wird die Anspruchsdauer – anders als beim Sperrzeiteintritt – nicht gekürzt.<sup>24</sup>

Die vorliegende Diplomarbeit thematisiert jedoch ausschließlich **das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens nach altem und neuem Recht**.

Im Rahmen der Sperrzeitregelung können die in § 144 Abs.1 Satz 1 SGB III aufgeführten Fallgruppen alternativ den Eintritt einer Sperrzeit auslösen. Man unterscheidet hierbei danach, ob der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ob er die Mitwirkung an der Beendigung der Arbeitslosigkeit verweigert hat (Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung), oder ob er eine berufliche Eingliederungsmaßnahme nicht aufnimmt (Sperrzeit wegen Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme), oder diese abbricht (Sperrzeit wegen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme).<sup>25</sup>

Nach altem Recht (bis 31. 12. 2004) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld auch gemäß § 145 SGB III (Ruhen des Anspruchs bei Säumniszeit). Ferner kann die AA nach § 119 Abs.1

---

<sup>20</sup> Bubeck 2005, S. 86

<sup>21</sup> van Doom / Bermig / Vogt in BMAS 2000, S. 67

<sup>22</sup> Kraak 2000, S. 82

<sup>23</sup> van Doom / Bermig / Vogt in BMAS 2000, S. 68

<sup>24</sup> Brand in Zimmermann 2001, S. 93

<sup>25</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 831 RdNr. 268

Nr.1 , Abs.5 SGB III (alte Rechtslage) bzw. § 119 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 SGB III (neue Rechtslage) Arbeitslosengeld wegen unzureichender Eigenbemühungen versagen.<sup>26</sup>

Nach neuem Recht (ab 1. 1. 2005) gibt es weitere Sperrzeiten. Nach § 144 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 5 SGB III tritt eine zweiwöchige Sperrzeit wegen unzureichender Eigenbemühungen ein, gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 6 SGB III kann eine einwöchige Sperrzeit wegen Meldeversäumnis, welche die Säumniszeitregelung nach § 145 SGB III (alte Rechtslage) ersetzt, festgestellt werden.<sup>27</sup>

Unter einer Sperrzeit ist der Zeitraum zu verstehen, in dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe ruht, § 144 Abs.2 Satz 2 SGB III.<sup>28</sup>

Die Rechtsprechung hat den Versuch unternommen, den allgemeinen Grundgedanken der Sperrzeitregelung herauszuarbeiten. Die Sperrzeit (§ 144 SGB III) und die daran anknüpfende Regelung über die Minderung der Anspruchsdauer (§ 128 Abs.1 Nr.3 und 4 SGB III) ist danach ein Institut des Rechts der Arbeitslosenversicherung , durch welches die Versichertengemeinschaft typisierend gegen Risikofälle geschützt wird, deren Eintritt der Versicherte selbst verschuldet hat, bzw. die Mithilfe an deren Behebung ohne Grund verweigert.

Die Rechtsfolgen einer Sperrzeit bilden nach ihrer Zielrichtung einen Ausgleich für ein besonderes Risiko in der Person des Versicherten , sie stellen somit weder ein Zwangsmittel, noch eine Strafe oder einen pauschalierten Schadensausgleich dar.<sup>29</sup>

In erster Linie sind die Rechtsfolgen einer Sperrzeit darin zu sehen, dass der Leistungsanspruch während des kalendermäßig bestimmten Laufs der Sperrzeit nicht zahlbar ist. Während des Ruhenszeitraums muss die AA den Anspruch auf Arbeitslosengeld im Sinne einer Zahlungssperre nicht erfüllen.<sup>30</sup> Die Versagung des Arbeitslosengeldes, bzw. seine Einstellung ist für den Arbeitslosen von außerordentlich großer Bedeutung, da diese fast immer zu großen finanziellen Einbußen führt.<sup>31</sup>

Zu beachten ist, dass sich die Dauer des Arbeitslosengeld – Anspruchs um die Dauer der Sperrzeit verkürzt (§ 128 Abs.1 Nr.3 und 4 SGB III). Für eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gilt gemäß § 128 Abs.1 Nr.4 SGB III eine verschärfte Minderungsregel. Hiernach wird die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um ein Viertel der Anspruchsdauer gemindert, wenn die Sperrzeit 12 Wochen umfasst. Gerade bei älteren Arbeitnehmern ist diese Sperrzeitfolge gravierend, denn bei der höchsten Anwartschaftszeit von 32 Monaten tritt eine Verkürzung der Arbeitslosengeldanspruchsdauer von 8 Monaten ein.

Gibt der Arbeitslose nach der Entstehung des Anspruchs Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen, erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 147 Abs.1 Nr.2 SGB III. Nach alter Rechtslage (bis 31. 12. 2004) kommt es zugleich auch zu einem Erlöschen des Anspruchs auf anschließende Arbeitslosenhilfe. Macht der Arbeitslose während der Dauer der Sperrzeit seinen Sozialhilfeanspruch geltend, ist zu beachten, dass die Hilfe zum Lebensunterhalt nach § 25 Abs.2 Nr.3a BSHG auf das zum Lebensunterhalt Unerlässliche eingeschränkt werden soll, wenn der Anspruch des Hilfesuchenden auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder

---

<sup>26</sup> Brand 2005, S. 18 f

<sup>27</sup> Brand 2005, S. 69 f

<sup>28</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 376

<sup>29</sup> BVerfG SozR 4100 § 119 Nr 22 / Voelzke in S/E 2003, S. 829 RdNr. 261

<sup>30</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 393

<sup>31</sup> Brand in Zimmermann 2001, S. 77

Eingliederungshilfe ruht oder erloschen ist, weil der Eintritt einer Sperrzeit oder das Erlöschen des Anspruchs nach den Vorschriften des SGB III durch die AA festgestellt wurde.<sup>32</sup>

Die gravierenden Auswirkungen des Sperrzeiteintritts können den Arbeitslosen u.U. in finanzielle Not führen, denn konnten Arbeitsuchende bis zum 31.12.2004 Arbeitslosenhilfe beziehen, wenn sie zuvor Arbeitslosengeld erhalten hatten, sie bedürftig waren und ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgelaufen war, so gibt es seit dem 1.1.2005 diese Leistung nicht mehr.<sup>33</sup> Das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 24.12.2003, welches in seinem wesentlichen Teil am 1.1.2005 in Kraft tritt, beseitigt die Leistung der Arbeitslosenhilfe, stattdessen wird eine Grundsicherung für Arbeitsuchende eingeführt. Diese ist im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) geregelt.<sup>34</sup> Der Gesetzgeber hat die Leistungen der Arbeitslosenhilfe sowie der Sozialhilfe in einer Leistung zusammengefasst (Arbeitslosengeld II). Anders als die Arbeitslosenhilfe richtet sich das Arbeitslosengeld II nicht nach dem früheren Einkommen des Arbeitslosen. Gemäß SGB II kann ein Arbeitsuchender, der keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I (früher: Arbeitslosengeld) besitzt, Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sowie Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beantragen.<sup>35</sup>

Im Folgenden wird sowohl die alte Rechtslage nach den einschlägigen Vorschriften §§ 144, 145 (i.V.m. § 309) SGB III sowie § 119 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 5 SGB III, als auch die neue ab dem 1. 1. 2005 in § 144 SGB III (n.F.) einheitlich geregelte Rechtslage dargelegt. Weiterhin wird auch auf Änderungen in Hinblick auf das Erlöschen des Leistungsanspruchs gemäß § 147 SGB III (ab 1. 2. 2006) eingegangen. Ferner werden nach Begründungen für die Änderungen der Sperrzeitregelungen gesucht und das Fortwirken von Sperrzeiten bei Arbeitslosengeld II dargelegt.

Abschließend werden in einer Schlußbetrachtung neben einer kurzen Zusammenfassung der neuen Rechtslage und einem Ausblick, eigene Betrachtungen zur neuen Rechtslage angestellt.

## **B. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens nach altem Recht**

Im folgenden wird das Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit nach der alten Rechtslage (gültig bis 31.12.2004) gemäß § 144, § 145 (i.V. § 309) SGB III, aber auch § 119 Abs.1 Nr.1, Abs.5 SGB III dargestellt.

### **I. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 144 SGB III**

Nachstehend soll eine Differenzierung nach den einzelnen Fallgruppen einen ersten Überblick über die Sperrzeitregelung nach § 144 SGB III geben.

§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III (**Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe**) bezieht sich auf Verhaltensweisen des Arbeitnehmers, welche zum Eintritt von Beschäftigungslosigkeit führen (§ 118 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III).

---

<sup>32</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 868 RdNr. 395-398

<sup>33</sup> Brand 2005, S. 85

<sup>34</sup> Marburger 2004, S. 9

<sup>35</sup> Brand 2005, S. 85

Der Versicherte soll durch die drohende Sanktion der Sperrzeit davon abgehalten werden, den Versicherungsfall herbeizuführen.

Die Versichertengemeinschaft soll durch die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe bereits gegen den Eintritt des Risikos der Arbeitslosigkeit geschützt werden.<sup>36</sup>

Abgewehrt werden soll die ungerechtfertigte Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung. Das versicherte Risiko wird durch die Abwehr der ungerechtfertigten Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen konkretisiert, da bestimmte Verhaltensweisen von vornherein mit einer Einschränkung der Versicherungsleistung belastet werden.<sup>37</sup>

Die **Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung** (§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III) steht demgegenüber in enger Wechselbeziehung zur Anspruchsvoraussetzung der Beschäftigungssuche (§ 118 Abs. 1 Nr. 2, § 119 SGB III).

Defizite, die in der Person des Arbeitnehmers zu sehen sind, nämlich seiner Arbeitsfähigkeit entsprechend auch arbeitsbereit zu sein, werden über diesen Sperrzeittatbestand sanktioniert.<sup>38</sup>

Die Tatbestände der **Sperrzeit wegen Ablehnung bzw. Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme** (§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 und 4 SGB III) unterstützen Zielsetzungen der Förderung von beruflichen Bildungsmaßnahmen durch das SGB III. Durch die Eingliederungsmaßnahme sollen die Bedingungen für eine berufliche Eingliederung durch Berufspraxis bzw. durch berufliche Qualifizierung verbessert werden. Der Arbeitslose wird also dafür sanktioniert, dass er vorwerfbar nicht an der Behebung seiner Arbeitslosigkeit mitgewirkt hat.<sup>39</sup>

## **1. Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III**

Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis gelöst, wenn er sein Arbeitsverhältnis selbst gekündigt bzw. einseitig die Beschäftigung beendet hat (auch ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses), oder das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit dem Arbeitgeber beendet hat (Aufhebungsvertrag).<sup>40</sup>

§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III knüpft, genauso wie die Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung selbst, nicht an das Arbeitsverhältnis, sondern an das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis an.<sup>41</sup>

Wenn die Beschäftigung faktisch ein Ende gefunden hat, liegt kein Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne mehr vor, trotz Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Die Beschäftigung endet faktisch, wenn die das Beschäftigungsverhältnis prägende Abhängigkeit des Arbeitnehmers beendet wird, entweder durch Aufgabe der Direktionsrechte seitens des Arbeitgebers, oder durch das Ende der Dienstbereitschaft seitens des Arbeitnehmers.<sup>42</sup>

Der Arbeitslose kann eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, auch ohne das rechtliche Band des Arbeitsverhältnisses aufzuheben, herbeiführen.

---

<sup>36</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr.15

<sup>37</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 830 RdNr. 264

<sup>38</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 830 RdNr. 265

<sup>39</sup> BSGE 84, 270 273= SozR 3-4100 § 119 Nr.19 /Voelzke in S/E 2003, S. 831 RdNr. 266

<sup>40</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 6

<sup>41</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 831 RdNr. 270

<sup>42</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 832 RdNr. 270

Daher stellt der Tatbestand der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe allein auf die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ab.

Hinsichtlich des Zwecks des § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III wäre es nicht zu vertreten, eine Sperrzeit durch die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des ruhenden Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Das Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne wird vom Arbeitnehmer gelöst, indem dieser nicht mehr dienstbereit ist und sich der faktischen Verfügungsgewalt des Arbeitgebers nicht unterwirft.

*Beispiele:*

- *Der Arbeitnehmer erscheint nicht mehr zur Arbeit und meldet sich arbeitslos*
- *Der Arbeitnehmer äußert gegenüber dem Arbeitgeber, dass er nicht mehr arbeiten möchte und verläßt den Arbeitsplatz*

In beiden Fällen erfolgte keine schriftliche Kündigung.<sup>43</sup>

Hierbei ist entscheidend, durch welches Verhalten die leistungsrechtliche Arbeitslosigkeit ausgelöst wird.<sup>44</sup>

Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses einerseits und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses andererseits bilden in der Regel jedoch einen einheitlichen Vorgang und stehen auch in einem zeitlichen Zusammenhang. Bilden die Beendigung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis eine Einheit, so ist maßgebend, durch welche Erklärungen der Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis beendet wurde.<sup>45</sup>

### **a) Eigenkündigung durch den Arbeitslosen**

Abgesehen von den Fällen der faktischen Beendigung löst der Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis, indem er das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder einen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führenden Vertrag schließt.<sup>46</sup>

Eine Sperrzeit kann auch durch den einvernehmlichen Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist oder die Vereinbarung über eine Abkürzung der Kündigungsfrist begründet sein.<sup>47</sup>

Für die Bewertung des Verhaltens der Arbeitsvertragsparteien ist ihr wirklicher Wille, nicht jedoch der Wortlaut oder die äußere Form der von ihnen abgegebenen Erklärungen (§ 133 BGB) maßgebend. Dies ist als Grundsatz hervorzuheben.<sup>48</sup>

Läuft ein befristeter Arbeitsvertrag aus, liegt keine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vor.<sup>49</sup>

Gibt der Arbeitnehmer (Arbeitslose) gegenüber dem Arbeitgeber eine Kündigungserklärung ab, welche zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, wird das Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitslosen durch **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>43</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 7a

<sup>44</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 833 RdNr. 274

<sup>45</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 833 RdNr. 275

<sup>46</sup> BSGE 66, 94, 96 = SozR 4100 § 119 Nr.36; BSGE 77, 48, 50 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 9

<sup>47</sup> BSGE 77, 48, 50 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 9

<sup>48</sup> BSGE 77, 48, 52 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 9

<sup>49</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 833 RdNr. 275-276

gelöst. Um welche Art von Kündigung es sich handelt und ob die Kündigung rechtlich begründet ist, ist grundsätzlich nicht von Bedeutung.<sup>50</sup>

Sperrzeitrelevant sind auch Lösungen von Berufsausbildungsverhältnissen, beitragsfreien öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sowie Beschäftigungen während der Probezeit und auch kurzzeitigen Beschäftigungen, wenn dadurch Arbeitslosigkeit herbeigeführt worden ist (§ 118 Abs. 2 Satz 2 SGB III)<sup>51</sup>.

Nach Voelzke in Spellbrink / Eicher ist die Frage, ob Berufsausbildungsverhältnisse als Beschäftigungsverhältnisse iS des Sperrzeitbestandes wegen Arbeitsaufgabe anzusehen sind, umstritten.<sup>52</sup>

Das BSG bejaht jedoch die Anwendung des § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III auf Ausbildungsverhältnisse.<sup>53</sup>

Dafür spricht weiterhin, dass die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 25 Abs. 1 SGB III) in vollem Umfang in die Arbeitslosenversicherung einbezogen sind und ihnen zudem Vergünstigungen bei der Leistungsberechnung (Vgl. § 134 Abs. 2 Nr. 2 SGB III) gewährt werden. Aus diesem Grunde erscheint es sinnvoll im Falle der Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses nicht auf Missbrauchskontrollen zu verzichten.<sup>54</sup> Dieses entspricht meiner Auffassung zu der Problematik.

Das Grundrecht des Auszubildenden auf freie Wahl des Berufes ist als wichtiger Grund anzuerkennen, daher sind die praktischen Auswirkungen der Einbeziehung der Auszubildenden in die Sperrzeitregelung gering.<sup>55</sup>

Gibt der Auszubildende aus berufsbezogenen Gründen eine Ausbildungsstelle auf, ist ihm ein wichtiger Grund zuzubilligen.<sup>56</sup>

Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist der Abschluß einer Altersteilzeitvereinbarung ebenfalls sperrzeitrelevant, wenn nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit -entgegen den Motiven des Gesetzgebers- Arbeitslosigkeit herbeigeführt wird.

Die Ablehnung eines mit einer Änderungskündigung verbundenen Arbeitsangebotes zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen ist nicht sperrzeitrelevant.<sup>57</sup>

## **b) Aufhebungs-/ Auflösungsvertrag zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

Schließt der Arbeitnehmer einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag, löst er damit sein Beschäftigungsverhältnis.<sup>58</sup>

Wird das Arbeitsverhältnis durch eine vertragliche Vereinbarung beendet, kommt dies einer Kündigung durch den Arbeitnehmer gleich. Durch seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag setzt der Arbeitnehmer eine wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

---

<sup>50</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 833 RdNr. 275-276

<sup>51</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 7

<sup>52</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 832 RdNr. 272

<sup>53</sup> BSG SozR 4100 § 119 Nr. 35 ; SozR 3-4100 § 119 Nr.2; BSG 4.7.1991

<sup>54</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 832 RdNr. 272

<sup>55</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 2.

<sup>56</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 832 RdNr. 272

<sup>57</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 7– 8

<sup>58</sup> BSGE 66, 94, 96 = SozR 4100 § 119 Nr. 36; BSG SozR 3-1500 § 144 Nr.12; BSG 20.1.2000, B 7 AL 20/99 R,AP Nr. 6 zu § 119 AFG

Ein Aufhebungsvertrag bzw. Auflösungsvertrag kann ausdrücklich oder durch eine konkludente Willenserklärung geschlossen werden.<sup>59</sup>

Durch einen ausdrücklichen Aufhebungsvertrag werden stets das Arbeitsverhältnis und damit auch das Beschäftigungsverhältnis i.S. des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III unmittelbar beendet. Der Aufhebungsvertrag kann daneben weitere Vereinbarungen enthalten, welche mit der Beendigung des Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnisses in Zusammenhang stehen, wie z.B. Abgeltung von Resturlaubsansprüchen, oder zur Rückgabe von Arbeitgebervermögen wie auch zur Gewährung einer Abfindung u.a.; diese sind jedoch für die Sperrzeitfrage unerheblich.<sup>60</sup>

Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform, um das Arbeitsverhältnis wirksam zu beenden (§ 623 BGB). Ist der Aufhebungsvertrag mangels Schriftform nichtig, kann trotzdem eine Sperrzeit wegen des Einvernehmens über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eintreten. Nicht der Schriftform des § 623 BGB bedürfen Verträge (nur) über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.<sup>61</sup>

Für die Entscheidung über das Vorliegen eines Auflösungs Sachverhaltes bei abgeschlossenen Verträgen ist unerheblich, ob das Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnis auch durch rechtmäßige Kündigung beendet werden konnte; entscheidend ist allein, dass der Aufhebungsvertrag nicht gegen den Willen des Arbeitslosen zustande kommen konnte; hierin liegt die freiwillige Arbeitsaufgabe i.S. der Sperrzeitvorschrift.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis mit rechtmäßiger Kündigung durch den Arbeitgeber hätte beendet werden können und der Aufhebungsvertrag nicht von der Zusage bzw. Gewährung einer Abfindung begleitet wird, liegt ein Auflösungs Sachverhalt vor.<sup>62</sup>

Kündigt der Arbeitgeber ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, nachdem der Arbeitnehmer zuvor ausdrücklich auf die Einhaltung dieser verzichtet hat, kann auch hierin u.U. eine Auflösungsvereinbarung gesehen werden.<sup>63</sup>

Wird der Endzeitpunkt des zuvor durch den Arbeitgeber gekündigten Beschäftigungsverhältnisses durch einen mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vergleich vorverlegt, liegt ebenfalls eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Abschluß eines Aufhebungsvertrages vor.<sup>64</sup>

Nicht als Auflösungsvereinbarung zu werten ist dagegen das bloße Schweigen auf die (rechtswidrige) Kündigung des Arbeitgebers.

Durch den Sperrzeitatbestand ist der Arbeitnehmer nicht gehalten, sich gegen eine Kündigung zu wehren und einen Kündigungsschutzprozess anzustreben. Eine Sperrzeit wird nicht allein dadurch gerechtfertigt, dass es dem Arbeitnehmer an Bereitschaft fehlt, sich gegen den Willen des Arbeitgebers im Beschäftigungsverhältnis zu behaupten.

Selbst wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung erkennt, ist er nicht verpflichtet eine Kündigungsschutzklage zu erheben, um eine Sperrzeit abzuwenden.

Nimmt der Arbeitslose ihm zustehende besondere Kündigungsschutzrechte nicht in Anspruch, ist hierin nicht schon eine Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu sehen.<sup>65</sup>

<sup>59</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 834 RdNr. 277

<sup>60</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 9

<sup>61</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 10-11

<sup>62</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 12

<sup>63</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 834 RdNr. 277

<sup>64</sup> BSG 20.1.2000, B 7 AL 20/99 R, AP Nr. 6 zu § 119 AFG

<sup>65</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 834 RdNr. 278

Stellt der Arbeitnehmer nach vorausgegangener Kündigung des Arbeitgebers im Kündigungsschutzverfahren einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 9,10 KSchG, kommt dies einer Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung nicht gleich.

Die wesentliche Ursache für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird hier in der Kündigung des Arbeitgebers sowie in dem arbeitsrechtlichen Gestaltungsurteil gesehen und nicht im Verhalten des Arbeitnehmers.<sup>66</sup>

Nach § 9 Abs. 1 S. 1 KSchG kann der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses jedoch nur verlangen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber aufgrund von Umständen, die sich aus der Arbeitgeberkündigung oder dem Kündigungsschutzprozess ergeben, nicht zumutbar ist.<sup>67</sup>

### c) Beteiligung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Das Beschäftigungsverhältnis wird vom Arbeitnehmer nicht nur dann gelöst, wenn dieser eine unmittelbare Ursache für dessen Beendigung setzt, ein Lösungssachverhalt kann auch durch Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien, welche das Ausscheiden selbst modifizieren oder absichern, begründet sein.<sup>68</sup>

Der Arbeitnehmer löst das Beschäftigungsverhältnis durch Absprachen mit dem Arbeitgeber über Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen, welche als Gegenleistung dafür zu verstehen sind, dass der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung nicht geltend macht.<sup>69</sup>

Dies gilt auch dann, wenn durch eine solche Vereinbarung die Kündigungsfrist abgekürzt, oder auf deren Einhaltung ganz verzichtet wird.<sup>70</sup>

Bereits in der Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung im Hinblick auf finanzielle Zuwendungen ist die einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu sehen. Von einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung aus Sicht des Arbeitnehmers ist auszugehen, wenn die maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten wird, der Arbeitnehmer nach tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nur noch aus wichtigem Grund kündbar ist oder der Arbeitnehmer besonderen Kündigungsschutz genießt und die Kündigung aus diesem Grunde nichtig ist.<sup>71</sup>

Ein Auflösungsachverhalt kann bei einer Beteiligung des Arbeitnehmers an einer rechtswidrigen Kündigung des Arbeitgebers vorliegen, wenn der Arbeitslose die Rechtswidrigkeit der Kündigung erkannt hat bzw. die Rechtswidrigkeit für ihn offensichtlich war.

Hierbei wird unterschieden nach **einer vorausgegangenen Absprache über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung, sofern nicht schon ein Aufhebungsvertrag vorliegt oder einer nachträglichen Einigung über eine ausgesprochene Arbeitgeberkündigung.**<sup>72</sup>

---

<sup>66</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 835 RdNr. 281

<sup>67</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 835 RdNr. 281

<sup>68</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 835 RdNr. 284

<sup>69</sup> BSGE 77, 48, 50 = SozR 3-4100 § 119 Nr.9

<sup>70</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 836 RdNr. 284

<sup>71</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 836 RdNr. 287

<sup>72</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 13

Wurde das Beschäftigungsverhältnis ohne Beteiligung des Arbeitslosen gelöst, liegt kein Auflösungssachverhalt vor. Dies ist zutreffend, wenn das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis durch eine rechtmäßige arbeitgeberseitige Kündigung beendet wurde.

Eine Ausnahme stellt der Umstand dar, wenn nach der im Betrieb geübten Praxis der Entlassung auf freiwilliger Basis kein Arbeitnehmer gegen seinen Willen ausscheiden muß.<sup>73</sup>

Die Rechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung umfaßt in bestimmten Grenzen auch die Prüfung der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG.

Eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung ist nur sozial gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in dem Betrieb entgegenstehen und bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt wurden.<sup>74</sup>

Bei einvernehmlicher mündlicher (nichtiger) Kündigung durch den Arbeitgeber oder bei einvernehmlicher Erklärung des Arbeitgebers darüber, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet ist, liegt ein Auflösungssachverhalt vor. Das Beschäftigungsverhältnis ist in beiden Fällen mit dem Willen des Arbeitnehmers (zumindest) rechtswidrig beendet.

Bei bloßer Hinnahme der Erklärung des Arbeitgebers sowie bei möglicher rechtmäßiger Kündigung zu demselben Zeitpunkt liegt kein Auflösungssachverhalt vor.<sup>75</sup>

Liegt ein Auflösungssachverhalt vor, weil das Einvernehmen der Arbeitsvertragsparteien der rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung vorausging, liegt meist ein wichtiger Grund für das Verhalten des Arbeitslosen vor.<sup>76</sup>

Ob der Arbeitnehmer an einer mit finanziellen Vergünstigungen verbundenen rechtswidrigen Kündigung des Arbeitgebers beteiligt war, ist sowohl anhand schriftlicher oder mündlicher Vereinbarungen, als auch aufgrund des vorausgehenden bzw. nachgehenden Verhaltens des Arbeitnehmers zu beurteilen. Maßgebend ist hierbei der wirkliche Geschäftswille der Vertragspartner. Nach § 133 BGB steht ein etwa entgegengesetzter Wortlaut der Erklärungen einer einvernehmlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht entgegen.<sup>77</sup>

Auch durch eine mündliche Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung schließt der Arbeitnehmer einen -mittelbar- zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag. Der Arbeitnehmer löst somit das Beschäftigungsverhältnis i.S. der Sperrzeitvorschrift, da er sich an dessen Beendigung beteiligt. Der Erklärungswille der Arbeitsvertragsparteien ist hierbei entscheidend, zielt dieser auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, kommt es auf den Wortlaut sowie auf die äußere Form der Vereinbarung nicht an.<sup>78</sup>

Häufig liegt auch in Fällen, in welchen nach der Arbeitgeberkündigung noch ein Vertrag geschlossen wird, in dem die einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum Ausdruck kommt, eine Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung vor. Ein Arbeitgeber wird die Kündigung nicht ohne vorherige Beteiligung des Arbeitnehmers und Zusage finanzieller Vergünstigungen für den Bestand der Kündigung aussprechen, sofern

---

<sup>73</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 14

<sup>74</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 15

<sup>75</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 13a

<sup>76</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 16

<sup>77</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 17

<sup>78</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 22

er Interesse an der Wahrung des Betriebsfriedens hat sowie Kündigungsschutzklagen möglichst vorbeugen möchte. In einem Abwicklungsvertrag wird die vor der Kündigung geschlossene Vereinbarung -u.U. hinsichtlich der genauen Abfindungssumme präzisiert- lediglich schriftlich niedergelegt.<sup>79</sup>

Der Abwicklungsvertrag wird zur Vermeidung von sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen als Alternative zum Aufhebungsvertrag empfohlen. Der Regelungsgehalt des Abwicklungsvertrages bezieht sich ausschließlich auf die Folgen des beendeten Beschäftigungsverhältnisses. Im Gegensatz zum Aufhebungsvertrag, der die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses selbst herbeiführt, regelt der Abwicklungsvertrag die näheren Umstände des durch eine fristgerechte Arbeitgeberkündigung beendeten Beschäftigungsverhältnisses.<sup>80</sup>

Durch den Abschluß eines Abwicklungsvertrages bringt der Arbeitnehmer zum Ausdruck, dass er die Kündigung hinnimmt. Der Arbeitnehmer kann sich durch den Abschluß eines Abwicklungsvertrages in rechtserheblicher Weise an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beteiligen, daher ist der Abwicklungsvertrag kein geeignetes Instrument um den Sperrzeiteintritt abzuwenden.<sup>81</sup>

Auch die vom Arbeitslosen initiierte Kündigung gehört zum Auflösungsachverhalt der Kündigung mit vorausgegangener Absprache. Zumeist liegt ein abstraktes Aufhebungsangebot des Arbeitgebers vor, z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung, die finanzielle Vergünstigungen für den Fall des Ausscheidens auch bei betriebsbedingten arbeitgeberseitigen Kündigungen vorsieht. In der Betriebsvereinbarung sind die Bedingungen für das Ausscheiden enthalten; hierbei handelt es sich zumeist um verbindliche Vorruhestandsvereinbarungen. Erfüllt der Arbeitnehmer die Bedingungen und teilt er dem Arbeitgeber mit, dass er die Regelungen der Betriebsvereinbarung in Anspruch nehmen möchte, kann mit dem Arbeitgeber die nachfolgende Kündigung vereinbart werden. Spätestens bei Ingangsetzen des Kündigungsverfahrens kommt die Vereinbarung zustande, wenn sich der Arbeitgeber die Entscheidung über den „Antrag“ des Arbeitnehmers vorbehält.<sup>82</sup>

Der Arbeitslose kann nach einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung das Beschäftigungsverhältnis durch eine nachträgliche Vereinbarung (z.B. einen Abwicklungsvertrag) gelöst haben. Diese Verträge können insbesondere die Zahlung einer Abfindung für den Verzicht auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung beinhalten. Dagegen löst eine nachträgliche Einigung durch arbeitsgerichtlichen Vergleich keine Sperrzeit aus, da dem Arbeitslosen die Durchsetzung einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses und damit die Beendigung seiner Arbeitslosigkeit meist nicht möglich ist.<sup>83</sup>

Ergibt sich jedoch, dass der Weg über eine rechtswidrige Arbeitgeberkündigung mit anschließender Klage vor dem Arbeitsgericht einvernehmlich mit dem Ziel beschritten wurde, dem Eintritt einer Sperrzeit durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich zu verhindern, ist dies sperrzeitbegründend. Nachträgliche Vereinbarungen, ohne eine der Kündigung vorausgegangene Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, können ausdrücklich,

---

<sup>79</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 23

<sup>80</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 836 RdNr. 285

<sup>81</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 836 RdNr. 285

<sup>82</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 24

<sup>83</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 25

aber auch stillschweigend, insbesondere durch Entgegennahme einer Abfindung geschlossen werden. Hat der Arbeitslose die Rechtswidrigkeit der Arbeitgeberkündigung erkannt, liegt ein Auflösungsachverhalt vor.<sup>84</sup>

Wurde dem Arbeitslosen jedoch durch eine kompetente Stelle entweder die Rechtmäßigkeit der Kündigung versichert, oder blieb die Rechtswidrigkeit der Kündigung auch nach der Auskunft der kompetenten Stelle ungewiss, ist dem Arbeitslosen nicht zuzumuten, arbeitsgerichtlich gegen die Kündigung vorzugehen.<sup>85</sup>

Um die theoretische Darstellung der Rechtslage zu verdeutlichen, werden im folgenden zwei Beispiele angeführt.

#### Beispiel 1:

Nach langjähriger Beschäftigung hat der Arbeitslose einen Abfindungsbetrag in Höhe von 3 Monatsgehältern (15.000 EUR) entgegengenommen. Es kann keine ausdrückliche vorausgegangene Absprache oder eine ausdrückliche nachträgliche Einigung festgestellt werden.

Das Arbeitsamt stellte fest, dass die Kündigung rechtswidrig ist, weil sie wegen grober Fehlerhaftigkeit der Auswahl des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt war.

Der Arbeitslose hat der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dann zugestimmt, wenn er die Rechtswidrigkeit der Kündigung kannte, etwa weil der Betriebsrat gegen die Kündigung Bedenken geäußert oder ihr widersprochen hat.

In diesem Fall liegt ein Auflösungsachverhalt im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III vor.<sup>86</sup>

#### Beispiel 2:

Nach langjähriger Beschäftigung hat der Arbeitslose (50 Jahre; verheiratet, 3 Kinder) einen Abfindungsbetrag in Höhe von 12 Monatsgehältern (35.000 EUR) entgegengenommen.

Eine ausdrückliche vorausgegangene Absprache oder eine ausdrückliche nachträgliche Einigung kann nicht festgestellt werden.

Der Arbeitslose gibt an, dass er aufgrund entsprechender Auskünfte des Betriebsrates von einer rechtmäßigen Kündigung ausgegangen sei. Der Betriebsrat bestätigt die Angaben des Arbeitslosen. Der Arbeitslose hat persönlich beim Betriebsrat vorgesprochen und eine Beratung in Anspruch genommen.

Die Kündigung erweist sich als rechtswidrig, da die auf einer tarifvertraglichen Übergangsregelung beruhende längere Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.

In diesem Fall liegt kein Auflösungsachverhalt vor, weil der Arbeitslose nach der Vorsprache beim Betriebsrat begründet von der Rechtmäßigkeit der Kündigung ausgehen konnte .

---

<sup>84</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 26

<sup>85</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 27

<sup>86</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 28

Der Arbeitslose ist nicht untätig geblieben, sondern er ging der Frage nach, ob die Kündigung rechtmäßig war.<sup>87</sup>

Voelzke in S/E betont jedoch, dass gerade im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses es dem Arbeitslosen regelmäßig zuzumuten ist, rechtskundigen Rat einzuholen, regelmäßig bei einer Dienststelle der BA.. Auskünfte von an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses beteiligten Personen – zum Beispiel Arbeitgeber oder Betriebsrat<sup>88</sup> – reichen nicht aus.<sup>89</sup>

#### d) Arbeitsvertragswidriges Verhalten

§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Alt. 2 SGB III stellt es der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gleich, wenn der Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten dem Arbeitgeber Anlass für eine verhaltensbedingte Kündigung gibt.

Die allgemeinen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen sowie die individuell getroffenen Vereinbarungen zur Gestaltung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses sind Inhalt des Arbeitsvertrages.

Unter arbeitsvertragswidrigem Verhalten versteht man jede schuldhaft Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten im Leistungsbereich, gegen die betriebliche Ordnung (betriebliche und außerbetriebliche Verhaltenspflichten), im persönlichen Vertrauensbereich oder gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten.<sup>90</sup>

Weiterhin muß das arbeitsvertragswidrige Verhalten derartig schwerwiegend sein, dass es die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu demjenigen Zeitpunkt rechtfertigen kann, zu welchem die Arbeitslosigkeit tatsächlich eintritt.<sup>91</sup>

Die Rechtsverletzung muss unmittelbar die Verpflichtungen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, betreffen.<sup>92</sup> Eine Kündigung des Arbeitgebers löst nach der Rspr. des BSG nur dann eine Sperrzeit aus, wenn das vertragswidrige Verhalten die Kündigung objektiv rechtfertigt.<sup>93</sup>

Ein Privatverhalten, welches auch Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann, ist grundsätzlich nicht ausreichend.<sup>94</sup>

## 2. Arbeitsablehnung nach § 144 Abs. 1 S 1 Nr. 2 SGB III

Eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 S.1 Nr. 2 SGB III setzt eine von der Agentur für Arbeit, von einer Fachvermittlungseinrichtung oder der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) nach Eintritt der Arbeitslosigkeit angebotene Arbeit, auch -ggf. mit Arbeitnehmerhilfe geförderte-Saisonarbeit zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses voraus.<sup>95</sup>

Falls der Arbeitslose ein Arbeitsangebot der Agentur für Arbeit nicht annimmt, so kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sperrzeit eintreten. Eine Sperrzeit tritt gemäß § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ein, wenn der Arbeitslose ein Arbeitsangebot der AA ablehnt oder eine

<sup>87</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 28

<sup>88</sup> BSG 13.3.1997, 11 Rar 17/96, NZA-RR 1997, 495, 498.

<sup>89</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 865 RdNr. 386 – 387

<sup>90</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 32

<sup>91</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 837 RdNr. 290

<sup>92</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 224 RdNr. 128

<sup>93</sup> BSG SozR 3-4100 § 119a Nr.1.

<sup>94</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 224 RdNr. 128

<sup>95</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 33

angebotene Stelle nicht antritt, ohne für die Ablehnung einen wichtigen Grund zu haben, und dadurch eine Verlängerung der Arbeitslosigkeit verursacht wird .

War das Arbeitsangebot seitens der Agentur für Arbeit ausreichend beschrieben und insgesamt zulässig und wurde der Arbeitslose über die Rechtsfolgen der Arbeitsablehnung zuvor belehrt, stellen dies weitere Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit dar. Die genannten Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen.<sup>96</sup>

Durch das Job-AQTIV-Gesetz (Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente) vom 10.12.2001 hat der Gesetzgeber ergänzend aufgenommen, dass auch dann eine Sperrzeit eintritt ,wenn der Arbeitslose durch sein Verhalten das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs verhindert (Verhinderung der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses ).<sup>97</sup>

Der Arbeitslose kann durch sein Verhalten bereits die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses verhindern.

Mit der Erweiterung des Sperrzeitbestandes verfolgt der Gesetzgeber die Absicht, das Verhalten des Arbeitslosen bereits im Vorfeld einer möglichen Arbeitsaufnahme zu erfassen, da diesem Verhalten für die angemessene Risikoabwägung zwischen Versichertengemeinschaft und Arbeitslosem eine erhebliche Bedeutung zukommt.<sup>98</sup>

Der Arbeitslose könnte sich beispielsweise zu spät auf ein Arbeitsangebot bewerben.

In diesem Zusammenhang ist jedoch fraglich, ob die vom Gesetzgeber vorgenommene Neuregelung tatsächlich zu einer inhaltlichen Abänderung des bisherigen Rechtszustandes geführt hat.

Aus einer Verzögerung des Telefonkontaktes, oder der Versäumung eines Vorstellungsgesprächs hat die einschlägige Rechtsprechung bereits auf eine Vereitelungsabsicht geschlossen und somit die von der Arbeitsverwaltung festgestellte Sperrzeit bestätigt. Damit wurde das Verhalten des Arbeitslosen schon im Vorfeld einer möglichen Arbeitsaufnahme durch die Rechtsprechung zum Anlass genommen, eine Sperrzeit festzustellen. In seiner Gesetzesbegründung hat der Gesetzgeber dargelegt, dass die neue Regelung des § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III im Wesentlichen klarstellende Funktion haben soll.<sup>99</sup> Daher sind mit der Gesetzesnovellierung keine inhaltlichen Erweiterungen verbunden.<sup>100</sup>

Arbeitsangebote der Agentur für Arbeit sind nur beachtlich, sofern sie nach Eintritt der Arbeitslosigkeit erfolgen. Der Arbeitgeber und die Art der Tätigkeit muss in dem Arbeitsangebot konkret bezeichnet sein. Darüber hinaus muss das Arbeitsangebot zumutbar sein und darf nicht gegen die Grundsätze sachgerechter Arbeitsvermittlung verstoßen. Die Agentur für Arbeit muss sich an die Vermittlungsvorschriften halten. Hierbei ist von besonderer Bedeutung, dass die AA gemäß § 35 Abs. 2 SGB III die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Arbeitssuchenden sowie auch die Anforderungen der angebotenen Arbeitsstelle berücksichtigen muss.<sup>101</sup>

Weiterhin darf das Arbeitsangebot nach § 36 Abs. 1 SGB III nicht gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. Auch einen sachgerechter Vermittlungswunsch des Arbeitslosen muss das Arbeitsamt berücksichtigen.<sup>102</sup>

---

<sup>96</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 225 RdNr. 129

<sup>97</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 225 RdNr. 130

<sup>98</sup> BT-Drucks 14/6944, S. 36 ;Voelzke in S/E 2003, S. 845 RdNr. 317

<sup>99</sup> BT-Drucks. 10/6944 zu Nr. 46 (§ 144) zu Buchstabe a).

<sup>100</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 225 RdNr. 130

<sup>101</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 226 RdNr. 131

<sup>102</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 226 RdNr. 131

Das Arbeitsangebot wird vom Arbeitssuchenden nicht angenommen, wenn dieser es ablehnt, das Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Dieses kann durch eine ausdrückliche Erklärung der Agentur für Arbeit oder dem potentiellen Arbeitgeber gegenüber wie auch durch schlüssiges Verhalten des Arbeitslosen ausgedrückt werden. Eine Arbeitsablehnung im Sinne des § 144 Abs. 1 S.1 Nr. 2 SGB III kann beispielsweise in einem abschreckenden, provokanten Verhalten des Arbeitslosen während des Bewerbungsgespäches liegen, aufgrund dessen der Arbeitgeber eine Einstellung des Arbeitssuchenden ablehnt. Zu beachten ist, dass die Arbeitsablehnung bzw. der Nichtantritt einer Arbeitsstelle kausal zu einer tatsächlichen Verlängerung der Arbeitslosigkeit geführt haben muß. Wenn der Arbeitslose zum gleichen Zeitpunkt eine andere Arbeitsstelle annimmt, zu welchem er die abgelehnte Arbeit hätte beginnen können, ist das Tatbestandsmerkmal der Kausalität zu verneinen. Weiterhin muss das Arbeitsangebot der AA mit einer Rechtsfolgenbelehrung versehen sein.<sup>103</sup>

### 3. Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs.1 Nr.3 SGB III

Weigert sich der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Trainingsmaßnahme oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung teilzunehmen, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, tritt gemäß § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III eine Sperrzeit ein.

Das Angebot einer solchen Maßnahme muss hinreichend bestimmt sein und in schriftlicher Form erfolgen. Nur wenn die angebotene Maßnahme geeignet und notwendig ist, tritt bei Ablehnung durch den Arbeitssuchenden eine Sperrzeit ein.

Nach § 43 Abs. 1 Nr. 3 SGB III muss die Maßnahme generell geeignet sein, dem Arbeitslosen notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, welche eine Vermittlung in Arbeit oder einen erforderlichen Abschluß einer beruflichen Ausbildung bzw. Weiterbildung erleichtern. Hierbei ist entscheidend, in welchem Umfang sich für einen konkreten Arbeitslosen mit bestehendem Leistungsprofil die Beschäftigungschancen durch die Maßnahme erhöhen.<sup>104</sup>

Der individuelle Qualifikationsstand des Arbeitslosen und die Dauer seiner Arbeitslosigkeit sind im Rahmen einer Prognoseabschätzung ebenso zu berücksichtigen, wie die Arbeitsmarktentwicklung.<sup>105</sup>

Hinsichtlich der Rechtsfolgenbelehrung ist anzumerken, dass eine frühere Belehrung nicht ausreicht, vielmehr muss der Arbeitslose vor jedem Maßnahmeangebot zeitnah erneut belehrt werden.

Eine Weigerung des Arbeitslosen, an der ihm von der Agentur für Arbeit angebotenen Maßnahme teilzunehmen ist darin zu sehen, dass er der AA oder dem Maßnahmeträger ausdrücklich erklärt, der Eingliederungsmaßnahme fernzubleiben.

Vereitelt der Arbeitslose durch sein Verhalten das Zustandekommen eines Weiterbildungsverhältnisses mit dem Maßnahmeträger, steht dies der ausdrücklichen Ablehnung gleich.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 226 RdNr. 132-133

<sup>104</sup> HessLSG Urt.v.9.8.2000 info also 2001, 209 ff. (211). / Köhler in Plagemann 2003, S. 227 RdNr. 135-136

<sup>105</sup> BSG Urt.v.7.4.1987 SozR 4001 § 44 Nr.46. / Köhler in Plagemann 2003, S. 227 RdNr. 136

<sup>106</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 848 RdNr. 330-331

#### 4. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs.1 Nr.4 SGB III

Der Tatbestand des § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III ist erfüllt, wenn der Arbeitslose eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abbricht, oder wegen maßnahmewidrigen Verhaltens aus einer solchen Maßnahme ausgeschlossen wird, ohne dass für dieses Verhalten ein wichtiger Grund vorliegt. Die Teilnahme an dieser Maßnahme muss zumutbar gewesen sein.<sup>107</sup>

Eine berufliche Eingliederungsmaßnahme iS der Vorschrift ist eine im Katalog des § 144 Abs. 1 Nr. 3 SGB III aufgeführte Maßnahme, die von der Agentur für Arbeit durch eine den Unterhalt sichernde Geldleistung gefördert wird.<sup>108</sup>

Unter Abbruch wird die tatsächliche Beendigung der Maßnahme durch den Teilnehmer auf Grund einer eigenen Entscheidung, nicht mehr teilnehmen zu wollen, verstanden.

Unterbrechungen, die durch Krankheit bedingt sind, reichen nicht aus.<sup>109</sup>

Auch zwischenzeitliche Unterbrechungen der Maßnahme, wie z.B. Fernbleiben des Arbeitslosen, genügen nicht. Eine endgültige Beendigung muss vorliegen.

Von der Eingliederungsmaßnahme ausgeschlossen wird der Arbeitslose, wenn der Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit das zugrundeliegende Rechtsverhältnis beendet.

Hierbei ist zu beachten, dass der Ausschluss aus der Maßnahme (materiell) rechtmäßig sein muss, da nur ein rechtmäßiger Ausschluss dem Arbeitslosen zugerechnet werden kann.

Der Arbeitslose sollte vorher auf die Maßnahmewidrigkeit seines Verhaltens und den drohenden Ausschluss im Sinne einer Abmahnung hingewiesen worden sein.<sup>110</sup>

Ein maßnahmewidriges Verhalten, welches den Ausschluss rechtfertigt, liegt nach Sinn und Zweck der Sperrzeit wegen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme vor, wenn der Arbeitslose aufgrund seines Verhaltens die erfolgreiche Teilnahme gefährdet und daher die Zweckverfehlung der Förderung droht.

So kommen beispielsweise Störungen des Unterrichtsbetriebs sowie unentschuldigtes Fehlen als maßnahmewidriges Verhalten in Betracht.

Ein Ausschluss aufgrund mangelnder Eignung des Arbeitslosen begründet keine Sperrzeit.<sup>111</sup>

Aus dem Urteil des BSG vom 16.9.1999, B 7 AL 32/98 R.<sup>112</sup> ergeben sich weitere (ungeschriebene) Anforderungen an den Eintritt einer Sperrzeit wegen des Ausschlusses aus einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme. Danach ist vorauszusetzen, dass das maßnahmewidrige Verhalten subjektiv vorwerfbar ist und der Ausschluss aus der Maßnahme vorhersehbar und rechtmäßig war.

Darüber hinaus muss der Arbeitslose durch die Agentur für Arbeit allgemein über die Rechtsfolgen eines Abbruchs oder eines Ausschlusses belehrt worden sein.<sup>113</sup>

---

<sup>107</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 228 RdNr. 137

<sup>108</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 848 RdNr. 332

<sup>109</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 228 RdNr. 138

<sup>110</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 848 RdNr. 333-334

<sup>111</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 848 RdNr. 335

<sup>112</sup> BSGE 84, 270, 274 = SozR 3-4100 § 119 Nr.19. /Voelzke in S/E 2003, S. 849 RdNr. 336

<sup>113</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 849 RdNr. 336

## 5. Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)

In beiden Alternativen des § 144 Abs.1 Nr.1 SGB III muss die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich zum Eintritt von Arbeitslosigkeit führen.<sup>114</sup>

Die Kausalität ist nach dem tatsächlichen Geschehensablauf zu beurteilen und bezieht sich allein auf die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit.

Konnte der Arbeitslose Arbeitslosigkeit als Folge seines Verhaltens übersehen, weil er z.B. keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte bzw. keine konkreten Anhaltspunkte für die Annahme vorlagen, einen geeigneten Anschlussarbeitsplatz zu finden, liegt Kausalität vor.<sup>115</sup>

Hierbei kommt es nicht darauf an, ob und wann der Arbeitslose einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend macht.

Der **Kausalzusammenhang (Zurechnungszusammenhang)** beurteilt sich beim Zusammenwirken mehrerer Ursachen nach der im Sozialrecht herrschenden **Ursachenlehre von der wesentlichen Bedingung**.<sup>116</sup>

Dies ist bedeutsam, wenn der Eintritt der Arbeitslosigkeit auf mehrere Bedingungen unterschiedlichen Gewichts zurückzuführen ist.

Eine Bedingung wird nach der Kausallehre von der wesentlichen Bedingung als ursächlich oder mitursächlich angesehen, wenn sie im Verhältnis zu anderen Einzelbedingungen bei wertender Betrachtung wegen ihrer besonderen Beziehung zum Erfolg zu dessen Eintritt wesentlich mitgewirkt hat.<sup>117</sup>

Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs ist der Ursachenzusammenhang zu verneinen, wenn bei pflichtgemäßer Vermittlung die Arbeitslosigkeit nicht eingetreten wäre, weil die Hauptaufgabe der Bundesagentur für Arbeit in der Vermittlung der Arbeitslosen besteht, während das Verhängen von Sanktionen nur bei Behinderung dieser Hauptaufgabe in Betracht kommt.<sup>118</sup>

Wird das Beschäftigungsverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst, ist diesem die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit idR ohne weiteres zuzurechnen.

Kündigt der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, muss ein ursächlicher Zusammenhang im Sinne einer mehrstufigen Kausalkette zwischen dem Verhalten und der Kündigung sowie der Kündigung und dem Eintritt der Arbeitslosigkeit bestehen. Für die Beurteilung des Kausalzusammenhangs ist auch hier maßgebend, ob der Arbeitslose nach dem tatsächlichen Geschehensablauf die zur Arbeitslosigkeit führende Kündigung verursacht hat.<sup>119</sup>

Wenn das Verhalten des Arbeitnehmers den objektiv zur Kündigung führenden Geschehensablauf in Gang setzt und eine die Kündigung wesentlich mitbestimmende Ursache für die Lösung des Arbeitsverhältnisses bildet, ist der Ursachenzusammenhang regelmäßig gegeben. Der Ursachenzusammenhang ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung aus taktischen Erwägungen auf mehrere Gründe stützt, wobei für den Ausspruch der Kündigung letztlich betriebsbedingte Gründe maßgebend sind.<sup>120</sup>

<sup>114</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 839 RdNr. 296

<sup>115</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 39

<sup>116</sup> BSGE 69, 108, 110 = SozR 3-4100 § 119 Nr.6. /Voelzke in S/E 2003, S. 839 RdNr. 296

<sup>117</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 839 RdNr. 296

<sup>118</sup> BSGE 69, 108, 114 = SozR 3-4100 § 119 Nr.6./Voelzke in S/E 2003, S. 839 RdNr. 296

<sup>119</sup> BSGE 67, 26, 27 = SozR 3-4100 § 119 Nr.3; BSGE 69, 108, 110 = SozR 3-4100 § 119 Nr.6.

<sup>120</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 840 RdNr. 300

War der Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt, ist zurechenbare Kausalität zu verneinen .  
Im Falle einer unberechtigt fristlosen, aber berechtigt fristgemäßen Kündigung liegt Kausalität nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist vor, sofern der Arbeitslose noch nicht wieder in einem Beschäftigungsverhältnis (Versicherungspflichtverhältnis) steht. Unkündbare Arbeitnehmer können Arbeitslosigkeit nur durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten herbeiführen, welches den Arbeitgeber gemäß § 626 BGB zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt .Trägt der Arbeitslose vor, dass die Kündigung nicht berechtigt gewesen sei, ist weiterhin zu prüfen, ob der Arbeitslose einem arbeitgeberseitigen Aufhebungsangebot konkludent oder stillschweigend zugestimmt hat und aus diesem Grunde für die Beurteilung eines Sperrzeittatbestandes von einer Arbeitsaufgabe auszugehen ist.<sup>121</sup>

Eine vorherige Abmahnung wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere bei Störungen im Bereich der betrieblichen Ordnung, setzen arbeitgeberseitige Kündigungen voraus.

Ging der Kündigung eine erforderliche Abmahnung nicht voraus, kann die Arbeitslosigkeit im Einzelfall nicht verschuldet sein.

Im personellen Vertrauensbereich, wie z.B. bei Verletzungen der Treuepflicht sowie bei anderen schwerwiegenden Vertragsverletzungen ist dagegen eine Abmahnung entbehrlich, da das dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis entzogene Vertrauen nicht wiederhergestellt werden kann bzw. der Arbeitnehmer nicht erwarten kann, dass der Arbeitgeber eine solche Vertragspflichtverletzung hinnehmen wird.<sup>122</sup>

Eine Sperrzeit gemäß § 144 Abs.1 Nr.2 SGB III tritt nur ein, wenn sich infolge der Arbeitsablehnung die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängert.

Nimmt der Arbeitslose anstatt der ihm vom Arbeitsamt angebotenen Stelle eine andere Beschäftigung an, welche er voraussichtlich nicht nur für kürzere Zeit ausüben kann, ist die Kausalität zu verneinen.

Gleiches gilt auch, wenn der Arbeitslose zunächst einen Vorstellungstermin unentschuldig versäumt, die Arbeitsstelle jedoch durch besondere Anstrengungen doch noch erlangt.<sup>123</sup>

Die Agentur für Arbeit muss den Kausalitätsnachweis nicht in der Weise führen, dass der Arbeitslose bei Erfüllung des von ihm geforderten Verhaltens auch tatsächlich vom Arbeitgeber eingestellt worden wäre, sondern das Gesetz unterstellt, dass der Arbeitgeber den Arbeitslosen eingestellt hätte. Gleiches gilt auch für die durch das Job-AQTIV-Gesetz eingefügte Tatbestandsalternative der Vereitelung der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses. Entzieht sich der Arbeitslose dem Vermittlungsangebot bereits im Vorfeld der eigentlichen Vertragsverhandlungen, ist ihm die Ursächlichkeit des Verhaltens für die andauernde Arbeitslosigkeit zuzurechnen.<sup>124</sup>

Kommt der Arbeitslose aufgrund seiner Vorkenntnisse grundsätzlich für die angebotene Arbeit in Betracht, ist dies bereits ausreichend für die Bejahung des Ursachenzusammenhangs. In bestimmten Fällen kann die dem Gesetz zugrundeliegende Vermutung, dass der Arbeitslose bei korrektem Verhalten vom Arbeitgeber eingestellt worden wäre, widerlegt werden.

---

<sup>121</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 40

<sup>122</sup> BA 2003; DA zu § 144 SGB III RdNr. 41

<sup>123</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 845 RdNr. 319

<sup>124</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 845 RdNr. 320

Die Vermutung des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III greift nicht in jenen Fällen, in welchen sich aus den objektiv vorliegenden Umständen ohne Zweifel ergibt, dass der Arbeitgeber den Arbeitslosen keinesfalls eingestellt hätte, dies käme in Betracht wenn der Arbeitslose bestimmte Anforderungen an die Person des Einzustellenden hinsichtlich Alter, Qualifikation usw. nicht erfüllen würde.<sup>125</sup>

## 6. Verschulden

Der **Schuldvorwurf** (**Vorsatz** oder **grobe Fahrlässigkeit**) bezieht sich auf den Umstand der ursächlichen Herbeiführung der Arbeitslosigkeit durch das Verhalten des Arbeitslosen.<sup>126</sup>

Hat der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt, liegt **grobe Fahrlässigkeit** vor (§ 45 Abs. 2 S. 3 Nr. 3 SGB X).<sup>127</sup>

Wurden von dem Arbeitslosen einfachste, sehr naheliegende Überlegungen nicht angestellt und ließ er Dinge unbeachtet, die im gegebenen Fall jedem einleuchten müßten,<sup>128</sup> ist dies der Fall. Hierbei gilt ein **subjektiver Sorgfaltsmaßstab**, so dass es auf das Einsichtsvermögen des Arbeitnehmers ankommt, wie auch auf die persönliche Urteils- und Kritikfähigkeit.<sup>129</sup>

Eine grobe Fahrlässigkeit ist jedoch zu verneinen, wenn der Verlust des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Sucht einhergeht, welche als Krankheit zu beurteilen ist.<sup>130</sup>

Bei einer Eigenkündigung bzw. einem Aufhebungsvertrag liegt **Vorsatz** oder **grobe Fahrlässigkeit** nicht vor, wenn der Arbeitslose ernst zu nehmende Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte, welche sich jedoch aus Gründen zerschlagen haben, die der Arbeitslose nicht zu vertreten hat.<sup>131</sup>

Das BSG fordert einen sicheren Anschlussarbeitsplatz, oder aber konkrete Anhaltspunkte für einen solchen, bloße Hoffnungen oder Erwartungen sind dagegen nicht ausreichend.

Der Arbeitslose muss auf konkrete Umstände (wie z.B. auf erfolgreiche Vertragsverhandlungen) verweisen können, welche die bevorstehende Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses nahelegen. Eine feste Zusicherung eines Anschlussarbeitsplatzes wird nicht verlangt.

Wenn aber der Kündigende unter Berücksichtigung seiner beruflichen Fähigkeiten sowie den Verhältnissen des Arbeitsmarktes vernünftigerweise nicht mit einer Anschlussbeschäftigung rechnen konnte, liegt beim Fehlen einer festen Zusicherung für ein Anschlussarbeitsverhältnis grobe Fahrlässigkeit vor.<sup>132</sup>

Bei der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens muss sich der Schuldvorwurf auf den Ursachenzusammenhang zwischen den einzelnen Gliedern der Kausalkette beziehen. Hierbei ist maßgebend, ob der Arbeitslose die zur Arbeitslosigkeit führende Kausalkette verursacht und zu verantworten hat.<sup>133</sup>

---

<sup>125</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 846 RdNr. 321

<sup>126</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 841 RdNr. 301

<sup>127</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 229 RdNr. 142

<sup>128</sup> BSG 25.8.1981, 7 Rar 44/80, BB 1982, 559. /Voelzke in S/E 2003, S. 841 RdNr. 302

<sup>129</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 841 RdNr. 302

<sup>130</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 229 RdNr. 142

<sup>131</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 229 RdNr. 142

<sup>132</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 841 RdNr. 303

<sup>133</sup> BSGE 67, 26, 27 = SozR 3-4100 § 119 Nr.3. /Voelzke in S/E 2003; S. 841, RdNr. 305

## 7. Rechtsfolgenbelehrung

Eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nrn. 2, 3 oder 4 SGB III kann nicht ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jedes Arbeits- bzw. Maßnahmeangebot gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung eintreten.<sup>134</sup>

Die Agentur für Arbeit muss der gesetzlich vorgesehenen Belehrungspflicht nachkommen. Der Arbeitslose muss durch die AA über die Rechtsfolgen, die sich aus der Ablehnung eines Arbeitsangebotes ergeben, belehrt werden.<sup>135</sup>

Hierzu gehört auch, dass der Arbeitslose in Kenntnis bereits eingetretener Rechtsfolgen wegen Arbeitsablehnung / Maßnahmeverweigerung bzw. Maßnahmeabbruchs umfassend darüber informiert wird, welche Folgen für ihn bei weiteren unberechtigten Ablehnungen / Verweigerungen / Abbrüchen eintreten können.

Die Rechtsfolgenbelehrung soll sich auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III erstrecken, dies ist zwingend, wenn bei Anlass zu einer weiteren -auch verkürzten- Sperrzeit der Anspruch erlöschen würde.<sup>136</sup>

Der Zweck des Erfordernisses der Rechtsfolgenbelehrung besteht also darin, dem Arbeitslosen die Konsequenzen der Ablehnung einer Arbeitsstelle darzulegen und ihn in allgemeiner Form vorzuwarnen.<sup>137</sup>

Diesem Zweck wird nur entsprochen, wenn die Rechtsfolgenbelehrung mit jedem neuen Angebot verbunden wird und jeweils allen Wirksamkeitsvoraussetzungen entspricht, denn nur so können dem Arbeitslosen die gravierenden Rechtsfolgen der Sperrzeit mit der erforderlichen Deutlichkeit vor Augen geführt werden.<sup>138</sup>

Die Rechtsfolgenbelehrung muss **vor** der Aufnahme der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber erfolgen. Spätestens muss die Belehrung erfolgt sein, bevor der Arbeitslose die Beschäftigung gegenüber dem Arbeitgeber ablehnt.<sup>139</sup>

Eine Belehrung, die zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, erfüllt nicht mehr den mit der Rechtsfolgenbelehrung verfolgten Zweck.

Wenn der Arbeitslose eine ihm von der Agentur für Arbeit angebotene Arbeit dem Arbeitgeber gegenüber ablehnt und erst danach über die Rechtsfolgen der Arbeitsablehnung aufgeklärt wird, kommt die Warnfunktion der Rechtsfolgenbelehrung nicht zum tragen. In diesem Fall tritt eine Sperrzeit selbst dann nicht ein, wenn der Arbeitslose die Ablehnung der Arbeitsstelle nach der zu spät erfolgten Rechtsfolgenbelehrung wiederholt, denn es muss berücksichtigt werden, dass er sich bereits ohne vorherige Belehrung dem Arbeitgeber gegenüber festgelegt hat.<sup>140</sup>

Inhaltlich darf sich die Rechtsfolgenbelehrung **nicht** auf eine **formelhafte Wiederholung** des Gesetzestextes beschränken.

Eine wirksame Rechtsfolgenbelehrung muss konkret, richtig und vollständig sein, durch die Belehrung muss dem Arbeitslosen in verständlicher Form zutreffend erläutert werden, welche

---

<sup>134</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 43

<sup>135</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 846 RdNr. 322

<sup>136</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 43

<sup>137</sup> BSGE 61, 289, 293 = SozR 4100 § 119 Nr 31./ Voelzke in S/E 2003, S. 845 RdNr. 322

<sup>138</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 846 RdNr. 323

<sup>139</sup> BSGE 47, 101, 106 = SozR 4100 § 119 Nr 5; BSGE 52, 63, 70 = SozR 4100 § 119 Nr 15; BSGE 53, 13, 15 = SozR 4100 § 119 Nr 18./Voelzke in S/E 2003, S. 846 RdNr. 324

<sup>140</sup> BSGE 47, 101, 106 = SozR 4100 § 119 Nr 5./ Voelzke in S/E 2003, S. 846 RdNr. 324

unmittelbaren und konkreten Auswirkungen die Ablehnung eines Arbeitsangebots ohne einen wichtigen Grund hat.<sup>141</sup>

Für eine wirksame Rechtsfolgenbelehrung nach § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III ist mangels ausdrücklicher Regelung Schriftlichkeit nicht erforderlich, sondern eine mündliche Unterrichtung ist ausreichend.<sup>142</sup>

Die Bundesagentur für Arbeit weist in diesem Zusammenhang jedoch ausdrücklich darauf hin, dass mündliche Rechtsfolgenbelehrungen eindeutig zu dokumentieren sind.<sup>143</sup>

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 144 Abs.1 SGB III bei Arbeitsangeboten hat folgenden Wortlaut:

„Wenn Sie ohne wichtigen Grund

- die Ihnen umseitig 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 wegen Arbeitsablehnung, § 144 Abs.1 Satz 1 Nr.2 SGB III).

Sie dauert längstens 12 Wochen. Handelt es sich um den erstmaligen Anlass für den Eintritt einer Sperrzeit, umfasst die Sperrzeit 3 Wochen, beim zweiten Anlass 6 Wochen.

Die Sperrzeit umfasst ebenfalls nur 3 Wochen, wenn die angebotene Arbeit auf bis zu 6 Wochen befristet ist bzw. 6 Wochen, wenn die angebotene Arbeit auf bis zu 12 Wochen befristet ist.

Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen(Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld,(...), Eingliederungshilfe),das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage der Sperrzeit (dies gilt nicht für Arbeitslosenhilfe).

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“.<sup>144</sup>

---

<sup>141</sup> BSGE 53, 13, 15 = SozR 4100 § 119 Nr 18; BSGE 61, 289, 294 = SozR 4100 § 119 Nr 31./ Voelzke in S/E 2003, S. 846 f RdNr. 325

<sup>142</sup> BSGE 84, 270, 276 = SozR 3- 4100 § 119 Nr. 19. /Voelzke in S/E 2003, S. 846 RdNr. 322

<sup>143</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 46

<sup>144</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 44

## 8. Der sozialrechtliche Begriff des wichtigen Grundes gemäß § 144 Abs.1 SGB III

Hat der Arbeitslose für sein Verhalten einen wichtigen Grund, tritt eine Sperrzeit gemäß § 144 Abs.1 SGB III nicht ein. Diese Voraussetzung ist für alle Sperrzeittatbestände gültig.<sup>145</sup>

Im Sinne des § 144 SGB III sind alle objektiven Gründe wichtig, die es für den Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft unzumutbar erscheinen lassen, einen Sperrzeitsachverhalt zu vermeiden.<sup>146</sup>

Der Gesetzgeber nimmt eine nähere Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs wichtiger Grund nicht vor, da eine vollständige Erfassung der in Betracht kommenden Sachverhalte ausgeschlossen ist.<sup>147</sup>

Für die Annahme eines wichtigen Grundes müssen die Voraussetzungen objektiv vorliegen.<sup>148</sup>

Ob der Arbeitslose den wichtigen Grund überhaupt gekannt und als Beweggrund berücksichtigt hat, ist hierbei nicht entscheidend. Es ist ausreichend, wenn der wichtige Grund objektiv besteht und erst nachträglich erkennbar wird.<sup>149</sup>

Ein wichtiger Grund ist von Amts wegen zu prüfen.<sup>150</sup>

Der **sozialrechtliche Begriff des wichtigen Grundes** ist nicht identisch mit dem **arbeitsrechtlichen Begriff des wichtigen Grundes** im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB.

Wenn der Arbeitnehmer jedoch nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur fristlosen Eigenkündigung berechtigt wäre, liegt auch immer ein wichtiger Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 SGB III vor.<sup>151</sup>

Weiterhin kommen aber nach dem sozialrechtlichen Begriff des wichtigen Grundes auch solche Umstände in Betracht, die eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer arbeitsrechtlich nicht rechtfertigen würden. Danach kann ein wichtiger Grund auch dann vorliegen, wenn die vom Arbeitnehmer zu erwartende Arbeit gegen tarifliche Bestimmungen, Arbeitsschutzvorschriften oder die guten Sitten verstieße.<sup>152</sup>

Hat der Arbeitslose irrtümlicherweise Umstände als gegeben angesehen, welche als wichtiger Grund zu werten wären, oder tatsächlich richtig erkannte Umstände fehlerhaft als wichtigen Grund bewertet, liegt ein wichtiger Grund nicht vor.<sup>153</sup>

Voelzke ergänzt hierzu, dass ein solcher Irrtum - ist er dem Arbeitslosen nach den Umständen nicht vorwerfbar- zur Annahme einer besonderen Härte führen kann.<sup>154</sup>

Ein vorliegender, dem Arbeitslosen bekannter wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn zeitliche Übereinstimmung mit dem sperrzeitbegründenden Ereignis besteht und der Arbeitslose erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, den Grund zu beseitigen oder wenn feststeht, dass ein unterlassener zumutbarer Versuch zur Beseitigung des Grundes erfolglos geblieben wäre.

Bleibt ein Versuch des Arbeitslosen den Grund zu beseitigen allein wegen dessen kündigungsrelevanten Verhaltens erfolglos, z.B. bei Weigerung des Arbeitgebers wegen des vertragswidrigen Verhaltens, den Arbeitslosen auf einem seinem Leistungsvermögen

---

<sup>145</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 228 RdNr. 139

<sup>146</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 47

<sup>147</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 849 RdNr. 337

<sup>148</sup> BSGE 66, 94, 101 = SozR 4100 § 119 Nr 36. / Voelzke in S/E 2003, S. 852 RdNr. 346

<sup>149</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 852 RdNr. 346

<sup>150</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 47

<sup>151</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 228 RdNr. 140

<sup>152</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 228 RdNr. 140

<sup>153</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 48

<sup>154</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 852 RdNr. 346

entsprechenden anderen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, kann der Eintritt einer Sperrzeit nicht abgewendet werden.<sup>155</sup>

Hierzu werden nachstehend zwei Beispiele angeführt:

#### Beispiel 1:

Bei Aufgabe einer Vollzeitbeschäftigung mit Teilzeitverfügbarkeit wegen anerkannter Bindung kann ein wichtiger Grund nicht anerkannt werden, wenn die bisherige Beschäftigung in Teilzeitform weitergeführt werden konnte. Eine Sperrzeit tritt dagegen nicht ein, wenn ein Versuch zur Erlangung einer Teilzeitbeschäftigung unterblieben ist, aber erfolglos gewesen wäre.<sup>156</sup>

#### Beispiel 2:

Der Arbeitslose hat wegen schlechten Betriebsklimas gekündigt. Später stellt sich objektiv fehlendes Leistungsvermögen heraus. Vom Arbeitslosen kann ein Versuch zur Umsetzung auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz nicht verlangt werden, weil er den wichtigen Grund nicht kannte.<sup>157</sup>

Wenn eine bestimmte Tätigkeit endgültig aufgegeben wird (z.B. als Seemann), Arbeitslosigkeit (Verfügbarkeit) aber gleichwohl bejaht wird, liegt für die Arbeitsaufgabe i.S. des § 144 SGB III auch ein wichtiger Grund vor. Umgekehrt jedoch, liegt bei Wegfall der Arbeitslosigkeit wegen einer Arbeitsablehnung (z.B. bei Arbeitsbereitschaft allein für Tätigkeiten im erlernten Beruf) kein wichtiger Grund vor.<sup>158</sup>

Die objektive Beweislast (Feststellungslast) der Agentur für Arbeit für das Vorliegen eines Sperrzeitbestandes schließt das Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes ein. Wenn mögliche wichtige Gründe allein in der Sphäre des Arbeitslosen liegen, so z.B. behauptete Glaubens- und Gewissensgründe oder religiös- weltanschauliche Bindungen, trifft ihn die Nachweispflicht.<sup>159</sup>

#### a) Sachverhalte in Beschäftigungsverhältnissen

Im Sinne des § 144 Abs. 1 SGB III liegt ein wichtiger Grund vor, wenn die Aufnahme bzw. Fortsetzung der Beschäftigung unzumutbar ist, weil die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen wie z.B. Arbeitsschutzvorschriften, oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z.B. den anzuwendenden Tarifvertrag), oder die guten Sitten verstoßen würde. Bei Arbeitsaufgabe liegt in Fällen ohne beidseitige Tarifbindung ein wichtiger Grund nicht allein deshalb vor, weil dem Arbeitnehmer

---

<sup>155</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 49

<sup>156</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 49

<sup>157</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 49

<sup>158</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 50

<sup>159</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 50a

das tarifliche Entgelt nicht gezahlt worden ist, sofern das Beschäftigungsverhältnis in Kenntnis untertariflicher Bezahlung begründet wurde.<sup>160</sup>

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III liegt ebenfalls vor, wenn der Arbeitnehmer berechtigt war, das Arbeitsverhältnis fristgerecht oder aus wichtigem Grund außerordentlich zu beenden.<sup>161</sup> Es sind Gründe zu berücksichtigen, welche dem Arbeitnehmer eine weitere Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses über den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus unzumutbar erscheinen lassen. Im Rahmen des Sperrzeitrechts ist zu prüfen, ob die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch das Vorliegen eines wichtigen Grundes gerechtfertigt wird, obgleich der Arbeitnehmer bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung arbeitsrechtlich keine Gründe angeben muss, da die Kündigungsbeschränkungen nur für den Arbeitgeber gelten.<sup>162</sup> In erster Linie können sich wichtige Gründe für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses aus Vertragsverletzungen des Arbeitgebers wie z.B. Nichtzahlung des Arbeitsentgelts ergeben.<sup>163</sup> Nach den Umständen des Einzelfalls liegt ein wichtiger Grund auch vor, wenn ein Facharbeiter von seinem Arbeitgeber nur noch mit ungelerten Arbeiten beschäftigt werden kann und dies hinsichtlich des Alters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers nicht zumutbar ist.<sup>164</sup>

Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses liegt auch vor, wenn psychischer Druck oder Mobbing am Arbeitsplatz konkret festgestellt wurde bzw. wenn sexuelle Belästigung aktenkundig ist.<sup>165</sup> Hier wird man im Einzelfall jedoch fordern müssen, dass der Arbeitnehmer zunächst, ggf. unter Heranziehung des Arbeitgebers auf Abhilfe dringt.<sup>166</sup>

Wurde das Beschäftigungsverhältnis wegen Spätaussiedlung gelöst, liegt ebenfalls ein wichtiger Grund vor.<sup>167</sup>

Der Umfang und die Dauer erfolgloser Bemühungen des Arbeitslosen um einen Anschlussarbeitsplatz sind zu berücksichtigen.<sup>168</sup>

Beenden Prostituierte ihr Beschäftigungsverhältnis, weil sie diese Tätigkeit nicht mehr ausüben wollen, ist stets ohne weitere Prüfung ein wichtiger Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 SGB III anzuerkennen.<sup>169</sup>

Im Falle, dass die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einem größeren betrieblichen Personalabbau erfolgt, beschränkt sich die Annahme eines wichtigen Grundes auf besonders gelagerte Einzelfälle. In seiner Rechtsprechung lässt sich das BSG<sup>170</sup> von dem Grundsatz leiten, dass es nicht dem Sinn der Arbeitslosenversicherung ist, dem freiwilligen Ausscheiden (älterer Arbeitnehmer) Vorschub zu leisten.<sup>171</sup>

---

<sup>160</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 52

<sup>161</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 53

<sup>162</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 853 RdNr. 349

<sup>163</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 853 RdNr. 350

<sup>164</sup> BSG SozR 4100 § 119 Nr 28. / Voelzke in S/E 2003, S. 853 RdNr. 350

<sup>165</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 55

<sup>166</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 853 RdNr. 350

<sup>167</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 55

<sup>168</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 55

<sup>169</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 55a

<sup>170</sup> BSGE 66, 94, 98 = SozR 4100 § 119 Nr 36. /Voelzke in S/E 2003, S. 854 RdNr. 353

<sup>171</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 854 RdNr. 353

Einen wichtigen Grund zur Ablehnung einer von der Agentur für Arbeit angebotenen Arbeit hat der Arbeitslose, wenn für die Arbeit nicht das tarifliche oder, falls eine tarifliche Regelung nicht besteht, das bei einer vergleichbaren Beschäftigung übliche Arbeitsentgelt gezahlt wird.<sup>172</sup>

Ferner liegt ein wichtiger Grund für die Ablehnung eines Arbeitsangebots vor, wenn die angebotene Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem körperlichen oder geistigen Leistungsvermögen nicht zugemutet werden kann.<sup>173</sup>

Muss sich der Arbeitslose zur Verrichtung der Arbeit an einem anderen Wohn- oder Aufenthaltsort als seine Angehörigen aufhalten und ist infolgedessen deren weitere Versorgung wirtschaftlich nicht hinreichend gesichert oder in anderer Hinsicht besonders gefährdet, stellt dies ebenfalls einen wichtigen Grund zur Ablehnung einer von der Agentur für Arbeit angebotenen Arbeit dar. Bei Arbeitsstellen im Ausland sind besonders Pendelmöglichkeiten zu berücksichtigen.<sup>174</sup>

Weiterhin steht dem Arbeitslosen ein wichtiger Grund für die Ablehnung einer von der AA angebotenen Arbeit zur Seite, wenn die durch das Grundgesetz geschützte persönliche Sphäre des Arbeitslosen verletzt wird, z.B. durch einen aufgezwungenen unauflösbaren Gewissenskonflikt oder bei einem Scheitern von Einstellungsverhandlungen wegen des berechtigten Rückzuges des Arbeitslosen auf seine Persönlichkeitssphäre.<sup>175</sup>

Ein wichtiger Grund liegt auch vor, wenn das Arbeitsangebot aus sonstigen Gründen gegen die Grundsätze einer sachgerechten Arbeitsvermittlung verstößt.<sup>176</sup>

Grundsätzlich sind die Zumutbarkeitsregeln auch auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die gemäß §§ 260 ff. (ABM), 272 ff. (Strukturanpassungsmaßnahmen) gefördert werden. Im Falle, dass der Arbeitslose ein Arbeitsangebot ablehnt, weil nicht das volle Arbeitsentgelt einer vergleichbaren ungeforderten Beschäftigung gezahlt wird, ist die Zumutbarkeit nach der jeweiligen Fallkonstellation zu beurteilen.

Erfasst ein Tarifvertrag ausdrücklich auch diese geförderten Arbeitsverhältnisse, so sind die Arbeitsentgelte nach § 121 Abs. 3 SGB III zu beachten.

Werden die geförderten Arbeitsverhältnisse von einem Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen, kann auch ein geringeres als das Arbeitsentgelt einer vergleichbaren Beschäftigung für ungeforderte Tätigkeiten vor dem Hintergrund des gesetzlichen Rahmens als üblich angesehen werden.

Die Umstände des Einzelfalles, d.h. die Anwendung eines Tarifvertrages durch den Maßnahmeträger sind in den übrigen Fällen maßgebend. Der Arbeitslose muss sich auf das übliche Entgelt verweisen lassen, falls keine tarifvertragliche Regelung angewandt wird.<sup>177</sup>

Im Falle, dass sich ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Beschäftigung in Altersteilzeit arbeitslos meldet, anstatt planmäßig Altersrente zu beziehen, ist ein wichtiger Grund nur für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzuerkennen, für das Herbeiführen der Arbeitslosigkeit liegt dagegen kein wichtiger Grund vor.<sup>178</sup>

---

<sup>172</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 57

<sup>173</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 58

<sup>174</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 59

<sup>175</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 61

<sup>176</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 62

<sup>177</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 63

<sup>178</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 63a

Hinsichtlich der Anerkennung eines wichtigen Grundes für die Ablehnung von beruflichen Eingliederungsmaßnahmen nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III kann sinngemäß auf die zur Arbeitsablehnung entwickelten Grundsätze verwiesen werden.

Bei beruflichen Eingliederungsmaßnahmen mit der Zielsetzung, den Übergang in einer andere berufliche Tätigkeit zu ermöglichen (Umschulung), ist besonders darauf zu achten, dass der Berufswunsch des Arbeitslosen berücksichtigt wird. Bei entgegenstehenden beruflichen Vorstellungen des Arbeitslosen über seine weitere berufliche Entwicklung kommt eine Sperrzeit nur in Betracht, wenn im Rahmen des Möglichen keine den Wünschen des Versicherten entsprechenden Eingliederungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, oder wenn die Erfordernisse des Arbeitsmarktes dem Berufswunsch des Arbeitslosen entgegenstehen.<sup>179</sup>

Für den Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III kann ein wichtiger Grund in erster Linie aus Umständen hergeleitet werden, welche mit der Art der Durchführung der Maßnahme oder den Verhältnissen beim Maßnahmeträger in Zusammenhang stehen. Weiterhin kann bei einer Änderung von Eignung und Neigung des Arbeitslosen ein wichtiger Grund für den Abbruch einer Eingliederungsmaßnahme bejaht werden. Da sich gerade infolge der Teilnahme an einer bestimmten Maßnahme eine weitere Konkretisierung der beruflichen Ziele des Arbeitslosen ergibt, darf hierbei kein zu enger Maßstab angelegt werden. Eine unter dem Druck einer Sperrzeit aufrechterhaltene Teilnahme entspricht nicht den Interessen der Versichertengemeinschaft, weil durch die weitere Teilnahme an der Maßnahme eine dauerhafte berufliche Eingliederung nicht mehr erwartet werden kann.<sup>180</sup>

#### **b) Einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

Wurde das Beschäftigungsverhältnis von dem Arbeitslosen einseitig oder einvernehmlich beendet, weil gerade dem Arbeitnehmer andernfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, liegt allein darin kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe. Der Arbeitnehmer war grundsätzlich gehalten, eine Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten. Der Arbeitslose durfte einer arbeitgeberseitigen Kündigung nur unter besonderen Umständen aus wichtigem Grund zuvorkommen.

Dieses kann angenommen werden, wenn eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist, ohne dass der Arbeitslose hierzu durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass gegeben hat und diese Kündigung zu demselben Zeitpunkt, zu welchem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, wirksam geworden wäre und diese Kündigung darüber hinaus arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre (z.B. auch als fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund oder aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel bei unkündbaren Arbeitnehmern). Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit schließt die soziale Rechtfertigung (§ 1 KSchG) und den Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ein.

Zudem darf es dem Arbeitslosen nicht zuzumuten gewesen sein, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten; dieses ist der Fall wenn er objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat oder der Arbeitslose sonstige gleich gewichtige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung zu befürchten hatte.<sup>181</sup>

---

<sup>179</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 855 RdNr. 358

<sup>180</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 855 RdNr. 359

<sup>181</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 69

Um die theoretische Darstellung der Rechtslage zu verdeutlichen, werden nachstehend drei Beispiele dargestellt:

#### 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.“<sup>182</sup>

#### Beispiel 2:

„Der Arbeitslose hat Eigentum des Arbeitgebers entwendet. Eine vom Arbeitgeber 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.“<sup>183</sup>

Wurde das Beschäftigungsverhältnis (vordergründig) durch arbeitgeberseitige Kündigung, tatsächlich aber mit Beteiligung des Arbeitslosen einvernehmlich beendet, liegen dennoch die Voraussetzungen einer Sperrzeit nicht vor, wenn die Kündigung des Arbeitgebers rechtmäßig war; die Rechtmäßigkeit schließt die soziale Rechtfertigung der Kündigung (§1 KSchG) ein. Wurde jedoch die Kündigung nur wegen des Einvernehmens der Arbeitsvertragsparteien ausgesprochen, da aufgrund einer Betriebsvereinbarung, einer sonstigen Regelung, oder aufgrund betrieblicher Übung das Prinzip der Freiwilligkeit gilt, liegt ein wichtiger Grund nicht vor.<sup>184</sup>

Hat ein schwerbehinderter Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag gelöst, kann das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Einzelfall angenommen werden, wenn der Aufhebungsvertrag ohne Einschaltung des Integrationsamtes geschlossen wurde und eine Zustimmung zur Kündigung nach § 89 SGB IX zu erwarten war, sofern das Beschäftigungsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung mit Zustimmung des Integrationsamtes gelöst wurde (§§ 86, 88 Abs. 1 SGB IX).

Weiterhin kann auch ein wichtiger Grund angenommen werden, wenn der Aufhebungsvertrag auf Anraten des Integrationsamtes geschlossen wurde (§ 87 Abs. 3 SGB IX), sofern nach der verständigen Bewertung des Arbeitslosen das Bestehen auf Weiterbeschäftigung letztendlich doch eine Zustimmung des Integrationsamtes zur

---

<sup>182</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 70

<sup>183</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 70

<sup>184</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 71

Kündigung oder erheblichen psychischen Druck im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses zu Folge gehabt hätte.  
Liegt ein arbeitsvertragswidriges Verhalten der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde, kann ein wichtiger Grund nicht auf die o.a. Sachverhalte gestützt werden.<sup>185</sup>

### c) Personenbezogene wichtige Gründe

Bei **Aufgabe oder Ablehnung einer Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitenden Maßnahme** durch den Auszubildenden liegt ein wichtiger Grund in aller Regel wegen fehlender Eignung oder nach den Vorstellungen des Auszubildenden fehlender bestimmter Ausbildungsinhalte vor.<sup>186</sup>

Den Durchführungsanweisungen der BA zur Folge, liegt bei **Arbeitsaufgabe** ein wichtiger Grund in aller Regel zu Zwecken beruflicher Bildung, welche neben der Beschäftigung nicht möglich ist, vor.<sup>187</sup>

Laut Voelzke ist es jedoch eine Frage des Einzelfalls, ob vom Arbeitslosen - uU auch unter Beteiligung der Agentur für Arbeit - in Aussicht genommene berufliche Bildungsmaßnahmen einen wichtigen Grund für die Ablehnung eines Arbeitsangebots oder die Aufgabe der bisherigen Tätigkeit darstellen können.

Hierbei ist der Rechtsgedanke des § 4 SGB III heranzuziehen, danach gilt regelmäßig der Vorrang der Vermittlung in Arbeit.

Nach § 4 Abs. 2 SGB III hat der Arbeitslose jedoch einen wichtigen Grund für die **Ablehnung eines Arbeitsangebotes** mit Blick auf eine berufliche Bildungsmaßnahme wenn seine dauerhafte berufliche Eingliederung durch die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit voraussichtlich nicht gewährleistet wird. Da insbesondere eine geregelte Ausbildung wie auch eine berufliche Fortbildung regelmäßig einer beständigen Eingliederung dienen, ist hierbei kein enger Maßstab anzulegen.<sup>188</sup>

Bei **Verweigerung der Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme** ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes wegen unzumutbar hoher Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten (über 15,00 EUR mtl.) zu bejahen. Hierbei bleiben mittelbar entstehende Aufwendungen wie z.B. Kinderbetreuungskosten unberücksichtigt.

Bei Ausschluss aus einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach den allgemeinen Grundsätzen zu beurteilen.<sup>189</sup>

Im Sinne des § 144 SGB III ist das Alter eines Arbeitslosen, die Zusage einer Entlassungsentschädigung, das Vorliegen der Voraussetzungen des § 428 SGB III oder die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines jüngeren Arbeitnehmers allein kein wichtiger Grund. Bei Arbeitsaufgabe eines älteren Arbeitnehmers ( im Zusammenhang mit Freisetzungen nach Art. 56 § 2 Montanunionvertrag ab 52 Jahren) ist jedoch ein wichtiger Grund anzunehmen, wenn ein größerer Betrieb in krisenhafter Situation zu einem kurzfristigen, drastischen Personalabbau (20 v.H. des Personals innerhalb von rd. 3 Monaten mit kürzestmöglicher

---

<sup>185</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 74

<sup>186</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 75

<sup>187</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 76

<sup>188</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 857 RdNr. 363

<sup>189</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 77

Kündigungsfrist) gezwungen ist und die deshalb drohende Arbeitslosigkeit durch den örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden kann.<sup>190</sup>

Eine drohende Änderungskündigung mit dem Ziel der Fortsetzung der Beschäftigung an einem anderen Ort, begründet für sich allein nicht das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Sind jedoch mit der Änderungskündigung, abgesehen von der Änderung des Beschäftigungsortes, für den Arbeitnehmer ungünstigere Arbeitsbedingungen verbunden, oder ist dem Arbeitnehmer die Beschäftigung am neuen Ort aus besonderen Gründen nicht zuzumuten (z.B. wegen nicht unerheblicher wirtschaftlicher Einbußen oder wegen einer Gefährdung der ehelichen Lebens- oder der Erziehungsgemeinschaft bzw. des Kindeswohls, auch bei nur vorübergehender getrennter Haushaltsführung) liegt ein wichtiger Grund vor.<sup>191</sup>

Ein wichtiger Grund kann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis löst, weil er zur Begründung einer **ehelichen Gemeinschaft** zu seinem Ehepartner ziehen will.<sup>192</sup>

Als wichtiger Grund für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird der Zuzug zum Ehegatten anerkannt, sofern der Arbeitslose die Arbeitsstelle von der gemeinsamen Wohnung aus nicht zumutbar erreichen kann.<sup>193</sup>

Auch wenn die Ehe noch nicht geschlossen ist, der Arbeitnehmer jedoch bei Ausspruch der Kündigung davon ausgehen kann, dass die Eheschließung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird, bildet der Zuzug zum Partner einen wichtigen Grund.<sup>194</sup> Zu beachten ist, dass sich der wichtige Grund mit dem Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses decken muss. Besteht jedoch ein erheblicher zeitlicher Abstand zwischen Arbeitsaufgabe und beabsichtigter Eheschließung, ist es erforderlich, dass vom Arbeitslosen erfolglos ein zumutbarer Versuch unternommen wurde, durch eine Vereinbarung mit dem bisherigen Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum geplanten Termin der Eheschließung herbeizuführen.<sup>195</sup>

Die BA betont in ihren DA, dass ein wichtiger Grund auch vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis löst, weil er zur Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft (bei dauernd getrennt lebenden Ehegatten) zu seinem Ehegatten ziehen will.<sup>196</sup>

Nach der früheren Rechtsprechung des BSG soll der Zuzug zum Vater bzw. der Mutter eines gemeinsamen Kindes zur Herstellung einer **Erziehungsgemeinschaft** nur dann zur Annahme eines wichtigen Grundes für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses führen, wenn besondere Gründe im Interesse des Kindeswohls den Zuzug zu dem gewählten Zeitpunkt nahelegen.<sup>197</sup> Nach Auffassung des BSG liegen derartige Gründe vor, wenn eine bessere Pflege und Betreuung des Kindes während der üblichen Arbeitszeiten durch den Zuzug des Vaters bzw. der Mutter gewährleistet wird, oder wenn günstigere Unterbringungsmöglichkeiten bei Dritten geschaffen werden.

Da die gemeinsame Betreuung des Kindes durch die Eltern dem Kindeswohl in der Regel entspricht, erscheint die Forderung, es müssten besondere Gründe hinzutreten, welche für das

<sup>190</sup> BSG DBIR 3208, 2438a, 3578 AFG/ § 119. / BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 78

<sup>191</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 78a

<sup>192</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 79

<sup>193</sup> BSGE 43, 269, 273 = SozR 4100 § 119 Nr 2. /Voelzke in S/E 2003, S. 857 RdNr. 364

<sup>194</sup> BSGE 64, 202, 204 = SozR 4100 § 119 Nr. 34; BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 14.

<sup>195</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 857 RdNr. 364

<sup>196</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 79

<sup>197</sup> BSGE 52, 276, 277 = SozR 4100 § 119 Nr. 17. / Voelzke in S/E 2003, S. 857 RdNr. 365

Wohl des Kindes bedeutsam seien wenig einsichtig, weil sie das Regel- und Ausnahmeverhältnis verkehrt. Darüber hinaus werden die Wertungen des Elterngrundrechts aus Art. 6 Abs. 2 GG, welches jedem Elternteil einzeln zusteht,<sup>198</sup> nicht hinreichend beachtet.<sup>199</sup> Im Hinblick auf die nunmehr differenzierte Bewertung der eheähnlichen Lebensgemeinschaft im Sperrzeitenrecht bedarf die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Beschäftigungsverhältnis zur Herstellung einer Erziehungsgemeinschaft mit wichtigem Grund aufgelöst werden kann, auch unabhängig von diesen Erwägungen einer neuen Beurteilung.<sup>200</sup>

Es gehört zu den umstrittenen Problemen des Sperrzeitenrechts, ob ein Arbeitnehmer der sein Beschäftigungsverhältnis aus **Glaubens- und Gewissensgründen** gelöst bzw. eine ihm durch die AA angebotene Arbeit ablehnt, sich auf einen wichtigen Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 SGB III berufen kann. Dem Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der Wertentscheidung des Art. 4 Abs. 1 GG ein wichtiger Grund zur Leistungsverweigerung zuzuerkennen, sofern der Arbeitnehmer durch die Ausübung seiner Arbeitstätigkeit in Konflikte mit Glaubensregeln oder Gewissensentscheidungen gerät. Dabei ist nicht von Bedeutung, ob sich die Überzeugungen erst nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses gebildet haben.<sup>201</sup>

In der früheren Rechtsprechung<sup>202</sup> hatte das BSG es abgelehnt, den Zuzug zum Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft als wichtigen Grund im Sinne des Sperrzeitatbestandes anzuerkennen. Der 7. Senat des BSG hatte gegenüber dieser Rechtsprechung mit nicht tragenden Ausführungen bereits im Urteil vom 29. 4. 1998<sup>203</sup> angekündigt, man wolle künftig davon ausgehen, dass die persönlichen Interessen des Arbeitslosen nicht grundsätzlich hinter die Interessen der Versicherungsgemeinschaft zu treten haben, wenn zum Zwecke des engeren Zusammenlebens der Partner die Aufgabe des Arbeitsplatzes wegen eines Umzugs vom arbeitsplatznahen Wohnort zum Ort der gemeinsamen Wohnung erfolgt. Der 7. Senat des BSG hat nun mit Urteil vom 17. 10. 2002, B7 AL 96/00 entschieden, dass allein der Zuzug zum nichtehelichen Lebenspartner zur Fortsetzung einer bereits bestehenden **eheähnlichen Lebensgemeinschaft** einen wichtigen Grund im Sinne des Sperrzeitatbestandes bilden kann. Zur Begründung wurde zutreffend darauf abgestellt, dass Art. 6 GG lediglich positiv Schutz- und Förderpflichten für Ehe und Familie enthält, nicht jedoch ein Benachteiligungsgebot für Nichtverheiratete und Nichtfamilien.<sup>204</sup> § 144 SGB III fordert des Weiteren keinen wichtigen Grund mit Verfassungsrang und auch keine Verhaltenspflicht als Voraussetzung des wichtigen Grundes.<sup>205</sup> Auf einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann sich der Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft allerdings nur dann berufen, wenn die Voraussetzungen einer „**eheähnlichen Gemeinschaft**“ im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG<sup>206</sup> zu §§ 193 Abs. 2, 194 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III zum Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Damit wird eine Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft mit einer derart engen Bindung der Partner gefordert, so dass von ihnen ein gegenseitiges Einstehen in der Not und in den Wechselfällen des Lebens zu erwarten ist. Zur Feststellung der Voraussetzungen einer eheähnlichen

---

<sup>198</sup> BVerfGE 47, 46, 76.

<sup>199</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 857 RdNr. 365

<sup>200</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 857 RdNr. 365

<sup>201</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 858 RdNr. 366

<sup>202</sup> BSGE 52, 276, 277 = SozR 4100 § 119 Nr. 17; BSG SozR 4100 § 119 Nr. 33.

<sup>203</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 15.

<sup>204</sup> BVerfG 17. 7. 2002, 1 BvF 1/01, NJW 2002, 2543.

<sup>205</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 858 RdNr. 367

<sup>206</sup> BVerfGE 87, 234 = SozR 3-4100 § 137 Nr. 3. / Voelzke in S/E 2003, S. 859 RdNr. 367

Lebensgemeinschaft sind als Hilfstatsachen z.B. die Dauer des Zusammenlebens, die Versorgung von Kindern oder Angehörigen im gemeinsamen Haushalt sowie die Befugnis, über Einkommen und Vermögensgegenstände des Partners zu verfügen, heranzuziehen. Zu beachten ist, dass die Dreijahresgrenze nicht im Sinne einer absoluten zeitlichen Mindestvoraussetzung verstanden wird.<sup>207</sup> Dem Arbeitslosen wird jedoch nur dann ein wichtiger Grund zugebilligt, wenn er vor der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses am neuen Wohnort einen Arbeitsplatz suchte und so das Bedürfnis nach einem engeren Zusammenleben und die Ernsthaftigkeit der Partnerschaft dokumentiert hat.<sup>208</sup>

Wenn der Arbeitslose durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses und den Zuzug zum Partner die eheähnliche Lebensgemeinschaft erstmals begründen will, kann er sich dagegen nicht auf einen wichtigen Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III berufen.<sup>209</sup>

Die BA betont in ihren Durchführungsanweisungen in diesem Zusammenhang, dass bei der Beurteilung des Bestehens einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft ein strenger Maßstab anzulegen ist.<sup>210</sup>

Seit dem Inkraft-Treten des Lebenspartnerschaftsgesetzes zum 1. 8. 2001 kann eine **eingetragene Lebenspartnerschaft** von zwei gleichgeschlechtlichen Personen begründet werden. Durch den umfangreichen Änderungskatalog in Art. 3 § 49 Lebenspartnerschaftsgesetz wurde die partielle Gleichstellung von Ehe und Lebenspartnerschaft im Arbeitsförderungsrecht bewirkt.

In Anbetracht dessen sollten die Lebenspartner den Ehegatten hinsichtlich der Anerkennung eines wichtigen Grundes gleichgestellt werden.<sup>211</sup>

Umstritten ist die Frage, ob ein wichtiger Grund für die Ablehnung eines Arbeitsangebots zuzubilligen ist, wenn die Vermittlung in ein **Leiharbeitsverhältnis** erfolgen soll. Vertretbar ist die Auffassung, dass Leiharbeit ein Arbeitsverhältnis minderer Qualität sowie minderen Rechts darstellt und somit für die Ablehnung eines Vermittlungsangebotes als Leiharbeitnehmer ein wichtiger Grund zu bejahen ist. Das BSG<sup>212</sup> geht jedoch davon aus, dass die Vermittlung in ein Leiharbeitsverhältnis für den Arbeitslosen nicht generell unzumutbar ist, vielmehr kommt es auf die besonderen Umstände des Einzelfalles an. Aus der genannten Entscheidung ergibt sich, dass einem Arbeitslosen, der nach langer Beschäftigung erstmals arbeitslos wurde, die Vermittlung in ein Leiharbeitsverhältnis in der ersten Zeit der Arbeitslosigkeit regelmäßig nicht zumutbar ist. Hierbei ist ferner auch zu berücksichtigen, dass durch die Beschäftigung in Leiharbeitsverhältnissen häufig keine dauerhafte Eingliederung gewährleistet ist.

In Betracht kommt die Vermittlung in ein Leiharbeitsverhältnis bei länger andauernder Arbeitslosigkeit oder unsteter Beschäftigung. Nach einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit ist dem Arbeitslosen insbesondere die Beschäftigung in einer Personal – Service – Agentur (§ 37 c SGB III) regelmäßig zumutbar.<sup>213</sup>

Wird vom Arbeitgeber vor Eingehung eines Arbeitsverhältnisses **Probearbeit** verlangt, führt dies bei einer Arbeitsablehnung nicht zur Zubilligung eines wichtigen Grundes, sofern die

---

<sup>207</sup> BSG 17. 10. 2002, B 7 AL 96/00 R.

<sup>208</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 15.

<sup>209</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 859 RdNr. 367

<sup>210</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 79b

<sup>211</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 859 RdNr. 368

<sup>212</sup> Urteil vom 8. 11. 2001, B 11 AL 31/01 R, SozR 3-4100 § 144 Nr. 7.

<sup>213</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 860 RdNr. 369

Probearbeit zur Feststellung der Eignung des Arbeitslosen dient und das Maß des Zumutbaren nicht überschreitet.<sup>214</sup>

Nach bisherigem Recht konnte ein Arbeitsloser ein Arbeitsangebot unter Zubilligung eines wichtigen Grundes ablehnen, wenn zur Aufnahme der Beschäftigung ein **Umzug** an einen anderen Wohnort nötig wäre. Das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat jedoch in diese Rechtslage eingegriffen. Einem Arbeitslosen ist gemäß § 121 Abs. 4 S. 4 SGB III in der ab 1. 1. 2003 geltenden Fassung ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs bereits während der ersten Zeit der Arbeitslosigkeit zumutbar, sofern nicht zu erwarten ist, dass der Arbeitslose innerhalb der ersten drei Monate der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung innerhalb des zumutbaren Pendelbereichs aufnehmen kann. Vom vierten Monat der Arbeitslosigkeit an braucht die letztgenannte Prognose nicht mehr gestellt werden (§ 121 Abs. 4 S. 5 SGB III). Daraus folgt, dass eine auswärtige Tätigkeit nicht allein wegen eines erforderlichen Umzugs abgelehnt werden kann. Gemäß § 121 Abs. 4 S. 6 und 7 SGB III ist die Neuregelung jedoch nicht anzuwenden, wenn dem Umzug ein wichtiger Grund, insbesondere hinsichtlich familiärer Bindungen entgegensteht. Hierbei ist zu beachten, dass die letztgenannte Regelung lediglich klarstellende Funktion hat, da entsprechende Überlegungen im Rahmen des § 144 Abs. 1 S. 1 SGB III ohnehin erfolgt wären. Die hinsichtlich persönlicher Umstände zum wichtigen Grund bei der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe entwickelten Grundsätze sind großzügig anzuwenden, sofern dem Arbeitslosen ein Arbeitsangebot unterbreitet wird, welches einen Umzug erforderlich macht.<sup>215</sup>

Grundsätzlich durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt sind **Vergleiche**, die nach einer Arbeitgeberkündigung im Verlaufe des Kündigungsschutzprozesses erfolgen, sofern sie bei objektiver Betrachtung eine verständige, der Prozesssituation entsprechende Beilegung des Rechtsstreits darstellen. Dies gilt ebenso, wenn aufgrund einer unrechtmäßigen Arbeitgeberkündigung das Arbeitsverhältnis derart zerrüttet ist, dass eine Fortsetzung für den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.<sup>216</sup>

Die BA betont in ihren DA, dass der Arbeitslose als weitere Voraussetzung für die Zubilligung eines wichtigen Grundes zumutbare Anstrengungen unternommen haben muss, um den Versicherungsfall zu vermeiden oder so weit wie möglich hinauszuschieben. Zu den zumutbaren Anstrengungen zählt auch, dass der Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit frühzeitig einen Vermittlungsauftrag erteilt hat oder frühzeitige Eigenbemühungen nachweisen kann.<sup>217</sup>

## 9. Beginn und Ende der Sperrzeit

Die Sperrzeit tritt kraft Gesetzes ein und läuft kalendermäßig ab.<sup>218</sup> Unmittelbar aus dem Gesetz (§ 144 Abs. 2 S. 1 SGB III) ergeben sich Beginn und Lauf der Sperrzeit, welche vom

---

<sup>214</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 861 RdNr. 372

<sup>215</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 373

<sup>216</sup> BSG 23. 3. 1995, 11 R Ar 39/94. / Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 374

<sup>217</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 79c

<sup>218</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 229 RdNr. 143

Bestehen etwaiger Leistungsansprüche unabhängig sind. Die Entscheidung über den Eintritt einer Sperrzeit liegt **nicht** im Ermessen der AA..<sup>219</sup> Abweichend vom derzeitigen Recht lag die Besonderheit der Sperrfrist nach dem AVAVG vornehmlich darin, dass sie vom Arbeitsamt „verhängt“ wurde und nicht kraft Gesetzes eintrat. Die Entscheidung, ob nach § 81 AVAVG eine kürzere oder längere Dauer der Sperrfrist festgesetzt werden sollte, lag im Ermessen der Arbeitsämter.<sup>220</sup>

Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitslose seinen Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt hat, ist für den Eintritt einer Sperrzeit unerheblich, da der Beginn der Sperrzeit an das Ereignis gekoppelt ist, welches die Sperrzeit begründet. Wegen des Vorliegens einer besonderen Härte oder im Hinblick auf das Verhältnis von Sperrzeitdauer zur Dauer der verursachten Arbeitslosigkeit kann sich eine kürzere Dauer der Sperrzeit ergeben.<sup>221</sup>

Nach der Grundregel des § 144 Abs. 2 S. 1 SGB III beginnt die Sperrzeit an dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Auf eine Verbindung von Sperrzeit und Leistungsanspruch hat der Gesetzgeber in bewußter Abkehr von den Regelungen des AVAVG verzichtet.<sup>222</sup> Nach dem AVAVG begann die Sperrfrist, abweichend vom derzeitigen Recht, erst mit dem Tag, für welchen der Arbeitslose nach dem Sperrzeitereignis erstmalig Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung hatte (§ 82 Abs. 1 AVAVG).<sup>223</sup>

Der Lauf der Sperrzeit beginnt nach geltendem Recht unabhängig davon, ob, wann und wie lange der Arbeitslose Leistungen wegen Arbeitslosigkeit erhält oder erhalten kann. Weiterhin ist unerheblich, ob ein Leistungsanspruch überhaupt entsteht bzw. ob er auch aus anderen Gründen nicht geltend gemacht werden kann, wie beispielsweise bei Ruhen des Anspruchs wegen Zahlung einer Entlassungsschädigung. Für Beginn und Lauf der Sperrzeit kommt es dementsprechend nicht auf den Zeitpunkt der Antragstellung an, der Antrag auf Arbeitslosengeld ist jedoch dafür maßgebend, ob die Sperrzeit zum Ruhen des Leistungsanspruchs führt und ob ggf. eine Minderung der Anspruchsdauer vermieden werden kann.<sup>224</sup> Bei einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gemäß § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III ist das Sperrzeitereignis in dem mit dem Endzeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses übereinstimmenden rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses zu sehen. Als sperrzeitbegründendes Ereignis ist also nicht etwa der Tag des Ausspruchs der Kündigung oder des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages anzusehen. Fallen Beendigung von Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsverhältnis auseinander, beginnt die Sperrzeit mit dem ersten Tag nach der faktischen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, welche die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.<sup>225</sup>

Bei Arbeitsablehnung nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III und Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme gemäß § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Verhalten des Arbeitslosen. Bei der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung ist der Tag nach der Ablehnung maßgebend. Wenn der Arbeitslose zunächst offen läßt, ob er einen Vorstellungstermin wahrnehmen möchte, dann jedoch nicht erscheint, so ist vom Tage nach dem vereinbarten Termin auszugehen.<sup>226</sup>

---

<sup>219</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 376

<sup>220</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 827 RdNr. 256

<sup>221</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 376

<sup>222</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 377

<sup>223</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 827 RdNr. 256

<sup>224</sup> BSG SozR 3-4100 § 110 Nr. 2. / Voelzke in S/E 2003, S. 862 RdNr. 377

<sup>225</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 863 RdNr. 387

<sup>226</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 18. / Voelzke in S/E 2003, S. 863 RdNr. 379

Die BA weist in ihren Durchführungsanweisungen darauf hin, dass leistungsrechtlich relevante Stellenangebote grundsätzlich so zu unterbreiten sind, dass für den Arbeitslosen klar erkennbar ist, wann er entsprechend tätig werden muss. Hierzu ist der Vermittlungsvorschlag mit einem konkreten Termin bzw. dem Hinweis „sofort“ oder „umgehend“ zu versehen.<sup>227</sup> Fällt der Beginn der Sperrzeit in eine bereits laufende Sperrzeit, so beginnt diese abweichend von den vorstehenden Grundsätzen mit dem Ende der ersten Sperrzeit (§ 144 Abs. 2 S. 1, letzter Halbs. SGB III). Durch diese Bestimmung wird verhindert, dass der Arbeitslose während des Laufs einer Sperrzeit Arbeitsangebote ablehnen kann, ohne sanktioniert zu werden. Diese Regelung kommt jedoch nur zur Anwendung, wenn der Eintritt einer weiteren Sperrzeit nicht ohnehin das Erlöschen des Leistungsanspruchs gemäß § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zur Folge haben würde.<sup>228</sup>

## 10. Dauer der Sperrzeit

Unter der Geltung des AFG betrug die Regeldauer der Sperrzeit zunächst vier Wochen, eine Verlängerung war ausdrücklich nicht mehr vorgesehen. Bei Vorliegen einer besonderen Härte trat lediglich eine Sperrzeit von zwei Wochen ein. Durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz vom 22. 12. 1981 (BGBl. I 1497) wurde die Regeldauer der Sperrzeit auf acht Wochen sowie infolge des durch das Gesetz vom 20. 12. 1984 (BGBl. I 1713) eingeführten § 119a AFG nochmals auf zwölf Wochen verlängert. Zunächst bezog sich § 119a AFG nur auf die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, wurde dann aber durch das Erste Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms vom 21. 12. 1993 (BGBl. I 2353) auf alle Sperrzeittatbestände erstreckt, mit dem Ziel, die Gemeinschaft der Beitragszahler stärker als bisher vor der ungerechtfertigten Inanspruchnahme von Leistungen zu schützen.<sup>229</sup>

Die bisherige Regelung über die Sperrzeit wurde vom AFRG in ihren Grundzügen übernommen. Die Regelsperrzeit beträgt jedoch nun ohne die noch in § 119a AFG enthaltene zeitliche Begrenzung der Geltungsdauer zwölf Wochen. Ferner wurde die Sperrzeit bei Verursachung einer Arbeitslosigkeit von geringer Dauer von zwei auf drei Wochen erhöht.<sup>230</sup>

Das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002 (BGBl. I 4607) hat die Ruhensdauer neu geordnet. In § 144 Abs. 3 SGB III wurde für die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe lediglich ein zuvor bereits von der Rspr. entwickelter neuer Tatbestand zur Verkürzung der Sperrzeitdauer auf sechs Wochen eingefügt ( Satz 2 Nr. 2 Buchstabe a), der eingreift, sofern auch ohne die Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses das Arbeitsverhältnis binnen zwölf Wochen geendet hätte. Anstelle der früheren allgemeinen Härtefallregelung gilt für die Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung, wegen Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder wegen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme der neu angefügte § 144 Abs. 4 SGB III. Die Dauer der Sperrzeit wird danach von der (Rest-) Dauer der angebotenen Arbeit bzw. der fraglichen Maßnahme sowie davon abhängig gemacht, ob dem Arbeitslosen bereits zu einem früheren Zeitpunkt Obliegenheitsverletzungen vorzuwerfen waren.

Die Neuregelungen zur Sperrzeit sind nach Art. 14 Abs. 1 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 1. 1. 2003 in Kraft getreten.<sup>231</sup>

---

<sup>227</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 80

<sup>228</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 863 RdNr. 380

<sup>229</sup> BT-Drucks 12/5502, S. 34. /Voelzke in S/E 2003, S. 828 RdNr. 257

<sup>230</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 828 RdNr. 258

<sup>231</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 828 RdNr. 259

Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe kann nach der Systematik des § 144 Abs. 3 SGB III zwölf Wochen, sechs Wochen oder drei Wochen betragen. Für den Umfang der Sperrzeit im konkreten Fall sind ausschließlich die zu dem Zeitpunkt des Eintritts der Sperrzeit vorliegenden Verhältnisse maßgebend. Dagegen bleiben nachträglich eintretende Umstände, z.B. die Reduzierung der Dauer der Arbeitslosigkeit durch Arbeitsaufnahme, für die Beurteilung außer Betracht.

Im Regelfall umfasst die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe einen Zeitraum von zwölf Wochen. Der Gesetzgeber hat in § 119 Abs. 3 SGB III ( idF des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002) zur Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbots sowie unter Auswertung der noch zu § 119a AFG ergangenen Rspr.<sup>232</sup> für die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zwei Tatbestände geschaffen, welche die verbleibende Restdauer des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigen. Die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe verkürzt sich nach § 144 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB III auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte. Gemäß § 144 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 Buchstabe a SGB III verkürzt sich die Sperrzeit auf sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte.<sup>233</sup>

Eine Verkürzung der Sperrzeitdauer aufgrund der genannten Tatbestände kommt jedoch nicht nur in Betracht, wenn von vornherein feststeht, dass das Beschäftigungsverhältnis innerhalb des genannten Zeitraums ohne eine Sperrzeit geendet hätte, wie beispielsweise wegen einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung oder einer Befristung. Die objektiv vorliegenden Verhältnisse sind maßgebend. Ausreichend ist deshalb der Entschluss des Arbeitgebers, das Beschäftigungsverhältnis durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beenden, ohne dass der Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten dafür Anlass gegeben hätte. Eine Verkürzung der Ruhensdauer tritt bei zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen auch ein, wenn sich der Zweck (nachträglich) noch innerhalb des maßgebenden Zeitraums verwirklicht. Ein Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Ruhensdauer besteht dagegen nicht. Nimmt der Arbeitslose bereits nach kurzer Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung auf, führt dies deshalb nicht zu einer Verkürzung der Sperrzeit.<sup>234</sup>

Die Regeldauer für die Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung, wegen Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder wegen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt seit der Anfügung des § 144 Abs. 4 SGB III durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt nicht mehr zwölf Wochen. Die Regelung differenziert vielmehr nach mehreren Gesichtspunkten zwischen Sperrzeiten mit einer Dauer von drei Wochen, sechs Wochen und zwölf Wochen. Auch der Umstand, ob dem Arbeitslosen bereits ein Verstoß gegen versicherungsrechtliche Obliegenheiten vorzuwerfen ist, spielt eine Rolle. Jede der in § 144 Abs. 4 Nr. 1 oder 2 SGB III aufgeführten Tatbestände führt für sich genommen zu der jeweils angegebenen Sperrzeitdauer. Zu beachten ist, dass eine weitere Kürzung bei kumulativem Vorliegen mehrerer Alternativen der Vorschrift nicht eintritt.<sup>235</sup>

---

<sup>232</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 2; BSGE 77, 61 = SozR 3-4100 § 119a Nr. 3.

<sup>233</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 865 RdNr. 389

<sup>234</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 866 RdNr. 390

<sup>235</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 866 RdNr. 391

§ 144 Abs. 4 SGB III enthält insgesamt vier Tatbestände, welche zur Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die Relation zwischen der Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. der Eingliederungsmaßnahme und der Sperrzeitdauer herstellen:

Im Falle des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt die Sperrzeit drei Wochen, wenn die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte ( § 144 Abs. 4 Nr. 1 Buchstabe a SGB III).

Die Dauer der Sperrzeit im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt ebenfalls drei Wochen, wenn die Beschäftigung oder Maßnahme bis zu sechs Wochen befristet war ( § 144 Abs. 4 Nr. 1 Buchstabe b SGB III).<sup>236</sup>

Im Falle des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt die Dauer der Sperrzeit sechs Wochen, wenn die Maßnahme innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte ( § 144 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe a SGB III).<sup>237</sup>

Die Dauer der Sperrzeit beträgt im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme sechs Wochen, wenn die Beschäftigung oder Maßnahme bis zu zwölf Wochen befristet war ( § 144 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe b SGB III).<sup>238</sup>

Bei einem ersten Verstoß gegen versicherungsrechtliche Obliegenheiten soll die Dauer einer Sperrzeit drei Wochen, im Wiederholungsfälle sechs Wochen und erst bei dritten und folgenden Verstößen zwölf Wochen betragen, dies ergibt sich aus dem Zusammenwirken von Nr. 1 Buchstabe c, Nr. 2 Buchstabe c, und Nr. 3 des § 144 Abs. 4 SGB III. Der Druck auf den Arbeitslosen an seiner Eingliederung mitzuwirken, wird durch die Abstufung bei der Sperrzeitdauer stetig erhöht. Der Arbeitslose wird jeweils über die sich verschärfenden Folgen einer unzureichenden Mitwirkung in Kenntnis gesetzt, da die von § 144 Abs. 4 SGB III erfassten Sperrzeitstatbestände jeweils eine Rechtsfolgenbelehrung voraussetzen.<sup>239</sup>

#### a) **Besondere Härte**

Gemäß § 144 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 Buchstabe b SGB III umfasst die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit mit der Regeldauer nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine **besondere Härte** bedeutet.

Den Agenturen für Arbeit ist bei der Beurteilung der Frage, ob eine besondere Härte vorliegt weder ein Ermessens-, noch ein Beurteilungsspielraum eingeräumt. Deshalb unterliegt die gerichtliche Überprüfung keinen Einschränkungen und ist regelmäßig vorzunehmen, wenn eine Sperrzeit eingetreten ist und die AA von der Regelsperrzeit ausgeht.

Wenn nach den Gesamtumständen der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer hinsichtlich der für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen als unverhältnismäßig anzusehen ist, liegt eine besondere Härte vor.<sup>240</sup>

In erster Linie gehören Umstände, die mit dem Eintritt einer Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen zu den für den Eintritt einer Sperrzeit maßgebenden Tatsachen.

---

<sup>236</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 866 RdNr. 91b

<sup>237</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 866 RdNr. 391b

<sup>238</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 391c

<sup>239</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 391c

<sup>240</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 14; BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 22

Hierzu sind Gegebenheiten zu zählen, die zwar von ihrem Gewicht her den Eintritt einer Sperrzeit nicht verhindern können, aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit mit Regeldauer aber als besonders hart erscheinen lassen. Wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die genannten Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist, liegt eine besondere Härte vor. Allein nach den für den Eintritt einer Sperrzeit maßgebenden Tatsachen beurteilt sich, ob die Regelsperrzeit wegen Vorliegens einer besonderen Härte zu reduzieren ist. Ist der vom Arbeitslosen für sein Verhalten angegebene Grund zwar nicht als wichtiger Grund zu werten, diesem Umstand jedoch eine solche Bedeutung zuzumessen, dass er eine Härte begründet, kann eine Herabsetzung der Sperrzeit gerechtfertigt sein.<sup>241</sup> Gegebenheiten, die für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend waren, können zur Annahme einer Härte herangezogen werden. Der Eintritt einer Regelsperrzeit bedeutet eine Härte, wenn beispielsweise der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis gedrängt wurde, ohne dass hierfür verhaltensbedingte Gründe vorlagen.<sup>242</sup>

Nach den Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit kann auch ein Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes die Annahme einer besonderen Härte rechtfertigen, sofern der Irrtum unvermeidbar war, z.B. auch nicht durch Rückfrage bei einer kompetenten Stelle auszuräumen war.<sup>243</sup>

Voelzke in S/E betont in diesem Zusammenhang, dass ein Irrtum nur dann unverschuldet ist, wenn er auf der Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle – regelmäßig einer Dienststelle der BA – beruht.<sup>244</sup> Auskünfte von Personen, die an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses beteiligt sind, wie z.B. Arbeitgeber oder Betriebsrat,<sup>245</sup> reichen dagegen nicht aus. Dem Arbeitslosen ist es gerade im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses regelmäßig zuzumuten, rechtskundigen Rat einzuholen.<sup>246</sup> Zu beachten ist jedoch, dass zur Beurteilung der Frage, ob eine Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen eine Härte bedeutet eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalles vorzunehmen ist. Nach Lage des Falls darf deshalb nicht isoliert auf einen einzigen Umstand abgestellt werden, welcher zu den für den Eintritt maßgebenden Tatsachen rechnet. So führt der verschuldete Irrtum des Arbeitslosen über die Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung allein nicht zur Annahme einer Härte, im Rahmen der Gesamtbewertung jedoch kann er berücksichtigt werden und im Zusammenwirken mit anderen Umständen zur Annahme einer Härte führen.<sup>247</sup>

Allgemeine Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art (z.B. Größe der Familie, ungünstige wirtschaftliche Lage), oder Umstände, welche die Stellung des Arbeitslosen als Arbeitnehmer kennzeichnen (z.B. erstmaliger Sperrzeitanlass, alsbaldige Arbeitsaufnahme), rechtfertigen grundsätzlich die Herabsetzung der Sperrzeit nicht, es sei denn, sie stehen in direktem Zusammenhang mit den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen, z.B. sich auf diese Tatsachen zwangsläufig auswirken. In diesem Fall sind sie unter den Gesichtspunkten der besonderen Härte auch zu berücksichtigen.<sup>248</sup>

### Beispiele:

„Im Falle des Zuzugs zum Verlobten ist z.B. zu berücksichtigen, ob die Sperrzeit

<sup>241</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 864 RdNr. 384 -385

<sup>242</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 865 RdNr. 386

<sup>243</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 86

<sup>244</sup> BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 11; SozR 3-4100 § 144 Nr. 12.

<sup>245</sup> BSG 13. 3. 1997, 11 Rar 17/96, NZA – RR 1997, 495, 498.

<sup>246</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 865 RdNr. 386

<sup>247</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 865 RdNr. 387

<sup>248</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 84

mit Regeldauer in die Ehe hineinreichen würde oder nur das Unterlassen eines Versuches zur einverständlichen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vorzuwerfen ist.

Bei eheähnlichen Gemeinschaften sind die Dauer und Intensität der eingegangenen Bindung sowie die durch den Wegzug des Partners eintretende wirtschaftliche Situation zu berücksichtigen.“<sup>249</sup>

## b) Besondere Tatbestände

War der Arbeitgeber ohne Verschulden des Arbeitslosen bereits entschlossen, das Arbeitsverhältnis innerhalb der erforderlichen Frist zu beenden, liegt auch ein Fall nach § 144 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB III vor.<sup>250</sup>

Ferner ist für den Eintritt der Sperrzeit ohne Bedeutung, ob der Arbeitslose, der während der Kündigungsfrist sein Beschäftigungsverhältnis gelöst hat, sich noch während der Kündigungsfrist oder erst nach ihrem Ablauf arbeitslos meldet und einen Leistungsantrag stellt. Im Falle eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses gilt entsprechendes.<sup>251</sup>

## 11. Rechtsfolgen der Sperrzeit

In erster Linie sind die Rechtsfolgen einer Sperrzeit darin zu sehen, dass der Leistungsanspruch während des kalendermäßig bestimmten Laufs der Sperrzeit nicht zahlbar ist. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass gemäß § 128 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB III an den Sperrzeiteintritt eine Verkürzung der Arbeitslosengeldbezugsdauer geknüpft ist. Nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III kann der wiederholte Sperrzeiteintritt sogar zum Erlöschen des Anspruchs führen. Im Falle, dass der Arbeitslose zur Sicherung seines Lebensunterhalts während der Dauer der Sperrzeit auf seinen Sozialhilfeanspruch zurückgreifen muss, so ist gemäß § 25 BSHG hinsichtlich der Sperrzeit u.U. mit einer Reduzierung des Sozialhilfeanspruchs zu rechnen.<sup>252</sup>

### a) Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Dauer der Sperrzeit für einen Zeitraum von zwölf, sechs oder drei Wochen. Während des Ruhenszeitraums muss der Anspruch auf Arbeitslosengeld im Sinne einer Zahlungssperre von der Agentur für Arbeit nicht erfüllt werden. Im Falle einer Erkrankung des Arbeitslosen während der Sperrzeit, ruht gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V auch sein Anspruch auf Krankengeld. Reicht die Arbeitsunfähigkeit über den Ruhenszeitraum hinaus, so kann der Arbeitslose Krankengeld von der Krankenkasse, jedoch keine Leistungsfortzahlung nach § 126 SGB III beanspruchen.<sup>253</sup>

---

<sup>249</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 84

<sup>250</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 87

<sup>251</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 88

<sup>252</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 392

<sup>253</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 393

## b) Verkürzung der Arbeitslosengeldbezugsdauer

Unabhängig davon, ob es überhaupt zu einem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld gekommen ist, tritt eine Minderung der Anspruchsdauer ein. Folglich ist die Minderung des Anspruchs, abgesehen von den Fällen des § 128 Abs. 2 S. 2 SGB III, auch nicht dadurch zu vermeiden, dass der Arbeitslose sich erst nach Ablauf des Ruhenszeitraums arbeitslos meldet. Dagegen wird ein nach Sperrzeiteintritt entstandener Anspruch auf Arbeitslosengeld von der Anspruchsminderung nicht erfasst. Aus den gesetzlichen Minderungstatbeständen ergibt sich, ob und in welchem Umfang sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld durch den Eintritt einer Sperrzeit mindert. Grundsätzlich gilt, dass sich die Dauer des Arbeitslosengeld – Anspruchs um die Dauer der Sperrzeit verkürzt (§ 128 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB III), es sei denn, in den Fällen des Abbruchs einer Eingliederungsmaßnahme oder der Arbeitsaufgabe ist zwischen dem die Sperrzeit begründenden Ereignis und der Entstehung des Anspruchs mehr als ein Jahr verstrichen (§ 128 Abs. 2 S. 2 SGB III).<sup>254</sup>

Gemäß § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III gilt eine verschärfte Minderungsregel für die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. Hat die Sperrzeit eine Dauer von zwölf Wochen, wird die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um ein Viertel der Anspruchsdauer gemindert. Maßgebend ist die Dauer des Anspruchs, welcher bei Geltendmachung des Arbeitslosengeldes nach dem die Sperrzeit begründenden Ereignis besteht. Gerade bei älteren Arbeitnehmern ist diese Sperrzeitfolge gravierend, denn eine Sperrzeit wegen eines Arbeitsplatzverlustes führt bei der höchsten Anwartschaftszeit von 32 Monaten zu einer Verkürzung der Arbeitslosengeldanspruchsdauer um 8 Monate.<sup>255</sup> Bei einer Anspruchsdauer von 12 Monaten tritt bereits eine Verkürzung von 13 Wochen ein. Das Bundessozialgericht sieht hierin keine unzumutbare und unangemessene Regelung.<sup>256</sup> § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III stellt nach Ansicht des Bundessozialgerichts eine zumutbare und angemessene Regelung dar. Verlängere der Gesetzgeber für ältere Arbeitslose die Anspruchsdauer, weil bei dieser Personengruppe das Risiko einer längeren Arbeitslosigkeit eher als bei jüngeren Arbeitnehmern besteht, so sei es gerechtfertigt, dass der Gesetzgeber hinsichtlich des erhöhten Risikos einer aktiven Beteiligung des Arbeitnehmers an der Herbeiführung des Versicherungsfalls verstärkte Kürzungsmöglichkeiten vorsehe, um dem entgegenzuwirken.<sup>257</sup>

## c) Erlöschen des Leistungsanspruchs

Das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat den Umfang der Dauer von Ruhenszeiträumen, die nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zum Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen, von 24 Wochen auf 21 Wochen reduziert.<sup>258</sup>

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III wenn der Arbeitslose nach der Entstehung des Anspruchs Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass zugleich auch der Anspruch auf anschließende Arbeitslosenhilfe erlischt.<sup>259</sup>

<sup>254</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 394 – 395

<sup>255</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 868 RdNr. 396

<sup>256</sup> BSG Urt. v. 4. 9. 2001 SozR 3-4100 § 119 Nr. 22

<sup>257</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 230 RdNr. 146

<sup>258</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 828 RdNr. 259

<sup>259</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 868 RdNr. 397

#### d) Auswirkungen auf den Sozialhilfeanspruch

Der Arbeitslose kann – Bedürftigkeit vorausgesetzt – während der Dauer des Ruhens des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen des Eintritts einer Sperrzeit Sozialhilfe beziehen. Grundsätzlich wird Sozialhilfe ohne Rücksicht auf die Ursache der Notlage geleistet. Die Sozialhilfe kann nur in den Fällen des § 25 BSHG gekürzt oder zeitweise nicht gezahlt werden. Nach § 25 Abs. 2 Nr. 3a BSHG soll die Hilfe zum Lebensunterhalt auf das zum Lebensunterhalt Unerlässliche eingeschränkt werden, wenn der Anspruch des Hilfesuchenden auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Eingliederungshilfe ruht oder erloschen ist, weil der Eintritt einer Sperrzeit oder das Erlöschen des Anspruchs nach den Vorschriften des SGB III von der Agentur für Arbeit festgestellt wurde. Die Sozialhilfe wird in der Praxis der Sozialhilfeträger bei laufenden Leistungen auf ca. 80% der regelsatzmäßigen Unterstützung reduziert. Infolge des Eintritts einer Sperrzeit können sich zudem mittelbare Folgewirkungen auf den Sozialhilfeanspruch daraus ergeben, dass in Fällen der schuldhaft herbeigeführten Hilfebedürftigkeit die Aufwendungen für die Sozialhilfe gemäß § 92a BSHG zurückgefordert werden können. Die Voraussetzungen des Aufwendersersatzanspruchs erfüllt der Hilfesuchende, dem z.B. wegen leichtfertiger Aufgabe eines Arbeitsplatzes und Eintritt einer Sperrzeit ein pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen ist, welches als „sozialwidrig“<sup>260</sup> angesehen wird.<sup>261</sup>

#### e) Auswirkungen auf den Krankenversicherungsschutz

Im Ergebnis hat der Eintritt einer Sperrzeit für den Krankenversicherungsschutz kaum Folgen. Nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V gelten im Falle des Eintritts einer Sperrzeit die Leistungen ab Beginn des zweiten Monats bis zur 12. Woche einer Sperrzeit als bezogen. Folglich beginnt der Versicherungsschutz nach Ablauf des ersten Monats. Der Betroffene hat gemäß § 19 Abs. 2 SGB V einen nachgehenden Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung. Somit entsteht faktisch keine Versicherungslücke. Für den Anspruch auf Krankengeld dagegen hat die Verhängung der Sperrzeit Folgen. Der Anspruch auf Krankengeld ruht gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V soweit und solange wegen einer Sperrzeit das Arbeitslosengeld ruht.<sup>262</sup> Reicht die Arbeitsunfähigkeit über den Ruhenszeitraum hinaus, so kann der Arbeitslose Krankengeld von der Krankenkasse, jedoch keine Leistungsfortzahlung nach § 126 SGB III beanspruchen.<sup>263</sup>

#### f) Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Sperrzeit gemäß § 55 S. 1 Nr. 3 SGB VI weder als Beitragszeit, noch als Anrechnungszeit nach § 58 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB VI bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.<sup>264</sup>

---

<sup>260</sup> BVerwGE 51, 61, 64.

<sup>261</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 868 RdNr. 398 – 399

<sup>262</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 231 RdNr. 147

<sup>263</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 867 RdNr. 393

<sup>264</sup> Köhler in Plagemann 2003, S. 231 RdNr. 147

## 12. Verfahren

### a) Sachverhaltsfeststellung

Vor der Entscheidung ist dem Arbeitslosen nach § 24 SGB X Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Ausgabe eines Fragebogens ist im Antragsformular von der Agentur für Arbeit zu dokumentieren. Zur beschleunigten Sachverhaltsfeststellung sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, so ist z.B. der Ausgang eines Arbeitsgerichtsverfahrens nicht abzuwarten. Im Leistungs- und Widerspruchsverfahren ist nur aus den verfügbaren Unterlagen ersichtlichen Anhaltspunkten nachzugehen, wenn der möglicherweise zu ermittelnde Sachverhalt zu einer anderen Entscheidung führen würde (Gesamtschau).<sup>265</sup>

Auf Wunsch ist Arbeitslosen, je nach Vorbringen auch initiativ, ein spezieller Gesprächspartner, so z.B. die Beauftragte für Frauenbelange in der Leistungsabteilung bei angedeuteter sexueller Belästigung einer Frau, anzubieten. Nur mit dem Einverständnis des betroffenen Arbeitslosen dürfen unverzichtbare Rückfragen beim Arbeitgeber erfolgen; erteilt der Arbeitslose sein Einverständnis nicht, ist auf mögliche negative Folgen der Nichterweislichkeit des wichtigen Grundes hinzuweisen, die in der Verantwortungssphäre des Arbeitslosen entstanden ist. Der Gesprächspartner des Arbeitslosen erstellt einen Vermerk zum Sachverhalt, wie auch zur Plausibilität des Vortrags und zum ggf. unzumutbaren Versuch, den wichtigen Grund zu beseitigen und leitet diesen dem Entscheidungsbefugten zur weiteren Veranlassung zu. Der niedergelegte Sachverhalt ist in einem verschlossenen Umschlag zur Ablage in der Leistungsakte beizufügen. Die Einsichtnahme ist auf bestimmte Mitarbeiter zu Prüfzwecken beschränkt.<sup>266</sup>

Ein Arbeitsagentur - ärztliches, ggf. psychologisches Gutachten ist grundsätzlich zur Beurteilung des wichtigen Grundes aufgrund des Leistungsvermögens – auch bei einer (behaupteten) alkoholbedingten Erkrankung – einzuholen. Der Fachdienst entscheidet, ob eine Untersuchung erforderlich ist oder eine Begutachtung nach Aktenlage ausreicht.<sup>267</sup>

Bei Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat kann ein wichtiger Grund aufgrund von vordruckmäßigen Erklärungen des Arbeitslosen und des behandelnden Arztes anerkannt werden, sofern diese auch bei Anlegung eines strengen Maßstabes plausibel sind. Verwendet werden können andere Atteste zusammen mit Erklärungen des Arbeitslosen, wenn sie inhaltlich den Anforderungen des Vordruckes genügen. Schon bei geringen Zweifeln ist jedoch der Fachdienst einzuschalten; insbesondere gilt dies, wenn eine Anhäufung (betriebs-)ärztlicher Ratschläge zur Arbeitsaufgabe beobachtet wird oder betriebsärztliche Beratungen / Untersuchungen nach dem Zeitablauf nicht plausibel sind (z.B. Untersuchung erfolgte nach oder zeitgleich mit dem Beschäftigungsende).<sup>268</sup>

Im Rahmen der Kostenerstattung kann die gutachterliche Äußerung des behandelnden Arztes in einem Vordruck (Bereitstellung durch die AA) durch den Ärztlichen Dienst vergütet werden. Zu diesem Zweck ist zusammen mit dem genannten Vordruck auch das Formblatt des Ärztlichen Dienstes auszuhändigen. Nach Vorlage / Eingang der Liquidation ist auf

---

<sup>265</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 89

<sup>266</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 90

<sup>267</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 91

<sup>268</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 92

dieser durch die bearbeitende Stelle das tatsächliche Vorliegen der Stellungnahme des behandelnden Arztes zu bestätigen.

Danach ist die Liquidation an den Ärztlichen Dienst zur Anweisung und statistischen Erfassung im IT-Verfahren coMed abzugeben.<sup>269</sup>

## b) Entscheidung

### aa) Grundsätze

Die Verlagerung der Sachverhaltsaufklärung auf die Widerspruchsstelle steht effektivem und ökonomischem Verwaltungshandeln entgegen.<sup>270</sup>

Grundsätzlich kommt den Aussagen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelmäßig gleiches Gewicht zu.<sup>271</sup>

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn Zweifel an den Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit nicht beseitigt werden können.<sup>272</sup>

Sperrzeitbescheide haben ausführliche und individuelle Begründungen zu enthalten, welche sich mit dem Vorbringen des Arbeitslosen auseinandersetzen. Unzulässig ist es, dieses etwaigen Widerspruchsverfahren zu überlassen.<sup>273</sup>

Den qualitativen Anforderungen und der geschäftspolitischen Bedeutung entsprechend ist die Entscheidungs- und Zeichnungsbefugnis festzulegen.<sup>274</sup>

### bb) Vorläufige Entscheidung

Wenn ohne Verschulden des Arbeitslosen voraussichtlich erst nach Ablauf eines Zahlungszeitraumes seit Anspruchsbeginn ohne Eintritt einer Sperrzeit darüber entschieden werden kann, ob die Voraussetzungen des § 144 SGB III vorliegen, können nach § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III Leistungen vorläufig bewilligt werden.<sup>275</sup>

Die vorläufige Bewilligung nach § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III setzt voraus, dass nach dem bekannten Sachverhalt, wie auch einer Stellungnahme des Arbeitslosen und dem Ergebnis sofortiger Sachverhaltsaufklärung nach Überzeugung des Entscheidungsbefugten die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass keine Sperrzeit eingetreten ist. Zu

---

<sup>269</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 92a

<sup>270</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 93

<sup>271</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 94

<sup>272</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 95

<sup>273</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 96

<sup>274</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 97

<sup>275</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 98

beachten ist, dass die vorläufige Entscheidung nicht an die Stelle einer möglichen abschließenden Entscheidung treten kann.<sup>276</sup>

Wenn eine vorläufige Entscheidung nicht zugunsten des Arbeitslosen getroffen werden kann, ist dem Arbeitslosen auf Wunsch hierüber ein entsprechender Bescheid zu erteilen (z.B. zur Vorlage beim örtlichen Sozialhilfeträger). Im Übrigen ist der Arbeitslose durch Zwischennachricht zu unterrichten. Dem Arbeitslosen ist in beiden Fällen anzuraten, ggf. vorsorglich Sozialhilfe zu beantragen und bei der Krankenkasse wegen einer freiwilligen Weiterversicherung gegen Krankheit Erkundigungen einzuholen. Eine Teilentscheidung ist ggf. für die Zeit nach Ablauf der Sperrzeit zu treffen.<sup>277</sup>

## II. Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Säumniszeit gemäß § 145 SGB III

### 1. Tatbestand der Säumniszeit

Kommt der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen nicht nach, tritt nach § 145 Abs. 1 SGB III eine Säumniszeit ein. Die Vorschrift nimmt damit auf die dem Arbeitslosen nach § 309 SGB III obliegende allgemeine Meldepflicht Bezug. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen einer Säumniszeit kann nur durch eine Meldeaufforderung ausgelöst werden, wenn die Aufforderung selbst rechtmäßig ist und den Anforderungen des § 309 SGB III entspricht. Der Arbeitslose muss sich – will er den Eintritt einer Säumniszeit vermeiden – bei der Agentur für Arbeit bzw. einer sonstigen Dienststelle der BA persönlich melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin erscheinen, wenn er zum meldepflichtigen Personenkreis gehört, eine rechtmäßige Meldeaufforderung erhalten hat und mindestens einer der in § 309 Abs. 2 SGB III genannten Meldezwecke vorliegt. Wenn für das Nichterscheinen des Arbeitslosen objektiv ein wichtiger Grund vorliegt, entfällt die Säumniszeit nach § 145 Abs. 1 SGB III.<sup>278</sup>

#### a) Meldepflicht nach § 309 SGB III

Die Meldepflicht nach § 309 SGB III und die daran anknüpfende Sanktion der Säumniszeit gemäß § 145 SGB III ist bedeutsam sowohl für die Durchführung der Arbeitsvermittlung als auch für die Überwachung der Anspruchsvoraussetzungen für den Leistungsbezug. Die Regelungen über das Ruhen des Anspruchs bei Eintritt einer Säumniszeit dienen damit der Funktionsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung wie auch dem Schutz vor Missbrauch.<sup>279</sup>

#### aa) Meldepflichtiger Personenkreis

Gemäß § 309 Abs. 1 S. 1 SGB III unterliegt der Meldepflicht jeder Arbeitslose, der einen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erhebt. Hierdurch unterscheidet sich die Meldepflicht von der Obliegenheit zur frühzeitigen Arbeitssuche nach § 37 b SGB III,

---

<sup>276</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 99

<sup>277</sup> BA 2003, DA zu § 144 SGB III RdNr. 100

<sup>278</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 871 RdNr. 408

<sup>279</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 870 RdNr. 406

welche bereits vor Eintritt des Versicherungsfalls einsetzt. Die aktuellen Verhältnisse des Leistungszeitraums sind für die Beurteilung der Meldepflicht maßgeblich, eine ex-post-Betrachtung ist dagegen ausgeschlossen. Zunächst gehören diejenigen zu dem betroffenen Personenkreis, die Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe beziehen. Eine Obliegenheit zur Meldung kann auf Aufforderung der AA jedoch schon dann begründet werden, wenn der Arbeitslose einen Antrag auf ALG oder ALHI gestellt hat. Ob der Antrag zu einer Leistungsbewilligung führt, ist unerheblich. Die Verpflichtung zur Meldung ohne Leistungsbezug dauert so lange an, bis der Antrag abgelehnt ist bzw. der Arbeitslose den Antrag zurücknimmt.<sup>280</sup>

Auch die Empfänger von Teilarbeitslosengeld unterliegen der Meldepflicht, denn gemäß § 150 Abs. 2 SGB III gelten die Vorschriften über das Arbeitslosengeld und für Empfänger von Teilarbeitslosengeld grundsätzlich entsprechend. Wie der Arbeitslose macht auch der Teilarbeitslose wegen des Wegfalls einer Erwerbsquelle eine Entgeltersatzleistung geltend und muss eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen, somit ist die Meldepflicht geeignet, die Meldezwecke umzusetzen. Auch auf den Anspruch auf Anschlussunterhaltsgeld, welcher nach § 157 Abs. 2 SGB III zusammen mit dem Arbeitslosengeld als einheitlicher Anspruch gilt, treffen die der Meldepflicht zugrunde liegenden Überlegungen zu. Auch die Empfänger von Kurzarbeitergeld (§ 180 S. 1 SGB III) und von Winterausfallgeld (§ 215 Abs. 1 S. 1 SGB III) unterliegen der Meldepflicht.<sup>281</sup>

Die Meldepflicht besteht nach § 309 Abs. 1 S. 3 SGB III auch für Zeiten, in welchen der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe ruht. Nach dem Wortlaut der Regelung ist es unerheblich, aus welchen Gründen der Anspruch ruht, die Bestimmung gilt für alle Ruhensregelungen nach den §§ 142 – 146 SGB III. Während eines Ruhenszeitraums ist jedoch eine Meldeaufforderung zur Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch regelmäßig nicht als zulässig zu erachten.<sup>282</sup>

## bb) Meldezwecke

Eine Meldeaufforderung kann nur zur Erfüllung der im Gesetz abschließend aufgezählten Zwecke erfolgen. Nur wenn sie einen der in § 309 Abs. 2 SGB III genannten Meldezwecke betrifft, ist eine Aufforderung zur Meldung rechtmäßig. Die Agentur für Arbeit kann den Arbeitslosen jedoch zu anderen Mitwirkungshandlungen über ein Verlangen nach den §§ 60 ff SGB I heranziehen.

Die Meldeaufforderung zum Zwecke der **Berufsberatung** gemäß § 309 Abs. 2 Nr. 1 SGB III knüpft an das nach Maßgabe der §§ 29 ff SGB III von der AA zu erbringende Beratungsangebot an. Jugendlichen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, ist von der Agentur für Arbeit Berufsberatung anzubieten. Die Berufsberatung durch die AA umfasst die Erteilung von Rat und Auskunft zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung, zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche und zu den Leistungen der Arbeitsförderung. Die Berufsberatung kann hinsichtlich ihrer umfassenden Zielsetzung eine sinnvolle Vorbereitung der eigentlichen Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagentur sein, wie auch eine Grundlage für die Einleitung von beruflichen Eingliederungsmaßnahmen bilden. Zu beachten ist allerdings, dass als Voraussetzung für die Meldung zum Zwecke der Berufsberatung ein konkreter Bezug zur Beendigung des Versicherungsfalls der Arbeitslosigkeit gegeben sein muss.<sup>283</sup>

---

<sup>280</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 871 RdNr. 409

<sup>281</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 871 RdNr. 410

<sup>282</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 871 RdNr. 411

<sup>283</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 872 RdNr. 413

Den Schwerpunkt der Meldezwecke bildet idealtypisch die Aufforderung zur Meldung zum Zwecke der **Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit** nach § 309 Abs. 2 Nr. 2 SGB III. Hierbei ist vom umfassenden Begriff der Vermittlung auszugehen, wie er § 35 Abs. 1 S. 2 SGB III zugrunde liegt. Die Vermittlung umfasst danach alle Tätigkeiten, welche darauf ausgerichtet sind, Ausbildungssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses und Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Auch Vorbereitungshandlungen für die eigentliche Vermittlungstätigkeit wie z.B. die Erteilung der für die Vermittlung erforderlichen Auskünfte sowie die Vorlage entsprechender Unterlagen unterfallen diesem Meldezweck. Bei Nichtbefolgung eines Meldetermins tritt eine Säumniszeit nicht ein, wenn die beabsichtigte Vermittlung gegen die in § 36 SGB III niedergelegten Grundsätze der Arbeitsvermittlung verstößt.<sup>284</sup>

Nach § 309 Abs. 2 Nr. 3 SGB III ist die AA berechtigt, den Arbeitslosen zu einer persönlichen Meldung aufzufordern, um seine Teilnahme an aktiven Arbeitsförderungsleistungen vorzubereiten. In § 3 Abs. 4 SGB III wird der Begriff der aktiven Arbeitsförderungsleistungen legaldefiniert. Zu den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gehört nach dieser Vorschrift der gesamte Leistungskatalog mit Ausnahme von Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Insolvenzgeld. Von dem Meldezweck werden also nicht nur die erforderlichen Vorbereitungshandlungen zur Bewilligung von Leistungen gedeckt, welche dem Arbeitslosen selbst gewährt werden sollen (§ 3 Abs. 1 SGB III), sondern auch beabsichtigte Leistungen an Arbeitgeber (§ 3 Abs. 2 SGB III) oder an Träger von Arbeitsförderungsmaßnahmen (§ 3 Abs. 3 SGB III) berechtigen die Agentur für Arbeit zur Meldeaufforderung, sofern die Hinzuziehung des Arbeitslosen erforderlich ist. Wenn der Arbeitslose durch die Leistungsgewährung an Dritte mittelbar begünstigt werden soll, wird dieses regelmäßig zutreffen.<sup>285</sup>

Auf alle im Vierten bis Sechsten Kapitel des SGB III (§§ 45 – 279 SGB III) geregelten Leistungsansprüche erstreckt sich nach § 309 Abs. 2 Nr. 4 SGB III der Meldezweck der **Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren**. Im Wesentlichen ist der Meldezweck deckungsgleich mit der in § 61 SGB I geregelten Obliegenheit zur Mitwirkung. Alle Maßnahmen des Leistungsträgers, welche dieser bis zur Verwirklichung des Leistungszwecks treffen muss, werden entsprechend dieser Regelung erfasst.<sup>286</sup>

Auch zum Zwecke der Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch kann gemäß § 309 Abs. 2 Nr. 5 SGB III die Aufforderung zur Meldung erfolgen. Der Gesetzgeber verfolgt mit dieser Vorschrift das Ziel, der Agentur für Arbeit zur Aufdeckung von Leistungsmissbrauch Kontrollmöglichkeiten zu eröffnen. Ein konkreter Anlass bzw. Verdacht als Voraussetzung für eine Überprüfung des Leistungsbezugs wird jedoch nicht gefordert. Deshalb ist es zu eng, eine Aufforderung zur Meldung im Rahmen der pflichtgemäßen Ausübung des Ermessens bereits dann für rechtswidrig zu halten, wenn der AA keine Tatsachen bekannt sind, welche auf einen Leistungsmissbrauch hindeuten können.<sup>287</sup>

### cc) Abgrenzung zur Mitwirkungspflicht nach §§ 61, 66 SGB I

Probleme der Abgrenzung ergeben sich sowohl hinsichtlich der Meldepflicht nach § 309 SGB III als auch in Anbetracht der **„allgemeinen Mitwirkungspflicht“** der Leistungsempfänger nach § 61 SGB I. Gemäß § 61 SGB I soll derjenige, der Sozialleistungen beantragt oder erhält, auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers zur mündlichen Erörterung des

<sup>284</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 872 RdNr. 414

<sup>285</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 872 RdNr. 415

<sup>286</sup> BSG SozR 3-1200 § 66 Nr. 3.

<sup>287</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 873 RdNr. 417

Antrags oder zur Vornahme anderer für die Entscheidung über die Leistung notwendiger Maßnahmen persönlich erscheinen. § 61 SGB I dient ebenso wie die Meldepflicht nach § 309 SGB III der Vorbereitung sämtlicher Entscheidungen, die der Leistungsträger „auf dem Weg bis zur Verwirklichung des Leistungszwecks treffen muss“.<sup>288</sup> Es bestehen vor diesem Hintergrund keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, der Agentur für Arbeit eine Wahlmöglichkeit zuzugestehen, nicht nur nach § 309 SGB III vorzugehen, sondern ggf. auch ein Verlangen nach § 61 SGB I auszusprechen. Hierfür spricht weiterhin, dass § 128 Abs. 1 Nr. 6 SGB III ausdrücklich eine Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Anzahl von Tagen anordnet, für die dem Arbeitslosen das Arbeitslosengeld wegen fehlender Mitwirkung gemäß § 66 SGB I versagt oder entzogen worden ist. Die Befürchtung, es könne zu einer ungerechtfertigten Summierung von Ruhens- und Versagenstatbeständen kommen, erübrigt sich, da der AA lediglich die Möglichkeit eingeräumt werden kann, die Aufforderung entweder auf § 61 SGB I oder § 309 SGB III zu stützen.<sup>289</sup>

Da beide Rechtsinstitute sich gerade in den durch die Aufforderung ausgelösten Rechtsfolgen erheblich unterscheiden, muss der Arbeitslose eindeutig darüber aufgeklärt werden, welche Rechtsgrundlage für das Verlangen der Agentur für Arbeit gelten soll. Zu beachten ist, dass bei einer Verletzung der allgemeinen Meldepflicht nach § 66 Abs. 1 SGB I die Entscheidung über eine Versagung oder Entziehung der Leistung im Ermessen des Leistungsträgers steht, während das Ruhen wegen einer Säumniszeit bei Versäumung eines Meldetermins nach § 145 SGB III kraft Gesetzes eintritt. Bei Nachholung der Mitwirkung kann die Leistung gemäß § 67 SGB I zudem noch nachträglich ganz oder teilweise erbracht werden. Die Rechtsfolgenbelehrung, die der Aufforderung zum persönlichen Erscheinen nach beiden Vorschriften beizufügen ist, muss die Folgen, die die AA an eine Nichtbefolgung des Meldetermins knüpfen will, eindeutig erkennen lassen.<sup>290</sup>

## b) Meldeaufforderung mit Rechtsfolgenbelehrung

### aa) Meldeaufforderung der AA

Eine wirksame Meldeaufforderung der AA nach § 309 Abs. 1 S. 1 SGB III ist Voraussetzung für das Ruhen nach § 145 SGB III. Eine wirksame Aufforderung zur Meldung liegt nur vor, wenn sich aus dieser für den Adressaten mit hinreichender Klarheit ergibt, dass ein Erscheinen zu dem von der Agentur für Arbeit bestimmten Termin notwendig ist und von dem Arbeitslosen gefordert wird.<sup>291</sup> Die Meldeaufforderung enthält alle Elemente eines Verwaltungsakts. Das Gesetz schreibt für die Aufforderung zur Meldung keine bestimmte Form vor, so dass diese schriftlich, mündlich oder fernmündlich ergehen kann. Zu ihrer Wirksamkeit bedarf die Meldeaufforderung des Zugangs beim Arbeitslosen (§§ 37, 39 SGB X). Im Zweifelsfall ist der Zugang der Meldeaufforderung von der AA nachzuweisen. Es ist ausreichend, dass die Aufforderung zur Meldung derart in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass dieser die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Nicht erforderlich ist dagegen eine tatsächliche Kenntnisnahme. Ob einem Arbeitslosen, der sich nicht unter der der Agentur für Arbeit gemeldeten Anschrift aufhält, der Zugang der Meldeaufforderung und der damit verbundenen Meldeaufforderung ohne Rücksicht auf die Möglichkeit der Kenntnisnahme zugerechnet werden kann, erscheint fraglich. Da § 145 SGB III eine spezielle Sanktion auf eine Verletzung der durch die Meldeaufforderung ausgelösten allgemeinen

---

<sup>288</sup> BSG SozR 3-1200 § 66 Nr. 3.

<sup>289</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 873 RdNr. 418

<sup>290</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 873 RdNr. 419

<sup>291</sup> BSG SozR 4100 § 132 Nr. 4.

Meldepflicht des Arbeitslosen enthält, jedoch kein allgemeines Mittel zur Durchsetzung der Anforderungen an die Erreichbarkeit des Arbeitslosen ist, erscheint dies zweifelhaft.<sup>292</sup>

### bb) Rechtsfolgenbelehrung

Nach § 145 Abs. 1 SGB III tritt eine Säumniszeit nur ein, wenn der Arbeitslose von der Agentur für Arbeit über die Rechtsfolgen der Säumnis belehrt worden ist. Die Rechtsfolgenbelehrung muss den Arbeitslosen umfassend darüber informieren, welche Folgen sein Fernbleiben unter welchen Voraussetzungen nach sich zieht. Die Rechtsfolgenbelehrung nach § 145 SGB III muss nicht schriftlich erteilt werden, da das Gesetz keine formellen Anforderungen an diese enthält. Sofern die Belehrung über die Rechtsfolgen nicht mit der Meldeaufforderung unmittelbar verbunden wird, muss diese jedenfalls im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ergehen; zu beachten ist, dass ein entsprechender Hinweis im Merkblatt oder in früheren Meldeaufforderungen nicht ausreicht.<sup>293</sup>

### c) Meldeversäumnis

Gemäß § 309 Abs. 1 S. 2 SGB III hat sich der Arbeitslose bei der in der Aufforderung zur Meldung bezeichneten Stelle zu melden. Wenn er sich am vorgesehenen Tag nicht bei der Agentur für Arbeit oder einer anderen Dienststelle der BA meldet bzw. nicht zu dem anberaumten Untersuchungstermin erscheint, kommt der Arbeitslose seiner Meldepflicht nicht nach.

Unschädlich ist dagegen nach § 309 Abs. 3 S. 2 SGB III ein verspätetes Erscheinen am gleichen Tag, wenn der Zweck der Meldung trotzdem erreicht wird. Auf der Grundlage einer Meldeaufforderung braucht der Arbeitslose sich nicht bei Dritten zu melden, welche mit Einwilligung des Arbeitssuchenden von der AA zur Unterstützung an der Vermittlung beteiligt werden. Die BA kann allerdings gemäß § 322 SGB III im Wege der Anordnung Einrichtungen außerhalb der Bundesagentur für Arbeit zur Entgegennahme der Meldung zulassen. Nur durch das persönliche Erscheinen des Arbeitslosen wird der Zweck der Meldepflicht verwirklicht. Gemäß § 13 Abs. 4 SGB X kann der Arbeitslose in Begleitung eines Beistands erscheinen. Nicht zulässig ist hingegen die Entsendung eines Bevollmächtigten zur Wahrnehmung des Meldetermins.<sup>294</sup>

Keinen eigenständigen Meldezweck enthält die der Agentur für Arbeit nach § 309 Abs. 1 S. 1 SGB III ausdrücklich eingeräumte Möglichkeit, den Arbeitslosen aufzufordern, zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen. Es wird vielmehr klargestellt, dass ein Untersuchungstermin zur Verwirklichung der in § 309 Abs. 2 SGB III genannten Zwecke anberaumt werden kann. Der Meldepflicht nach § 309 SGB III unterliegt lediglich das Erscheinen zum Untersuchungstermin, die Rechtmäßigkeit der Aufforderung zur Untersuchung selbst richtet sich dagegen nach den hierfür allgemein geltenden Voraussetzungen (§§ 62, 65 Abs. 2 SGB I). Die Rechtswidrigkeit einer Untersuchungsanordnung schlägt allerdings auf die Meldeanordnung durch, da kein Grund dafür ersichtlich ist, einen Arbeitslosen aufgrund seines Nichterscheinens mit einer Säumniszeit zu belegen, sofern feststeht, dass ihm ein Ablehnungsrecht im Hinblick auf die angeordnete Untersuchung zusteht. Liegt die im Einzelfall für die Untersuchung selbst erforderliche Einwilligung des Arbeitslosen nicht vor, ist die Meldeaufforderung der AA nicht rechtmäßig. Eine Aufforderung bedarf der nach § 32 SGB III vorgeschriebenen Einwilligung

---

<sup>292</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 874 RdNr. 421

<sup>293</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 874 RdNr. 422 – 423

<sup>294</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 874 RdNr. 424 – 425

der Betroffenen, wenn die Untersuchung zur Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit erfolgt. Darüber hinaus kann sich ein Ablehnungsrecht der Betroffenen aus einer Heranziehung der in § 65 Abs. 2 SGB I genannten Gründe ergeben.<sup>295</sup>

#### d) Wichtiger Grund

Nur wenn der Arbeitslose der Aufforderung der Agentur für Arbeit ohne wichtigen Grund nicht nachkommt, tritt eine Säumniszeit als Sanktion für ein Meldeversäumnis ein. Alle Gründe, welche dem Arbeitslosen ein Erscheinen unmöglich gemacht haben oder es zumindest unzumutbar erscheinen lassen, sich bei der AA persönlich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen sind wichtig im Sinne des § 145 Abs. 1 SGB III. Ein wichtiger Grund ist immer dann anzuerkennen, wenn bei vergleichbaren Umständen ein Arbeitnehmer zum Fernbleiben von der Arbeit berechtigt wäre. In diesem Zusammenhang zu nennen sind beispielsweise unaufschiebbare gerichtliche oder behördliche Termine, welche der Meldeaufforderung vorgehen, Erkrankungen oder ein plötzlich auftretender Betreuungsbedarf bei Familienangehörigen oder unvorhersehbare Verkehrsstörungen auf dem Weg zur Agentur für Arbeit. Eine verständige Abwägung der Interessen des Arbeitslosen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft muss bei der Prüfung der Frage, ob es für den Arbeitslosen zumutbar ist, der Aufforderung der AA Folge zu leisten, vorgenommen werden. Die Grundsätze, die zum wichtigen Grund im Rahmen des Sperrzeitatbestandes ( § 144 Abs. 1 SGB III) bzw. zu den Grenzen der Mitwirkung im Leistungsverfahren (§ 65 Abs. 1 Nr. 2 SGB I) entwickelt worden sind, können bei den hierbei anzustellenden Überlegungen herangezogen werden.<sup>296</sup>

Allein objektive Kriterien sind maßgeblich dafür, ob der Arbeitslose sich auf einen wichtigen Grund berufen kann. Ob der Arbeitslose den wichtigen Grund gekannt hat und ob dieser der entscheidende Beweggrund für die Nichtbefolgung des Meldetermins war, ist für die Anerkennung eines wichtigen Grundes daher nicht von Bedeutung. Auch ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht von der unverzüglichen Kontaktaufnahme des Arbeitslosen mit der Agentur für Arbeit zur Mitteilung des Hinderungsgrundes abhängig. Versäumt der Arbeitslose jedoch einen Meldetermin in der irrigen Vorstellung es liege ein anerkannter Hinderungsgrund vor, kann er sich nicht auf einen wichtigen Grund berufen. Allenfalls kann ein Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Annahme einer besonderen Härte nach § 144 Abs. 3 SGB III führen.<sup>297</sup>

## 2. Lage und Umfang der Säumniszeit

Unmittelbar aus dem Gesetz folgen Beginn und Dauer der Säumniszeit.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht gemäß § 145 Abs. 1 SGB III beginnend mit dem Tag nach dem Meldeversäumnis während einer Säumniszeit von zwei Wochen. Versäumt der Arbeitslose innerhalb einer Säumniszeit von zwei Wochen einen weiteren Meldetermin trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund und löst hierdurch nach § 145 Abs. 2 SGB III eine verlängerte Säumniszeit aus oder liegt nach § 145 Abs. 3 SGB III eine besondere Härte vor, ergeben sich Abweichungen von der Regeldauer der Säumniszeit.<sup>298</sup>

---

<sup>295</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 875 RdNr. 426

<sup>296</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 875 RdNr. 428

<sup>297</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 875 RdNr. 429

<sup>298</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 875 RdNr. 430

## a) Beginn und Ende der Säumniszeit

Gemäß § 145 Abs. 1 SGB III beginnt die Säumniszeit mit dem Tag nach dem Meldeversäumnis. Sofern als Meldetermin nicht ein bestimmter Tag, sondern ein Zeitraum bestimmt ist, beginnt die Säumniszeit mit dem ersten Tag nach Ablauf des Zeitraums. Ebenso wie die Sperrzeit läuft die Säumniszeit unabhängig davon ab, ob der Arbeitslose ansonsten während der Dauer des Ruhenszeitraums Anspruch auf Leistungen wegen Arbeitslosigkeit hätte. Die während eines Arbeitslosengeld – Anspruchs eintretende Säumniszeit kann sich dabei auch auf die nachfolgende Anschluss – Arbeitslosenhilfe erstrecken.

Nach § 145 Abs. 1 SGB III tritt eine Regelsäumniszeit von zwei Wochen ein, wenn der Arbeitslose einer ersten Meldeaufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachkommt. Ob der Arbeitslose während des Laufs der Säumniszeit objektiv dazu in der Lage ist, die Meldung nachzuholen, ist für diesen gesetzlich bestimmten Umfang der Säumniszeit unerheblich. Die Regelsäumniszeit ist nur bei Vorliegen einer besonderen Härte zu verringern (§ 145 Abs. 3 SGB III).

Nach § 145 Abs. 2 SGB III verlängert sich die Säumniszeit bis zur persönlichen Meldung des Arbeitslosen bei der Agentur für Arbeit mindestens um vier Wochen, wenn der Arbeitslose während des Laufs einer Säumniszeit von zwei Wochen einen weiteren Meldetermin trotz Rechtsfolgenbelehrung und ohne wichtigen Grund versäumt. Die verlängerte Säumniszeit weist einen Mindestumfang von sechs Wochen auf, da die Verlängerung der Säumniszeit mindestens vier Wochen beträgt. Eine rechtmäßige Meldeaufforderung ist auch für den Eintritt einer verlängerten Säumniszeit erforderlich. Die Rechtsfolgenbelehrung, welche der zweiten Meldeaufforderung beigelegt ist, muss auf die Besonderheiten der Rechtsfolgen, die sich aus § 145 Abs. 2 SGB III ergeben, hinweisen.

Die Rechtsfolgen des § 145 Abs. 2 SGB III können nicht eintreten, wenn die Säumniszeit wegen des Vorliegens einer besonderen Härte nach § 145 Abs. 3 SGB III zu mindern war oder der von der AA festgelegte zweite Meldetermin nicht in die Zweiwochenfrist fällt.<sup>299</sup>

## b) Besondere Härte

Wenn die für den Eintritt oder die Verlängerung maßgebenden Tatsachen für den Arbeitslosen eine besondere Härte bedeuten würden, kann die Säumniszeit nach § 145 Abs. 3 SGB III herabgesetzt werden. Bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Annahme einer besonderen Härte beträgt die Säumniszeit nach einem ersten Meldeversäumnis eine Woche und nach einem weiteren Meldeversäumnis längstens vier Wochen. Der Beschluss des BVerfG vom 10. 02. 1987<sup>300</sup> zu § 120 AFG aF bietet Hinweise für die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der besonderen Härte. Das Gericht hatte in dieser Entscheidung ausgeführt, die pauschale Kürzung des Arbeitslosengeldes sei nicht zumutbar, „soweit ein Arbeitsloser aus Unerfahrenheit, Unverständnis für Verwaltungsvorgänge, aus **Unachtsamkeit** oder anderen Gründen“ die nicht als wichtig zu qualifizieren seien, seine Meldepflicht nicht einhalte. Im Hinblick auf die in dieser Entscheidung aufgeführten Maßstäbe ist eine besondere Härte bereits dann anzunehmen, wenn das Versäumen des Meldetermins auf ein geringes Verschulden des Arbeitslosen (beispielsweise einen Irrtum) zurückzuführen ist.<sup>301</sup>

<sup>299</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 876 RdNr. 431-435

<sup>300</sup> BVerfGE 74, 203 = SozR 4100 § 120 Nr. 2

<sup>301</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 876 RdNr. 436-437

### 3. Rechtsfolgen

Zunächst liegen die Rechtsfolgen der Säumniszeit darin, dass der Leistungsanspruch während des kalendermäßig bestimmten Laufs der Säumniszeit ruht, also nicht zahlbar ist. Das Arbeitslosengeld kann abweichend von § 67 SGB I bei Nachholung der Meldung durch den Arbeitslosen nicht nachträglich für den Ruhenszeitraum zugesprochen werden. Liegen nach Ablauf der Säumniszeit die Voraussetzungen für den Zahlungsanspruch noch vor, lebt dieser bei einer Unterbrechung der Arbeitslosigkeit von bis zu sechs Wochen wieder auf, ohne dass der Arbeitslose sich erneut arbeitslos melden bzw. einen neuen Antrag stellen muss (§ 122 Abs. 2 SGB III). Nach § 128 Abs. 1 Nr. 5 SGB III führt die Säumniszeit ferner zur Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die jeweiligen Ruhensstage, jedoch höchstens um acht Wochen.<sup>302</sup>

#### III. Ruhen des Arbeitslosengeldes bei unzureichenden Eigenbemühungen nach § 119 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 5 SGB III

Arbeitslos ist ein Arbeitnehmer, wenn er vorübergehend beschäftigungslos ist, eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht (Eigenbemühungen) und außerdem der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht.

Neben die Beschäftigungslosigkeit muss die Beschäftigungssuche treten. Hierdurch wird der Arbeitslose verpflichtet, alle ihm offen stehenden Möglichkeiten zu nutzen, um seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden. Dem Arbeitslosen werden Eigenbemühungen abverlangt. Jeder Arbeitslose hat den Stellen-Informationsservice der Agentur für Arbeit zu nutzen, Stellenanzeigen in Zeitungen auszuwerten, Fachzeitschriften und andere Medien auf Stellenangebote hin durchzusehen sowie sich bei Arbeitgebern zu bewerben. Jedoch sind die Art und der zeitliche Umfang der Eigenbemühungen vom Einzelfall abhängig. Zudem muss die AA den Arbeitslosen bei der Arbeitslosmeldung ausdrücklich auf diese Verpflichtung hinweisen. Die Agentur für Arbeit darf dem Arbeitslosen keine Eigenbemühungen abverlangen, die dieser nicht leisten kann.

Das Ausmaß, in welchem die AA den Arbeitslosen zu beraten hat, hängt im Wesentlichen von der geistigen Beweglichkeit und Lebenserfahrung des Arbeitslosen ab. Kosten, die dem Arbeitssuchenden durch seine Bewerbungen entstehen, sind grundsätzlich von diesem selbst zu tragen. Die Arbeitsagentur kann in Ausnahmefällen nach vorheriger Abstimmung Leistungen gezielt im Zusammenhang mit den Bewerbungen erbringen.<sup>303</sup>

Die AA ist berechtigt, den Arbeitslosen aufzufordern, zukünftig seine Eigenbemühungen nachzuweisen. Ist der Arbeitslose trotz Rechtsfolgenbelehrung und des Hinweises auf seine Eigenbemühungen nicht bereit, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Beschäftigungslosigkeit zu beenden, kann ihm die Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld zu Recht versagen.<sup>304</sup>

---

<sup>302</sup> Voelzke in S/E 2003, S. 877 RdNr. 438

<sup>303</sup> Brand in Zimmermann 2001, S. 21

<sup>304</sup> Brand in Zimmermann 2001, S. 21 f

## C. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens nach neuem Recht (1. 1. 2005)

Das SGB III, welches bis zum 31. 12. 2004 für die Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe galt, gilt ab 1. 1. 2005 für die Bezieher von Arbeitslosengeld I (früher: Arbeitslosengeld).<sup>305</sup>

Ab 1. 1. 2005 werden die verschiedenen Sanktionen bei versicherungswidrigem Verhalten in einer einheitlichen Regelung mit gleicher Rechtsfolge (Sperrzeit von zeitlich abgestufter Dauer) in § 144 SGB III vereint.

Neben die bisherigen Sperrzeiten bei Arbeitsaufgabe, Arbeitsablehnung, Ablehnung bzw. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme treten neu die Sperrzeit bei **unzureichenden Eigenbemühungen** des Arbeitslosen gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III sowie die Sperrzeit bei **Meldeversäumnis** gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 SGB III. Die Sperrzeit bei Arbeitsablehnung bedroht künftig auch Arbeit suchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 37 b).

Die Säumniszeitenregelung nach § 145 SGB III wird aufgehoben.

Tatbestände vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, insbesondere die selbstverschuldete Arbeitsaufgabe werden künftig auch berücksichtigt wenn nach einer Gesamtdauer der Sperrzeiten von 21 Wochen nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III ein vollständiges Erlöschen des Leistungsanspruchs droht.

Weiterhin werden ab 1. 1. 2005 die Vorschriften zur Arbeitslosigkeit und zur Beschäftigungssuche in einer Vorschrift (§ 119 SGB III) zusammengefasst.<sup>306</sup>

### I. Änderungen bei den Sperrzeitregelungen gemäß § 144 SGB III (1.1.2005)

Alle Sanktionen für versicherungswidriges Verhalten werden in einer insgesamt verschärften Sperrzeitregelung zusammengefasst. Je nach Schwere des Vergehens erfolgt eine ein- bis zwölfwöchige Sperrung des Arbeitslosengeldes.<sup>307</sup>

Nachfolgend werden die Änderungen bei den Sperrzeitregelungen nach § 144 SGB III im Einzelnen dargelegt.

#### 1. Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 2, Abs. 4 SGB III

Dem § 144 Abs. 4 SGB III wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitssuche (§ 37b) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.“<sup>308</sup>

Somit schließt die Sperrzeit bei Arbeitsablehnung künftig auch Sachverhalte ein, bei denen ein bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldeter Arbeitnehmer (§ 37 b) ein

---

<sup>305</sup> Masslau 2004, S. 1

<sup>306</sup> BA 2004, S. 15 ; DGB 2004, S. 18

<sup>307</sup> DGB 2004, S.18

<sup>308</sup> BT-Drucks 15 / 3674, S. 5

Arbeitsangebot der Agentur für Arbeit für einen Zeitpunkt nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ablehnt.<sup>309</sup>

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der Arbeitnehmer nach § 37 b S. 1 SGB III dann, wenn sein Versicherungspflichtverhältnis endet, verpflichtet ist, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes (im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses allerdings spätestens drei Monate vor dessen Ende, § 37 b S. 2 SGB III) persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Dies hat auch dann Gültigkeit, wenn der Fortbestand eines Arbeits- oder (nicht betrieblichen) Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird (§ 37 b S. 3 SGB III). Kommt der Arbeitslose seiner Verpflichtung insofern nicht nach, hat dies dann, wenn Arbeitslosigkeit tatsächlich eintritt, für den Arbeitslosen erhebliche finanzielle Einbußen zur Folge. In diesem Falle mindern sich gemäß § 140 SGB III das Arbeitslosengeld I und – im Falle der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit – Überbrückungsgeld (§ 57 Abs. 3 S. 3 SGB III) – abhängig von der Höhe des Bemessungsentgelts, welches der Leistung zugrunde liegt (§§ 129 ff. SGB III).<sup>310</sup>

a) **Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach § 144 Abs. 4 Nr. 1 bis 3 SGB III**

Die Sperrzeit beträgt **drei Wochen**, wenn eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen wird und die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach dem die Sperrzeit begründenden Ereignis geendet hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 1a SGB III).

Die Sperrzeit beträgt **drei Wochen**, wenn eine bis zu sechs Wochen befristete Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme abgelehnt wird (§ 144 Abs. 4 Nr. 1b SGB III).

Ebenfalls **drei Wochen** beträgt die Sperrzeit, wenn nach der Entstehung des Anspruches erstmalig eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme abgelehnt bzw. erstmalig eine solche Maßnahme abgebrochen wird (§ 144 Abs. 4 Nr. 1c SGB III).<sup>311</sup>

Die Sperrzeit beträgt **sechs Wochen**, wenn eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen wird und die Maßnahme innerhalb von zwölf Wochen nach dem die Sperrzeit begründenden Ereignis ohne eine Sperrzeit geendet hätte (§ 144 Abs. 4 Nr. 2a SGB III).

Die Sperrzeit beträgt **sechs Wochen**, wenn eine bis zu zwölf Wochen befristete Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme abgelehnt wird (§ 144 Abs. 4 Nr. 2b SGB III).

Ebenfalls **sechs Wochen** beträgt die Sperrzeit, im Falle der zweiten Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme bzw. des zweiten Abbruchs einer solchen Maßnahme nach der Entstehung des Anspruches (§ 144 Abs. 4 Nr. 2c SGB III).<sup>312</sup>

In allen übrigen Fällen beträgt die Sperrzeit **zwölf Wochen** (§ 144 Abs. 4 Nr. 3 SGB III).<sup>313</sup>

---

<sup>309</sup> BA 2004, S. 15

<sup>310</sup> Bubeck 2005, S. 36 f

<sup>311</sup> Bubeck 2005, S. 120

<sup>312</sup> Bubeck 2005, S. 121

<sup>313</sup> Bubeck 2005, S. 120 f

## 2. Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III

Um verfügbar zu sein, muss der Arbeitslose Eigenbemühungen zur Beendigung seiner Arbeitslosigkeit unternehmen (§ 119 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Der auf Aufforderung seitens der Agentur für Arbeit nicht erbrachte Nachweis solcher Eigenbemühungen tangierte bisher dementsprechend die Verfügbarkeit und somit den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Werden die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachgewiesen, führt dies nunmehr zum Eintritt einer Sperrzeit (§ 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III).<sup>314</sup>

Um das Tatbestandsmerkmal der Eigenbemühungen zu erfüllen (§ 119 Abs. 1 Nr. 2 SGB III), muss der Arbeitssuchende **alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung nutzen** (§ 119 Abs. 4 S. 1 SGB III). Hierzu gehören gemäß § 119 Abs. 4 S. 2 SGB III insbesondere, dass der Arbeitssuchende die Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung wahrnimmt, bei der Vermittlung durch Dritte mitwirkt und die Selbstinformationseinrichtungen der Agentur für Arbeit in Anspruch nimmt.

In diesem Zusammenhang ist die Wahrnehmung der Verpflichtungen aus der **Eingliederungsvereinbarung** besonders wichtig. Wer arbeitslos wird hat nach § 35 Abs. 1 und 2 SGB III Anspruch auf Vermittlung durch die Agentur für Arbeit. Nach der Arbeitslosmeldung wird der Arbeitsvermittler daher zunächst gemeinsam mit dem Arbeitssuchenden feststellen, in welche berufliche Tätigkeit der Arbeitssuchende vermittelt werden kann und – erforderlichenfalls – insofern die Teilnahme des Arbeitslosen an einer Maßnahme der **Eignungsfeststellung** veranlassen (§ 35 Abs. 3 SGB III).<sup>315</sup>

Im Rahmen einer – ggf. anzupassenden bzw. fortzuschreibenden – Eingliederungsvereinbarung, die zusammen mit dem Arbeitslosen getroffen wird, werden sodann für einen zu bestimmenden Zeitraum die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit, die Eigenbemühungen des Arbeitslosen sowie – gegebenenfalls – künftige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung festgelegt (§ 35 Abs. 4 SGB III). In diesem Zusammenhang wird z.B. die Anzahl von **Initiativbewerbungen**, also der Bewerbungen, welche der Arbeitssuchende nicht auf Vorschlag der Agentur für Arbeit, sondern eigeninitiativ unternimmt, festgelegt. Weiterhin wird dem Arbeitslosen im Regelfall aufgegeben, sich bei einer bestimmten Anzahl von Firmen, die sich mit **Arbeitnehmerüberlassung** beschäftigen, zu bewerben. Auch das Schalten eigener Anzeigen in Tageszeitungen oder Anzeigenblättern kann gefordert werden.<sup>316</sup>

Die AA darf dem Arbeitslosen jedoch keine Eigenbemühungen abverlangen, die dieser nicht leisten kann. In welchem Ausmaß die Agentur für Arbeit den Arbeitslosen zu beraten hat, hängt im Wesentlichen von dessen geistiger Beweglichkeit und Lebenserfahrung ab.<sup>317</sup>

Um Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, sollte der Arbeitslose alle Eigenbemühungen genau dokumentieren.

Die Bundesagentur für Arbeit wird Einzelheiten zu den Eigenbemühungen in einer Anordnung regeln (§ 152 Nr. 1 SGB III).<sup>318</sup>

Kommt der Arbeitslose den in der Eingliederungsvereinbarung festgeschriebenen Eigenbemühungen trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nach, tritt nach § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 3, Abs. 5 SGB III wegen versicherungswidrigen Verhaltens eine Sperrzeit ein.<sup>319</sup>

---

<sup>314</sup> Bubeck 2005, S. 115 f

<sup>315</sup> Bubeck 2005, S. 4

<sup>316</sup> Bubeck 2005, S. 5

<sup>317</sup> Brand 2005, S. 18

<sup>318</sup> Bubeck 2005, S. 5

<sup>319</sup> Bubeck 2005, S. 5

### a) Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen nach § 144 Abs. 5 SGB III

Weist der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nach, führt dies zum Eintritt einer Sperrzeit von **zwei Wochen** (§ 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 3, Abs. 5 SGB III).<sup>320</sup>

### 3. Sperrzeit bei Meldeversäumnis gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 SGB III

Zu den Pflichten des Arbeitslosen gehört es, sich während der Zeit, für die er Arbeitslosengeld I beansprucht, bei der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit persönlich zu melden, wenn die AA ihn dazu auffordert. Weiterhin ist der Arbeitslose – bei Aufforderung seitens der Agentur für Arbeit – auch verpflichtet, zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309 Abs. 1 S. 1 SGB III). Diese Pflichten bestehen für den Arbeitslosen auch während einer Zeit, in der sein Anspruch auf Arbeitslosengeld I wegen Arbeitskämpfen, eines Anspruches auf Arbeitsentgelt bzw. Urlaubsabgeltung, Krankengeld, Mutterschaftsgeld und anderen sozialen Leistungen sowie wegen einer Sperrzeit ruht (§ 309 Abs. 1 S. 3 SGB III i.V.m. §§ 142 – 146 SGB III). Die Meldepflicht gilt auch während eines Widerspruchs- oder sozialgerichtlichen Verfahrens, sofern der Arbeitslose für diese Zeit Leistungen beansprucht. Aus § 309 Abs. 2 SGB III ergibt sich, aus welchen Gründen der Arbeitslose zur Meldung aufgefordert werden kann.<sup>321</sup>

Die Agentur für Arbeit darf den Arbeitslosen nur vorladen, wenn ein sachgerechter Zweck verfolgt wird. Die AA muss den Zweck bereits in der Vorladung nennen. Die Arbeitsagentur kann den Arbeitslosen vorladen zum Zwecke der **Berufsberatung**, der **Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit**, zur **Vorbereitung aktiver Arbeitsförderungsleistungen** und zur **Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren** sowie zur **Prüfung der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch**.<sup>322</sup>

Meldet sich der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, tritt gemäß § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 SGB III eine Sperrzeit ein.<sup>323</sup> In vielen Fällen besteht die Streitfrage, ob für die Nichteinhaltung einer Meldepflicht ein wichtiger Grund vorgelegen hat oder nicht. Geprüft wird, ob es dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände zumutbar war, der Aufforderung nachzukommen. Berechtigte Verhinderungsgründe können sein: Die Erledigung dringender persönlicher Angelegenheiten, die keinen Aufschub dulden; die Vorstellung bei einem Arbeitgeber zu einem von diesem gewünschten Termin oder die Übernahme von geringfügigen Beschäftigungen (§ 119 Abs. 3 SGB III). Die Verhinderungsgründe müssen unaufschiebbar sein. Rasenmähen oder Malerarbeiten für Freunde oder Nachbarn z.B. sind dagegen aufschiebbar. Geringfügige Malerarbeiten als Krankheitsaushilfe können für den Arbeitslosen jedoch unaufschiebbar sein. Weiterhin können wichtige Gründe auch sonstige, vom Meldepflichtigen nicht zu vertretende Gründe sein, wie z.B. plötzlicher, unvorhersehbarer Ausfall von Verkehrsmitteln. In diesem Zusammenhang ist dringend zu empfehlen, dass sich der Arbeitslose bei voraussichtlichen Verhinderungen schon vorher mit der Agentur für Arbeit in Verbindung setzt und die Gründe seiner Verhinderung mitteilt. Der Arbeitnehmer bzw. Arbeitslose muss grundsätzlich persönlich bei der Agentur für Arbeit erscheinen; eine telefonische Meldung genügt nur dann, wenn die AA dies ausdrücklich zulässt. Dagegen kann

---

<sup>320</sup> Bubeck 2005, S. 116

<sup>321</sup> Bubeck 2005, S. 116

<sup>322</sup> Stascheit / Turk 2004, S. 308

<sup>323</sup> Bubeck 2005, S. 116

die Arbeitsagentur den Arbeitsuchenden in jeder Form, also auch telefonisch zur Meldung auffordern.<sup>324</sup>

Grundsätzlich soll die Agentur für Arbeit den Arbeitslosen jedoch schriftlich vorladen.<sup>325</sup>

Im folgenden werden drei Beispiele angeführt.

**Beispiel 1:**

„Frau A. meldet sich nicht am Aufforderungstermin Freitag, dem 1.10., sondern erst am Montag, dem 4.10 bei der Agentur für Arbeit. Am 1.10 hatte sie geheiratet. Hier tritt keine Sperrzeit ein. Frau A. war aus einem wichtigen Grund verhindert.“<sup>326</sup>

**Beispiel 2:**

„Wie zuvor, jedoch heiratet nicht die Arbeitslose selbst, sondern die Tochter. Auch dies gehört zu den dringenden persönlichen Angelegenheiten und führt nicht zu einer Sperrzeit.“<sup>327</sup>

**Beispiel 3:**

„Wie zuvor, jedoch findet keine Hochzeit statt, vielmehr feiert die Arbeitslose am 1.10 ihren 40. Geburtstag. In diesem Fall liegt kein wichtiger Grund vor. Es tritt ab 2.10 eine einwöchige Sperrzeit ein.“<sup>328</sup>

Solange der Arbeitsuchende den Tag der Meldung einhält und der Zweck der Meldung erreicht wird, begeht der Arbeitslose kein Meldeversäumnis, selbst wenn er nicht zu der genau festgelegten Tageszeit erscheint (§ 309 Abs. 3 SGB III). Um Probleme zu vermeiden sollte der angegebene Meldetermin möglichst genau eingehalten werden.<sup>329</sup> Denn das Risiko, dass der Zweck der Vorladung nicht mehr erfüllt werden kann, trägt der Arbeitslose.<sup>330</sup>

**a) Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis nach § 144 Abs. 6 SGB III**

Wird der Arbeitslose durch die Agentur für Arbeit aufgefordert, sich zu melden oder zu einer ärztlichen oder psychologischen Untersuchung zu erscheinen und kommt er trotz Belehrung über die Rechtsfolgen dieser Aufforderung nicht nach ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, so tritt eine Sperrzeit von **einer Woche** ein (§ 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 6, Abs. 6 SGB III).<sup>331</sup>

---

<sup>324</sup> Bubeck 2005, S. 117

<sup>325</sup> Stascheit / Turk 2004, S. 308

<sup>326</sup> Bubeck 2005, S. 117

<sup>327</sup> Bubeck 2005, S. 117

<sup>328</sup> Bubeck 2005, S. 117

<sup>329</sup> Bubeck 2005, S. 118

<sup>330</sup> Stascheit / Turk 2004, S. 308

<sup>331</sup> Brand 2005, S. 70; Bubeck 2005, S. 116

## II. Änderungen bei Erlöschen des Anspruchs nach § 147 SGB III

§ 147 Abs. 1 Nr. 2 wird wie folgt geändert:

Die Wörter „nach der Entstehung des Anspruchs“ werden jeweils gestrichen.

Nach den Wörtern „hingewiesen worden ist“ werden ein Semikolon und folgende Wörter eingefügt:

„dabei werden auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.“<sup>332</sup>

Der Arbeitslose verliert seinem Anspruch auf Arbeitslosengeld I, wenn er Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben, hierüber schriftliche Bescheide erhalten hat und auf die Rechtsfolgen des Eintritts von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen hingewiesen worden ist (§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Nach neuer Rechtslage zählen zu der Gesamtdauer von 21 Wochen Sperrzeit, welche zum Erlöschen des Anspruchs führt, auch Tatbestände vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, insbesondere die selbstverschuldete Aufgabe des alten Arbeitsverhältnisses. So wird künftig gemäß § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III auch die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe für die Berechnung beim Erlöschen eines Anspruchs berücksichtigt (§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).<sup>333</sup> In diesem Zusammenhang werden außerdem Sperrzeiten, die in einem Zeitraum von 12 Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben für das Erlöschen eines Anspruchs ( bei einer Gesamtdauer von 21 Wochen) mit eingerechnet.<sup>334</sup>

### Beispiel 1:

„A. vereinbart mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag zum 31.8., ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Nach einer Woche Ferien meldet er sich am 7.9. bei der Agentur für Arbeit arbeitslos und beantragt Arbeitslosengeld I, welches ihm nach dem Ende einer zwölfwöchigen Sperrzeit gezahlt wird. Am 29.11 lehnt A. erstmals, am 12.12 zum zweiten Mal eine auswärtige Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund ab. Wegen der aufgrund der Arbeitsablehnungen eingetretenen Sperrzeiten von drei und sechs Wochen sind nunmehr solche im Umfang von insgesamt 21 Wochen eingetreten, so dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld I ganz erlischt.“<sup>335</sup>

### Beispiel 2:

„A. bezieht aufgrund eines am 1.1.2002 entstandenen Anspruchs Arbeitslosengeld I bis zum 30.4.2002. Nach einer Zwischenbeschäftigung

---

<sup>332</sup> BT-Drucks 15/1728, S. 47

<sup>333</sup> BA 2004, S. 16; DGB 2004, S. 18

<sup>334</sup> Brand 2005, S. 71

<sup>335</sup> Bubeck 2005, S. 125

in der Zeit vom 1.5.2002 bis zum 15.4.2003 (11 ½ Monate), die er ohne wichtigen Grund kündigt, meldet er sich erneut arbeitslos. Da mangels Erfüllung der Anwartschaftszeit (§§ 123, 124 SGB III) kein neuer Anspruch entstanden ist, gewährt ihm die Agentur für Arbeit, nachdem diese den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen festgestellt hat, Arbeitslosengeld I aus dem noch verbliebenen Restanspruch, der am 1.1.2002 entstanden war. A. nimmt sodann erneut eine Beschäftigung auf, die er nach drei Monaten, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben, wieder aufgibt. Er meldet sich jetzt arbeitslos und beantragt die Gewährung von Arbeitslosengeld I. Hier wäre zwar, da A. jetzt aufgrund der Beschäftigungen von 11 ½ Monaten und drei Monaten die Anwartschaftszeit erfüllt hat, ein neuer Anspruch entstanden; da jedoch die erste zwölfwöchige Sperrzeit innerhalb des Zeitraums von zwölf Monaten vor der Entstehung dieses Anspruchs eingetreten ist und somit im Rahmen des § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zum Nachteil des A. zu berücksichtigen ist, ist der Anspruch wegen des Eintritts von Sperrzeiten im Umfang von 21 Wochen erloschen.“<sup>336</sup>

Bei Ansprüchen, die bis zum 31. 1. 2006 entstehen, tritt das Erlöschen eines Anspruchs allerdings nur dann ein, wenn der Arbeitslose nach der Entstehung des Anspruchs Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten im Umfang von 21 Wochen gegeben hat (§ 434 j Abs. 3 SGB III). In beiden oben genannten Beispielfällen wäre dies der Fall mit der Folge, dass nicht das Erlöschen, sondern nur weitere Sperrzeiten von sechs bzw. zwölf Wochen festgestellt würden.<sup>337</sup>

Nach Angaben der BA und des DGB wird die Sperrzeit wegen selbstverschuldeter Arbeitsaufgabe, die in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der Entstehung eines Anspruchs eintritt, jedoch bereits ab 1. 1. 2005 mit berücksichtigt, wenn es bei einer Gesamtsperrezeit von 21 Wochen gemäß § 147 SGB III um ein Erlöschen des Leistungsanspruchs geht.<sup>338</sup>

### III. Begründung

#### 1. Gesetzgebungskompetenz

Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 12 GG. Für die Bereiche der öffentlichen Fürsorge und der Arbeitsförderung steht dem Bund das Gesetzgebungsrecht zu, wenn und soweit die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich macht (Artikel 72 Abs. 2 GG).<sup>339</sup>

Mit den Regelungen zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sollen bundeseinheitliche Bedingungen für eine effizientere Arbeitsmarktpolitik geschaffen werden.

---

<sup>336</sup> Bubeck 2005, S. 125 f

<sup>337</sup> Bubeck 2005, S. 126

<sup>338</sup> BA 2004, S. 15-16 ; DGB 2004, S. 18

<sup>339</sup> BT-Drucks. 15/3674, S. 19

Die Regelungen sind zur Wahrung der Rechtseinheit erforderlich. Würden diese Regelungen den Ländern überlassen, bestünde die konkrete Gefahr unterschiedlicher Leistungsstandards in den Ländern. Weder im Interesse des Bundes noch der Länder kann eine solche Rechtszersplitterung hingenommen werden. Es besteht ein gesamtstaatliches Interesse an der Vereinfachung und effizienteren Ausgestaltung des Rechts der aktiven Arbeitsförderung, das nur durch bundeseinheitliche Regelungen zu realisieren ist.<sup>340</sup>

## 2. Begründung zur Änderung der Sperrzeitregelungen -§ 144 SGB III-

Ab 1. 1. 2005 gibt es zwei weitere Sperrzeitfälle; die Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 5 SGB III und die Sperrzeit bei Meldeversäumnis nach § 144 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 6 SGB III.

Zudem kann eine Sperrzeit – anders als bisher- auch bei Ablehnung eines Arbeitsangebotes durch einen als arbeitsuchend gemeldeten Arbeitnehmer (§ 37 b) vorgenommen werden, wenn dieser ein Stellenangebot für einen Zeitpunkt nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ablehnt (§ 144 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 SGB III).<sup>341</sup>

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wird mit der Neuregelung des § 144 SGB III der Grundsatz „Fördern und Fordern“ konsequent weiterentwickelt.<sup>342</sup>

Hierzu ist anzumerken, dass der Grundsatz „Fördern und Fordern“ die Aufgabe und das Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezeichnet (SGB II). Die Grundsicherung für Arbeitsuchende sieht in § 14 SGB II den Grundsatz des Förderns vor, dies bedeutet, dass das SGB II einen Leistungsanspruch auf geeignete Fördermaßnahmen und Unterstützung beinhaltet. Als Gegenstück gibt es jedoch auch den Grundsatz des Forderns (§ 2 SGB II). Gemäß § 2 SGB II müssen erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. Weiterhin muss der erwerbsfähige Hilfebedürftige aktiv an allen Maßnahmen zu seiner Eingliederung in Arbeit mitwirken. Um dies zu steuern, bedient sich das Gesetz verschiedener Instrumentarien, zu nennen sind hier die Eingliederungsvereinbarung, die Verpflichtung zur Aufnahme jeder zumutbaren Arbeit und die Verpflichtung zur Aufnahme von Arbeitsgelegenheiten sowie auch Leistungsbeschränkungen.<sup>343</sup>

Darüber hinaus stellt die Änderung bei der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 SGB III im Hinblick auf den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 des Grundgesetzes klar, dass sich die gestaffelte Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung auch zu Gunsten der Arbeitnehmer auswirkt, die eine Arbeit ablehnen, welche ihnen im Zeitraum zwischen der Meldung zur frühzeitigen Arbeitssuche (§ 37 b) und der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld angeboten wird.<sup>344</sup>

---

<sup>340</sup> BT-Drucks. 15/3674, S. 19

<sup>341</sup> BA 2004, S. 15

<sup>342</sup> BA 2004, S. 15

<sup>343</sup> Marburger 2004, S. 11

<sup>344</sup> BT-Drucks. 15/3674, S. 21

#### IV. Fortwirken von Sperrzeiten bei Arbeitslosengeld II

Das gesetzlich bestimmte Fortwirken der Sperrzeiten und Säumniszeiten nach SGB III und der Sanktionen nach § 25 BSHG über den Jahreswechsel 2004 / 2005 hinaus meint nicht nur das Fortwirken dem Grunde nach und unter (Maßgabe der) Anwendung der Leistungskürzungen nach § 31 SGB II, sondern auch das Fortwirken in der zeitlichen Dauer, wie sie vor dem 1. Januar 2005 galt.<sup>345</sup>

Das Fortwirken von Sperrzeiten bei Arbeitslosengeld II betrifft diejenigen Arbeitslosen, die das Jahr 2004 als Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe oder als Sozialhilfe beziehende Personen mit einer Restlaufzeit an Sperrzeit (§ 144 SGB III) oder Säumniszeit (§ 145 SGB III) oder Sanktionen gemäß § 25 BSHG beenden sowie Arbeitslose, die nach dem 1. Januar 2005 noch Arbeitslosengeld I beziehen und beim Übergang zum Arbeitslosengeld II ebenfalls noch eine Restlaufzeit an Sperrzeit haben bzw. deren Anspruch aufgrund z.B. der Summierung von Sperrzeiten erloschen ist (§ 147 SGB III).

Während Letzteres bereits in § 31 Abs. 4 Nr. 3 SGB II geregelt ist, wurde Ersteres in der Hartz IV- Reform zunächst nicht berücksichtigt aber nun im Rahmen des Kommunalen Optionsgesetzes nachgeholt.<sup>346</sup>

Das SGB II bestimmt in § 31 Abs. 4 Nr. 3a und b, dass die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Sanktionen ( Absenkung um 30 bzw. 10 Prozent etc.) entsprechend gelten bei „erwerbsfähigen Hilfebedürftigen“ bei denen a) der Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I) ruht oder erloschen ist in Folge des Eintretens einer Sperrzeit, oder bei denen b) die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit oder das Erlöschen gemäß SGB III erfüllt sind. Hiermit waren vom Gesetz ab 1. Januar sanktionsmäßig aber nur diejenigen Arbeitslosen erfasst, gegen die nach dem 1. Januar 2005 Sperrzeiten gemäß SGB III bei Arbeitslosengeld I verhängt wurden.

Wäre diese Regelung nicht geändert worden, hätte denjenigen Arbeitslosen, die z.B. Anfang Dezember 2004 eine zwölfwöchige Sperrzeit erhalten hätten, bei Auslaufen ihres Arbeitslosengeldes am 31. Dezember 2004 am 1. Januar 2005 das volle Arbeitslosengeld II zugestanden. Ein Arbeitsuchender, der ebenfalls Anfang Dezember 2004 eine zwölfwöchige Sperrzeit erhalten hätte, dessen Arbeitslosengeld (SGB III) aber erst am 31. Januar 2005 ausgelaufen wäre, wäre nach dieser Regelung im Februar 2005 beim Bezug des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31 SGB II bestraft worden.

Ein halbes Jahr nach dem SGB II wurde diese „Gerechtigkeitslücke“ zu Gunsten der Bestrafungsgleichheit gelöst, da juristisch ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 Grundgesetz vorlag.<sup>347</sup>

Im Rahmen des „Gesetzes zur optionalen Trägerschaft von Kommunen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (Kommunales Optionsgesetz)“ vom 30. Juli 2004 (BGBl. I, Nr. 41, vom 5. August 2004, Seite 2014 ff.) wurde unter Artikel 1 Nr. 30 im Hinblick auf die Übergangsvorschriften (§ 65 SGB II) der § 65e SGB II eingeführt, welcher in Absatz 2 Folgendes bestimmt:

„Entscheidungen der Agentur für Arbeit über den Eintritt einer Sperrzeit oder einer Säumniszeit beim Arbeitslosengeld und bei der Arbeitslosenhilfe und Entscheidungen des Trägers der Sozialhilfe über eine Minderung der Hilfe zum Lebensunterhalt wirken bei den

---

<sup>345</sup> Masslau 2005, S. 1

<sup>346</sup> Masslau 2005, S. 1

<sup>347</sup> Masslau 2005, S. 2

Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts mit der Maßgabe fort, dass für die Höhe der Absenkung § 31 Abs. 1 und 2 entsprechend anzuwenden ist.“<sup>348</sup>

Somit ist jetzt die Bestrafung gemäß § 31 SGB II in allen eingangs beschriebenen Fällen gleich, sowohl für die Zeit nach dem 1. Januar 2005 als auch im Übergangszeitpunkt 31. Dezember 2004 / 1. Januar 2005.

Zu beachten ist allerdings, dass die übertragene Fortwirkung der Sperrzeit insgesamt drei Monate nicht übersteigen darf, denn § 31 Abs. 6 SGB II bestimmt zwar, „Absenkung und Wegfall dauern drei Monate“, da aber § 65e Abs. 2 SGB II von „fortwirken“ spricht, heißt dies, dass die bereits abgelaufene Strafzeit (Sperrzeit, Säumniszeit, Sanktion gemäß § 25 BSHG) angerechnet werden muss.<sup>349</sup>

Im Falle von Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfebezug vor dem 1. Januar 2005 überträgt sich die Dauer der Sperrzeit des § 144 SGB III von maximal 12 Wochen (bei 30 Prozent Kürzung) und die Dauer der Säumniszeit des § 145 SGB III von 2 bis 4 Wochen (bei 10 Prozent Kürzung) und die Sanktionen gemäß § 25 BSHG (bei 30 Prozent Kürzung) auf das Arbeitslosengeld II.

Das bedeutet, Sperrzeit, Säumniszeit und Sanktion nach BSHG bleiben über den Jahreswechsel 2004 / 2005 hinaus a) dem Grunde nach erhalten, b) der Zeitdauer nach erhalten und ändern sich c) nur in der Höhe der Leistungskürzung.

Anzumerken bleibt abschließend, dass der bereits durch die §§ 5 Abs. 2 SGB II (Arbeitslosengeld II) und 21 SGB XII (Sozialhilfe) grundsätzlich formulierte gegenseitige Ausschluss der Leistungen in diesem Zusammenhang noch einmal durch § 31 Abs. 6 SGB II bestärkt wird:

„Während der Absenkung oder des Wegfalls der Leistungen besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach den Vorschriften des Zwölften Buches.“<sup>350</sup>

#### D. Schlußbetrachtung

Das SGB III kennt (nach alter Rechtslage bis 31. 12. 2004) zwei verschiedene Bestrafungsarten für versicherungswidriges Verhalten : Die Sperrzeitregelung gemäß § 144 SGB III und die Säumniszeitregelung nach § 145 SGB III. Die Sanktionen im Rahmen des SGB III sind als ein Bestrafungssystem anzusehen, da die Verhaltensweisen der Betroffenen zum Teil irreversibel sind, (wie z.B. die Arbeitsplatzaufgabe) und kein Abbruch der Sanktionen bei nachträglichem Wohlverhalten der Betroffenen vorgesehen ist.<sup>351</sup>

Die Sperrzeitregelung gemäß § 144 SGB III ermöglicht das Aussprechen einer Sperrzeit, während der der Leistungsbezug vollkommen entfällt. Die Sperrzeit tritt ein wegen Arbeitsaufgabe, Ablehnung eines Arbeitsangebots, Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Ausbildung, Weiterbildung, Training), Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme. Die Regelsperrzeit beträgt 12 Wochen, kann sich jedoch auf 6 bzw. 3 Wochen reduzieren in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. der Eingliederungsmaßnahme, wenn diese sonst innerhalb der Sperrzeit enden würde. § 145 SGB III regelt (nach altem Recht bis 31. 12. 2004) die Säumniszeit, in der Regel 2 Wochen, bei Meldeversäumnissen, insbesondere hinsichtlich ärztlicher Untersuchungen (allgemeine Meldepflicht nach § 309 SGB III).<sup>352</sup>

---

<sup>348</sup> Masslau 2005, S. 2

<sup>349</sup> Masslau 2005, S. 2 f

<sup>350</sup> Masslau 2005, S. 3

<sup>351</sup> Masslau 2004, S. 1

<sup>352</sup> Masslau 2004, S. 1 f

Die neue Rechtslage hinsichtlich des Ruhens des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens lässt sich abschließend folgendermaßen zusammenfassen. Die verschiedenen Sanktionen bei versicherungswidrigen Verhalten des Arbeitslosen werden in einer insgesamt verschärften einheitlichen Regelung mit gleicher Rechtsfolge, den Eintritt einer Sperrzeit von zeitlich abgestufter Dauer in § 144 SGB III vereint. Die Säumniszeitenregelung nach § 145 SGB III fällt weg. Neben die bisherigen Sperrzeiten bei Arbeitsaufgabe, Arbeitsablehnung, Ablehnung bzw. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme treten nach neuem Recht die Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen (§ 144 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 5 SGB III) und die Sperrzeit bei Meldeversäumnis (§ 144 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 6 SGB III). Die Sperrzeit bei Arbeitsablehnung (§ 144 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 SGB III) bedroht künftig auch einen bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 37 b SGB III), der ein Arbeitsangebot der Agentur für Arbeit für einen Zeitpunkt nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ablehnt.<sup>353</sup>

Diese Sanktion, die sich gegen einen Arbeitnehmer richtet, dessen Arbeitslosigkeit noch gar nicht eingetreten ist, erscheint übertrieben. Im Hinblick auf den Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 des Grundgesetzes ist es jedoch nachzuvollziehen, dass die mit dem Eintritt einer Sperrzeit bewehrten Verpflichtungen in gleicher Weise auch diejenigen treffen, der sich nach § 37 b SGB III bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet hat. Fraglich bleibt in diesem Zusammenhang jedoch, warum diese Änderung in Anbetracht des Artikel 3 GG nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt vorgenommen wurde, denn vor dem 1. 1. 2005 waren arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 37 b SGB III), also Nichtarbeitslose von einer Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung nicht bedroht.

Durch die Einführung einer zweiwöchigen Sperrzeit wegen unzureichender Eigenbemühungen gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 5 SGB III wird Druck auf den Arbeitslosen ausgeübt, sich umfassender und engagierter um einen Arbeitsplatz zu bewerben. Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist jedoch keineswegs so, dass es viele Arbeitsplätze zu besetzen gibt und die Regierung nur darauf dringen muss, dass die Arbeitslosen die vorhandenen Arbeitsangebote annehmen. Vielmehr stellt sich die Arbeitsmarktsituation so dar, dass Millionen Arbeitslose arbeiten wollen, es aber nicht genügend Arbeitsplätze gibt. Findet ein Arbeitsloser keine Beschäftigung ist die Ursache hierfür eher in fehlenden Arbeitsplätzen als in unzureichenden Eigenbemühungen des Arbeitssuchenden zu sehen.

Die Sperrzeit bei Meldeversäumnis gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 6 SGB III beträgt zwar nur eine Woche im Vergleich zur früheren Säumniszeit (§ 145 SGB III), die zwei Wochen umfasste, jedoch zählt diese neue Sperrzeit mit, wenn es um ein Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 147 SGB III geht.

Durch die Einführung zusätzlicher Sperrzeiten steigt die Gefahr, dass der Arbeitslose die Gesamtperrzeit von 21 Wochen erreicht, die nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zu einem Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führt.

Diese Gefahr erhöht sich noch dadurch, dass ab 1. 2. 2006 gemäß § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III bei der Berechnung der Gesamtperrzeit von 21 Wochen, welche zum Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führt, sowohl die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, als auch Sperrzeiten berücksichtigt werden, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen des Anspruchs geführt haben. Der erarbeitete Anspruch auf Arbeitslosengeld geht schneller als bisher unwiederbringlich verloren.<sup>354</sup>

---

<sup>353</sup> BA 2004, S. 15 f / DGB 2004, S. 18

<sup>354</sup> Bubeck 2005, S. 125 f

Weiterhin erhöhen die zusätzlichen Sperrzeiten die Wahrscheinlichkeit, dass Minderungen der Anspruchsdauer um die Dauer der Sperrzeit nach § 128 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB III und damit finanzielle Einbußen hinzunehmen sind, da das Risiko sanktioniert zu werden größer wurde. In Anbetracht dessen, dass das Arbeitslosengeld II (SGB II) ab 1. 1. 2005 die Arbeitslosenhilfe ersetzt und sich die Leistungen nur noch auf Sozialhilfeniveau bewegen (anders als die Arbeitslosenhilfe richtet sich das ALG II nicht nach dem früheren Einkommen des Arbeitslosen) sowie angesichts einer verschärften Bedürftigkeitsprüfung und verschärften Zumutbarkeitsregelungen<sup>355</sup> kann der Arbeitslose viel schneller als bisher in die Bedürftigkeit abrutschen.

Die neue Gesetzeslage gemäß §§ 144, 147 SGB III bringt eine Schlechterstellung des Arbeitslosen mit sich und ist daher abzulehnen. Der Arbeitslose hat sich einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erarbeitet und wird durch die Neuregelung in seinen Rechten beschnitten. Die Reduzierung der sozialen Absicherung kann eine Verunsicherung der Arbeitnehmer<sup>356</sup> wie auch der Arbeitslosen auslösen und ist daher zu vermeiden.

Durch die Verschärfung der Sperrzeitregelungen (§ 144 SGB III) wird auf den Arbeitslosen bzw. den Arbeitnehmer Druck ausgeübt. Ob dies einer effizienteren Arbeitsmarktpolitik zuträglich ist, bleibt fraglich. Das Problem besteht nicht in Arbeitslosen, die nicht arbeiten wollen, sondern in Arbeitslosen, die nicht arbeiten können, weil ca. fünf Millionen<sup>357</sup> Arbeitsplätze fehlen.

Daher sollte der Gesetzgeber an diesem Punkt mit gesetzlichen Neuregelungen ansetzen und Arbeitsplätze schaffen. Das Zurückschrauben von sozialen Leistungen sowie die verschärfte Sanktionierung der Arbeitslosen ist sicherlich der falsche Weg.

---

<sup>355</sup> Bubeck 2005, S. 133 ff

<sup>356</sup> Brand 2005, S. 2

<sup>357</sup> Stand: Februar 2005; BA Nürnberg

Sandra Diana Bauer  
Norderreihe 10  
22767 Hamburg

Matrikelnummer: 151 25 63

### Erklärung

Hiermit erkläre ich, die vorliegende Diplom - Arbeit mit dem Titel „ Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens nach altem und neuem Recht“ ohne fremde Hilfe selbständig verfaßt und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt zu haben. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen wurden unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Hamburg, 20. Februar 2005

Sandra D. Bauer