

Gültig ab: 18.01.2021  
Gültigkeit bis: fortlaufend

## **Fachliche Weisungen**

### **Arbeitslosengeld**

#### **Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III**

##### **§ 159 SGB III**

### **Ruhen bei Sperrzeit**

**Aktualisierung, Stand 01/2021**

Mit seinen Entscheidungen vom 27.06.2019, AZ B 11 AL 14/18 R und B 11 AL 17/18 R hat das BSG die bisherige Praxis der BA bei Feststellung gestaffelter Sperrzeiten i.S.d. § 159 Abs. 4 Satz 1 SGB III nicht gebilligt.

Nach Ansicht des BSG kann eine zweite bzw. weitere Sperrzeit nur bei einem vorherigen entsprechenden Bescheid der BA über den Eintritt einer ersten bzw. zweiten Sperrzeit eintreten. Dies gilt für alle gestaffelten Sperrzeiten. Ist dies nicht der Fall kann keine erhöhte Staffelung der Sperrzeit erfolgen.

Außerdem war die verwendete Rechtsfolgenbelehrung nach Ansicht des BSG nicht ausreichend. Sie hatte folgenden Wortlaut:

"Wenn Sie ohne wichtigen Grund die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen (...) (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen), tritt eine Sperrzeit ein (...). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert drei Wochen bei erstmaligem versicherungswidrigen Verhalten (...), sechs Wochen bei dem zweiten versicherungswidrigen Verhalten (...)."

Die Rechtsfolgen einer sechs- bzw. zwölfwöchigen Sperrzeit werden nach Auffassung des BSG nicht als konkret und unmittelbar drohend benannt.

Daher sind sechs- bzw. zwölfwöchige Sperrzeiten ohne einen zuvor zugegangenen Sperrzeitbescheid bzw. ohne Rechtsfolgenbelehrung bezüglich der konkreten Sperrzeitdauer rechtswidrig soweit die Sperrzeit drei Wochen überschreitet.

Die Entscheidungen des BSG werden umgesetzt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 bis 7 SGB III.

Voraussetzungen für den Eintritt einer sechs- bzw. zwölfwöchigen Sperrzeit:

- Der Arbeitslose muss vorab über die jeweiligen individuellen leistungsrechtlichen Folgen der jeweiligen Pflichtverletzung belehrt worden sein. Hierzu ist es erforderlich, dem Kunden bereits im Rahmen der Rechtsfolgenbelehrung über ein Beschäftigungsangebot, eine Maßnahme, einen Integrationskurs oder eine berufsbezogene Deutschsprachförderung auf die konkrete Sperrzeitdauer sowie auf ein ggf. eintretendes Erlöschen des Anspruchs hinzuweisen, die sich beim nächsten versicherungswidrigen Verhalten ergeben würden. Durch die Vermittlungsfachkraft ist zu prüfen, ob bereits Bescheide über vorangegangene Sperrzeiten erstellt und bekanntgegeben wurden. Dies kann mit Hilfe des Sperrzeitrechners im Verfahren ELBA AW ermittelt werden.
- Eine erste Sperrzeit von drei Wochen bzw. eine zweite Sperrzeit von sechs Wochen muss nicht nur eingetreten, sondern der Eintritt dieser Sperrzeit dem Betroffenen auch durch Bescheid bekannt gegeben worden sein. Ausreichend ist die Möglichkeit der Kenntnisnahme durch den Kunden, für schriftliche Bescheide gilt die Bekanntgabefiktion nach § 37 Abs. 2 SGB X.

Entscheidend für die Bestimmung der Sperrzeitdauer ist der Sachverhalt zu dem Zeitpunkt, in dem die Rechtsfolgenbelehrung erstellt wird. Diese in der Rechtsfolgenbelehrung angedrohte Sperrzeitdauer darf nicht überschritten werden, selbst wenn bis zur Sperrzeitentscheidung weitere Sperrzeiten aufgrund anderer Sachverhalte eingetreten sind.

Liegen die genannten Voraussetzungen nicht vor, kann nur eine Sperrzeit von drei Wochen eintreten.

#### Rechtsfolgebelehrungen:

Die aktualisierten Rechtsfolgenbelehrungen zum Eintritt von gestaffelten Sperrzeiten sind in den Anlagen 1, 3 und 4 aufgeführt.

Für die Festlegung der Rechtsfolgenbelehrung stehen folgende Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung:

- § 159 SGB III – erstmaliges versicherungswidriges Verhalten
- § 159 SGB III – zweites versicherungswidriges Verhalten
- § 161 SGB III – erstmaliges versicherungswidriges Verhalten
- § 161 SGB III – zweites versicherungswidriges Verhalten
- § 161 SGB III – mehr als zwei versicherungswidrige Verhalten

#### Die Rechtsfolgenbelehrungen der Bescheide

- Aufforderung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes
- Aufforderung zur Teilnahme an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes

werden in der Anlage 4 neu aufgenommen.

Die Voraussetzungen für Sperrzeiten bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung werden präzisiert.

Für Sperrzeiten bei Ablehnung sowie Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung wird ein wichtiger Grund definiert.

#### Allgemeine Verfahrenshinweise:

1. Die Weisung 201907016 vom 16.07.2019 – Weisung zur Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zu Sperrzeiten, nach der ausschließlich dreiwöchige Sperrzeiten eintreten können, ist ab sofort nicht mehr anzuwenden.  
Sperrzeitentscheidungen, die aufgrund dieser Weisung ergangen sind, bleiben unverändert bestehen.
2. Von Amtswegen sind Bewilligungen nach § 328 sowie noch nicht erledigte Überprüfungsanträge, Widerspruchs- und gerichtliche Verfahren aufzugreifen.
3. Bestandskräftige Fälle sind auf Antrag zu überprüfen.
4. Zeitpunkt der ständigen Rechtsprechung ist der 27.06.2019.

#### Hinweise zur konkreten Fallabwicklung:

1. Dreiwöchige Sperrzeiten bleiben unverändert.
2. Sechs- und zwölfwöchige Sperrzeiten sind in dreiwöchige Sperrzeiten abzuändern, wenn mindestens ein Sperrzeittag in die Zeit zwischen dem 27.06.2019 bis zum Erlass dieser geänderten FW fällt.
3. Wenn der Ruhezeitraum bereits vor dem Zeitpunkt der ständigen Rechtsprechung (27.06.2019) abgelaufen war, gilt folgendes:

a) Sperrzeitdauer und Ruhenszeitraum:

Es verbleibt bei der festgelegten Sperrzeitdauer und des festgelegten Ruhenszeitraums von sechs bzw. zwölf Wochen (§ 330 Abs. 1).

Diese Sperrzeiten können weiterhin zum Erlöschen des Anspruchs nach § 161 Abs. 1 Nr. 2 (Erlöschen wegen 21 Wochen Sperrzeiten) führen.

b) Minderung der Anspruchsdauer:

Sofern ab dem 27.06.2019 der Anspruch auf Alg fortbesteht, ist die Anspruchsdauer zu berichtigen. In solchen Fällen führt die Sperrzeit nur zu einer Minderung der Anspruchsdauer um 21 Tage. Für Ansperrtage ab dem 27.06.2019 ist daher die Anspruchsdauer

- bei sechswöchigen Sperrzeiten um 21 Tage

- bei zwölfwöchigen Sperrzeiten um 63 Tage

zu erhöhen. Entsprechende Änderungs-/Bewilligungsbescheide sind zu erstellen; eine Änderung des Sperrzeitbescheides ist nicht erforderlich.

War der Anspruch aufgrund von § 161 erloschen, findet keine Anspruchsdauererhöhung statt. Bei § 147 Abs. 4 wirkt sich die oben genannte Erhöhung jedoch hinsichtlich der Restanspruchsdauer aus.

4. War die Sperrzeit bei einem Anspruch eingetreten, der zwischenzeitlich wegen der Entstehung eines neuen Anspruchs erloschen war, so ist bei allen Fallkonstellationen die Berichtigung der Anspruchsdauer beim neuen Anspruch nur bis zur individuellen Höchstanspruchsdauer zu erhöhen.

FW 159.1.1.6

FW 159.1.1.7

FW 159.1.2.6

FW 159.4

FW 159.7.2

Anlagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung

nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. Im Übrigen gelten für Ausbildung- und Arbeitsuchende die Meldepflichten im Leistungsverfahren nach den §§ 309 und 310 entsprechend.

[...]

## Inhalt

Aktualisierung, Stand 01/2021 .....	2
Gesetzestext .....	5
§ 159 - Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit .....	5
§ 38 – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden.....	6
Inhalt.....	8
Fachliche Weisungen.....	10
159.0    Regelungszweck, Allgemeines .....	10
159.1    Voraussetzungen und Rechtsfolgen .....	10
159.1.1    Versicherungswidriges Verhalten .....	10
159.1.1.1    Arbeitsaufgabe .....	10
159.1.1.2    Arbeitsablehnung .....	11
159.1.1.3    Unzureichende Eigenbemühungen .....	12
159.1.1.4    Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme... 12	12
159.1.1.5    Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme .....	12
159.1.1.6    Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung .....	13
159.1.1.7    Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung .....	14
159.1.1.8    Meldeversäumnis .....	14
159.1.1.9    Verspätete Arbeitsuchendmeldung .....	14
159.1.2    Wichtiger Grund .....	15
159.1.2.1    Wichtiger Grund bei Lösung des Beschäftigungsverhält- nisses oder vertragswidrigem Verhalten (Nr. 1).....	15
159.1.2.1.1    Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung.....	18
159.1.2.1.2    Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen .....	19
159.1.2.1.3    Keine wichtigen Gründe bei Aufgabesachverhalten .....	19
159.1.2.2    Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung (Nr. 2) .....	19
159.1.2.3    Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemü- hungen (Nr. 3).....	19
159.1.2.4    Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Einglie- derungsmaßnahme (Nr. 4) .....	19
159.1.2.5    Wichtiger Grund bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 5).....	19
159.1.2.6    Wichtiger Grund bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung .....	19
159.1.2.8    Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis (Nr. 8).....	20
159.1.2.9    Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (Nr. 9) .....	20



159.1.3	Ruhen .....	20
159.2	Beginn und Ende der Sperrzeit.....	20
159.3	Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.....	21
159.4	Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung oder bei Ablehnung und Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung	21
159.5	Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen.....	22
159.6	Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeitsuchendmeldung.....	22
159.7	Verfahren .....	22
159.7.1	Sachverhaltsfeststellung .....	22
159.7.2	Rechtsfolgenbelehrung .....	23
159.7.3	Vorläufige Entscheidung .....	23
159.7.4	Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen .....	23
159.7.5	Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit .....	23
159.7.6	BK-Vordrucke.....	24
Anlage 1 - Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten .....		25
Anlage 2 - Die Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen .....		25
Anlage 3 - Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 .....		25
Anlage 4 – Rechtsfolgenbelehrungen bei Integrationskursen und Berufssprachkursen .....		25
Anlage 5 - Rechtsfolgenbelehrung (ggf. Zusatztext für 3. Meldeaufforderung nach 2 Meldeversäumnissen) .....		25
Anlage 6 - Beispiele zum wichtigen Grund .....		25

## Fachliche Weisungen

### 159.0 Regelungszweck, Allgemeines

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

### 159.1 Voraussetzungen und Rechtsfolgen

#### 159.1.1 Versicherungswidriges Verhalten

##### 159.1.1.1 Arbeitsaufgabe

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

[Weitere Informationen \(Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Beschäftigungslosigkeit\)](#)

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

- (3) Sperrzeitrelevante Lösungssachverhalte sind

die Kündigung durch den Arbeitnehmer,

die tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung ohne Kündigung (keine Verfügungsgewalt des Arbeitgebers und/oder fehlende Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers),

der Aufhebungsvertrag (auch Auflösungsvertrag); der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist stets ein Lösungssachverhalt, weil dieser gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen kann,

Beteiligungssachverhalte; das Beschäftigungsverhältnis gilt auch dann als durch den Arbeitnehmer gelöst, wenn es ohne seine Beteiligung nicht beendet worden wäre; ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus,

eine Arbeitgeberkündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens; arbeitsvertragswidriges Verhalten ist jede schuldhaft Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten; ist für eine Entlassung der Verlust persönlicher Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers ursächlich, liegt arbeitsvertragswidriges Verhalten nur vor, wenn der Verlust während desselben Arbeitsverhältnisses schuldhaft verursacht wurde.

[Weitere Informationen \(Sperrzeitrelevante Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer\)](#)

[Weitere Informationen \(Beteiligungssachverhalte\)](#)

[Weitere Informationen \(Arbeitgeberkündigung wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens\)](#)

(4) Nicht sperrzeitrelevant sind die Nichtannahme einer Änderungskündigung, der Nichtabschluss eines neuen oder verlängernden Arbeitsvertrages, die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (auch bei Annahme einer Abfindung); die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten, der Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB, ein arbeitsgerichtlicher Vergleich ohne vorausgegangenes versicherungswidriges Verhalten, die arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

[Weitere Informationen \(Hinnahme der Kündigung\)](#)

[Weitere Informationen \(Offensichtlich rechtswidrige Kündigung\)](#)

[Weitere Informationen \(Sozialauswahl\)](#)

[Weitere Informationen \(Arglistige Täuschung\)](#)

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

Kausalität liegt z. B. vor, wenn

eine unbefristete zugunsten einer befristeten Beschäftigung aufgegeben wurde und nach der Aufgabe Arbeitslosigkeit eintritt, es sei denn, seit dem Ende des ersten Beschäftigungsverhältnisses ist mehr als ein Jahr vergangen nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Arbeitslosigkeit herbeigeführt wird.

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

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

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

[Weitere Informationen \(Vertrauensverlust\)](#)

[Weitere Informationen \(Sachverhaltsaufklärung\)](#)

### **159.1.1.2 Arbeitsablehnung**

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

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

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

### **159.1.1.3 Unzureichende Eigenbemühungen**

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

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

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

### **159.1.1.4 Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme**

Die Sperrzeit setzt voraus

ein Angebot der Agentur mit Förderungszusage für eine Maßnahme zur

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

eine Rechtsfolgenbelehrung und

eine Ablehnung oder ein Nichtantreten durch den Arbeitslosen.

Die Ablehnung oder die Nichteinlösung eines Bildungsgutscheines ist nicht sperrzeitbedrohend.

### **159.1.1.5 Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme**

(1) Die Sperrzeit wegen eines verhaltensbedingten Ausschlusses setzt voraus

einen konkreten Hinweis durch den Träger, dass der Abbruch droht,

eine Rechtsfolgenbelehrung,

eine Fortsetzung des beanstandeten maßnahmewidrigen Verhaltens.

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

(2) Ein maßnahmewidriges Verhalten liegt vor, wenn

der Teilnehmer schuldhaft den Ablauf der Maßnahme beeinträchtigt,

den Maßnahmeerfolg gefährdet oder

dem Bildungsträger der Verbleib des Teilnehmers in der Maßnahme nicht zugemutet werden kann, weil der Teilnehmer z. B. den Unterricht wesentlich stört.

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

### 159.1.1.6 Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung

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

Eine Sperrzeit setzt voraus:

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

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

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

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

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

- die Aufforderung und die Gründe für die Aufforderung verstanden hat. Ihm sind diese deshalb zu erläutern (z.B. unter Zuhilfenahme eines Dolmetschers) oder es ist ausreichend Zeit einzuräumen, die Aufforderung unter Zuhilfenahme Dritter zur Kenntnis zu nehmen.

- die Aufnahme entweder aktiv ablehnt oder sich nicht innerhalb einer in der Aufforderung bestimmten Frist zum Sprachkurs anmeldet bzw. die Zulassung beantragt.
- keine wichtigen Gründe vorgebracht hat, die einer Antragstellung oder Anmeldung zum Sprachkurs entgegenstehen.

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

#### **159.1.1.7 Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung**

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

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

#### **159.1.1.8 Meldeversäumnis**

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

(2) Eine Meldepflicht besteht für Personen, die Alg beziehen, über deren Alg-Antrag noch nicht entschieden ist, die eine ablehnende Entscheidung angegriffen haben, deren Anspruch ruht.

(3) Voraussetzung für eine Sperrzeit ist

eine Aufforderung der Agentur gem. § 309 bzw. gem. § 38 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 309,

der rechtzeitige und wirksame Zugang der Meldeaufforderung; auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Es gilt die Zugangsfiktion des § 37 Abs. 2 SGB X; wird der Zugang bestritten und lässt er sich nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.

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

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

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

[Weitere Informationen \(Zugang\)](#)

#### **159.1.1.9 Verspätete Arbeitsuchendmeldung**

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

der "Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung (§ 38 Abs. 1 SGB III Rechte und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden)",

die Eintragungen in VerBIS/Kundenhistorie,

der Antrag und sonstige Unterlagen.

Das Ergebnis der Prüfung ist in den „Feststellungsbogen zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung aufzunehmen.

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

(3) Hat sich der Arbeitslose beim SGB II-Träger gemeldet und hat ihn dieser nicht an die Agentur verwiesen, gilt der Tag der Meldung beim SGB II-Träger als Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung. Hat der SGB II-Träger an die Agentur verwiesen, gilt die Meldung bei ihm als Meldung bei der Agentur, wenn der Arbeitslose sich am nächsten Arbeitstag dort meldet. War er an diesem Tag an der Meldung gehindert, muss der Arbeitslose die Meldung bei der Agentur unverzüglich nachholen.

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

(5) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn eine fristgerechte Anzeige (z. B. online oder telefonisch) vorliegt und der Arbeitnehmer am Nichterscheinen zum vereinbarten Termin nach § 38 Abs. 1 unverschuldet verhindert war.

### **159.1.2 Wichtiger Grund**

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

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

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

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

der Arbeitslose erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, die Ursachen zu beseitigen oder

ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre

und

das Sperrzeitereignis nicht in die Zukunft verschoben werden konnte.

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

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

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

- b) die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist; hiervon kann jedenfalls ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 20 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt,
- c) Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist,
- d) erheblicher psychischer Druck, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorlag,
- e) die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist,
- f) der Arbeitnehmer zur Vermeidung einer fristgemäßen personenbedingten (nicht verhaltensbedingten) Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag ohne Entlassungsentschädigung zum gleichen Zeitpunkt beendet hat,
- g) eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist,
- h) eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben wird,
- i) ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Religionsfreiheit, Menschenwürde),
- j) die Beschäftigung zur Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft/eingetragenen Lebenspartnerschaft aufgegeben wird; bei Begründung einer solchen Partnerschaft ist ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang erforderlich. Unmittelbarkeit muss ausnahmsweise nicht vorliegen, wenn hierfür andere gewichtige Gründe, wie z.B. die Einschulung eines Kindes, vorliegen,
- k) mit dem Partner und einem Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder) hergestellt werden soll,
- l) eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt oder wiederhergestellt wird; eine eheähnliche Gemeinschaft ist eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft zwischen einer Frau und einem Mann, die so eng ist, dass sie von den Partnern ein gegenseitiges Einstehen im Bedarfsfall erwarten lässt. Diese wird vermutet, wenn Partner
  - länger als ein Jahr zusammenleben oder
  - mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben oder
  - Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder
  - befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.
- m) Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu wechseln und gem. § 111 gefördert werden; Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung,
- n) ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, um aus einer mit Transfer-Kug geförderten Beschäftigung in eine selbständige Tätigkeit



mit Gründungszuschuss zu wechseln, und die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist,

- o) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird,
- p) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines auf mindestens zwei Monate befristeten Beschäftigungsverhältnisses aufgegeben wird und zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in die befristete Beschäftigung gewechselt wird und
  - eine Tätigkeit in einem anderem Berufsfeld ausgeübt wird, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden; die Höhe der Bezahlung ist unerheblich oder
  - die befristete Beschäftigung der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht oder
  - in der befristeten Beschäftigung ein erheblich höheres Arbeitsentgelt erzielt wird; hiervon ist bei einer Steigerung von mindestens 10 % auszugehen, oder
  - die unbefristete Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird,
- q) eine Beschäftigung aufgegeben wird, weil objektiv nur noch eine geringere Arbeitszeit möglich ist und die bisherige Beschäftigung in der gewünschten Teilzeitform nicht weitergeführt werden kann,
- r) der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt hat. Hierfür ist erforderlich, dass er im Zeitpunkt der Vereinbarung, gestützt auf objektive Umstände, beabsichtigt hat, nahtlos nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit aus dem Arbeitsleben auszuschcheiden. Objektive Anhaltspunkte für eine solche Absicht sind insbesondere dann gegeben, wenn dieser die tatsächlich vorhandene Möglichkeit der Inanspruchnahme einer (vorgezogenen) Rente mit Bezug zu etwaigen damit verbundenen Abschlägen abgeklärt oder vor Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung Informationen, insbesondere bei sachkundigen Stellen, zum Rentenbezug ab diesem Zeitpunkt eingeholt hat. Einem Verhalten nach Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung kommt für die Beurteilung des wichtigen Grundes keine Bedeutung mehr zu.
- s) eine Beschäftigung durch den Arbeitslosen wegen einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme (betriebliche oder überbetriebliche Umschulung, berufsanschlußfähige Teilqualifizierung oder Vorbereitung auf die Externenprüfung) beendet wurde, für die der Arbeitslose einen Bildungsgutschein erhalten hat oder erhalten wird und dies zum Zeitpunkt der Kündigung bereits feststeht. Darüber hinaus kann nach den Umständen des Einzelfalls ein wichtiger Grund für Weiterbildungen anerkannt werden.
- t) der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX) oder der für die Zustimmung nach § 18 BEEG zuständigen Stelle zur

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch ihn nicht eingeholt hat, aber mit dieser zu rechnen gewesen wäre. Im Falle der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses ist ggf. der Nachweis zu erbringen, dass das Integrationsamt der arbeitgeberseitigen Kündigung zugestimmt hätte.

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

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

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

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

die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde,

die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; bei einer einvernehmlichen Freistellung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt wird,

im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,

der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

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

oder die Voraussetzungen der Spiegelstriche 1 – 5 erfüllt sind und

2. der Arbeitslose

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

oder

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

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

[Weitere Informationen \(Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung\)](#)

### **159.1.2.1.2 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen**

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

### **159.1.2.1.3 Keine wichtigen Gründe bei Aufgabesachverhalten**

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

[Weitere Informationen \(Bewertung wichtiger Gründe bei Aufgabesachverhalten\)](#)

### **159.1.2.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung (Nr. 2)**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **159.1.2.6 Wichtiger Grund bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung**

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

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

#### **159.1.2.7 Wichtiger Grund bei Abbruch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung**

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

#### **159.1.2.8 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis (Nr. 8)**

Wichtige Gründe liegen vor, wenn

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

#### **159.1.2.9 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (Nr. 9)**

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

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

#### **159.1.3 Ruhen**

Während des Ruhenszeitraumes werden keine Leistungen erbracht.

#### **159.2 Beginn und Ende der Sperrzeit**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

bei gleichen Sperrzeittatbeständen parallel.

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

### **159.3 Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe**

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

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

#### [Weitere Informationen \(Besondere Härte\)](#)

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

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

**(2) Der Eintritt einer zweiten oder weiteren Sperrzeit mit einer Sperrzeitdauer von mehr als drei Wochen setzt einen vorherigen Bescheid über die frühere**

Sperrzeit voraus. Der Bescheid muss dem Betroffenen bekannt gegeben worden sein. Hierfür ist die Möglichkeit der Kenntnisnahme ausreichend, für schriftliche Bescheide gilt die Bekanntgabefiktion nach § 37 Abs. 2 SGB X.

Entscheidend für die Bestimmung der Sperrzeitdauer ist der Sachverhalt zu dem Zeitpunkt, in dem die Rechtsfolgenbelehrung über ein Angebot für eine Beschäftigung, eine Maßnahme, einen Integrationskurs oder eine berufsbezogene Deutschsprachförderung erteilt wurde. Diese in der Rechtsfolgenbelehrung angedrohte Sperrzeitdauer darf nicht überschritten werden, selbst wenn

- bis zur Sperrzeitentscheidung weitere Sperrzeiten aufgrund anderer Sachverhalte eingetreten sind oder
- die angedrohte Sperrzeitdauer zu niedrig angesetzt war.

### **159.5 Dauer der Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen**

(unbesetzt)

### **159.6 Dauer der Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeitsuchendmeldung**

(unbesetzt)

### **159.7 Verfahren**

#### **159.7.1 Sachverhaltsfeststellung**

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

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

Hierbei ist wie folgt vorzugehen:

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

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

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

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

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

[Weitere Informationen \(Kostenerstattung des ärztlichen Rates\)](#)

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

### 159.7.2 Rechtsfolgenbelehrung

(1) Ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt ge-  
sonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung kann eine Sperrzeit nach § 159  
Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 - 8 nicht eintreten. ~~Die Belehrung muss sich auch auf das  
mögliche Erlöschen des Anspruchs erstrecken; ohne diese tritt nur die Sperrzeit  
ein.~~ Es muss stets auf die konkrete Sperrzeitdauer hingewiesen werden. Für  
Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2, 4 – 7 bedeutet dies, dass klar  
erkennbar sein muss, welche konkrete Sperrzeitdauer (drei, sechs oder zwölf  
Wochen) sich beim nächsten versicherungswidrigen Verhalten ergeben würde.  
Durch die Vermittlungsfachkraft ist daher zu prüfen, ob bereits Bescheide über  
vorangegangene Sperrzeiten erstellt und bekanntgegeben wurden. Dies kann  
mit Hilfe des Sperrzeitrechners im Verfahren ELBA AW ermittelt werden.

~~(2) Mündliche Rechtsfolgenbelehrungen sind in VERBIS eindeutig zu dokumen-  
tieren.~~

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

(3) Mündliche Rechtsfolgenbelehrungen sind in VERBIS eindeutig zu dokumen-  
tieren.

### 159.7.3 Vorläufige Entscheidung

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

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

### 159.7.4 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen

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

### 159.7.5 Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit

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

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

**159.7.6 BK-Vordrucke**

Folgende BK-Vorlagen stehen zur Verfügung:

<b>Name der Vorlage</b>	<b>Vorlagen-Nr.</b>
Ablehnung der vorläufigen Entscheidung bei Sperrzeit	3s159-41
Anhörung LE nach Maßnahmeablehnung bzw. Abbruch	3s159-59
Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit § 159 (1) wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung	3s159-42
Arbeitsablehnung – Anhörung LE nach fehlgeschl. VV	3s159-54
Arbeitsablehnung Verfügung	3s159-52
Arbeitsaufgabe – Anfr. AG zu Beendigungsgründen	3s159-47
Arbeitsaufgabe – Anfrage an Kunde mit Fragebogen	3s159-46
Arbeitsaufgabe – Aufhebung od. rechtm. AG-Kündigung	3s159-48
Feststellungsbogen bei verspäteter ASU-Meldung	3s159-43
Maßnahmeabbruch Verfügung	3s159-58
Sperrzeitbescheid	3s159-20
Verfügung Sperrzeiten nach § 159 (1) Nr. 2-5 – EZ	3s159-1
Vermerk Sperrzeiten nach § 159 (1) Nr. 1	3s159-45
Zwischennachricht wegen Sperrzeitermittlungen	3s159-40
Verfügung Sperrzeiten § 159 (1) Nr. 2, 4, 5 VFK	ID 27402



## Anlagen

---

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

Anlage 2 - Die Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen

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

Anlage 4 – Rechtsfolgenbelehrungen bei Integrationskursen und Berufssprachkursen

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

Anlage 6 - Beispiele zum wichtigen Grund