

Information zur Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitsplatzverlust und zum Ruhen bei Entlassungsschädigungen

I. Sperrzeit bei Arbeitsplatzverlust (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III)

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist zu beachten, dass die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit verhängen kann. Die Sperrzeiten sind die wichtigste Strafe des Arbeitsamtes. Es soll mit § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III dem vorsätzlichen Herbeiführen eines Versicherungsfalles durch den Arbeitnehmer entgegengewirkt werden.

1. Voraussetzungen für die Sperrzeit bei Arbeitsplatzverlust

Der Arbeitsplatz kann durch eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers, durch einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch Kündigung des Arbeitgebers verloren gehen.

a) Die häufigsten Sperrzeitanlässe sind wohl die Eigenkündigung des Arbeitnehmers und die Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist eine Sperrzeit dann zulässig,

aa) wenn die Kündigung des Arbeitnehmers bzw. der Aufhebungsvertrag **ursächlich** für die Arbeitslosigkeit ist, **und**

bb) der Arbeitslose den Eintritt der Arbeitslosigkeit **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt hat,

cc) ohne hierfür einen **wichtigen Grund** zu haben.

Beispiele:

Ein Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Folgende Sachverhalte werden nicht als Aufhebungsvertrag gewertet und ziehen somit keine Sperrzeit nach sich: Sowohl bei Hinnahme einer Kündigung durch den Arbeitnehmer als auch bei Abschluss eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs im nachfolgenden Kündigungsschutzverfahren liegen keine Aufhebungsverträge vor. Stellt der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess einen Auflösungsantrag nach §§ 9,10 KSchG und löst das Arbeitsgericht dann das Arbeitsverhältnis durch Urteil auf, ist ebenfalls kein Aufhebungsvertrag gegeben.

In einer neuen Entscheidung hat das Bundessozialgericht jedoch Absprachen innerhalb der Frist für die Kündigungsschutzklage als Lösungstatbestand gewertet (Urteil vom 18.12.2003 – B 11 AL 35/03 R). Nach dieser Entscheidung löst der Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis, wenn er nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitgebers mit diesem innerhalb der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Vereinbarung (Abwicklungsvertrag) trifft. Das Urteil des Bundessozialgerichts führt dazu, dass der Abschluss eines nach vorheriger Arbeitgeberkündigung vereinbarten Abwicklungsvertrages in aller Regel eine Sperrzeit nach sich zieht. Die Sperrzeit tritt nur dann nicht ein, wenn sich der Arbeitnehmer auf einen „wichtigen Grund“ berufen kann, was wiederum voraussetzt, dass die mit dem Abwicklungsvertrag geregelte Arbeitgeberkündigung wirksam war. Da allerdings die meisten Kündigungen, die man mit Abwicklungsverträgen regelt, Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen sind, und da die Wirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen zunächst nicht eindeutig zu beantworten ist, lautet die praktische Konsequenz aus dem Urteil so: **Auch wenn der Arbeitnehmer an einer gütlichen Einigung über eine Arbeitgeberkündigung interessiert ist, sollte er zur Vermeidung einer Sperrzeit keine Abwicklungsvereinba-**

rung unterschreiben, sondern binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben. Will man das nicht tun, sollte der Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich für die Sperrzeit bewilligen.

Die Ablehnung eines Angebots auf Änderung der Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Änderungskündigung ist keine Kündigung des Arbeitnehmers und führt folglich nicht zu Sperrzeiten.

Die Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist nicht ursächlich für den Verlust des Arbeitsplatzes, wenn der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag zu dem Tage kündigt, an dem das Arbeitsverhältnis ohnehin geendet hätte, um in seinem Arbeitszeugnis eine Eigenkündigung bestätigt zu bekommen. Der Arbeitnehmer kündigt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig, wenn er ernst zu nehmende Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat. Auch hier darf keine Sperrzeit verhängt werden.

Schließlich steht auch das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Eigenkündigung der Verhängung der Sperrfrist entgegen. So kann „Mobbing“ einen wichtigen Grund zur Eigenkündigung darstellen, wenn der betroffene Arbeitnehmer dadurch „Nachteile von einigem Gewicht“ erleidet.

b) Eine Arbeitgeberkündigung führt dann zu einer Sperrzeit,

aa) wenn der Arbeitslose durch sein **vertragswidriges Verhalten** Anlass für die Kündigung gegeben hat, **und**

bb) dieses Verhalten für die dann entstandene Arbeitslosigkeit auch **ursächlich** geworden ist, **und**

cc) der Arbeitslose durch sein vertragswidriges Verhalten den Eintritt der Arbeitslosigkeit **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt hat,

dd) ohne hierfür einen **wichtigen Grund** zu haben.

(Hingewiesen wird darauf, dass es in § 144 SGB III außer dem Fall des Arbeitsplatzverlustes noch weitere Sperrzeittatbestände gibt, die hier nicht erörtert werden.)

2. Folgen von Sperrzeiten

a) Für die Dauer der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 144 Abs. 1 Satz 1). Die Sperrzeit beträgt in den Fällen des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III in der Regel zwölf Wochen, kann allerdings bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen auf sechs bzw. drei Wochen gekürzt werden. Es sollte daher mit dem Widerspruch auch immer hilfsweise ein Antrag auf Herabsetzung der Dauer der Sperrzeit gestellt werden. (Bei den hier nicht erörterten Sperrzeittatbeständen gibt es noch kürzere Sperrfristen.)

b) Die Dauer des Arbeitslosengeldbezuges verkürzt sich gemäß § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III mindestens um die Dauer der Sperrzeit, in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer.

Nach Sperrzeiten von insgesamt mindestens 21 Wochen kann der Leistungsanspruch sogar völlig erlöschen (§ 147 Abs. 1 SGB III).

II. Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei Entlassungsentschädigungen (§ 143 a SGB III)

Nach § 143 a SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der Arbeitslose eine Abfindung oder sonstige Entlassungsentschädigung erhält und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden ist. Mit der Bestimmung soll der

Umwandlung von Arbeitsentgelt in sozialabgabenfreie Entlassungsentschädigungen entgegengewirkt werden. Der Vorschrift liegt die Annahme zugrunde, dass das durch eine verkürzte Kündigungsfrist nicht zu zahlende Arbeitsentgelt in eine Entlassungsentschädigung umgewandelt wurde.

Vereinfacht gesagt, gibt es nach § 143 a SGB III dann für eine bestimmte Dauer kein Arbeitslosengeld, so dass im Ergebnis bis zu 60 % der Abfindung rechnerisch aufgebraucht werden.

Unter einer Entlassungsentschädigung versteht man alle geldwerten Zuwendungen, die ein Arbeitnehmer wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhält. Insbesondere ist damit die Abfindung erfasst.

Der Anspruch ruht nur, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.

Die Dauer der Anrechnung der Entlassungsentschädigung und die Höhe des anrechenbaren Teils richten sich nach dem Lebensalter des Arbeitslosen und der Dauer der vorherigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit.

Das Ruhen endet,

1. am Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher oder fiktiver Kündigungsfrist geendet hätte.
2. am Tag, an dem das Arbeitsverhältnis durch Befristung geendet hätte.
3. wenn die Entlassungsentschädigung als verbraucht gilt
4. spätestens zwölf Monate nach dem gewollten Ende des Arbeitsverhältnisses
5. an dem Tag, an dem eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers möglich gewesen wäre.

Ist die Entlassungsentschädigung noch nicht ausgezahlt, so muss das Arbeitsamt zunächst Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe leisten (Gleichwohlgewährung), kann sich das Geld aber vom Arbeitgeber oder, wenn dieser dann doch vollständig an den Arbeitslosen geleistet hat, von diesem zurückholen.

Am 21.02.2006 anhand folgender Quellen zusammengestellt von RAin Ruth Dzierwas als Mitglied des Dienst- und arbeitsrechtlichen Beirats: Ulrich Stascheit, Ute Winkler, Leitfaden für Arbeitslose, Der Rechtsratgeber zum SGB III, 22. Auflage, 1.1. 2005; www.bechert-wutzler.de; www.hensche.de.

Haftungsausschluss:

Die vorstehenden Informationen wurden nach bestem Wissen, Stand 21.02.2006, zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen. Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen. Die Aktualität und Korrektheit der Inhalte auf den angegebenen Internetseiten müssen jeweils überprüft und können nicht als gegeben vorausgesetzt werden.