

## Sperrzeiten bei Arbeitslosigkeit

Nach den Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit soll die Solidargemeinschaft der Versicherten durch die Verhängung einer Sperrzeit vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die den Eintritt bzw. das Andauern der Arbeitslosigkeit verursacht haben. Wenn sich Anhaltspunkte für ein schuldhaftes Herbeiführen der Arbeitslosigkeit ergeben, ist der Sachverhalt aufzuklären. Dass ist z. B. der Fall, wenn zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber Gesichtspunkte hinzutreten, die auf eine einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hindeuten, wie beispielsweise das Zusammentreffen einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung mit einer finanziellen Vergünstigung.

Eine Sperrzeit tritt zunächst ein bei Arbeitsaufgabe, wobei sperrzeitenrelevant sind auch das Lösen von Berufsausbildungsverhältnissen, Heimarbeitsverhältnissen, Beschäftigungen während der Probezeit, kurzzeitigen Beschäftigungen, wenn dadurch Arbeitslosigkeit herbeigeführt worden ist sowie geringfügigen Beschäftigungen soweit sie (bei Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen) versicherungspflichtig waren. Ohne Bedeutung ist die Aufgabe selbständiger Tätigkeiten.

Lösungssachverhalte sind die Kündigung durch den Arbeitnehmer, der Aufhebungsvertrag, Beteiligungssachverhalte und die tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung durch den Arbeitnehmer.

Sperrzeitereignis ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Sperrzeit kann auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis eintreten. Das Beschäftigungsverhältnis endet, wenn sich der Arbeitnehmer der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers entzieht und seine Dienstbereitschaft endet, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer nicht mehr zur Arbeit erscheint und sich arbeitslos meldet.

Wird eine Änderungskündigung nicht angenommen, ist dies einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht gleichzusetzen.

Ein Aufhebungsvertrag beendet unmittelbar das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis. Darin liegt stets ein Auflösungsachverhalt. Ob das Arbeitsverhältnis auch durch rechtmäßige Kündigung beendet werden konnte, ist für den Auflösungsachverhalt unerheblich. Entscheidend ist alleine, dass der Aufhebungsvertrag gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen konnte.

Das Beschäftigungsverhältnis ist durch den Arbeitnehmer auch dann gelöst, wenn es ohne Beteiligung des Arbeitnehmers nicht beendet worden wäre. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung abschließt. Eine Absprache liegt auch vor, wenn eine Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1 a KSchG ausgesprochen wird, die Höhe der Abfindung von der gesetzlichen Regelung abweicht und diese Abweichung auf einer Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber beruht. Ein weiterer Beteiligungssachverhalt liegt vor, wenn bei einer Arbeitgeberkündigung der Arbeitslose nachträglich innerhalb der Frist, in der eine Kündigungsschutzklage erhoben werden kann, das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat (z. B. durch einen „Abwicklungsvertrag“). Solche Verträge können insbesondere die Zahlung einer Abfindung zum Inhalt haben, wenn dafür auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung verzichtet wird. Einen weiteren Auflösungsachverhalt bildet eine vom Arbeitslosen angeregte Arbeitgeberkündigung.

Ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus, die bloße Hinnahme einer Kündigung reicht nicht aus. Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten. Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennen musste, dass die Kündigung gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstößt. Ob die Kündigung sozial gerechtfertigt oder ungerechtfertigt ist, ist für den Arbeitnehmer in der Regel nicht offensichtlich. Wird das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch rechtmäßige ordentliche Arbeitgeberkündigung beendet, liegt alleine in der Annahme einer Abfindung oder einer ähnlichen Leistung kein versicherungswidriges Verhalten.

Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich kann eine Sperrzeit nicht auslösen.

Eine Sperrzeit kann auch eintreten nach Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers. Ob ein Verhalten des Arbeitnehmers arbeitsvertragswidrig ist, richtet sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Arbeitsvertragswidriges Verhalten ist jede schuldhaft Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten. Ist für eine Entlassung der Verlust persönlicher Eigenschaft und Fähigkeiten des Arbeitnehmers ursächlich, liegt arbeitsvertragswidriges Verhalten nur vor, wenn der Verlust desselben Arbeitsverhältnisses schuldhaft verursacht wurde, z. B. verschuldeter Entzug der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer. Wirkt sich das Verhalten während eines befristeten Arbeitsverhältnisses erst nach dessen Verlängerung aus, ist das Verhalten nicht arbeitsvertragswidrig. Eine arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, z. B. die Vorlage falscher Zeugnisse, ist kein vertragswidriges Verhalten.

Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages liegt vor, wenn eine Abfindung von 0,25 bis unter 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte, die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

RAin Dr. Caroline Gebhardt  
Rechtsanwälte JR Gebhardt und Kollegen  
[www.gebhardt-und-kollegen.de](http://www.gebhardt-und-kollegen.de)

