



# Sperrzeiten des Arbeitslosengeldes bei Eigenkündigung & Aufhebungsverträgen

## Die neuen Regelungen

Hat ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis selbst ohne wichtigen Grund gekündigt oder es wurde aufgrund arbeitsvertragswidrigem Verhalten gelöst, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) in der Regel für 12 Wochen (§ 159 SGB III).

### Sperrzeitverkürzung

Diese Sperre des ALG soll zwar versicherungswidriges Verhalten sanktionieren, darf aber nicht den Charakter einer Strafe haben (BVerfG 13.06.1983). Somit gibt es Regelungen, welche eine Sperrzeit des ALG verkürzen:

- **Sperrzeit 3 Wochen:** Wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Wochen auch ohne Eigenkündigung oder Selbstverschulden geendet hätte
- **Sperrzeit 6 Wochen:** Wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Wochen auch ohne Eigenkündigung oder Selbstverschulden geendet hätte
- **Sperrzeit 6 Wochen:** Wenn die Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen, unter Beachtung der Umstände, die zur Sperrung geführt haben, eine besondere Härte darstellen würde (ohne Berücksichtigung persönlicher oder familiärer Umstände)

### Sonderfall Aufhebungsvertrag

Bei Zahlung einer Abfindung bei einer rechtswidrigen Kündigung wird ebenfalls eine Sperrzeit verhängt – der Aufhebungsvertrag wird einer Eigenkündigung gleichgestellt.

**ABER:** Wird der Arbeitnehmer vor die Wahl zwischen Aufhebungsvertrag oder ordentliche Kündigung gestellt, so wird bei Entscheidung zum Aufhebungsvertrag keine Sperrzeit verhängt.

### Keine Sperrzeit bei wichtigem Grund

Es tritt keine Sperrzeit ein, wenn der Leistungsempfänger wichtige „betriebliche“ und jetzt neu: „personenbezogene“ Gründe, was die krankheitsbedingten Gründe miteinschließt, für sein Verhalten nachweisen kann und belegt, dass „unter Berücksichtigung der Gesamtumstände“ kein anderes Verhalten zumutbar war und die Kündigung nicht in die Zukunft verschoben werden konnte.

Dies prüfen die Sachbearbeiter der Arbeitsagentur von Amts wegen. Zu den wichtigen Gründen bei Eigenkündigung zählt zum Beispiel Mobbing. Bei Ablehnung einer Arbeit gehört zu den wichtigen Gründen u. a., wenn die Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten werden oder die Arbeit gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Außerdem gibt es eine Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit mit einer Auflistung wichtiger Gründe. Diese legen wir im Personalratsbüro zum Nachlesen aus.

*Bei Fragen zu diesem oder anderen Themen stehen wir jederzeit zur Verfügung!*

**Der Personalrat**

