

§ 31 Abs. 2 Nr. 4 SGB II – Erfüllung der Voraussetzungen der Sperrzeitatbestände nach dem SGB III

§ 144 Abs. 1 SGB III:

- Ruhen des ALG I-Anspruchs bei versicherungswidrigem Verhalten
- Kausalität mit dem Arbeitsplatzverlust
- Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit
- Ohne wichtigen Grund



Hauptanwendungsfall in Bezug auf das SGB II: Beschäftigungsaufgabe;
Vorsätzliches oder grob fahrlässiges Lösen eines Beschäftigungsverhältnisses
oder Anlassgeben zur Lösung durch den Arbeitgeber

Beschäftigungsaufgabe:

- Lösung des Beschäftigungsverhältnisses (Arbeitnehmerkündigung)
- Auflösung durch tatsächliches Verhalten des AN
- Aufhebungsvertrag
- Arbeitsvertragswidriges Verhalten (Veranlassung einer AG-Kündigung)

Abzustellen ist auf das **Beschäftigungsverhältnis**, nicht auf das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis.

- z.B. auch bei Freistellung mit Gehaltsfortzahlung
- grds. sozialversicherungspflichtig (Ausnahme, wenn mehrere geringfügige Beschäftigungen)

I. Versicherungswidriges Verhalten

1. Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses:

- Aktives Tun, willensgesteuertes Verhalten
- Durch Kündigung oder konkludentes Verhalten

Sanktionierung

(+) bei Abwicklungsvertrag zur Umgehung einer rechtswidrigen Kündigung

(+) wenn durch Arbeitszeitverringerung aus Vollzeitbeschäftigung geringfügige Tätigkeit wird

Sanktionierung

(-) bei Auflösung des Besch.Verhältnisses durch das Arbeitsgericht

(-) beim Auslaufenlassen eines befristeten Vertrages ohne Nutzung einer Verlängerungsoption

(-) Nichtakzeptanz einer Änderungskündigung

2. Auflösung durch tatsächliches Verhalten des AN

z.B. AN verlässt nach einem Streit den Arbeitsplatz und geht nicht wieder zur Arbeit

3. Abschluss eines Aufhebungsvertrages

- übereinstimmende Willenserklärungen bezüglich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- auch konkludentes Handeln, sofern bewusst
- bloße Hinnahme einer rechtswidrigen Kündigung reicht nicht aus

Sanktionierung

(+) bei Abschluss eines Vergleichs vor dem Arbeitsgericht, wenn zuvor keine Arbeitgeberkündigung

(+) bei Vereinbarung von Altersteilzeit, wenn im Anschluss an die Altersteilzeit Arbeitslosigkeit eintritt

(+) stillschweigende Akzeptanz einer rechtswidrigen Kündigung

(+) bei Abwicklungsverträgen, die eine rechtswidrige Kündigung verschleiern (Arbeitgeber kündigt, Aufhebungsmodalitäten werden per Vertrag geregelt, stellt i.d.R. verdeckten Aufhebungsvertrag dar)

(+) Rücknahme einer Kündigungsschutzklage gegen Abfindung (Einverständnis mit Beendigung)

Sanktionierung

(-) bei fehlender Bereitschaft, sich gegen den Willen des Arbeitgebers im Beschäftigungsverhältnis (dem Unternehmen) zu behaupten (str., laut BSG Auslöser für Sperrzeit (und damit auch Sanktion), wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig ist)

4. Arbeitsvertragswidriges Verhalten (Verhaltensbedingte Kündigungen)

- Verstoß gegen Arbeitnehmerpflichten aus Vertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag etc.

Beispiele:

Schlecht- / Minderleistung

Arbeitsverweigerung

Verstöße gegen die betriebliche Ordnung

Störungen im Vertrauensverhältnis

Es kommt bei der Beurteilung der Frage, ob ein Sperrzeitatbestand erfüllt ist nicht auf formale Mängel des Kündigungsverfahrens an, sondern nur darauf, ob der AN durch sein Verhalten die Ursache für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat. Der mögliche rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ist nicht ausschlaggebend.

- Privates Verhalten führt nur dann zu einer Sperrzeit, wenn damit gleichzeitig arbeitsvertragliche Pflichten verletzt werden.

Nicht vorwerfbar:

- Private Trunkenheitsfahrt und Führerscheinverlust
- Suchterkrankungen
- Heirat e. geschiedenen Mitarbeiters der kath. Kirche
- Kirchenaustritt bei Mitarbeitern der Kirche

II. Kausalität

Das pflichtwidrige Verhalten des AN muss ursächlich für die Arbeitslosigkeit sein, es kommt nicht darauf an, ob für diese Zeit der Arbeitslosigkeit Leistungen geltend gemacht werden.

Kausalität

(-) wenn Kündigung und Aufnahme einer befristeten Tätigkeit mit daran anschließender Arbeitslosigkeit

Kausalität

(+) bei vorzeitiger Beendigung einer ohnehin befristeten Tätigkeit

(+) bei vorweggenommener, zum gleichen Zeitpunkt eingetretener Auflösung durch rechtswidrige Arbeitgeber-Kündigung

(+) wenn Leistungsantrag erst zu einem Zeitpunkt gestellt wird, zu dem ohnehin Arbeitslosigkeit eingetreten wäre (z.B. im Anschluss an ein befristetes Beschäftigungsverhältnis)

III. Fehlender wichtiger Grund

Wird ein wichtiger Grund festgestellt, fehlt die Voraussetzung für eine Sperrzeit. Liegt kein wichtiger Grund vor, ist von Amtswegen zu prüfen, ob eine besondere Härte gegeben ist, die gegen eine Sperrzeit nach § 144 SGB III spricht.

Trägt der AN einen wichtigen Grund vor, ist dieser nur zu berücksichtigen, wenn der AN im Vorfeld versucht hat, diesen zu beseitigen oder feststeht, dass ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre.

Bei Arbeitsaufgabe ist ein wichtiger Grund anzunehmen, wenn die Fortführung der Beschäftigung unzumutbar war. Davon ist immer auszugehen, wenn eine fristlose Kündigung des AN möglich gewesen wäre.

Beispiele:

- Untertarifliche Bezahlung
- Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften
- Zuzug zum Partner, wenn bereits zuvor eine Lebensgemeinschaft bestanden hat oder die Versorgung der Kinder gesichert / verbessert werden soll

Kein wichtiger Grund:

- Zuzug zur Begründung einer neuen Partnerschaft
- Aussicht auf Abfindung

IV. Rechtsfolge

Der Tatbestand des § 144 SGB III, also das Vorliegen der Voraussetzungen einer Sperrzeit durch die BA ist nur Tatbestandsvoraussetzung für eine Sanktionierung nach § 31 SGB II. Liegen also die Voraussetzungen für eine Sperrzeit vor, erfolgt die Sanktionierung alleine nach den Vorschriften des SGB II. **Es erfolgt insbesondere keine Verkürzung der Sanktion nach den Regelungen des § 144 SGB III! Zudem führt auch eine Sperrzeit wegen einer Meldepflichtverletzung gegenüber der BA zu einer Sanktionierung wegen einer Pflichtverletzung gem. § 31 Abs. 2 SGB II, also zu einer Leistungskürzung in Höhe von 30/60/100 Prozent, nicht zu einer Sanktionierung wegen einer Meldepflichtverletzung.**