

Sperrzeit wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

von Peer Frank

Vor der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sei es durch eine Arbeitnehmerkündigung, durch eine Arbeitgeberkündigung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte man sich Gedanken darüber machen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld führt.

Der Gesetzgeber hat vorgesehen, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld für eine bestimmte Zeit ruht, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn die oder der Arbeitslose ein Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Dies nennt man Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe. Ob eine Sperrzeit verhängt wird, entscheidet die Bundesagentur für Arbeit.

Ein Beschäftigungsverhältnis wird beispielsweise bei Ausspruch einer eigenen Kündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gelöst. Auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrages stellt eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer dar. Anlass für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses gibt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer immer dann, wenn eine berechnete verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird.

Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt grundsätzlich zwölf Wochen. In besonderen Fällen kann die Sperrzeit aber auch kürzer ausfallen, beispielsweise, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis ohnehin in einigen Wochen wegen der Befristung geendet hätte.

Während einer Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, es wird also kein Arbeitslosengeld ausgezahlt. Was in diesem Zusammenhang aber oft nicht bedacht wird ist, dass nicht nur während der Sperrzeit zu Beginn der Arbeitslosigkeit kein Arbeitslosengeld ausgezahlt wird. Die Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld mindert sich zudem um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. In Fällen einer Sperrzeit von

zwölf Wochen mindert sich die Anspruchsdauer mindestens um ein Viertel.

Nach einer Beschäftigungsdauer in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis von mindestens zwölf Monaten besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld von sechs Monaten. Die Bundesagentur für Arbeit berechnet die Dauer des Arbeitslosengeldes nach Tagen, wobei für jeden Monat ein Anspruch von 30 Tagen berücksichtigt wird. Bei einem Anspruch von sechs Monaten besteht also eine Anspruchsdauer von 180 Tagen. Wenn eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe durch die Bundesagentur für Arbeit verhängt wird, erhält die betroffene Person zu Beginn der Arbeitslosigkeit zwölf Wochen lang kein Arbeitslosengeld, dies entspricht 84 Tagen. Hinzu kommt eine Minderung der Anspruchsdauer um ein Viertel, also um 45 Tage. Von den ursprünglich 180 Tagen Anspruchsdauer verbleibt also nur ein Restanspruch von 51 Tagen.

Eine Person, die das 58. Lebensjahr vollendet hat und zuvor mindestens vier Jahre versicherungspflichtig beschäftigt war, hat eigentlich einen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld für 24 Monate. Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe führt für eine solche Person dazu, dass nicht nur in den ersten zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld gezahlt wird, sondern dass der Anspruch auch noch um weitere sechs Monate gemindert wird. Insgesamt verringert sich der Zahlungsanspruch von 24 Monaten auf nur noch 15 Monate.

In der Vergangenheit bestand bei Verhängung einer Sperrzeit zusätzlich noch das Problem, dass im ersten Monat der Sperrzeit keine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung bestand. Man musste sich also selbst versichern. Wer konnte, nahm die Familienversicherung durch den Ehepartner in Anspruch. Seit dem 01.08.2017 besteht dieses Problem nicht mehr, die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung besteht nun während der gesamten Sperrzeit. Für die Zeit der Minderung des Anspruches besteht aber nach wie vor keine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, so dass man sich gegebenen-



falls selbst oder über die Familienversicherung versichern muss.

Um die geschilderten negativen Konsequenzen zu vermeiden, sollte das eigene Beschäftigungsverhältnis niemals leichtfertig beendet werden, sei es durch eigene Kündigung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Jegliche Lösung des Arbeitsverhältnisses stellt ein versicherungswidriges Verhalten dar. Eine Sperrzeit darf aber nicht verhängt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für das versicherungswidrige Verhalten einen wichtigen Grund hat. Was unter einem wichtigen Grund zu verstehen ist, hat der Gesetzgeber nicht geregelt. In der Rechtsprechung der Sozialgerichte sind eine Vielzahl von Gründen als "wichtiger Grund" anerkannt worden.

Häufigster Grund, weshalb ein Beschäftigungsverhältnis gelöst werden kann, ohne dass es zu einer Sperrzeit kommt, ist der Gesundheitszustand der Beschäftigten. Wenn die Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter ausgeübt werden kann und das Beschäftigungsverhältnis aus diesem Grund gelöst wird, darf keine Sperrzeit verhängt werden. Weitere Beispiele für einen wichtigen Grund sind die Betreuung eines aufsichtsbedürftigen Kindes oder eines pflegebedürftigen

Angehörigen, Verstöße des Arbeitgebers gegen gesetzliche oder vertragliche Vorschriften oder gegen Arbeitsschutzvorschriften, oder die Notwendigkeit einer doppelten Haushaltsführung. Die Aufzählung ist nicht abschließend, in jedem Einzelfall muss geprüft werden, ob ein wichtiger Grund vorliegt. Die Prüfung sollte im Idealfall vor Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorgenommen werden.

Die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes gegenüber der Bundesagentur für Arbeit trägt die oder der Arbeitslose. Es reicht aber aus, dass ein wichtiger Grund zum Zeitpunkt der Lösung objektiv vorlag, auch wenn hiervon keine Kenntnis bestand. Das Bundessozialgericht hat am 12.09.2017 entschieden, dass es zeitlich nur auf den Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ankommt. Wenn sich der Sachverhalt im Nachhinein ändert, so dass später kein wichtiger Grund mehr vorliegt, ist dies für das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht relevant.

Rechtsanwalt Peer Frank
Fachanwalt für Sozialrecht
Arbeitsrecht für Arbeitnehmer

Dingeldein Rechtsanwälte
Bickenbach, Tel.: 0 62 57 / 8 69 50
www.dingeldein.de