

13. Auflage

R A T G E B E R



Agentur für Arbeit



Matthias Schneil

Guter Rat bei Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld · Kurzarbeitergeld
Insolvenzgeld · Soziale Sicherung
Rechtsschutz

Beck-Rechtsberater im dtv

Zum Buch:

Rechte und Pflichten bei **Arbeitslosigkeit**

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten und angesichts knapper Sozialkassen ist es für die Betroffenen wichtiger denn je, ihre Rechte und Ansprüche, aber auch die ihnen vom Gesetzgeber auferlegten Pflichten genau zu kennen.

In diesem Ratgeber finden Sie alle Informationen über:

- Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld
- Sperrzeit und Anrechnung von Abfindungen
- Sozialversicherungsschutz
- Besonderheiten des europäischen Sozialrechts
- Nahtlosigkeit und Rechtsschutz.

Leicht verständlich: Die rechtlichen Aspekte sind verständlich aufbereitet und in einer gut lesbaren Sprache dargestellt.

Anschaulich: Zahlreiche Beispiele, Musterberechnungen und Übersichten machen die Ausführungen anschaulich.

Übersichtlich: Klar aufgebaut und mit einem ausführlichen Sachregister.

Aktuell: Die Neuauflage bringt das Werk auf den aktuellen Gesetzesstand und berücksichtigt insbesondere die äußerst praxisrelevanten Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit.

Zum Autor:

Dr. Matthias Schneil beschäftigt sich seit dem Jahr 2006 in unterschiedlicher Funktion mit der Praxis des Sozialversicherungsrechts und ist als Autor mehrerer Fachveröffentlichungen zum Arbeitsförderungsrecht ein ausgewiesener Experte dieses Rechtsgebietes.

Beck-Rechtsberater

Guter Rat bei **Arbeitslosigkeit**

Arbeitslosengeld · Kurzarbeitergeld ·
Insolvenzgeld · Soziale Sicherung ·
Rechtsschutz

Von Dr. Matthias Schneil

13. Auflage

dtv

Vorwort

Seit dem Erscheinen der 12. Auflage im Juli 2012 unter der Feder von Thomas Bubeck mit Mitwirkung von Ulrich Sartorius hat sich das Sozialrecht weiterentwickelt, so dass entsprechende Änderungen an diesem Werk erforderlich waren. An der Grundkonzeption des von Hermann Hummel-Liljegren begründeten Buches – nämlich einen der Zeit entsprechenden Ratgeber im Themenbereich der Arbeitslosigkeit darzustellen – wurde nichts verändert. Hinzugekommen sind – aus aktuellem Anlass – Ausführungen zum Kurzarbeitergeld. Auf Ausführungen zur Sozialhilfe wurde dagegen bewusst verzichtet, da dazu bereits der Ratgeber „Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II“ von *Hüttenbrink/Kilz* als Beck-Rechtsberater im dtv erhältlich ist.

Alle Gesetzesänderungen und – soweit erforderlich – wesentlichen Entscheidungen des Bundessozialgerichts seit der letzten Auflage wurden berücksichtigt. Auf befristet geltende Sonderregelungen im Rahmen der Covid-19-Krise wird jeweils im Zusammenhang hingewiesen.

Um den Lesefluss nicht zu verlangsamen, wird im Folgenden ausschließlich die männliche Form verwendet und auf die Nennung von m/w/d verzichtet.

Freising, im Juni 2020

Matthias Schneil

VII Inhaltsübersicht

Vorwort

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

1. Kapitel Arbeitslosengeld

2. Kapitel Grundsicherung für Arbeitsuchende

3. Kapitel Weitere Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III

4. Kapitel Soziale Sicherung des Arbeitslosen

5. Kapitel Rechtsschutz

Sachverzeichnis

IX Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis

1. Kapitel Arbeitslosengeld

I. Wer erhält Arbeitslosengeld?

1. Anspruchsvoraussetzungen
2. Sind Sie Arbeitsloser? – Sind Sie Arbeitnehmer?
 - a) Arbeitnehmer-Eigenschaft
 - b) Beschäftigungslosigkeit
 - c) Beschäftigungslosigkeit trotz kurzzeitiger Beschäftigung?
3. Eigenbemühungen
4. Verfügbarkeit
 - a) Welches ist der für Sie in Betracht kommende Arbeitsmarkt?
 - b) Dürfen Sie arbeiten?
 - c) Wollen Sie arbeiten? Sind Sie bereit, jede Ihnen zumutbare Arbeit anzunehmen?
 - d) Können Sie Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten?
 - e) Sonderfälle der Verfügbarkeit
 - f) Ehrenamtliche Betätigung
 - g) Verfügbarkeit und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

h) Nahtlosigkeit von Sozialleistungen bei längerdauernder Minderung der Leistungsfähigkeit

i) Vermittlungsbudget

5. Haben Sie sich persönlich arbeitslos gemeldet?

a) Persönliche Meldung

b) Von welchem Tag an besteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld?

c) Wodurch wird der Antragstellung genügt?

d) Welche Agentur für Arbeit ist zuständig?

6. Haben Sie sich frühzeitig arbeitsuchend gemeldet?

7. Haben Sie die Anwartschaftszeit erfüllt?

a) Wozu dienen Anwartschaft und 30-monatige Rahmenfrist?

b) Standen Sie in einem Versicherungspflichtverhältnis?

c) Welche Beschäftigungszeiten sind versicherungsfrei?

d) Wann wirkt sich eine Sperrzeit auf die Anwartschaftszeit aus?

8. Arbeitslosengeld mit Auslandsbezug

a) Berücksichtigung ausländischer Zeiten

b) Bezug von Arbeitslosengeld im Ausland

II. Wie lange erhalten Sie Arbeitslosengeld?

1. Anspruchsdauer

2. Wodurch mindert sich die Anspruchsdauer?

III. Wie errechnet sich Ihr Arbeitslosengeld?

1. Bedeutung der Steuerklasse

2. Wechsel der Steuerklasse

3. Nach welchem Zeitraum Ihrer zuletzt ausgeübten Beschäftigung bemisst sich Ihr Arbeitsentgelt (so genannter

Bemessungszeitraum)?

4. Bemessung bei alsbaldiger erneuter Arbeitslosigkeit
5. Welches Bemessungsentgelt kommt in Frage?
6. Wie bemisst sich das Arbeitslosengeld bei Vorliegen einer unbilligen Härte?
7. Sonderfälle bei der Bemessung
8. In welcher Höhe ist Nebeneinkommen anrechnungsfrei?
9. Wird Arbeitslosengeld im Krankheitsfall weitergezahlt?
10. Wird Arbeitslosengeld im Falle einer Erwerbsminderung gezahlt?
11. Teilarbeitslosengeld
 - a) Wann sind Sie teilarbeitslos?
 - b) Wann haben Sie die Anwartschaftszeit für das Teilarbeitslosengeld erfüllt?
 - c) Wie lange können Sie Teilarbeitslosengeld beziehen?
 - d) Wann erlischt der Anspruch auf Teilarbeitslosengeld?

IV. In welchen Fällen ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld?

1. Arbeitskämpfe und § 160 SGB III
2. Anspruch auf restliches Arbeitsentgelt
3. Anspruch auf Urlaubsabgeltung
4. Anspruch auf Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen (Entlassungsentschädigung)
 - a) Allgemeines
 - b) Welche Rolle spielt die Kündbarkeit und die Kündigungsfrist bei Entlassungsentschädigungen?
 - c) Wie viel Prozent der Entlassungsentschädigung bleiben Ihnen uneingeschränkt erhalten?

d) Welche Leistungen des Arbeitgebers führen zum Ruhen des Arbeitslosengeldes?

e) Wie lange ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld?

f) Welche Fälle führen nicht zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld?

5. Anspruch auf Sozialleistungen

6. Sperrzeit

a) Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

b) Sperrzeit bei Arbeitsablehnung und bei Ablehnung bzw. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

c) Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

d) Sperrzeit bei Meldeversäumnis

e) Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

f) Beginn der Sperrzeit

g) Dauer der Sperrzeit

V. Wann kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld versagt werden?

VI. Wann erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld?

1. Wiederholter Sperrzeitanlass

2. Erlöschen bei Entstehen eines neuen Anspruchs

3. Erlöschen durch Zeitablauf

VII. Wie wird das Arbeitslosengeld gezahlt?

1. Nachträgliche, monatliche Überweisung; Verzinsung

2. Vorschuss- bzw. Abschlagszahlungen

3. Auszahlung an Dritte, Pfändung, Aufrechnung, Vererblichkeit

VIII. Wann kann die Agentur für Arbeit Überzahlungen zurückfordern?

2. Kapitel Grundsicherung für Arbeitsuchende

I. Wer erhält Leistungen der Grundsicherung?

II. Arbeitslosengeld II/Sozialgeld

1. Anspruchsvoraussetzungen, Leistungsberechtigte
2. Sind Sie erwerbsfähig?
3. Sind Sie hilfebedürftig?
4. Welche Arbeit ist Ihnen zumutbar?
5. Sind Sie materiell bedürftig?
6. Was gehört zum Einkommen und wie wird es angerechnet?
7. Was gehört zum Vermögen?
8. Wie wird Vermögen berücksichtigt?
9. Die Höhe des Arbeitslosengeldes II/Sozialgeldes (Regelbedarf)
10. Weitere Bedarfe
 - a) Mehrbedarfe
 - b) Unterkunft und Heizung
 - c) Unabweisbarer Bedarf
 - d) Bildung und Teilhabe
11. Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung

III. Leistungsübersicht

IV. Sanktionen bei Pflichtverletzungen

3. Kapitel Weitere Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III

I. Kurzarbeitergeld

1. Grundsätzliches
2. Voraussetzungen
 - a) Erheblicher Arbeitsausfall

- b) Betriebliche Voraussetzungen
- c) Persönliche Voraussetzungen
- 3. Praktische Umsetzung
 - a) Anzeigeverfahren
 - b) Bezugsdauer und Höhe
 - c) Soziale Absicherung während der Kurzarbeit und steuerliche Behandlung
 - d) Kug-Prüfung und Leistungsmissbrauch
- 4. Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III) und Saison-Kurzarbeitergeld (§§ 92 S. 2, 101 ff. SGB III)

II. Insolvenzgeld

- 1. Insolvenzfälle
- 2. Welche Vorüberlegungen sind anzustellen?
 - a) Weiterarbeit
 - b) Kündigung
 - c) Freistellung
 - d) Zurückbehaltungsrecht
- 3. Durchsetzbarer Entgeltanspruch
- 4. Vorfinanzierung/Abtretung
- 5. Antragsfrist
- 6. Einzelfragen

III. Übergangsgeld

IV. Arbeitslosengeld bei Weiterbildung

4. Kapitel Soziale Sicherung des Arbeitslosen

I. Sozialversicherungsschutz

- 1. Kranken-/Pflegeversicherung
 - a) Gesetzlich oder privat versichert?

- b) Durchführung des Versicherungsschutzes
- 2. Unfallversicherung
- 3. Rentenversicherung

II. Weitere Leistungen der Agentur für Arbeit

5. Kapitel Rechtsschutz

I. Verwaltungsverfahren

- 1. Widerspruch
- 2. Kostenfreiheit/Kostenerstattung/Beratungshilfe

II. Klage

- 1. Klageerhebung und Klageverfahren
- 2. Berufung
- 3. Revision
- 4. Kosten/Prozesskostenhilfe

III. Aufschiebende Wirkung und einstweiliger Rechtsschutz

- 1. Anfechtungssachen
- 2. Vornahmesachen

IV. Sonstige Rechtsbehelfe

- 1. Versäumnis von Fristen – Wiedereinsetzung
- 2. Antrag auf Rücknahme eines rechtswidrigen, belastenden Verwaltungsakts
- 3. Untätigkeitsklage
- 4. Dienstaufsichtsbeschwerde

V. Bußgeld und Strafe

Sachverzeichnis

^{xv} Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BSG	Bundessozialgericht
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
d.h.	das heißt
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGStGB	Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch
EStG	Einommensteuergesetz
etc.	et cetera
f./ff.	folgende/fortfolgende
GG	Grundgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
i.V.m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz

Kug	Kurzarbeitergeld
KugV	Kurzarbeitergeldverordnung
LSG	Landessozialgericht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
S.	Satz/Seite
s.	siehe
SGB I	Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil (1. Buch)
SGB II	Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende (2. Buch)
SGB III	Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung (3. Buch)
SGB IV	Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (4. Buch)
SGB V	Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung (5. Buch)
^{xvi} SGB VI	Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung (6. Buch)
SGB VII	Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (7. Buch)
SGB VIII	Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe (8. Buch)
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (9. Buch)
SGB X	Sozialgesetzbuch – Verwaltungsverfahren (10. Buch)

SGB XI	Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung (11. Buch)
SGB XII	Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe (12. Buch)
SGG	Sozialgerichtsgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
usw.	und so weiter
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
z.B.	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

¹ 1. Kapitel

Arbeitslosengeld

I. Wer erhält Arbeitslosengeld?

1. Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitslosengeld im Falle von **Arbeitslosigkeit** und bei **Beruflicher Weiterbildung** (§ 136 Abs. 1 SGB III) erhält nach § 137 Abs. 1 SGB III, wer

- arbeitslos ist
- sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
- die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Jede dieser Voraussetzungen muss erfüllt sein. Außerdem endet der Anspruch auf Arbeitslosengeld mit Ablauf des Monats, in dem Sie das für die **Regelaltersrente** im Sinne des SGB VI erforderliche Lebensjahr vollenden (§ 136 Abs. 2 SGB III). Das gilt auch dann, wenn Ihnen keine gesetzliche Altersrente zusteht. Für diejenigen, die **vor dem 1.1.1947 geboren** sind, gilt nach § 235 Abs. 2 S. 1 SGB VI als Regelaltersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres. Sind Sie **nach dem 31.12.1963 geboren**, müssen Sie das 67. Lebensjahr vollendet haben, um die Regelaltersrente beanspruchen zu können (§§ 35 S. 2, 235 SGB VI). Für die **Jahrgänge 1947 bis 1963** wird die Regelaltersgrenze schrittweise um jeweils einen Monat/Jahrgang (Jahrgänge 1947 bis 1958) bzw. um jeweils

weitere zwei Monate/Jahrgang (Jahrgänge 1959 bis 1963) angehoben (§ 235 Abs. 2 S. 2 SGB VI).

² 2. Sind Sie Arbeitsloser? – Sind Sie Arbeitnehmer?

Arbeitslos ist nach § 138 Abs. 1 SGB III, wer Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist, und:

- nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit)
- sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen) und
- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

a) Arbeitnehmer-Eigenschaft

Arbeitnehmer ist – vereinfacht gesagt – wer **abhängig** beschäftigt wäre, wenn er Arbeit hätte. **Abhängig erwerbstätig** sind Sie, wenn Sie im Betrieb eines Arbeitgebers arbeiten und von ihm oder seinen Mitarbeitern Weisungen empfangen. Nicht jeder, der Arbeit sucht, ist also Arbeitsloser im Sinne des Gesetzes, sondern nur der, der zumindest von nun an eine **abhängige Beschäftigung** sucht. Dass er bisher **selbstständig** tätig war oder sich später einmal **selbstständig** machen will, schadet nicht.

BEISPIEL: Gastwirt G muss sein Lokal nach einem Jahr aufgeben, weil es sich nicht rentiert. Zuvor war er viele Jahre als Gerüstbauer beschäftigt. Er meldet sich arbeitslos, beantragt Arbeitslosengeld und erklärt, wieder als Arbeitnehmer tätig sein zu wollen. Die Suche nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bleibt erfolglos. Nach einem halben Jahr erklärt er, wieder selbstständig eine Gaststätte pachten und betreiben zu wollen. Ist G zum Zeitpunkt der Arbeitslosmeldung

Arbeitsloser im Sinne des Gesetzes? Ja, weil er bereit war, bis zur erneuten Selbstständigkeit abhängig zu arbeiten. Ihm steht auch für das halbe Jahr Arbeitslosengeld zu, da er von den letzten zwei Jahren zwölf Monate als Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt war und damit die erforderliche Anwartschaftszeit (dazu siehe S. 38 ff.) erfüllt hat.

§ Wer künftig erstmalig oder nach langjähriger Pause erneut als Arbeitnehmer tätig sein will, kann sich ebenfalls als Arbeitsloser melden.

BEISPIEL: A war nach der Ausbildung als Erzieherin sieben Jahre lang Hausfrau, sucht jetzt Arbeit und meldet sich arbeitslos. Auch sie ist Arbeitslose im Sinne des § 136 SGB III (vgl. auch § 16 SGB III) und wird als Arbeitsuchende (§ 15 SGB III) vermittelt. Arbeitslosengeld steht ihr allerdings wegen der nicht erfüllten Anwartschaftszeit nicht zu. Möglicherweise stehen ihr jedoch Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu (§§ 19 ff. SGB II, dazu siehe *Hüttenbrink/Kilz, Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II*).

Es spielt keine Rolle, warum jemand seine Arbeitnehmerstelle verliert – z.B. Kündigung wegen Verringerung des Personalbedarfes, eigene Kündigung, eigenes Verschulden, Insolvenz der Firma. In allen Fällen sind Sie Arbeitsloser und erhalten – abgesehen vom möglichen Eintritt einer Sperrzeit (dazu siehe S. 93 ff.) – Arbeitslosengeld, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Arbeitnehmer sind auch **Auszubildende** (vgl. § 25 Abs. 1 SGB III) und Heimarbeiter (§ 13 SGB III i.V.m. § 12 Abs. 2 SGB IV).

b) Beschäftigungslosigkeit

Beschäftigungslos sind Sie immer dann, wenn Sie nicht (mehr) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die arbeitsrechtliche, sondern auf die

tatsächliche Situation an. Besteht arbeitsrechtlich zwar noch ein Arbeitsverhältnis (z.B. bei Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit), so sind Sie dennoch beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn der Arbeitgeber Ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr beansprucht oder wenn Sie sich der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers nicht mehr unterwerfen. Dies bedeutet, dass Sie sich bei tatsächlicher Beschäftigungslosigkeit trotz des arbeitsrechtlich noch bestehenden Arbeitsverhältnisses arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen können. Erhalten Sie solches, z.B. weil Ihr Arbeitgeber seiner Entgeltzahlungsverpflichtung nicht nachkommt (**Gleichwohlgewährung** nach § 157 Abs. 3 S. 1 SGB III), geht ⁴Ihr Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber Ihrem Arbeitgeber allerdings auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 115 Abs. 1 SGB X). Solange Sie jedoch von Ihrem Arbeitgeber noch Entgelt beziehen, ruht Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 157 Abs. 1 SGB III).

c) Beschäftigungslosigkeit trotz kurzzeitiger Beschäftigung?

Als beschäftigungslos gelten Sie auch dann, wenn Sie zwar beschäftigt sind, Ihre Arbeitszeit jedoch – von gelegentlichen Abweichungen von geringer Dauer abgesehen – **weniger als 15 Stunden/Woche** umfasst. Dabei werden mehrere Beschäftigungen zusammengerechnet (§ 138 Abs. 3 SGB III). Auf die Höhe des aus dieser Beschäftigung erzielten Entgeltes kommt es dabei nicht an.

BEISPIEL: A arbeitet vertragsmäßig regelmäßig vierzehn Stunden/ Woche und erzielt hieraus ein Einkommen von 700 €/Monat.

A ist damit trotz des über der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) liegenden Entgeltes beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Allerdings wird sein erzielttes Arbeitsentgelt

möglicherweise nach § 155 SGB III auf das Arbeitslosengeld angerechnet (dazu siehe S. 68 ff.).

Die gleichen Regeln gelten nach § 138 Abs. 3 SGB III auch für **selbstständige Tätigkeiten** (selbstständig ist, wer wirtschaftlich eigenverantwortlich und persönlich unabhängig tätig ist, um Einkommen zu erzielen) und für Tätigkeiten als mithelfender Familienangehöriger. Familienangehörige sind Ehegatten, Verwandte in gerader Linie (einschließlich nichtehelicher und für ehelich erklärter Kinder), Schwägerter ersten Grades, Adoptiveltern und Adoptivkinder sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

Hinsichtlich der **Anrechnung von Nebeneinkommen** gelten für kurzzeitige selbstständige Tätigkeiten und kurzzeitige Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige im Wesentlichen dieselben Vorschriften wie für kurzzeitig abhängige Beschäftigte (§ 155 Abs. 1 S. 2 SGB III).

Während der Zeit, in der trotz kurzzeitiger Beschäftigung (weniger als 15 Stunden/Woche) ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, sind Sie – anders als im Falle mehr als geringfügiger Beschäftigung⁵ (§ 8 SGB IV) in den anderen Zweigen der Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) – in der **Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei** (§ 27 Abs. 5 S. 1 SGB III). Solche Beschäftigungszeiten zählen dementsprechend auch nicht als Anwartschaftszeiten für die Erfüllung eines (neuen) Anspruchs aus der Arbeitslosenversicherung (§ 142 Abs. 2 SGB III; dazu siehe S. 38 ff.).

3. Eigenbemühungen

Um das Tatbestandsmerkmal der Eigenbemühungen zu erfüllen (§ 138 Abs. 1 Nr. 2 SGB III), müssen Sie **alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung** nutzen (§ 138 Abs. 4 S. 1 SGB III).

Hierzu gehören nach § 138 Abs. 4 S. 2 SGB III insbesondere, dass Sie:

- die Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung wahrnehmen
- bei der Vermittlung durch Dritte mitwirken und
- die Selbstinformationseinrichtungen der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen.

Besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist die Wahrnehmung der Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung (§ 37 Abs. 2 SGB III). Wer arbeitslos wird, hat Anspruch auf Vermittlung durch die Agentur für Arbeit (§ 35 Abs. 1 und 2 SGB III). Nach der Arbeitslosmeldung wird der Arbeitsvermittler daher zunächst mit Ihnen zusammen feststellen, in **welche berufliche Tätigkeit** Sie vermittelt werden können und – erforderlichenfalls – insofern Ihre Teilnahme an einer Maßnahme **zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** veranlassen (§ 45 SGB III).

Im Rahmen einer – gegebenenfalls anzupassenden bzw. fortzuschreibenden – **Eingliederungsvereinbarung**, die zusammen mit dem Arbeitslosen getroffen wird, werden sodann für einen zu bestimmenden Zeitraum unter anderem die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit, die Eigenbemühungen des Arbeitslosen sowie – gegebenenfalls – künftige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung festgelegt (§ 37 Abs. 2 S. 1 SGB III). Festgelegt wird in diesem Zusammenhang z.B. die Anzahl von **Initiativbewerbungen**,⁶ also der Bewerbungen, die der Arbeitslose nicht auf Vorschlag der Agentur für Arbeit, sondern eigeninitiativ unternimmt und in diesem Zusammenhang die Frage, in welcher Form diese nachgewiesen werden müssen.

Um insofern Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, sollte darauf Wert gelegt werden, alle **Eigenbemühungen** genauestens in der von der Agentur für Arbeit gewünschten Art und Weise zu **dokumentieren** und dieser rechtzeitig nachzuweisen.

Kommt der Arbeitslose den in der Eingliederungsvereinbarung festgeschriebenen Eigenbemühungen nicht nach, tritt nach § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 3, Abs. 5 SGB III wegen versicherungswidrigen Verhaltens eine zweiwöchige **Sperrzeit** ein (siehe S. 119).

4. Verfügbarkeit

Die Verfügbarkeit ist einer der am streitanfälligsten Voraussetzungen in der Praxis der Agenturen für Arbeit. Hier ist ein äußerst klares und deutliches Äußern der eigenen Verfügbarkeit des Arbeitslosen unbedingt erforderlich. Die Verfügbarkeit besteht aus mehreren Komponenten: erforderlich sind objektive Verfügbarkeit, subjektive Verfügbarkeit und Erreichbarkeit. Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit stehen Sie nach § 138 Abs. 5 SGB III nur dann zur Verfügung, wenn Sie

- eine versicherungspflichtige, mindestens fünfzehn Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für Sie in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben können und dürfen und Sie auch bereit sind, jede Beschäftigung insofern anzunehmen und auszuüben (Nr. 1 und 3)
- Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten können (Nr. 2) und
- bereit sind, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen (Nr. 4).

7a) Welches ist der für Sie in Betracht kommende Arbeitsmarkt?

Aus der Sicht der vermittelnden Agentur für Arbeit stellt es den Idealfall dar, wenn Sie im Falle der Arbeitslosigkeit durch nichts gehindert sind, jede Tätigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt angeboten wird, aufnehmen bzw. ausüben zu können und Sie hierzu auch bereit sind.

Dass dies der Wirklichkeit meist nicht entspricht, liegt auf der Hand.

Dementsprechend muss der Arbeitsvermittler – insbesondere aufgrund Ihrer Angaben im Antragsformular bzw. im Zusammenhang mit dem mit Ihnen geführten Beratungsgespräch – feststellen, ob und wenn ja, welchen Einschränkungen Sie hinsichtlich künftiger beruflicher Tätigkeiten unterliegen bzw. – anders formuliert – welche Beschäftigungen für Sie zumutbar sind. Beachten Sie dabei unbedingt, dass eine Einschränkung Ihrer wöchentlichen Verfügbarkeit im Antrag oder Vermittlungsgespräch unmittelbar Einfluss auf die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes haben kann, und zwar dann, wenn Sie sich im Vergleich zu der vorher von Ihnen geleisteten Arbeitszeit, die der Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegt, zeitlich einschränken.

Gegebenenfalls kommt in diesem Zusammenhang auch eine **Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** (§ 45 SGB III) in Betracht. Sodann muss eine **Eingliederungsvereinbarung** getroffen werden (§ 37 Abs. 2 und 3 SGB III). Kommt eine solche nicht zustande, wird die Agentur für Arbeit die von Ihnen geforderten Eigenbemühungen durch eine Bescheid feststellen (§ 37 Abs. 3 S. 4 SGB III). Nimmt der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III) nicht teil, tritt eine **Sperrzeit** ein (§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB III; siehe S. 112).

aa) Zumutbare Arbeit: § 140 Abs. 1 SGB III geht zunächst ganz allgemein davon aus, dass dem Arbeitslosen alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar sind, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe dem nicht entgegenstehen.

®Daraus folgt zunächst, dass im Rahmen der Frage der **Arbeitsfähigkeit** geprüft werden muss, inwieweit der Arbeitslose hinsichtlich künftiger Tätigkeiten wegen

- körperlicher
- gesundheitlicher bzw.
- geistiger Umstände

und/oder aus Gründen, die in seiner

- Berufsausbildung bzw.
- bisherigen beruflichen Tätigkeit liegen

eingeschränkt ist.

Diese Frage entscheidet sich anhand **objektiver Kriterien**; auf die subjektive Sicht des Arbeitslosen kommt es dabei nicht an. Problematisch wird dies vor allem in den Fällen, in denen der Arbeitslose glaubt, aus gesundheitlichen Gründen bestimmte Tätigkeiten nicht mehr verrichten zu können.

BEISPIEL: A war bisher als Bauarbeiter tätig. Nachdem er arbeitslos geworden ist, äußert er im Hinblick auf Rückenbeschwerden gegenüber dem Arbeitsvermittler, er könne und wolle Tätigkeiten auf dem Bau künftig nicht mehr verrichten.

Der Arzt der Agentur für Arbeit kommt in seinem vom Arbeitsvermittler daraufhin veranlassten Gutachten zu dem Ergebnis, die Rückenbeschwerden des A seien nicht so gravierend, dass hierdurch Bauarbeitertätigkeiten für jenen nicht mehr in Betracht kämen.

A bleibt jedoch nach Rücksprache mit seinem Orthopäden, der das Arztgutachten für falsch hält, bei seiner Auffassung und lehnt seine Vermittlung in eine Tätigkeit als Bauarbeiter ab.

Die Agentur für Arbeit spricht A daraufhin die Verfügbarkeit ab und versagt ihm die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Diese Fallgestaltung stellt sich für A als großes Dilemma dar.

Einerseits fühlt er sich subjektiv für Tätigkeiten als Bauarbeiter nicht mehr in der Lage und wird seine Einschätzung von seinem behandelnden Orthopäden auch geteilt; andererseits kommt der Sozialmediziner der Agentur für Arbeit in seinem Gutachten zum gegenteiligen Ergebnis.

Zwar kann A die die Gewährung von Arbeitslosengeld ablehnende Entscheidung mit dem Rechtsbehelf des Widerspruchs bzw. mit der Klage⁹ zum Sozialgericht angreifen; bleibt er jedoch bis zur letztinstanzlichen Entscheidung bei seiner Haltung, besteht die Gefahr, dass er – wird letztlich das sozialmedizinische Gutachten des Arztes der Agentur für Arbeit bestätigt – von Anfang an durchgehend nicht verfügbar war. Da dies rückwirkend nicht behebbar ist, besteht für den gesamten Zeitraum kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

A kann bei dieser Fallkonstellation daher nur geraten werden, sich im Rahmen des sozialmedizinischen Gutachtens der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen. Bietet ihm die Agentur für Arbeit daraufhin eine Stelle als Bauarbeiter an und lehnt A diese jetzt ab, so verringert sich sein Risiko zunächst einmal auf den Zeitraum von drei Wochen. Die Agentur für Arbeit wird nämlich wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit den Eintritt einer dreiwöchigen Sperrzeit feststellen (§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 2, Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III; dazu siehe S. 112, 119).

Im Rahmen des „Sperrzeitverfahrens“ (Widerspruch, Klage zum Sozialgericht) kann dann geklärt werden, ob die Ablehnung des Arbeitsangebotes aus gesundheitlichen Gründen objektiv berechtigt war oder nicht. Von dem Ergebnis kann A dann sein Verhalten hinsichtlich der Frage seiner Vermittelbarkeit abhängig machen. Das Risiko erhöht sich allerdings dann

erheblich, wenn sich – bezogen auf die Zeit ab zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs – mehrere Sperrzeiten auf 21 Wochen aufsummieren und das Erlöschen des Gesamtanspruchs droht (§ 161 Abs. 1 Nr. 2 SGB III; dazu siehe S. 123 ff.).

Aus **allgemeinen Gründen** ist einem Arbeitslosen sodann nach § 140 Abs. 2 SGB III eine Beschäftigung insbesondere dann nicht zumutbar und kann eine solche, ohne die Verfügbarkeit zu gefährden oder den Eintritt einer Sperrzeit zu riskieren, abgelehnt werden (§§ 138 Abs. 5 Nr. 1, 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III), wenn sie gegen

- gesetzliche
- tarifliche oder
- in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder gegen solche des
- Arbeitsschutzes verstößt.

Aus der Formulierung des Gesetzes („insbesondere“) folgt, dass neben den konkret genannten Fällen auch **andere** allgemeine Gründe im Einzelfall dazu führen können, eine Beschäftigung als nicht zumutbar anzusehen. So dürfte dies beispielsweise dann der Fall sein, ¹⁰wenn ein tariflich nicht gebundener Betrieb Entgelt nur weit unterhalb des Tarifentgeltes oder der Ortsüblichkeit zu zahlen bereit ist.

Demgegenüber ist die Zumutbarkeit von Beschäftigungen

- im Schichtbetrieb oder
- in Betrieben, die Arbeitnehmer verleihen

nicht aus allgemeinen Gründen ausgeschlossen. Gleiches gilt für befristete Beschäftigungen (§ 140 Abs. 5 SGB III). Aus personenbezogenen Gründen kann dies allerdings im Einzelfall anders zu beurteilen sein.

Aus **personenbezogenen Gründen** ist im Übrigen nach § 140 Abs. 3 S. 1 SGB III einem Arbeitslosen eine Beschäftigung insbesondere dann nicht zumutbar, wenn das hieraus erzielbare Entgelt erheblich niedriger ist als das der Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegende Arbeitsentgelt (zu Einzelheiten hinsichtlich der Höhe des Bemessungsentgelts siehe S. 64 f.).

Das Gesetz sieht insofern eine **zeitliche Abstufung** vor. So ist in den **ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit** eine Minderung um **mehr als 20 %** und in den **folgenden drei Monaten** eine solche um **mehr als 30 %** gegenüber dem Bemessungsentgelt **nicht zumutbar** (§ 140 Abs. 3 S. 2 SGB III).

BEISPIEL: Beträgt das Bemessungsentgelt 60 €/Tag, können Sie in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung ablehnen, die mit brutto weniger als 48 €/Tag dotiert ist, ohne dass hierdurch Ihre Verfügbarkeit berührt wäre bzw. Sie den Eintritt einer Sperrzeit riskieren. Für die folgenden drei Monate müssen Sie, um verfügbar zu sein, bereit sein, Beschäftigungen anzunehmen, die brutto mit mindestens 42 €/Tag dotiert sind.

Sind Sie **länger als sechs Monate** arbeitslos, sind Ihnen schließlich auch Beschäftigungen zumutbar, bei denen Sie ein Nettoentgelt erzielen, welches nicht höher ist als das Arbeitslosengeld (§ 140 Abs. 3 S. 3 SGB III). Zugunsten des Arbeitslosen werden dabei allerdings die mit der Beschäftigung zusammenhängenden Aufwendungen, also die Werbungskosten, berücksichtigt. Für einen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit gut verdienenden Arbeitslosen ¹¹kann dies in der Praxis die Vermittlungstätigkeit der Agentur für Arbeit stark beeinflussen, da diese ihre Vermittlungsvorschläge an die Arbeitslosen im Hinblick auf diese Zumutbarkeitsregelung zu überprüfen hat.

Nicht zumutbar – dies ergibt sich aus § 140 Abs. 4 SGB III – sind dem Arbeitslosen weitere Beschäftigungen, wenn die **täglichen Pendelzeiten** zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. Das Gesetz unterscheidet in diesem Zusammenhang Arbeitszeiten von bis zu sechs Stunden und solchen von mehr als sechs Stunden. Bei einer **Arbeitszeit bis zu sechs Stunden** ist erst eine tägliche Pendelstrecke von mehr als zwei Stunden unzumutbar. Beträgt die **Arbeitszeit mehr als sechs Stunden**, müssen sogar Pendelzeiten von zweieinhalb Stunden in Kauf genommen werden.

BEISPIEL: Die Agentur für Arbeit bietet der Arbeitslosen A eine – unter allen sonstigen Gesichtspunkten zumutbare – Vollzeitstelle in der 25 km entfernt liegenden Kreisstadt an. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln benötigt A für den Arbeitsweg von Tür zu Tür hin und zurück zwei Stunden und 30 Minuten. Ist dies zumutbar? Ja, denn nach § 140 Abs. 4 S. 2 SGB III sind Pendelzeiten bei Vollzeitarbeit erst bei einem zeitlichen Aufwand von mehr als zweieinhalb Stunden unzumutbar.

Anders stellt sich die Sachlage dar, wenn es sich bei der Stelle lediglich um eine Teilzeitbeschäftigung (bis zu sechs Stunden/Tag) handelt. In diesen Fällen ist eine tägliche Pendelzeit von mehr als zwei Stunden unzumutbar.

In abgelegenen Regionen, in denen sich schon seit Jahren Arbeitnehmer **längere Pendelzeiten** zumuten, werden solche auch Arbeitslosen zugemutet. Ausdrücklich bestimmt § 140 Abs. 4 S. 3 SGB III: „Sind in einer Region unter vergleichbaren Beschäftigten längere Pendelzeiten üblich, bilden diese den Maßstab.“ Solche abgelegenen Regionen finden sich etwa im Bayerischen Wald, im Hochschwarzwald oder auf der Schwäbischen Alb.

Auch bei den personenbezogenen Gründen folgt aus der Formulierung des Gesetzes („insbesondere“), dass neben den in

§ 140 Abs. 3¹² und 4 SGB III konkret genannten Fällen auch **andere personenbezogene Gründe** im Einzelfall dazu führen können, eine Beschäftigung als nicht zumutbar anzusehen.

Zunächst muss in diesem Zusammenhang allerdings auf § 140 Abs. 5 SGB III hingewiesen werden, in welchem der Gesetzgeber ausdrücklich geregelt hat, dass eine Beschäftigung nicht schon deshalb unzumutbar ist, weil sie

- befristet
- vorübergehend eine getrennte Haushaltsführung erfordert oder
- nicht der Beschäftigung entspricht, für die der Arbeitnehmer ausgebildet ist, oder die er bisher ausgeübt hat.

Bietet Ihnen die Agentur für Arbeit dementsprechend eine Stelle an, hinsichtlich derer Sie lediglich einwenden könnten, einer der drei genannten Umstände sei mit deren Aufnahme verbunden, so ist diese Stelle für Sie zumutbar.

Anders kann sich die Situation darstellen, wenn daneben weitere personenbezogene Gründe vorliegen.

BEISPIEL: A, dessen behinderte Ehefrau und zwei Kinder leben im gemeinsamen Familienhaushalt. Der Familie gelingt es, den Mehraufwand an Organisation, den die Behinderung der Ehefrau erfordert, ohne Kosten verursachende Hilfe von außen innerfamiliär aufzufangen. Nachdem A arbeitslos geworden ist, bietet ihm die Agentur für Arbeit eine Stelle in einer 300 km entfernten Stadt an. Durch die hierdurch erforderlich werdende Trennung wäre die bisherige Familienorganisation nicht mehr möglich.

Dieses Arbeitsangebot dürfte für A nicht zumutbar sein. Jedenfalls gilt dies dann, wenn nicht ganz kurzfristig ein Familienumzug, gefördert z.B. durch Leistungen aus dem