

Sperrfristen – und gute Gründe dagegen.

Nach einer Kündigung wartet in der Regel die 12-wöchige Sperrfrist ohne Recht auf Arbeitslosengeld. Hier sind Gründe und Szenarien beschrieben, die eine Sperrfrist verkürzen oder aufheben.

Verkürzte Sperrfristen

Die Sperre darf nicht zu einer Strafe werden, daher gibt es mildere Varianten der Sperrfrist:

- 3 Wochen Sperrzeit, wenn das Arbeitsverhältnis auch ohne Kündigung innerhalb von 6 Wochen geendet hätte.
- 6 Wochen Sperrzeit, wenn das Arbeitsverhältnis auch ohne Kündigung innerhalb von 12 Wochen geendet hätte.
- 6 Wochen Sperrzeit, wenn die üblichen 12 Wochen Sperrzeit für die/den Gekündigte:n eine besondere Härte darstellen würden (hier werden persönliche bzw. familiäre Umstände berücksichtigt).

Wichtige Gründe gegen eine Sperrfrist

Nach § 159 wird die Sperrzeit in einigen Fällen aufgehoben. Wir nennen hier nur eine Auswahl, da es zig individuelle Sonderfälle gibt.

„Ich musste kündigen“ – betriebliche oder personenbezogene Gründe

Wenn die/der Leistungsempfänger:in wichtige betriebliche oder personenbezogene Gründe für sein Verhalten nachweisen kann und belegt, dass die Kündigung „unter Berücksichtigung der Gesamtumstände“ zu exakt diesem Zeitpunkt geschehen musste – dann fällt die Sperrfrist weg. Beispiele sind Mobbing oder nicht eingehaltene Arbeitsschutzbestimmungen.

Es gibt schwerwiegende Gründe

- Die Arbeit verstößt gegen gesetzliche Bestimmungen, tarifrechtliche Regelungen oder die guten Sitten
- Die Grundrechte werden beeinträchtigt (z.B. Religionsfreiheit)
- Die Entlohnung ist sittenwidrig (mind. 20 % unter Tariflohn oder ortsüblicher Bezahlung)
- Der Arbeitgeber ist insolvent » Psychischer Druck, Mobbing, sexuelle Belästigung
- Überforderung: Das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers untersteigt die geforderte Leistung der Arbeit

Wichtige Gründe in der Partnerschaft

- Doppelte Haushaltsführung wird erforderlich – Unterhalt oder Versorgung Angehöriger wäre nicht mehr gesichert
- Eine eheliche Gemeinschaft/eingetragene Lebenspartnerschaft soll begründet, aufrechterhalten oder wiederhergestellt werden (ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang ist hier wichtig)
- (Wieder)Herstellung einer Erziehungsgemeinschaft mit Partner und Kind
- Fortsetzung oder Wiederherstellung einer eheähnlichen Gemeinschaft (enge Lebenspartnerschaft mit gegenseitigem Einstehen im Bedarfsfall)

Der Arbeitsvertrag war befristet

- Aussicht auf eine unbefristete Beschäftigung: Das heißt die befristete Beschäftigung wurde zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung aufgegeben.
- Aussicht auf eine (zeitnahe) befristete Beschäftigung von mindestens zwei Monaten unter folgenden Bedingungen: 1. Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld, in dem neue Fertigkeiten erlangt werden, 2. Neue Tätigkeit, die einer früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht, 3. Wechsel aus Leiharbeitsverhältnis in befristete Anstellung oder 4. Ein um mindestens 10% höheres Gehalt erzielt wird.

Veränderung der Arbeitszeit

- Kündigung erfolgte, da nur noch eine geringere Arbeitszeit möglich ist bzw. andersrum die bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht mehr weitergeführt werden kann
- Veränderung hin zu einer Beschäftigung in Altersteilzeit (wenn davon ausgegangen wird, dass auf die Altersteilzeit ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis folgt oder eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung gedroht hätte.)

Kündigung wegen einer Weiterbildung/mangelnder Qualifikation

- Das Arbeitsverhältnis wird beendet, um an einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen
- Die Ausbildungsstelle wird aufgrund fehlender Eignung aufgegeben