

Leistungsrechtliche Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung

- persönliche Meldung -

Sie haben sich persönlich in der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet.

Bitte berücksichtigen Sie folgende Hinweise:

- Persönliche Arbeitsuchendmeldung (§ 37b SGB III)

Als Arbeitnehmer müssen Sie sich *spätestens 3 Monate vor dem Ende* des Arbeitsverhältnisses bzw. des außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Wenn Sie erst innerhalb von 3 Monaten vor dem Ende hiervon Kenntnis erlangen, müssen Sie sich *innerhalb von 3 Tagen* nach Kenntnis melden.

• Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

Wenn Sie sich nicht rechtzeitig persönlich arbeitsuchend melden, tritt eine Sperrzeit von einer Woche ein.

Legen Sie bitte bei der Arbeitslosmeldung, spätestens aber bei Abgabe Ihres Leistungsantrages unbedingt das Kündigungsschreiben mit Zugangsnachweis bzw. Absendenachweis oder den Aufhebungsvertrag **vor**.

Sollte Ihr Arbeitsverhältnis durch Ablauf einer Befristung geendet haben, legen Sie bitte Ihren (befristeten) Arbeitsvertrag vor.

Weisen Sie bitte durch entsprechende Unterlagen **nach**, wenn Sie sich aus wichtigem Grund, z.B. wegen Krankheit, nicht rechtzeitig in der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden konnten.

• Persönliche Arbeitslosmeldung

Ihre Arbeitsuchendmeldung ersetzt nicht Ihre persönliche Arbeitslosmeldung, die eine der Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist. Sie können sich frühestens 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bei Ihrer Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos melden.

Bitte beachten Sie:

Sie erhalten die Entgeltersatzleistung frühestens ab dem Tag der persönlichen Arbeitslosmeldung.

• Lohnsteuerklassenwechsel und Bezug von Lohnersatzleistungen

Die Höhe des Arbeitslosengeldes und der Arbeitslosenbeihilfe ist auch abhängig von der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohnsteuerklasse. Verheiratete können ihre Lohnsteuerklasse einmal jährlich wechseln. Ein Steuerklassenwechsel, der steuerlich durchaus sinnvoll sein kann, kann zu einer **niedrigeren** Entgeltersatzleistung führen.

Deshalb der dringende Rat:

Lassen Sie sich von Ihrer Agentur für Arbeit über die Folgen beraten, bevor Sie einen Lohnsteuerklassenwechsel vornehmen. Nur durch eine vorherige Beratung können Sie ganz erhebliche finanzielle Nachteile für sich vermeiden.

1. Beispiele zum wichtigen Grund:

Beispiel 1:

Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 12. Dezember zum 31. Dezember gelöst. Die arbeitgeberseitig maßgebende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Vierteljahresschluss.

Ein wichtiger Grund liegt schon deshalb nicht vor, weil eine mit Bestimmtheit in Aussicht gestellte arbeitgeberseitige Kündigung erst zum 31. März möglich gewesen wäre.

Beispiel 2:

Der Arbeitslose hat gestohlen. Eine vom Arbeitgeber deshalb angekündigte fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitslose durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum gleichen Zeitpunkt vermeiden.

Ein wichtiger Grund liegt nicht vor, weil der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass zu der drohenden Kündigung gegeben hat.

Beispiel 3:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit dem an sich tarifvertraglich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer zu lösen. Er sei dazu bei Zahlung einer Abfindung berechtigt, weil er den Betrieb stilllegen wolle. Daraufhin löst der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe liegt vor, wenn arbeitsrechtliche Gründe einer Kündigung des Arbeitgebers objektiv nicht im Wege gestanden hätten und der Arbeitnehmer anzuerkennende Gründe darlegt, warum er die arbeitgeberseitige Kündigung nicht abwarten konnte..

Beispiel 4:

Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist zwar einvernehmlich, aber nicht durch Aufhebungsvertrag, sondern durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass rechtmäßig gekündigt wurde.

Beispiel 5:

Mit allen Arbeitnehmern ab 58 Jahren ist das Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnis beendet worden. In dem zu entscheidenden Einzelfall ist ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass bei der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre..

War dem Arbeitslosen nicht zuzumuten, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten, liegt ein wichtiger Grund dennoch nur vor, wenn die drohende Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre; der Prüfung der sozialen Rechtfertigung dieser hypothetischen Kündigung wird bei der Sachverhaltsaufklärung besondere Bedeutung zukommen.

Beispiel 6:

Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist durch Aufhebungsvertrag mit dem 59jährigen Arbeitslosen beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt die Einhaltung der Kündigungsfrist bei einer hypothetischen Arbeitgeberkündigung. Der Arbeitslose erhält bis zu dem Tag, an dem er die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters erfüllt, einen monatlichen Aufstockungsbetrag zum Alg.

Ein wichtiger Grund ist sonst nur anzuerkennen, wenn der Arbeitslose zur Überzeugung der AA darlegt, aus welchen Gründen er Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung befürchten musste.. Ein besonders begründeter Einzelfall kann aber z. B. angenommen werden, wenn der Arbeitslose darlegt, dass er im Hinblick auf seine finanziellen Verpflichtungen, etwa gegenüber unterhaltsberechtigten Kindern, trotz der zugestandenen Abfindung auf eine neue Beschäftigung angewiesen ist und wegen Nachteile im beruflichen Fortkommen der Aufhebungsvertrag berechtigt war.

Beispiel 7:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Beispiel 8:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 1,0 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Die Abfindung wäre bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung nicht gezahlt worden.

Eine Sperrzeit tritt nur dann nicht ein, wenn die Kündigung unter allen Gesichtspunkten, also auch sozial, gerechtfertigt gewesen wäre.

2. Beispiele zur abgestuften Sperrzeitdauer**Beispiel 1:**

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144 Abs. 4 Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 8 Monate)

§ 144 Abs. 4 Nr. 2c (zweiter Sperrzeitanlass) Sperrzeit 6 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 5 Monate)

§ 144 Abs. 4 Nr. 3: Sperrzeit 12 Wochen.

(Erlöschen nach § 147 (1) Nr. 2 ist zu prüfen).

Beispiel 2:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144(4) Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 1 Monat)

§ 144 (4) Nr. 1b (Maßnahme bis zu 6 Wochen) Sperrzeit 3 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 5 Monate)

§ 144 (4) Nr. 3: Sperrzeit 12 Wochen.

Beispiel 3:

Entstehung des Anspruchs am 01.01.

15.01.:

Ablehnung eines unbefristeten Arbeitsangebotes

§ 144 (4) Nr. 1c (erstmaliger Sperrzeitanlass) Sperrzeit 3 Wochen.

01.02.

Ablehnung einer berufl. Bildungsmaßnahme (Dauer 8 Monate)

§ 144 (4) Nr. 2c (zweiter Sperrzeitanlass) Sperrzeit 6 Wochen.

30.05.:

Abbruch einer berufl. Bildungsmaßnahme (Restdauer noch 1 Monat)

§ 144 (4) Nr. 1a: Sperrzeit 3 Wochen.