

Sperrzeiten vermeiden – Tipps zum Bewerbungsschreiben und zum Vorstellungsgespräch

Drei Sätze vorab: Dieses Info-Blatt soll Beziehern von Arbeitslosengeld helfen, Sperrzeiten zu vermeiden. Auch Hartz-IV-Bezieher, die sich „weigern“ eine Arbeit aufzunehmen, werden hart bestraft. Die Hinweise und Tipps zur Vermeidung einer Strafe sind sinngemäß auch auf Bezieher von „Hartz IV“ übertragbar.

Wer eine von der Arbeitsagentur angebotene Arbeit ablehnt oder nicht antritt, der wird mit einer Sperrzeit bestraft. Gleiches gilt, wenn man durch sein Verhalten das Zu-Stande-Kommen eines Beschäftigungsverhältnisses verhindert.¹ Allerdings muss die Arbeitsagentur bei dem Stellenangebot darauf hingewiesen haben, dass eine Sperrzeit drohen kann (so genannte Rechtsfolgebelehrung).

Was ist eine Sperrzeit?

Sperrzeit bedeutet, dass Sie für eine gewisse Zeit gar kein Arbeitslosengeld (ALG) bekommen. Das ALG wird „gesperrt“. Die Dauer der Sperre beträgt – bei den Fällen um die es hier geht (Ablehnung oder „Vereitelung“ einer Beschäftigung) – bis zu 12 Wochen! Außerdem verkürzt eine Sperrzeit die ALG-Bezugsdauer, also die Zeit, in der Sie Anspruch auf ALG haben. Und wenn im Laufe der Zeit mehrere Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen gegen Sie verhängt werden, dann verlieren Sie ihren Anspruch auf ALG ganz. Eine Sperrzeit ist allerdings nicht zulässig, wenn Sie für Ihr Verhalten einen „wichtigen Grund“ haben.

Gerade weil die Sperrzeiten so harte Strafen sind, gilt es, Sperrzeiten möglichst ganz zu vermeiden!

Bemühen um die angebotene Arbeit

„Zurück auf Los“: Wenn Sie also von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot erhalten, dann müssen Sie unverzüglich mit dem möglichen Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und sich bewerben.

Wie schnell Sie das machen müssen, das ist noch umstritten. Ob sich Bewerber eine Woche Zeit dafür lassen können, darüber wird demnächst das Bundessozialgericht, das höchste für Sozialfragen zuständige Gericht, entscheiden.

Um Nachteile zu vermeiden, empfehlen wir daher, möglichst umgehend telefonisch mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen und zu erfragen, wie Sie sich sinnvollerweise bewerben sollen (schriftlich oder persönlich vorbeikommen?) und welche Bewerbungsunterlagen erwartet werden. Eine Bewerbung erfordert in jedem Fall etwas Zeit, da es sinnvoll ist, sich vorher über den Arbeitgeber – z.B. im Internet – zu informieren und sich gut vorzubereiten.

Die Stellenangebote der Arbeitsagentur sind leider oftmals sehr dürftig: Es muss nur der Name und die Anschrift des Arbeitgebers sowie die Art der angebotenen Tätigkeit genannt sein. Wir meinen zwar, dass Stellenangebote auch Angaben zum Verdienst und zur Arbeitszeit enthalten sollen – gesetzlich verpflichtet sind die Arbeitsagenturen dazu aber nicht. Auch prüfen die Arbeitsagenturen vorher nicht, ob die angebotene Arbeit überhaupt für Sie zumutbar ist (siehe auch Infos am Ende).

Arbeitsverhältnis „vereitelt“?

Wichtig: Es reicht nicht aus, sich nur „pro forma“ zu bewerben. Vielmehr müssen Sie bei der Bewerbung oder bei einem Vorstellungsgespräch darauf achten, dass Sie nicht in den Verdacht geraten, die Arbeit gar nicht haben zu wollen. Denn bei einem solchen Verhalten hätten Sie das Zu-Stande-Kommen des Arbeitsverhältnisses verhindert und würden mit einer Sperrzeit bestraft.

¹ Im Gesetz steht: Eine Sperrzeit bekommt auch wer „... die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs, durch sein Verhalten verhindert.“ § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III

Gerichtsurteile geben Hinweise

„Bei welchem Verhalten droht denn nun eine Sperrzeit, weil ich angeblich gar nicht an der angebotenen Stelle interessiert bin?“

Dazu gibt es zwei wichtige Entscheidungen des Bundessozialgerichts. Kurz zusammengefasst, haben die Richter folgendes entschieden:

1. Sie müssen sich gegenüber dem Arbeitgeber nicht besser machen als sie sind. Sie können sich auf die wahrheitsgemäße Darstellung ihrer bisherigen Tätigkeiten und Kenntnisse beschränken. Punkte, die eher gegen Sie sprechen, brauchen Sie nicht schön zu lügen oder zu verheimlichen.²
Beispiele: Ihr Lebenslauf enthält wahrheitsgemäß auch Zeiten, die für die angebotene Stelle nicht hilfreich oder gar eher hinderlich sind. Diese Angaben sind unschädlich, daraus kann ihnen niemand einen Strick drehen. Oder sie Antworten auf eine Frage nach ihren Qualifikationen und Kenntnissen im Vorstellungsgespräch wahrheitsgemäß, dass Sie in einem bestimmten Bereich keine Kenntnisse haben.

Andererseits – so das zweite Urteil des Bundessozialgerichts – gilt:

2. Eine Bewerbung darf nicht so „abschreckend“ sein, dass der Bewerber alleine wegen der Art der Bewerbung aus der Auswahl des Arbeitgebers ausscheidet. Dies gilt für den Inhalt und die Form der Bewerbung. Die Bewerbung muss verdeutlichen, dass Interesse an der angebotenen Arbeit besteht. Der Arbeitslose soll alles unterlassen, was dem Arbeitgeber einen gegenteiligen Eindruck – also Desinteresse – vermittelt und ein persönliches Vorstellungsgespräch vereitelt.³
In dem konkreten Fall, in dem die Bundesrichter eine Sperrzeit für rechters hielten, hatte ein Erwerbsloser in seiner

Bewerbung u.a. geschrieben: „... möchte ich darauf hinweisen, dass ich im Bereich (...) weder über eine gute Ausbildung noch über jedwede Berufspraxis verfüge und dies auch keine Wunsch-Tätigkeit wäre.“
(*Unterstreichungen im Original*)

Hinweise zur / vor der „Bewerbung“

- Wenn Sie von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot erhalten, dann lohnt es sich meistens, als erstes und umgehend mit ihrem Vermittler auf dem Amt Kontakt aufzunehmen und zu fragen, ob er noch weitere Informationen zu der Stelle hat, die über das hinausgehen, was im Stellenangebot selbst drinsteht. Auch ganz unabhängig von den Sperrzeiten (um die es in diesem Info geht), ist es für jede Bewerbung vorteilhaft, möglichst viel über die offene Stelle zu erfahren.
- Wenn Sie unsicher oder überfordert sind, wie Sie sich bewerben sollen oder wie Sie im Vorstellungsgespräch auftreten sollen, dann sprechen Sie auch das offen bei Ihrem Vermittler an und fragen Sie, ob Sie kurzfristig Hilfe bekommen können.
- Wenn Sie meinen, dass die angebotene Stelle nicht für Sie passt, dann empfehlen wir ebenfalls ein offenes Gespräch mit Ihrem Vermittler: Machen Sie klar, dass Sie das Angebot keinesfalls ablehnen wollen, aber Bedenken haben, die Sie besprechen wollen. Schildern Sie ihre Einwände möglichst konkret und fragen Sie, ob nicht ein anderes Stellenangebot in Frage kommt, das besser auf Sie passt.
Wichtig: Bleibt der Vermittler bei dem ursprünglichen Angebot, dann müssen Sie sich darum bemühen.
- Ihre Bewerbung sollte Interesse ausdrücken. „Heikle“ Punkte und „kritische Nachfragen“, die zulässig sind, aber dem Arbeitgeber vielleicht nicht passen, sollten Sie beim Bewerbungsschreiben erst mal weglassen und dann später im Vorstellungsgespräch ansprechen.

Hinweise zum „Vorstellungsgespräch“

- Neben dem Werben für Ihre eigene Person dürfen (und sollten!) Sie selbst auch Fragen zu dem angebotenen Arbeitsplatz

² BSG vom 9.12.2003, Az.: B 7 AL 106/02 R

³ BSG vom 5.9.2006, Az.: B 7a AL 14/05 R

stellen. Die gilt für Fragen zur Tätigkeit an sich aber auch zu den Arbeitsbedingungen. Völlig zulässig sind Fragen wie: Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat? Wie hoch ist der Lohn oder das Gehalt? Wird der Tarifvertrag eingehalten? Oder etwa im Baugewerbe: Wird der gesetzliche Mindestlohn gezahlt? Wie sind die Arbeitszeiten? Sind Überstunden üblich? Usw.

- *Wenn die angebotene Stelle nicht Ihren Qualifikationen entspricht:* Dann können Sie auch darauf hinweisen, dass Sie natürlich an der Stelle interessiert sind, dauerhaft aber lieber entsprechend Ihrer Ausbildung arbeiten würden. Fragen Sie nach Aufstiegsmöglichkeiten oder ob es nicht im Unternehmen auch eine freie Stelle zu besetzen gibt, die eher Ihrer Qualifikation entspricht.
- *Wenn die angebotene Stelle befristet ist:* Dann können Sie fragen, wie die Chancen stehen, im Anschluss eine unbefristete Stelle zu bekommen. Oder schlagen Sie vor, die Entscheidung über die Befristung bis ans Ende ihrer Probezeit zu verschieben.
Unzulässige Fragen des Arbeitgebers brauchen Sie nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu beantworten: Ob Sie schwanger sind, geht beispielsweise den Arbeitgeber nie etwas an, ob und welcher Gewerkschaft, Partei oder Religion sie angehören – von ganz wenigen Ausnahmefällen abgesehen – auch nicht.
- Übrigens: Die Arbeitsagentur kann die Fahrtkosten für ein Vorstellungsgespräch übernehmen – wenn Sie das vorher beantragen und der (mögliche) Arbeitgeber diese Kosten nicht erstattet. Um letzteres herauszufinden, können Sie auch beim Arbeitgeber vorab anrufen...

Auf den Punkt gebracht:

Welches Verhalten unschädlich ist und wann eine Sperrzeit droht, weil man das Zu-Stande-Kommen eines Arbeitsverhältnisses verhindert hat, lässt sich *bezogen auf eine einzelne Handlung* nicht vorab beantworten.

Es kommt auf den Gesamteindruck an, auf den

richtigen Mix!

Wenn die Werbung für die eigene Person stimmt, dann sind auch die oben genannten kritischen Fragen zulässig – auch wenn sie manch ein Arbeitgeber als Zumutung empfinden mag.

Erwerbslose müssen viele (überzogene) Pflichten und Auflagen erfüllen und deshalb aufpassen, keine Sperrzeit aufgebremst zu bekommen. Andererseits sollten Sie sich aber auch nicht bange machen lassen: Als Bewerber sind sie kein Bittsteller, der sich unterwürfig verhalten und „zu Kreuze kriechen“ muss. Im Bewerbungsverfahren sind Sie *Verhandlungspartner* für den Arbeitgeber; Sie können offen für Ihre eigenen Interessen eintreten!

Tipp zum Schluss:

Notieren Sie sich alle Ihre Aktivitäten mit Datum und Uhrzeit (also z. B., wann Sie mit ihrem Vermittler telefoniert haben, wann bei einem Arbeitgeber angerufen oder wann eine Bewerbung abgeschickt haben). Machen Sie sich auch nach einem Vorstellungsgespräch Notizen über den Gesprächsverlauf.

Nur zumutbare Arbeit

Eine Sperrzeit droht nur dann, wenn das Stellenangebot eine „zumutbare Arbeit“ darstellt. Eine unzumutbare Arbeit kann getrost und ohne Nachteile abgelehnt werden.

Dabei gilt für *Bezieher von Arbeitslosengeld I:*

- In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit können Stellenangebote abgelehnt werden, wenn der neue Verdienst mehr als 20 Prozent unter dem bisherigen Verdienst liegt.
- Vom vierten bis sechsten Monat der Arbeitslosigkeit können Stellenangebote abgelehnt werden, wenn der neue Verdienst mehr als 30 Prozent unter dem bisherigen Verdienst liegt.
Verglichen wird dabei der alte mit dem neuen Bruttolohn.
- Ab dem siebten Monat ändert sich dann der Vergleichsmaßstab von brutto auf netto:
Stellenangebote können abgelehnt werden,

wenn der Nettolohn abzüglich der „Werbungskosten“ (z.B. Fahrtkosten) niedriger ist als das Arbeitslosengeld.

Abgelehnt werden können u.a. auch Arbeitsstellen:

- Wenn gegen Gesetze verstoßen wird. Etwa wenn der Arbeitsschutz nicht eingehalten wird oder im Baugewerbe der Mindestlohn nicht gezahlt wird.
- Wenn Tarifverträge nicht eingehalten werden. Das gilt aber nur, wenn Du Gewerkschaftsmitglied bist und der neue Arbeitgeber auch tarifgebunden ist.

Bezieher von Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) sind deutlich schlechter gestellt. Hier gilt:

- Grundsätzlich gilt jede legale Arbeit als zumutbar (auch wenn der Verdienst unter dem ALG II liegt, auch Mini-Jobs oder Leiharbeit usw.)
- Ablehnen kann man eine Arbeit, bei der die Entlohnung gegen Gesetze oder gute Sitten verstößt.

Nach der Rechtsprechung gilt:

- Liegt ein Tarifvertrag vor, wird Sittenwidrigkeit angenommen, wenn der Lohn um mindestens 30 % unter dem Tarif liegt.
- Liegt kein Tarifvertrag vor, wird Sittenwidrigkeit angenommen, wenn der Lohn um mindestens 30 % unter der ortsüblichen Entlohnung liegt.