


Wenn im Laufe der Zeit mehrere Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen gegen Dich verhängt werden, dann verlierst Du Deinen Anspruch auf ALG I ganz.

Eine Sperrzeit ist allerdings nicht zulässig, wenn Du für Dein Verhalten einen wichtigen Grund hast. Gerade weil Sperrzeiten so harte Strafen sind, gilt es, Sperrzeiten möglichst ganz zu vermeiden.

## RECHTSFOLGENBELEHRUNG

Voraussetzung für eine Sperrzeit ist, dass Du zuvor immer über die Folgen der Pflichtverletzung belehrt worden bist. Bekommst Du z.B. eine schriftliche Aufforderung, Dich um eine Stelle zu bewerben oder bei der AA zu melden, muss in dem Schreiben konkret und vollständig auf die Folgen einer Weigerung hingewiesen werden. In der Regel soll eine Rechtsfolgenbelehrung schriftlich erfolgen. Sie kann aber auch mündlich gegeben werden, wenn Du z.B. persönlich mit Deinem Arbeitsvermittler / Deiner Arbeitsvermittlerin einen Meldetermin vereinbarst. Erfolgt eine Rechtsfolgenbelehrung mündlich, muss das vom Vermittler durch einen Vermerk in Deiner Leistungsakte dokumentiert werden.

Im Zweifel muss die AA beweisen, dass Du über die Rechtsfolgen belehrt worden bist.

 **Oft verhängen die Arbeitsagenturen vorschnell eine Sperrzeit. Wenn Du Dich ungerecht behandelt fühlst, dann solltest Du unbedingt Widerspruch einlegen und gegebenenfalls auch vorm Sozialgericht klagen. Als Gewerkschaftsmitglied steht Dir dabei gewerkschaftlicher Rechtsschutz zu. (→ S. 36)**

Wenn Du aufgrund einer Sperre Deinen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten kannst, hast Du unter Umständen Anspruch auf ALG II. Du musst dann beim Jobcenter einen Antrag stellen. Wenn Du mit einer Sperrzeit ins ALG II wechselst, bekommst Du auch dort nur gekürzte Leistungen.


## RATSCHLÄGE ZU BEWERBUNGSSCHREIBEN UND ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Wer eine von der Arbeitsagentur angebotene Arbeit ablehnt oder nicht antritt, wird mit einer Sperrzeit bestraft. Gleiches gilt, wenn Du durch Dein Verhalten das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses verhinderst. Die AA muss allerdings auch im betreffenden Stellenangebot mit einer Rechtsfolgenbelehrung darauf hingewiesen haben, dass eine Sperrzeit drohen kann.

## BEMÜHEN UM DIE ANGEBOTENE ARBEIT

Wenn Du von der AA ein Stellenangebot erhältst, musst Du unverzüglich mit dem möglichen Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und Dich dort bewerben.

Wie schnell das passieren muss, ist nicht genau geregelt. Der Trend in der Rechtsprechung geht dahin, dass sich Bewerber innerhalb einer Woche beim Arbeitgeber melden sollen.

 **Um Nachteile zu vermeiden, solltest Du möglichst umgehend telefonisch mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und erfragen, wie Du Dich bei ihm bewerben sollst (schriftlich oder persönlich vorbeikommen?) und welche Bewerbungsunterlagen erwartet werden.**

Eine Bewerbung erfordert in jedem Fall etwas Zeit, da es sinnvoll ist, sich vorher, z.B. im Internet, über den Arbeitgeber zu informieren und sich gut vorzubereiten.

Die Stellenangebote der Arbeitsagentur sind leider oft 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 Arbeits-

agenturen dazu aber nicht. Auch prüfen die Arbeitsagenturen vorher nicht, ob die angebotene Arbeit überhaupt zumutbar ist (→ S. 19).

## ARBEITSVERHÄLTNIS „VEREITELT“?

**Wichtig: Es reicht nicht aus, sich nur „pro forma“ zu bewerben. Du musst bei der Bewerbung oder bei einem Vorstellungsgespräch darauf achten, dass Du nicht den Verdacht erweckst, die Arbeit gar nicht haben zu wollen. Denn bei einem solchen Verhalten hast Du das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses verhindert und würdest mit einer Sperrzeit bestraft.**

## GERICHTSURTEILE GEBEN HINWEISE

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

Dazu gibt es zwei wichtige Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSG). Kurz zusammengefasst wurde Folgendes entschieden:

**1.** Einerseits musst Du Dich gegenüber dem Arbeitgeber nicht besser darstellen als Du bist. Du kannst Dich auf die wahrheitsgemäße Darstellung Deiner bisherigen Tätigkeiten und Kenntnisse beschränken. Punkte, die eher gegen Dich sprechen, brauchst Du nicht schön zu lügen oder zu verheimlichen (BSG vom 9.12.2003, Az.: B 7 AL 106/02 R).

**BEISPIELE:** Dein Lebenslauf enthält wahrheitsgemäß auch Zeiten, die für die angebotene Stelle nicht hilfreich oder gar eher hinderlich sind. Diese Angaben sind unschädlich, daraus kann Dir niemand einen Strick drehen.

**ODER** Du antwortest auf eine Frage nach Deinen Qualifikationen im Vorstellungsgespräch wahrheitsgemäß, dass Du in einem bestimmten Bereich noch keine Kenntnisse hast.

**2.** Andererseits darf eine Bewerbung 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 (BSG vom 5.9.2006, Az.: B 7a AL 14/05 R).

**BEISPIEL:** Im 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.“

## EINIGE TIPPS ZUR „BEWERBUNG“

Wenn Du von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot bekommst, lohnt es sich meistens, umgehend mit Deinem Arbeitsvermittler Kontakt aufzunehmen und zu fragen, ob er noch weitere Informationen über die Stelle hat. Bekanntlich steht in dem Stellenangebot selbst nicht viel drin. Aber ganz unabhängig von den Sperrzeiten, ist es für jede Bewerbung vorteilhaft, möglichst viel über die offene Stelle zu erfahren.

Wenn Du unsicher oder überfordert bist, wie du Dich bewerben sollst oder wie Du im Vorstellungsgespräch auftreten sollst, dann besprich auch das mit Deinem Vermittler. Frage ihn, ob Du kurzfristig Hilfe bekommen kannst.

Wenn Du meinst, dass die angebotene Stelle nicht für Dich geeignet ist, empfehlen wir ebenfalls ein offenes Gespräch mit Deinem Vermittler / Deiner Vermittlerin.

Mache allerdings klar, dass Du das Angebot keinesfalls ablehnen willst, jedoch Bedenken hast, die Du mit ihm / ihr besprechen musst. Schildere Deine Einwände möglichst konkret und frage, ob nicht ein anderes Stellenangebot verfügbar ist, das besser zu Dir passt. Bleibt der Arbeitsvermittler / die Vermittlerin bei dem ursprünglichen Angebot, musst Du Dich natürlich darum bemühen.

Deine Bewerbung sollte Interesse ausdrücken. „Heikle“ Punkte und „kritische Nachfragen“, die zulässig sind, aber dem Arbeitgeber vielleicht nicht passen, solltest Du beim Bewerbungsschreiben erst mal weglassen und dann später im Vorstellungsgespräch ansprechen.

## **EINIGE TIPPS ZUM „VORSTELLUNGSGESPRÄCH“**

Neben dem „Werben“ für Dich solltest Du auch Fragen zu dem angebotenen Arbeitsplatz stellen. Dies 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 nach Tarifvertrag bezahlt? Oder etwa im Baugewerbe: Wird der gesetzliche Mindestlohn gezahlt? Wie sind die Arbeitszeiten? Sind Überstunden üblich? Usw.

Entspricht die angebotene Stelle nicht Deinen Qualifikationen, kannst Du auch darauf hinweisen, dass Du zwar an der Stelle interessiert bist, dauerhaft aber lieber entsprechend Deiner Ausbildung arbeiten möchtest. Frage nach Aufstiegsmöglichkeiten oder ob es im Unternehmen auch eine freie Stelle zu besetzen gibt, die eher Deiner Qualifikation entspricht.

Ist die angebotene Stelle befristet, kannst Du fragen, wie die Chancen stehen, im Anschluss eine unbefristete Stelle zu bekommen. Oder schlage vor, die Entschei-

dung über die Befristung bis ans Ende der Probezeit zu verschieben.

Unzulässige Fragen des Arbeitgebers brauchst Du nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu beantworten. Ob eine Frau schwanger ist, geht den Arbeitgeber z.B. nie etwas an. Ob und welcher Gewerkschaft, Partei oder Religion Du angehörst ist – von ganz wenigen Ausnahmefällen abgesehen – Deine Privatsache.



**Die Arbeitsagentur kann die Fahrtkosten für ein Vorstellungsgespräch übernehmen, wenn Du das vorher beantragst. Voraussetzung ist, dass der (mögliche) Arbeitgeber diese Kosten nicht erstattet. Erkundige Dich zuvor mit einem Anruf beim Arbeitgeber.**

## **ES KOMMT AUF DEN GESAMTEIN- DRUCK AN – DEN RICHTIGEN MIX!**

Welches Verhalten unschädlich ist und wann eine Strafe droht, weil ein Bewerber das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses verhindert hat, kann nur mit Blick auf die konkrete Situation beurteilt werden.

Wenn die Werbung für die eigene Person stimmt, dann sind auch kritische Fragen zulässig – auch wenn sie manchem Arbeitgeber nicht gefallen.

Erwerbslose müssen viele (überzogene) Pflichten und Auflagen erfüllen und deshalb aufpassen, keine Sperrzeit aufgebremmt zu bekommen. Andererseits solltest Du Dir aber auch nicht bange machen lassen: Als Bewerber bist Du kein Bittsteller, der sich unterwürfig verhalten und „zu Kreuze kriechen“ muss. Im Bewerbungsverfahren bist Du Verhandlungspartner für den Arbeitgeber. Du sollst für Deine eigenen Interessen eintreten!

Die AA befragt Arbeitgeber regelmäßig nach den Gründen einer Ablehnung. Wird eine Ablehnung mit Deinem „abschreckenden“ Verhalten begründet, droht eine

Sperrzeit. Dann ist es wichtig, dass Du die Aussage des Arbeitgebers mit glaubwürdigen Argumenten entkräften kannst.



**Notiere alle Deine Bewerbungsaktivitäten mit Datum und Uhrzeit – also z. B., wann Du mit Deinem Vermittler / Deiner Vermittlerin telefoniert hast, wann bei einem Arbeitgeber angerufen oder wann Du eine Bewerbung abgeschickt hast. Mache Dir nach einem Vorstellungsgespräch Notizen über den Gesprächsverlauf.**

## **EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG UND EIGENBEMÜHUNGEN**

### **Eingangsscheck durch den Arbeitsvermittler und mehr**

„Unverzüglich nach der Arbeitsuchmeldung“ soll der Arbeitsvermittler im Gespräch mit Dir alle zur Vermittlung erforderlichen Merkmale feststellen. Im Gesetz heißt das „Potentialanalyse“ (§ 37 Abs.1 SGB III). Das Prozedere soll also schon vor Deiner eigentlichen Arbeitslosmeldung beginnen. Den Vermittler interessieren dabei insbesondere Informationen über Deine beruflichen Fähigkeiten, Deine Eignungen, Neigungen und ob es Gründe gibt, die eine berufliche Eingliederung erschweren.

Wenn im Rahmen dieses „Analyse“-Gesprächs nicht festgestellt werden kann, in welche berufliche Tätigkeit Du vermittelt werden kannst oder welche Maßnahmen zu Eingliederung für Dich geeignet sind, wird weiter geforscht. Dann wird die AA Dich auffordern, an einer Maßnahme zur Eignungsfeststellung teilzunehmen. Dieses so genannte „Profiling“ wird oft von privaten Einrichtungen im Auftrag der AA durchgeführt.

Eine solche Eignungsfeststellung muss nach anerkannten fachlich ausgewiesenen Standards erfolgen und sollte von Fachleuten, etwa Psychologinnen oder SozialarbeiterInnen, ausgeführt werden. Diese unterliegen der Schweigepflicht!

## **SCHÜTZE DEINE SOZIALDATEN!**

Die AA darf Deine Daten nur erheben, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Behörde muss nicht mehr über Dich wissen, wie ein möglicher Arbeitgeber. Ob eine Frau schwanger ist, geht z.B. weder den Arbeitgeber noch die AA etwas an. Lasse Dir im Zweifelsfall vom Arbeitsvermittler schriftlich darlegen, warum bestimmte Angaben benötigt werden.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz hat wiederholt verlangt, dass in den Computervermerken der Arbeitsvermittlung „weder negative gekennzeichnet noch subjektive Eindrücke und Bewertungen aufgenommen werden“. (15. Tätigkeitsbericht des Bundesbeauftragten für Datenschutz [1993-1994] S. 197 f; zitiert nach Leitfaden ALG I 2010, S. 43)

Unzulässig sind z.B. Eintragungen wie „Arbeitslosmeldung nach Drogentherapie“, „hat Alkoholprobleme“, „einschlägig vorbestraft“, Zugehörigkeit einer Rasse oder „anscheinend psychische Probleme“.

Falsche Daten müssen berichtigt, unzulässig gespeicherte Daten müssen gelöscht werden.

Deine Sozialdaten dürfen auch an private Stellen weitergegeben werden. Aber nur, soweit dies zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Zu diesen Aufgaben gehören z.B. Eignungsfeststellung, Qualifizierung, Eingliederung, Verleih oder Vermittlung von Arbeitslosen.

## **VEREINBART WIRD, WAS EINGLIEDERN SOLL**

Auf der Grundlage der Potentialanalyse bzw. des Profilings soll die AA mit Dir eine Eingliederungsvereinbarung abschließen (§ 37 Abs. 2 SGB III). Diese Vereinbarung ist für drei bis sechs Monate gültig und soll danach fortgeschrieben bzw. angepasst werden.