

DEIN MINI GUIDE FÜR DEN BERUFLICHEN AUSSTIEG

ALG I OHNE SPERRZEIT

7 Wege, wie du deinen Job verlassen kannst, ohne
12 Wochen auf dein Arbeitslosengeld zu verzichten

Für den planvollen Übergang in dein eigenes Ding.

START

Die wichtigste Regel zuerst

Eine Eigenkündigung oder ein Aufhebungsvertrag führt nicht automatisch zur Sperrzeit. Entscheidend sind wichtiger Grund, Nachweise und Timing.

WAS DIE AGENTUR PRÜFT

Wenn du dein Beschäftigungsverhältnis selbst beendest oder an der Beendigung mitwirkst, kann eine Sperrzeit eintreten. Bei Arbeitsaufgabe beträgt sie grundsätzlich 12 Wochen. Keine Sperrzeit tritt ein, wenn ein anerkannter wichtiger Grund vorliegt und dir ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden konnte.

Die 7 Wege auf einen Blick

01 Arbeitgeberkündigung

Du verursachst sie nicht durch vertragswidriges Verhalten.

02 Aufhebungsvertrag

Eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung steht konkret bevor.

03 Gesundheit

Die Fortsetzung der konkreten Beschäftigung ist nicht mehr zumutbar.

04 Psychischer Druck

Mobbing, erheblicher Druck oder sexuelle Belästigung sind belegt.

05 Familie & Pflege

Zusammenzug, Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege machen den Schritt erforderlich.

06 Notwendige Teilzeit

Objektiv sind nur weniger Stunden möglich und der Arbeitgeber kann sie nicht anbieten.

07 Qualifizierung

Eine passende, feststehende Qualifizierungsmaßnahme begründet den Ausstieg.

WICHTIG

Keiner dieser Wege ist ein Automatismus. Die Bundesagentur entscheidet anhand deines Einzelfalls und deiner Nachweise.

WEGE 1 & 2

Arbeitgeberkündigung & Aufhebungsvertrag

1

Dein Arbeitgeber kündigt

Die einfachste Konstellation: Dein Arbeitgeber beendet das Arbeitsverhältnis und du hast die Kündigung nicht durch arbeitsvertragswidriges Verhalten verursacht.

TYPISCHES BEISPIEL

Betriebsbedingte Kündigung

DARAUF ACHTEN

- Nicht vorschnell selbst kündigen, wenn dein Arbeitgeber ohnehin eine Beendigung plant.
- Keine verhaltensbedingte Kündigung provozieren, auch das kann eine Sperrzeit auslösen.
- Kündigungsschreiben, Kündigungsgrund und Termine sauber dokumentieren.

MERKSATZ

Nicht die Kündigung selbst ist das Problem. Nur eine unvorbereitete Kündigung ist es.

2

Aufhebungsvertrag bei drohender Kündigung

Auch ein Aufhebungsvertrag kann ohne Sperrzeit funktionieren – wenn die Arbeitgeberkündigung konkret bevorsteht und die Voraussetzungen zusammenpassen.

CHECKLISTE

- ☐ Die Arbeitgeberkündigung ist mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt.
- ☐ Sie wäre betriebsbedingt, nicht verhaltensbedingt.
- ☐ Das Ende liegt nicht vor dem Termin der Arbeitgeberkündigung.
- ☐ Die ordentliche Kündigungsfrist wird eingehalten.
- ☐ Die drohende Kündigung wäre rechtmäßig.

ABFINDUNGSBEISPIEL

$0,5 \times \text{Monatsgehalt} \times \text{Beschäftigungsjahre}$

$4 \text{ Jahre} \times 4.000 \text{ €} \times 0,5 = 8.000 \text{ €}$

WEGE 3 & 4

Gesundheit, psychischer Druck & Mobbing

3

Gesundheitliche Gründe

Eine Eigenkündigung kann ohne Sperrzeit möglich sein, wenn dir die Fortsetzung der konkreten Beschäftigung gesundheitlich nicht mehr zugemutet werden kann.

- ☐ Gesundheitliche Situation vor der Kündigung dokumentieren.
- ☐ Vorher ärztlichen Rat einholen und zeitlichen Zusammenhang festhalten.
- ☐ Nachvollziehbar belegen, warum gerade diese Beschäftigung nicht mehr zumutbar ist. Soweit zumutbar: Versuche dokumentieren, die Ursache ohne Kündigung zu beseitigen.

BELEG VOR BEHAUPTUNG

Der Zeitpunkt der Dokumentation ist oft genauso wichtig wie ihr Inhalt.

4

Erheblicher psychischer Druck, Mobbing oder Belästigung

Die Bundesagentur nennt diese Konstellationen ausdrücklich als mögliche wichtige Gründe. Eine pauschale Aussage wie 'Der Job belastet mich' reicht jedoch nicht automatisch aus.

DOKUMENTIERE KONKRET

- Vorfälle, Datum, Beteiligte und mögliche Zeugen
- Gespräche mit Führungskraft, Betriebsrat oder HR
- Beschwerden, Antworten und deine Abhilfversuche
- Warum weitere Versuche unzumutbar oder aussichtslos waren

DEIN NACHWEISORDNER

E-Mails · Gesprächsnotizen · ärztliche Unterlagen · Beschwerdeverläufe · eigene Chronologie

WEGE 5 & 6

Familie, Pflege & objektiv notwendige Teilzeit

5

Familie, Partnerschaft oder Pflege

Familiäre Gründe können eine Eigenkündigung rechtfertigen. Entscheidend ist, warum die Beendigung für deine konkrete Lebenssituation erforderlich und zumutbar war.

MÖGLICHE KONSTELLATIONEN

- Zusammenzug mit Ehe- oder eingetragenen Lebenspartner
- Fortsetzung oder Wiederherstellung einer bestehenden eheähnlichen Lebensgemeinschaft
- Gemeinsame Erziehung eines Kindes sicherstellen
- Versorgung oder Pflege von Angehörigen ermöglichen

HILFREICHE NACHWEISE

Wohnorte und Distanzen · Betreuungsbedarf · Pflegegrad · Arbeitszeiten · fehlende Alternativen

6

Du kannst objektiv nur noch weniger arbeiten

Wenn für dich objektiv nur noch eine geringere Arbeitszeit möglich ist und dein Arbeitgeber die notwendige Teilzeit nicht anbieten kann, kann ein wichtiger Grund vorliegen.

WICHTIG

Der bloße Wunsch nach Teilzeit reicht nicht.

VORHER KLÄREN

- ☐ Warum ist die Reduzierung objektiv erforderlich?
- ☐ Welche Arbeitszeit ist realistisch möglich?
- ☐ Wurde Teilzeit konkret beantragt?
- ☐ Wie hat der Arbeitgeber reagiert?
- ☐ Welche Alternativen wurden geprüft?

Antrag und Arbeitgeberantwort schriftlich sichern.

WEG 7

Qualifizierung & weitere wichtige Gründe

7

Qualifizierung oder berufliche Neuorientierung

Die Aufgabe eines Jobs für eine qualifizierende Maßnahme kann unter bestimmten Voraussetzungen als wichtiger Grund anerkannt werden.

BESONDERS KLARE KONSTELLATION

- ☐ Du beginnst eine abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahme.
- ☐ Ein Bildungsgutschein wurde bewilligt oder wird bewilligt.
- ☐ Dies steht bereits zum Zeitpunkt deiner Kündigung fest.

EINZELFALL

Auch andere Weiterbildungen können anerkannt werden – aber nicht automatisch.

Weitere mögliche wichtige Gründe

01 Gesetzeswidrige oder sittenwidrige Arbeitsbedingungen

02 Sittenwidrige Bezahlung

03 Insolvenz des Arbeitgebers

04 Erhebliche Beeinträchtigung von Grundrechten

05 Bestimmte Wechsel von unbefristet zu befristet

06 Bestimmte Konstellationen bei Transfergesellschaften

Diese Beispiele sind keine Freifahrtscheine. Lass deinen konkreten Sachverhalt vor der Kündigung prüfen.

WARNSIGNALE

Das reicht allein nicht

Diese Aussagen sind für sich allein normalerweise kein anerkannter wichtiger Grund:



Ich möchte mich beruflich verändern.



Ich möchte mich selbstständig machen.



Ich möchte künftig nur noch Teilzeit arbeiten.



Ich bekomme eine Abfindung.



Ich möchte den Arbeitsplatz für jemand Jüngeren freimachen.



Ich bin in einem Alter, in dem ich nicht mehr arbeiten möchte.

Dein Nachweisordner vor der Kündigung

- ☐ Chronologische Übersicht der entscheidenden Ereignisse
- ☐ Arbeitsvertrag, Kündigungsfrist und relevante Schreiben
- ☐ E-Mails, Gesprächsnotizen, HR- oder Betriebsratskontakte
- ☐ Ärztliche oder familiäre Nachweise, soweit erforderlich
- ☐ Dokumentierte Versuche, die Ursache ohne Kündigung zu lösen
- ☐ Bei Aufhebungsvertrag: Kündigungsandrohung, Grund, Termin und Abfindungslogik

Was nicht dokumentiert ist, lässt sich später schwerer belegen.

SPERRZEIT

Die korrigierte Rechnung

Sperrzeit und Anspruchsminderung sind zwei Rechtsfolgen.
Für die Auszahlung nach der Sperrzeit zählt der gekürzte Restanspruch.

BEISPIEL: URSPRÜNGLICHER ANSPRUCH 12 MONATE

$$360 \text{ Tage} \quad - 90 \text{ Tage} \quad = 270 \text{ Tage}$$

12 Wochen
0 € ALG 1

danach ca. 9 Monate
ALG 1-Auszahlung

DAS BEDEUTET KONKRET

- Während der 12-wöchigen Sperrzeit wird kein ALG 1 ausgezahlt.
- Die ursprüngliche Anspruchsdauer wird bei 12 Wochen Arbeitsaufgabe mindestens um ein Viertel gemindert.
- Bei ursprünglich 12 Monaten bleiben nach Ende der Sperrzeit vereinfacht rund 9 Monate Auszahlung.

AUFHEBUNGSVERTRAG

Sperrzeit ist nicht Ruhen des Anspruchs

SPERRZEIT · § 159 SGB III

Folge deines Verhaltens

- Du hast die Arbeitslosigkeit selbst verursacht oder mitverursacht.
- Während der Sperrzeit wird nicht gezahlt.
- Die Anspruchsdauer wird gemindert.
- Ein wichtiger Grund kann die Sperrzeit verhindern.

RUHEN · § 158 SGB III

Folge des zu frühen Endes

- Du erhältst eine Abfindung oder Entlassungsentschädigung.
- Das Arbeitsverhältnis endet vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
- ALG 1 kann bis zum fiktiven Ablauf der Frist ruhen.
- Das kann auch ohne Sperrzeit passieren.

DIE ZENTRALE REGEL

Die ordentliche Kündigungsfrist einhalten.

Sonst kann der Anspruch trotz vermiedener Sperrzeit zunächst ruhen.

ABFINDUNG: KLARE INTERNE KONSTELLATION

Bis 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr kann bei konkret drohender betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung eine besonders klare Fallgestaltung sein. Es bleibt trotzdem eine Einzelfallprüfung.

$0,5 \times \text{Gehalt} \times \text{Jahre}$

Nicht unterschreiben, bevor Termin und Grund geprüft sind.

FRISTEN & CHECKLISTE

Diese Termine entscheiden mit

01

Arbeitsuchend melden

Spätestens 3 Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses. Erfährst du später davon: innerhalb von 3 Tagen.

02

Arbeitslos melden

Spätestens am ersten Tag ohne Beschäftigung. Die Arbeitslosmeldung ist von der Arbeitsuchendmeldung getrennt.

03

Verspätung vermeiden

Eine verspätete Arbeitsuchendmeldung kann allein eine einwöchige Sperrzeit auslösen.

Die 7-Punkte-Checkliste vor deiner Unterschrift

- ☐ Habe ich grundsätzlich Anspruch auf ALG 1?
- ☐ Wer beendet mein Arbeitsverhältnis?
- ☐ Liegt bei Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ein wichtiger Grund vor?
- ☐ Kann ich diesen wichtigen Grund belegen?
- ☐ Habe ich – soweit zumutbar – vorher versucht, die Situation anders zu lösen?
- ☐ Wird die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten?
- ☐ Habe ich mich rechtzeitig arbeitsuchend gemeldet?

Erst prüfen. Dann unterschreiben!

FÖRDERUNG

Warum eine Sperrzeit deinen Übergang erschweren kann

DIE DIFFERENZIERTE WAHRHEIT

Eine Sperrzeit schließt nicht automatisch jede anschließende Fördermöglichkeit aus.

Sie kann aber den Zugang, das Timing und den verbleibenden Spielraum für Weiterbildung, AVGS-Gründungsberatung und Gründungszuschuss deutlich erschweren. Förderentscheidungen bleiben individuell und teilweise Ermessensleistungen.

DESHALB: FÖRDERWEG VOR DEM AUSSTIEG PLANEN , NICHT DANACH.

WEITERBILDUNG & AVGS

Nicht pauschal ausgeschlossen, aber kein Automatismus. Die Agentur prüft Fördervoraussetzungen, Zweckmäßigkeit und Zeitpunkt im Einzelfall.

- Wunschmaßnahme frühzeitig ansprechen
- Bildungsgutschein oder AVGS vorab klären
- Kündigung nicht auf eine unverbindliche Hoffnung stützen

GRÜNDUNGSZUSCHUSS

Bei Aufnahme der hauptberuflichen Selbstständigkeit brauchst du grundsätzlich noch mindestens 150 Tage ALG-1-Restanspruch.

- Während einer laufenden Sperrzeit fehlt der materielle Zahlungsanspruch für den Start.
- Die Anspruchsminderung verkleinert dein nutzbares Startfenster.
- Gründungszeitpunkt, Antrag und Resttage gemeinsam planen.

DEINE SINNVOLLE REIHENFOLGE

1

Anspruch & Ausstiegsweg prüfen

2

Nachweise und Termine sichern

3

Förderstrategie abstimmen

4

Erst dann beenden und melden



Du willst deinen Job nicht einfach verlassen, sondern deinen Übergang in die Selbstständigkeit vorbereiten?

“

Schon die Infos, die Tipps und die Ratschläge vor meiner Kündigung waren super hilfreich und haben mir das notwendige Vertrauen gegeben.

LENA CLAUSSEN · Hypnosecoachin für Leistungssportler



Buche dein kostenfreies
Aufbruchsgespräch



Ich würde mich freuen im Aufbruchsgespräch mehr über deine aktuelle Situation zu erfahren, um deinen nächsten Schritt gemeinsam sinnvoll zu gestalten.

Dein Erik

RECHTSSTAND: 30.08.2026

Diese Mini Guide dient der allgemeinen Orientierung und ersetzt keine Rechtsberatung. Ob eine Sperrzeit eintritt, entscheidet die Bundesagentur für Arbeit anhand des Einzelfalls und der Nachweise.

Quellen: SGB III §§ 38, 93, 148, 149, 158, 159 · BA Merkblatt 1 · BA Fachliche Weisungen § 159 (07/2026) · BA Fachliche Weisungen Gründungszuschuss

MACH DEIN EIGENES DING.

[ERIKFRANKE.COM](https://erikfranke.com)