

L 3 AL 747/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung

3
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 9 AL 4436/05

Datum
16.01.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 747/07

Datum
21.01.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Rechtmäßigkeit einer von der Beklagten festgestellten Sperrzeit im Zeitraum vom 03.07.2005 bis 24.09.2005 streitig.

Der 1981 geborene Kläger schloss im Juli 2001 eine Ausbildung zum Koch ab. Nach einer Beschäftigung vom 03.05.2001 bis 31.12.2001 als Getränkeausfahrer und der Ableistung des Zivildienstes bis 31.10.2002 bezog er zunächst für die Zeit vom 01.11.2002 bis 14.12.2002 Arbeitslosengeld. In der Zeit vom 15.12.2002 bis 31.03.2003, 15.04.2003 bis 03.11.2003 und 25.11.2003 bis 31.03.2004 war er als Jungkoch in der Schweiz beschäftigt. Vom 06.11.2003 bis 24.12.2003, vom 01.04.2004 bis 08.04.2004 und vom 14.04.2004 bis 05.07.2004 bezog er erneut Arbeitslosengeld. Zum 06.07.2004 teilte er die Aufnahme einer Beschäftigung als Koch in der Schweiz mit. Am 07.07.2005 meldete er sich erneut arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. In der Arbeitsbescheinigung der Firma F. GmbH, Villa D., R., vom 01.08.2005 ist eine arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 02.07.2005 zum 02.07.2005 angegeben worden. Anlass sei ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers gewesen, eine Abmahnung wegen des selben Verhaltens sei am 25. Mai 2005 erfolgt. Die Kündigung sei am 04.07.2005 zugestellt worden.

Der Kläger teilte auf Anfrage der Beklagten mit, dass die fristlose Kündigung nach einer Krankmeldung erfolgt sei. Eine grobe Verletzung des Arbeitsvertrages sei mit einer am 18.07.2005 erhobenen Kündigungsschutzklage bestritten worden. Es habe nie Abmahnungen oder Beschwerden des Arbeitgebers gegeben. Für ihn gebe es keine ersichtlichen Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung.

In der nach Verweisung durch das Arbeitsgericht Reutlingen vor dem Arbeitsgericht Freiburg - Kammern Villingen-Schwenningen (Az.: 12 Ca 373/05) geführten Kündigungsschutzklage beantragte der Kläger u.a. die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 02.07.2005 nicht zum selben Tag aufgelöst worden ist, sondern bis 31.07.2005 zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht. Der Klagebegründung in diesem Verfahren war eine Kündigung des Klägers vom 20.07.2004 beigelegt, in der er das bestehende Arbeitsverhältnis mit der Fa. F. GmbH "fristgerecht zum 01.08.2005" kündigte.

In der vom Arbeitgeber vorgelegten fristlosen Kündigung vom 02. Juli 2005 ist folgendes ausgeführt worden:

"Fristlose Kündigung:

Hiermit kündige ich Ihnen fristlos zum heutigen Tag:

Grund:

Trotz mehrmaliger mündlicher Abmahnung, und der schriftlichen vom 25. Mai 2005

1. verspäteter Dienstantritt (übernächtigt/alkoholisiert) 2. vom Arbeitsplatz verwiesen, da alkoholisiert (Christi Himmelfahrt) 3. nicht zum Dienst erschienen sind

sind Sie heute wieder nicht zum Dienst um 10 Uhr erschienen.

Gegen 11.15 Uhr habe ich Sie am Haus vorbeigehen sehen und Sie waren augenscheinlich noch immer betrunken. Meine Ankündigung bei der letzten Abmahnung, sie fristlos zu entlassen, sollten sie noch einmal alkoholisiert zum Dienst erscheinen, hat sie wohl bewogen zum Arzt zu gehen. Bei einem Telefonat gegen 14 Uhr haben sie erklärt, dass der Arzt festgestellt hat, dass sie noch immer betrunken sind und sie dies auch dem Arzt bestätigt haben."

Mit Bescheid vom 11.08.2005 stellte die Beklagte das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 03.07.2005 bis 24.09.2005 wegen des Eintritts einer Sperrzeit sowie die Minderung des Anspruches auf Arbeitslosengeld um 90 Tage fest. Für die Zeit ab 25.09.2005 bewilligte sie ihm Arbeitslosengeld nach einem Bemessungsentgelt in Höhe von 58,28 EUR für 354 Kalendertage (vgl. Verfügung/Kassenanordnung vom 11.08.2005, Bl. 74 d. Akten). Mit dem hiergegen erhobenen Widerspruch verwies der Kläger auf die gegen die fristlose Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage und bat unter Vorlage des Protokolls des Arbeitsgerichts Freiburg, Kammern Villingen/Schwenningen vom 16.11.2005 um eine Abhilfeentscheidung innerhalb des Widerspruchsverfahrens. Danach einigten sich die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich auf die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses aufgrund einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Juli 2005. Des weiteren verpflichtete sich der beklagte Arbeitgeber, für den Monat Juni 2005 eine Entgeltabrechnung unter Zugrundelegung von 1345 EUR brutto sowie eines Sonntagsentgeltes in Höhe von 120 EUR zu erteilen und an den Kläger zu bezahlen. Der Arbeitgeber verpflichtete sich zudem, an den Kläger für den Monat Juli 2005 1000 EUR brutto zu bezahlen und ihm hierüber ebenfalls eine entsprechende Abrechnung zu erteilen. Der Kläger hat sich in diesem Vergleich verpflichtet, Zweitschriften der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die Zeit bis einschließlich 08. Juli 2005 an seinen Arbeitgeber zu übersenden. Am 10.11.2005 teilte der Kläger die Aufnahme einer mehr als geringfügigen Beschäftigung zum 25.12.2005 mit. Mit Widerspruchsbescheid vom 06.12.2005 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Sie hielt daran fest, dass vertragswidriges Verhalten zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geführt habe.

Hiergegen hat der Kläger am 22.12.2005 Klage beim Sozialgericht Reutlingen (SG) erhoben.

Zur Begründung hat er auf den vor dem Arbeitsgericht Freiburg geschlossenen Vergleich vom 16.11.2005 verwiesen, wonach die fristlose Kündigung in eine fristgerechte Kündigung umgewandelt worden sei. Dieser Umwandlung habe die Tatsache zugrunde gelegen, dass der frühere Arbeitgeber eben nicht habe nachweisen können, dass er verspätet zum Dienst erschienen und alkoholisiert gewesen sei. Der Kläger hat eine Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 02.07.2005 des Facharztes für Innere Medizin Dr. B., R., mit der Diagnose "G43.9 G" vorgelegt sowie eine Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von Dr. S. vom 04.07.2005, welche eine Arbeitsunfähigkeit vom 04.07.2005 bis 08.07.2005 mit der Diagnose "M 53.99" bescheinigt. Des Weiteren hat er eine "Ärztliche Bescheinigung zur Vorlage beim Sozialgericht Reutlingen" des Dr. B. vom 27. September 2006 zu den Akten gereicht, in der ausgeführt wird, dass er - der Kläger - am 02.07.2005 einmalig und erstmalig wegen einer Migräne in Behandlung gewesen sei. Ein Hinweis, dass der Patient zu diesem Zeitpunkt alkoholisiert gewesen sei, habe sich nicht ergeben. Es habe sich auch kein Hinweis auf einen Foeter alcoholicus ergeben und auch vegetative Zeichen wie Gesichtsrötung, Schwitzen o. ä., welche auf einen Alkoholgenuß hätten hindeuten können, hätten nicht vorgelegen.

Das SG hat die Akten des Arbeitsgerichts Freiburg (12 Ca 373/05) beigezogen und hat den Geschäftsführer der Firma F. GmbH, L., schriftlich als Zeugen angehört. Mit Gerichtsbescheid vom 16.01.2007 hat es die Klage abgewiesen. Es ist der Argumentation des Widerspruchsbescheides gefolgt und davon ausgegangen, dass der Kläger durch arbeitsvertragswidriges Verhalten die Kündigung durch seinen Arbeitgeber herbeigeführt habe, ohne hierfür einen wichtigen Grund gehabt zu haben. Der Kläger sei am 02.07.2005 unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen. Entgegen seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung habe er dem Arbeitgeber den Grund für sein Fernbleiben an diesem Tag weder telefonisch noch persönlich unverzüglich spätestens zum vorgesehenen Dienstantritt um 10 Uhr mitgeteilt. Ein gegen 10.30 Uhr vom Geschäftsführer Engler getätigter Anruf beim Kläger habe ergeben, dass dieser nach Aussage seines Kumpels noch sturzbetrunken und nicht wach zu bekommen gewesen sei. Auch wenn zu Gunsten des Klägers unterstellt werde, er habe sich von dem nach Aussagen seines Kumpels offensichtlich zuvor genossenen Alkohols bereits wieder einigermaßen erholt, bleibe festzustellen, dass er zum wiederholten Male unter Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ohne Mitteilung eines triftigen Grundes nicht zum vorgesehenen Dienstbeginn an seiner Arbeitsstelle erschienen sei. Das unentschuldigte Nichterscheinen habe dann zur Folge gehabt, dass sich der Kläger von dem um die Mittagszeit einmalig und erstmalig konsultierten Internisten Dr. B. laut dessen Bescheinigung wegen einer Migräne habe krank schreiben lassen, wohingegen er kurz darauf gegen 14 Uhr bei einem Telefonat mit dem Geschäftsführer Engler behauptet habe, er habe nicht zur Arbeit kommen können, weil er am Vorabend gestürzt sei. Auch im Klageverfahren sei im Widerspruch zur Bescheinigung des Dr. B. behauptet worden, die Arbeitsunfähigkeit am 02.07.2005 sei durch Rückenbeschwerden bedingt gewesen. Zur Überzeugung des Gerichts stehe aber fest, dass der Kläger nachdem er in den vorangegangenen Monaten schon mehrere Male unter Alkoholeinwirkung entweder gar nicht, verspätet oder nicht ausreichend und zuverlässig arbeitsfähig zum Dienst erschienen sei, auch am 02.07.2006 jedenfalls ein rechtzeitiges Erscheinen am Arbeitsplatz verschlafen und auch einmal mehr nicht unverzüglich spätestens zum Zeitpunkt des festgelegten Dienstantritts sein Fernbleiben entschuldigt habe. Ihm habe klar sein müssen, dass es in einem Gastronomiebetrieb wie dem seines Arbeitgebers für diesen enorm wichtig gewesen sei, so früh wie möglich Bescheid zu wissen, ob man zur Bewältigung der bis zur Mittagszeit in der Küche anfallenden Arbeiten mit der Arbeitskraft des Klägers habe rechnen können oder nicht. Am 03.07.2005 sei daher eine Sperrzeit mit der Regeldauer von 12 Wochen eingetreten.

Gegen den am 26.01.2007 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 12.02.2007 Berufung eingelegt. Er führt ergänzend zu seinem bisherigen Vortrag aus, dass er seiner Pflicht entsprechend am ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit bei Herrn Dr. B. vorstellig geworden sei. Weshalb Dr. B. die Diagnose einer Migräne gestellt habe, könne er nicht beantworten. Tatsache sei, dass er bei Dr. B. wegen Rückenbeschwerden vorstellig geworden sei. Ob eventuell auch über eine Migräne gesprochen worden sei, sei ihm nicht mehr erinnerlich. Er habe die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung pflichtgemäß beim Arbeitgeber abgegeben. Sie basiere jedenfalls nicht auf einem Folgezustand nach Alkoholisierung. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass der Arbeitgeber um 10.30 Uhr bei ihm angerufen habe. Im Übrigen habe er auch nicht, wie vom Geschäftsführer Engler behauptet, um 14 Uhr mit diesem telefoniert. Eine Abmahnung vom 25.05.2005 sei ihm nie zugegangen. Der Kläger hat nach Aufforderung des Senats seinen Arbeitsvertrag mit der Firma F. GmbH vom 20.07.2004 vorgelegt. Nach § 7 dieses Vertrages war er verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen seien die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen und - um die Schichtpläne aufrecht erhalten zu können - sei eine plötzliche Arbeitsverhinderung mindestens telefonisch vor Dienstbeginn anzuzeigen. Im Falle einer Erkrankung war er verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsverhinderung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren

voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Der Senat hat den Geschäftsführer der F. GmbH L. zunächst schriftlich gehört, worauf dieser die schriftliche Abmahnung vom 25.05.2005 zu den Akten gereicht hat. In seinem Schreiben vom 4.05.2007 führt er aus, dass er den Kläger am 25. Mai 2005 aus der Küche verwiesen habe, weil er sichtlich betrunken und eine Gefahr für sich und die anderen Mitarbeiter dargestellt habe. Die schriftliche Abmahnung wegen Trunkenheit im Dienst sei nur die letzte Konsequenz gewesen, weil er sich bei mehreren zuvor ausgesprochenen Verwarnungen nicht einsichtig gezeigt habe. Die schriftliche Abmahnung habe er ihm direkt im Anschluss an den Verweis aus der Küche persönlich ausgehändigt. Der Berichterstatter des Senats hat den Geschäftsführer Engler am 29.10.2007 als Zeugen gehört. Auf dessen Aussage und die Niederschrift vom 29.10.2007 (Bl. 47/49 der Akten) wird verwiesen. Des Weiteren hat der Senat die Akten des Arbeitsgerichts Freiburg - Kammern Villingen-Schwenningen - mit dem Aktenzeichen 12 Ca 373/05 in der Rechtssache des Klägers gegen die Firma F. GmbH Villa D. beigezogen. Der Kläger trägt vor, dass er - soweit er sich erinnern könne - das Arbeitsverhältnis im Mai 2004 fristgerecht auf den "31.07.2004" gekündigt habe. Die Kündigung sei erfolgt, weil er sich habe verändern und wieder in der Schweiz habe arbeiten wollen.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Reutlingen vom 16. Januar 2007 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 11. August 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06. Dezember 2005 zu verurteilen, ihm auch für die Zeit vom 03. Juli 2005 bis 24. September 2005 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die beigezogenen Akten der Beklagten, des Arbeitsgerichts Freiburg, Kammern Villingen-Schwenningen Az: 12 Ca 373/05 sowie auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht erhobene und auch im Übrigen zulässige Berufung, über die der Senat im Einverständnis der Beteiligten gemäß [§ 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden kann, bleibt in der Sache ohne Erfolg.

Die Beklagte hat zurecht das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 03.07.2005 bis 24.09.2005 sowie die Minderung des Anspruches auf Arbeitslosengeld um 90 Tage festgestellt.

Gegenstand des Streitstreits ist lediglich der Bescheid vom 11.08.2005 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06.12.2005. Der nicht in den Akten vorliegende Bescheid, mit welchem dem Kläger Arbeitslosengeld ab 25.09.2005 bewilligt wurde, ist nicht Gegenstand des Verfahrens geworden, weil er den Bescheid vom 11.08.2005 nicht gemäß [§ 86](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) abgeändert hat. Vielmehr hat die Beklagte dem Antrag des Klägers auf Gewährung von Arbeitslosengeld für die Zeit ab 25.09.2005 mit diesem Bescheid entsprochen. Mit seinem Widerspruch und in dem nachfolgenden Klage- und Berufungsverfahren hat der Kläger auch nur Einwendungen gegen die festgestellte Sperrzeit erhoben. Die Regelungen des Bewilligungsbescheides sind daher weder Gegenstand des Verwaltungs- noch des gerichtlichen Verfahrens geworden. Für die Einbeziehung des Bewilligungsbescheides besteht auch keine Notwendigkeit, weil die Beklagte für den Fall des Obsiegens des Klägers verpflichtet wäre, ihm Arbeitslosengeld ab Antragstellung bzw. nach Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zu gewähren und entsprechend auch die Anspruchsdauer zu korrigieren.

Ob dem Kläger der Vorwurf arbeitsvertragswidrigen Verhaltens gemacht werden kann und ob aufgrund dieses Verhaltens eine Sperrzeit bereits ab 03.07.2005 eingetreten ist, kann der Senat dahingestellt sein lassen, wobei auch der Senat aus den vom SG genannten Gründen an dem Vorwurf des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens und einer hieraus resultierenden zwölfwöchigen Sperrzeit keine begründeten Zweifel hat. Das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld folgt aber für den oben genannten streitgegenständlichen Zeitraum bereits aus dem Umstand, dass der Kläger aufgrund des vor dem Arbeitsgericht Freiburg geschlossenen Vergleiches Arbeitsentgelt für die Zeit bis 31.07.2005 erhalten hat und jedenfalls wegen der Eigenkündigung zum 31.07.2005 ohne Anschlussarbeitsverhältnis eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten ist. Beide Umstände begründen ebenfalls ein Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld im streitgegenständlichen Zeitraum. Hierauf hat der Senat in seiner Verfügung vom 18.09.2008 hingewiesen.

Nach [§ 143 Abs. 1 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld während der Zeit, für die der Arbeitslose Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat. Nach § 1 des vor dem Arbeitsgericht Freiburg - Kammern Villingen-Schwenningen - mit dem Aktenzeichen 12 Ca 373/05 geschlossenen Vergleiches hat das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung mit Ablauf des 31.07.2005 geendet (die bereits zuvor ausgesprochene Kündigung des Klägers zum selben Zeitpunkt wurde dabei offensichtlich nicht berücksichtigt). § 3 des Vergleiches bestimmte, dass der Arbeitgeber für den Monat Juli 1000,- EUR zu zahlen und hierüber eine entsprechende Abrechnung zu erstellen hatte. Diese ist auch zur Auszahlung gekommen, weil die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 08.12.2008 einen Anspruchsübergang gegenüber dem Arbeitgeber des Klägers nicht mehr geltend gemacht hat. Hat der Kläger somit für den Juli 2007 Arbeitsentgelt erhalten, so ruht für diese Zeit der Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Gemäß [§ 144 Abs. 1 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld darüber hinaus für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt u.a. nach [§ 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 1](#), 1. Alt. SGB III vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

Der Kläger hat durch seine schriftliche Kündigung vom 20.07.2004 das zwischen ihm und der Fa. F. GmbH bestehende Arbeitsverhältnis zum 31.07.2005 beendet und dadurch die zum 01.08.2005 eingetretene Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Denn er verfügte weder zum Zeitpunkt

seiner Kündigung noch zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über ein - nahtloses - Anschlussarbeitsverhältnis. Die mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretene Arbeitslosigkeit hat er damit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Maßgeblich ist hierbei nicht, ob das Beschäftigungsverhältnis schuldhaft beendet wurde, sondern ob die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Ein Irrtum über die Rechtsfolge der Kündigung, d. h. über den Eintritt der Sperrzeit, ist daher im Rahmen des Verschuldens unerheblich. Die Arbeitslosigkeit ist immer dann vorsätzlich herbeigeführt, wenn keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz bestand. Grob fahrlässig handelt, wer vernünftigerweise auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt mit einem Anschlussarbeitsplatz nicht rechnen konnte (vgl. hierzu Niesel, SGB III, 4. Aufl., § 144 Rz. 26f. m. w. N.). Über ein nahtloses Anschlussarbeitsverhältnis verfügte der Kläger jedoch nicht. Die Aufnahme einer Beschäftigung zeigte er der Beklagten erst am 10.11.2005 mit Wirkung ab 25.12.2005 an. Eine konkrete Aussicht auf ein solches hat er weder in der von ihm eingereichten schriftlichen Stellungnahme vom 11.12.2008 noch zuvor behauptet. Die Absicht, sich verändern und wieder in der Schweiz arbeiten zu wollen, reicht hierfür keinesfalls aus.

Diese Kündigung war für die ab 01.08.2005 eingetretene Arbeitslosigkeit auch kausal, was sich schon daraus ergibt, dass der Kläger im arbeitsgerichtlichen Verfahren nur auf eine Weiterbeschäftigung bis 31.07.2005 geklagt hat. Die Beendigung des bereits gekündigten Arbeitsverhältnisses stand daher, soweit es die Zeit ab 01.08.2005 anbelangt, von vornherein fest.

Der Kläger kann sich auch nicht auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes berufen. Eine Sperrzeit soll nach dem Willen des Gesetzgebers nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund muss objektiv vorliegen und auch den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses decken. D. h. der Arbeitnehmer muss einen wichtigen Grund dafür haben, dass er das Beschäftigungsverhältnis gerade zu dem von ihm gewählten Zeitpunkt beendet. Im Rahmen der Arbeitsaufgabe sind Umstände als wichtige Gründe anzuerkennen, die dem Arbeitnehmer nach verständigem Ermessen die Fortsetzung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen (vgl. hierzu Niesel, SGB III, 4. Aufl., § 144 Rz. 120 u. 125 f. m.w.N.). Solche Gründe hat der Kläger indes nicht vorgetragen, zumal die Kündigung bereits unmittelbar nach Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgte.

Die für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen begründen auch keine besondere Härte und rechtfertigen es daher auch nicht, die nach [§ 144 Abs. 3 S. 1 SGB III](#) eintretende Regelsperrzeit von zwölf Wochen auf sechs Wochen zu verkürzen. Denn unter Berücksichtigung der für die Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen ist die Feststellung der Regelsperrzeit nicht unverhältnismäßig. Dabei können außerhalb des Sperrzeitbestandes liegende sowie nach Eintritt der Sperrzeit begründenden Ereignisse eintretende Umstände i. d. R. keine Berücksichtigung finden (vgl. Niesel, SGB III, 4. Aufl., § 144 Rz. 160 ff.). Gleiches gilt für persönliche und wirtschaftliche Umstände. Besondere über den Regeltatbestand hinausgehende Belastungen, die eine Sperrzeit von 12 Wochen als unverhältnismäßig erscheinen lassen könnten, liegen hier nicht vor.

Die zwölfwöchige Sperrzeit beginnt gemäß [§ 144 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 SGB III](#) am 01.08.2007. Dem steht nicht entgegen, dass die Beklagte Arbeitslosengeld bereits ab 25.09.2005 bewilligt hat. Über die Rücknahme dieses begünstigenden Verwaltungsaktes hat der Senat nicht zu entscheiden. Gemäß [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) tritt jedoch auch aufgrund dieser Sperrzeit eine Minderung der Anspruchsdauer um ein Viertel, mithin bei einer Anspruchsdauer von 360 Tagen um 90 Tage ein, sodass auch diese Regelung im angefochtenen Bescheid nicht zu beanstanden ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-01-27