

L 7 AL 5679/08

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 8 AL 86/08
Datum
12.11.2008
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 AL 5679/08
Datum
16.04.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 12. November 2008 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt Arbeitslosengeld (Alg), das ihm die Beklagte wegen Erlöschens des Anspruchs verweigert.

Der 1970 geborene Kläger nahm nach dem Abschluss seiner Ausbildung zum Bürokaufmann im Jahre 1992 immer wieder kurzfristige Arbeitsverhältnisse als Anlagenbediener, Arbeiter, Fahrer, Maschinenbediener oder Leiharbeiter auf, unterbrochen von Zeiten der Arbeitslosigkeit. Anlässlich einer beabsichtigten Umschulung zum Berufskraftfahrer wurde auf Antrag der Beklagten am 22. Juni 1999 ein ärztliches Gutachten erstellt, das dem Kläger attestiert, vollschichtig leichte und mittelschwere Arbeiten unter Ausschluss von Belastungen durch Staub, Rauch, Gase und Dämpfe verrichten zu können. Weiter wird in dem Gutachten ausgeführt, dass der Kläger nicht an allen vorgeschriebenen Untersuchungen teilgenommen habe und deshalb eine abschließende Beurteilung nicht erfolgen könne. Die allgemeine Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit sei durch die atopische Veranlagung (Allergie) eingeschränkt. Er sei für Feuchtarbeiten ungeeignet und müsse den Kontakt zu den im Allergiepass aufgeführten Chemikalien soweit wie möglich meiden. Außerdem dürfe er nicht ständigen inhalativen Reizen am Arbeitsplatz ausgesetzt sein.

Eine am 15. Juni 1999 begonnene Tätigkeit als Lagerhelfer beendete der Kläger am 22. Juni 1999. Auf seine am 21. Juni 1999 erfolgte Arbeitslosmeldung teilte er auf Anfrage der Beklagten als Gründe hierfür mit, die Arbeit sei für ihn zu anspruchsvoll gewesen und er habe sich dabei überfordert gefühlt. Er habe die Tätigkeit als Lagerist nicht gelernt, er könne nicht selbstständig, sondern nur auf Weisung arbeiten. Für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses habe ein wichtiger Grund bestanden, denn er sei mit der Arbeit nicht zurechtgekommen.

Gegen die daraufhin mit Bescheid vom 14. September 1999 festgestellte Sperrzeit von zwölf Wochen erhob der Kläger Widerspruch, der durch Widerspruchsbescheid vom 7. Dezember 1999 zurückgewiesen wurde.

Von Juli 1999 bis November 2000 war der Kläger bei dem Personalvermittlungsunternehmen Manpower als Leiharbeiter beschäftigt. Im Dezember 2000 wechselte er zu dem Personaldienstleister Randstad. Am 3. April 2002 wurde dieses Arbeitsverhältnis von Arbeitgeberseite fristlos gekündigt, nachdem der Kläger trotz vorheriger Abmahnungen nicht zu einem Personalgespräch erschienen war. Nach Arbeitslosmeldung stellte die Beklagte mit Bescheid vom 26. April 2002 erneut eine Sperrzeit von zwölf Wochen fest. Der gegen diesen Bescheid erhobene Widerspruch wurde durch Widerspruchsbescheid vom 11. Juni 2002 zurückgewiesen.

Vom 15. bis zum 26. April 2002 war der Kläger über das Personalvermittlungsunternehmen Fehu Zeitarbeit als Produktionshelfer beschäftigt, kündigte dieses Arbeitsverhältnis jedoch, ohne hierfür bei der Arbeitsverwaltung zunächst Gründe zu nennen. Gegen die nach Arbeitslosmeldung am 29. April 2002 daraufhin mit Bescheid vom 28. August 2002 festgestellte Sperrzeit von zwölf Wochen erhob der Kläger mit Schreiben vom 3. September 2002 Widerspruch, den er damit begründete, ihm habe die Schichtarbeit nicht gepasst, das Betriebsklima sei nicht optimal gewesen, er sei gezwungen worden, auf die Schichtzulage zu verzichten und er habe zum Zeitpunkt seiner Kündigung schon die feste Zusage für ein neues Arbeitsverhältnis gehabt. Nach Herabsetzung der Sperrzeit auf drei Wochen mit Widerspruchsbescheid vom 30. Oktober 2002 erhob der Kläger hiergegen am 26. November 2002 Klage, die durch Urteil des Sozialgerichts Reutlingen (SG) vom 22. April 2004 abgewiesen wurde (Az.: S 8 AL 3078/02).

Ab 13. Mai 2002 war der Kläger für rund fünf Jahre bei der Firma Kaspar, St. Georgen, als Müllwerker beschäftigt. Nachdem ihm am 6. Mai 2007 die Fahrerlaubnis wegen Alkoholmissbrauchs entzogen worden war, teilte er am 7. Mai 2007 seinem Arbeitgeber mit, nicht mehr zur Arbeit zu kommen. Nach Arbeitslosmeldung am 7. Mai 2007 stellte die Beklagte mit Bescheid vom 8. Juni 2007 eine Sperrzeit von zwölf Wochen fest und wies im selben Bescheid darauf hin, dass der Anspruch auf Alg vollständig erlöschen könne, wenn der Kläger Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben habe, wobei alle Sperrzeiten, die innerhalb von zwölf Monaten vor Entstehung, im Zusammenhang mit der Entstehung und nach der Entstehung des Anspruchs auf Leistung eingetreten seien, zusammengerechnet würden. Weiter wurde der Kläger in dem Bescheid darauf hingewiesen, dass eine Sperrzeit dann eintrete, wenn er sich versicherungswidrig verhalte. Hiervon sei u.a. dann auszugehen, wenn er ohne wichtigen Grund das Beschäftigungsverhältnis selbst löse oder sich arbeitsvertragswidrig verhalte und hierdurch die Beschäftigungslosigkeit herbeiführe (Arbeitsaufgabe). Gegen diesen, mit Rechtsbehelfsbelehrung versehenen Bescheid, hat der Kläger keinen Rechtsbehelf eingelegt.

Vom 13. Juni bis 22. Juli 2007 war der Kläger bei dem Personalvermittlungsunternehmen DIW-Service GmbH beschäftigt, kündigte dieses Arbeitsverhältnis jedoch, weil er letztlich zu Unrecht darauf vertraute, ab 23. Juli 2007 ein Beschäftigungsverhältnis bei der R. P. GmbH antreten zu können.

Nach Alg-Bezug vom 29. Juli bis 3. September 2007, eintägiger Beschäftigung am 4. September 2007 bei der Firma M. und erneutem Alg-Bezug bis 11. September 2007 war der Kläger ab 12. September 2007 bei der Firma Personaldienste GmbH, Rottweil, als Leiharbeiter beschäftigt und von dieser als Produktionshelfer bei der Firma Mi., F.-W., eingesetzt. Am 26. Oktober 2007 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 4. November 2007. Am 5. November 2007 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. Er teilte schriftlich als Grund für seine Kündigung mit, es sei ihm nicht gelungen, die Arbeiten mit Winkelschleifmaschinen ordnungsgemäß auszuführen. Er habe seinen Arbeitgeber (Personaldienste GmbH) wiederholt darauf hingewiesen, dass es laufend Reklamationen gegeben habe, und um Versetzung an eine andere Arbeitsstelle gebeten. Dies sei jedoch angeblich nicht möglich gewesen. Es mache für ihn keinen Sinn, eine Arbeit fortzuführen, wenn das Ergebnis trotz aller Bemühungen nicht besser werde. Die Problematik habe ihn sogar soweit beschäftigt, dass er trotz Einnahme von Schlaftabletten keine Nachtruhe habe finden können.

Mit Bescheid vom 29. November 2007 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Anspruch auf Alg sei erloschen, weil er erneut Anlass für den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen gegeben habe. Seinem Antrag auf Alg vom 5. November 2007 könne daher nicht entsprochen werden. Er habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der Firma Personaldienste GmbH durch eigene Kündigung selbst gelöst. Die von ihm geltend gemachte Unzumutbarkeit des Arbeitsplatzes stelle keinen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelung dar und könne den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen bei Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft nicht abwenden. Damit habe er Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Gesamtdauer von mindestens 21 Wochen gegeben, was zum Erlöschen seines Leistungsanspruchs führe.

Gegen diesen Bescheid hat der Kläger am 30. November 2007 Widerspruch erhoben und zur Begründung geltend gemacht, er habe nicht erneut Anlass zum Eintritt einer Sperrzeit gegeben, da schon die erste gegen ihn verhängte Sperrzeit nicht richtig gewesen sei. Deshalb werde diese Sperrzeit von ihm nicht anerkannt und müsse folgerichtig das Alg bewilligt werden. Man könne die damals gegen ihn verhängte Sperrzeit mit der jetzigen nicht zusammenzählen, da auch die jetzige nicht korrekt sei. Er habe wichtige Gründe für seine Kündigung gegenüber der. gehabt, denn die Arbeit sei für ihn nicht zumutbar gewesen.

Auf telefonische Anfrage der Beklagten teilte die Firma Personaldienste GmbH am 13. Dezember 2007 mit, die Firma Mi. sei mit dem Kläger nicht unzufrieden gewesen. Nachdem der Kläger mehrmals bei der Personaldienste GmbH darüber geklagt habe, die Anforderungen der Firma Mi. nicht zu erfüllen, habe man dieser angeboten, den Kläger durch einen anderen Arbeitnehmer auszutauschen. Es sei jedoch nochmals von der Firma Mi. bestätigt worden, dass alles in Ordnung sei und man keinen Austausch wolle.

Mit Widerspruchsbescheid vom 14. Dezember 2007 hat die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dessen Arbeit habe zu keiner nennenswerten Beanstandung Anlass gegeben. Die Firma Mi. sei mit dem Kläger sehr zufrieden gewesen. Der Kläger wäre deshalb von Seiten der Personaldienste GmbH auch nicht gekündigt worden. Ein wichtiger Grund für die Kündigung des Klägers sei daher nicht erkennbar.

Am 8. Januar 2008 hat der Kläger Klage zum SG erhoben und die Aufhebung der Sperrzeit sowie des Erlöschensbescheids und die Verurteilung der Beklagten begehrt, ihm Alg in Höhe von 28,74 EUR täglich rückwirkend ab 5. November 2007 zu bezahlen. Als Gründe für seine Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat er geltend gemacht, er habe trotz mehrwöchiger Einlernzeit mit den Schleifgeräten nicht arbeiten können, ohne dass es ständig zu Reklamationen gekommen sei. Auch der deshalb vorgenommene Wechsel zum Sandstrahlen sei nicht erfolgreich gewesen. Er habe dadurch eine Entzündung in den Fingergelenken bekommen. Wiederholt habe er bei der Personaldienste GmbH deshalb um eine andere Arbeitsstelle gebeten. Aus dieser Problematik habe sich für ihn eine solche Krise ergeben, dass er nur noch mit Hilfe von Schlaftabletten habe einigermaßen Ruhe finden können. Dann sei auch noch eine Darmerkrankung hinzugekommen. Insgesamt hätten daher durchaus wichtige Gründe für seine Kündigung vorgelegen. Die vorgegebene Arbeit sei von ihm nicht ordnungsgemäß durchführbar gewesen und habe ihn krank gemacht. Weiter hat er vorgetragen, er habe seinen Hausarzt in Lauterbach konsultiert, der ihm Schlaftabletten, Medikamente für den Magen-Darm-Bereich und eine Salbe für seine entzündeten Fingergelenke verschrieben habe. Von der Schweigepflicht werde er jedoch seinen Hausarzt nicht entbinden.

Auf Nachfrage des SG hat die Firma Mi. mitgeteilt, für die Strahlarbeiten und die Schleifarbeit seien keine Vorkenntnisse vorhanden gewesen. Der Kläger habe den Anforderungen teilweise entsprochen, das Strahlbild sei jedoch ungleichmäßig erfolgt und die Schleifarbeiten seien unbefriedigend gewesen. Dass der Arbeitsversuch mit Sandstrahlen beim Kläger zu Entzündungen in den Fingergelenken geführt habe, könne nicht bestätigt werden. Der Kläger habe nur an einem einzigen Tag wegen Krankheit gefehlt. Auf Dauer wäre eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht möglich gewesen. Durch die sehr hohe Auslastung seien sie jedoch über jeden Mitarbeiter froh gewesen.

Die Personaldienste GmbH teilte mit am 28. Juli 2008 beim SG eingegangenen Schreiben mit, auch auf mehrfache Nachfragen habe die Firma Mi. keine Mängel an der Arbeit des Klägers geäußert. Der Kläger habe zwar mehrfach gesagt, dass er keine befriedigende Leistung erbringen könne, er sei aber nach Rücksprache mit dem Kunden dahingehend beruhigt worden, dass alles in bester Ordnung sei und er sich

keine Sorgen machen müsse. Dies habe er damals auch so angenommen und nichts Gegenteiliges gesagt. Dem Kläger wäre eine andere Stelle angeboten worden, wenn dies aufgrund seiner Leistung und auf Bitte des Kunden nötig gewesen wäre. Der Kläger habe sich in keiner Weise über gesundheitliche Probleme geäußert, wobei die Stelle auch nicht unbedingt körperlich sehr anstrengend gewesen sei. Hätte der Kläger weiterhin seine Arbeit ausgeübt, hätte es keinen Anlass gegeben, ihn zu kündigen.

Mit Urteil vom 12. November 2008 hat das SG die Klage abgewiesen und zur Begründung unter Bezugnahme auf den streitgegenständlichen Bescheid ausgeführt, dass der Kläger im Sperrzeitbescheid vom 8. Juni 2007, der nicht angefochten worden und deshalb für die Beteiligten in der Sache bindend geworden sei, über das mögliche Erlöschen des Anspruchs bei erneuter Herbeiführung eines Sperrzeitatbestandes hingewiesen worden sei. Ein wichtiger Grund für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Personaldienste GmbH habe nicht vorgelegen. Da weder der Arbeitgeber des Klägers noch die Beschäftigungsstelle mit der Leistung des Klägers unzufrieden gewesen seien, habe kein zeitlicher Druck für den Kläger bestanden, die Arbeit bereits zu diesem konkreten Zeitpunkt aufzugeben. Dass der Kläger durch die Situation am Arbeitsplatz gesundheitlich so stark beeinträchtigt worden sei, dass ihm eine Weiterarbeit nicht zugemutet werden könne, lasse sich nicht feststellen. Nachdem der Kläger seinen damals behandelnden Arzt nicht von seiner ärztlichen Schweigepflicht entbunden habe, habe dieser von Seiten des Gerichts nicht befragt werden können. Allein der Umstand, dass der Kläger mit sich selbst bzw. mit seiner Arbeit nicht zufrieden gewesen sei und sich selbst deshalb psychisch unter Druck gesetzt habe, habe ihn nicht berechtigt, zu Lasten der Versichertengemeinschaft das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt aufzugeben. Damit sei das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ebenso zu verneinen wie das Vorliegen einer besonderen Härte im Sinne des [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b SGB III](#) als Voraussetzung für eine Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen.

Gegen das dem Kläger am 21. November 2008 zugestellte Urteil hat dieser am 5. Dezember 2008 Berufung beim Landessozialgericht (LSG) eingelegt. Zur Begründung hat er nochmals geltend gemacht, wichtige Gründe für seine Kündigung gehabt zu haben. Er habe über einen längeren Zeitraum hinweg Tabletten wegen Schlaflosigkeit und Medikamente wegen einer Magen-Darm-Grippe nehmen müssen. Seine Leistungen seien bei der Firma Mi. trotz seiner Bemühungen nicht ausreichend gewesen. Auf Anfrage des Senats teilte der Kläger unter dem 11. Januar 2009 weiter mit, er werde weder jetzt noch in Zukunft seinen Hausarzt von der Schweigepflicht entbinden, da dies das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinem Arzt beeinträchtigen würde. Er selbst wisse am besten, ob ihn eine bestimmte Arbeit krank mache oder nicht.

Der Kläger beantragt schriftsätzlich sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 12. November 2008 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung ihres Bescheids vom 29. November 2007 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 14. Dezember 2007 zu verurteilen, ihm ab dem 5. November 2007 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie nimmt zur Begründung Bezug auf das angefochtene Urteil des SG.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten (zwei Bände), die Klageakte des SG und die Berufungsakte des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden, da die Beteiligten hierzu ihr Einverständnis erklärt haben ([§ 124 Abs. 2](#) i.V.m. [§ 153 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)).

Die nach [§ 151 Abs. 1 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist statthaft und auch im Übrigen zulässig. Das schriftätzliche Vorbringen des anwaltlich nicht vertretenen Klägers ist bei der gebotenen sachdienlichen Auslegung (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 16. April 2002 - [B 9 VG 1/01 R](#) - [BSGE 89, 199](#), 200 m.w.N.) als verbundene Anfechtungs- und Leistungsklage i. S. des [§ 54 Abs. 4 SGG](#) zu verstehen. Der Kläger wendet sich nicht lediglich gegen die Feststellung der Sperrzeit und das Erlöschen seines Anspruchs auf Alg, sondern zugleich gegen die im selben Bescheid erfolgte Ablehnung seines Antrags auf Alg. Auch bei solchen Bescheiden, durch die ein Anspruch auf Alg wegen Erlöschens nach [§ 147 SGB III](#) abgelehnt wird, genügt die isolierte Anfechtungsklage nicht, um einen Leistungstitel zu erstreiten. Hat die Bundesagentur für Arbeit die Bewilligung von Leistungen abgelehnt, muss der Antragsteller vielmehr eine verbundene Anfechtungs- und Leistungsklage erheben, will er die Leistung beziehen (BSG, Urteil vom 26. November 1992 - [7 RAr 38/92](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr. 7](#)).

Nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits ist hingegen der Bescheid der Beklagten vom 8. Juni 2007, mit dem diese den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen vom 6. Mai bis 28. Juli 2007 festgestellt hat. Da der Kläger gegen diesen Bescheid keinen Rechtsbehelf eingelegt hat, wurde der Bescheid mit Ablauf der Widerspruchsfrist bestandskräftig und damit für die Beteiligten bindend ([§ 77 SGG](#)). Die Möglichkeit der Überprüfung dieser Entscheidung im Rechtsmittelverfahren wird nicht deshalb eröffnet, weil von ihrer Rechtmäßigkeit die Entscheidung über das Erlöschen des Alg-Anspruchs nach [§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) abhängig ist. Mit der Bestandskraft eines Bescheids tritt nicht nur eine formelle Bindungswirkung ein, die den Ausschluss einer weiteren Anfechtung bedeutet, sondern die Bestandskraft hat auch materielle Wirkung in der Weise, dass die durch den Verwaltungsakt getroffene Regelung für die Beteiligten Bestand hat und ihrem materiellen Gehalt nach verbindlich ist (Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 9. Auflage, § 77 Rdnrn. 4 ff.). Im vorliegenden Fall hat die bindende Wirkung des Verwaltungsakts vom 8. Juni 2007 somit zur Folge, dass der Eintritt der Sperrzeit ab 6. Mai 2007 als rechtmäßig festgestellt gilt und auch im Rahmen weitergehender Ansprüche im Verhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu beachten ist, soweit der bindende Verwaltungsakt hierfür eine Grundlage bildet (stRspr. BSG, Urteil vom 21. Januar 1977 - [7 RAr 121/75](#) - [SozR 1500 § 77 Nr. 20](#); Urteil vom 10. Mai 1979 - [7 RAr 72/78](#) - (juris); Urteil vom 20. März 1980 - [7 RAr 4/79](#) - (juris)). Allenfalls dann, wenn dem Vorbringen des Klägers im Verwaltungs- oder gerichtlichen Verfahren Anhaltspunkte dafür entnommen werden können, dass er die Überprüfung des bestandskräftigen Verwaltungsakts nach [§ 44](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) begehrt, kann auch im Anfechtungsverfahren gegen einen Erlöschensbescheid ein früherer - bereits bestandskräftiger - Sperrzeitbescheid Gegenstand des Verfahrens sein (BSG, Urteil vom 21.

März 2002 - [B 7 AL 44/01 R](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr. 23](#)). Entsprechende Anhaltspunkte sind vorliegend jedoch nicht gegeben. Als einziger Anknüpfungspunkt für ein dahingehendes Begehren des Klägers kommt nur dessen Äußerung im Widerspruchsschreiben vom 29. November 2007 in Betracht. Wenn der Kläger dort mitteilt, dass die erste gegen ihn verhängte Sperrzeit schon nicht richtig gewesen sei und deshalb mit der jetzt verhängten nicht zusammengezählt werden könne, genügt dieses Vorbringen indes noch nicht, um einen Antrag nach [§ 44 SGB X](#) unterstellen zu können. Anders als in dem der Entscheidung des BSG vom 21. März 2002 zugrunde liegenden Sachverhalts, wo der Kläger im Widerspruchsschreiben bereits auf "§ 44 SGB" hingewiesen hatte, finden sich vorliegend keinerlei weitere Indizien dafür, dass der Kläger die Bindungswirkung des früheren Sperrzeitbescheids angreifen wollte. Ausweislich seiner Einlassung im Schreiben vom 29. November 2007 knüpfte der Kläger an die von ihm unterstellte Rechtswidrigkeit des Sperrzeitbescheids vom 8. Juni 2007 vielmehr die Folge, diese Sperrzeit selbst nicht anzuerkennen. Dass er von der Beklagten eine erneute Überprüfung der Rechtmäßigkeit dieses Bescheids verlangte, wird aus dieser Äußerung nicht ersichtlich, zumal alle weiteren Schriftsätze des Klägers im behördlichen und gerichtlichen Verfahren keinerlei weitere Hinweise darauf enthalten, dass er eine Überprüfung nach [§ 44 SGB X](#) wünscht. Dies ergibt sich auch daraus, dass der Kläger keinerlei Gründe dafür benennt, weshalb der Sperrzeitbescheid vom 8. Juni 2007 rechtswidrig sein soll. Während der Kläger die Sperrzeitbescheide vom 14. September 1999, 26. April 2002 und 28. August 2002 alle mit dem Widerspruch, den Bescheid vom 28. August 2002 sogar weitergehend im Klageverfahren angegriffen hat, hat der Kläger die Feststellung der Sperrzeit durch Bescheid vom 8. Juni 2007 akzeptiert, möglicherweise deshalb, weil der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Entzug seiner Fahrerlaubnis, ein ausschließlich in seiner Person liegender Umstand gewesen war. Hat der Kläger in der Vergangenheit keinerlei Gründe vorgetragen, aus denen sich die Rechtswidrigkeit des Sperrzeitbescheids vom 8. Juni 2007 ergeben könnte und geschieht dies auch nicht in dem gegen den Erlöschensbescheid angestrenzten Verfahren, so kann die schlichte Behauptung des Klägers, er halte die Sperrzeitfeststellung für rechtswidrig, allein nicht als Antrag auf Überprüfung der Rechtmäßigkeit dieses Bescheids nach [§ 44 SGB X](#) ausgelegt werden.

Gegenstand des Rechtsstreits ist somit ausschließlich der Bescheid der Beklagten vom 29. November 2007 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 14. Dezember 2007, mit dem die Beklagte das Erlöschen des Anspruchs auf Alg sowie den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt und den Antrag auf Alg abgelehnt hat.

Die Berufung ist nach [§ 143 SGG](#) unabhängig davon statthaft, ob sie wiederkehrende oder laufende Leistungen für mehr als ein Jahr betrifft ([§ 144 Abs. 1 Satz 2 SGG](#)). Bei einer die Bewilligung von Alg ablehnenden Entscheidung müsste auf der Grundlage der maximalen Anspruchsdauer der streitgegenständliche Zeitraum ermittelt werden, wenn keine anderen Gründe für eine Verkürzung gegeben sind, wie z.B. die vorzeitige Arbeitsaufnahme oder die Entstehung eines neuen Anspruchs auf Alg. Im Hinblick darauf, dass ausweislich des Schreibens der Beklagten vom 18. März 2009 an den Senat der Kläger seit 11. Juli 2008 bei der Firma DIW Zeitarbeit beschäftigt ist/war, könnte der Antrag auf Alg auf den Zeitraum vom 5. November 2007 (Antragstellung) bis 10. Juli 2008 beschränkt sein und daher nicht die nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 SGG](#) geforderte Jahresdauer überschreiten. Da mit dem Leistungsanspruch hier gleichzeitig der Eintritt der erneuten Sperrzeit und damit die gesetzliche Folge des Erlöschens (vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2002 - [B 7 AL 44/01 R](#) - (juris)) angegriffen wird, hat der Bescheid vom 29. November 2007 jedoch eine über die Ablehnung der Leistung hinausgehende Bedeutung. Die Wirkungskdauer des Erlöschens erstreckt sich unmittelbar auf einen Zeitraum von unbestimmter Dauer (BSG, Urteil vom 6. März 1975 - [7 RA 114/74](#) - [BSGE 39, 200](#), 201). Hinzu kommt, dass mit dem Erlöschen des Anspruchs der Arbeitslose die vorher erworbene Anwartschaft auf Alg verliert, was zu einer Beschwer führt, die jedenfalls vorliegend den Beschwer dewert nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) übersteigen dürfte. Nach telefonischer Auskunft der Beklagten vom 20. März 2009 hatte der Kläger zum Zeitpunkt des Entstehens des Stammrechts am 5. November 2007 eine Anwartschaft auf Alg für 227 Tage erworben. Bei einem täglichen Leistungssatz von 28,74 EUR (vgl. Schreiben der Beklagten vom 18. März 2009) überschreitet die durch den Anspruchsverlust eingetretene Beschwer des Klägers die Berufungswertgrenze von 750,00 EUR.

Die nach alledem zulässige Berufung ist jedoch nicht begründet. Das SG hat zu Recht angenommen, dass der Anspruch des Klägers auf Alg erloschen ist. Nach [§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#), der mit modifiziertem Inhalt an den bis zum Inkrafttreten des SGB III am 1. Januar 1998 geltenden [§ 119 Abs. 3 Arbeitsförderungsgesetz \(AFG\)](#) anknüpft, erlischt der Anspruch auf Alg, wenn (1) der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat, (2) der Arbeitslose über den Eintritt der Sperrzeiten schriftliche Bescheide erhalten hat und (3) auf die Rechtsfolgen des Eintritts von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen hingewiesen worden ist; dabei werden auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.

1. Beklagte und SG gehen zu Recht davon aus, dass sich auf dem "Sperrzeitkonto" des Klägers Sperrzeiten mit einer Dauer von mindestens 21 Wochen befinden.

Zum Erlöschen des Anspruchs auf Alg führen nach der durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 ([BGBl. I S. 2848](#)) zum 1. Januar 2004 erfolgten Änderung des [§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) nicht mehr nur Sperrzeiten, die nach der Entstehung der Anwartschaft auf Alg (vgl. BSG, Urteil vom 10. Oktober 1978 - [7 RA 55/77](#) - [SozR 4100 § 119 Nr. 5](#)) eingetreten sind, sondern nach [§ 147 Abs. 1 Nr. 2 Halbs. 2 SGB III](#) nunmehr auch Sperrzeiten, die in einem Zeitraum von (bis zu) zwölf Monaten vor der Entstehung der Anwartschaft eingetreten sind.

Der Kläger erwarb die Anwartschaft auf Alg bereits mit Eintritt der Arbeitslosigkeit am 6. Mai 2007. Die wegen der vorausgegangenen Eigenkündigung des Klägers im Bescheid vom 8. Juni 2007 festgestellte Sperrzeit von zwölf Wochen steht nach Eintritt der Bestandskraft des Bescheids für die Beteiligten rechtsverbindlich fest ([§ 77 SGG](#)). Aufgrund der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Personaldienste GmbH zum 4. November 2007 durch den Kläger ergab sich hieraus eine weitere Sperrzeit von zwölf Wochen, deren Feststellung durch die Beklagte nicht zu beanstanden ist.

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Ein versicherungswidriges Verhalten liegt u. a. gem. [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen. Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen und verkürzt sich gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b SGB III](#) auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden

Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

Der Kläger hat das Beschäftigungsverhältnis mit der Personaldienste GmbH durch Kündigung gelöst und dadurch vorsätzlich die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Für dieses versicherungswidrige Verhalten des Klägers fehlt es an einem wichtigen Grund. Der wichtige Grund muss nicht nur objektiv vorliegen (BSG, Urteil vom 25. April 2002 - [B 11 AL 65/01 R](#) - [SozR 3-4300 § 144 Nr. 8](#)), sondern er muss auch den konkreten Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen. Es fehlt somit an einem wichtigen Grund, wenn dem Arbeitslosen die Aufgabe seiner Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt zumutbar war (BSG, Urteil vom 26. Oktober 2004 - [B 7 AL 98/03 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr. 9](#)).

Der Kläger hielt die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses für unzumutbar, weil er selbst mit seiner Arbeitsleistung bei der Firma Mi. nicht zufrieden war und gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Soweit sich der Kläger darauf beruft, es habe immer wieder Reklamationen gegeben und auch er selbst sei mit dem Ergebnis seiner Arbeit nicht zufrieden gewesen, mag dies aus seiner Sicht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt haben. Ein wichtiger Grund ergibt sich hieraus jedoch nicht. Die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses steht grundsätzlich in der Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers (vgl. BSG, Urteil vom 14. Juli 1994 - [7 RA 104/93](#) - [SozR 3-4100 § 117 Nr. 11](#)). Doch bedeutet das nicht, dass die Solidargemeinschaft der der Arbeitslosenversicherung angehörenden Beitragszahler für sämtliche Folgen privatautonomen Verhaltens einzustehen hat. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers wird durch das Erfordernis eines wichtigen Grundes für die Arbeitsaufgabe ein angemessener Interessenausgleich zwischen privater Gestaltungsfreiheit und solidarischer Verantwortung gefunden (Winkler in Gagel, SGB III, § 144 Rdnrn. 22, 27; Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, § 144 Rdnr. 109 m.w.N.). Auch wenn dem Kläger anzurechnen ist, dass er sich für das Ergebnis seiner Arbeit verantwortlich fühlte, wurde ihm hier die Verantwortung für die teilweise fehlerhafte Arbeitsleistung dadurch abgenommen, dass die Beschäftigungsfirma (Firma Mi.) den Kläger nach dem Wechsel von den Schleif- zu den Strahlarbeiten dort trotz Kenntnis vom ungleichmäßigen Glasperlenstrahlbild weiter arbeiten ließ. Hält ein Arbeitnehmer das Produkt seiner Arbeit selbst für nicht zufriedenstellend, ist dessen Arbeitgeber jedoch zumindest im Großen und Ganzen damit einverstanden oder sieht von Um- oder Versetzungen oder gar arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Abmahnung o. ä.) ab, weil er über keinen Personalersatz verfügt, kann im Hinblick auf die Versichertengemeinschaft von dem einzelnen Arbeitnehmer ein weiteres Zuwarten mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verlangt werden. Dies gilt auch und gerade, wenn wie hier ein Leiharbeiter in einem fremden Unternehmen beschäftigt ist, das trotz der teilweisen Schlechtleistung des Leiharbeiters keine Veranlassung sieht, dies bei der Leiharbeitsfirma zu beanstanden. Wird weder von Seiten des Arbeitgebers des Leiharbeiters noch von der Beschäftigungsfirma die Qualität der Arbeit dauerhaft beanstandet, ist dem Arbeitnehmer gegenüber der Solidargemeinschaft zuzumuten, seinen eigenen Anspruch an das Arbeitsergebnis zu reduzieren. Da die Firma Mi. zwar durchaus erkannt hatte, dass die Leistungen des Klägers nur teilweise befriedigend waren, sie aber gleichwohl froh über den Einsatz des Klägers in ihrem Unternehmen war, hätte der Kläger jedenfalls zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis allein wegen der von ihm als nicht zufriedenstellend empfundenen Arbeitsleistung nicht beenden dürfen. Dass der Kläger wegen der Arbeitsmängel nicht nur berechtigter, angemessener Kritik und Kontrollen ausgesetzt war, sondern deshalb aus der Betriebsgemeinschaft ausgegrenzt, geringschätzig behandelt, beleidigt oder diskriminiert oder durch eine Vielzahl von "Nadelstichen" der Rahmen der Sozialadäquanz überschritten worden wäre (BSG, Urteil vom 21. Oktober 2003 - [B 7 AL 92/02 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr. 4](#)) und deshalb für ihn eine nicht mehr zumutbare Situation bestand, ist von ihm nicht vorgetragen worden und ergibt sich auch nicht aus den bei der Beschäftigungsfirma und seinem Arbeitgeber eingeholten Auskünften.

Auch die geltend gemachten gesundheitlichen Probleme des Klägers stellen keinen wichtigen Grund für das versicherungswidrige Verhalten dar. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Sie soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des Versichertenrisikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeiführen oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. nur BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 136/01 R](#) - [SozR 3-4300 § 144 Nr. 12](#) m.w.N.). Gesundheitliche Probleme können einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe darstellen, wenn diese Krankheitswert erreicht haben, also ein regelwidriger Körper- und/oder Geisteszustand besteht, der vom Leitbild des gesunden Menschen so abweicht, dass der Betroffene zur Ausübung der normalen psychischen/physischen Funktionen nicht mehr in der Lage ist ([BSGE 66, 248](#), 249). Grundsätzlich kann einem Arbeitnehmer zwar nicht zugemutet werden, auf Kosten seiner Gesundheit eine Arbeit zu verrichten. Leidet der Arbeitnehmer aufgrund seiner konkreten beruflichen Tätigkeit an einer Krankheit oder steht sie unmittelbar bevor, kann jedoch die Weiterarbeit zugemutet werden, wenn die Krankheit kurzfristig mit Erfolg behandelbar oder deren Eintritt zu verhindern ist (BSG, Urteil vom 21. Oktober 2003, [a.a.O.](#)). Im Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Kläger am 29. November 2007 gesundheitliche Probleme lediglich insoweit beschrieben, als er wegen der für ihn unbefriedigenden Arbeitsergebnisse trotz der Einnahme von Schlaftabletten keine Nachtruhe haben finden können. Das Vorliegen von Schlafstörungen wurde vom Kläger nicht nachgewiesen. Mangels Entbindung seines Hausarztes von der ärztlichen Schweigepflicht ist dem Senat eine diesbezügliche Ermittlungstätigkeit verwehrt. Dass es sich bei diesen Schlafstörungen um einen regelwidrigen Körper- und/oder Geisteszustand mit Krankheitswert im oben dargestellten Sinne handelte, hält der Senat überdies unter Berücksichtigung der Tatsache, dass auch der "gesunde Mensch" durchaus Phasen erlebt, in denen die Ein- oder Durchschlaffähigkeit beeinträchtigt ist, weder für dargelegt noch für nachgewiesen. Im Übrigen ist zweifelhaft, inwieweit die vom Kläger unterstellte Kausalität zu bejahen ist, ob also diese Schlafstörungen auf die von ihm als problematisch empfundene Arbeitssituation zurückzuführen waren oder nicht zumindest auch andere Umstände Ursache für die Schlafstörungen sein konnten. Schließlich wäre von Seiten des Klägers zu erläutern gewesen, dass und weshalb diese Schlafstörungen ausschließlich durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht durch andere Maßnahmen hätten bekämpft werden können. Unter Umständen hätte es genügt, wenn der Kläger den selbst aufgebauten Erwartungsdruck durch ein höheres Maß an Gelassenheit abgebaut hätte.

Die des Weiteren geltend gemachte Magen-Darm-Erkrankung kann zwar ihre Ursache in einer psychischen Belastungssituation haben, sie kann jedoch auch auf ganz anderen Umständen beruhen, wie z.B. einer Ansteckung oder fehlerhafter Ernährung. Außer der nicht nachgewiesenen Kausalität fehlt es an Angaben zur Dauer der Erkrankung und inwieweit diese kurzfristig mit Erfolg hat behandelt werden können. Die Tatsache, dass der Kläger lediglich an einem Tag arbeitsunfähig krank geschrieben war, spricht gegen eine längerfristige Störung mit Krankheitswert. Dass der Kläger selbst diese gesundheitliche Beeinträchtigung nicht in Zusammenhang mit seiner Arbeitstätigkeit gebracht hat, kann auch daraus geschlossen werden, dass er weder gegenüber der Firma Mi., bei der er eingesetzt war, noch gegenüber seinem Arbeitgeber auf diese Störung hingewiesen hat. Dies gilt in gleichem Maße für die behauptete Entzündung der Fingergelenke, von der der Kläger in dem genannten Fragebogen am 29. November 2007 nicht berichtet hatte. Auch hier fehlt der Nachweis dafür, dass die konkrete Tätigkeit Ursache für diese Entzündung gewesen ist. In dem ärztlichen Gutachten vom 22. Juni 1999 wird eine

entsprechende Anfälligkeit für Erkrankungen dieser Art nicht festgestellt. Im Übrigen fehlt es an Darlegungen des Klägers dazu, ob diese Entzündung mit Erfolg behandelt worden war und wodurch deren Eintritt hätte verhindert werden können. Die Firma Mi. hat auf Anfrage des SG vom 4. Juli 2008 erklärt, nicht bestätigen zu können, dass der Arbeitsversuch mit Sandstrahlen beim Kläger zu Entzündungen in den Fingergelenken geführt und der Kläger hierüber im Betrieb geklagt habe. Stand diese Entzündung jedoch nicht in kausalem Zusammenhang mit seiner Arbeitstätigkeit und wurde der Kläger aufgrund dieser Entzündung auch nicht arbeitsunfähig krank geschrieben, spricht vieles dafür, dass auch insoweit eine als wichtiger Grund für eine Kündigung anzuerkennende Krankheit nicht vorgelegen hat.

Ob der Kläger zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 4. November 2007 aufgrund der von ihm verrichteten Arbeit bei der Firma Mi. in psychischer oder physischer Hinsicht erkrankt war, könnte sich rückblickend allenfalls durch die Einvernahme der behandelnden Ärzte klären lassen, was aber deren Entbindung von der Schweigepflicht voraussetzt. Dies hat der Kläger durchgehend verweigert. Die geschilderten Beeinträchtigungen könnten im Rahmen eines nachträglich eingeholten Sachverständigengutachtens nur auf der Grundlage der eigenen Angaben des Klägers verifiziert werden. Ein darüber hinausgehender Beweiswert käme dem Gutachten aufgrund dessen jedoch nicht zu. Kann das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen von Amts wegen nicht weiter aufgeklärt werden und sind alle Möglichkeiten der Amtsermittlung ausgeschöpft, trägt der Kläger gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) die Nachteile der Nichtaufklärbarkeit.

Die mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes eingetretene Sperrzeit beträgt bei Arbeitsaufgabe gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen. Zu Recht hat die Beklagte im Widerspruchsbescheid vom 14. Dezember 2007 darauf hingewiesen, dass ein Sachverhalt, der zur Verkürzung der Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III](#) führt, hier nicht vorliegt. In Betracht kommt allenfalls eine Verkürzung nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b SGB III](#), wonach sich die Sperrzeit auf sechs Wochen verkürzt, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Die hierfür erforderlichen tatbestandlichen Voraussetzungen können von den Gerichten in vollem Umfang nachgeprüft werden, da der Beklagten insoweit kein Ermessen eingeräumt ist ([BSGE 44, 71](#), 81). Eine besondere Härte ist dann zu bejahen, wenn nach den Umständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist. Maßgebliche Tatsachen in diesem Sinne sind solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen (BSG, Urteil vom 21. Juli 1988 - [7 RAr 41/86](#) - [SozR 4100 § 119 Nr. 32](#)). Der Kläger selbst hat keine Tatsachen vorgetragen, die im Rahmen dieser Härtefallregelung zu berücksichtigen wären. Allein der Umstand, dass mit dem Eintritt der zwölfwöchigen Sperrzeit, anders als bei einer nur sechswöchigen Sperrzeit, in Addition mit der am 8. Juni 2007 eingetretenen Sperrzeit von zwölf Wochen die Summe von 21 Sperrzeitwochen überschritten und damit der Anspruch auf Alg erloschen ist, begründet keine besondere Härte, da diese Rechtsfolge gerade dem in [§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Willen entspricht.

2. Das Tatbestandsmerkmal der "Vorwarnung" ist erfüllt. Der Kläger hat über den Eintritt der Sperrzeiten schriftliche Bescheide erhalten, nämlich den bestandskräftig gewordenen Bescheid vom 8. Juni 2007. Über die Feststellung der letzten Sperrzeit, durch die das "Sperrzeitkonto" des Arbeitslosen ausgeschöpft wird, braucht kein eigenständiger schriftlicher Bescheid zu ergehen. Es genügt, wenn - wie hier - die Feststellung der letzten Sperrzeit mit dem Erlöschensbescheid zusammengefasst wird (Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, § 147 Rdnr. 39).

3. Der Kläger ist über die Rechtsfolgen der erneuten Arbeitsaufgabe im Bescheid vom 8. Juni 2007 ausreichend belehrt worden. Unter "Wichtige Hinweise" wird zum einen beschrieben, unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf Alg vollständig erlischt, zum anderen wird im Einzelnen dargelegt, wann und für welche Dauer eine Sperrzeit eintritt.

Da somit die Voraussetzungen des [§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) erfüllt sind, ist der Anspruch des Klägers auf Alg kraft Gesetzes mit dem Tag nach dem Ereignis, das Anlass für eine weitere Sperrzeit gab, hier also am 5. November 2007, erloschen. Ein Anspruch auf Gewährung von Alg ab diesem Zeitpunkt besteht nicht.

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

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-04-27