

L 10 AL 130/16 B PKH

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Bayreuth (FSB)
Aktenzeichen
S 10 AL 162/14
Datum
13.05.2016
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 10 AL 130/16 B PKH
Datum
18.07.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie
Beschluss
Leitsätze

Prozesskostenhilfe für Klageverfahren gegen Sperrzeitbescheid.

I. Der Beschluss des Sozialgerichts Bayreuth vom 13.05.2016 wird aufgehoben.

II. Der Klägerin wird für das Klageverfahren vor dem Sozialgericht Bayreuth Prozesskostenhilfe bewilligt und Rechtsanwalt V., A-Stadt, beigeordnet.

Gründe:

I.

Streitig ist der Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit im Hinblick auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages sowie die Zahlung von Arbeitslosengeld (Alg) während einer Arbeitsunfähigkeit. Die 1952 geborene Klägerin war seit 2007 bei der Firma T. GmbH & Co. KG D-Stadt (T.), zuletzt mit 20,12 Wochenstunden, als Verkäuferin beschäftigt. Am 02.05.2014 schloss sie mit T. einen Aufhebungsvertrag, wonach das Beschäftigungsverhältnis sofort endete. Im Rahmen der Arbeitgeberbescheinigung führte T. insofern aus, es wäre der Klägerin im Falle des Nichtabschlusses eines Aufhebungsvertrages zum selben Zeitpunkt gekündigt worden. Die Klägerin meldete sich bei der Beklagten am 03.05.2014 persönlich arbeitslos und beantragte die Zahlung von Alg. Sie bestätigte dabei das Merkblatt 1 für Arbeitslose erhalten und zur Kenntnis genommen zu haben. Im Hinblick auf den Abschluss des Aufhebungsvertrages gab sie an, ihr sei vom Bezirksleiter vorgeworfen worden, sie arbeite zu langsam und zu wenig. Sie habe ihren Arbeitgeber nicht vom Gegenteil überzeugen können, da sie noch am selben Tag durch den "BZL" und "VKL" zur sofortigen Unterschrift bezüglich des Aufhebungsvertrages genötigt worden sei. Sie habe keinerlei Bedenkzeit erhalten. Mit Bescheid vom 30.06.2014 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 03.05.2014 bis 25.07.2014 sowie die Minderung der Anspruchsdauer des Alg-Anspruchs um 180 Tage fest. Die Klägerin habe ihr Arbeitsverhältnis selbst durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ohne wichtigen Grund gelöst. Unter Berücksichtigung der Sperrzeit bewillige die Beklagte mit weiterem Bescheid vom 30.06.2014 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 07.07.2014 sodann Alg ab 26.07.2014 bis 24.01.2016 in Höhe von 11,60 EUR täglich. Gegen die Sperrzeit legte die Klägerin Widerspruch ein. Zur Erlangung eines für ihren Arbeitgeber wirtschaftlichen Vorteils sei sie von diesem genötigt worden, dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zuzustimmen. Um die Bedeutung der Erklärung habe sie nicht gewusst. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 18.09.2014 zurück. In der Zeit vom 23.07.2014 bis 26.08.2014 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erhielt, hob sie die Bewilligung von Alg mit Bescheid vom 18.08.2014 ab dem 26.07.2014 auf. Der Klägerin stehe ein Anspruch auf Krankengeld zu. Im Hinblick auf die eingetretene Überzahlung von 58,00 EUR sei ein anderer Leistungsträger zur Erstattung aufgefordert worden. Hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein und meldete sich am 28.08.2014 erneut arbeitslos, worauf ihr mit Bescheid vom 04.09.2014 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 01.10.2014 und 18.11.2014 für die Zeit vom 28.08.2014 bis zum 31.10.2014 - ab 01.11.2014 hat die Klägerin eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen - Alg in Höhe von 11,60 EUR täglich wieder bewilligt wurde. Dem Widerspruch gegen den Bescheid vom 18.08.2014 half die Beklagte ab und hob mit Bescheid vom 01.10.2014 den Bescheid vom 18.08.2014 wieder auf. Gleichzeitig wurde mit einem neuen Bescheid vom 01.10.2014 die Bewilligung von Alg wiederum ab 26.07.2014 aufgehoben und die Erstattung von Alg für die Zeit vom 26.07.2014 bis 31.07.2014 in Höhe von 69,60 EUR von der Klägerin gefordert. Sie sei nicht verfügbar gewesen und habe keinen Anspruch auf Leistungsfortzahlung nach [§ 146](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), weil ihre Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Bezug von Alg begonnen habe. Es erfolge eine Aufrechnung gegen den Anspruch der Klägerin. Den dagegen eingelegten Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 10.12.2014 zurück. Der Klägerin sei aus dem Merkblatt 1 für Arbeitslose bekannt, dass eine Leistungsfortzahlung nur erfolge, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des laufenden Bezuges von Alg eintrete. Die von der Klägerin gegen den Widerspruchsbescheid vom 18.09.2014 und vom 10.12.2014 erhobenen Klagen hat das

Sozialgericht Bayreuth (SG) mit Beschluss vom 27.04.2016 verbunden. Zur Begründung ihrer Klagen hat die Klägerin vorgebracht, der Aufhebungsvertrag sei auf Druck ihres Arbeitgebers erfolgt. Bei der Verweigerung ihrer Unterschrift sei ihr in Aussicht gestellt worden, sie mit sofortiger Wirkung rechtswidrig zu kündigen und es seien ihr ernsthafte, nachteilige Konsequenzen in Aussicht gestellt worden. Zur Aufklärung dieser Umstände sei die Einnahme der zuständigen Mitarbeiter der ehemaligen Arbeitgeberin nötig. Mit Schreiben vom 29.03.2016 hat das SG die Klägerin aufgefordert, alle Tatsachen substantiiert darzustellen, durch deren Berücksichtigung bzw. Nichtberücksichtigung im Verwaltungsverfahren sie sich beschwert fühle. Hierauf hat die Klägerin auf ihre bisherigen Ausführungen verwiesen. In Bezug auf die Klage gegen den Widerspruchsbescheid vom 10.12.2014 hat die Klägerin ausgeführt, der Beklagten sei der Sachverhalt bekannt gewesen und ein neuer Aufhebungs- und Erstattungsbescheid sei nicht mehr möglich gewesen. Sollte sich die Sperrzeit als rechtswidrig herausstellen, müsse Alg trotz der Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden. Mit Gerichtsbescheid vom 17.05.2016 hat das SG die Klage abgewiesen. Da der Klägerin kein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag zugestanden habe, sei die Sperrzeit eingetreten. Es gebe keine Anhaltspunkte für eine betriebsbedingte ordentliche Arbeitgeberkündigung zum gleichen Zeitpunkt für den Fall, dass die Klägerin die Aufhebungsvereinbarung nicht unterschrieben hätte. Sie habe selbst ihre mangelnde Arbeitsleistung als Motiv für den Aufhebungsvertrag und die andernfalls zum gleichen Zeitpunkt in Aussicht gestellte Arbeitgeberkündigung angegeben. Ein Aufhebungsvertrag und eine Arbeitgeberkündigung bringe dem Arbeitgeber immer wirtschaftliche Vorteile. Die unzureichende Arbeitsleistung könne durchaus Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Ein arbeitsvertragswidriges Verhalten stelle keinen wichtigen Grund für einen Aufhebungsvertrag dar. Wenigstens halbwegs konkrete Kenntnisse des hier relevanten Einzelsachverhalts, die es rechtlich hätte würdigen können, habe das Gericht durch die Klägerin nicht erhalten. Die Beteiligten seien verpflichtet, an der Sachverhaltsaufklärung mitzuwirken. Die gewünschte Einnahme von unbekannten Zeugen lasse auch offen, welche Tatsachen durch die Zeugeneinnahme hätten bewiesen werden sollen und konkretisierten das Beweisthema nicht hinreichend. Vielmehr handle es sich um einen Ausforschungsantrag, bei dem das Gericht nicht zu einer Aufklärung ins Blaue hinein verpflichtet sei. Dies gelte vorwiegend um-so mehr, als die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes kraft Gesetzes ausdrücklich der Klägerin auferlegt sei, soweit diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen würden. Förmlich sei sie gemäß [§ 106a Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) zum substantiierten Vortrag aller Sachverhalte und Tatbestände aufgefordert worden, durch deren Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung im bisherigen Verfahren sie sich beeinträchtigt fühle. Hierauf habe sie nicht reagiert. Auch habe bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit zum 26.08.2014 kein Anspruch auf Alg bestanden. Nach dem Ende der Sperrzeit habe sie der Arbeitsvermittlung aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Verfügung gestanden. Da die Arbeitsunfähigkeit nicht während des Bezugs von Alg eingetreten sei, bestehe kein Anspruch auf Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. Dies gelte vorliegend auch bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während eines sperrzeitbedingten Ruhens des Alg-Anspruchs. Ihr fehlender Anspruch sei der Klägerin im Hinblick auf die Hinweise im Merkblatt 1 für Arbeitslose, dessen Erhalt und Kenntnisnahme sie bestätigt habe, bekannt gewesen. Die Aufhebung des früheren Aufhebungs- und Erstattungsbescheides am gleichen Tage sei unerheblich. Hiergegen hat die Klägerin Berufung zum Bayerischen Landessozialgericht (LSG) eingelegt (L 10 AL 129/16). Hierüber ist bislang nicht entschieden. Mit Beschluss vom 13.05.2016, dem Bevollmächtigten der Klägerin am 19.05.2016 zugestellt, hat das SG die Bewilligung von Prozesskostenhilfe (PKH) abgelehnt. Hiergegen hat die Klägerin Beschwerde zum LSG erhoben. Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten und die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

II.

Die form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde ist zulässig ([§§ 172, 173 SGG](#)) und begründet. Das SG hat die Bewilligung von PKH für das Klageverfahren zu Unrecht abgelehnt. Nach [§ 73a Abs 1 Satz 1 SGG](#) iVm [§ 114 Zivilprozessordnung \(ZPO\)](#) erhält ein Beteiligter, der nach seinen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann, auf Antrag PKH, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint. Aus verfassungsrechtlichen Gründen dürfen die Anforderungen an die Erfolgsaussicht nicht überspannt werden. Es reicht für die Prüfung der Erfolgsaussicht aus, dass der Erfolg eine gewisse Wahrscheinlichkeit für sich hat (vgl BSG, Urteil vom 17.02.1998 - [B 13 RJ 83/97 R - SozR 3-1500 § 62 Nr 19](#)). Diese gewisse Wahrscheinlichkeit ist in aller Regel dann anzunehmen, wenn das Gericht den Rechtsstandpunkt des Beteiligten aufgrund der Sachverhaltsschilderung und der vorgelegten Unterlagen für zutreffend oder zumindest für vertretbar hält und in tatsächlicher Hinsicht die Möglichkeit des Obsiegens des PKH- Beantragenden ebenso wahrscheinlich ist wie sein Unterliegen (vgl Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 11. Auflage, § 73a Rn 7 ff). Schwierige, bislang ungeklärte Rechts- und Tatfragen sind nicht im PKH-Verfahren zu entscheiden, sondern müssen auch von Unbemittelten einer prozessualen Klärung zugeführt werden können (vgl BVerfG, Beschluss vom 14.07.1993 - [1 BvR 1523/92 - NJW 1994, 241](#)). PKH muss jedoch nicht schon dann gewährt werden, wenn die entscheidungserhebliche Rechtsfrage zwar noch nicht höchstrichterlich geklärt ist, ihre Beantwortung aber im Hinblick auf die einschlägige gesetzliche Regelung oder die durch die bereits vorliegende Rechtsprechung gewährten Auslegungshilfen nicht in dem genannten Sinne als "schwierig" erscheint (vgl BVerfG, Beschluss vom 13.03.1990 - [2 BvR 94/88 - BVerfGE 81, 347](#) ff). Ist dies dagegen nicht der Fall und steht eine höchstrichterliche Klärung noch aus, so ist es mit dem Gebot der Rechtsschutzgleichheit nicht zu vereinbaren, der unbemittelten Partei wegen der fehlenden Erfolgsaussichten ihres Begehrens Prozesskostenhilfe vorzuenthalten (vgl BVerfG, Beschluss vom 19.02.2008 - [1 BvR 1807/07 - NJW 2008, 1060](#) ff). Eine hinreichende Erfolgsaussicht in diesem Sinne besteht für das Klageverfahren beim SG. Es erscheint jedenfalls in tatsächlicher Hinsicht möglich, dass die Klägerin im vorliegenden Verfahren zumindest teilweise obsiegen könnte. Es ist insofern nicht ausgeschlossen, dass der Sperrzeitbescheid vom 30.06.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.09.2014 (teilweise) rechtswidrig ist und ein Anspruch auf die Zahlung von Alg auch für die Zeit vom 03.05.2014 bis 25.07.2014 unter Abänderung des Bescheides vom 30.06.2014 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 07.07.2014 bestehen könnte. In Folge dessen wäre es dann auch möglich, dass die Aufhebung der Bewilligung von Alg ab 26.07.2014 im Bescheid vom 01.10.2014 und die darin verfügte Erstattungsforderung in Höhe von 69,60 EUR rechtswidrig wäre. Ein Anspruch auf Zahlung von Alg für die Zeit vom 03.05.2014 bis 25.07.2014 würde bestehen, wenn keine Sperrzeit eingetreten wäre. Der Anspruch auf Alg ruht für die Dauer einer Sperrzeit, wenn die Arbeitnehmerin sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben ([§ 159 Abs 1 Satz 1 SGB III](#)). Versicherungswidriges Verhalten liegt unter anderem dann 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 ([§ 159 Abs 1 Satz 2 Nr 1 SGB III](#)). Die Klägerin hat vorliegend mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag am 02.05.2014 geschlossen, womit das Beschäftigungsverhältnis sofort endete. Damit hat sie sich bewusst am 02.05.2014 von ihrem Beschäftigungsverhältnis gelöst und dabei Kenntnis davon gehabt, dass sie kein Anschlussarbeitsverhältnis und auch keine hinreichend konkrete Aussicht hatte, ein solches Anschlussarbeitsverhältnis aufnehmen zu können. Damit hat sie die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebliche Beschäftigungslosigkeit (vgl hierzu BSG, Urteil vom 05.08.1999 - [B 7 AL 14/99 R - SozR 3-4100 § 119 Nr 17](#); Urteil vom 25.04.2002 - [B 11 AL 65/01 R - SozR 3-4300 § 144 Nr 8](#)) zum 03.05.2014 bewusst in Kauf genommen. Der Klägerin dürfte für dieses

Verhalten kein wichtiger Grund für das Lösen des Beschäftigungsverhältnisses zur Seite stehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Sperrzeit nur eintreten soll, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen, mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl BSG, Urteil vom 17.10.2007 - [B 11a AL 51/06 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 17](#); Karmanski in Brand, SGB III, 7. Auflage 2015, § 159 Rn 120). Der Aufhebungsvertrag ist an keine Voraussetzungen und Bedingungen gebunden und auch nicht von einer Vorankündigung, einer Bedenkzeit oder einer Rücktrittsmöglichkeit für den Arbeitnehmer abhängig, so dass nicht entscheidend ist, von wem die Initiative zur einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist und in wessen Interesse sie liegt (vgl dazu im Einzelnen: Winkler in Gagel SGB II/SGB III, Stand März 2015, [§ 159 SGB III](#) Rn 74). Von daher ist es unerheblich, wenn die Klägerin vorbringt, der Abschluss des Aufhebungsvertrages hätte zu einem wirtschaftlichen Vorteil für den Arbeitgeber geführt oder der Aufhebungsvertrag sei auf Druck des Arbeitgebers geschlossen worden. Es ist auch nicht erkennbar, dass ein wichtiger Grund dahingehend vorgelegen hätte, dass der Klägerin ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages eine objektiv rechtmäßige personen- oder betriebsbedingte Kündigung zum selben Zeitpunkt gedroht hätte. Wegen einer solchen Kündigung könnte sich der Betroffene nicht erfolgreich zur Wehr setzen, so dass ihm bei einem Drohen mit einer solchen Kündigung kein Vorwurf gemacht werden könnte, wenn er stattdessen einen Aufhebungsvertrag abschließt. Vorliegend hatte die Klägerin darauf verwiesen, ihr sei in Aussicht gestellt worden, sie mit sofortiger Wirkung rechtswidrig zu kündigen, sollte sie den Aufhebungsvertrag nicht unterschreiben. Damit weist sie jedoch selbst darauf hin, dass die in Aussicht gestellte Kündigung rechtswidrig und damit die notwendigen Voraussetzungen objektiv nicht vorgelegen haben. Zwar führt auch der Arbeitgeber in der Bescheinigung vom 30.05.2014 auf, er hätte sonst zum selben Zeitpunkt gekündigt, doch ist kein personen- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund vorgebracht oder erkennbar, der eine fristlose Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses objektiv gerechtfertigt hätte. Selbst wenn man davon ausgehen wollte, der Vorwurf des zu langsamen Arbeitens bzw. der zu geringen Arbeitsleistung sei bei der Klägerin krankheitsbedingt aufgetreten, würde dies nicht ohne Weiteres eine fristlose Kündigung rechtfertigen, zumal im Falle der Klägerin gerade eine Kündigungsschutzfrist von zwei Monaten zum Monatsende bestanden hätte. Das Abwarten dieser ordentlichen Kündigungsfrist wäre dem Arbeitgeber im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsbeeinträchtigung in jedem Fall zumutbar gewesen. Dass neben dieser Kündigungsandrohung weitere ernsthafte nachteilige Konsequenzen in Aussicht gestellt worden sind, ist weder ersichtlich noch konkret vorgetragen worden. Insofern gab es auch keinen Anhaltspunkt dafür, hier weitere Umstände durch Einvernahme von Zeugen, die nicht einmal namentlich benannt worden sind, aufzuklären. Allerdings könnte vorliegend eine besondere Härte gegeben sein, die zu einer Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen führen würde. Nach [§ 159 Abs 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich jedoch auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde ([§ 159 Abs 3 Satz 2 Nr 2b SGB III](#)). Eine Härte kann sich aus verschiedensten Gründen in Betracht kommen, die im Zusammenhang mit dem Sperrzeitatbestand stehen, nicht aber aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen (vgl dazu Winkler aaO Rn 361). Die Klägerin ist nach eigenen Angaben von ihrem Arbeitgeber unter Druck gesetzt worden und der Arbeitgeber hat selbst angegeben, er hätte sonst zum selben Zeitpunkt, mithin ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, gekündigt. Auch hat die Klägerin ausgeführt, sie habe die Bedeutung ihrer Erklärung nicht erkannt und keine Bedenkzeit erhalten. Insofern wären im Rahmen der Prüfung der besonderen Härte die genaueren Umstände vom SG aufzuklären gewesen, die letztlich zum Abschluss des Aufhebungsvertrages am 02.05.2014 geführt haben, insbesondere die konkreten Vorwürfe, die seitens des Arbeitgebers gegenüber der Klägerin gemacht worden sind. Unter Umständen könnte sich daraus ergeben, dass die Klägerin subjektiv davon ausgegangen ist, ihr drohe tatsächlich eine fristlose, rechtmäßige Kündigung durch den Arbeitgeber, die das Beschäftigungsverhältnis zum gleichen Zeitpunkt wie der Aufhebungsvertrag beendet hätte, jedoch mit letzterem hätte vermieden werden können. Hierzu hätte das SG sowohl die Klägerin selbst hören müssen als auch die Einvernahme der von Seiten des Arbeitgebers beteiligten Personen als Zeugen in Betracht ziehen müssen. Hierauf hat auch der Bevollmächtigte der Klägerin hingewiesen und eine entsprechende Beweiserhebung angeregt. Dem steht das Schreiben des SG vom 29.03.2016 mit dem Hinweis auf [§ 106a SGG](#) nicht entgegen. In seinem Schreiben fordert das SG zur Angabe der Tatsachen, durch deren Berücksichtigung bzw. Nichtberücksichtigung im Verwaltungsverfahren sich die Klägerin beschwert fühlt. Dazu wurde aber bereits in der Klageschrift bzw. der Klagebegründung vorgebracht, dass der Aufhebungsvertrag auf Druck des Arbeitgebers erfolgt sei, und ihr bei Verweigerung der Unterschrift eine Kündigung mit sofortiger Wirkung in Aussicht gestellt worden sei bzw. sie ernsthafte nachteilige Konsequenzen zu tragen habe. Eine konkrete Anfrage des SG dahingehend, wer die beim Aufhebungsvertrag beteiligten Personen gewesen sind, die gegebenenfalls zur Einvernahme als Zeugen in Betracht gekommen wären, ist nicht erfolgt. Insofern kommt eine Präklusion nach [§ 106a Abs 3 SGG](#) auch nicht in Betracht. Für den Fall, dass vorliegend die Sperrzeit auf sechs Wochen zu begrenzen wäre, würde hieraus folgen, dass der Anspruch auf Alg nur für die Zeit vom 03.05.2014 bis 14.06.2014 geruht hätte, mithin die Klägerin ab 15.06.2014 wieder einen Anspruch auf Zahlung von Alg gehabt hätte. Damit würde ein Bezug von Alg auch im Zeitpunkt des Eintretens der Arbeitsunfähigkeit am 23.07.2014 vorliegen, mithin ein Anspruch auf Leistungsfortzahlung nach [§ 146 SGB III](#) bestehen. Mangels Wegfalls des Anspruchs auf Alg wäre in den tatsächlichen bzw. rechtlichen Verhältnissen keine Änderung eingetreten, so dass die Beklagte die Bewilligung von Alg nicht ab 26.07.2014 hätte aufheben können sowie die Erstattung von Alg für die Zeit vom 26.07.2014 bis 31.07.2014 in Höhe von 69,60 EUR verlangen können, wie sie es mit Bescheid vom 01.10.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10.02.2014 getan hat. Dieser Bescheid würde sich damit als rechtswidrig darstellen und die diesbezügliche Anfechtungsklage der Klägerin hätte Erfolg. Im Hinblick auf die damit im Zeitpunkt der Bewilligungsreife vorliegenden hinreichenden Erfolgsaussichten der Klage beim SG war der Klägerin PKH für das Klageverfahren beim SG zu bewilligen und ihr ihr Bevollmächtigter beizuzuordnen.

Dieser Beschluss ergeht kostenfrei und ist unanfechtbar ([§ 177 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2016-08-05