

L 8 AL 1138/24

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8.
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 2 AL 2395/23
Datum
07.03.2024
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 1138/24
Datum
08.11.2024
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 07.03.2024 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten nach einem vorangegangenen Gerichtsverfahren im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens erneut über den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen wegen Arbeitsaufgabe.

Die im Jahr 1990 geborene Klägerin stand vom 01.04.2021 bis 31.05.2022 in einem Beschäftigungsverhältnis als „Area Sales Manager“ bei der Firma P1, E1. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Klägerin selbst mit Kündigungsschreiben vom 25.04.2022 zum 31.05.2022 gekündigt. Die Arbeitgeberin bestätigte die Kündigung zum 31.05.2022 mit Schreiben vom 25.04.2022 und teilte zugleich mit, dass nach § 11 des Arbeitsvertrages ab dem 01.06.2022 das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von 3 Monaten in Kraft trete. Dieses ende zum 31.08.2022. Gemäß [§ 74 HGB](#) zahle die Arbeitgeberin der Klägerin für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes eine Entschädigung i.H.v. 50 % des letzten regulären Gehalts.

Die Klägerin meldete sich am 27.05.2022 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Sie legte einen von ihr am 20.04.2022 unterzeichneten Anstellungsvertrag zwischen ihr und der Firma S1 GmbH, D1 über ein unbefristetes Anstellungsverhältnis als „Business Development Manager South“ ab dem 01.09.2022 vor.

Die Klägerin gab in einem Fragebogen der Beklagten zur Prüfung einer Sperrzeit bei eigener Kündigung am 29.05.2022 an, sie habe gekündigt, da sie vom Konkurrenzunternehmen abgeworben worden sei. Die neue Stelle könne sie aufgrund eines dreimonatigen Wettbewerbsverbots nicht unmittelbar antreten (Start erst am 01.09.2022). Sie habe rechtlich prüfen lassen, ob das Wettbewerbsverbot angefochten werden könne. Es sei auch nicht möglich gewesen, das Beschäftigungsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden, da das Wettbewerbsverbot zu jedem Zeitpunkt gegriffen hätte.

Mit Bescheid vom 14.06.2022 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe vom 01.06.2022 bis 23.08.2022 fest. Durch ihre Eigenkündigung habe die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis mit der Arbeitgeberin gelöst. Sie habe voraussehen müssen, dass sie dadurch arbeitslos werde. Einen wichtigen Grund für ihr Verhalten habe die Klägerin nicht mitgeteilt. Die Sperrzeit dauere 12 Wochen. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld werde um 90 Tage gemindert.

Mit Bewilligungsbescheid vom 15.06.2022 wurde der Klägerin Arbeitslosengeld mit einem Anspruchsbeginn am 01.06.2022 und einer Anspruchsdauer von 360 Kalendertagen bewilligt. Für den Zeitraum der Sperrzeit vom 01.06.2022 bis zum 23.08.2022 wurden unter Bezugnahme auf den Sperrzeitbescheid 0 € bewilligt. Ab dem 24.08.2022 bis auf weiteres wurde Arbeitslosengeld mit einem Leistungsbetrag von 75,03 € täglich bewilligt. Im Hinblick auf die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe werde der Anspruch um 90 Tage gemindert.

Die Klägerin erhob mit Schreiben vom 21.06.2022 Widerspruch gegen den Sperrzeitbescheid. Hauptgrund der Kündigung sei das Erfordernis einer extrem erhöhten Reisebereitschaft gewesen. Teilweise sei verlangt worden, mehrmals im Monat vom Wohnort (O1) 450 km zur

Hauptzentrale der Arbeitgeberin in E1 zu fahren. Beim neuen Arbeitgeber sei dies nicht so und damit besser mit einem gesunden Privatleben zu vereinbaren. Zum Zeitpunkt der Kündigung habe die Klägerin bereits eine Zusage und ein schriftliches Angebot bei der Firma S1 GmbH unterschrieben gehabt. Sie habe versucht, die Arbeitslosigkeit zu umgehen. Erstens habe sie prüfen lassen, ob die Wettbewerbsklausel rechtswirksam sei. Zweitens habe sie sich, nachdem die Arbeitslosigkeit unausweichlich gewesen sei, umgehend arbeitsuchend gemeldet und sei seitdem auf der Suche nach einer passenden befristeten Tätigkeit für drei Monate. Eine Sperrzeit wegen Eigenkündigung stelle in ihrem Fall eine übertriebene Härte dar.

Der Ehemann der Klägerin erkundigte sich laut einem Telefonvermerk am 21.06.2022 bei der Beklagten bezüglich der Gründe für die Sperrzeit und verwies als Grund für die dreimonatige Karenzzeit auf das Wettbewerbsverbot und die Ausführungen der Klägerin im Widerspruchsschreiben.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 23.06.2022 zurück. Die Klägerin habe zwar eine konkrete Aussicht auf eine Dauerbeschäftigung gehabt, das neue Beschäftigungsverhältnis schließe jedoch nicht unmittelbar an die vorherige Beschäftigung an. Die „Zwischen-Arbeitslosigkeit“ sei daher zumindest grob fahrlässig von der Klägerin herbeigeführt worden. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Soweit die Klägerin vortrage, dass der Umstand der erforderlichen Reisebereitschaft einen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelung darstelle, sei die Reisebereitschaft im Arbeitsvertrag vereinbart worden. Die Klägerin habe durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrages dieser Reisebereitschaft zugestimmt. Es widerspreche dem Interesse der Versichertengemeinschaft, vertraglich vereinbarte arbeitsrechtliche Pflichten im Nachhinein abzulehnen, zumal die arbeitsvertragliche Regelung nicht gegen gesetzliche Vorschriften oder die guten Sitten verstoße. Auch das Wettbewerbsverbot sei im Arbeitsvertrag vereinbart gewesen. Die Klägerin habe damit von vornherein gewusst, dass eine unmittelbar angrenzende Anschlussbeschäftigung nicht in Frage komme. Von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin, die sich einem verbindlichen Wettbewerbsverbot unterworfen habe, könne grundsätzlich erwartet werden, dass diese für ein Zwischenbeschäftigungsverhältnis Sorge trage, bevor das bisherige Arbeitsverhältnis gelöst werde. Es dürfe bei der gebotenen Interessenabwägung auch nicht unbeachtet bleiben, dass die Klägerin als Entgelt für die versprochene Wettbewerbsenthaltung eine Karenzentschädigung erhalte. Die Karenzentschädigung ermögliche es der Klägerin im Gegensatz zu anderen Arbeitslosen, sich auch um deutlich schlechter dotierte Tätigkeiten zu bemühen, ohne finanzielle Einschränkungen hinnehmen zu müssen. Hierdurch sei sie leichter in der Lage, ein Anschlussarbeitsverhältnis in einem anderen Tätigkeitsbereich aufzunehmen als andere Arbeitslose. Die zwölfwöchige Sperrzeit begründe auch keine besondere Härte.

Hiergegen erhob die Prozessbevollmächtigte der Klägerin am 25.07.2022 Klage beim SG Heilbronn (S 1 AL 1891/22).

Mit Bescheid vom 25.08.2022 wurde die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 01.09.2022 wegen der Aufnahme einer Beschäftigung aufgehoben.

Nachdem die Klage zunächst nicht begründet wurde, wies das SG mit Schreiben vom 05.10.2022 darauf hin, dass nach Durchsicht der Akte und Prüfung der Sach- und Rechtslage die angefochtene Entscheidung der Beklagten, insbesondere auch vor dem Hintergrund der von der Beklagten im Widerspruchsbescheid ausführlich dargestellten höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zu beanstanden sein dürfte. Es wurde angeregt, die Fortführung des Klageverfahrens zu überdenken. Um Mitteilung bis zum 15.11.2022 werde gebeten.

Mit Verfügung vom 16.11.2022 kündigte das SG eine Entscheidung durch Gerichtsbescheid nach [§ 105 SGG](#) an. Die Beteiligten erhielten Gelegenheit, sich hierzu bis zum 15.12.2022 zu äußern.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin trug mit Schreiben vom 15.12.2022 vor, dass ein wichtiger Grund für die Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliege. Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin wiederholte zunächst ihre Argumentation, wonach die Klägerin die Wirksamkeit der Wettbewerbsklausel habe überprüfen lassen. Weiter sei zu berücksichtigen, dass sie in ihrer alten Firma „sexistischen Angriffen“ ausgesetzt gewesen sei. Der frühere Vorgesetzte habe immer wieder Äußerungen gegenüber der Klägerin getätigt, die sehr verletzend gewesen seien und sie herabgesetzt hätten. Dennoch habe die Klägerin alle zwei Wochen in den Hauptsitz nach E1 vor Ort kommen und dort an einer Vielzahl von Events teilnehmen müssen. Dies sei zunehmend belastend gewesen, sodass sie sich nach einem neuen Arbeitgeber umgeschaut habe. Ihr sei es gelungen, einen neuen Arbeitgeber in derselben Branche zu finden. Bei der Frage der Sperrzeit sei auch zu berücksichtigen, dass die Klägerin alles in ihrer Macht Stehende getan habe, um eine Weiterbeschäftigung zu finden. Die Klägerin habe sich jedoch an die 3-monatige Wettbewerbsklausel zu halten. Ansonsten hätte die Klägerin nie eine Möglichkeit gehabt, eine neue Beschäftigung bei einem anderen Konkurrenzunternehmen wegen der drohenden Sperrzeit aufzunehmen. In der Gesamtschau sei die Sperrzeit nicht zu verhängen. Die Klägerin sei mit dem Erlass bzw. einer Entscheidung durch Gerichtsbescheid ausdrücklich einverstanden.

Das SG Heilbronn wies die Klage mit Gerichtsbescheid vom 21.12.2022 ab. Die Beklagte habe zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen wegen Arbeitsaufgabe festgestellt. Insbesondere habe die Klägerin für ihre Eigenkündigung keinen wichtigen Grund gehabt. Die Ausführungen der Beklagten seien nicht zu beanstanden, weshalb das SG gemäß [§ 136 Abs. 3 SGG](#) auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 23.06.2022 Bezug nehme und von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe absehe. Von der Klägerin habe im Hinblick auf das Wettbewerbsverbot erwartet werden können, ihr bisheriges Arbeitsverhältnis erst zu lösen, wenn die Aussicht auf einen unmittelbaren Anschlussarbeitsplatz bestanden hätte, um den Zeitraum des Wettbewerbsverbots bis zur Aufnahme ihrer neuen Beschäftigung bei einem Konkurrenzunternehmen der Arbeitgeberin zu überbrücken. Im Hinblick auf die von der Arbeitgeberin gezahlte Karenzentschädigung sei es der Klägerin insoweit auch zuzumuten gewesen, als Anschlussbeschäftigung ein gegebenenfalls geringer entlohntes Arbeitsverhältnis zu suchen. Soweit die Klägerin erstmals im Klageverfahren habe vortragen lassen, sie sei in ihrer alten Firma auch „sexistischen Angriffen“ ausgesetzt gewesen, sei der pauschale Vortrag nicht geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelungen zu begründen. Die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen seien gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) von der Klägerin darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre lägen. Dies sei bei der erstmals im Klageverfahren aufgestellten Behauptung, „sexistischen Angriffen“ ausgesetzt gewesen zu sein, der Fall. Damit wären die von der Klägerin als „sexistische Angriffe“ angesehenen Äußerungen im Einzelnen darzulegen und hierfür entsprechende Beweismittel zu benennen gewesen. Der pauschale Vortrag im Klageverfahren sei nicht geeignet, einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu begründen. Zudem stehe der Vortrag im Widerspruch zu dem Vorbringen der Klägerin aus dem Widerspruchsverfahren. Dort habe die Klägerin als Hauptgrund der Kündigung auf das Erfordernis einer extrem erhöhten Reisebereitschaft

verwiesen. „Sexistische Angriffe“ seien von der Klägerin dagegen überhaupt nicht erwähnt worden. Darüber hinaus sei für das SG nicht erkennbar, dass die Klägerin sich vor dem Ausspruch der Kündigung überhaupt um eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung in einer Tätigkeit, die nicht dem vereinbarten Wettbewerbsverbot unterlegen habe, bemüht hätte. Insgesamt sei damit für das SG auch unter Berücksichtigung des ergänzenden Vorbringens der Klägerin im Klageverfahren ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem konkreten Zeitpunkt nicht erkennbar. Gründe, die eine besondere Härte begründen würden, seien weder ersichtlich, noch substantiiert vorgetragen.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin legte gegen den ihr am 22.12.2022 zugestellten Gerichtsbescheid kein Rechtsmittel ein.

Am 25.03.2023 stellte die Prozessbevollmächtigte der Klägerin einen Überprüfungsantrag im Hinblick auf den „Bescheid vom 14.06.2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.06.2022.“ Der Sperrzeitbescheid sei rechtswidrig, weil die Klägerin sexistischen Äußerungen ausgesetzt gewesen sei. Sie habe weder die Mitarbeiter der Arbeitgeberin, noch den Vorgesetzten selbst konfrontieren können, weshalb die Eigenkündigung die einzige Lösung gewesen sei. Die Klägerin schilderte 7 Situationen, die sie als belastend erlebt habe:

Situation 1:

Der Vorgesetzte X habe über die Klägerin in einem Meeting vor allen Kollegen, wobei die meisten Kollegen männlich gewesen seien, ausgeführt: „Wir schicken einfach C1 (die Klägerin) zum Kunden und dann bekommen wir alles verkauft.“ Mit dieser Äußerung habe der Vorgesetzte sich deutlich auf das äußere Erscheinungsbild der Klägerin bezogen.

Situation 2:

Die Klägerin habe ihren Vorgesetzten X informiert, dass sie nachmittags kurz ihr Brautkleid abholen müsse, seine Aussage sei sodann gewesen: „Absolut kein Problem, jedoch nur, wenn ich dich auch im Kleid sehen darf.“

Situation 3:

Bei einem Partner Event in L1 im November 2021 habe die Klägerin gehört, dass ein Kollege Y von ihr zu einem Partner sagte: „Wen würdest du nehmen, Baden-Württemberg oder NRW?“ Hier sei darauf angespielt worden, ob der Partner die Klägerin besser finde oder ihre Kollegin, die für das Team NRW verantwortlich gewesen sei.

Situation 4:

In einem Einzelgespräch mit ihrem Vorgesetzten X sei von diesem der Satz gefallen: „Du bist mit Abstand die attraktivste Frau im Team.“ Dabei habe es im Team der Klägerin 3 weitere Frauen gegeben.

Situation 5:

Der Kollege Z habe die Mandantin mit einem Lächeln im Gesicht auf einer Partnerveranstaltung vor anderen Anwesenden gefragt, ob die Klägerin friere, und dabei auf die Oberweite der Klägerin geschaut.

Situation 6:

Der Kollege Z sei auf einer Partnerveranstaltung im November 2021 auf die Klägerin zugekommen und habe im Beisein anderer Anwesenden geäußert, dass einige Partner meinten, was für eine Rakete P1 denn eingestellt habe und wie wunderschön die Augen der Klägerin seien.

Situation 7:

Bei einer Autofahrt zu einem Kundentermin habe der Kollege B auf eine Small Talk Frage der Klägerin: „Was sind deine Hobbys?“ geantwortet: „Wilder und hemmungsloser Sex“ und habe dabei die Klägerin zwinkernd angegrinst.

Diese Schilderungen habe die Klägerin in Form eines Gedächtnisprotokolls angefertigt. Dabei habe es sich nur um einige Situationen gehandelt, denen die Klägerin durchgehend ausgesetzt gewesen sei.

Die Beklagte lehnte den Überprüfungsantrag mit Bescheid vom 10.08.2023 ab (vgl. Bl. 173 eVA). Zur Begründung verwies sie auf den ergangenen Gerichtsbescheid.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin legte am 11.09.2023 Widerspruch gegen diese Entscheidung ein. Zur Begründung verwies sie auf die Ausführungen im Überprüfungsantrag, mit welchen sich die Beklagte nicht auseinandergesetzt habe. Zunächst habe die Klägerin die unangenehmen Ereignisse als tatsächlichen Grund ihres Weggangs nicht nach außen tragen wollen. Sie habe die Befürchtung gehabt, dass dies Konsequenzen für ihren beruflichen Werdegang habe, da die Firmen im Tätigkeitsbereich der Klägerin alle vernetzt seien. Die Arbeitgeberin sei ihren allgemeinen Schutzpflichten nach [§ 12 AGG](#) nicht nachgekommen und habe auch keine Beschwerdestelle eingerichtet.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 25.10.2023 zurück. Die Einwände hätten unberücksichtigt bleiben müssen, weil im Gerichtsbescheid vom 21.12.2022 ausdrücklich ausgeführt worden sei, dass auch unter Berücksichtigung des ergänzenden Vortrags der Klägerin (hier: die sexuellen Belästigungen) ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erkennbar gewesen sei.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat am 20.11.2023 Klage beim SG erhoben und zur Begründung ihren Vortrag aus dem Überprüfungsverfahren wiederholt. Für die Klägerin sei es sehr unangenehm zu schildern, welchen sexistischen Äußerungen sie ausgesetzt gewesen sei, für die Klägerin sei dies auch sehr schambehaftet. Die Klägerin habe sich während ihres Arbeitsverhältnisses mit der Firma P1 GmbH an keine Vertrauensperson in dem Betrieb wenden können und sei auch nicht in der Lage gewesen, die Arbeitgeberin damit zu konfrontieren, da die sexistischen Äußerungen auch von ihrem direkten Vorgesetzten ausgegangen seien. Die Klägerin sei jedoch nicht die einzige Mitarbeiterin, die diesen Angriffen ausgesetzt gewesen sei. Im Jahr 2021 seien neben der Klägerin 5 von 10 Vertriebsmitarbeiter/-innen gegangen und hätten den Betrieb verlassen. Die Klägerin sei bei ihrer Arbeit sexueller Belästigung ausgesetzt gewesen. In ihrem Betrieb habe es hier jedoch keine Beschwerdestelle oder Ansprechpartner gegeben, um sich Hilfe zu suchen. Die Klägerin habe für sich als

einzigste Möglichkeit, dieser ständigen psychischen Belastung zu entgehen, die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle gesehen. Auch habe die Klägerin Befürchtungen über diese sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu berichten, da sie sonst Konsequenzen für ihren beruflichen Fortgang fürchte. Die Firma, bei welcher die Klägerin jetzt beschäftigt sei, sei mit ihrer ehemaligen Firma stark vernetzt.

Die Beklagte hat zur Klageerwiderung auf ihren bisherigen Vortrag verwiesen. Unabhängig hiervon hätte die Klägerin, die sich auf einen wichtigen Grund im Sinne des Sperrzeitrechts berufen wolle, bereits im originären Verwaltungsverfahren die hierfür maßgebenden Tatsachen nicht nur darzulegen, sondern auch nachzuweisen gehabt. Der bisherige Vortrag dürfte allenfalls den Anforderungen an eine oberflächliche Darlegung genügen.

Das SG hat die Akte des Verfahrens S 1 AL 1891/22 beigezogen.

Anschließend hat das SG mit Verfügung vom 01.12.2023 nach Beiziehung der Akte des Vorverfahrens darauf hingewiesen, dass das Gericht die Darstellungen der Klägerin nicht ohne vorherige Befragung der damaligen Arbeitgeberin zu den Vorfällen werde als wahr unterstellen können. Unter Berücksichtigung der von der Klägerin geschilderten befürchteten beruflichen Nachteile werde daher darauf hingewiesen, dass das Gericht eine entsprechende (zunächst) schriftliche Befragung der früheren Arbeitgeberin ins Auge fassen werde, wenn das Gerichtsverfahren fortgeführt werde. Zuvor werde aber hinsichtlich jedes von der Klägerin geschilderten Vorfalles um Angabe des Namens der beteiligten Personen, des genauen Orts sowie des Datums gebeten. Ansonsten dürfte es der früheren Arbeitgeberin nicht möglich sein, zu den Ereignissen Stellung zu nehmen.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat mit Schreiben vom 08.01.2024 vorgetragen, dass eine Befragung der ehemaligen Arbeitgeberin ihres Erachtens ins Leere gehen werde. Das SG solle sich in einem Erörterungstermin die konkreten Schilderungen der Klägerin berichten lassen, um sich hierüber tatsächlich ein Bild machen zu können, auch im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Klägerin. Sie hat ein Gedächtnisprotokoll der Klägerin mit der Schilderung der bereits benannten 7 Situationen vorgelegt. In diesem hat die Klägerin neben der Schilderung der Situationen folgendes ausgeführt:

„Aufgrund der Wichtigkeit mit dieser Thematik vertraulich umzugehen, möchte ich nochmals betonen, dass weder der Arbeitgeber „P1“ an sich, noch einzelne Mitarbeiter mit den unten beschriebenen wahren und sexistischen Situationen konfrontiert werden sollen. Als Frau empfinde ich es als sehr unangenehm vor Gericht die Details solcher Situationen reflektieren zu müssen und zu beschreiben. Die Situationen entsprechen der Wahrheit, sind genauso vorgefallen und dem ungesunden sowie unprofessionellen Umfeld von P1 zu verdanken. Ich bitte Sie darum, diese Aussagen so zu respektieren und mir die Scham durch eine Konfrontation zu ersparen. Neben weiteren Gründen ist dieser Grund der wichtigste und führte dazu, dass ich bei diesem Arbeitgeber unzufrieden und unglücklich wurde. Als Frau in einem IT-Umfeld und einer Männerdomäne bin ich durchaus das ein oder andere gewohnt. Jedoch war es eine Zumutung in diesem Unternehmen weiter zu bleiben. Die Option eine Anzeige gegen P1 zu erheben, habe ich aufgrund der damit verbundenen Scham kategorisch ausgeschlossen. Die Weiterentwicklung in mein heutiges Unternehmen hätte ich sehr gerne ohne Wettbewerbsunterbrechung vollzogen, konnte es aber nicht. Daher bestehe ich weiterhin und unter Berücksichtigung der unten beschriebenen Situationen, mir das zustehende Arbeitslosengeld zuzugestehen. Letztlich möchte ich Sie darüber informieren, dass meinem Kollegen, der nach mir ebenfalls P1 verlassen hat und zu meinem jetzigen Arbeitgeber gewechselt ist, das Arbeitslosengeld in voller Höhe zugeschrieben wurde. So entschied das Arbeitsamt im Norden Deutschlands. Während dem Zuspruch im Norden ohne besondere Gründe stattgegeben wurde, liegt bei mir ein deutlich schwerwiegenderer Fall vor. Das nach mir weitere Personen das Unternehmen verlassen haben (im Jahr 2021 sind mit mir 5 von 10 Vertriebsmitarbeiter*Innen gegangen), zeigt wie schlecht die Unternehmenskultur bei P1 ist.“

Die Klägerin hat zudem einen Lebenslauf aus dem Jahr 2022 eingereicht.

Daraufhin hat das SG mit Schreiben vom 10.01.2024 darauf hingewiesen, dass der klägerische Vortrag ohne die angefragten Angaben nicht durch eine Beweisaufnahme überprüfbar sei. Insbesondere sei es nicht möglich, die Arbeitgeberseite und die mutmaßlich beteiligten Personen als Zeugen zu befragen, wenn die genannten Angaben fehlten. Sollten die Angaben nicht erfolgen, werde das Gericht eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren ins Auge fassen.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat mit Schreiben vom 09.02.2024 nochmals die Durchführung eines Erörterungstermins angeregt.

Das SG hat die Beteiligten mit Schreiben vom 12.02.2024 zur beabsichtigten Entscheidung durch Gerichtsbescheid angehört und eine Anhörungsfrist bis zum 05.03.2024 gesetzt. Das Schreiben wurde der Beklagten und der Prozessbevollmächtigten der Klägerin jeweils am 13.02.2024 zugestellt.

Das SG hat die Klage mit Gerichtsbescheid vom 07.03.2024 abgewiesen. Die Voraussetzungen für eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe lägen vor. Die Klägerin habe das Beschäftigungsverhältnis mit der Arbeitgeberin durch Eigenkündigung gelöst. Sie habe ihre Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt, da sie keine konkrete Aussicht auf einen unmittelbaren Anschlussarbeitsplatz gehabt habe. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses habe nicht vorgelegen. Insoweit werde auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des Gerichtsbescheids vom 21.12.2022 im Verfahren S 1 AL 1891/22 verwiesen. Die im Überprüfungsverfahren vorgetragene weiteren Aspekte führten nicht zu einer anderen Bewertung. § 159 Abs. 1 S. 3 SGB III regelt ausdrücklich, dass die Person, die sich versicherungswidrig verhalten habe, die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen habe, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich lägen. Die Klägerin habe die Tatsachen, auf die sie den wichtigen Grund in Form sexistischer Äußerungen im Arbeitsumfeld der Arbeitgeberin stütze, auch in diesem Gerichtsverfahren nicht hinreichend dargelegt. Da sie sich trotz mehrfacher gerichtlicher Aufforderung nachhaltig geweigert habe, die Namen der beteiligten Personen, sowie die Daten und die Orte der fraglichen Geschehnisse preiszugeben, habe sie nur eine so ungenaue Schilderung der angeblichen Ereignisse vorgetragen, dass diese nicht im Rahmen einer Beweisaufnahme überprüft werden könnten. Dies genüge der gesetzlichen Darlegungslast nicht, nachdem es sich um von der Klägerin selbst erlebte Ereignisse (also Geschehen aus ihrer Sphäre) handele. Die Klägerin könne nicht verlangen, dass man ihre ausgesprochen unvollständigen Einlassungen ohne Weiteres als wahr unterstelle, wenn sie diese bewusst so detailarm gestalte, dass eine Prüfung des Wahrheitsgehalts im Rahmen einer Beweisaufnahme unmöglich bleibe. Damit komme es vorliegend nicht darauf an, ob die Angaben der Klägerin zu sexistischen Äußerungen trotz deren Detailarmut und den im Widerspruch hierzu stehenden Erklärungen der Klägerin zum Kündigungsgrund im Fragebogen zum Eintritt einer

Sperrzeit und im ersten Widerspruchsverfahren als glaubhaft eingestuft werden könnten (was fraglich sein dürfte). Unabhängig von den bisherigen Ausführungen scheitere die Annahme eines wichtigen Grundes wegen der von der Klägerin postulierten sexistischen Äußerungen auch daran, dass sie nach ihrer eigenen Darstellung im Überprüfungsantrag vom 25.03.2023 nicht versucht habe, die von ihr als Missstände erlebten Äußerungen im Arbeitsumfeld durch die Arbeitgeberin abstellen zu lassen. Vor Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen habe der Arbeitnehmer darauf zu bestehen, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die drohenden Gefahren abwenden oder anderweitig Abhilfe schaffen müsse. Erst wenn der Arbeitgeber nach Aufforderung nicht tätig werde oder wiederholt denselben Vertragsverstoß begehe, könne sich der Arbeitnehmer auf den wichtigen Grund berufen.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat gegen den ihr am 11.03.2024 zugestellten Gerichtsbescheid am 11.04.2024 Berufung beim Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg eingelegt. Der Sperrzeitbescheid sei bereits formell rechtswidrig mangels Anhörung der Klägerin. Dies sei vom SG nicht berücksichtigt worden, obwohl der Verwaltungsakte der Beklagten zu entnehmen sei, dass der Sperrzeitbescheid ohne Anhörung ebenso wie der Bewilligungsbescheid der Klägerin vom 15.06.2022 ergangen sei. Im Übrigen hat die Prozessbevollmächtigte der Klägerin das bisherige Vorbringen aus dem Überprüfungs- und Klageverfahren wiederholt. Unter Berücksichtigung der sexuellen Belästigungen gehe die Klägerin davon aus, dass ein wichtiger Grund vorliege, der die Verhängung der Sperrzeit nicht rechtfertige. Hier müsse auch berücksichtigt werden, dass es gerade solchen unterschwelligen sexuellen Anfeindungen immanent sei, hierüber kein anderes Beweismittel zu haben als die Parteieinvernahme und das von der Klägerin angefertigte Gedächtnisprotokoll. Das SG hätte sich ein persönliches Bild von der Klägerin machen müssen, zur Prüfung der Frage, ob ihre Angaben hier glaubhaft seien. Dies sei unterblieben und es werde ausdrücklich die Amtsermittlungspflicht des SG gerügt.

Die Klägerin beantragt, teils sinngemäß,

den Gerichtsbescheid vom 07.03.2024 und den Bescheid vom 10.08.2023 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 25.10.2023 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin unter Aufhebung des Bescheids vom 14.06.2022 und Abänderung des Bescheides vom 15.06.2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.06.2022 ab dem 01.06.2022 bis zum 23.08.2022 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hat zur Berufungserwiderung auf die Ausführungen im angefochtenen Gerichtsbescheid verwiesen. Im Antragsverfahren habe die Klägerin am 29.05.2022 im Fragebogen bei eigener Kündigung als Grund für die Arbeitsaufgabe ihre Abwerbung vom Konkurrenzunternehmen angeführt und auf das dreimonatige Wettbewerbsverbot hingewiesen. Ein möglicher Anhörungsfehler wäre jedenfalls dadurch geheilt, dass die Klägerin im Widerspruchsverfahren die Möglichkeit zur Äußerung zu den für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Umständen gehabt habe. Hiervon habe sie mit ihrer ausführlichen Widerspruchsbegründung 21.06.2022 Gebrauch gemacht und als Hauptgrund die geforderte erhöhte Reisebereitschaft angeführt. Sexuelle Belästigung habe sie nicht thematisiert. Auch im Telefonat mit dem bevollmächtigten Ehemann der Klägerin am 21.06.2022 habe dieser hinsichtlich der Sperrzeit lediglich auf das bestehende Wettbewerbsbot verwiesen. Erstmals im Klageverfahren S 1 AL 1891/22 sei nach dem Hinweis des SG, dass eine Entscheidung durch Gerichtsbescheid beabsichtigt sei, sexuelle Belästigung als wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe geltend gemacht und auf die jetzt auch im Berufungsverfahren nochmals geschilderten 7 Situationen aus dem Jahr 2021 Bezug genommen worden. Das SG habe die Klägerin hinsichtlich jedes von ihr geschilderten Vorfalls um Angabe des Namens, der beteiligten Personen, des genauen Orts sowie des Datums gebeten, da der Vortrag ohne die angefragten Angaben nicht durch eine Beweisaufnahme überprüfbar sei. Die Klägerin habe die zur Beweisaufnahme erforderlichen Angaben auch in der Berufungsbegründung nicht gemacht. Insofern seien die Ausführungen in der Berufungsbegründung, kein anderes Beweismittel zu haben als die bisherige Aussage der Klägerin nach dem vorgelegten Gedächtnisprotokoll, nicht nachvollziehbar. Des Weiteren habe das SG auf die Verpflichtung der Klägerin hingewiesen, beim Arbeitgeber auf einen Versuch zur Beseitigung der Missstände hinzuwirken. Auch habe das SG entschieden, dass der wichtige Grund nach der BSG-Rechtsprechung gerade auch den Zeitpunkt der Arbeitsaufgabe decken müsse. Die Klägerin habe Situationen aus dem Jahr 2021 ohne nähere Datumsangabe geschildert, die Arbeitsaufgabe sei am 25.04.2022 erfolgt. Insofern sei auch nicht festzustellen, dass bei Vorliegen eines wichtigen Grundes auch der Zeitpunkt der Arbeitsaufgabe gedeckt gewesen wäre. Zuletzt habe das SG entschieden, dass die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt habe, da sie keine konkreten Aussichten auf einen unmittelbaren Anschlussarbeitsplatz gehabt habe und sich hierzu den Entscheidungsgründen des Gerichtsbescheids vom 21.12.2022 im Verfahren S 1 AL 1891/22 angeschlossen. Demnach wäre der Klägerin nach der BSG-Rechtsprechung und auch unter Berücksichtigung des Wettbewerbsverbots und der Karenzentschädigung zuzumuten gewesen, ihr bisheriges Arbeitsverhältnis erst zu lösen, wenn sie einen unmittelbaren Anschlussarbeitsplatz in Aussicht gehabt hätte. Der Gerichtsbescheid des SG sei deshalb nicht zu beanstanden.

Die Berichterstatterin hat das Verfahren mit den Beteiligten am 22.07.2024 nichtöffentlich erörtert. Die Anwesenheit des Ehemannes der Klägerin, T1, wurde dabei vom Beklagtenvertreter gestattet.

Die Klägerin hat im Erörterungstermin auf Frage der Berichterstatterin, wie viele Mitarbeiter ihr alter Arbeitgeber in Deutschland oder an dem Niederlassungsort, an dem sie tätig war, hatte, erklärt:

„Es gibt eine Niederlassung in E1. Dort sind ungefähr 20 Mitarbeiter. Allerdings habe ich komplett remote gearbeitet und war für Baden-Württemberg zuständig.“

Auf die Frage, wie der Kontakt zum neuen Arbeitgeber zustande kam, hat die Klägerin geantwortet:

„Es handelte sich um einen direkten Mitbewerber und ich wurde abgeworben. Mir war die Problematik des Wettbewerbsverbots in meinem Arbeitsvertrag bewusst. Ich habe auch eine Karenzentschädigung meiner alten Firma erhalten. Von Seiten der neuen Firma habe ich keine ausgleichenden Zahlungen erhalten.“

Auf die Frage, wie sie reagiert hat, als die betreffenden Situationen geschahen, hat die Klägerin geantwortet:

„Ich war ziemlich perplex und saß auch erstmal da. Ich habe auch teilweise nicht reagiert. Ich wusste auch nicht, wie dies ankommt, ob ich damit mein Arbeitsverhältnis gefährde. Es war auch nicht immer dieselbe Person, sodass ich mit dieser ein Gespräch hätte suchen können.“

Es waren immer wieder verschiedene Personen, auch Vorgesetzte, und es fielen immer wieder Sprüche, die so nicht gehen. Bei meinem jetzigen Arbeitgeber habe ich solche Situationen überhaupt nicht erlebt. Vielleicht liegt es auch daran, dass ich eine Vorgesetzte habe.“

Auf die Frage, ob sie sich infolge der Bemerkungen und des Arbeitsumfeldes bei ihrem alten Arbeitgeber bereits aus diesem Grund nach einem neuen Job umgesehen hat, hat die Klägerin geantwortet:

„Ja, ich war auf der Suche. Ich habe mich auch auf den entsprechenden Portalen umgesehen. Bei meinem alten Arbeitgeber gab es auch keinen Betriebsrat, obwohl die entsprechende Personenzahl erfüllt war. Es herrschte eine Unternehmenskultur, dass Kritik an den beiden Chefs nicht gewünscht ist und auch Konsequenzen haben würde.“

Die Klägervertreterin hat ergänzt:

„Meine Mandantin, die Klägerin, konnte die Dinge auch nicht zur Sprache bringen, da die Befürchtung bestand, dass es dadurch auch bei ihrem neuen Arbeitgeber Probleme gibt. Die Branche ist eng vernetzt und es kennen sich alle untereinander. Wenn sie die Zustände bei ihrem alten Arbeitgeber angeprangert hätte, hätte sie möglicherweise dadurch Probleme an ihrer neuen Arbeitsstelle bekommen.“

Die Klägerin hat ergänzt:

„Es sind auch nach mir mehrere meiner Kollegen zu meinem jetzigen Arbeitgeber gewechselt. Eine Kollegin hatte schon gekündigt und als ich dann gekündigt hatte, kamen mehrere Kollegen auf mich zu, zwei Männer und eine Frau, und haben mich gefragt, wie es denn sei. Nach unserem Wechsel gab es auch die Situation, dass anonyme Briefe an den Firmenstandort meines alten Arbeitgebers in Großbritannien geschrieben wurden. In diesen anonymen Briefen wurden die Zustände geschildert. Die anonymen Briefe richteten sich an die Niederlassung meines damaligen Arbeitgebers in Großbritannien.“

Mit Schreiben vom 29.07.2024 hat die Berichterstatterin mitgeteilt, dass im Hinblick auf die Beweislage die Nennung der Namen und Anschriften der beteiligten Personen sowie die Nennung des genauen Orts und des Datums der von der Klägerin geschilderten Vorfälle zur Durchführung weiterer Ermittlungen erforderlich sei. Hierzu werde eine Frist bis zum 30.08.2024 gesetzt. Innerhalb dieser Frist seien nach [§ 106a Abs. 2 Nr. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) diejenigen Tatsachen anzugeben sowie diejenigen Beweismittel zu bezeichnen, die die von der Klägerin geschilderten Vorfälle belegten. Die Klägerin werde darüber belehrt, dass der Senat Erklärungen, die erst nach Ablauf der Frist vorgebracht werden, zurückweisen und ohne weitere Ermittlungen entscheiden könne, wenn ihre Zulassung nach der freien Überzeugung des Gerichts die Erledigung des Rechtsstreits verzögern würde und die Klägerin die Verspätung nicht genügend entschuldige. Der Entschuldigungsgrund sei auf Verlangen des Senats glaubhaft zu machen.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat mit Schreiben vom 16.08.2024 eine schriftliche Aussage des Ehemannes der Klägerin, T1, sowie eine Ergänzung der Klägerin zum bereits eingereichten Gedächtnisprotokoll eingereicht.

Der Ehemann der Klägerin hat in der schriftlichen Aussage vom 01.08.2024 ausgeführt, dass seine Frau vom 01.04.2021 bis zum 31.05.2022 bei P1 GmbH beschäftigt war. In dieser Zeit habe sie ihm von verschiedenen unangemessenen und sexuellen Äußerungen berichtet, die sie von Kollegen und ihrem Vorgesetzten erhalten habe. Diese seien detailliert in ihrem bereits eingereichten Gedächtnisprotokoll geschildert worden. Die Vorfälle hätten seine Ehefrau emotional und psychisch stark belastet. Sie habe zu Hause oft geweint und sich hilflos gefühlt, gedemütigt, und es habe starken negativen Einfluss auf ihr allgemeines Wohlbefinden im Unternehmen gehabt. Sie hätten gemeinsam darüber diskutiert, inwieweit es Sinn ergeben würde, gegen die Aussagen vorzugehen, beziehungsweise andere Maßnahmen einzuleiten. Jedoch sei dies aufgrund der nicht vorhandenen „Beschwerde- und Kritikkultur“ bei der P1 GmbH nicht möglich gewesen. Dieses Bild des Unternehmens und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen würden bei Einblicken in die Arbeitgeberbewertungsseite „Kununu.de“ klar bestätigt. Zusammenfassend seien die bereits beschriebenen Umstände und Geschehnisse ein nachvollziehbarer Grund, der die Eigenkündigung rechtfertige.

Die Klägerin hat im Schreiben vom 01.08.2024 das Gedächtnisprotokoll dahingehend ergänzt, dass die Situation 1 sich durch ihren Vorgesetzten H1 im September 2021 in einem Teams Call, die Situation 2 durch ihren Vorgesetzten H1 im Mai 2021 in einem Teams Call und die Situation 3 in einem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten H1 in einem Teams Call im September 2021 ereignet hätten. Die meisten Kommentare seien von ihrem Vorgesetzten H1 gefallen. Aufgrund dieser Konstellation sei es ihr umso schwerer gefallen, gegen diese Äußerungen etwas zu sagen. Er sei mittlerweile nicht mehr bei der P1 GmbH tätig und nun angestellt bei einem Partnerunternehmen ihres jetzigen Arbeitgebers. Dies veranschauliche nochmals, wie eng verbandelt die Industrie sei.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 26.09.2024 vorgetragen, dass der erforderliche Vollbeweis auch durch die Stellungnahme der Prozessbevollmächtigten vom 16.08.2024 mit den beigegeführten Anlagen nicht erbracht sei. Entgegen der Aussagen im Erörterungstermin vom 22.07.2024 führe die Klägerin in der Ergänzung ihres Gedächtnisprotokolls auf, dass die meisten der von ihr geschilderten sexuellen Äußerungen durch ihren Vorgesetzten H1 erfolgt seien und schildere drei weitere Situationen, die im Mai 2021 und September 2021 vorgefallen seien. Den Nachnamen ihres Vorgesetzten nenne sie nach wie vor nicht. Auch zu den Namen der anderen an den von der Klägerin geschilderten Vorfällen beteiligten Personen mit genauer Orts- und Datumsangabe der Vorfälle erfolgten keine weiteren Ausführungen. Vor diesem Hintergrund werde auch durch die sogenannte Zeugenaussage des Ehemannes der Klägerin der erforderliche Vollbeweis nicht erbracht, da sie die erforderlichen Angaben ebenfalls nicht enthalte und zudem ausschließlich auf den Mitteilungen der Klägerin beruhe. Bezüglich der Zeugenaussage des Ehemannes der Klägerin sei auch darauf hinzuweisen, dass es sich beim Erörterungstermin vom 22.07.2024 um eine nichtöffentliche Sitzung gehandelt habe. Da der jetzt als „Zeuge“ aussagende Ehemann der Klägerin teilnehmen wollte, sei zunächst von der Berichterstatterin geklärt worden, ob er als Zeuge in Betracht kommen könnte. Dies sei von Klägerseite ausdrücklich verneint worden. Nur aus diesem Grund sei der Terminsvertreter der Beklagten auf Befragen der Berichterstatterin mit seiner Teilnahme einverstanden gewesen.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 02.10.2024 ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) erklärt.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat mit Schreiben vom 07.11.2024, eingegangen beim LSG um 9:33 Uhr, ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) erklärt.

Mit Schreiben vom 07.11.2024, eingegangen beim LSG um 13:18 Uhr, hat die Prozessbevollmächtigte ausgeführt, dass sie davon ausgehe, dass die Klägerin dem erforderlichen Nachweis durch die Ergänzung des bereits eingereichten Gedächtnisprotokolls nachgekommen sei. Hier habe die Klägerin deutlich identifizierbar die betreffenden Personen benannt, nämlich durch die Stellung im Unternehmen als ihr Vorgesetzter und den Vornamen sowie den Anfangsbuchstaben des Nachnamens. Weiter habe die Klägerin auch das Datum benannt und die genaue Situation bzw. den Ort, nämlich in Team calls. Wie die Prozessbevollmächtigte bereits im Erörterungstermin eingewandt habe, könne von der Klägerin nicht verlangt werden, die betreffende Person als Zeugen zu benennen. Zum einen hätte dies für die Klägerin massive wirtschaftliche Nachteile im Hinblick auf ihr berufliches Fortkommen, zum anderen kann man nicht davon ausgehen, dass die betreffende Person, ihr Vorgesetzter H1 die Vorfälle einräumt und sich somit selber strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen aussetzt. Die betreffende Person, von welcher die meisten sexuellen Anfeindungen ausgegangen seien, sei ihr Vorgesetzter gewesen. Dieser sei ausreichend identifizierbar durch den Vornamen sowie den Anfangsbuchstaben des Nachnamens und durch seine Position in dem Betrieb. Hier bedürfe es nicht der Nennung des Nachnamens, wie von dem Beklagtenvertreter ausgeführt worden sei. Weiter seien der Ergänzung des Gedächtnisprotokolls Orts- und Datumsangaben zu entnehmen. Der Ehemann der Klägerin sei bei den Vorfällen selber nicht anwesend gewesen. Die Ehefrau habe ihrem Ehemann jedoch über die Vorfälle berichtet und wie seiner Zeugenaussage zu entnehmen sei, könne er darüber berichten, wie stark die Ehefrau davon mitgenommen gewesen sei, emotional und psychisch. In seiner Aussage führe er aus, dass sie oft zu Hause geweint und sich hilflos gefühlt habe ebenso wie gedemütigt, und dies habe einen sehr starken negativen Einfluss auf ihr allgemeines Wohlbefinden im Unternehmen gehabt. Auch habe die Berichterstatterin selber im Erörterungstermin vor Ort mitgeteilt, dass sie sich durchaus vorstellen könne, dass die sexuellen Anfeindungen in dem Unternehmen bestanden hätten und dass die Klägerin diesen ausgesetzt gewesen sei. Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat beantragt, T1 als Zeugen anzuhören zu der Frage bzw. Aufklärung des Sachverhalts, ob die Klägerin sexuellen Äußerungen an ihrem Arbeitsplatz während der Beschäftigung bei der Firma P1 GmbH vom 01.04.2021 bis zum 31.05.2022 ausgesetzt war, die die Klägerin so stark belastet haben, dass die Klägerin gezwungen war, sich eine neue Beschäftigung zu suchen.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 08.11.2024 Stellung genommen und ihr bisheriges Vorbringen bekräftigt.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Beteiligten und der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge, die Gerichtsakte S 1 AL 1891/22 sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die nach den [§§ 143, 144, 151 Abs. 1 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin, über die der Senat mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) entscheiden durfte, ist statthaft und zulässig, in der Sache jedoch nicht begründet.

Das am 07.11.2024 erteilte Einverständnis der Klägerin mit einer Entscheidung nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ist durch den nachfolgend gestellten Beweisantrag nicht verbraucht. Das Einverständnis nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ist als Prozesshandlung regelmäßig bedingungsfeindlich (vgl. Haupt in: Fichte/Jüttner, SGG, 3. Auflage, [§ 124 SGG](#) Rn. 7; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 31.03.2021 – [L 5 KR 2525/20](#) –, juris Rn. 10). Widerruflich ist die Einverständniserklärung, die das Gericht im Zeitpunkt seiner Entscheidungsfindung von Amts wegen zu prüfen hat jedenfalls bis zu dem Zeitpunkt, an dem die anderen Beteiligten ihr Einverständnis ebenfalls erteilt haben, danach nur noch bei einer nach objektiven Maßstäben zu beurteilenden wesentlichen Änderung der Prozesslage. Vorliegend hatte die Beklagte bereits mit Schreiben vom 02.10.2024 ihr Einverständnis zu einer Entscheidung nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) erteilt. Eine wesentliche Änderung der Prozesslage ist nach der Zustimmungserklärung der Prozessbevollmächtigten vom 07.11.2024 nicht eingetreten. Eine solche ist auch nicht durch den einige Stunden später gestellten Beweisantrag auf Vernehmung des Ehemannes der Klägerin als Zeugen eingetreten. Bei dem am 07.11.2024 gestellten Antrag auf Vernehmung des Ehemannes als Zeugen handelt es sich nicht um ein neues Beweismittel, da dieser bereits am 01.08.2024 eine schriftliche Aussage abgegeben hat. Zudem ist der am 07.11.2024 gestellte Beweisantrag nach [§ 106a Abs. 3 Satz 1 SGG](#) zurückzuweisen, da der Klägerin mit Schreiben vom 29.07.2024, das ihrer Prozessbevollmächtigten am 30.07.2024 zugestellt worden ist, eine Frist bis zum 30.08.2024 unter Belehrung über die Rechtsfolgen des [§ 106a Abs. 3 Satz 1 SGG](#) zur Benennung derjenigen Tatsachen sowie zur Bezeichnung derjenigen Beweismittel gesetzt wurde, die die von der Klägerin geschilderten Vorfälle belegen. Die Prozessbevollmächtigte hat mit Schreiben vom 16.08.2024 eine schriftliche Zeugenaussage des Ehemannes der Klägerin T1 eingereicht, jedoch keinen Beweisantrag gestellt. Der Beweisantrag ist daher auch nach [§ 106a Abs. 3 Satz 1 SGG](#) zurückzuweisen. Ein Verbrauch des Einverständnisses der Klägerin mit einer Entscheidung nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ist somit nicht eingetreten. Ebenso ist das Einverständnis der Beklagten vom 02.10.2024 durch den Schriftsatz der Beklagten vom 08.11.2024 nicht verbraucht, da dieser kein erheblich neues Vorbringen, neue Anträge oder Beweismittel enthält, sondern lediglich die bisherige Rechtsauffassung der Beklagten nochmals darlegt (vgl. Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Kommentar zum SGG, 14. Auflage 2023, [§ 124 Rn. 3g f.](#)).

Der Bescheid vom 10.08.2023 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.10.2023 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Beklagte hat zu Recht die Rücknahme des Bescheides vom 14.06.2022 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.06.2022 sowie die Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 15.06.2022 für den Zeitraum der Sperrzeit gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) vom 01.06.2022 bis zum 23.08.2022 abgelehnt. Der angefochtene Gerichtsbescheid des SG ist nicht zu beanstanden.

Die Klägerin verfolgt ihr Begehren zulässigerweise im Wege der kombinierten Anfechtungs-, Verpflichtungs- und Leistungsklage gemäß [§ 54 Abs. 1, Abs. 4 SGG](#).

Rechtsgrundlage des Überprüfungsbescheides ist [§ 44 Abs. 1](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X). Danach ist, soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei Erlass eines Verwaltungsaktes das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen werden ist, der sich als unrichtig erweist, und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht oder Beiträge zu Unrecht erhoben worden sind, der Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen.

Gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buches Sozialgesetzbuches (SGB III) ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor, wenn die oder 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). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt gemäß [§ 159 Abs. 3 SGB III](#) zwölf Wochen. Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
 2. auf sechs Wochen, wenn
- a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte, oder
 - b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den nach dem Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Die Sperrzeit beginnt gemäß [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit.

Für die Annahme eines wichtigen Grundes im Sinne des [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) für das Lösen des Beschäftigungsverhältnisses kommt es nicht auf die subjektive Annahme des Arbeitslosen an, sondern ein wichtiger Grund muss objektiv vorgelegen haben (BSG, Urteil vom 12.07.2006 – [B 11a AL 47/05 R](#) –, juris Rn. 13). Dies kann der Fall sein, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise für den Arbeitnehmer einhergehenden Nachteile nicht eingetreten wären (BSG, a.a.O., juris Rn. 15) bzw. dass der Arbeitgeber eine fristgemäße, sozial gerechtfertigte Kündigung androht und der Arbeitnehmer nicht durch sein Verhalten Anlass für die Kündigung gegeben hat (BSG, Urteil vom 25.04.2002 – [B 11 AL 65/01 R](#) –, Leitsatz 2, juris). Ihrem Sinn und Zweck nach soll die Sperrzeitregelung die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des versicherten Risikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt 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; dabei muss der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken (BSG, Urteil vom 17.10.2002 – [B 7 AL 136/01 R](#) –, juris Rn. 19; LSG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 26.06.2024 – [L 2 AL 9/19](#) –, juris Rn. 49).

Das SG hat im Gerichtsbescheid vom 07.03.2024 ausführlich und schlüssig dargelegt, dass die Voraussetzungen für die im Zeitraum vom 01.06.2022 bis zum 23.08.2022 festgesetzte Sperrzeit nach [§ 159 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) erfüllt sind. Der Senat stellt in Übereinstimmung mit dem SG fest, dass die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis durch Eigenkündigung ohne konkrete Aussicht auf einen unmittelbaren Anschlussarbeitsplatz gelöst und dadurch grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Insofern hat das SG bereits im vorangegangenen Klageverfahren S 1 AL 1891/22 zutreffend unter Verweis auf die Rechtsprechung des BSG (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.1990 – [7 RAR 124/89](#) –, juris) dargelegt, dass ein Arbeitnehmer die Arbeitslosigkeit auch dann schuldhaft herbeiführt, wenn er seinen Arbeitsplatz aufgibt und eine neue Stelle erst nach Ablauf eines vereinbarten Wettbewerbsverbots in Aussicht hat, ohne für die Zwischenzeit Sorge getragen zu haben (vgl. auch Valgolio in: Hauck/Noftz SGB III, 6. Ergänzungslieferung 2024, [§ 159 SGB 3](#) Rn. 162). Der Senat schließt sich dieser Rechtsprechung nach eigener Prüfung und Bewertung vollumfänglich an. Die Tatsache, dass die Klägerin infolge des Wettbewerbsverbotes die Stelle bei der Firma S1 GmbH erst ab dem 01.09.2022 antreten konnte, hindert somit den Eintritt der Sperrzeit nicht. Soweit die Klägerin erstmals im Klageverfahren S 1 AL 1891/22 vorgetragen hat, dass sie bei der Firma P1 sexuell belästigenden Äußerungen ausgesetzt gewesen sei und auch aus diesem Grund keine Sperrzeit zu verhängen sei, hat das SG bereits im Gerichtsbescheid vom 21.12.2022 im Verfahren S 1 AL 1891/22 sowie auch nachfolgend im Gerichtsbescheid vom 07.03.2024 im Verfahren S 2 AL 2395/23 auf die Darlegungs- und Beweislast der Klägerin hinsichtlich der für die Beurteilung eines wichtigen Grundes gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) maßgebenden Tatsachen hingewiesen, wenn diese in ihrer Sphäre liegen. Der Senat geht jedoch unter Würdigung der Aussagen der Klägerin im Erörterungstermin vom 22.07.2024 davon aus, dass sich die von der Klägerin geschilderten Situationen tatsächlich so ereignet haben.

Die Annahme eines wichtigen Grundes scheitert vorliegend jedoch an der Verpflichtung der Klägerin, einen Versuch zur Beseitigung der belastenden Umstände zu unternehmen. Auch das SG weist zutreffend auf die Verpflichtung des Arbeitnehmers hin, vor der Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen darauf zu bestehen, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die drohenden Gefahren abwenden oder anderweitig Abhilfe schaffen muss. Ein wichtiger Grund liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BSG vor, wenn dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten als die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem konkreten Zeitpunkt nicht zugemutet werden konnte (BSG, Urteil vom 14.09.2010 – [B 7 AL 33/09 R](#) –, juris Rn. 12; BSG, Urteil vom 21.10.2003 – [B 7 AL 92/02 R](#) –, juris Rn. 20; LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 03.07.2023 – [L 7 AL 72/21](#) –, juris Rn. 23). Unzumutbar ist der Versuch erst dann, wenn die individuellen Umstände, insbesondere das Verhalten des Arbeitgebers, die Annahme rechtfertigen, eine Vorsprache habe keinerlei Aussicht auf Erfolg. Allein, dass die Offenbarung der Erlebnisse für die Klägerin mit Schamgefühlen behaftet war und sie berufliche Nachteile befürchtete, rechtfertigt nicht per se die Annahme, ein Abhilfversuch sei entbehrlich. Insofern ist es auch nicht überzeugend, dass die Klägerin keinerlei Abhilfversuche unternommen hat und obgleich sie durch die Erlebnisse erheblich belastet war, anschließend bei einem direkten Mitbewerber mit fortbestehenden Berührungspunkten zu ihrem vormaligen Kollegenkreis eine Tätigkeit fortführt. Eine Unzumutbarkeit und reine Förmerei eines Abhilfversuchs sind vorliegend nicht dargelegt (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 06.02.2003 – [B 7 AL 72/01 R](#) –, juris Rn. 19). Die Annahme eines wichtigen Grundes nach [§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) scheitert daher bereits am fehlenden Abhilfversuch.

Einer weitergehenden Beweisaufnahme durch Vernehmung des Ehemannes der Klägerin, T1, wie von der Prozessbevollmächtigten der Klägerin zuletzt beantragt wurde, bedarf es vorliegend nicht. Zum einen hat der Ehemann der Klägerin bereits in seiner Stellungnahme vom 01.08.2024 bestätigt, dass ihm seine Frau von verschiedenen unangemessenen und sexuellen Äußerungen während ihrer Beschäftigungszeit bei der Firma P1 GmbH berichtet habe. Wegen der nicht vorhandenen „Beschwerde- und Kritikkultur“ bei der P1 GmbH habe es jedoch keinen Sinn gemacht, gegen die Aussagen vorzugehen bzw. andere Maßnahmen einzuleiten. Grundsätzlich gibt der Ehemann der Klägerin in seiner Stellungnahme jedoch nur die Äußerungen der Klägerin wieder. Er hat die geschilderten Situationen nicht selbst miterlebt und berichtet daher nicht aus eigener Wahrnehmung, sondern lediglich vom Hörensagen. Dies stellt auch die Prozessbevollmächtigte der Klägerin in ihrem Schreiben vom 07.11.2024 nicht in Abrede. Ein Zeuge vom Hörensagen kommt jedoch nur ausnahmsweise als Beweismittel in Betracht (vgl. BSG, Urteil vom 25.04.1990 – [4 RA 59/89](#) –, juris Rn. 14; siehe aber auch BSG, Beschluss vom 06.04.1989 – [1 BA 203/88](#) –, juris), wenn ansonsten für eine zur Entscheidung des Rechtsstreits wesentliche Tatsache sonstige Beweismittel nicht vorhanden sind. Die Vernehmung eines Zeugen vom Hörensagen ist daher nur dann zulässig, wenn kein unmittelbarer Zeuge vorhanden ist (vgl. BSG, Urteil vom 20.01.1977 – [8 RU 82/76](#) –, juris). Vorliegend geht der Senat jedoch davon aus, dass sich die

Situationen, welche die Klägerin ihrem Ehemann geschildert hat, tatsächlich so zugetragen haben. Bereits aus diesem Grund bedarf es keiner Vernehmung des Ehemannes als Zeugen. Zudem geht der Senat auch davon aus, dass diese Situationen die Klägerin in der von ihrem Ehemann geschilderten Weise psychisch und emotional belastet haben. Die emotionale Belastung enthebt die Klägerin jedoch nicht von ihrer Verpflichtung, eine Abhilfe zu versuchen.

Im Übrigen hat die Prozessbevollmächtigte vor Stellung des Beweisantrags auf Vernehmung des Ehemannes der Klägerin als Zeugen ihre Zustimmung zu einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) erklärt, weshalb auch der Termin zur mündlichen Verhandlung vom 08.11.2024 aufgehoben wurde. (vgl. BSG, Beschluss vom 28.11.2022 – [B 9 SB 28/22 B](#) –, juris). Insofern hat sie zu erkennen gegeben, dass sie das Verfahren für entscheidungsreif hält (vgl. BSG, Urteil vom 06.10.1999 – [B 1 KR 17/99 R](#) –, juris Rn. 10; Bergner in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGG, 2. Aufl., [§ 124 SGG](#), Stand: 15.06.2022, Rn. 63 f.). Sofern sie einige Stunden später einen Beweisantrag gestellt hat, ist darin, wie bereits dargelegt wurde, kein Widerruf oder Verbrauch des Einverständnisses nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) zu sehen, da die Beklagte bereits zugestimmt hatte und keine wesentliche Änderung der Prozesslage eingetreten ist. Letztlich hat der Senat jedoch bereits ausgeführt, dass er die vom Ehemann der Klägerin geschilderte emotionale und psychische Belastung nicht in Abrede stellt, so dass es bereits aus diesem Grund keiner weitergehenden Beweiserhebung bedarf.

Der Senat kann indes nicht feststellen, dass die Erlebnisse der Klägerin der wesentliche Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses im Zeitpunkt der Kündigung im April 2022 waren. Bei der Würdigung des Vorbringens der Klägerin ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin im Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren, insbesondere in ihrer ausführlichen Stellungnahme vom 21.06.2022, als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich die Abwerbung durch den neuen Arbeitgeber sowie die erhöhte Reisebereitschaft in ihrem bisherigen Arbeitsverhältnis angegeben hat. Erst im Rahmen der Anhörung zur beabsichtigten Entscheidung durch Gerichtsbescheid im Verfahren S 1 AL 1891/22 hat die Prozessbevollmächtigte der Klägerin mit Schreiben vom 15.12.2022 die geschilderten Erlebnisse als wichtigen Grund angeführt. Allerdings wurden die sexistischen Äußerungen lediglich als weiterer wichtiger Grund für die Eigenkündigung neben dem Angebot des neuen Arbeitgebers angegeben. Die alleinige Kausalität der geschilderten Äußerungen für die Eigenkündigung wird dagegen erst im Überprüfungsantrag vom 25.03.2023 behauptet. Diesbezüglich weist die Beklagte auch zutreffend darauf hin, dass der Ehemann der Klägerin in seinem Telefongespräch mit der Beklagten am 21.06.2022 bezüglich der Sperrzeit ebenfalls die sexistischen Äußerungen nicht erwähnt hat, sondern lediglich auf das Wettbewerbsverbot als Grund für die dreimonatige Karenzzeit verwiesen hat. Der Senat vermag sich daher auch aus diesem Grund nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit von der alleinigen Kausalität der geschilderten Äußerungen für die Eigenkündigung zu überzeugen. Es verbleiben somit gewichtige Restzweifel bezüglich der Motivationslage der Klägerin im Zeitpunkt der Eigenkündigung, welche insbesondere aus dem zeitlichen Ablauf und den zunächst vorgetragenen alleinigen Gründen für die Kündigung herrühren. Der Senat kann daher keinen wichtigen Grund für die Eigenkündigung gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) feststellen.

Vorliegend fehlt es überdies auch an der notwendigen zeitlichen Deckung zwischen dem wichtigen Grund und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. hierzu auch LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 03.07.2023 – [L 7 AL 72/21](#) –, juris Rn. 29). Der wichtige Grund muss sich nicht nur auf die Beendigung überhaupt oder auf die Art der Beendigung beziehen; vielmehr muss sich der wichtige Grund auch auf die Wahl des Zeitpunktes für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erstrecken (BSG, Urteil vom 12.11.1981 – [7 RAr 21/81](#) –, juris; Urteil vom 05.06.1997 – [7 RAr 22/96](#) –, beide juris; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.07.2019 – [L 18 AL 8/19](#) –, juris, Valgolio in: Hauck/Noftz SGB III, 6. Ergänzungslieferung 2024, [§ 159 SGB III](#), Rn. 184). Zwar kann nach der Rechtsprechung des BSG (BSG, Urteil vom 21.10.2003 – [B 7 AL 92/02 R](#) –, juris Rn. 20 m.w.N.) bei einer Vielzahl von "Nadelstichen" der Rahmen der Sozialadäquanz verlassen werden und dadurch eine dem Arbeitnehmer nicht mehr zumutbare Situation geschaffen werden, jedoch bedarf auch dies der konkreten Prüfung der einzelnen Geschehnisse auf die rechtliche Zumutbarkeit und Sozialadäquanz sowie nach den Maßstäben des [§ 3 Abs. 4 AGG](#) (vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2014 – [2 AZR 651/13](#) –, juris Rn. 15 ff.). Vorliegend hat die Klägerin im Fragebogen im Verwaltungsverfahren sowie in ihrem Widerspruchsschreiben vom 21.06.2022 mitgeteilt, dass sie von einem Konkurrenzunternehmen abgeworben worden sei. Später hat die Klägerin dies im Erörterungstermin vom 22.07.2024 bestätigt. Bereits aus diesem Grund liegt keine zeitliche Deckung zwischen den geschilderten Ereignissen und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor, da der erfolgreiche Abwerbeversuch Auslöser für die Arbeitsaufgabe war. Dass die Klägerin nach ihrer Aussage im Erörterungstermin vom 22.07.2024 grundsätzlich auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle war, da sie sich infolge der Ereignisse bei der alten Arbeitsstelle nicht mehr wohl fühlte, ändert nichts daran, dass der konkrete Auslöser für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Stellenangebot des Mitbewerbers und nicht ein akutes Ereignis der geschilderten Art war. Die Klägerin hat zuletzt in ihrer Ergänzung des Gedächtnisprotokolls am 01.08.2024 angegeben, dass sich drei der geschilderten Vorfälle im Mai 2021 sowie im September 2021 ereignet hätten. Diese Zeiträume liegen jedoch weit vor der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses im April 2022 und können daher keine zeitliche Übereinstimmung zwischen dem wichtigen Grund und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründen. Der Senat kann sich im Ergebnis nach Würdigung sämtlicher Umstände nicht mit der erforderlichen Gewissheit vom Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) überzeugen.

Demnach hat die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit nach [§ 159 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) zu Recht festgestellt. Die Sperrzeit beginnt nach [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) am 01.06.2022 und endet nach [§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) nach zwölf Wochen am 23.08.2022. Die Sperrzeit ist auch nicht nach [§ 159 Abs. 3 Satz 2 b](#) SGB III auf 6 Wochen zu verkürzen. Der Senat kann keine besondere Härte nach [§ 159 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 b](#) SGB III feststellen. Weder steht die Regeldauer der Sperrzeit außer Verhältnis zu den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen, noch liegt ein geringes Verschulden vor (vgl. hierzu Schmitz in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2. Aufl., [§ 159 SGB III](#) Rdnr. 119 ff.). Insbesondere war der Klägerin bewusst, dass sie bei einem Wechsel zu einem direkten Mitbewerber dem Wettbewerbsverbot unterliegen würde. Sie hat daher durch ihre Eigenkündigung infolge des Abschlusses des neuen Arbeitsvertrages bei einem direkten Mitbewerber den Eintritt des Wettbewerbsverbotes bewusst in Kauf genommen. Soweit die Klägerin in ihrer Widerspruchsbegründung auf die wirtschaftlichen Folgen der Sperrzeit verweist, rechtfertigt dies im Regelfall nicht die Annahme einer besonderen Härte. Für einen Ausnahmefall ist vorliegend nichts ersichtlich (vgl. hierzu Schmitz in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2. Aufl., [§ 159 SGB III](#) Rdnr. 123).

Die Berufung der Klägerin war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht.

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-08-15