

L 3 AL 133/16

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung

Abteilung
3
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 30 AL 37/16

Datum
16.06.2016
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 133/16

Datum
06.04.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 19/17 R
Datum
-

Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Die Sperrzeitentscheidung ist keine bloße befristete Ablehnung eines Arbeitslosengeldantrages, sondern eine in die Rechtsposition des Klägers eingreifende Sanktionsentscheidung dafür, dass ein Arbeitsloser vorwerfbar seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt oder nicht an der Behebung der Arbeitslosigkeit mitgewirkt hat. Daraus folgt eine Pflicht zur Anhörung des Betroffenen vor dem Erlass einer Sperrzeitentscheidung.

2. Wenn für ein sperrzeitauslösendes Verhalten mehrere Zeitpunkte in Betracht kommen, ist dasjenige entscheidend, das kausal die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

3. Ein Lösen eines Beschäftigungsverhältnisses liegt begrifflich nicht vor, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet, selbst wenn der Arbeitnehmer eine Verlängerung erwirken könnte.

4. Welche Gesichtspunkte für die anzustellende Prognose, ob objektiv von einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit auszugehen ist, maßgebend sein können, ist gesetzlich nicht geregelt. Auch aus dem Regelungszusammenhang oder dem Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung lässt sich kein abschließender Kanon an maßgebenden Gesichtspunkten herleiten. Deshalb kommen auch gesundheitliche, familiäre oder persönliche Aspekte in Betracht.

5. Wenn einmal ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe bestanden hat, lassen spätere Willensentscheidungen des Arbeitnehmers, hier die Nichtbeantragung einer Altersrente, diesen nicht rückwirkend wieder entfallen.

6. Eine unterlassene Rentenantragstellung ist auf Grund der beschriebenen Begriffsdefinition kein "Lösen" eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Alt 1 SGB III](#).

7. Ein Sperrzeitatbestand, der das Aufrechterhalten einer Arbeitslosigkeit sanktionieren würde, besteht derzeit im SGB III nicht.

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichtes Chemnitz vom 16. Juni 2016 aufgehoben sowie die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 27. November 2015 und unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 27. November 2015 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 17. Dezember 2015 und 22. Dezember 2015, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Januar 2016, verpflichtet, dem Kläger Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 in gesetzlicher Höhe zu bewilligen.

II. Die Beklagte hat die notwendigen Ausgaben des Klägers in beiden Instanzen zu tragen.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen eine Sperrzeitentscheidung der Beklagten für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 und die damit verbundene Minderung des Anspruches auf Arbeitslosengeld.

Der am 1953 geborene Kläger, der als Bauleiter beschäftigt war, schloss mit seiner damaligen Arbeitgeberin, der Q ... GmbH, am 18. Dezember 2006 einen "Vertrag über Altersteilzeit". Danach wurde "als mögliche Variante [] das Blockmodell (6 Jahre) angestrebt." Am 23. November 2009 schlossen beide einen "Altersteilzeitvertrag (Blockmodell)" (im Folgenden: Altersteilzeitvertrag). Der Altersteilzeitvertrag enthielt unter anderem folgende Regelungen: "§ 1 Beginn und Ende der Altersteilzeit 1. Das am 16.04.2004 begründete Arbeitsverhältnis wird ab dem 01.12.2009 als Altersteilzeitverhältnis fortgeführt 2. Es endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter sein 62. Lebensjahr vollendet, das heißt am 30.11.2015. § 2 Arbeitszeit Der Arbeitnehmer leistet in der ersten Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses, also vom 01.12.2009 bis 30.11.2012 seine bisherige Arbeitszeit von 37 Stunden wöchentlich. In der zweiten Hälfte, also vom 01.12.2012 bis 30.11.2015 ist er von der Arbeit freigestellt. Damit ergibt sich über die gesamte Dauer des

Altersteilzeitverhältnisses eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 18,5 Stunden pro Woche. § 3 Tätigkeit Der Arbeitnehmer geht in der ersten Hälfte des Altersteilzeit weiterhin seiner bisherigen Tätigkeit nach. [] § 4 Vergütung [] § 5 Krankheit Wird der Mitarbeiter während der Arbeitsphase arbeitsunfähig krank, erhält er Entgeltfortzahlung entsprechend den gesetzlichen Regelungen, d. h. Arbeitsentgelt zuzüglich Aufstockungsbeträge für bis zu 6 Wochen. Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase hat keinen Einfluss auf die ausgezahlten Beträge, da die hierfür fällige Arbeitsleistung bereits erbracht wurde. Krankenzeiten über 6 Wochen in der Arbeitsphase sich nachzuarbeiten. § 6 Vorzeitige Beendigung []

§ 7 Urlaub Der Mitarbeiter hat 1. während der Arbeitsphase einen jährlichen Urlaubsanspruch von 26. Arbeitstagen, 2. während der Freistellungsphase keinen Urlaubs- und Urlaubsgeldanspruch, 3. im Jahr des Übergangs von der Arbeits- zur Freistellungsphase für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs gemäß Ziff. 1. § 8 Nebentätigkeit [] § 9 Sonstiges [] Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter ausdrücklich dazu aufgefordert, sich bei den zuständigen Stellen (Sozialversicherungsträger, Arbeitsamt, Finanzamt) vor Unterzeichnung dieser Vereinbarung über die Konsequenzen für seine finanzielle Absicherung zu informieren. [] § 10 Nebenabreden []"

Zum 1. Juli 2014 ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 ([BGBl. I S. 787](#)) in Kraft getreten. Darin sind unter anderem Regelungen über die abschlagsfreie Altersrente ab Vollendung des 63. Lebensjahres und Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren enthalten.

Am 2. Juni 2015 sprach der Kläger bei der Agentur für Arbeit wegen des Endes der Freistellungsphase zum 30. November 2015 und der Möglichkeit, ab 1. Dezember 2015 eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen, vor und bat um Auskunft, wie hoch sein Arbeitslosengeld ungefähr ausfallen würde und wie die Regelung im Falle einer privaten Krankenversicherung sei. Am 10. Juni 2015 erhielt er die Auskunft, dass es, wenn er Arbeitslosengeld beantrage, zu einer Sperrzeitprüfung komme. Die Bemessung des Arbeitslosengeldes erfolge in Höhe des Ruhegeldes.

Der Kläger meldete sich am 19. November 2015 bei der Beklagten mit Wirkung zum 1. Dezember 2015 arbeitslos und arbeitsuchend. Ferner beantragte er Arbeitslosengeld.

Nach der Arbeitsbescheinigung seiner Arbeitgeberin vom 27. Oktober 2015 erzielte der Kläger in der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis zum 31. Oktober 2015 ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 1.241,50 EUR.

Mit Bescheid vom 27. November 2015 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 fest. Der Kläger habe einen Alterszeitvertrag geschlossen und damit das mit seiner Arbeitgeberin bestehende Beschäftigungsverhältnis gelöst. Er habe nach Ablauf der Altersteilzeitvereinbarung weder einen Anschlussarbeitsplatz noch Anspruch auf Rente gehabt. Er habe voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde.

Mit weiterem Bescheid vom 27. November 2015 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 17. Dezember 2015 und 22. Dezember 2015 bewilligte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld für 720 Tage und einem Anspruchsbeginn am 1. Dezember 2015. Für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 wurde ein Leistungsbetrag und ein Zahlungsbetrag von jeweils 0,00 EUR und für die Zeit vom 23. Februar 2016 bis zum 23. August 2017 von jeweils 18,58 EUR festgesetzt. Wegen der Einzelheiten der Leistungsberechnung wird auf den Bescheid Bezug genommen.

Am 10. Dezember 2015 ließ der nunmehr anwaltlich vertretene Kläger Widerspruch erheben, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 19. Januar 2016 zurückwies. Die eingetretene Arbeitslosigkeit habe der Kläger zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund sei nicht zu erkennen. Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sei sperrzeitrelevant, wenn nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt werde. Mit der Einführung der Altersteilzeit habe der Gesetzgeber das Ziel verfolgt, die Praxis der Frühverrentung durch eine sozialverträgliche Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand abzulösen, ohne dass dies auf Kosten der Versichertengemeinschaft gehe. Einem Arbeitnehmer, der sich entsprechend dieser Gesetzesintention verhalte, könne der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nicht vorgeworfen werden. Dies gelte jedoch nur dann, wenn nach der Altersteilzeit auch tatsächlich eine Rente beantragt werden solle. Denn das Ziel des Altersteilzeitgesetzes sei es, eine Nahtlosigkeit zwischen Altersteilzeitbeschäftigung und Rentenbeginn zu erreichen und einen Zwischenschritt über die Arbeitslosigkeit und den Leistungsbezug gerade zu vermeiden.

Der Kläger hat am 1. Februar 2016 Klage erhoben. Er hat unter anderem vorgetragen, dass ihm im Sommer 2015 von einer Mitarbeiterin der Rentenstelle in Z ... angeraten worden sei, die seit dem Jahr 2014 bestehende Möglichkeit einer abschlagsfreien Altersrente zu nutzen, da er bereits 45 Beitragsjahre erreicht habe. Daraufhin habe er Arbeitslosengeld am 1. Dezember 2015 beantragt. Die Möglichkeit einer abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte sei zum Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung im Jahr 2006 nicht absehbar gewesen. Da er nach der neuen Regelung abschlagsfreie Altersrente ab Januar 2017 beziehen könne, habe er sich entschlossen, seine ursprünglichen Rentenpläne zu ändern. Dies sei ihm nicht vorwerfbar. Der Kläger hat unter anderem auf die Urteile des Sozialgerichtes Speyer vom 13. Mai 2015 (Az. [S 1 AL 311/14](#)) und des Sozialgerichtes Karlsruhe vom 6. Juli 2015 (Az. [S 5 AL 3838/14](#)) verwiesen. Er hat eine Rentenauskunft vom 28. Mai 2015 vorgelegt. Auf den Einwand der Beklagten, es liege kein Nachweis, dass objektiv die Prognose bestanden habe, dass von einem Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit ausgegangen werden könne, vor, hat der Kläger unter Vorlage eines Befundberichtes des Y ... Klinikums Z ... GmbH vom 13. Juni 2006 vorgetragen, dass bei ihm zu Beginn des Jahres 2006 Hautkrebs diagnostiziert worden sei. Durch den Abschluss der Teilzeitvereinbarung habe er vorzeitig die arbeitsbedingten Belastungen reduzieren wollen, um so seinen Gesundheitszustand auf Dauer zu verbessern. Im Jahr 2007 sei ihm eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 attestiert worden. Zudem habe die Bundesregierung im Jahr 2006 die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beschlossen. Hiervon seien Beschäftigte ausgenommen gewesen, die bereits mit ihrem Arbeitgeber eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen hätten. Hierfür sei der Stichtag 31. Dezember 2006 festgelegt worden. Aus diesem Grund habe er 13 Tage vor Ablauf der Frist die Altersteilzeitvereinbarung vom 18. Dezember 2006 geschlossen. Schließlich habe er mit dem Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung dem Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II und Krankengeld zuvor kommen wollen. Damals habe ein nicht unerhebliches Risiko eines Rückfalles oder eines neuen Primärkarzinoms bestanden.

Das Sozialgericht hat nach informatorischer Befragung des Klägers in der mündlichen Verhandlung am 16. Juni 2016 die Klage mit Urteil

vom 16. Juni 2016 abgewiesen. Der Kläger habe mit dem Abschluss des Altersteilzeitvertrags vom 23. November 2009 sein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gelöst und im Rahmen des Vertrages in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt. Dadurch sei er nach Ende der Freistellungsphase beschäftigungslos geworden. Seine Beschäftigungslosigkeit habe der Kläger vorsätzlich herbeigeführt, weil er nach eigenem Vorbringen nach Ablauf der Freistellungsphase zum 30. November 2015 keinen Rentenanspruch gestellt habe. Für die Prüfung, ob der Kläger im Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im November 2006 für sein Verhalten einen wichtigen Grund gehabt habe, das Beschäftigungsverhältnis zu lösen, komme es auf die zu diesem Zeitpunkt bekannte Regelung zum Bezug einer Altersrente in der Zukunft an. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sei die rein subjektive Vorstellung des Klägers nicht maßgeblich, weil der wichtige Grund objektiv vorliegen müsse. Die Kammer sei davon überzeugt, dass das wesentliche Abschlussmotiv des Altersteilzeitvertrages durch den Kläger nicht die feste Absicht gewesen sei, zum 1. Dezember 2015 in Altersrente zu gehen, sondern die mit der Altersteilzeit einhergehende Freistellung und damit wiederum verbundene Entlastung der mit seiner beruflichen Tätigkeit verbundenen physischen und psychischen Belastung. Dass sich der Kläger im Mai 2015 nach eigenen Angaben erst in eine ernsthafte Beratung der Deutschen Rentenversicherung begeben habe, führe seitens der Kammer zu der Überzeugung, dass erst vor diesem Hintergrund des nahen Endes der Freistellungsphase seine finanzielle Zukunft abschließend geklärt worden sei. Auf der Basis der dem Kläger vorliegenden Informationen bei Abschluss des Altersteilzeitvertrags habe dieser zur Überzeugung der Kammer keine zuverlässige prognostische Betrachtung dahingehend anstellen können, dass er tatsächlich ab dem 1. Dezember 2015 Altersrente mit Abschlägen in Anspruch genommen hätte. Der Kläger habe die entsprechende Renteninformation aus dem Jahr 2006 dem Gericht nicht vorlegen können.

Der Kläger hat gegen das ihm am 29. Juni 2016 zugestellte Urteil am 27. Juli 2016 Berufung eingelegt. Ergänzend hat er vorgetragen, dass er den Rentenversicherungsträger nicht wegen einer Beratung, sondern wegen einer Rentenanspruchstellung aufgesucht habe. Das Sozialgericht habe auch nicht berücksichtigt, dass sich die Höhe des Arbeitslosengeldes lediglich aus dem zuletzt bezogenen Regelentgelt (ohne Aufstockung) berechne. Diese Halbierung an sich stelle bereits eine ausreichende Sanktionierung dar. Im Übrigen sei er vom Rentenversicherungsträger nicht darauf hingewiesen worden, dass ihm bei einer späteren Rentenanspruchstellung eine Sperrzeit drohe. Damit liege zumindest ein Härtefall vor.

Auf eine gerichtliche Anfrage hat die Klägerbevollmächtigte im Schriftsatz vom 3. April 2017 zur Entwicklung der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Klägers, die ihn nach seinen Angaben zum Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bewogen haben, vorgetragen und diesbezügliche Unterlagen vorgelegt. Ferner hat der Kläger hierzu in der mündlichen Verhandlung am 6. April 2017 mündlich vorgetragen, insbesondere zu seiner Hautkrebserkrankung.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichtes Chemnitz vom 16. Juni 2016 aufzuheben sowie die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 27. November 2015 und unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 27. November 2015 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 17. Dezember 2015 und 22. Dezember 2015, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Januar 2016 zu verurteilen, dem Kläger Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 in gesetzlicher Höhe zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen

Sie vertieft ihre Ausführungen aus dem Verwaltungsverfahren und dem erstinstanzlichen Verfahren.

Der Kläger ist in der mündlichen Verhandlung am 6. April 2017 befragt worden. Diesbezüglich wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten aus beiden Verfahrenszügen sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft, da Leistungen von mehr als 750,00 EUR betroffen sind (vgl. [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes [SGG]).

Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens sind der Sperrzeitbescheid vom 27. November 2015 und der Arbeitslosengeldbescheid vom 27. November 2015 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 17. Dezember 2015 und 22. Dezember 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Januar 2016, mit welchen das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs und die Minderung der Anspruchsdauer für die Dauer einer Sperrzeit für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 festgestellt wurden. Da sich der Kläger sowohl gegen die Sperrzeit und die damit verbundene Minderung der Anspruchsdauer wendet als auch die Zahlung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 (= 84 Kalendertage) begehrt, handelt es sich um eine kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage gemäß [§ 54 Abs. 4 SGG](#) (vgl. BSG, Urteil vom 18. August 2004 – B [7a/7 AL 94/04](#) R – [SozR 4-4300 § 140 Nr. 2](#) = juris Rdnr. 13, m. w. N.; Sächs. LSG, Urteil vom 30. Juni 2016 – [L 3 AL 130/14](#) – juris Rdnr. 28, m. w. N.). Ausgehend von einem täglichen Leistungsbetrag von 18,58 EUR wird mit einem Betrag von 1.560,72 EUR (= 18,58 EUR/Tag x 84 Tage) der gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) für die Berufung maßgebende Wert des Beschwerdegegenstandes von 750,00 EUR überschritten.

II. Die Berufung ist auch begründet, weil das Sozialgericht zu Unrecht die Klage abgewiesen hat. Die angefochtenen Bescheide sind rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten. Die für die Zeit vom 1. Dezember 2015 bis zum 22. Februar 2016 festgestellte Sperrzeit und die damit einhergehende Ablehnung von Arbeitslosengeld sowie die Minderung der Anspruchsdauer des bewilligten Arbeitslosengeld für diesen Zeitraum sind rechtswidrig.

1. Der Sperrzeitbescheid war zunächst formell fehlerhaft. Denn vor dessen Erlass hat die Beklagte den Kläger nicht angehört. Weder findet sich in der Verwaltungsakte ein Anhörungsschreiben oder ein sonstiges Dokument zu einer eventuellen mündlichen Anhörung des Klägers noch sind unter Nummer 3 ("Anhörung") des "Feststellungsbogens zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung" (Blatt 20 der

Verwaltungsakte) Eintragungen enthalten. Zu einer vorherigen Anhörung war die Beklagte aber verpflichtet. Denn nach [§ 24 Abs. 1](#) des Sozialgesetzbuches Zehntes Buch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – (SGB X) ist, bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in Rechte eines Beteiligten eingreift, diesem Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern. Zwar besteht eine Anhörungspflicht nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht, wenn die Behörde eine ablehnende Verwaltungsentscheidung über ein noch nicht eingeräumtes Recht trifft (vgl. BSG, Urteil vom 29. November 1990 – [7 RAR 6/90](#) – [BSGE 68, 42](#) [44] = [SozR 3-4100 § 139a Nr. 1](#) = juris Rdnr. 27; Mutschler, in: Kasseler Kommentar – Sozialversicherungsrecht – [Stand: 92. Erg.-Lfg., Dezember 2016], § 24 Rdnr. 8, m. w. N.). Die Sperrzeitentscheidung ist jedoch keine bloße befristete Ablehnung eines Arbeitslosengeldanspruches, sondern eine in die Rechtsposition des Klägers eingreifende Sanktionsentscheidung dafür, dass ein Arbeitsloser vorwerfbar seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt oder nicht an der Behebung der Arbeitslosigkeit mitgewirkt hat (vgl. zu § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AFG: BSG, Urteil vom 16. September 1999 – [B 7 AL 32/98 R](#) – [BSGE 84, 270](#) ff. = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 19](#) = juris Rdnr. 15). Auch lag keiner der in [§ 24 Abs. 2 SGB X](#) genannten Fälle, in denen von einer Anhörung abgesehen werden kann, vor. Im Übrigen gab die Beklagte im Sperrzeitbescheid nicht zu erkennen, dass sie die Möglichkeit einer Ermessensausübung in Bezug auf das Absehen von einer Anhörung überhaupt sah.

Jedoch wurde der Anhörungsmangel gemäß [§ 41 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 SGB X](#) im Vorverfahren geheilt. Allerdings bewirkt die bloße Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung allein nicht die Heilung des Mangels. Vielmehr wird ein Anhörungsmangel im Rahmen des Widerspruchsverfahrens nur dann geheilt, wenn der Bescheid selbst alle wesentlichen Tatsachen enthält (vgl. BSG, Urteil vom 17. Juli 1994 – [7 RAR 104/93](#) – [SozR 3-4100 § 117 Nr. 11](#) = juris Rdnr. 24; Sächs. LSG, Urteil vom 27. Februar 2014 – [L 3 AS 579/11](#) – juris Rdnr. 52, m. w. N.; Schütze, in: von Wulffen/Schütze, SGB X [8. Aufl., 2014], § 41 Rdnr. 15; Steinwedel, in: Kasseler Kommentar – Sozialversicherungsrecht – [Stand: 92. Erg.-Lfg., Dezember 2016], [§ 41 SGB X](#) Rdnr. 16, m. w. N.). Dies war hier der Fall. Denn der Sperrzeitbescheid vom 27. November 2015 enthielt die für eine ordnungsgemäße Anhörung erforderlichen Angaben von Tatsachen und Vorwürfe, sodass der Kläger in die Lage versetzt war, sich sachgerecht zu äußern.

2. Die Voraussetzungen für eine Sperrzeit und damit für das Ruhen und die Minderung des Arbeitslosengeldanspruches wegen des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung sind nicht gegeben. Es fehlt an einer Rechtsgrundlage, die die Nichtbeantragung einer Rente nach dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses sanktionieren würde.

a) Der Kläger hat für den streitbefangenen Zeitraum dem Grunde nach Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit.

Die in [§ 136 Abs. 1 Nr. 1](#) des Sozialgesetzbuches Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III), [§ 137](#) ff. SGB III geforderten Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger war arbeitslos im Sinne von [§ 137 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) i. V. m. [§ 138 Abs. 1 SGB III](#). Denn er war mit dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses ab dem 1. Dezember 2015 beschäftigungslos (vgl. [§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#)), war bereit sich zu bemühen, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (vgl. [§ 138 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#)), und stand den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung (vgl. [§ 138 Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#)). In Bezug auf die Eigenbemühungen (vgl. [§ 138 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#)) hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung – von der Beklagtenvertreterin unwidersprochen – angegeben, dass er sich nach dem Ende der Freistellungsphase und dem Beginn seiner Arbeitslosigkeit beworben hat. Er sei zertifizierte Sicherheitsfachkraft gewesen. Er habe sich sowohl eigeninitiativ als auch auf Vermittlungsvorschlag der Beklagten beworben. Allerdings seien diese Bewerbungen im Hinblick auf die 13 Monate bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze erfolglos geblieben. Der Kläger hatte sich am 19. November 2015 auch persönlich arbeitslos gemeldet (vgl. [§ 137 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) i. V. m. [§ 141 SGB III](#)). Schließlich hat er auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit für seine frühere Arbeitgeberin die Anwartschaftszeit im Sinne von [§ 137 Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#) i. V. m. [§§ 142](#) und [143 SGB III](#) erfüllt.

b) Gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor bei einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#)), einer Sperrzeit bei Arbeitsablehnung (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III](#)), einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#)), einer Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB III](#)), einer Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB III](#)), einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB III](#)) und einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III](#)).

Vorliegend kommt allein eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) in Betracht. Danach liegt ein versicherungswidriges Verhalten 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.

Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) hat die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit (vgl. [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen (vgl. [§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#)). Sie verkürzt sich gemäß [§ 159 Abs. 3 Satz 3 SGB III](#) 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 die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

Ein versicherungswidriges Verhalten hat nicht nur das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit zur Folge (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)), sondern gemäß [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 1 SGB III](#) auch die Minderung der Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld und die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe.

c) Ein Tatbestandsmerkmal der Sperrzeitregelung in [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III](#) ist das "Lösen" eines Beschäftigungsverhältnisses. Sperrzeitauslösend ist nur eine Willenserklärung, mit der das Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten

Zeitpunkt beendet wird (vgl. Valgolio, in: Hauck/Noftz, SGB III [Stand: Erg.-Lfg. Stand 4/15, Mai 2015], § 159 Rdnr. 56). Unerheblich ist, von wem die Initiative ausgegangen ist (vgl. BSG, Urteil vom 5. Juni 1997 – [7 RaR 22/96](#) – [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) = [NZS 1998, 136](#) ff. = juris Rdnr. 19, m. w. N.; Valgolio, a. a. O., Rdnr. 57, m. w. N.). Wenn für ein sperrzeitauslösendes Verhalten mehrere Zeitpunkte in Betracht kommen, ist dasjenige entscheidend, das kausal die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (vgl. zur Kausalitätsprüfung: BSG, Urteil vom 15. Dezember 2005 – [B 7a AL 46/05 R](#) – [BSGE 96, 22](#) ff. = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 12](#) = juris Rdnr. 12 f., m. w. N.; Valgolio, a. a. O., Rdnr. 58, m. w. N.). Ein "Lösen" eines Beschäftigungsverhältnisses liegt begrifflich nicht vor, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet, selbst wenn der Arbeitnehmer eine Verlängerung erwirken könnte (vgl. Valgolio, a. a. O., Rdnr. 59, m. w. N.). Wenn ein Arbeitnehmer einen Altersteilzeitvertrag im Blockmodell schließt und dadurch mit seinem Arbeitgeber die Umwandlung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in ein befristetes vereinbart, liegt darin ein "Lösen" eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III](#) (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009 – [B 7a AL 6/08 R](#) – [BSGE 104, 90](#) ff. = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 18](#) = juris, jeweils Leitsatz 1; Valgolio, a. a. O., Rdnr. 61a, m. w. N.; Winkler, in: Gagel, SGB II/SGB III [64. Erg. Lfg, Dezember 2016], § 159 Rdnr. 75, m. w. N.).

Ein weiteres Tatbestandsmerkmal ist der wichtige Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Ein solcher wichtiger Grund, der den Eintritt einer Sperrzeit verhindert, liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu der Vorgängerregelung von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#), dem bis zum 31. März 2012 geltenden [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#), im Falle des Abschlusses einer Altersteilzeitvereinbarung dann vor, wenn der Arbeitnehmer bei Abschluss der Vereinbarung beabsichtigt, aus dem Arbeitsleben auszusteigen und diese Annahme prognostisch auch gerechtfertigt ist (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009 – [B 7a AL 6/08 R](#) – [SozR 4-4300 § 144 Nr. 18](#) = juris Rdnr. 11 ff.; Sächs. LSG, Urteil vom 13. Februar 2014 – [L 3 AL 100/12](#) – juris Rdnr. 23). Das Bundessozialgericht hat im Urteil vom 21. Juli 2009 ausgeführt, dass es erklärtes Ziel des Gesetzgebers war, mit der Einführung der Altersteilzeit die Praxis der Frühverrentung durch eine neue sozialverträgliche Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand abzulösen (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), Rdnr. 13, unter Verweis auf BR-Drs. 208/96, S.1, 22). Durch die Altersteilzeit sollte es ermöglicht werden, betriebliche Personalanpassungsmaßnahmen durchzuführen, ohne dass über eine Frühverrentung die Kosten dieser Maßnahmen auf die Solidargemeinschaft der Versicherten abgewälzt werden. Wenn es damit das erklärte Ziel des Gesetzgebers war, die Sozialversicherung und insbesondere die Bundesagentur durch die Einführung der Altersteilzeit zu entlasten, kann einem Arbeitnehmer, der sich entsprechend dieser Gesetzesintention verhält, der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nicht vorgeworfen werden. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), Rdnr. 14) jedoch nur dann, wenn nach der Altersteilzeit auch tatsächlich die Rente beantragt werden soll. Denn Ziel des Altersteilzeitgesetzes ist es, eine Nahtlosigkeit zwischen Altersteilzeitbeschäftigung und Rentenbeginn zu erreichen und einen Zwischenschritt über die Arbeitslosigkeit und den Leistungsbezug bei der Bundesagentur gerade zu vermeiden. Erforderlich ist mithin, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Abschlusses der Teilzeitvereinbarung die Absicht hat, direkt nach Abschluss der Altersteilzeit ohne "Umweg" über die Beantragung von Arbeitslosengeld Altersrente beziehen zu wollen, und dass prognostisch, das heißt objektiv, von einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit auszugehen ist. Die rein subjektive Vorstellung des Arbeitnehmers genügt nicht (ständige Rspr., vgl. z. B. BSG, Urteil vom 18. Dezember 2003 – [B 11 AL 35/03 R](#) – [BSGE 92, 74](#) [82] = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) = juris Rdnr. 19; BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), Rdnr. 14; jeweils m. w. N.).

Für die Prognose ist unter anderem von Bedeutung, ob der Arbeitnehmer davon ausgegangen ist, nach der Altersteilzeit ohne Abschläge eine Altersrente erhalten zu können. Die Beurteilung seines künftigen Verhaltens ist damit aber abhängig von der rentenrechtlichen Situation und davon, ob beziehungsweise wie der Arbeitnehmer diese unter Berücksichtigung welcher Kenntnisse beziehungsweise Nachfragen bei sachkundigen Stellen eingeschätzt hat (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), Rdnr. 14). Ferner kann sich ein wichtiger Grund daraus ergeben, dass dem Arbeitnehmer, wenn er nicht die entsprechende Vereinbarung mit der vormaligen Arbeitgeberin getroffen hätte, eine betriebsbedingte Kündigung gedroht hätte (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), m. w. N.).

Welche Gesichtspunkte für die anzustellende Prognose maßgebend sein können, ist gesetzlich nicht geregelt. Auch aus dem Regelungszusammenhang oder dem Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung lässt sich kein abschließender Kanon an maßgebenden Gesichtspunkten herleiten. Deshalb kommen über die vom Bundessozialgericht angesprochenen Punkte auch gesundheitliche, familiäre oder persönliche Aspekte in Betracht.

d) Ausgehend hiervon kommen für die Prüfung, ob der Kläger sein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit seiner damaligen Arbeitgeberin gelöst hat und hierbei einen wichtigen Grund hatte, drei Zeitpunkte in Betracht: der Abschluss des "Vertrages über Altersteilzeit" am 18. Dezember 2006, der Abschluss des "Altersteilzeitvertrages (Blockmodell)" am 23. November 2009 sowie die unterlassene Rentenantragstellung zum 1. Dezember 2015.

(1) Der "Vertrag über Altersteilzeit" vom 18. Dezember 2006 entfällt als Akt des "Lösens des Beschäftigungsverhältnisses". Denn trotz des Abschlusses dieses Vertrages blieb das unbefristete Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und seiner damaligen Arbeitgeberin unverändert. Dies hat seinen Grund darin, dass in dem Vertrag keine Regelungen zu wesentlichen Elementen einer Altersteilzeitregelung enthalten sind. So ist weder der Beginn noch das Ende des Altersteilzeitverhältnisses oder der Umfang, in dem die Arbeitszeit des Klägers vermindert werden sollte (vgl. zu Letzterem: § 2 Abs. 2 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes, im Folgenden: AltTZG), festgelegt. Es handelt sich deshalb bei dem "Vertrag über Altersteilzeit" vom 18. Dezember 2006 lediglich um einen Art Vorvertrag oder um eine Vereinbarung zwischen den damaligen Arbeitsvertragsparteien, in dem sie sich dem Grunde nach über den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages verständigten, die nähere Ausgestaltung des Altersteilzeitverhältnisses aber einer zu einem späteren Zeitpunkt noch abzuschließenden Vereinbarung überlassen wollten.

(2) Anders verhält es sich mit dem "Altersteilzeitvertrag (Blockmodell)" vom 23. November 2009. Dieser erfüllt in formeller und inhaltlicher Hinsicht alle Voraussetzungen an eine Vereinbarung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes. Obwohl dieser Altersteilzeitvertrag damit für sich stehen könnte, ist er doch wegen der vorliegenden Besonderheiten im Zusammenspiel mit dem "Vertrag über Altersteilzeit" vom 18. Dezember 2006 zu sehen, nämlich als Ergänzung oder Ausfüllung des zweitgenannten Vertrages.

Der "Vertrag über Altersteilzeit" vom 18. Dezember 2006 ist vor dem Hintergrund der rentenrechtlichen Änderungen im Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 ([BGBl. I S. 554](#)) zu sehen, die zum 1. Januar 2008 in Kraft traten.

Nach dem bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Recht hatte Anspruch auf Regelaltersrente, wer unter anderem das 65. Lebensjahr vollendet hatte (vgl. [§ 35 Nr. 1](#) des Sozialgesetzbuches Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung – [SGB VI] a. F. [Bekanntmachung vom 19. Februar 2002, [BGBl. I S. 754](#)]). Seit dem 1. Januar 2008 setzt der Anspruch auf Regelaltersrente das Erreichen der Regelaltersgrenze voraus, die mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht wird (vgl. [§ 35 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 SGB VI](#) i. d. F. von Artikel 1 Nr. 8 des Gesetzes vom 20. April 2007 [a. a. O.]; im Folgenden: SGB VI n. F.). Abweichend hiervon wurde durch den ebenfalls am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen [§ 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI](#) n. F. die Regelaltersgrenze für Versicherte, die – wie der Kläger – im Jahr 1953 geboren worden waren, auf 65 Jahre und 7 Monate angehoben. Nach der weiteren Sonderregelung in [§ 235 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI](#) n. F. wurde für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG vereinbart haben, die Regelaltersgrenze nicht angehoben. Einen Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte hatte bis zum 31. Dezember 2007, wer unter anderem das 62. Lebensjahr vollendet hatte (vgl. [§ 36 Nr. 1 SGB VI](#) a. F. [Bekanntmachung vom 19. Februar 2002, [BGBl. I S. 754](#)]). Die Altersgrenze für den Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte wurde auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben (vgl. [§ 36 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) n. F.). Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich (vgl. [§ 36 Satz 2 SGB VI](#) n. F.). Abweichend hiervon wurde durch [§ 236 Abs. 2 Satz 2 SGB VI](#) n. F. die Altersgrenze für Versicherte, die im Jahr 1953 geboren worden waren, auf 65 Jahre und 7 Monate angehoben. Nach [§ 236 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI](#) n. F. wurde für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG vereinbart haben, die Altersgrenze nicht angehoben. Auch die Nichtanhebung der Altersgrenzen für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen hing unter anderem davon ab, ob vor dem 1. Januar 2007 eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen worden war (vgl. [§ 236a Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 Buchst. a SGB VI](#) n. F.).

Diese Gesetzesänderungen waren im Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD vom 12. Dezember 2006 ([BT-Drs. 16/3794](#)) enthalten. Zuvor war der Entwurf des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes mit den beschriebenen Änderungen Gegenstand des Kabinettsbeschlusses vom 29. November 2006. Auf Grund dessen war im vierten Quartal des Jahres 2006 allen Interessierten bekannt, dass in Bezug auf eine ins Auge gefasste Altersteilzeitvereinbarung dringender Handlungsbedarf bestand, wenn für einen Anspruch auf bestimmte Arten der Altersrente die bisherigen Altersgrenzen gelten sollten.

So war es auch beim Kläger. Nach seinen Ausführungen suchte er zum Ende des Jahres 2006 wegen der beabsichtigten Gesetzesänderung das Gespräch mit seinem Arbeitgeber wegen einer Altersteilzeitvereinbarung. Auf dessen Anraten habe er dann die Agentur für Arbeit aufgesucht, sich dort beraten lassen und Unterlagen abgeholt. Zum damaligen Zeitpunkt hätten es die Arbeitsvertragsparteien noch offen lassen, ob eine Altersteilzeit im Blockmodell oder mit einer durchgehenden reduzierten Arbeitszeit auf 50 Prozent abgeschlossen werden solle. Dies sei erst zum Ende des Jahres 2009 vereinbart worden.

Aus der Zusammenschau der beiden Verträge vom 18. Dezember 2006 und 23. November 2009, der den Interessierten bekannten, anstehenden Gesetzesänderungen und der vom Kläger beschriebenen Motivlage in seinem Fall ergibt sich, dass es im Falle des Klägers die Absicht der Arbeitsvertragsparteien war, eine Vereinbarung zur Altersteilzeit zu treffen, die ihm einen Renteneintritt nach dem bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Recht sichern sollte. Die beiden Verträge sind deshalb als vertragliche Einheit zu verstehen. Dies wird auch von der Beklagten nicht anders gesehen. So hat die Beklagtenvertreterin in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, dass die beschriebenen Gesetzesänderungen der Grund dafür gewesen seien, dass in einer größeren Anzahl von Fällen im Jahr 2006 Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen worden seien, bei denen der Beginn der Altersteilzeit noch offen geblieben sei. Die Beklagte hat demnach bislang keine Veranlassung gesehen, solche "offen" Vereinbarungen aus dem 2006 nicht zu akzeptieren.

(3) Nach den vorliegenden Unterlagen und den persönlichen Angaben des Klägers bestand bei ihm zum Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung die subjektive Absicht, nach dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses in Rente zu gehen. Auch die Prognose, dass objektiv von einem Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit auszugehen war, kann auf dieser Grundlage getroffen werden.

Für den Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung war für den Kläger nach seinem Vortrag seine Erkrankung maßgebend. Hierzu haben die Klägerbevollmächtigte im Schriftsatz vom 3. April 2017 und der Kläger in der mündlichen Verhandlung vorgetragen, dass der Kläger von 1992 bis 2004 als Dachdecker-Vorarbeiter tätig war. Ab 2004 war er Bauleiter bei seiner damaligen Arbeitgeberin, der Q ... GmbH. Die Firma produzierte und montierte Metallverkleidungen und Ähnliches. Am 23. Februar 2006 wurden bei ihm Rumpfhautkarzinome diagnostiziert, die im Juni 2006 im Y ...-Klinikum Z ... entfernt wurden. Auf Grund der Hautkrebserkrankung war der Kläger in den Jahren 2007, 2008 und 2010 arbeitsunfähig geschrieben. Danach hat es keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mehr gegeben. Dies führt der Kläger darauf zurück, dass sein Hautkrebs inzwischen mit einer Creme behandelt werden kann. Zudem ist dem Kläger im Jahr 2007 eine Minderung seiner Erwerbsfähigkeit von 20 attestiert worden.

Diese Angaben werden unter anderem durch den Krankenhausentlassungsbericht des Akademischen Lehrkrankenhauses der Universität X ... vom 13. Juni 2006 und drei Schreiben der Fachärztin für Pathologie T ... des Instituts für Pathologie S ... Dr. med. habil. G. R ... an die den Kläger behandelnde Hautärztin Dr. P ... (O ...) gestützt. In den ersten beiden Schreiben vom 8. Mai 2006 und 7. Mai 2007 stellte die Fachärztin "Oberflächliches Basaliom (ICD-O: M 8091/3 [])" und im Schreiben vom 14. Juni 2010 "Noduläres Basaliom (ICD-O: M 8090/3 [])" fest. Im Befundbericht von Dr. P ... vom 20. April 2015 ist unter anderem festgehalten, dass der Kläger seit 2006 an multiplen Rumpfhautkarzinomen und einmalig an einem nodulären Basaliom im Gesicht erkrankt gewesen ist. Die Behandlung sei operativ oder mit Aldara-Creme (Imiquimod) erfolgt. Der Kläger befinde sich weiterhin in ihrer regelmäßigen ambulanten Kontrolle beziehungsweise Behandlung.

Auf Grund des auch mit Belegen unternetzten Vortrages ist der Senat davon überzeugt, dass der Kläger die Altersteilzeitvereinbarung nicht auf Grund von finanziellen Erwägungen abgeschlossen hat, sondern um die mit der Berufsausübung verbundenen Belastungen in zeitlicher Hinsicht zu verkürzen und damit auch zur Verbesserung seines Gesundheitszustandes beizutragen.

Soweit die Beklagtenvertreterin in der mündlichen Verhandlung in Bezug auf die vom Kläger angeführten gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf das Urteil des Senates vom 7. Mai 2009 hingewiesen hat, hat sie den entscheidungserheblichen Unterschied zum vorliegenden Fall außer Acht gelassen. In dem zitierten Urteil hat der Senat zwar entschieden, dass gesundheitliche Gründe grundsätzlich nicht zur Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses berechtigen. Ein wichtiger Grund im Sinne der Regelung über die Sperrzeit bei

Arbeitsaufgabe steht dem Arbeitnehmer nur dann zur Seite, wenn sein körperliches oder geistiges Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit dauerhaft zumindest wesentlich erschweren würde (vgl. Sächs. LSG, Urteil vom 7. Mai 2009 – [L 3 AL 238/06](#) – juris Rdnr. 35). Dies beruht auf der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes, wonach im Falle einer Arbeitsaufgabe ein wichtiger Grund nur durch solche Umstände begründet wird, die eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen (vgl. BSG, Urteil vom 12. November 1981 – [7 RAr 21/81](#) – SozR 4100 § 119 Nr. 17 = juris Rdnr. 23). Der Entscheidung des Senates lag allerdings der Fall eines Aufhebungsvertrages zugrunde (vgl. Sächs. LSG, Urteil vom 7. Mai 2009, [a. a. O.](#), Rdnr. 4 ff.). Vorliegend ist hingegen die sperrzeitrechtliche Relevanz eines Altersteilzeitvertrages maßgebend. In diesen Fällen ist nach der oben beschriebenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes aber nicht die Frage nach der (Un-)Zumutbarkeit der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern die Frage, ob der Arbeitnehmer bei Abschluss der Vereinbarung beabsichtigt, aus dem Arbeitsleben auszusteigen und diese Annahme prognostisch auch gerechtfertigt ist, von Bedeutung.

Aus diesem Grund verfährt auch der Einwand, dass die letzte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus dem Jahr 2010 stamme, es dem Kläger damit sowohl nach dem Vertrag im Jahr 2006 als auch dem im Jahr 2009 jeweils möglich gewesen sei, drei Jahre lang unbeschränkt weiterzuarbeiten, nicht. Denn auch dieser Einwand zielt letztlich auf die Prüfungsmaßstäbe des Bundessozialgerichtes zu einer Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag, nicht aber auf die zu einer Altersteilzeitvereinbarung.

Entsprechendes gilt für das Argument im Sperrzeitbescheid vom 27. November 2015, dass der Kläger nach Ablauf der Altersteilzeitvereinbarung keinen Anschlussarbeitsplatz gehabt habe (zur grob fahrlässigen Herbeiführung der Arbeitslosigkeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ohne konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz vgl. BSG, Urteil vom 2. Mai 2012 – [B 11 AL 6/11 R](#) – [BSGE 111, 1](#) ff. = SozR 4-4300 § 144 Nr. 23 = juris, jeweils Rdnr. 15, m. w. N. und bei eigener Kündigung vgl. BSG, Urteil vom 20. April 1977 – [7 RAr 112/75](#) – [BSGE 43, 269](#) ff. = SozR 4100 § 119 Nr. 2 = juris Rdnr. 11). Auch hier blieb die sperrzeitrechtliche Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes in Bezug auf den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung außer Betracht.

Soweit die Beklagte geltend macht, dass sich der Kläger vor dem Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung nicht vom Rentenversicherungsträger habe beraten lassen, steht dies einer positiven Prognose nicht entgegen. Denn das Bundessozialgericht hat zwar im Urteil vom 21. Juli 2009 ausgeführt, dass die Beurteilung des künftigen Verhaltens eines Arbeitnehmers von der rentenrechtlichen Situation und davon abhängig ist, ob beziehungsweise wie er diese unter Berücksichtigung welcher Kenntnisse beziehungsweise Nachfragen bei sachkundigen Stellen eingeschätzt hat (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), Rdnr. 14). Diese Ausführungen folgen aber der Feststellung, dass für die Prognose insbesondere von Bedeutung sei, "dass der Kläger offenbar davon ausgegangen ist, nach der Altersteilzeit ohne Abschläge eine Altersrente erhalten zu können". Danach war für den Kläger in dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall der Bezug einer abschlagsfreien Rente von Bedeutung. Demgegenüber war sich der Kläger im vorliegenden Fall nach seinem unbestrittenen Vorbringen bewusst, dass er nach den jährlichen Rentenmitteilungen mit Abschlägen zu rechnen hatte. Für ihn war – wie bereits dargelegt worden ist – beim Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung nicht der Bezug einer Rente ohne oder mit nur geringen Abschlägen ausschlaggebend, sondern das Ziel, wegen seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Altersrente nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden, für ihn günstigeren rentenrechtlichen Regelungen in Anspruch nehmen zu können.

Auch der Hinweis der Beklagten, dass dem Kläger eine Kündigung nicht konkret gedroht habe, steht vorliegend einem wichtigen Grund für den Abschluss einer Altersteilzeitregelung nicht entgegen. Denn das Bundessozialgericht hat im Urteil vom 21. Juli 2009 eine drohende betriebsbedingte Kündigung lediglich als weiteren wichtigen Grund ("ferner") angesehen (vgl. BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, [a. a. O.](#), m. w. N.). Vorliegend war für den Kläger aber seine Erkrankung der wesentliche Auslöser für den Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung.

(4) Die instanzgerichtliche Rechtsprechung zur Frage, ob eine Sperrzeit eintritt, wenn ein Arbeitnehmer eine Altersteilvereinbarung abschließt, zum Ende des Altersteilzeitverhältnisses aber wegen Änderungen im Rentenrecht, hier denen im RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23. Juni 2014, keine Altersrente beantragt, ist sowohl vom dogmatischen Ansatz her als auch auf der Grundlage der Umstände des Einzelfalles uneinheitlich.

So hat das Sozialgericht München (vgl. SG München, Urteil vom 5. November 2013 – [S 35 AL 983/12](#) – juris Rdnr. 25) einen wichtigen Grund im Sinne der sperrzeitrechtlichen Regelungen für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages verneint, wenn nur unter bestimmten Bedingungen nahtlos die Rente beantragt werden soll (dort: ein Kind studiert nicht studiert und die Ehe wird nicht geschieden). Wenn hingegen zwischen dem Abschluss des Altersteilzeitvertrages und dem Renteneintritt hinsichtlich des mit dem vorzeitigen Renteneintritt verbundenen Abschlags Änderungen eintreten sollten, könne das Vorliegen eines wichtigen Grundes bejaht werden (vgl. SG München, [a. a. O.](#), Rdnr. 26). Das Sozialgericht Speyer (vgl. SG Speyer, Urteil vom 13. Mai 2015 – [S 1 AL 311/14](#) – info also 2015, 209 ff. = juris Rdnr. 21 ff.) hat in der Nichtbeantragung der Altersrente ein Herbeiführen der Arbeitslosigkeit gesehen, hierfür aber wegen der rentenrechtlichen Änderungen einen wichtigen Grund bejaht. Nach Auffassung der 7. Kammer des Sozialgerichtes Karlsruhe (vgl. SG Karlsruhe, Urteil vom 28. August 2015 – [S 7 AL 1978/14](#) – info also 2016, 22 ff. = juris Rdnr. 21 ff.; vgl. auch die Anm. zu dieser Entscheidung: Schmitz, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III [2014], § 159 [Aktualisierung] Rdnr. 32.4) erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nicht nur die im Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages bestehende Absicht, nach Durchlaufen der Altersteilzeit Rente zu beantragen. Vielmehr muss für die Bestimmung der Frage, ob ein wichtiger Grund in diesem Sinne vorliegt, auch das folgende Verhalten des Versicherten Berücksichtigung finden. Nach der Rechtsprechung des Landessozialgerichtes Rheinland-Pfalz (vgl. LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9. Juni 2016 – [L 1 AL 48/15](#) – juris Rdnr. 31) und des Landessozialgerichtes Baden-Württemberg (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. September 2016 – [L 8 AL 1777/16](#) – info also 2017, 15 ff. = juris Rdnr. 36) muss der im Zeitpunkt der Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses gegebene wichtige Grund "im Sinne einer Perpetuierung" weiter gegeben sein. Wenn der Arbeitnehmer später nicht mehr an seiner Absicht zur Rentenantragstellung festhält, ohne dass sich die die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigenden Umstände geändert hätten, entfalle der wichtige Grund. Im Gegensatz zum Landessozialgericht Rheinland-Pfalz (vgl. LSG Rheinland-Pfalz, [a. a. O.](#), Rdnr. 34 f.) hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg (vgl. LSG Baden-Württemberg, [a. a. O.](#), Rdnr. 41) allerdings eine besondere Härte im Sinne von [§ 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b SGB III](#) angenommen mit der Folge, dass die Sperrzeit von zwölf auf sechs Wochen verkürzt ist. Die Änderung der Absicht, nach dem Ende der Altersteilzeit eine Altersrente in Anspruch zu nehmen, sei allein in der vom Gesetzgeber neu eingeführten abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte begründet. Die Entscheidung für die Verschiebung des Rentenbeginns um drei Monate entspreche dem von einem wirtschaftlich denkenden Versicherten zu erwartenden Verhalten.

Bei diesen Ansätzen wird allerdings außer Acht gelassen, dass es sich bei der Entscheidung, keine Rente für die Zeit unmittelbar im Anschluss an die Freistellungsphase zu beantragen, um einen neuen Lebenssachverhalt handelt. Denn diese neue Entscheidung ist zeitlich deutlich von dem Willensentschluss, einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen, entfernt und stellt einen neuen Willensentschluss auf der Grundlage neuer Erwägungen dar. Ein Sachzusammenhang zwischen den zwei Entscheidungen bestünde nur, wenn die unterlassene Rentenanspruchstellung Ausdruck eines fehlenden Willens zum Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages wäre, einen Antrag auf Altersrente nach dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses stellen zu wollen (zur indiziellen Bedeutung einer unmittelbaren Beantragung von Arbeitslosengeld nach Ende der Altersteilzeit spricht in diesem Sinne: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 25. Februar 2014 – juris Rdnr. 28). Dann ist dogmatisch aber nicht bei der unterlassenen Rentenanspruchstellung als sperrzeitrelevantem Verhalten anzusetzen, sondern es ist – ausgehend von den Kriterien des Bundessozialgerichtes – bereits ein wichtiger Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) für die Arbeitsaufgabe, die mit dem Abschluss eines Altersteilzeitvertrages verbunden ist, zu verneinen. Wenn aber einmal ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe bestanden hat, lassen spätere Willensentscheidungen des Arbeitnehmers, hier die Nichtbeantragung einer Altersrente, diesen nicht rückwirkend wieder entfallen. Andernfalls würde der zeitliche Bezugspunkt für die Prüfung eines wichtigen Grundes, vorliegend der Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages, obsolet. Eine Rechtsgrundlage, auf Grund derer eine spätere Willensentscheidung einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#), der beim Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung vorgelegen hat, rückwirkend entfallen lassen würde, gibt es nicht.

In diesem Sinne haben auch die 5. Kammer des Sozialgerichtes Karlsruhe (vgl. SG Karlsruhe, Urteil vom 6. Juli 2015 – info also 2015, 211 f. = juris Rdnr. 24) und das Sozialgericht Kassel (vgl. SG Kassel, Urteil vom 30. November 2015 – [S 3 AL 10/15](#) – juris Rdnr. 23) die Auffassung vertreten, dass für die Prüfung des wichtigen Grundes ausschließlich die Verhältnisse bei Lösung des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend sind, also bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages. Weder könne ein zu diesem Zeitpunkt bestehender wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe nachträglich entfallen noch lasse sich umgekehrt die Arbeitsaufgabe durch einen erst später eintretenden Umstand rückwirkend rechtfertigen. Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg hat ebenfalls allein auf den Zeitpunkt des Lösungstatbestandes abgestellt (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 1. November 2016 – [L 18 AL 96/16](#) – juris Rdnr. 19). Unter Verweis auf das Urteil des Bundessozialgerichtes vom 20. April 1977, worin dieses die Möglichkeit des Wegfalls eines wichtigen Grundes angedeutet hat (vgl. BSG, Urteil vom 20. April 1977 – [7 RAr 112/75](#) – [BSGE 43, 269](#) ff. = SozR 4100 § 119 Nr. 2 = juris Rdnr. 16), hat das Landessozialgericht dahinstehen lassen, ob der wichtige Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses später entfallen sei, nachdem sich die Klägerin mit Bekanntwerden der Pläne des Gesetzgebers zu einer abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte noch während des Arbeitsverhältnisses, aber kurz vor dem Ende der Freistellungsphase, entschieden habe, ihren ursprünglichen Plan, unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen nahtlos nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Altersrente zu beanspruchen, aufzugeben. Denn die Klägerin habe sich jedenfalls nach Bekanntwerden der Pläne des Gesetzgebers im ersten Halbjahr 2014 bemüht, ihr Arbeitsverhältnis mit dem früheren Arbeitgeber fortzusetzen, was aber schon angesichts des Wegfalls der Stelle nicht mehr möglich gewesen sei, und sich auch bei anderen Arbeitgebern um ein Anschlussarbeitsverhältnis beworben.

Deshalb ist das Verhalten des Klägers im Jahr 2015, genauer gesagt das Unterlassen einer Rentenanspruchstellung verbunden mit einer Beantragung von Arbeitslosengeld, getrennt vom Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung im Jahr 2009 auf seine sperrzeitrechtliche Relevanz zu prüfen.

(5) Eine unterlassene Rentenanspruchstellung ist auf Grund der beschriebenen Begriffsdefinition kein "Lösen" eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Alt 1 SGB III](#).

Denn der Kläger hat sein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bereits dadurch im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Alt 1 SGB III](#) gelöst, dass er es durch den Abschluss des Altersteilzeitvertrages in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt hat. Dieses nunmehr befristete Beschäftigungsverhältnis endete vertragsgemäß am 30. November 2015. Die Nichtbeantragung einer Altersrente stellt allenfalls ein Aufrechterhalten eines vorhergehenden Lösens des Beschäftigungsverhältnisses dar. Im Übrigen hätte ein sozialrechtlicher Antrag auf Altersrente keine Auswirkung auf den Bestand eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages.

Einen anderen Sperrzeitatbestand, der das Aufrechterhalten einer Arbeitslosigkeit sanktionieren würde, besteht derzeit nicht. Insoweit ist die Rechtslage im SGB III mit der in [§ 34 SGB II](#) in der bis zum 31. Juli 2016 geltenden Fassung vergleichbar. Bis zu diesem Zeitpunkt war in [§ 34 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) als sozialwidriges Verhalten nur das Herbeiführen einer Hilfebedürftigkeit definiert. Erst zum 1. August 2016 wurde ein neuer [§ 34 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) eingefügt, wonach nunmehr als Herbeiführung im Sinne des Satzes 1 auch gilt, wenn die Hilfebedürftigkeit erhöht, aufrechterhalten oder nicht verringert wurde. Das Bundessozialgericht hat zu der neuen Regelung in [§ 34 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) im Urteil vom 8. Februar 2017 (Az. [B 14 AS 3/16 R](#)) entschieden, dass diese Einfügung, dass als ein Herbeiführen auch ein Aufrechterhalten der Hilfebedürftigkeit gilt, entgegen der Begründung des Gesetzentwurfs ([BT-Drucks 18/8041 S 45](#)) keine Klarstellung sei, wie schon aus dem Vergleich der Wörter "herbeiführen" und "aufrechterhalten" folge (vgl. Nummer 3 des Terminberichts Nr. 3/17).

Es mag zwar sozialpolitisch zu missbilligend anzu sehen sein, wenn ein Arbeitnehmer ein von der Versichertengemeinschaft gefördertes Altersteilzeitverhältnis berechtigt eingeht, dann aber nicht entsprechend der Intention der Altersteilzeitregelungen nach der Freistellungsphase nahtlos in den Rentenbezug übergeht. In diesem Sinne hat die Beklagtenvertreterin in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, dass der Kläger nach der Freistellungsphase bereits drei Jahre nicht im aktiven Erwerbsleben gewesen sei. Er sei damit einem Langzeitarbeitslosen vergleichbar, bei denen es größere Probleme gebe, sie wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Gerade dies sei ein Aspekt dafür, dass nach dem Altersteilzeitgesetz erwartet werde, dass ein Arbeitnehmer nahtlos in den Rentenbezug wechsele. Dieses Verhalten kann allerdings nur sanktioniert werden, wenn es hierfür eine klare Sanktionsregelung gibt. Eine solche besteht in Bezug auf das Unterlassen einer Rentenanspruchstellung aber nicht. Es liegt deshalb in der Zuständigkeit des Gesetzgebers, eine entsprechende Sanktionsregelung zu schaffen, wenn er sie für erforderlich oder sachgerecht halten sollte.

Dass entgegen diesen Ausführungen eine hinreichende Rechtsgrundlage vorhanden wäre, ergibt sich nicht aus dem Urteil des Bundessozialgerichtes vom 20. April 1977, auf das im vorliegenden Zusammenhang verschiedentlich Bezug genommen wird (vgl. z. B. SG Karlsruhe, Urteil vom 28. August 2015 – [S 7 AL 1978/14](#) – info also 2016, 22 ff. = juris Rdnr. 18; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. September 2016, [a. a. O.](#), Rdnr. 37; LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 1. November 2016, [a. a. O.](#); Bienert, info also 2015, 205 [208]; Bienert, info also 2016, 26 [27]). Das Bundessozialgericht hat ausgeführt, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin zum 30. April 1974 ein wichtiger Grund gegeben sein könnte, wenn sie zur Zeit der Kündigung berechtigterweise davon ausgehen konnte,

dass die Heirat bis zum 1. Mai 1974 stattfinden würde. Sodann hat es ausgeführt, dass allerdings weiter zu verlangen wäre, dass die Klägerin sich sofort um eine Verlängerung des alten Arbeitsverhältnisses bemüht hätte, sobald die Verschiebung des Heiratstermins bekannt wurde. Im Interesse der Versicherungsgemeinschaft müsse es als zumutbar angesehen werden, dass der Versicherte, sofern er erkennen könne, dass der für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorhanden gewesene wichtige Grund entfalle, Maßnahmen treffe, um diese Auflösung zu verhindern (vgl. BSG, Urteil vom 20. April 1977, [a. a. O.](#)). Es hat jedoch nicht dargelegt, wie es diese Forderung in der damals in der damals maßgebenden, bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Sperrzeitregelung des § 119 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) verorten will. Denn Tatbestandsvoraussetzung war auch nach dem damaligen Gesetzestext, dass der Arbeitslose "das Beschäftigungsverhältnis gelöst" hat. Allein die Sachdienlichkeit der vom Bundessozialgericht formulierten Forderung ist nicht ausreichend, wenn sich die Forderung nicht im Gesetzestext niederschlägt.

e) Eine erweiternde Auslegung von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) auch auf das Unterlassen einer Renten Antragstellung oder das Unterlassen, den Abschluss des Altersteilzeitvertrages rückgängig zu machen, ist auf Grund des eindeutigen Gesetzeswortlautes "Lösen des Beschäftigungsverhältnisses" nicht möglich.

f) Es könnte in Betracht gezogen werden, ob der Kläger möglicherweise den Altersteilzeitvertrag konkludent durch die Nichtbeantragung der Rente gekündigt haben könnte (zu den Beendigungsmöglichkeiten eines Altersteilzeitvertrages: Bauer/Gehring/Koch, Altersteilzeit [2. Aufl., 2017], Rdnr. 448 ff.; Nimscholz/Oppermann/Ostrowicz, Altersteilzeit [7. Aufl., 2011], S. 128 ff.). Dies bedarf vorliegend aber keiner weiteren Erwägungen. Denn für eine konkludente Kündigung gibt es vorliegend keine Anhaltspunkte. Denn dem Kläger kann allenfalls vorgehalten werden, dass er sich nach dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses nicht so verhalten hat, wie es der Intention des Gesetzgebers entsprechen würde. Dies allein rechtfertigt aber ebenso wenig wie bei der Verletzung einer Vertragspflicht die Annahme, damit solle der Vertrag gekündigt werden.

Lediglich ergänzend wird angemerkt, dass der Sperrzeitbescheid auch bei einer unterstellten Kündigung des Altersteilzeitvertrages rechtswidrig wäre. Denn im Falle einer Kündigung des Altersteilzeitvertrages wäre der Rechtsgrund für den Übergang vom ursprünglich unbefristeten Arbeitsverhältnis in ein befristetes Arbeitsverhältnis entfallen; das ursprüngliche Arbeitsverhältnis ohne Befristung würde wieder aufleben. Damit wäre aber der Kläger nicht mehr arbeitslos. Daraus folgt weiter, dass er keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätte. Wenn aber kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, fehlt der Ansatzpunkt für eine Sperrzeit als Sanktion.

Der Arbeitslosengeldbescheid wiederum wäre zwar rechtswidrig, soweit dem Kläger Arbeitslosengeld bewilligt wurde. Da dies aber eine ihn rechtswidrig begünstigende Regelung wäre, wäre er nicht in seinen Rechten verletzt. Zudem ist der bewilligende Teil des Bescheides nicht Gegenstand dieses Gerichtsverfahrens. Für den hier streitbefangenen Zeitraum hingegen hätte der Kläger keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dies ergäbe sich zwar nicht aus der Sperrzeitentscheidung, sondern auf Grund der fehlenden Arbeitslosigkeit des Klägers. Insoweit wäre der Klage der Erfolg zu versagen.

g) Da aus den genannten Gründen der Sperrzeitbescheid rechtswidrig ist, kommt es nicht darauf an, ob der Kläger entsprechend der zitierten instanzgerichtlichen Rechtsprechung wegen der seit 2014 geltenden neuen Regelungen zur abschlagsfreien Rente ab 63 einen wichtigen Grund hatte, nicht plangemäß von der Freistellungsphase in den Rentenbezug zu wechseln, oder ob zumindest auf Grund der gesetzlichen Neuregelungen die Sperrzeit von zwölf Wochen für Kläger eine besondere Härte im Sinne von [§ 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b SGB III](#) bedeuten würde.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den [§§ 183, 193 SGG](#).

IV. Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (vgl. [§ 60 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)) zuzulassen. Zur Frage, ob die Voraussetzungen für eine Sperrzeit vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer, der eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen hat, wegen der gesetzlichen Neuregelungen zur abschlagsfreien Rente ab 63 nicht planmäßig von der Freistellungsphase in den Rentenbezug wechselt, liegen divergierende instanzgerichtliche Entscheidungen vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2017-10-18