

## L 12 AL 1334/10

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
12  
1. Instanz  
SG Ulm (BWB)  
Aktenzeichen  
S 7 AL 4255/08  
Datum  
26.02.2010  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 12 AL 1334/10  
Datum  
18.11.2011  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-

Datum  
-

Kategorie  
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 26. Februar 2010 wird zurückgewiesen und die Klage gegen den Bescheid vom 24. Oktober 2008 wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten sind der Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe für die Zeit vom 01. Dezember 2008 bis zum 22. Februar 2009, die Minderung der Anspruchsdauer um 180 Tage und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld während der zwölfwöchigen Sperrzeit streitig.

Der 1948 geborene Kläger war bis zum 30. November 2008 als Verkaufsberater und zuletzt als Gebietsleiter im Außendienst bei der Firma A.-Werke A. B. GmbH (Firma A.) beschäftigt. Den zunächst unbefristeten Arbeitsvertrag änderten die Arbeitsvertragsparteien mit Altersteilzeitvertrag vom 29. Dezember 2003 dahingehend ab, dass der Kläger bis zum 30. Juni 2006 seine bisherige Tätigkeit erbringt und er in der Zeit vom 01. Juli 2006 bis zum 30. November 2008 freigestellt wird (sog. Blockmodell). Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis wurde bis zum 30. November 2008 befristet.

Am 28. August 2008 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 23. Oktober 2008 für die Zeit vom 01. Dezember 2008 bis zum 22. Februar 2009 den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während dieser Zeit und die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 180 Tage fest. Sie bewilligte ihm erst ab 23. Februar 2009 Arbeitslosengeld für die Zeit bis 24. August 2010 (Bescheid vom 24. Oktober 2008). Den Widerspruch des Klägers (Schreiben vom 12. November 2008) wies die Beklagte als unbegründet zurück (Widerspruchsbescheid vom 19. November 2008).

Dagegen hat der Kläger am 03. Dezember 2008 Klage zum Sozialgericht Ulm (SG) erhoben. Er sei nicht verpflichtet, nach der Altersteilzeit planmäßig in Rente zu gehen. Aufgrund der gesundheitlichen Probleme im Bereich der Wirbelsäule sei er nicht in der Lage gewesen, seine bisherige Tätigkeit im Außendienst auszuüben. Seine Ärzte seien der Ansicht gewesen, dass er - der Kläger - beruflich kürzer treten solle. Er habe Ende 2004 im Einvernehmen mit seiner Firma einen Teilzeitvertrag über fünf Jahre abgeschlossen, wobei er über diesen Zeitraum eine gesundheitliche Besserung erwartet habe. Sein Gesundheitszustand habe sich nicht so verbessert, dass er nach dem Ende seines Teilzeitvertrages wieder diese Arbeit habe aufnehmen können. Deshalb habe er sich entschlossen, in Verbindung mit der Beklagten eine neue für ihn passende Arbeit zu suchen.

Das SG hat - nach persönlicher Anhörung des Klägers in der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 2010 - die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe zurecht den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit festgestellt. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis mit der Firma A. gelöst, in dem er durch Vereinbarung sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung in ein befristetes umgewandelt habe, und zumindest in grob fahrlässiger Weise den Eintritt seiner Arbeitslosigkeit verursacht. Zum Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, also bei Abschluss der Vereinbarung am 29. Dezember 2003, habe der Kläger für sein Verhalten keinen wichtigen Grund gehabt. Ein wichtiger Grund liege zum Beispiel vor, wenn der Arbeitnehmer nahtlos von der Altersteilzeit in den Rentenbezug habe wechseln wollen und davon prognostisch auszugehen gewesen sei. Der Kläger habe aber selbst angeführt, dass er nicht die Absicht gehabt habe, nach der Freistellungsphase eine Rente zu beantragen. Auch sei der Kläger nicht zum Abschluss des Altersteilzeitvertrages gedrängt worden. Insbesondere habe er das Beschäftigungsverhältnis nicht gelöst, um einer unmittelbar zum selben Zeitpunkt drohenden Arbeitgeberkündigung zuvorzukommen. Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber mit dem Kläger über eine Abfindung

habe sprechen wollen, lasse nicht auf eine drohende Arbeitgeberkündigung schließen. Auch aus gesundheitlichen Gründen sei die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht unzumutbar gewesen. Zum Zeitpunkt der Altersteilzeitvereinbarung habe sich der Kläger in der Lage gesehen, die nächsten 2 1/2 Jahre seiner bisherigen Tätigkeit nachzugehen. Darüber hinaus habe er keinen Versuch unternommen, durch eine Umsetzung sein Arbeitsverhältnis unbefristet weiter zu führen. Schließlich könne die Kammer eine besondere Härte im Sinne des [§ 144 Abs. 3 SGB III](#) nicht erkennen.

Gegen das ihm am 13. März 2010 zugestellte Urteil richtet sich die am 19. März 2010 eingelegte Berufung des Klägers. Weder das SG noch die Beklagte könne ihm - dem Kläger - sagen, was ein wichtiger Grund bzw. ein Härtefall sei. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages liege vor, wenn man zum Abschluss des Vertrages gedrängt werde. Dies sei in seinem Falle geschehen. Ihm sei eine Abfindung mit Angebot von Altersteilzeit angeboten worden. Subjektiv habe er keine Alternative gesehen, um seine Arbeit nicht vorher zu verlieren. Ärztlicherseits sei ihm gesagt worden, dass seine Krankheit für das viele und lange Autofahren mit Kundenbesuchen für die Zukunft nicht gesundheitsfördernd sei. Er sei nur mit Schmerzmitteln unterwegs gewesen; gelegentlich hätte er zusätzliche Schmerzspritzen gebraucht. Die Altersteilzeit habe er gemacht, um sich während dieser Zeit vor allem gesundheitlich, körperlich und beruflich zu erholen. Die Anregung, dass er sich in den Innendienst der Firma A. nach O. hätte versetzen lassen können, müsse er ablehnen. Wenn man ihn im Innendienst gewollt hätte, hätte er diesbezüglich ein Angebot der Firma bekommen und kein Abfindungsangebot. Durch seine Wirbelsäulenerkrankung sei es zu Krankheitszeiten gekommen, die Umsatzverluste, Kundenverluste etc. zur Folge gehabt hätten. Wegen der Umsatzverluste hätten der Verkaufsleiter und der damalige Firmenchef auf ihn Druck ausgeübt. Der damalige Firmenchef habe ihm zweimal telefonisch eine Abfindung angeboten, was er jeweils abgelehnt habe, da er keine vorzeitige Kündigung wollte. Der Grund für den Abschluss des Altersteilzeitvertrages sei dann gewesen, dass er gesundheitlich und beruflich überfordert und am Ende gewesen sei. Er habe zwar vor Abschluss des Vertrages eine Rentenauskunft eingeholt. Er sei aber erst zu einem späteren Zeitpunkt im Jahre 2005 zu dem Entschluss gekommen, dass er mit den Abzügen des Rentenbezuges nicht mehr leben könne. Dies sei dann zusätzlich ein weiterer Grund gewesen, weshalb er den ursprünglich beabsichtigten Rentenantrag nicht gestellt habe.

Der Kläger beantragt sinngemäß,

1. das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 26. Februar 2010 aufzuheben, 2. den Sperrzeitbescheid vom 23. Oktober 2008 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. November 2008 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung ihres Bescheids vom 24. Oktober 2008 zu verurteilen, an den Kläger vom 01. Dezember 2008 bis zum 22. Februar 2009 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verweist auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils. Vom Kläger werde lediglich behauptet, ohne dies ansatzweise zu belegen oder glaubhaft zu machen, er sei zum Abschluss des Altersteilzeitvertrages gedrängt und er wäre bei Nichtabschluss des Vertrages gekündigt worden. Eine Kündigungsandrohung sei in dem zweimaligen Angebot einer Abfindung nicht zu sehen. Soweit der Kläger nunmehr vortrage, er habe bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung beabsichtigt, nach der Altersteilzeit nahtlos Rente zu beziehen, sei dies eine offenkundige Schutzbehauptung. Der Kläger widerspreche sich selbst, da er im Klageverfahren schriftlich und mündlich vorgetragen habe, er habe nicht vorgehabt, nach der Ruhephase eine Rente zu beantragen.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen und die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig, jedoch unbegründet.

Die form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegte Berufung ist statthaft ([§ 143 SGG](#)) und zulässig, da der Wert des Beschwerdegegenstandes 750,- EUR übersteigt ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)).

Gegenstand des Verfahrens sind die Verfügungen der Beklagten vom 23. und 24. Oktober 2008 betreffend den Eintritt einer Sperrzeit vom 01. Dezember 2008 bis zum 22. Februar 2009 sowie über die Ablehnung der Zahlung von Arbeitslosengeld für den bezeichneten Zeitraum. Insoweit bilden der Sperrzeitbescheid vom 23. Oktober 2008 und der Bewilligungsbescheid vom 24. Oktober 2008, beide in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. November 2008, eine Einheit (bspw. BSG, Urteil vom 14. September 2010 - [B 7 AL 33/09 R](#) -).

Die Bescheide der Beklagten vom 23. und 24. Oktober 2008 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. November 2008 stellen sich als rechtmäßig dar und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe für die Zeit vom 01. Dezember 2008 bis zum 22. Februar 2009, das Ruhen des Anspruchs des Klägers auf Arbeitslosengeld für diesen Zeitraum und die Minderung der Anspruchsdauer um 180 Tage festgestellt sowie die Gewährung von Arbeitslosengeld für den genannten Sperrzeitraum abgelehnt. Zwar erfüllte der Kläger in dieser Zeit alle in [§§ 117 ff. SGB III](#) geregelten Voraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, nachdem er ab 01. Dezember 2008 arbeitslos war, sich am 28. August 2008 arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hatte. Jedoch ruht der Anspruch des Klägers wegen des Eintritts einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)). Eine Sperrzeit von zwölf Wochen wegen Arbeitsaufgabe tritt nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) und 2 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 SGB III ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Der Kläger, der keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte, hat durch den Abschluss des Altersteilzeitvertrages vom 29. Dezember 2003 sein Beschäftigungsverhältnis mit der Firma A. mit Wirkung zum 30. November 2008 gelöst und dadurch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt.

Nach Auffassung des Senats hat dem Kläger für sein Verhalten zum Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, also bei Abschluss der Vereinbarung im Dezember 2003, kein wichtiger Grund zur Seite gestanden. Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist nach der Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese dient dem Schutz der Versicherungsgemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. [BSGE 99, 154](#)). Die Annahme eines wichtigen Grundes kommt nach der Rechtsprechung des BSG ([BSGE 104, 90](#)) im Hinblick auf Sinn und Zweck des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nahtlos von der Altersteilzeit in den Rentenbezug wechseln wollte und davon auch prognostisch auszugehen war. Danach kann einem Arbeitnehmer, der sich entsprechend der Gesetzesintention des AltTZG, nämlich einen sozialverträglichen und gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen und die Sozialversicherung, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit, durch Einführung der Altersteilzeit im Vergleich zur bisherigen Praxis der Frühverrentung zu entlasten, verhält, nicht der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung vorgeworfen werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn nach der Altersteilzeit auch tatsächlich eine Rente beantragt werden soll. Denn das Ziel des Altersteilzeitgesetzes ist es, eine Nahtlosigkeit zwischen Altersteilzeitbeschäftigung und Rentenbeginn zu erreichen und einen Zwischenschritt über die Arbeitslosigkeit und den Leistungsbezug bei der Beklagten zu vermeiden. Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Absicht gehabt, direkt nach Abschluss der Altersteilzeit ohne "Umweg" über die Beantragung von Arbeitslosengeld Altersrente beziehen zu wollen, ist ihm dieses Verhalten unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft nicht vorwerfbar, wenn prognostisch von einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit auszugehen ist. Eine insoweit rein subjektive Vorstellung des Arbeitnehmers kann, weil der wichtige Grund objektiv vorliegen muss (ständige Rechtsprechung des BSG; vgl. [BSGE 92, 74](#)), nicht genügen.

Der Senat ist davon überzeugt, dass der Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages im Dezember 2003 nicht die Absicht hatte, direkt nach Abschluss der Altersteilzeit im November 2008 ohne Umwege Altersrente zu beziehen. Vielmehr wollte er weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen. Bereits mit seiner Klageschrift vom 12. Dezember 2008 brachte der Kläger vor, dass er im Einvernehmen mit der Firma A. einen Altersteilzeitvertrag über fünf Jahre geschlossen und dabei eine gesundheitliche Besserung erwartet habe. Da sich sein Gesundheitszustand nicht - wie von ihm erwartet - gebessert habe, habe er seine bisherige Tätigkeit nach Ablauf der Altersteilzeit nicht wieder aufnehmen können. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem SG am 26. Februar 2010 hat der Kläger erklärt, dass er die Altersteilzeitvereinbarung geschlossen habe, weil er am Ende seiner Kräfte gewesen sei. Als die Altersteilzeit vereinbart wurde, habe er nicht vorgehabt, nach der Ruhephase eine Rente zu beantragen, da seine Rente so niedrig gewesen wäre, dass er davon nicht habe leben können. Weiter brachte er vor, er habe sich vorgestellt, dass er sich während der Ruhephase wieder erholen und sich in dieser Zeit eine Arbeit suchen könne. Dieser Vortrag des Klägers lässt nur den Schluss zu, dass er im Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages nicht die Absicht hatte, direkt nach dem Ende der Altersteilzeit am 30. November 2008 aus dem Arbeitsleben auszuschneiden und nahtlos Altersrente zu beziehen. Sein Vortrag im Berufungsverfahren, er sei erst im Jahre 2005 zu dem Entschluss gekommen, nach dem Abschluss der Altersteilzeit keinen Rentenantrag zu stellen, stellt sich als bloße Schutzbehauptung dar. Denn diese Einlassung steht nicht nur im Widerspruch zu seinem bisherigen Vorbringen, sondern auch zu seiner weiteren Einlassung, dass er die Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen habe, um sich während dieser Zeit vor allen Dingen gesundheitlich, körperlich und beruflich zu erholen und sich intensiv nach neuen Stellen für die Zeit nach der Altersteilzeit umzusehen. Damit wollte er nach seinem eigenen Vortrag gerade nicht nach Abschluss der Altersteilzeit Altersrente beziehen, sondern weiterhin am Erwerbsleben teilnehmen.

Auch drohte dem Kläger nach Auffassung des Senats seitens der Firma A. zum 30. November 2008 oder früher keine nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßige Kündigung. Nach der Rechtsprechung des BSG kann sich ein Arbeitnehmer im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag auf einen wichtigen Grund berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund (insbesondere aus betriebsbedingten Gründen) droht und ihm die Hinnahme der Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. beispielsweise [BSGE 89, 243/246 ff.](#); [BSGE 92, 74/81](#); BSG, Urteil vom 17. November 2005 - B [11a/11 AL 69/04 R](#); Urteil vom 02. September 2004 - B [7 AL 18/04 R](#) -). Nach dieser Rechtsprechung ist es erforderlich, dass eine solche Kündigung sicher gedroht hätte (vgl. [BSGE 104, 57](#)). Nach dem Vortrag des Klägers hat ihm nicht hinreichend sicher eine Kündigung gedroht. Nach seiner eigenen Einlassung hat der damalige Firmenchef der Firma A. dem Kläger im Rahmen zweier persönlicher Gespräche eine Abfindung angeboten. Diese Angebote hat der Kläger als Hinweis auf eine Kündigung interpretiert und diese abgelehnt. Die Firma A. hat gegenüber dem Kläger weder eine Kündigung ausgesprochen noch ein Kündigungsverfahren eingeleitet. Vor diesem Hintergrund war zu keinem Zeitpunkt absehbar, ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen zu welchem konkreten Zeitpunkt gegenüber dem Kläger eine Kündigung seines damals noch unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wird. Dem Kläger war es mithin zumutbar, eine Beendigungskündigung der Firma A. abzuwarten.

Vorliegend ist der Senat - wie das SG - der Auffassung, dass gesundheitliche Gründe den Kläger nicht zur Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses berechtigt haben. Ein wichtiger Grund 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. beispielsweise Sächsisches LSG, Urteil vom 07. Mai 2009 - [L 3 AL 238/06](#) -). Zwar ist den vom Kläger vorgelegten medizinischen Unterlagen zu entnehmen, dass er bereits im Jahr 2002, mithin vor Abschluss des Altersteilzeitvertrages, an einer Wirbelsäulenerkrankung gelitten hat, jedoch steht der Annahme einer relevanten Minderung seines Leistungsvermögens für die Ausübung seiner damaligen Tätigkeit als Gebietsleiter im Außendienst entgegen, dass er diese Tätigkeit tatsächlich auch nach Abschluss des Altersteilzeitvertrages bis zum Beginn der Freistellungsphase am 01. Juli 2006, mithin ca. 2 ½ Jahre, ausgeübt hat.

Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen. Sie verkürzt sich nach Satz 2 Nr. 2b der Vorschrift auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Das Vorliegen einer besonderen Härte ist von Amts wegen zu prüfen, der Beklagten steht dabei weder Ermessen noch ein Beurteilungsspielraum zu, es handelt sich vielmehr um einen unbestimmten Rechtsbegriff (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 32 und 33; SozR 3-4100 § 119 Nr. 11). Diese gesetzliche Regelung entzieht sich grundsätzlich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalls vorzunehmen. Nach dem Gesetzeswortlaut beurteilt sich das Vorliegen einer besonderen Härte allein nach den Umständen, die für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblich sind, außerhalb des Sperrzeitbestandes liegende Umstände können grundsätzlich nicht berücksichtigt werden (vgl. [BSGE 77, 61/63](#)). In Betracht kommen insoweit Umstände des Beschäftigungsverhältnisses, aber auch persönliche und sonstige Umstände, die zwar von ihrem Gewicht her den Eintritt einer Sperrzeit nicht verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls den Eintritt der

Regelsperrzeit als besonders hart erscheinen lassen (vgl. [BSGE 54, 7/14](#); Curkovic in NK - SGB III, 3. Auflage, § 144 Rdnr. 192). Die unmittelbaren Folgen der Sperrzeit, die nach dem SGB III bei allen Betroffenen eintreten wie das Ruhen und die Kürzung des Leistungsanspruchs sollen nach den Willen des Gesetzgebers keine Rolle spielen. Für den Senat sind keine Umstände ersichtlich, die von ihrem Gewicht her zwar den Eintritt einer Sperrzeit nicht verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls den Eintritt der Regelsperrzeit als besonders hart erscheinen lassen. Wie bereits oben ausgeführt, hat dem Kläger zum 30. November 2008 oder früher keine betriebsbedingte Kündigung seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses seitens der Firma A. gedroht. Gleichwohl hat er sich entschlossen, sein unbefristetes Arbeitsverhältnis in ein befristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln, anstatt abzuwarten, ob dem Angebot einer Abfindung eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses folgt. Schließlich weist der vorliegende Sachverhalt, dass Arbeitnehmern die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung angeboten wird, keine relevanten Besonderheiten auf. Vielmehr handelt es sich um ein typisches Geschehen, das nicht aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls den Eintritt der Regelsperrzeit als besonders hart erscheinen lässt.

Die Beklagte hat den Beginn der Sperrzeit zutreffend auf den 01. Dezember 2008 festgesetzt. Die Sperrzeit beginnt nach [§ 144 Abs. 2 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Dieses Ereignis ist der Eintritt der Beschäftigungslosigkeit. Gemäß der zwischen dem Kläger und der Firma A. geschlossenen Vereinbarung konnte und durfte der Kläger erst nach dem Ende der Freistellungsphase uneingeschränkt selbst über seine Arbeitskraft verfügen, da ihm nach § 9 des Altersteilzeitvertrages insbesondere während der Altersteilzeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung untersagt war, sodass der Arbeitgeberin mithin ein "Restdirektionsrecht" während der Freistellungsphase verblieb (vgl. dazu [BSGE 104, 90](#)). Zeiten fehlender tatsächlicher Beschäftigung bei Altersteilzeit mit Blockfreistellungen führen sperrzeitrechtlich nicht zur Beschäftigungslosigkeit. Schließlich hat der Beklagte die Anspruchsdauer zutreffend um 180 Tage (ein Viertel der Anspruchsdauer) gemindert ([§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#)).

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

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

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-12-01