

L 8 AL 118/05

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung

Abteilung
8
1. Instanz
SG Landshut (FSB)

Aktenzeichen
S 6 AL 133/03

Datum
16.02.2005

2. Instanz
Bayerisches LSG

Aktenzeichen
L 8 AL 118/05

Datum
16.03.2007

3. Instanz
Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Landshut vom 16. Februar 2005 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten sind der Eintritt einer Sperrzeit sowie das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe - Alhi - streitig.

Der 1963 geborene Kläger meldete sich am 13.12.2002 arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg). Mit Bescheid vom 08.01.2003 lehnte die Beklagte die Bewilligung von Alg mit der Begründung ab, die Anwartschaftszeit sei nicht erfüllt, woraufhin der Kläger Alhi beantragte, die ihm mit Bescheid vom 17.01.2003 wegen einer Sperrzeit erst ab 16.03.2003 bewilligt wurde.

Nach der Arbeitsbescheinigung der Firma T. vom 18.12.2002 war der Kläger dort vom 12.10.2002 bis 21.12.2002 als Helfer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitgeberkündigung vom 06.12.2002 zum 21.12.2002, da der Kläger aus familiären Gründen nicht mehr zur Arbeit erschienen sei.

Mit Bescheid vom 09.01.2003 setzte die Beklagte eine Sperrzeit von 12 Wochen fest. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch. Der Kläger habe seine Beschäftigung bei der Firma T. verloren, weil er wiederholt unentschuldigt gefehlt habe. Sein Verhalten stelle einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar und sei Anlass für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gewesen. Der ehemalige Arbeitgeber sei auch berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis wegen des Verhaltens des Klägers ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden. Der Kläger habe voraussehen müssen, dass ihm aufgrund seines Verhaltens gekündigt und er dadurch arbeitslos werden würde. Ein wichtiger Grund sei nicht zu erkennen. Auch eine besondere Härte läge nicht vor.

Mit seinem Widerspruch machte der Kläger geltend, die Festsetzung einer Sperrzeit sei nicht gerechtfertigt, da er nicht unentschuldigt am Arbeitsplatz gefehlt habe, sondern zweimal durch seinen Hausarzt krankgeschrieben gewesen sei. Die Bescheinigungen würde er vorgelegen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 01.04.2003 wies die Beklagte den Widerspruch, nachdem der Kläger nichts vorgelegt hatte, als unbegründet zurück.

Zur Begründung der zum Sozialgericht Landshut (SG) erhobenen Klage hat der Kläger erneut ausgeführt, es sei unrichtig, dass er durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Kündigung gegeben habe. Auch sei unrichtig, dass er aus familiären Gründen nicht mehr zur Arbeit erschienen sei. Darüber hinaus sei er vom 15. bis 22.11.2002 arbeitsunfähig krankgeschrieben gewesen. Insoweit werde auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 15.11.2002 mit 16.11.2002 und 18.11.2002 mit 22.11.2002 verwiesen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 16.02.2005 hat das SG die Betriebswirtin bei der Firma T. - Frau S. W. - als Zeugin einvernommen. Wegen der Einzelheiten ihrer Bekundungen wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Mit Urteil vom 16.02.2005 hat das SG die Klage abgewiesen. Nach dessen Tatsachenfeststellungen hätten sich keine wichtigen Gründe für das Verhalten des Klägers ergeben. Nachvollziehbar hätte die Zeugin geschildert, dass der Kläger nach einem unentschuldigtem Fehlen im November, für das er bereits am 18.11.2002 abgemahnt worden sei, im Dezember wiederum unentschuldigt nicht am Arbeitsplatz

erschienen sei. In dem darauf folgenden Telefonat habe der Kläger gegenüber der Zeugin familiäre Probleme geltend gemacht, aufgrund derer er unbedingt Urlaub benötige. Ihm seien daraufhin zwei Tage Urlaub gewährt worden. Nach Ablauf des Urlaubs sei der Kläger erneut unentschuldig nicht mehr erschienen, worauf die Kündigung ausgesprochen worden sei.

Dagegen richtet sich die Berufung des Klägers, der nach wie vor die Auffassung vertritt, dass er sich nicht arbeitsvertragswidrig verhalten habe, schließlich sei er im Frühjahr 2003 wieder von der Firma T. eingestellt worden. Anfang Dezember habe er bereits daraufhingewiesen, dass ihm seine Ehefrau in seiner Abwesenheit sämtliche Gegenstände aus der Ehwohnung ausgeräumt habe. Völlig auf sich allein gestellt, sei ihm nur die Möglichkeit geblieben, selbst dafür Sorge zu tragen, dass ihm sein Eigentum nicht aus der Ehwohnung gestohlen werde. Insgesamt habe er sich in einer notstandsähnlichen Situation befunden. Im Übrigen bestreite er, dass ihm eine schriftliche Abmahnung erteilt worden sei. Schließlich weise er darauf hin, dass er am 06.12.2002 die Zeugin W. aufgesucht habe und von dieser unbezahlten Urlaub bis 21.12.2002 erhalten habe.

Am 08.09.2006 fand eine mündliche Verhandlung statt, in deren Verlauf der Kläger erstmals die Kopie einer Urlaubsgenehmigung beibrachte. Darin ist für den Zeitraum vom 06. bis 21.12.2002 unbezahlter Urlaub vermerkt und für die Firma T. mit dem Namenskürzel "W" der Zeugin W. gezeichnet. Auf Nachfrage des Senat teilte die Zeugin W. mit, der bezeichnete Urlaubsantrag läge mit entsprechender Originalunterschrift vor. Die Genehmigung sei nachträglich am 09.12.2002 erfolgt. Die Personalakte ist dann vom Senat beigezogen worden.

In der weiteren mündlichen Verhandlung vom 16.03.2002 wurde die Zeugin erneut einvernommen. Wegen der Einzelheiten ihrer Bekundungen wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Der Kläger beantragt sinngemäß, das Urteil des Sozialgerichts Landshut vom 16.02.2005 sowie die Bescheide vom 09.01.2003 und 17.01.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.04.2003 aufzuheben und ihm Arbeitslosenhilfe ab dem 25.12.2002 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Es stehe fest, dass der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen auf den Inhalt der Verwaltungsunterlagen der Beklagten und der Verfahrensakten beider Rechtszüge sowie die Personalakte der Fa. T. Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, denn sie ist insbesondere hinsichtlich des Beschwerdewertes statthaft ([§ 143 SGG](#)) und form- und fristgerecht eingelegt ([§ 151 Abs.1 SGG](#)).

In der Sache erweist sich das Rechtsmittel als unbegründet. Zu Recht hat das SG Landshut mit Urteil vom 16.02.2005 die Klage abgewiesen, da der Bescheid vom 09.01.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.04.2003 nicht zu beanstanden ist.

Der Kläger hat gegen die streitgegenständlichen Bescheide, mit denen die Beklagte eine Sperrzeit von 12 Wochen und das Ruhen des Alhi-Anspruchs des Klägers festgestellt hat, den richtigen Rechtsbehelf der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs.1 3. Alternative, Abs.4 SGG](#)) erhoben, da es um einen unbeschränkten Rechtsanspruch auf Alhi ohne Ruhen und Minderung geht.

Hinsichtlich der Leistungsklage ist der schon im Klageverfahren gestellte Antrag des Klägers auszulegen, wonach ihm Arbeitslosenhilfe ab dem 22.12.2002 (bzw. im Berufungsverfahren ab dem 25.12.2000) gewährt werden soll. Tatsächlich ist ihm aufgrund einer sogenannten Bewilligungsverfügung Arbeitslosenhilfe erst ab dem 16.03.2003 gewährt worden. Hat aber die Bundesagentur für Arbeit mit dem Bescheid gleichzeitig über den Eintritt einer Sperrzeit, das Vorliegen von Ruhezeiten sowie die Ablehnung von Arbeitslosengeld bzw. hier Arbeitslosenhilfe entschieden und korrespondieren diese Verfügungen mit Verfügungen anderer Bescheide über die Bewilligung von Arbeitslosenhilfe, so stellen die Bescheide insoweit eine einheitliche rechtliche Regelung dar (vgl. Urteil des BSG vom 29.06.1995 - [11 RA 87/94](#) = [SozR 3-1300 § 104 Nr.9](#), vom 16.09.1999 - [B 7 AL 32/98 R](#), [SozR 3-4100 § 119 Nr.19](#), vom 21.10.2003 - [B 7 AL 92/02 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr.4](#), BSG 7a. und vom 09.02.2006, Az.: [B 7a/7 AL 48/04 R](#)).

Die angefochtenen Entscheidungen der Beklagten sind zu Recht ergangen. Denn der Anspruch des Klägers auf Alhi hat wegen der von der Beklagten auf der zutreffenden Rechtsgrundlage des [§ 144 Abs.1 Nr.1 SGB II](#) festgestellten Sperrzeit von 12 Wochen geruht ([§§ 144, 198 Abs.2 Satz 2 SGB III](#)). Diese Normen gelten noch in der Fassung des Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-Aktiv-Gesetz) vom 10.12.2001 ([BGBl I S.3443](#) ff.), das am 01.01.2002 in Kraft getreten ist. Das am 01.01.2003 in Kraft getretene erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 ([BGBl I S.4607](#) ff.) findet für den Kläger noch keine Anwendung, da nicht auf den Bescheiderlass, sondern auf das sperrzeitbegründende Ereignis abzustellen ist ([§ 434g Abs.2 SGB III](#)), welches sich im Dezember 2002 zugetragen hat.

Diese Voraussetzungen dieser Vorschriften sind vorliegend erfüllt.

Der Kläger hat durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Zur Überzeugung des Senats steht fest, dass der Kläger wiederholt unentschuldig seinem Arbeitsplatz fern geblieben ist. Damit hat er Anlass zur Kündigung vom 06.12.2002 gegeben. Diese Erkenntnis beruht auf den Bekundungen der Zeugin W. ... Sowohl vor dem SG als auch vor dem Senat hat diese berichtet, dass der Kläger bereits am 18.11.2002 unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist und daraufhin von ihr eine schriftliche Abmahnung erteilt worden ist. Die AU-Bescheinigung hatte der Kläger erst verspätet eingereicht. Die Abmahnung wurde nicht zurück genommen. Mit seinem Vorbringen im Berufungsverfahren, eine schriftliche Abmahnung sei nicht erteilt worden, kann der Kläger nicht durchdringen. Er setzt sich damit in Widerspruch zu seinen eigenen Angaben in der schriftlichen Stellungnahme zur

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, als er selbst angegeben hatte, wegen Fehlens im November am 18.11.2002 abgemahnt worden zu sein. Im Übrigen liegt die Abmahnung in den Personalakten der Zeugin vor. Es bestand keinerlei Veranlassung am Wahrheitsgehalt der Aussage der Zeugin zu zweifeln. Diese hat weder ein persönliches Interesse am Ausgang des Rechtsstreits, noch hegte sie einen persönlichen Groll gegen den Kläger, den sie nach den involvierten Vorgängen wieder eingestellt hatte. Dieses vom Senat festgestellte erste Fehlverhalten (an der Rechtmäßigkeit der Abmahnung hat der Senat keine Zweifel) bildet die Grundlage einer durch Kündigung zulässigen Vertragsbeendigung anlässlich des zweiten Fehlverhaltens des Klägers. Zur Überzeugung des Senats steht nämlich des weiteren fest, dass der Kläger auch am 06.12.2002 unentschuldig und vom Arbeitgeber nicht gebilligt seiner Arbeit beim Entleiher, der Firma B. ferngeblieben ist.

Zwar sind dem Kläger anlässlich einer weiteren Fehlzeit am 02.12.2002 zwei Tage Urlaub gewährt worden, jedoch unter der Bedingung, dass er sich am 06.12.2002 wieder zur Arbeit einfindet. Dem ist der Kläger jedoch nicht nachgekommen. In dem erneuten unentschuldigten Fehlleiben von der Arbeit nach gewährttem Urlaub von zwei Tagen liegt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, die vor allem in Hinblick auf die frühere Abmahnung Anlass für eine berechtigte Kündigung gegeben hat. Dieser Sachverhalt folgt aus mehr von der Zeugin mitgebrachten und in der mündlichen Verhandlung verlesenen Aktennotiz über die Vorgänge vom 02. und 06.12.2002. Die insoweit nur unter Vorbehalt gemachte Aussage, dass die Kündigung bereits am 02.12.2002 erfolgt wäre, wird durch die genannte Aktennotiz berichtigt und blieb in der mündlichen Verhandlung als letztes Ergebnis der Einvernahme unbeanstandet bestehen.

Die Behauptung des Klägers, am 06.12.2002 seine Arbeit berechtigt nicht wieder aufgenommen zu haben, ist nicht glaubwürdig. Sie weicht von den Aussagen der Zeugin ab, an deren Glaubwürdigkeit der Senat keinen Zweifel hat. Dem Vorbringen des Klägers kann auch deswegen nicht gefolgt werden, weil sein Vortrag in sich widersprüchlich ist. Denn mit Schreiben vom 09.11.2006 hatte der Kläger selbst vorgetragen, dass er am 06.12.2002 bei der Zeugin und eben nicht an seiner Arbeitsstelle in der Fa. B. erschienen ist.

Die im gerichtlichen Verfahren vorgelegten Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen beziehen sich ausschließlich auf November 2002 und nicht auf Tage um den 06.12.2002 herum. Diese können somit das Fernbleiben nicht aus Krankheitsgründen rechtfertigen.

Schließlich steht für den Senat auch ohne Zweifel fest, dass dem Kläger nicht am 06.12.2002 von der Zeugin W. Urlaub gewährt worden ist, sondern erst am 09.12.2002, und deswegen sein Fernbleiben in der Entleihfirma nicht gerechtfertigt war. Der Umstand, dass das Urlaubsformular, welches vom Klägerbevollmächtigten erst in der mündlichen Verhandlung beim Senat vorgelegt worden ist, was zur Vertagung und zur Notwendigkeit der wiederholten Einvernahme der Zeugin W. geführt hat, Urlaub ab dem 06.12.2006 ausweist, ist nach den voll überzeugenden Ausführungen der Zeugin auf die Vorsprache des Klägers nach ausgesprochener Kündigung zurückzuführen. Der Urlaub wurde nachträglich am 09.12.2002 erteilt, weil der Arbeitgeber des Klägers als Verleiher diesen nicht mehr beim Entleiher (B.) einsetzen konnte. Denn dort hat der Kläger bereits mehrmals gefehlt und musste deswegen von einer anderen Arbeitskraft ersetzt werden. Die Verwendung des Urlaubsantragsformulars vom 02.12.2002 erklärt sich aus den vom 02.12. bis 05.12.2002 telefonisch gewährten vier Tagen. Dieser Antrag konnte erst bei der Vorsprache des Klägers am 09.12.2002 abgezeichnet werden. Die nachträgliche Genehmigung erschließt sich weiter auch aus dem Umstand, dass nur unbezahlter Urlaub gewährt worden ist aus den oben bereits aufgeführten bekannten Motiven der fehlenden Verwendbarkeit des Klägers im Entleiherbetrieb.

Die Sachverhaltsschilderung der Zeugin in der mündlichen Verhandlung waren detailreich und überzeugend, nicht stereotyp und auch von naturgemäß zu erwartenden Erinnerungslücken an einen über gut vier Jahre zurückliegenden Vorgang geprägt. Andererseits konnte sich die Zeugin auf ihre elektronisch gespeicherten Aufzeichnungen stützen, an deren Authentizität der Senat in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag und der schon zuvor beigezogenen Personalakte keine Zweifel hatte. Im Kern ihrer Aussage war sich die Zeugin sicher. Ihre Aussage war auch in sich schlüssig. So sagte sie aus, dass der Kläger schon früher einmal gefehlt habe und man ihm Urlaub gewährt habe, obwohl eigentlich alle Arbeitskräfte dringend gebraucht worden wären. Der Kläger ist dann, nach den glaubwürdigen Aussagen der Zeugin, wiederum nicht zur Arbeit erschienen. Dies, wie die vorangehende Abmahnung und das kurze Arbeitsverhältnis habe dann zur Kündigung geführt. Ganz sicher war sich die Zeugin dann, insbesondere nach Vorhalt der Personalakte, dass der Kläger erst nach der Kündigung bei ihr erschienen ist und ihr dargelegt hat, dass er Urlaub brauche. Weil dieser schon verbraucht war, haben dann beide gemeinsam beschlossen, unbezahlten Urlaub einzutragen und zwar rückwirkend schon ab dem 06.12.2002. Das ist für den Senat besonders glaubhaft, weil die Zeugin sich noch im Detail daran erinnert hat, dass dies für sie den Vorteil hatte, dass sie keine Aktennotiz schreiben musste, um zu begründen, dass der Kläger keinen Urlaubsanspruch mehr habe. Demgegenüber stellten sich die Angaben des Klägers als insgesamt vage und teilweise widersprüchlich und nicht glaubwürdig, weil verspätet und zweckgerichtet, dar.

Die gemäß [§ 144 Abs.1 Satz 1 Nr.1 SGB III](#) zu fordernde Kausalität des Fehlverhaltens zur Arbeitslosigkeit ist gegeben. Der Kausalzusammenhang zwischen dem fraglichen Verhalten des Arbeitslosen und der Arbeitslosigkeit besteht, wobei es genügt, dass der Arbeitnehmer - wie hier - eine wesentliche Ursache für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt hat. Für das Vorliegen des Kausalzusammenhangs ist es entscheidend, ob der Arbeitnehmer nach dem tatsächlichen Geschehensablauf die Arbeitslosigkeit verursacht und zu verantworten hat. Das ist hier der Fall, da der Kläger in der Abmahnung vom 18.11.2002 ausdrücklich darauf hingewiesen und vorgewarnt wurde, dass er bei einem erneuten Fehlverhalten mit den arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung rechnen müsse.

Der Kläger hat seine Arbeitslosigkeit auch schuldhaft im Sinne der Sperrzeitvorschrift herbeigeführt. Er war durch die Abmahnung vorgewarnt und dennoch erneut der Arbeit ferngeblieben. Es bestand für den Senat keine Veranlassung, daran zu zweifeln, dass sich der Kläger seines Verhaltens nicht bewusst gewesen war und es demnach in Kauf genommen hat, gekündigt zu werden. Damit handelte er grob fahrlässig. Denn es wäre ihm möglich gewesen, sich anders zu verhalten. Darüber hinaus gelten hier auch die später erfolgten Ausführungen zum wichtigen Grund. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ist die Arbeitslosigkeit insbesondere schuldhaft herbeigeführt, wenn - wie hier - keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz bestand (vgl. z.B. BSG SozR 4100 § 119 Nr.28 S.126 = [NZA 1987, 180](#); SozR a.a.O. Nr.33 = [NJW 1989, 3036](#) m.w.N.). Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass der Kläger im Frühjahr 2003 wieder eine Beschäftigung bei der Firma T. gefunden hat. Denn diese erneute Beschäftigung stand zum hier maßgeblichen Zeitpunkt nicht fest und war auch nicht absehbar.

Dem Kläger stand für sein Verhalten auch kein wichtiger Grund zur Seite. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen, die die Solidargemeinschaft vor

Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen soll, 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 Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BSG, Urteil vom 17.10.2002, [B 7 AL 136/01 R](#), Juris Rdnr. 19; Urteil vom 25.04.2002, [B 11 AL 65/01 R](#) m.w.N.; BSG vom 17.02.1981, [7 RAr 90/79](#); Urteil vom 13.03.1997, B [11 RAr 25/96](#)). Grundgedanke der Sperrzeitregelung ist es nämlich, dass sich die Versicherungsgemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft (BSG vom 13.03.1997 - [11 RAr 25/96](#); Urteil vom 13.03.1997 [11 RAr 17/96](#)).

Hat - wie hier - ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geführt, kann (auch) kein wichtiger Grund vorliegen, weil ein schwerwiegendes vertragswidriges Fehlverhalten, das allein eine Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 1 Nr.1 SGB III](#) begründen kann (siehe dazu oben), nicht durch andere Umstände gerechtfertigt werden kann, so dass ein vorwerfbares Fehlverhalten entfallen würde (Niesel, SGB III, § 144 Rdnr.81 m.w.N.). Die vom Kläger in diesem Zusammenhang angeführten Probleme durch die Beendigung seiner Ehe und die damit verbundene Auseinandersetzung des Hausrats rechtfertigen jedenfalls das vertragswidrige Fehlverhalten nicht. Um die Entfernung des Hausrats aus der Ehemwohnung zu verhindern, hätte der Kläger ggf. Eilrechtsschutz vor den Familiengerichten suchen müssen. Keinesfalls steht dafür die Solidargemeinschaft der Versicherten in der Arbeitslosenversicherung ein, wobei es dem Kläger aber freigestanden ist, unter Hinnahme einer Sperrzeit der Bewahrung seines Hausrats den Vorzug einzuräumen. Nur erlangt ein solches Verhalten bei einer Güterabwägung nicht das Gewicht eines wichtigen Grundes.

Auch die Voraussetzungen der allgemeinen Härteklausele des [§ 144 Abs.3 SGB III](#) sind nicht erfüllt. Nach dieser Vorschrift halbiert sich die Regelsperrzeit auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen nach dem für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeutet. Diese gesetzliche Regelung entzieht sich grundsätzlich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalls vorzunehmen (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2002, [B 7 AL 136/01 R](#), Juris Rn.29; [SozR 3-4100 § 119 Nr.14](#), 60 m.w.N.).

Die vom Kläger genannten Probleme durch die Beendigung seiner Ehe sind insoweit für die Annahme einer Härte nicht ausreichend, da ihnen keine sperrzeitrechtliche Bedeutung zukommt.

Der Beginn der Sperrzeit wurde in zutreffender Weise unter Berücksichtigung der Beschäftigungslosigkeit im versicherungsrechtlichen Sinn (Anlass zur Lösung des BV) ohne Beachtung des unbezahlten Urlaubs bis 21.12.2002 auf den Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses festgelegt ([§ 144 Abs.2 Satz 1](#) erste Alternative SGB III). Eine Privilegierung nach [§ 144 Abs.3 Satz 2 Nr.1 SGB III](#) kommt hier nicht in Betracht, da das Arbeitsverhältnis unbefristet abgeschlossen war und damit noch länger als sechs Wochen gedauert hätte. Die Tatsache der kurzen Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vom 17.10. bis 21.12.2002 kann nach [§ 144 SGB III](#) nicht berücksichtigt werden, maßgeblich ist die Folge einer Arbeitslosigkeit.

Gründe zur Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich ([§ 160 Abs. 2 Nrn.1](#) und [2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2007-07-10