S 9 AL 120/19

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land Niedersachsen-Bremen

Sozialgericht Landessozialgericht Niedersachsen-

Bremen

Sachgebiet Arbeitslosenversicherung

Abteilung

Kategorie Urteil

Bemerkung Rechtskraft Deskriptoren Leitsätze Normenkette -

1. Instanz

Aktenzeichen S 9 AL 120/19 Datum 22.06.2021

2. Instanz

Aktenzeichen L 7 AL 72/21 Datum 03.07.2023

3. Instanz

Datum -

Â

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen eine von der Beklagten festgestellte Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.

Der J. geborene Kläger meldete sich am 1. Oktober 2018 persönlich bei der Beklagten, beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld und teilte mit, dass er

ab dem 1. Januar 2019 arbeitslos sein werde. Zuvor war er seit 16. April 2007 bei der K. mit Sitz in L. zunĤchst bis 28. Februar 2009 als Filialleiter und seit 1. MĤrz 2009 als Bezirksleiter (Leitender Angestellter) beschĤftigt gewesen. Im Antrag auf Arbeitslosengeld kreuzte er an, dass er sich dem Arbeitsmarkt vollschichtig zur Verfļgung stelle, gesundheitliche EinschrĤnkungen bestļnden nicht. Das mit der M. bestehende ArbeitsverhĤltnis hatte er durch schriftliche Kündigung vom 17. Mai 2018 zum 31. Dezember 2018 selbst gekündigt.

In einem BeratungsgesprÄxch bei der Beklagten am 5. November 2018 teilte der KlĤger mit, er stelle sich dem Arbeitsmarkt in Vollzeit als Bezirksleiter, Niederlassungsleiter und Personalleiter zur Verfļgung. Er wolle sich beruflich neu orientieren. ̸ber die eventuell eintretende Sperrzeit wisse er Bescheid. Er sei bereits bewerbungsaktiv und wolle eine leitende Position Richtung Personal finden (nicht aber als Bezirksleiter). Wenn es mit der Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäuftigungsverhäultnisses nicht zeitnah klappen sollte, überlege er, sich selbständig zu machen und vielleicht einen Betrieb zu übernehmen. Als Grund für die Eigenkündigung teilte der Kläger in einem Fragebogen, den er der Beklagten am 21. Dezember 2018 übersandte mit, dass die TÄxtigkeit als Bezirksleiter mit sehr hohen psychischen und physischen Belastungen verbunden gewesen sei. Sein Gesundheitszustand würde bei einer dauerhaften Ausübung dieser Tätigkeit negativ beeinflusst werden. Der Grad der psychischen und physischen Anstrengung habe das HöchstmaÃ□ erreicht. Er habe diesen Schritt gehen müssen, um seine Gesundheit nicht in Mitleidenschaft zu ziehen. ̸ber eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit habe er mit der M. nicht gesprochen. Eine â∏∏Verzögerung der Kündigung hätte nicht den Grund, sehr hohe Leistungsansprüche seitens der Anspruchsgruppen und ein hoher Anspruch an seine eigene Arbeit, aus dem Weg geräumtâ∏∏. Eine arbeitgeberseitige Kýndigung habe nicht gedroht.

Aus der Arbeitsbescheinigung der M. ergab sich eine wöchentliche regelmäÃ∏ige Arbeitszeit von 37,5 Stunden sowie ein beitragspflichtiges Bruttoentgelt in Höhe von 6.500 â∏¬ monatlich. Die maÃ∏gebliche Kündigungsfrist habe 7 Monate betragen. Eine Abfindung oder Urlaubsabgeltung zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses sei nicht gezahlt worden. Tatsächlich erhielt der Kläger nach seinen eigenen Angaben eine Vergütung von monatlich 8.300 â∏¬ brutto (als Leitender Angestellter über der Beitragsbemessungsgrenze).

Mit Schreiben vom 28. Februar 2019 erlĤuterte der KlĤger gegenüber der Beklagten erneut die Gründe für seine Kündigung. Er sei für 5 bis 7 Verkaufsstellen mit etwa 70 bis 80 Beschäftigten zuständig gewesen. Seine Aufgaben seien umfangreich und mit sehr viel Verantwortung behaftet gewesen. Im Zuge der letzten Jahre habe er gemerkt, dass ihm die Aufgabenerfüllung in gleicher Qualität immer schwerer falle und seine Ausgeglichenheit unter Druck geraten sei. Er habe unter Schlaflosigkeit, Gereiztheit, Stimmungsschwankungen und Verdauungsproblemen gelitten und nicht abschalten können. Um seine Gesundheit zu schützen, habe er sich 2018 zu der Kündigung entschlossen. Einen Arzt habe er nicht konsultiert, denn die Situation und die Folgen seien für ihn eindeutig nachvollziehbar gewesen. Er habe nicht warten wollen, bis er

tatsächlich zum Arzt habe gehen mþssen. Gespräche zur Vermeidung der Belastung habe er mit der Arbeitgeberin nicht geführt, weil die Tatsache, dass er selbst psychisch mit so viel Verantwortung auf Dauer nicht umgehen könne, von der Arbeitgeberin nicht geändert werden könne. In einer Stellungnahme zu einem versäumten Termin am 21. Februar 2019 teilte der Kläger ebenfalls am 28. Februar 2019 mit, dass er ab 18. März 2019 als Teamleiter bei der N. in Vollzeit arbeiten werde. Die M. teilte der Beklagten mit, dass eine arbeitgeberseitige Kþndigung des Klägers nicht gedroht habe.

Mit Bescheid vom 4. März 2019 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Januar 2019 bis zum 25. März 2019 fest. Der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis ohne konkrete Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung selbst gelöst. Gesundheitliche Gründe für sein Verhalten habe er zwar angeführt, aber nicht ausreichend dargelegt oder nachgewiesen. Einen wichtigen Grund in dem Sinne, dass dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses objektiv nicht mehr zuzumuten gewesen sei, habe der Kläger nicht dargelegt. Die Sperrzeit mindere den Anspruch auf Arbeitslosengeld um 90 Tage. Mit Bewilligungsbescheid vom selben Tag gewährte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2019, wobei sie den Leistungsbetrag für die Zeit bis zum 25. März 2019 auf null festsetzte und ab 26. März 2019 einen Leistungsbetrag von 90,38 â☐¬ täglich bewilligte. Die Beklagte hob die Bewilligung von Arbeitslosengeld mit Bescheid vom 26. März 2019 mit Wirkung vom 18. März 2019 wieder auf.

Mit Schreiben vom 22. März 2019 legte der Kläger Widerspruch gegen den Bescheid vom 4. März 2019 ein, weil die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses ihm nicht mehr zumutbar gewesen sei. Seine wöchentliche Arbeitszeit habe zwischen 50 bis 60 Stunden gelegen. Die Tätigkeit sei mit den erheblichen, bereits beschriebenen psychosomatischen Folgeerscheinungen belastet gewesen. Ein Gang zum Arzt wäre â∏sinnfreiâ∏ gewesen, da er ja gewusst habe, weshalb es ihm stetig schlechter gegangen sei. Er sei auch nachts von seiner Arbeit getrieben gewesen und habe in den frühen Morgenstunden bereits das Gefühl gehabt, dass er seine Arbeit nicht schaffen werde. Er habe zum 31. Dezember 2018 gekündigt und sei davon ausgegangen, dass er mit dem Vorlauf von 7,5 Monaten eine andere Arbeit finden werde. In seinem neuen Arbeitsverhältnis bei der N. habe er geregelte Arbeitszeiten, nicht diesen immensen Druck und die Verpflichtung zur ständigen VerfÃ⅓gbarkeit. Nunmehr verdiene er allerdings auch (gegenÃ⅓ber dem vorherigen Gehalt von ca. 100.000 â□¬) weniger als die Hälfte.

Den Widerspruch gegen den Sperrzeitbescheid wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 27. MĤrz 2019 zurĽck. Die Voraussetzungen für die Feststellung einer Sperrzeit wegen versicherungswidrigen Verhaltens hĤtten vorgelegen. Der KlĤger habe sein Arbeitsverhältnis selbst gelöst, ohne Aussicht auf eine unmittelbar anschlieÃ□ende Dauerbeschäftigung zu haben. Damit habe er seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund für seine Kündigung sei nicht dargelegt und nachgewiesen, weil nicht objektivierbar sei, welches AusmaÃ□ die vorgetragenen gesundheitlichen Beschwerden des Klägers gehabt hätten. Es habe keinen Versuch gegeben, vor der Lösung des

Beschäftigungsverhältnisses die belastenden Umstände durch ein Gespräch mit der Arbeitgeberin zu beseitigen. Der Kläger hätte sein Arbeitsverhältnis fortsetzen können, bis er ein unmittelbar anschlieÃ□endes neues Beschäftigungsverhältnis gefunden hätte. Ein Grund für eine Verkürzung der Sperrzeit liege nicht vor.

Am 1. April 2019 hat der KlĤger Klage zum Sozialgericht Hannover (SG) erhoben. Diese hat er im Wesentlichen mit seinem Vortrag aus dem Widerspruchsverfahren begrýndet. Als leitender Angestellter habe er ständig verfügbar sein mÃ⅓ssen und erhebliche psychosomatische Beschwerden, auch gastroenterologischer Art, entwickelt. Unter seiner Gereiztheit und Unruhe habe auch seine Familie gelitten. Die Kündigung sei für ihn entlastend gewesen, auch wenn er noch kein konkretes AnschlussarbeitsverhÄxltnis gehabt habe. Wegen der enormen Inanspruchnahme durch seine TÃxtigkeit habe er es jedoch bis Ende 2018 nicht geschafft, sich in grĶÄ∏erem Umfang anderweitig zu bewerben. Er habe sich auch deshalb nicht versicherungswidrig verhalten, weil er die Zahlung des Arbeitslosengeldes, das ihm ab dem 26. MĤrz 2019 zugestanden hĤtte, gar nicht in Anspruch genommen habe. Gegenüber seiner ehemaligen Arbeitgeberin habe er seine psychischen Schwierigkeiten nicht angesprochen, auch um ein gutes Arbeitszeugnis zu erhalten, das er der Klagebegründung beifüge. Insbesondere weil er fýr Bewerbungsbemühungen von der Arbeit freigestellt worden sei, habe er sich dann umfassender beworben. Hierzu hat er einen Ordner mit Bewerbungen vorgelegt, aus dem sich ergibt, dass der KlĤger ab Oktober 2018 deutlich mehr Bewerbungen geschrieben hat als zuvor. Seine Eigenkündigung hat er in den Bewerbungstexten damit erklärt, er habe sich â∏aus der Komfortzone herausgerissenâ∏.

Die Beklagte hat ihre Entscheidung verteidigt.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 22. Juni 2021 abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe eingetreten sei. Der KlĤger habe mit seiner Eigenkündigung seine Beschäftigungslosigkeit ab dem 1. Januar 2019 allein verursacht. Er habe diese auch grob fahrlĤssig herbeigeführt, weil ihm schon bei einfachster Betrachtung im Zeitpunkt der Kündigung klar sein musste, dass er (ohne AnschlussarbeitsverhÃxltnis) ab dem 1. Januar 2019 arbeitslos sein würde. Seine Erwartung, dass er unmittelbar anschlie̸end ein neues Beschäftigungsverhältnis finden werde, habe sich nicht auf konkrete Anhaltspunkte gegrýndet. Auf einen wichtigen Grund, der sich mit dem Zeitpunkt der Beendigung des ArbeitsverhÄxltnisses decken müsse, könne der KlÄxger sich nicht berufen. Es sei nicht belegt, dass die von dem KlÄxger geschilderten gesundheitlichen Belastungen sich so ausgewirkt hÄxtten, dass ihm eine Fortsetzung des ArbeitsverhÄxltnisses (bis zum Beginn eines AnschlussarbeitsverhĤltnisses) nicht zumutbar gewesen wĤre. Der KlĤger habe sich nicht in Äxrztliche Behandlung begeben. Die Nichterweislichkeit der von ihm behaupteten gesundheitlichen Belastungen gehe zu seinen Lasten. Aus demselben Grund scheide auch die Verkürzung der Sperrzeit wegen besonderer Härte aus. Â

Gegen das seiner ProzessbevollmÄxchtigten am 19. Juli 2021 zugestellte Urteil hat der KlÄxger am 22. Juli 2021 Berufung eingelegt. Diese begrļndet er damit, er habe sich nicht versicherungswidrig verhalten. Aufgrund der ihm bisher erteilten ausgezeichneten Arbeitszeugnisse seiner ehemaligen Arbeitgeberin habe er sich darauf verlassen dürfen, innerhalb der Kündigungsfrist von 7,5 Monaten eine neue Arbeit zu finden. Er habe seine Arbeitslosigkeit daher auch nicht grob fahrlÃxssig verursacht. Ein wichtiger Grund für die Auflösung des ArbeitsverhĤltnisses habe vorgelegen. Hierzu wiederholt er seinen Vortrag aus dem Widerspruchs- und Klageverfahren. Zum Beweis für seinen Vortrag, dass er unter den erstinstanzlich und zweitinstanzlich dargelegten, erheblichen GesundheitsstĶrungen mit Auswirklungen auf die Familie gelitten habe, beziehe er sich auf das Zeugnis seiner Ehefrau sowie zum Beweis, dass ihm unter Zugrundelegung der Zeugenaussage seiner Ehefrau die FortfA¼hrung seines BeschĤftigungsverhĤltnisses auch ļber den 31. Dezember 2018 unzumutbar gewesen sei, auf ein einzuholendes medizinisches SachverstĤndigengutachten. Der Beweis sei unabhĤngig davon auch dadurch schon retrospektiv erbracht, dass die GesundheitsstĶrungen schlagartig mit Beendigung des ArbeitsverhĤltnisses bei O. geendet hÄxtten. Als Leitender Angestellter hÄxtte er eine Entlastung nicht erfolgversprechend verlangen kA¶nnen. Die Dauer der Sperrzeit sei auch nicht verhältnismäÃ∏ig, weil der Kläger schon nach 2,5 Monaten nach deren Eintritt bzw. nach dem Beginn der Arbeitslosigkeit eine neue BeschĤftigung gefunden habe.

Im Jahr 2018 habe sich die familiĤre Situation des KlĤgers geĤndert. Seine Ehefrau habe im August 2018 nach der von ihr zuvor vollumfĤnglich vorgenommenen Kinderbetreuung erstmals wieder eine Arbeit aufgenommen. Sie habe die Kinderbetreuung, die eigentlich der KlĤger zu leisten gehabt hĤtte, nicht mehr auffangen kĶnnen. Allerdings kĶnne der KlĤger nunmehr aufgrund der neuen TĤtigkeit bei der N. seinen familiĤren Pflichten im vollen Umfang nachkommen. Der wichtige Grund fļr seine Kündigung liege daher in Art. 6 Abs. 2 Grundgesetz (GG).

Ferner bezieht sich der Kläger auf das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 29. November 2022 â B 11 AL 33/21 R -. Das BSG habe entschieden, dass eine Sperrzeit aufzuheben sei, wenn die Rechtsfolgenbelehrung unvollständig sei. Dies sei hier der Fall. Die Beklagte hätte den Kläger spätestens bei dem Gespräch am 5. November 2018 im Hinblick auf die Vorlage ärztlicher Nachweise aufklären müssen, damit es ihm im zeitlichen Zusammenhang mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses noch möglich gewesen wäre, einen Arzt aufzusuchen und seine gesundheitlichen Einschränkungen dokumentieren zu lassen. Dieser Sachverhalt begründe auch einen sozialrechtlichen Herstellungsanspruch, im Zuge dessen der Kläger so zu stellen sei, als ob er die fehlenden ärztlichen Unterlagen vorgelegt habe.

Der KlAxger beantragt schriftlich,

unter Abänderung des Urteils des SG Hannover vom 22. Juni 2021 die Beklagte zu verurteilen, ihre Sperrzeitbescheide vom 4. März 2019 und 27. März 2019 sowie

den Bewilligungsbescheid vom 4. M \tilde{A} xrz 2019 aufzuheben und dem Kl \tilde{A} xger Arbeitslosengeld f \tilde{A} x4r die Zeit vom 1. Januar 2019 bis zum 17. M \tilde{A} xrz 2019 in gesetzlicher H \tilde{A} x9he zu gew \tilde{A} x2hren.

Die Beklagte beantragt schriftlich,

die Berufung zurÄ¹/₄ckzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung des SG als zutreffend. Der KlĤger habe im Zeitpunkt der Kündigung keine Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis gehabt und deshalb seine Arbeitslosigkeit mindestens grob fahrlässig herbeigeführt. Einen wichtigen Grund, das Arbeitsverhältnis genau zu dem von ihm gewählten Zeitpunkt aufzulösen, habe er nicht nachgewiesen. Wenigstens die Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe wäre vor Ausspruch der Eigenkündigung zu erwarten gewesen. Der wichtige Grund müsse den konkret gewählten Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses decken. Anders als die vom BSG im Verfahren B 11 AL 33/21 R beurteilte Sperrzeit setze die hier streitige Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe gerade keine vorherige Rechtsfolgenbelehrung voraus. Die Voraussetzungen für eine Sperrzeitverkürzung hätten nicht vorgelegen. Weder im Zeitpunkt der Kündigung noch bei Beginn der Arbeitslosigkeit hätte deren Dauer festgestanden. Den Arbeitsvertrag bei der N. habe der Kläger nach einem erfolgreichen Auswahl Assessment Center am 6. Februar 2019 (erst) am 15. März 2019 unterzeichnet.

Die Beklagte hat einen Ausdruck ihrer verbis- Vermerke vorgelegt.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gemäÃ∏ §Â§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten und die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen. Â Â

ÂÂÂÂ

Entscheidungsgründe

Der Senat entscheidet $\tilde{A}^{1/4}$ ber die Berufung im Einverst \tilde{A} ndnis der Beteiligten ohne m $\tilde{A}^{1/4}$ ndliche Verhandlung gem \tilde{A} = $\frac{\tilde{A}}{\tilde{A}}$ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 SGG.

Die statthafte und auch ansonsten zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers gegen das Urteil des SG vom 22. Juni 2021 ist nicht begrþndet. Das SG hat die Klage gegen den Bescheid vom 4. März 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. März 2019 zu Recht abgewiesen, weil der Bescheid rechtmäÃ∏ig ist und den Kläger nicht in seinen Rechten verletzt.

1. Streitgegenstand ist, wie das SG zutreffend festgestellt hat, der

- Sperrzeitbescheid vom 4. März 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. März 2019 und der Bewilligungsbescheid vom 4. März 2019, mit dem die Beklagte die Zahlung von Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 25. März 2019 abgelehnt hat. Der Bewilligungsbescheid bildet insoweit eine Einheit mit dem Sperrzeitbescheid (BSG, Urteil vom 8. Juli 2009 â□□ B 11 AL 17/08 R â□□ juris).
- 2. Rechtsgrundlage für die Festsetzung einer Sperrzeit ist § 159 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Hat sich der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund versicherungswidrig verhalten, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Versicherungswidriges Verhalten liegt u.a. dann vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe), § 159 Abs. 1 S.1, S. 2 Nr. 1 SGB III. Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die die Beurteilung eines wichtigen Grundes maÃ∏gebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen (§ 159 Abs. 1 S. 3 SGB III).
- 1. Der KlÄger hat vorliegend das BeschÄgtigungsverhÄgltnis mit seiner schriftlichen Eigenkündigung vom 17. Mai 2018 unter Wahrung der 7-monatigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember 2018 gelöst. Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses war ursächlich für seine am 1. Januar 2019 eingetretene Arbeitslosigkeit. Da der KlĤger im Zeitpunkt des Ausspruches seiner Kündigung keine Aussicht auf ein unmittelbar folgendes AnschlussarbeitsverhÄxltnis hatte, hat er seine Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2019 auch grob fahrlÄxssig verursacht. Der KlÄxger hat selbst vorgetragen, sich darauf verlassen zu haben, innerhalb der Zeit von 7,5 Monaten bis zum Auslaufen des ArbeitsverhÄxltnisses seit Ausspruch der Kýndigung eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Andererseits sei er durch seine Arbeit zeitlich so in Anspruch genommen worden, dass er sich um Bewerbungen nicht habe kümmern können. Sein Vortrag verdeutlicht, dass er seine Arbeitslosigkeit zum 1. Januar 2019 in Kauf genommen hat, als er die Kündigung ausgesprochen hat. Wenn der Grund für die Kündigung nach eigenen Angaben seine enorme zeitliche Belastung mit Folgewirkungen familiÄxrer und psychischer Art war, war ihm auch im Mai 2018 bewusst, dass er die aufzuwendende Zeit für eine intensive Arbeitsstellensuche nicht unbedingt neben seiner andauernden beruflichen TÄxtigkeit gewÄxhrleisten konnte. Der KlÄxger hat daher ab dem 1. Januar 2019 wieder in einem ArbeitsverhÄxltnis zu stehen.
- 2. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31. Dezember 2018 stand dem Kläger nicht zur Seite. Der wichtige Grund ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung, die Versichertengemeinschaft typisierend gegen Risikofälle zu schützen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder deren Behebung er unbegrþndet unterlässt, zu bestimmen (vgl. nur BSGE 84, 225, 230

mwN = SozR 3-4100 §Â 119 Nr. 17 S 81; BSG SozR 3-4100 §Â 119 Nr. 15 S 64 mwN); die Sperrzeit greift dabei Obliegenheitsverletzungen des Versicherten auf (vgl. nur BSG SozR 3-4100 §Â 119 Nr. 14 S 58 f). Ein wichtiger Grund liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BSG â□□ vereinfacht formuliert â□□ vor, wenn dem Arbeitslosen unter Berù⁄4cksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten als die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem konkreten Zeitpunkt nicht zugemutet werden konnte (BSG, Urteil vom 14. September 2010Â â□□ B 7 AL 33/09 RÂ â□□ juris Rn. 12).

aa) Der Senat kann offenlassen, ob die von dem KlĤger dargestellte familiĤre Situation, dass seine Ehefrau ab August 2018 mit Aufnahme einer BeschĤftigung die Betreuung der Kinder nicht mehr sicherstellen konnte, grundsÄxtzlich einen wichtigen Grund für eine Eigenkündigung hÃxtte darstellen können. Denn der Zeitpunkt der Beendigung des ArbeitsverhÄxltnisses (erst) zum Jahresende 2018 passt nicht zu der vorgetragenen, bereits im August 2018 eingetretenen familiĤren VerĤnderung mit Notwendigkeit der Sicherstellung der Betreuung der Kinder bereits ab August 2018. Die UmstĤnde, die den wichtigen Grund ausfļllen, mýssen sich aber mit dem Zeitpunkt der Beendigung des ArbeitsverhÃxltnisses decken, worauf die Beklagte zutreffend hingewiesen hat. Der wichtige Grund muss sich nicht nur auf die Beendigung überhaupt oder auf die Art der Beendigung beziehen; vielmehr muss sich der wichtige Grund auch auf die Wahl des Zeitpunktes für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erstrecken (BSG, Urteil vom 12. November 1981 â∏ <u>7 RAr 21/81</u> = SozR 4100 §Â 119 Nr. 17; Urteil vom 5. Juni 1997 â∏∏ <u>7 RAr 22/96</u> -, <u>SozR 3-1500 §Â 144 Nr. 12</u>; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Juli 2019 â∏∏ <u>L 18 AL 8/19</u> â∏∏ juris, Valgolio in: Hauck/Noftz SGB III, §â∏∏159 Ruhen bei Sperrzeit, Rn. 184).

bb) Die von dem Kläger geltend gemachten gesundheitlichen Belastungen durch seine Tätigkeit als Leitender Angestellter bei O. sind nicht geeignet, eine Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses feststellen zu können. Grundsätzlich können gesundheitliche Beeinträchtigungen eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen. Das ist immer der Fall, wenn diese so schwerwiegend sind, dass die bisherige Beschäftigung nicht mehr ausgeübt werden kann und aus gesundheitlichen Gründen eine andere Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber nicht zumutbar ist (Bayerisches LSG, Urteil vom 13. März 2014 â \Box Â AL 253/10Â â \Box juris; Sächsisches LSG, Urteil vom 30. Juni 2016 â \Box Â AL 130/14Â â \Box juris; Â SG Karlsruhe, Urteil vom 30. Juli 2018 â \Box SÂ 11 AL 4346/17Â â \Box juris, Valgolio a.a.O., Rn. 190 a).Â

Die vorgetragenen gesundheitsschĤdigenden Auswirkungen der TĤtigkeit des KlĤgers bei O. sind nicht objektivierbar, worauf bereits das SG zutreffend hingewiesen hat. Die von dem KlĤger beantragte Beweiserhebung wýrde daran nichts Ĥndern. Der Senat kann unterstellen, dass die Ehefrau des KlĤgers seine Angaben zu seiner gesundheitlichen Verfassung und der familiĤren Belastung glaubhaft bestĤtigt hĤtte. Diese Angaben wÃ⅓rden allerdings nicht ausreichen fÃ⅓r den erforderlichen Vollbeweis einer Erkrankung, die im Zeitpunkt der

Beendigung des ArbeitsverhĤltnisses dessen Fortfļhrung für den Kläger unzumutbar gemacht hAxtte, so dass seinen gesundheitlichen Interessen der Vorrang vor dem Interesse der Versichertengemeinschaft einzurĤumen gewesen wäre. Zur Beweisführung geeignet sind insoweit im Zeitpunkt der Lösung des BeschĤftigungsverhĤltnisses vorliegende, aktuelle Ĥrztliche Befunde, die die geltend gemachte Erkrankung, deren AusprĤgungen und deren Auswirkungen auf die ArbeitsfĤhigkeit sowie die Notwendigkeit der Beendigung des ArbeitsverhĤltnisses zu dem konkreten, gewĤhlten Zeitpunkt ļberzeugend darlegen und bestÄxtigen. Solche Befunde liegen nicht vor und konnten auch nicht eingeholt werden, weil der KlAzger trotz der von ihm beschriebenen erheblichen psychosomatischen Auswirkungen in der angegebenen Belastungssituation keine ärztliche Hilfe in Anspruch genommen hat. Auch ein ärztliches SachverstĤndigengutachten kĶnnte den erforderlichen Beweis nicht erbringen, weil sich ein solches Gutachten allein auf die anamnestischen Angaben des KIägers und seiner Ehefrau stützen könnte. Die von dem KIäger geschilderten gesundheitlichen Auswirkungen haben nach seiner eigenen Darstellung mit der Aufgabe des Arbeitsplatzes schlagartig aufgehĶrt.

Unabhängig davon erschlieà t sich nicht, warum der Kläger trotz der vorgetragenen, nach seiner Darstellung erheblichen psychosomatischen GesundheitsstĶrungen noch eine 7,5 Monate andauernde belastende TĤtigkeit in Kauf genommen hat. Mit seinen Angaben ist auch nicht vereinbar, dass er sich im Oktober 2018 bei der Beklagten als uneingeschrÄxnkt gesundheitlich belastbar arbeitsuchend gemeldet und zur Verfügung gestellt hat. Zweifel am AusmaÃ∏ seiner Belastungen weckt auch die von dem KlĤger in seinen von ihm selbst vorgelegten Bewerbungsschreiben aus dem Zeitraum nach seiner Eigenkündigung gewählte Formulierung, er habe sich mit seiner Eigenkündigung â∏aus der Komfortzone herausgerissen, um beruflich neue Wege zu beschreitenâ∏, die mit seiner Darstellung zu seinen erheblichen beruflichen Belastungen und dadurch hervorgerufenen GesundheitsstĶrungen nicht in Einklang zu bringen ist. Auch wenn er gesundheitliche Belastungen in seinen Bewerbungsschreiben sicherlich nicht als Motiv für die Eigenkündigung hÃxtte angeben müssen, erstaunt insoweit doch die gegenteilige Assoziationen weckende Wortwahl einer â∏Komfortzoneâ∏.

Die Berufung des Klå¤gers auf einen sozialrechtlichen Herstellungsanspruch kann das Fehlen aussagekrå¤ftiger medizinischer Unterlagen nicht ausgleichen. Ein Ansatzpunkt få¼r die Beklagte, den Klå¤ger im Zusammenhang mit seiner Arbeitslosmeldung am 1.Å Oktober 2018 und mit dem Beratungsgesprå¤ch am 5. November 2018 dahingehend zu beraten, dass er eine ggf. vorliegende Erkrankung durch einen noch einzuholenden å¤rztlichen Befund darzulegen und nachzuweisen hå¤tte, war schon nicht ersichtlich. Ausweislich der vorliegenden Beratungsvermerke hat der Klå¤ger sich am 1. Oktober 2018 zum 1. Januar 2019 arbeitslos gemeldet und sich ohne Einschrå¤nkungen der Arbeitsvermittlung durch die Beklagte zur Verfå¼gung gestellt. Er hat weiter angegeben, få¼r Bewerbungsaktivitå¤ten vom Arbeitgeber freigestellt zu werden und somit jeden Termin wahrnehmen zu kå¶nnen. Am 5. November 2018 hat der Klå¤ger als Grund få¼r seine Eigenkå¼ndigung eine gewå¼nschte berufliche Neuorientierung

genannt. Ā\ber die Sperrzeit wisse er Bescheid. Er wolle eine leitende Position Richtung Personal finden, wenn auch nicht als Bezirksleiter. Weiter wurde er Ā\/\delta\ber die Voraussetzungen f\tilde{A}\/\delta\red r die Zahlung eines Gr\tilde{A}\/\delta\red ndungszuschusses aufgekl\tilde{A}\tilde{x}rt. Gesundheitliche Einschr\tilde{A}\tilde{x}nkungen waren ausweislich der vorliegenden Vermerke nicht Thema dieser Gespr\tilde{A}\tilde{x}che. Die in dem am 21. Dezember 2018 \tilde{A}\/\delta\bersandten Fragebogen erstmals erw\tilde{A}\tilde{x}hnten gesundheitlichen Belastungen gaben keinen Hinweis auf bereits eingetretene Gesundheitssch\tilde{A}\tilde{x}den. Unabh\tilde{A}\tilde{x}ngig davon zielt der sozialrechtliche Herstellungsanspruch nur auf die Herstellung des durch eine Amtshandlung des Sozialleistungstr\tilde{A}\tilde{x}gers herstellbaren sozialrechtlichen Zustandes, der eingetreten w\tilde{A}\tilde{x}re, wenn die Sozialverwaltung die ihr obliegenden Pflichten ordnungsgem\tilde{A}\tilde{A}\) wahrgenommen h\tilde{A}\tilde{x}tte (Landessozialgericht Baden-W\tilde{A}\/\delta\red rttemberg, Urteil vom 14. Juni 2016\tilde{A}\(\tilde{a}\) \(\tilde{\tilde{L}}\) \(\tilde{U}\) 842/16\tilde{A}\(\tilde{a}\) \(\tilde{\tilde{L}}\), Rn. 34, juris), nicht aber auf die Fiktion eines dem Kl\tilde{A}\tilde{x}ger obliegenden Beweises.

- 3. Eine konkrete Rechtsfolgenbelehrung ist für den Eintritt einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nicht Voraussetzung. Sie macht auch keinen Sinn, weil die Entscheidung des Arbeitnehmers, die Arbeit aufzugeben und sich eine neue Arbeit zu suchen, im Rahmen der Privatautonomie ohne Einbindung einer Beratung durch die Beklagte stattfindet und hier auch stattgefunden hat.
- 4. Die Sperrzeit beträgt gemäÃ∏ § 159 Abs. 3 SGB III zwölf Wochen. Sie beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet (§ 159 Abs. 2 S. 1 SGB III). Die Beklagte hat den Beginn der Sperrzeit mit dem 1. Januar 2019 zutreffend festgesetzt. Ein Grund, die Sperrzeit gemĤÃ∏ § 159 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 b) SGB III auf sechs Wochen zu verkürzen, lag nicht vor. Ein solcher Grund setzt voraus, dass die Sperrzeit von zwĶlf Wochen für den Kläger nach den für den Eintritt der Sperrzeit maÃ∏gebenden Tatsachen eine besondere HÃxrte darstellen würde. Seine inhaltliche Ausfýllung richtet sich nach dem Normzweck. Dieser geht dahin, im Einzelfall die Folgen der Sperrzeit abzumildern, wenn die fA¹/₄r den Eintritt der Sperrzeit ma̸gebenden Tatsachen und Belange der Versichertengemeinschaft â∏ Schutz vor unberechtigten Leistungsansprüchen â∏ die volle Länge der Regelsperrzeit von zwölf Wochen unverhältnismäÃ∏ig erscheinen lassen. Aus dem Gesetzeswortlaut ist zu entnehmen, dass â∏∏ anders als beim wichtigen Grund â∏ nicht alle denkbaren Umstände für eine Halbierung der Sperrzeit wegen besonderer HÄxrte herangezogen werden kĶnnen (Karmanski in: Brand, SGB III, 8. Aufl. 2018, §Â 159 Rz 161). Lediglich die für den Eintritt der Sperrzeit maÃ∏geblichen Tatsachen können eine Reduzierung der Sperrzeit auf sechs Wochen rechtfertigen (Valgolio a.a.O., Rn. 462). Auch insoweit gilt indes, dass der Kläger die von ihm zur Begründung der Eigenkündigung angeführten, maÃ∏geblichen Beweggrýnde nicht durch Ãxrztliche Befunde unterstützt dargelegt und nachgewiesen hat.

Die Tatsache, dass der KlĤger ab dem 18. MĤrz 2019 eine neue Arbeit antrat und seine Arbeitslosigkeit mithin nur ca. 11 Wochen andauerte, führt ebenfalls nicht zur Annahme einer besonderen Härte. Denn der Kläger hatte im Zeitpunkt des Ausspruchs der Eigenkündigung keine konkrete Aussicht auf diese neue

Beschäftigung. Die Sperrzeit ist in voller Länge hinzunehmen, auch wenn zwischenzeitlich eine neue Arbeit aufgenommen wird, was beim Lösungszeitpunkt nicht vorhersehbar war, oder das Arbeitsverhältnis ohnehin frÃ⅓her geendet hätte (BSG Urteil vom 14. September 2010 â∏ BÂ 7Â AL 33/09Â RÂ â∏juris, Valgolio a.a.O., Rn. 454).

- 5. Eine Sperrzeitverkürzung gemÃxÃ∏ §Â 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 a) SGB III kommt ebenso nicht in Betracht. Danach verkürzt sich die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe (§Â 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III) auf sechs Wochen, wenn das ArbeitsverhÄxltnis innerhalb von zwĶlf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begrýndet, ohne eine Sperrzeit geendet hÃxtte. Diese halbierte Sperrzeitdauer ist vor der Aufnahme in das SGB III bereits durch die Rechtsprechung entwickelt worden, um eine spezifische HĤrte bei geringfļgig verursachter Arbeitslosigkeit im Rahmen des VerhältnismäÃ∏igkeitsgrundsatzes abzumildern (BSG, Urteil Eine allgemeine Regel, dass eine Sperrzeitverkürzung bei einer durch Eigenkündigung verursachten Dauer der Arbeitslosigkeit von weniger als 12 Wochen stets verhältnismäÃ∏ig sei, kann dem jedoch nicht entnommen werden. Vielmehr ist der Verkürzungstatbestand des § 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 a) SGB III anhand seines klaren Wortlauts auf den konkret geregelten Fall beschrĤnkt (vgl. Valgolio a.a.O, Rn. 459).
- 3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.
- 4. Ein Grund, die Revision zuzulassen, liegt nicht vor (<u>§ 160 Abs. 2 SGG</u>).

Erstellt am: 15.01.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024