

# Arbeitsrechts-Handbuch

Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis

Bearbeitet von

Begründet von Dr. h.c. Günter Schaub, Bearbeitet von Dr. Martina Ahrendt, Richterin am Bundesarbeitsgericht, Prof. Dr. Ulrich Koch, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, Dr. Rüdiger Linck, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts, Prof. Dr. Jürgen Treber, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, und Dr. Hinrich Vogelsang, Richter am Bundesarbeitsgericht

18. Auflage 2019. Buch. LXXXII, 3022 S. Hardcover

ISBN 978 3 406 73346 8

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

lung des Bemessungszeitraums außer Betracht (§ 150 II 1 Nr. 4 SGB III). Die in § 150 II 1 SGB III geregelten Tatbestände führen aber zu keiner Erweiterung des Bemessungsrahmens (→ Rn. 38) auf mehr als zwei Jahre. Die Berücksichtigung von Zeiten einer Beschäftigung als Freiwillige nach dem JFDG/BFDG regelt § 150 II 1 Nr. 2 SGB III nur für den Fall, dass diesen Zeiten unmittelbar ein Versicherungsverhältnis vorausgegangen ist.<sup>64</sup> Bei Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine betriebliche **Ausbildung** bemisst sich das Alg. nach der bezogenen Ausbildungsvergütung.<sup>65</sup>

**cc) Fiktive Bemessung.** Kann ein Bemessungszeitraum von mindestens 150 Tagen mit Anspruch auf Arbeitsentgelt innerhalb des auf zwei Jahre erweiterten Bemessungsrahmens nicht festgestellt werden, ist als Bemessungsentgelt ein fiktives Arbeitsentgelt für die Bemessung des Alg. zugrunde zu legen (§ 152 I SGB III). Die Vorschrift ist unionsrechtskonform und verfassungsgemäß.<sup>66</sup> Sie findet auch auf Arbeitslose Anwendung, die während ihrer Ausbildung keine Ausbildungsvergütung und somit innerhalb des Bemessungsrahmens kein Arbeitsentgelt erhalten haben.<sup>67</sup> Das fiktive Bemessungsentgelt ist daher stets festzusetzen, wenn in dem erweiterten Bemessungszeitraum nicht ausreichende Zeiten einer berücksichtigungsfähigen versicherungspflichtigen Beschäftigung vorhanden sind. Die Höhe des fiktiven Arbeitsentgelts ist in mehreren Schritten zu prüfen. In welche der Qualifikationsgruppen der Arbeitslose einzustufen ist, bestimmt sich zunächst nach der Beschäftigung, auf die die Arbeitsverwaltung die Vermittlungsbemühungen für den Arbeitslosen zu erstrecken hat (1. Prüfungsschritt). Ist diese festgestellt worden, ist sie einer der vier Qualifikationsgruppen zuzuordnen (2. Prüfungsschritt). Für die Zuordnung zu der jeweiligen Qualifikationsgruppe ist entscheidend, ob der Arbeitslose tatsächlich über den für die angestrebte Beschäftigung erforderlichen förmlichen Berufsabschluss verfügt;<sup>68</sup> zu Einzelheiten § 152 II SGB III.<sup>69</sup>

**b) Arbeitsentgelt.** Maßgeblich für die Berechnung des Alg. ist nach § 151 I 1 SGB III nur das beitragspflichtige Entgelt (§ 14 SGB IV), das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. Die Vorschrift modifiziert nicht § 150 SGB III, sondern regelt, welches Arbeitsentgelt als erzielt gilt. In den Bemessungsrahmen lediglich hineinragende Entgeltabrechnungszeiträume sind nicht zu berücksichtigen.<sup>70</sup> Entgelte, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen und Vergütungsbestandteile über der Beitragsbemessungsgrenze bleiben daher für die Berechnung des Alg. außer Betracht (§ 341 III, § 342 SGB III). Bei Nettolohnvereinbarungen ist das Arbeitsentgelt entsprechend hochzurechnen (§ 14 II SGB IV). Nach § 151 I 2 SGB III gilt als Bemessungsentgelt nur das dem Arbeitslosen im Bemessungszeitraum tatsächlich zugeflossene Arbeitsentgelt. Erforderlich ist daher, dass das Entgelt vor dem Ausscheiden abgerechnet und ausgezahlt worden ist; die Nichtberücksichtigung von nicht abgerechnetem Arbeitsentgelt ist verfassungsgemäß.<sup>71</sup> Das für Zeiträume einer unwiderruflichen Freistellung gezahlte Arbeitsentgelt ist zu berücksichtigen.<sup>72</sup> Arbeitsentgelt gilt auch dann als erzielt, wenn **(1)** der Arbeitslose auf die Vergütung bei seinem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis einen Anspruch hatte und **(2)** sie ihm tatsächlich zufließt oder der Zufluss lediglich wegen Zahlungsunfähigkeit des AG unterbleibt.<sup>73</sup> An letzterem fehlt es, bei Arbeitsentgelt, auf das der AN zunächst wegen einer Sanierung verzichtet hat;<sup>74</sup> sie sind hingegen berücksichtigungsfähig, wenn der Lohnverzicht erfolglos war und das Entgelt nachträglich gezahlt wird.<sup>75</sup> Gleiches gilt für Entgelte, die ein AN nachträglich erfolgreich einklagt und die auf den Bemessungszeitraum entfallen, nicht aber eine Tariflohnerhöhung, die erst nach seinem Ausscheiden vereinbart wird, selbst wenn der Anspruch rückwirkend begründet wird.<sup>76</sup> Ist Arbeitsentgelt nachträglich zu berücksichtigen, ist der ursprüngliche Leistungsbescheid nach § 48 SGB X zu korrigieren.

<sup>64</sup> BSG 23.2.2017 SozR 4-4300 § 131 Nr. 8 = NZS 2018, 146 (keine fiktive Bemessung).

<sup>65</sup> BSG 14.5.2014 NZS 2014, 672; 6.3.2013 SozR 4-4300 § 132 Nr. 9.

<sup>66</sup> BSG 25.8.2011 SozR 4-4300 § 132 Nr. 7; 29.5.2008 SozR 4-4300 § 132 Nr. 1; 23.10.2018 – B 11 AL 9/17 R. (EuGH-Vorlage wg. Auslandsachverhalt).

<sup>67</sup> BSG 3.12.2009 SozR 4-4300 § 132 Nr. 4.

<sup>68</sup> BSG 4.7.2012 SozR 4-4300 § 132 Nr. 8.

<sup>69</sup> BSG 25.8.2011 SozR 4-4300 § 132 Nr. 6; 18.5.2010 SozR 4-4300 § 122 Nr. 8 (Bezugsgröße West).

<sup>70</sup> BSG 8.7.2009 SozR 4-4300 § 130 Nr. 6.

<sup>71</sup> BSG 8.7.2009 SozR 4-4300 § 130 Nr. 6.

<sup>72</sup> BSG 30.8.2018 SozR 4-4300 § 150 Nr. 5 = NZA-RR 2019, 217.

<sup>73</sup> BSG 5.12.2006 SozR 4-4300 § 134 Nr. 1.

<sup>74</sup> BSG 11.6.2015 SozR 4-4300 § 131 Nr. 7 = NZI 2016, 409 (SanierungsTV).

<sup>75</sup> BSG 24.8.2017 SozR 4-4300 § 151 Nr. 1 = NZS 2018, 405.

<sup>76</sup> So schon BSG 28.6.1995 SozR 3-4100 § 249e Nr. 7.

- 42 **c) Sonderfälle.** Bei der Festsetzung des Bemessungsentgelts bleiben außer Betracht Arbeitsentgelte, die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt oder vereinbart werden (§ 151 II Nr. 1 SGB III). Die ursprünglich in § 134 I 3 Nr. 1 SGB III aF vorgesehene gänzliche Nichtberücksichtigung von **Einmalzahlungen** bei der Berechnung des Bemessungsentgeltes ist vom BVerfG für verfassungswidrig erklärt worden.<sup>77</sup> Daraufhin ist die Vorschrift ersatzlos gestrichen worden, im Bemessungszeitraum einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wirkt sich damit anspruchserhöhend aus. Schließlich bleiben unberücksichtigt **Wertguthaben**, die nicht innerhalb einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (§ 151 I Nr. 2 SGB III). Der Bemessung des Alg. ist das für die Höhe des Transfer-Kurzarbeitergelds maßgebende Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, wenn der Arbeitslose im Bemessungsrahmen in einer Transfergesellschaft war.<sup>78</sup>
- 43 **3. Leistungsentgelt. a) Begriff.** Das Bemessungsentgelt dient als Grundlage für die Berechnung des sog. Leistungsentgelts (§ 153 SGB III). Das Leistungsentgelt stellt ein pauschalisiertes Nettoentgelt dar. Es wird ermittelt, indem vom Bemessungsentgelt die gesetzlichen Abzüge, die bei AN gewöhnlich anfallen, in Abzug gebracht werden. Dies ist erforderlich, weil es sich beim Alg. um eine Nettoleistung handelt. Bei den danach zu berücksichtigenden gesetzlichen Abzügen handelt es sich um eine Sozialversicherungspauschale (21% des Bemessungsentgelts), die Lohnsteuer unter Berücksichtigung der Vorsorgepauschale und den Solidaritätszuschlag ohne Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen.<sup>79</sup> Freibeträge und Pauschalen, die nicht jedem AN zustehen, sind nicht zu berücksichtigen. Ein Abzug von Kirchensteuer fand nur bis zum 31.12.2004 statt.<sup>80</sup>
- 44 **b) Lohnsteuer. aa) Grundsatz.** Maßgebend ist für die Berechnung des Abzugs grundsätzlich die Lohnsteuerklasse, die zu Beginn des Jahres, in dem der Leistungsanspruch entstanden ist, auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitslosen eingetragen war. Eine für den Arbeitslosen günstige oder ungünstige Änderung der Lohnsteuerklasse im laufenden Steuerjahr wird unabhängig von einem Eintrag auf der Lohnsteuerkarte bei der Höhe des Alg. von dem Tag an berücksichtigt, an dem erstmals die Voraussetzungen für die Änderung vorliegen (§ 153 II SGB III). Individuelle Freibeträge und Pauschalen des Arbeitslosen bleiben unberücksichtigt. Dies gilt auch, wenn wegen einer selbständigen Tätigkeit im Bemessungszeitraum ein Lohnsteuerabzugsverfahren nicht stattgefunden hat.<sup>81</sup>
- 45 **bb) Lohnsteuerklassenwechsel von Ehegatten.** § 153 III SGB III ist als Sonderregelung auf den Steuerklassenwechsel von Ehegatten anzuwenden. Zweck der Vorschrift ist, die durch den Wechsel von Lohnsteuerklassen unter Eheleuten bestehende Manipulationsmöglichkeit bei der Höhe des Alg. zu verhindern. Uneingeschränkt einkommensteuerpflichtige Ehegatten können zwischen verschiedenen Kombinationen von Lohnsteuerklassen wählen (III/V; IV/IV; V/III). Nach § 39 V 3 EStG können Ehegatten einmal im Kalenderjahr die ursprünglich getroffene Wahl ihrer Lohnsteuerklasse ohne besonderen Grund ändern. Wählt der arbeitslose Ehegatte die Steuerklasse III, so ergibt sich ein höheres Alg. als bei der Steuerklasse IV oder V. Zwar wird das Alg. im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs berücksichtigt, durch die Lohnsteuerklassenwahl können sich dennoch vorläufige steuerliche Vorteile ergeben, denen § 153 III SGB III begegnen soll. Die Vorschrift ermöglicht einen Steuerklassenwechsel nur, wenn beide Ehegatten im Leistungsbezug stehen und sich nach dem Wechsel ein geringeres Alg. ergibt<sup>82</sup> (§ 153 III Nr. 2 SGB III) oder die neu eingetragenen Lohnsteuerklassen dem Verhältnis der Einkommen der Ehegatten entsprechen (§ 153 III Nr. 1 SGB III). Ob Letzteres der Fall ist, wird von der AA nach einer Ermittlung des Einkommens des Ehegatten im Rahmen einer Zweckmäßigkeitprüfung beurteilt, die sich nach den Empfehlungen des BMF für die Steuerklassenwahl unter Eheleuten richtet.<sup>83</sup> Wurde der Arbeitslose bei einer Mitteilung des Lohnsteuerklassenwechsels nicht ordnungsgemäß beraten, kann ein sozialrechtlicher Herstellungsanspruch in Betracht kommen.<sup>84</sup>

<sup>77</sup> BVerfG 24.5.2000 NZA 2000, 845 (zu § 112 AFG); 11.1.1995 AP Nr. 209 zu Art. 3 GG.

<sup>78</sup> BSG 6.3.2013 – B 11 AL 1/12 R; 4.7.2012 SozR 4–4300 § 131 Nr. 5 = NZA-RR 2013, 103.

<sup>79</sup> Zur Verfassungsmäßigkeit: BSG 27.6.1996 SozR 3–4100 § 111 Nr. 14.

<sup>80</sup> Zum Kirchensteuerabzug: BVerfG 23.3.1994 BVerfGE 90, 226 = SozR 3–4100 § 111 Nr. 6.

<sup>81</sup> BSG 11.3.2014 SozR 4–4300 § 133 Nr. 6.

<sup>82</sup> BSG 16.3.2005 SozR 4–4300 § 137 Nr. 2; Gläser/Schöllhorn DStR 2013, 312.

<sup>83</sup> BSG 27.9.1989 SozR 4100 § 113 Nr. 11.

<sup>84</sup> BSG 31.1.2006 SozR 4–4300 § 330 Nr. 3; 16.3.2005 SozR 4–4300 § 137 Nr. 2 (Beratungspflicht der BA).

**4. Leistungssatz.** Es werden unterschieden der erhöhte und der allgemeine Leistungssatz. Das Alg. beträgt nach § 149 I Nr. 2 SGB III für einen Arbeitslosen, der mindestens ein steuerlich zu berücksichtigendes Kind iSd § 32 I, III–V EStG hat, 67% (erhöhter Leistungssatz), für die übrigen Berechtigten 60% des um die gesetzlichen Abzüge, die bei AN gewöhnlich anfallen, verminderten (Brutto-)Entgelts (allgemeiner Leistungssatz). Der erhöhte Leistungssatz wird auch bei unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen und nicht dauernd getrennt lebenden Personen der Leistung zugrunde gelegt, wenn der Ehegatte/Lebenspartner<sup>85</sup> ein Kind iSd § 32 I, III–V EStG hat. Dies sind eheliche oder angenommene Kinder, für ehelich erklärte Kinder, nichteheliche Kinder sowie Pflegekinder und – unter den Voraussetzungen des § 32 IV, V EStG – Kinder nach Vollendung des 18. Lebensjahres.

**5. Anpassung des Arbeitslosengelds.** Eine Anpassung der Höhe des Alg. findet nicht statt.

**6. Anrechnung von Nebeneinkommen.** Übt der Arbeitslose während einer Zeit, für die ihm Alg. zusteht, eine Erwerbstätigkeit aus, ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines Freibetrags iHv 165 EUR auf das Alg. in dem Kalendermonat der Ausübung anzurechnen (§ 155 I 1 SGB III).<sup>86</sup> Der Bezug von Lohnersatzleistungen steht dem von Arbeitsentgelt nicht gleich.<sup>87</sup> Die Anrechnungsfreiheit kommt auch in Fällen in Betracht, in denen eine geringfügige Beschäftigung zeitweise nicht ausgeübt worden ist. Die Privilegierung des § 155 SGB III setzt nicht voraus, dass die ursprüngliche Tätigkeit weitergeführt wird. Auch eine einheitliche Beschäftigung oder eine zusammenhängende Ausübung verlangt das Gesetz nicht.<sup>88</sup> Bei einer selbständigen Tätigkeit gilt S. 1 mit der Maßgabe, dass pauschal 30% der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben angesetzt werden, es sei denn, der Arbeitslose weist höhere Betriebsausgaben nach. Höhere Beträge können sich bei einer vor Beginn der Arbeitslosigkeit ausgeübten geringfügigen oder selbständigen Beschäftigungen ergeben (§ 155 II SGB III). (§ 155 III SGB III enthält eine Sonderregelung für Bezieher von Alg. bei beruflicher Weiterbildung.

### III. Ruhen des Arbeitslosengelds aufgrund einer Sperrzeit

**1. Überblick über die Sperrzeitatbestände.** Der Anspruch auf Alg. kann ruhen, wenn sich der Arbeitslose versicherungswidrig verhalten hat (sog. Sperrzeit). Die Vorschrift beruht auf dem Grundgedanken, dass sich die Versicherungsgemeinschaft gegen Risikofälle (Arbeitslosigkeit) wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Die Sperrzeitatbestände sind in § 159 I SGB III abschließend aufgeführt. Dies sind die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe (§ 159 I 1 Nr. 1 SGB III; → Rn. 50 ff.), Arbeitsablehnung (Nr. 2), ungenügenden Eigenbemühungen (Nr. 3), Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 4), Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme (Nr. 5), bei einem Meldeversäumnis<sup>89</sup> (Nr. 6) oder bei verspäteter Meldung als arbeitsuchend (Nr. 7). Allen Sperrzeitatbeständen ist gemeinsam, dass eine Sperrzeit nicht eintritt, wenn der Arbeitslose für sein Verhalten einen wichtigen Grund hat. Mehrere Sperrzeiten, die durch dasselbe Ereignis begründet werden, laufen nacheinander ab (§ 159 II 2 SGB III). Schließt der Arbeitslose ohne wichtigen Grund einen Aufhebungsvertrag und erfüllt er seine sich aus § 38 I SGB III ergebende Meldepflicht nicht, führt dies zB zu einer insgesamt dreizehnwöchigen Sperrfrist, deren Lauf mit Eintritt der Beschäftigungslosigkeit beginnt. Das BSG hat bisher den mit einer Sperrzeit für den Arbeitslosen verbundenen Verlust von Leistungen der Arbeitslosenversicherung stets als verfassungsgemäß angesehen.<sup>90</sup>

**2. Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. a) Voraussetzungen.** Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es zu einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe kommen. Nach § 159 I 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ein, wenn der AN **(1)** das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat und **(2)** er hierdurch seine Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat, **(3)** ohne dass hierfür ein wichtiger

<sup>85</sup> Nicht: eheähnliche Lebensgemeinschaft BVerfG 17.7.2002 NJW 2002, 2543.

<sup>86</sup> BSG 5.9.2006 SozR 4–4300 § 141 Nr. 3 (Freibetrag bei 2 Tätigkeiten).

<sup>87</sup> BSG 1.3.2011 SozR 4–4300 § 141 Nr. 5.

<sup>88</sup> BSG 1.7.2010 SozR 4–4300 § 141 Nr. 4.

<sup>89</sup> BSG 25.8.2011 SozR 4–4300 § 144 Nr. 22 (Verspätung von einem Tag).

<sup>90</sup> BSG 25.4.1991 SozR 3–4100 § 119a Nr. 1 = NZA 1992, 95 f. zu § 119 AFG.

Grund vorlag. Sinn und Zweck der Sperrzeit ist es, die Versichertengemeinschaft typisierend gegen Risikofälle zu schützen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat.<sup>91</sup>

- 51 b) Auflösungstatbestände. aa) Gesetzeswortlaut.** Als Auflösungstatbestände der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe kommen nach § 159 I 1 Nr. 1 SGB III nur **(1)** die eigene Kündigung des AN, **(2)** der Abschluss eines Aufhebungsvertrags iwS (sog. Beteiligungssachverhalte) sowie **(3)** eine Kündigung des AG wegen vertragswidriger Verhältnisse des AN (verhaltensbedingte Kündigung) in Betracht.<sup>92</sup> Jedoch kann auch bei einer Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden oder die Vereinbarung einer Freistellung<sup>93</sup> eine Sperrzeit eintreten, da in diesen Fällen Beschäftigungslosigkeit und damit ein Anspruch auf Alg. entsteht. Die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses kann unter den genannten Bedingungen zu einer Sperrzeit führen, da die Rspr. § 159 I 1 Nr. 1 SGB III auch auf Auszubildende anwendet.<sup>94</sup> Daneben endet das Beschäftigungsverhältnis auch durch seine tatsächliche Aufgabe, wenn sich der AN zB der Verfügungsgewalt des AG entzieht und seine Dienstbereitschaft aus diesem Grund endet. Kein Lösungssachverhalt liegt vor, wenn der AN von seinem Widerspruchsrecht aus Anlass eines Betriebsübergangs Gebrauch macht.<sup>95</sup>
- 52 bb) Arbeitgeberkündigung ohne vertragswidriges Arbeitnehmerverhalten und Auflösungsurteil.** Anders als bei einer verhaltensbedingten Kündigung tritt bei einer wirksamen personenbedingten Kündigung keine Sperrzeit ein, da den AN an der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig kein Verschulden trifft; gleiches gilt für eine betriebsbedingte Kündigung. Eine Kündigung durch den AG ist deshalb nur sperrzeitauslösend, wenn das zugrunde liegende Verhalten des AN eine Verletzung des Arbeitsvertrags darstellt und die Kündigung nach § 626 BGB, § 1 KSchG rechtfertigen kann (→ Rn. 56). Schließlich ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach **Ablehnung eines Änderungsangebots** (zB bei einer Änderungskündigung) kein Sperrzeitatbestand nach § 159 I 1 Nr. 2 SGB III (GA 159.1.1.1 [4]), da das Arbeitsangebot durch die AA erfolgen und mit einem Hinweis auf die Folgen der Ablehnung versehen sein muss. Eine **gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses** auf Antrag des AN (§ 9 KSchG) führt zu keiner Sperrzeit, da Voraussetzung für eine solche Entscheidung das Bestehen eines wichtigen Grundes ist, der zugleich einer Sperrzeit entgegensteht. Löst das Gericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag des AG auf, fehlt es nur an einem vertragswidrigen Verhalten, wenn der Auflösungsgrund erst nach dem Ende des aufgelösten Arbeitsverhältnisses entstanden ist.
- 53 cc) Beteiligungssachverhalte.** Nach der Geschäftsanweisung der BA zu § 159 SGB III<sup>96</sup> (GA) setzt ein Beteiligungssachverhalt ein aktives Mitwirken des AN an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses voraus. Die bloße Hinnahme einer Kündigung ist daher nicht sperrzeitbegründend (GA 159.1.1.1 [4]). Ein Beteiligungssachverhalt, der zu einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe führen kann, liegt nicht nur bei einem Aufhebungsvertrag, sondern auch dann vor, wenn das Ende des Beschäftigungsverhältnisses ohne aktives Zutun durch den AN nicht eingetreten wäre. Der AN beteiligt sich an der Beendigung, indem er **(1)** eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung schließt (vorausgegangene Absprache, GA 159.1.1.1 [3]), **(2)** die Vereinbarung erst nach der Kündigung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – zB in einem Abwicklungsvertrag – festgehalten wird (GA 159.1.1.1 [3]) oder **(3)** eine Arbeitgeberkündigung vom AN initiiert wird (GA 159.1.1.1 [3]). Wird das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch rechtmäßige ordentliche Arbeitgeberkündigung beendet, liegt allein in der Annahme einer Abfindung oder einer ähnlichen Leistung kein versicherungswidriges Verhalten (GA 159.1.1.1 [4]). Dies gilt auch, wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig ist,<sup>97</sup> diese kann aber Ausgangspunkt für Ermittlungen der Arbeitsverwaltung für das Vorliegen eines Beteiligungssachverhalts sein (GA 159.1.1.1 [1]). Eine nachträgliche Einigung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich stellt gleichfalls keinen Beteiligungssachverhalt dar<sup>98</sup> (GA 159.1.1.1 [4]). Dies gilt gleichermaßen, wenn die arbeitgeberseitige Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt wird und mit einer Abfindung gem. § 1a KSchG verbunden ist. Eine

<sup>91</sup> BSG 6.5.2009 SozR 4–4300 § 144 Nr. 19 = NZA-RR 2010, 105.

<sup>92</sup> BSG 6.3.2003 SozR 4–4300 § 144 Nr. 2 (Berufskraftfahrer).

<sup>93</sup> Weiter HessLSG 21.5.2010 info also 2010, 159 (Hinnahme einer Freistellung).

<sup>94</sup> BSG 13.3.1990 SozR 3–4100 § 119 Nr. 2 = NZA 1990, 956; 26.4.1989 SozR 4100 § 119 Nr. 35.

<sup>95</sup> BSG 8.7.2009 SozR 4–4300 § 144 Nr. 20.

<sup>96</sup> Internet unter <http://www.arbeitsagentur.de>, Stichworte: „Geschäftsanweisung Sperrzeit“.

<sup>97</sup> BSG 25.4.2002 SozR 3–4300 § 144 Nr. 8 = AP Nr. 1 zu § 128 SGB III = NZA-RR 2003, 105.

<sup>98</sup> AA BSG 17.10.2007 SozR 4–4300 § 144 Nr. 17 = NZA-RR 2008, 383.

Lösung des Beschäftigungsverhältnisses liegt auch bei der Vereinbarung eines befristeten oder eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vor, wenn zuvor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

**dd) Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag. (1) Orientierung an § 1a KSchG.** Im Hinblick auf die in § 1a KSchG zum Ausdruck kommende gesetzgeberische Wertung wird von der Rspr. des BSG beim Abschluss eines Abwicklungs- bzw. Aufhebungsvertrags ein wichtiger Grund ohne eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung anerkannt, wenn die vereinbarte Abfindung die in § 1a II KSchG vorgesehene Abfindungshöhe nicht überschreitet.<sup>99</sup> Nur wenn die vereinbarte Abfindungssumme die Grenzen des § 1a II KSchG deutlich übersteigt, kann aus Sicht des BSG ein Anhaltspunkt für einen „Freikaufen“ gegeben sein.<sup>100</sup> Dem ist grundsätzlich zuzustimmen. Erkennt man das Bemühen des AN um eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes trotz des mit einem Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag verbundenen Verzichts auf eine gerichtliche Anfechtung als wichtigen Grund iSd § 159 I SGB III an, ist die Orientierung bis zu einer durch § 1a II KSchG legitimierten Obergrenze nicht zu halten.

**(2) Praxis der Arbeitsverwaltung.** Nach der Weisungslage der BA (GA § 159 Nr. 159.1 ff.) sind Abwicklungs- und Aufhebungsverträge bei der Prüfung des wichtigen Grundes gleichgestellt (GA 159.1.2.1.2). Danach liegt bei einem ordentlich kündbaren AN ein wichtiger Grund für einen Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag vor, wenn **(a)** dem AN eine Kündigung durch den AG mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist, **(b)** die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde, **(c)** die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre, **(d)** im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde und **(aa)** eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 pro Beschäftigungsjahr an den AN gezahlt wird oder **(bb)** der (unter 58jährige) Arbeitslose **(1)** objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat oder **(2)** – bei einer rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung – sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte (GA 159.1.2.1.1 [2]). Dabei sind die Verhältnisse bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit denen bei arbeitgeberseitiger Kündigung zu vergleichen. Danach sieht die BA bei einer Abfindungshöhe von 0,25 bis 0,5 Bruttomonatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr von der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung ab, während sie bei einer höheren Abfindung die Erfolgsaussicht der beabsichtigten oder tatsächlichen Arbeitgeberkündigung prüft (→ Rn. 55).

Bei **schwerbehinderten Menschen** führt ein Aufhebungsvertrag insbesondere nicht zu einer Sperrzeit, wenn der Aufhebungsvertrag ohne Einschaltung des Integrationsamts geschlossen wurde und eine Zustimmung zur Kündigung nach § 172 SGB IX zu erwarten war, sofern durch den Aufhebungsvertrag das Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung mit Zustimmung des Integrationsamts beendet wurde (GA 159.1.2.1 [t]). Demgegenüber gelten nach Auffassung des BSG bei der Beurteilung von Lösungssachverhalten gegenüber schwerbehinderten Menschen keine Besonderheiten.<sup>101</sup>

**c) Kausalzusammenhang.** Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt nur ein, wenn das Verhalten des AN für die Kündigung und diese wiederum für die Arbeitslosigkeit kausal war. Vertragswidriges Verhalten des AN ist deshalb unschädlich, wenn der AG auch aus personen- bzw. betriebsbedingten Gründen hätte kündigen können<sup>102</sup> oder das Arbeitsverhältnis aufgrund eines anderen Beendigungstatbestands (etwa durch eine Befristung) zum gleichen Termin geendet hätte. Verweigert die Arbeitsverwaltung zu Unrecht Vermittlungsbemühungen, tritt gleichfalls wegen des fehlenden Kausalzusammenhangs keine Sperrzeit ein, wenn die realistische Möglichkeit einer Vermittlung bis zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitslosigkeit bestand.<sup>103</sup> Die Arbeitslosigkeit muss vorsätzlich oder grob fahrlässig **verschuldet** sein. Grobe Fahrlässigkeit liegt nur dann vor, wenn der AN unter Berücksichtigung seiner persönlichen Einsichtsfähigkeit eine Sorgfaltspflichtverletzung ungewöhnlich hohen Ausmaßes, dh eine besonders grobe und subjektiv schlechthin unentschuld bare Leichtfertigkeit begeht, wenn er also schon einfachste, ganz

<sup>99</sup> BSG 12.7.2006 AP Nr. 8 zu § 144 SGB III = NZA 2006, 1359.

<sup>100</sup> BSG 2.5.2012 SozR 4-4300 § 144 Nr. 23.

<sup>101</sup> BSG 2.5.2012 SozR 4-4300 § 144 Nr. 23.

<sup>102</sup> BSG 15.5.1985 SozR 4100 § 119 Nr. 26 = AP Nr. 1 zu § 119 AFG.

<sup>103</sup> BSG 28.6.1991 SozR 3-4100 § 119 Nr. 6 = NZA 1992, 285.

nahe liegende Überlegungen nicht anstellt und nicht beachtet, was jedem einleuchten muss.<sup>104</sup> Maßgebend ist eine subjektiv/objektive Betrachtungsweise. Der Schuldvorwurf gegenüber dem AN muss sich durchgehend beziehen auf (1) das vertragswidrige Verhalten, (2) die Erwartung nicht gekündigt zu werden und (3) kein Anschlussarbeitsverhältnis zu finden. An der Kausalität kann es daher fehlen, wenn der AN aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt worden ist, dem Kündigungsausspruch aber – obwohl erforderlich – keine Abmahnung vorausgegangen ist (GA 159.1.1.1 [6]). Bei notwendiger Abmahnung musste der AN nicht ohne Weiteres mit der Kündigung und damit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen; insoweit fehlt es an der Kausalität.

**57 3. Weitere Sperrzeiten. a) Arbeitsablehnung.** Eine Sperrzeit tritt ein, wenn ein Arbeitsuchender oder Arbeitsloser trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Arbeitsverwaltung unter Benennung des AG und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten hat oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs durch sein Verhalten verhindert (Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung, § 159 I 1 Nr. 2 SGB III). Ein Arbeitsangebot ist nicht notwendig ein Arbeitsvertragsangebot, ausreichend ist der Nachweis einer Gelegenheit zum Abschluss eines Arbeitsvertrags. Das Angebot muss hinreichend konkretisiert sein und alle Angaben enthalten, damit sich der Arbeitslose über die Ablehnung und die Rechtsfolgen schlüssig werden kann. Es muss zudem zumutbar sein (vgl. § 140 SGB III). Nicht angenommen ist die Arbeit, wenn sie ausdrücklich oder konkludent abgelehnt wird,<sup>105</sup> ein vereinbarter Vorstellungstermin nicht wahrgenommen oder die Einstellung durch übertriebenes und provokantes Verhalten hintertrieben wird (überzogene Gehalts- und Urlaubsforderungen).<sup>106</sup> Dasselbe gilt, wenn der Arbeitslose sich weigert, eine Arbeitsprobe zu fertigen, zB ein Zahntechniker. Zwischen der Arbeitsablehnung und der Arbeitslosigkeit muss ein Kausalzusammenhang bestehen. Eine Sperrzeit tritt nur ein, wenn der Arbeitslose hinreichend belehrt worden ist; ein Widerspruch gegen einen Betriebsübergang führt daher auch bei einer nachfolgenden Kündigung nicht zum Eintritt einer Sperrzeit nach der Nr. 2.<sup>107</sup> Bei mehreren Beschäftigungsangeboten, die in einem engen zeitlichen Zusammenhang durch die AA unterbreitet werden, ist in der Regel von einem einheitlich zu betrachtenden Lebenssachverhalt auszugehen, der bei Nichtbewerbung nur eine Sperrzeit rechtfertigt.<sup>108</sup>

**58 b) Sonstige Sperrzeiten.** Durch „Hartz III“ sind die Sperrzeittatbestände erweitert worden. Neu hinzugekommen sind die Sperrzeiten wegen unzureichender Eigenbemühungen, wenn der Arbeitslose trotz einer Belehrung die von der AA rechtmäßig<sup>109</sup> geforderten Eigenbemühungen nicht (oder fristgerecht)<sup>110</sup> nachweist (§ 159 I Nr. 3 SGB III), bei einem Verstoß gegen die Meldepflicht bzw. Nichterscheinen zu einem ärztlichen oder psychologischen (§ 309 I 1 SGB III) Untersuchungstermin (§ 159 I Nr. 6 SGB III) und bei Verletzung der Meldepflicht nach § 38 I SGB III (→ Rn. 24). Daneben tritt nach § 159 I Nr. 4 SGB III eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose sich trotz Belehrung über die Rechtsfolgen geweigert hat, an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (→ § 21 Rn. 18), einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung (→ § 22 Rn. 1, 13) oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben (→ § 22 Rn. 22) teilzunehmen (Sperrzeit wegen Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, § 159 I Nr. 4 SGB III). Gleichfalls führt es zu einer Sperrfrist, wenn der Arbeitslose die Teilnahme an den vorgenannten Maßnahmen abbricht oder durch maßnahmenwidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Sperrzeit wegen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, § 159 I Nr. 5 SGB III). Die Belehrung über die Rechtsfolgen des versicherungspflichtigen Handelns muss konkret, verständlich, richtig und vollständig sein. Nach Ansicht des BSG ist es nicht ausreichend, dem Arbeitslosen ein Merkblatt auszuhändigen, aus dem er die für seinen Fall maßgebenden Voraussetzungen und Rechtsfolgen selbstständig ermitteln muss.<sup>111</sup>

**59 4. Wichtiger Grund. a) Begriff.** Eine Sperrzeit tritt nur ein, wenn der Arbeitslose keinen wichtigen Grund für sein Verhalten hat. Der Begriff des wichtigen Grundes ist im SGB III nicht

<sup>104</sup> BSG 31.8.1976 SozR 4100 § 152 Nr. 3.

<sup>105</sup> BSG 5.9.2006 SozR 4-4300 § 144 Nr. 15.

<sup>106</sup> BSG 3.5.2018 SozR 4-4300 § 159 Nr. 6 (Ablehnung von 2 Angeboten).

<sup>107</sup> BSG 8.7.2009 SozR 4-4300 § 144 Nr. 20 (kein Lösungssachverhalt).

<sup>108</sup> BSG 3.5.2018 SozR 4-4300 § 159 Nr. 6.

<sup>109</sup> BSG 4.4.2017 SozR 4-4300 § 37 Nr. 1 = NZS 2017, 707 (Eingliederungsvereinbarung).

<sup>110</sup> BSG 4.4.2017 SozR 4-4300 § 144 Nr. 25.

<sup>111</sup> BSG 16.12.2008 SozR 4-4200 § 16 Nr. 4.

definiert. Er ist dann gegeben, wenn dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann. Für das Vorliegen des wichtigen Grundes kommt es auf die objektive Rechtslage an. Ein wichtiger Grund liegt daher nicht vor, wenn der Arbeitslose irrigerweise Umstände als gegeben angesehen hat, die als wichtiger Grund zu werten wären, oder tatsächlich richtig erkannte Umstände fehlerhaft als wichtigen Grund bewertet hat; in diesen Fällen kommt jedoch das Vorliegen einer besonderen Härte in Betracht. Als wichtiger Grund für den AN zur Lösung eines Arbeitsverhältnisses kommen alle Gründe in Betracht, die ihn zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 I BGB) berechtigt hätten. Jedoch verlangt das BSG vor Ausspruch einer Eigenkündigung regelmäßig, dass sich der AN zunächst unter Zurückstellung seiner eigenen Interessen und Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses um eine andere Arbeitsmöglichkeit bemüht. Bleiben diese erfolglos, muss der wichtige Grund so schwerwiegend sein, dass er die mit der Beendigung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses verbundene Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung rechtfertigt.<sup>112</sup>

**b) Einzelfälle. aa) Altersteilzeit.** In der Altersteilzeitvereinbarung (GA 159.1.2.1 [r]) liegt regelmäßig die Lösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Hierfür besteht ein wichtiger Grund, wenn der AN bei Abschluss der Vereinbarung beabsichtigt, aus dem Arbeitsleben auszuschcheiden und eine entsprechende Annahme objektiv prognostisch gerechtfertigt ist;<sup>113</sup> der wichtige Grund entfällt nicht, wenn entgegen der ursprünglichen, anhand objektiver Anhaltspunkte prognostisch belegten Absicht unmittelbar nach der Altersteilzeit keine Altersrente, sondern zunächst Alg. in Anspruch genommen wird.<sup>114</sup>

**bb) Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt.** Rechtfertigungsgründe für die Eigenkündigung eines AN können insbesondere gesetz- oder tarifwidrige Arbeitsbedingungen (GA 159.1.2.1 [a]), erhebliche Lohnrückstände (GA 159.1.2.1 [c] – Insolvenz des AG) oder ein sittenwidriges Arbeitsentgelt (GA 159.1.2.1 [b] – 20% unter Tariflohn oder ortsüblicher Vergütung) sein.<sup>115</sup> Gleiches gilt bei Vorliegen von **Mobbing** oder sexuellen Belästigungen durch den AG oder andere Mitarbeiter<sup>116</sup> (GA 159.1.2.1 [d]).

**cc) Betriebliche Umstände.** Diese stellen einen Grund für eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch eine Eigenkündigung dar, wenn dem AN eine objektiv rechtmäßige Kündigung zu gleichen oder einem früheren Termin droht, unerheblich ist, ob ihm das Abwarten der Arbeitgeberkündigung zumutbar war.<sup>117</sup> Daneben können betriebliche Umstände einen wichtigen Grund für einen Aufhebungsvertrag darstellen, wenn zB der AG den AN im Zuge von **Umstrukturierungsmaßnahmen** nur noch unterwertig einsetzen will, ohne dass dies dem AN zumutbar ist,<sup>118</sup> erheblicher Druck vom AG oder anderen AN ausgeübt wird, der zur Lösung des Arbeitsverhältnisses führt,<sup>119</sup> wie auch der Wunsch, einen Arbeitsplatz zugunsten eines nahen Angehörigen freizumachen. Der Arbeitslose hat einen wichtigen Grund für die **Lösung eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses** zugunsten der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung, wenn im Zeitpunkt der Lösung objektiv eine konkrete Aussicht bestand, dass sich das neue Beschäftigungsverhältnis in ein dauerhaftes umwandelt<sup>120</sup> (weitere Gründe in GA 159.1.2.1 [o, p]). Der Wechsel in eine **Transfergesellschaft** oder aus einer solchen zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, die Anspruch auf Gewährung eines **Gründungszuschuss** vermittelt, stellt gleichfalls einen wichtigen Grund iSd § 159 SGB III dar (GA 159.1.2.1 [m, n]).

**dd) Ehe und Kindererziehung.** Die Aufgabe einer Beschäftigung zur Herstellung einer **ehelichen Lebensgemeinschaft** (GA 159.1.2.1 [j]) oder **Erziehungsgemeinschaft** (GA 159.1.2.1 [k]) stellt regelmäßig einen wichtigen Grund dar, wenn der Arbeitslose die bisherige Arbeitsstelle von der gemeinsamen Wohnung nicht in zumutbarer Zeit (§ 140 IV SGB III;

<sup>112</sup> BSG 18.2.1987 SozR 4100 § 119 Nr. 30.

<sup>113</sup> BSG 12.10.2017 SozR 4–4300 § 159 Nr. 4; 21.7.2009 SozR 4–4300 § 144 Nr. 18.

<sup>114</sup> BSG 12.9.2017 SozR 4–4300 § 159 Nr. 3 = NZS 2018, 533.

<sup>115</sup> Peter ArbuR 2007, 56; SG Berlin 27.2.2006 ArbuR 2007, 54.

<sup>116</sup> BSG 21.10.2003 SozR 4–4300 § 144 Nr. 4.

<sup>117</sup> BSG 12.7.2006 AP Nr. 8 zu § 144 SGB III = NZA 2006, 1359; 17.11.2005 SozR 4–4300 § 144 Nr. 11; aA BSG 17.10.2002 SozR 3–4300 § 144 Nr. 12 (Abwarten der Kündigung grundsätzlich zumutbar).

<sup>118</sup> BSG 13.8.1986 SozR 4100 § 119 Nr. 28 = NZA 1987, 180.

<sup>119</sup> BSG 29.11.1989 SozR 4100 § 119 Nr. 36.

<sup>120</sup> BSG 26.10.2004 SozR 4–4300 § 144 Nr. 9 = AP Nr. 6 zu § 144 SGB III.



→ Rn. 21) erreichen kann;<sup>121</sup> entsprechendes wird für die eingetragene Lebenspartnerschaft gelten. Der Zuzug zu einem Partner einer bestehenden eheähnlichen Gemeinschaft wird nur dann als wichtiger Grund anerkannt, wenn es sich um eine ernsthafte Lebensgemeinschaft handelt (BSG: Bestand etwa drei Jahre;<sup>122</sup> nach GA 159.1.2.1 [I] ist ein Jahr ausreichend) und sich der Arbeitslose vor der Kündigung seines Beschäftigungsverhältnisses so intensiv um eine andere Arbeit in der Nähe des gemeinsamen Wohnorts bemüht hat, dass dadurch sein Bedürfnis nach einem engeren Zusammenleben dokumentiert wird.<sup>123</sup> Die erstmalige Herstellung einer ernsthaften und auf Dauer angelegten Erziehungsgemeinschaft durch Zuzug mit dem minderjährigen Kind zum nichtehelichen Partner bildet unabhängig davon, ob es sich bei dem Partner um ein leibliches Elternteil handelt, einen wichtigen Grund, wenn Gründe des Kindeswohls dies erfordern;<sup>124</sup> unschädlich ist es, wenn der Umzug zum Wohl des Kindes auf den Schuljahreswechsel vorgezogen wird.<sup>125</sup>

**60d ee) Persönlicher Bereich.** Anerkannt sind weiterhin Gründe aus dem persönlichen Bereich des AN, wie etwa religiöse Gründe oder solche, die einen Gewissenskonflikt auslösen (GA 159.1.2.1 [i]), zB ein Kirchenaustritt<sup>126</sup> oder die Herstellung oder Wartung von Kriegsmaterial durch einen Kriegsdienstverweigerer.<sup>127</sup> Daneben werden regelmäßig solche Umstände, die nach §§ 36 I, 121 SGB III die Unzulässigkeit bzw. Unzumutbarkeit eines Arbeitsangebots ausmachen, einen wichtigen Grund zur Aufgabe der (unzumutbaren) Beschäftigung darstellen. Jedoch muss sich der AN vor der Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig um eine Beseitigung der Beeinträchtigung ggf. mit dem AG bemühen. Dies gilt nicht, wenn die Abhilfe keine Erfolgsaussicht hat.<sup>128</sup> Auch **krankheitsbedingte Einschränkungen** der Leistungsfähigkeit können die Aufgabe der Beschäftigung rechtfertigen (GA 159.1.2.1 [e]); allerdings ist zum Nachweis ein amtsärztliches Attest empfehlenswert. Die Eigenkündigung oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags zur Pflege eines Angehörigen kann einen wichtigen Grund darstellen (GA 159.1.2.1 [g]). Schließlich können Berufswahlentscheidungen die Beendigung eines Arbeits- bzw. Berufsausbildungsverhältnisses (GA 159.1.2.1 [h, p]) rechtfertigen.<sup>129</sup>

**61 c) Feststellungslast.** Nach § 159 I 1 SGB III wird unter den dort genannten Voraussetzungen eine Sperrzeit verhängt, wenn der AN für das sperrzeitbegründende Verhalten keinen wichtigen Grund hatte. Nach der Rspr. des BSG hat die Arbeitsverwaltung die Feststellungslast für das Vorliegen der Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit. Hierzu zählte das Gericht auch das Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen dafür, dass der Arbeitslose für sich keinen sperrzeitausschließenden wichtigen Grund geltend machen konnte.<sup>130</sup> Dies war für die Arbeitsverwaltung trotz der nach § 20 SGB X bestehenden Amtsermittlungspflicht dann schwierig bzw. nahezu unmöglich, wenn sich der Arbeitslose auf Gründe berief, die in seiner persönlichen Sphäre lagen. Nunmehr regelt § 159 I 2 SGB III, dass der Arbeitslose die für die Beurteilung des wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und ggf. zu beweisen hat, wenn diese in seiner Sphäre oder seinem Verantwortungsbereich liegen. Nach der Gesetzesbegründung soll die Beweislastumkehr für alle Sperrzeittatbestände gelten; sie ist daher nicht nur auf die Gründe beschränkt, die zur Arbeitsaufgabe geführt haben, sondern greift auch, wenn der Arbeitslose eine ihm angebotene Arbeit wegen fehlender Zumutbarkeit ablehnt. Die Regelung betrifft insbesondere die (deutlich) verspätete Angabe wichtiger Gründe durch den Arbeitslosen. Jedoch trifft die Beweislast bei einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe für die fehlende Wirksamkeit der fiktiven Arbeitgeberkündigung nach wie vor die Arbeitsverwaltung.

**62 5. Dauer. a) Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. aa) Regeldauer.** Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt regelmäßig 12 Wochen (§ 159 III 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet oder mit dem Ende einer bereits zuvor verhängten Sperrzeit. Die Regeldauer von 12 Wochen kann sich verkürzen, wenn **(1)** das Arbeitsverhältnis kurze Zeit später ohnehin ohne den Eintritt einer Sperrzeit geendet hätte (§ 159 III 2 Nr. 1, 2 lit. a SGB III) oder **(2)** sie für den Arbeitslosen eine besondere Härte darstel-

<sup>121</sup> BSG 29.11.1988 SozR 4100 § 119 Nr. 34 = NZA 1989, 616; 12.11.1981 SozR 4100 § 119 Nr. 17.

<sup>122</sup> BSG 29.4.1998 SozR 3-4100 § 119 Nr. 15.

<sup>123</sup> BSG 17.10.2002 SozR 3-4100 § 119 Nr. 26; 29.4.1998 SozR 3-4100 § 119 Nr. 15.

<sup>124</sup> BSG 17.10.2007 SozR 4-4300 § 144 Nr. 16.

<sup>125</sup> BSG 17.11.2005 SozR 4-4300 § 144 Nr. 10.

<sup>126</sup> LSG RhPf 30.3.2006 ArbuR 2006, 448.

<sup>127</sup> BSG 18.2.1987 SozR 4100 § 119 Nr. 30.

<sup>128</sup> BSG 6.2.2003 SozR 4-4100 § 119 Nr. 1 = NZA 2003, 658.

<sup>129</sup> BSG 13.3.1990 SozR 3-4100 § 119 Nr. 2 = NZA 1990, 956.

<sup>130</sup> Vgl. BSG 25.4.2002 ArbuR 2002, 239; 26.11.1992 SozR 3-4100 § 119 Nr. 7.