

Einführung in das Sperrzeitrecht nach dem SGB III (§ 159 SGB III)

I. Überblick

§ 159 SGB III regelt die Tatbestände, bei denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen Eintritts einer Sperrzeit ruht. Absatz 1 regelt die Sperrzeitsachverhalte Arbeitsaufgabe, Arbeitsablehnung, unzureichender Nachweis von Eigenbemühungen, Maßnahmeablehnung, Maßnahmeabbruch, Meldeversäumnis und verspätete Arbeitsuchendmeldung. Dies sind Fälle versicherungswidrigen Verhaltens.





Die Regelsperrzeit beträgt 12 Wochen. Dazu im Verhältnis stehen die verkürzten Sperrzeiten von 6 bzw. 3 Wochen (§ 159 Abs. 3 und 4 SGB III). Sperrzeiten wegen unzureichenden Eigenbemühungen dauern zwei Wochen, Sperrzeiten wegen Meldeversäumnis und verspäteter Arbeitsuchendmeldung eine Woche.

Während einer Sperrzeit ruht der Anspruch auf Alg, die Leistung wird nicht ausgezahlt. Dadurch kann Hilfebedürftigkeit nach dem SGB II (vorübergehend) eintreten oder sich verstärken.

Diese Einführung in das Sperrzeitrecht nach dem SGB III befasst sich nicht mit den einzelnen Sperrzeitsachverhalten (Tatbestände), den Anforderungen an eine Rechtsfolgenbelehrung nach dem SGB II oder den Rechtsfolgen bei Eintritt einer Sperrzeit. Sie gibt vielmehr Einblick in die Zusammenhänge der Vorschrift, erläutert unbestimmte Rechtsbegriffe und greift insbesondere die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auf. Die Unterlage eröffnet einen Einblick in die versicherungsrechtlichen Grundlagen und systematischen Zusammenhänge des SGB III, sie vermittelt ein Grundverständnis für die Umsetzung des § 31 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB II.

Soweit die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts wiedergegeben wird, werden auch Fundstellen angegeben, die ein vertieftes Studium ermöglichen. Im Regelfall kann auf die Rechtsprechung auch über „Juris“ zurückgegriffen werden. Die Zugangsberechtigungen dafür sind in den Jobcentern geregelt worden.

Wesentliche Inhalte sind:

-  der Regelungscharakter des § 159 SGB III
-  die Verteilung der Feststellungslast
-  die Kausalität
-  der wichtige Grund

Diese Unterlage bietet einen Exkurs in das Sperrzeitrecht nach dem SGB III an und erweitert das Angebot der Arbeitshilfen zum Thema Sanktionen. Insbesondere bei der Entscheidung über Sanktionen nach § 31 Abs. 2 Nr. 4 SGB II ist ein Grundverständnis über das Sperrzeitrecht von Nutzen.

Die Durchführungsanweisungen zum Arbeitslosengeld sind im Internet aufrufbar.

II. Regelungscharakter der Vorschrift

LEITSÄTZE

Die Sperrzeit hat pauschalen Schadensersatzcharakter. Der Betroffene wird an den Folgen seines Verhaltens finanziell beteiligt, ohne dass eine konkrete Schadensbetrachtung angestellt wird.

§ 159 SGB III regelt (neben § 158 SGB III bei Entlassungsentschädigung) die Rechtsfolgen bei eingetretener Arbeitslosigkeit im Einzelfall, darüber hinaus bei fehlender Mitwirkung an der Beseitigung von Arbeitslosigkeit im Einzelfall. In § 2 Abs. 5 SGB III wird die Verantwortung des Arbeitnehmers zur Vermeidung und Beendigung von Arbeitslosigkeit besonders herausgestellt. § 159 SGB III bestimmt die ungünstigen Folgen für den Arbeitnehmer, wenn er sich daran nicht hält. Auch hier spielt zunächst nur der Einzelfall eine Rolle, wobei der Anspruch des Arbeitslosen durch Aufsummierung von Einzelfällen zum Erlöschen gebracht werden kann (§ 161 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). In diesen Fällen geht der noch vorhandene Anspruch auf die Versicherungsleistung Alg vollständig unter.

Seinen Grund hat die Vorschrift in Schutzerwägungen für die Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung, die vor Risikofällen zu bewahren ist, deren Eintritt der Betroffene selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Ein solcher Risikofall ist gegenüber den übrigen Leistungsfällen dadurch abgegrenzt worden, dass eine Sperrzeit allgemein nur dann eintreten soll, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte. Sinn der Sperrzeitregelung ist danach, die Versichertengemeinschaft von einem Teil der Ausgaben und damit von einem Teil des Risikos der Arbeitslosigkeit zu entlasten, die der Arbeitnehmer der Gemeinschaft durch sein Verhalten verursacht hat. Ihm wird versicherungswidriges Verhalten zur Last gelegt.

Die einzelnen Sperrzeittatbestände unterscheiden folgerichtig nur danach, ob Arbeitslosigkeit herbeigeführt wurde oder ihre Beendigung - z. B. auch durch Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme - direkt oder indirekt verhindert worden ist. Insofern ist die Beendigung von Arbeitslosigkeit bei Arbeits- und Maßnahmeangeboten, Einladungen, Meldepflichten oder Aufforderungen zu Eigenbemühungen nicht Voraussetzung für den Eintritt einer Sperrzeit. Sperrzeitrelevant sind auch Angebote, die dem noch nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden (§ 38 Abs. 1 SGB III) für die Zeit nach Eintritt der Arbeitslosigkeit unterbreitet werden (§ 159 Abs. 4 Satz 2 SGB III). Das Verhalten der Arbeitnehmer selbst wird nicht bewertet. Nach dem Risiko, das ein bestimmtes Verhalten für die Versichertengemeinschaft bedeutet, wird die Sperrzeit in ihrer Dauer entsprechend abgestuft. Versicherungswidrig verhält sich die/der Arbeitnehmer/in, wenn sie/er nicht alle Möglichkeiten nutzt, den Versicherungsfall zu beenden oder die Chancen darauf zu erhöhen (Grundsatz des Forderns und Förderns). § 159 SGB III enthält nur eine Auswahl typisierter versicherungswidriger Verhaltensweisen. Der Gesetzgeber nutzt das Instrument der Sperrzeit durch stetige Anpassung der relevanten Sperrzeitsachverhalte zur einheitlichen Rechtsfolge bei versicherungswidrigem Verhalten.

Daraus ergibt sich, dass die Sperrzeitregelung keine Strafvorschrift ist, sondern Schadensersatzcharakter aufweist, weil die Arbeitslosen mit einem Teil der finanziellen Folgen ihres Verhaltens belastet werden. Das ähnelt einer Vertragsstrafe, die pauschaliert bestimmt wird.¹ Ein vollends adäquater Ausgleich ist nicht bezweckt; zu berücksichtigen ist jedoch die Verhältnismäßigkeit, d. h., die/der Arbeitslose darf nicht übermäßig mit den Folgen ihres/seines Verhaltens belastet werden. Die Pauschalierung findet abschließend statt. Der Eintritt einer Sperrzeit ist deshalb nicht davon abhängig, dass Arbeitslosigkeit für eine bestimmte Dauer herbeigeführt oder nicht beendet worden ist. Dies kann sich aber unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Übermaßverbotes bei der Dauer der Sperrzeit niederschlagen (zur Gesamtproblematik vgl. BSG v. 12.12.1984, 7 RAr 49/84, SozR 4100 § 119 Nr. 24). Eine Betrachtung im Nachhinein ist ausgeschlossen. Andererseits kann es nicht darauf ankommen, ob sich die/der Arbeitslose nach dem Verlust einer Beschäftigung sofort oder erst nach Ablauf einer

¹ Siehe dazu BSG-Urteil vom 12.12.1984 (7 RAr 49/84, Rz. 20)

hypothetisch angenommenen Sperrzeit arbeitslos meldet und Leistungen beantragt (BSG, Urteil v. 20.1.2000, B 7 AL 20/99 R).

Dasselbe gilt für den Fall, dass die/der Arbeitslose ein bereits vom Arbeitgeber gekündigtes Beschäftigungsverhältnis löst, sich aber erst nach Ablauf der Kündigungsfrist arbeitslos meldet (BSG, Urteil v. 5.8.1999, B 7 AL 14/99 R). Ob die Versichertengemeinschaft überhaupt Schaden nimmt, ist ohne Bedeutung. Gleichwohl hat die Agentur für Arbeit die Arbeitslosen über Vorteile einer späteren Antragstellung zu beraten, z. B. im Hinblick auf die Minderung der Anspruchsdauer (vgl. BSG, Urteil vom 5.8.1999, B 7 AL 38/99 R, AuB 1999 S. 375).

Eine Schadensbetrachtung ist auch nicht in dem Sinne anzustellen, dass der Eintritt einer Sperrzeit nicht in Betracht käme, weil die Agentur für Arbeit Erstattungsansprüche für die erbrachten Leistungen, z. B. nach § 162 SGB III, hat. Zu berücksichtigen sind die gesamten Rechtsfolgen, die sich aus dem Eintritt einer Sperrzeit ergeben, z.B. die Minderung der Anspruchsdauer oder ggf. die Hinzurechnung zu den das Erlöschen des Anspruchs bewirkenden Sperrzeitdauern (§ 161 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Die hier dargelegte Auffassung ist nicht unumstritten.

III. Feststellungslast

LEITSÄTZE

Die Darlegung und der Nachweis des Vorliegens eines Sperrzeitsachverhaltes obliegen grundsätzlich der Behörde (Agentur für Arbeit). Ist dieser gegeben, kann die betroffene Person einer Sperrzeit nur entgehen, wenn sie einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegt und nachweist. Diese Verteilung der Feststellungslast entbindet einerseits die Behörde nicht von der Feststellung von Tatsachen, für die sie konkrete Anhaltspunkte hat (ggf. durch Mitwirkungsverlangen gegenüber der/dem Betroffenen), andererseits geht die Nichterweislichkeit, dass kein Sperrzeitsachverhalt vorliegt, zu Lasten der betroffenen Person, wenn dies in ihrer Sphäre begründet ist.

Bei der Verteilung der Feststellungslast geht es darum, welche belastenden bzw. entlastenden Tatsachen die Behörde oder die/der von der möglicherweise eingetretenen Sperrzeit betroffene Arbeitnehmer/in darzulegen und nachzuweisen hat. Eine Sperrzeit tritt kraft Gesetzes ein, wenn die dafür nach § 159 SGB III maßgeblichen Voraussetzungen vorliegen. Demnach hat die Behörde festzustellen, ob eine Sperrzeit eingetreten ist oder nicht. Ein Ermessensspielraum steht ihr dabei nicht zu. Sie hat die relevanten Tatsachen festzustellen und darüber zu entscheiden, ob die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit vorliegen oder nicht. Die Feststellungslast hat dann besondere Bedeutung, wenn sich Schwierigkeiten dabei ergeben, ob sich das Vorliegen eines bestimmten Sachverhaltes nachweisen lässt oder nicht.

Die Feststellungslast über das Vorliegen der Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit (Auflösungssachverhalt, Ablehnungssachverhalt, Abbruchsachverhalt, unzureichende Eigenbemühungen, Meldeversäumnis) hat die Agentur für Arbeit zu tragen. Eine Umkehr der Beweislast kommt nur in Betracht, wenn die Nichterweislichkeit einer Tatsache in der Sphäre der/des Arbeitslosen liegt (vgl. BSG v. 26.11.1992, 7 RAr 38/92, SozR 3-4100 § 119 Nr. 7). Diese Rechtsprechung hat der Gesetzgeber für sperrzeitbegründende Ereignisse ab 2003 zur Verteilung der Beweislast nach Abs. 1 Satz 2 zugrunde gelegt. Rechtsprechung und Gesetzgebung erlauben Arbeitslosen, durch eigene Passivität die zweifelsfreie Feststellung von Sperrzeittatbeständen zu erschweren. Das gilt jedenfalls weiterhin für den Basissachverhalt, z. B. die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, das arbeitsvertragswidrige Verhalten, die Nichtannahme einer Beschäftigung, die Verhinderung eines Beschäftigungsverhältnisses durch Fehlverhalten, unzureichende Eigenbemühungen, das Vorliegen grober Fahrlässigkeit usw. Lediglich die Tatsachen aus der Sphäre oder dem Verantwortungsbereich der/des Arbeitslosen, die ihr/sein Verhalten i.S. eines wichtigen Grundes rechtfertigen sollen, muss diese/r darlegen und nachweisen. Insoweit ähnelt die Rechtslage nach § 159 SGB III der des § 44 SGB X, der der/dem Arbeitslosen die objektive Beweislast dafür aufbürdet, dass sich der ursprünglich zugrunde gelegte Sachverhalt als unrichtig erweist (BSG, Urteil v. 25.6.2002, B 11 AL 3/02 R). Damit ist der Amtsermittlungsgrundsatz (§§ 20, 21 SGB X) nicht beseitigt worden. Allerdings muss die Agentur für Arbeit nicht mehr den Nachweis dafür erbringen, dass etwas nicht vorliegt, wovon die/der Arbeitslose nichts zu wissen braucht. An dieser Stelle ist der Rechtssatz, dass der wichtige Grund nur objektiv vorliegen muss, durchbrochen. Die Beschränkung der Darlegungs- und Nachweislast auf Umstände aus dem persönlichen Bereich der/des Arbeitslosen, die diese/r leichter nachweisen kann als die Agentur für Arbeit, eröffnet ein Streitfeld zu der Frage, wann eine Tatsache der Sphäre oder dem Verantwortungsbereich der Arbeitslosen zuzurechnen ist.

Das gilt auch bei den vom Gesetzgeber ausdrücklich festgestellten Sachverhalten, in denen sich die/der Arbeitslose nachträglich auf Gründe beruft, für deren Aufklärung die Agentur für Arbeit mangels entsprechender zeitnaher Angaben zunächst keinen Anlass hatte (BT-Drs. 15/25), nämlich z.B. dann, wenn die/der Arbeitslose sich darauf beruft, die Agentur für Arbeit habe sie/ihn nicht darüber beraten, dass sie/er sich für die Beurteilung des wichtigen Grundes auch auf Umstände berufen könne, die nicht (kausal) dem tatsächlichen Geschehensablauf zuzurechnen sind.

IV. Kausalität

LEITSÄTZE

Zur Beurteilung der Kausalität zwischen dem Verhalten der Arbeitslosen und dem eingetretenen „Erfolg“ (Arbeitslosigkeit bzw. nicht beendete Arbeitslosigkeit) ist der tatsächliche Geschehensablauf maßgebend.

Der Eintritt einer Sperrzeit setzt stets einen Kausalzusammenhang zwischen dem Verhalten der/des Arbeitslosen und der eingetretenen bzw. nicht beendeten Arbeitslosigkeit voraus. Vertreten werden in diesem Zusammenhang die anerkannten Kausalitätstheorien (Adäquanz, Äquivalenz, wesentliche Bedingung).

Hypothetische Kausalverläufe sind bei der Feststellung der Kausalität nicht zu berücksichtigen. Maßgebend sind allein die Tatsachen, die den Erfolg herbeigeführt haben (tatsächlicher Geschehensablauf). Eine Unterbrechung des Kausalzusammenhangs liegt nur vor, wenn die Erstbedingung nicht maßgebend für den Erfolg geblieben ist.

Beispiel

Der Arbeitslose macht geltend, ohne seine Kündigung wäre eine Arbeitgeberkündigung erfolgt.

Kausalität liegt vor, weil die hypothetische Arbeitgeberkündigung bei der Prüfung des Kausalzusammenhangs außer Betracht bleibt.

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe setzt voraus, dass die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wurde. Unter grober Fahrlässigkeit wird ein Handeln unter Verletzung der erforderlichen Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich großem Maße verstanden: Einfachste, der Entwicklung nach ganz nahe liegende Überlegungen werden nicht angestellt; es wird unbeachtet gelassen, was im gegebenen Falle jedem einleuchten müsste.

Das subjektive Urteils- und Einsichtsvermögen der Arbeitnehmer sowie ihre Kritikfähigkeit sind zu berücksichtigen. Diese ist gegeben, wenn die/der Arbeitnehmer/in wissen muss, dass ihr/sein Verhalten den Eintritt von Arbeitslosigkeit zur Folge haben wird, sich diese Möglichkeit jedenfalls für sie/ihn aufdrängen muss. Dasselbe gilt für die Vorhersehbarkeit des Ausschlusses aus einer Maßnahme i.S. des § 159 Abs. 1 Nr. 5 SGB III wegen subjektiv vorwerfbarem maßnahmewidrigen Verhalten.

Beispiele

- a) *Dem Berufskraftfahrer muss klar sein, dass schon ein geringfügiger Verstoß aller Wahrscheinlichkeit nach den Verlust des Führerscheins zur Folge hat und eine Weiterbeschäftigung dann nicht möglich ist.*
- b) *Arbeitsaufgabe ohne konkrete Anhaltspunkte dafür, im unmittelbaren Anschluss einen in Betracht kommenden Arbeitsplatz zu finden.*

Nach einer unberechtigt fristlosen, aber berechtigt fristgemäßen Kündigung wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens hat die/der Arbeitslose Arbeitslosigkeit erst dann kausal und grobfahrlässig herbeigeführt, wenn sie/er nach Ablauf der Kündigungsfrist noch arbeitslos ist (BSG v. 25.4.1990, 7 RAR 106/89, SozR 3-4100 § 119 Nr. 3). Das ursprüngliche Verhalten bleibt maßgebend. Selbst ein arbeitsgerichtlicher Vergleich kann den tatsächlichen Geschehensablauf nicht verändern, sondern allenfalls Anhaltspunkte für ihn markieren (vgl. dazu BSG v. 25.3.1987, 7 RAR 95/85, DBIR der BA Nr. 3272 AFG/§ 119).

V. Wichtiger Grund

LEITSÄTZE

Ein wichtiger Grund muss nur objektiv vorliegen. Wenn die arbeitslose Person ihn nicht nachzuweisen kann, braucht sie ihn nicht einmal zu kennen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn der arbeitslosen Person kein anderes Verhalten zugemutet werden konnte und der wichtige Grund auch nicht durch einen zumutbaren Versuch zu beseitigen war.

Liegt ein Tatbestandsmerkmal einer der Nrn. 1 bis 7 des § 159 Abs. 1 SGB III vor, kann eine Sperrzeit dennoch nur eintreten, wenn die/der Arbeitslose für ihr/sein Verhalten keinen wichtigen Grund hat. § 159 Abs. 1 Satz 2 SGB III regelt die Feststellungslast, der wichtige Grund ist in diesem Rahmen von Amts wegen zu prüfen. Der/dem Arbeitslosen genügt das objektive Vorliegen eines wichtigen Grundes, sie/er braucht diesen Grund weder zu kennen noch muss sie/er sich auf ihn berufen, sofern er nicht in ihre/seine Sphäre oder ihren/seinen Verantwortungsbereich fällt. Daraus ergibt sich schon die Bedeutungslosigkeit dafür, ob der wichtige Grund auch Motiv für das sperrzeitrelevante Handeln der/des Arbeitslosen war. Ggf. hat eine Abwägung der Gegensätze zwischen den Interessen der/des Arbeitslosen und der Versichertengemeinschaft stattzufinden. Ein wichtiger Grund für das Verhalten kann nur insgesamt für das Verhalten der/des Arbeitslosen festgestellt werden. Auch wenn es rechtssystematisch dabei bleibt, dass durch § 159 SGB III das Verhalten der/des Arbeitslosen versicherungswidrig war, ihr/ihm ein anderes Verhalten aber nicht zugemutet werden konnte, qualifiziert das Vorliegen eines wichtigen Grundes das Verhalten letztlich als versicherungsadäquat.

Subjektive Rechtsvorstellungen der/des Arbeitslosen sind für die Feststellung eines objektiv vorliegenden wichtigen Grundes nicht ausschlaggebend. Einerseits könnte sich die/der Arbeitslose auf nicht überprüfbare Tatsachenangaben zurückziehen, andererseits könnte die Versichertengemeinschaft durch § 159 SGB III nicht mehr vor Versicherungsfällen geschützt werden, deren Eintritt die/der Versicherte selbst zu vertreten hat (BSG, Urteil v. 25.4.2002, B 11 AL 100/01 R, SGB 2002 S. 497).

Der wichtige Grund ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Eine Sperrzeit soll danach im Allgemeinen nur eintreten, wenn der/dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und bei Abwägung ihrer/seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zumutbar war. Die im Einzelfall schwerwiegenden Rechtsfolgen für die/den Arbeitslosen rechtfertigen dieses Ausgleichsmerkmal zum eigentlichen Sperrzeittatbestand. Hat die/der Arbeitslose ihr/sein Beschäftigungsverhältnis gelöst, weil sie/er konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte, stellt dies einen wichtigen Grund dar. Das kann auch dann der Fall sein, wenn es sich bei der Anschlussbeschäftigung um eine befristete Beschäftigung handelt, sofern objektiv die Möglichkeit bestand, dass diese verlängert werden könnte (vgl. BSG, Urteil v. 26.10.2004 – B 7 AL 98/03 R -, SGB 2004, 753). Eine Sperrzeit tritt auch nicht ein, wenn zeitnah (maximal einen Monat andauernde, nicht abwendbare Unterbrechung) in eine befristete Beschäftigung mit einem der folgenden Merkmale gewechselt wird (vgl. dazu BSG, Urteil v. 12.07.2006, B 11a AL 47/05, NZA 2006, 1359):

- Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden,
- Beschäftigung entspricht der bisherigen erworbenen höheren beruflichen Qualifikation,
- erheblich höheres Arbeitsentgelt wird erzielt ($\geq 10\%$),
- ein Leiharbeitsverhältnis zugunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird (Arbeitsentgelt $\geq 10\%$ höher).

Die Prüfung des wichtigen Grundes findet ggf. in mehreren Stufen statt. Steht der/dem Arbeitslosen ein solcher Grund zur Seite, hindert er den Eintritt einer Sperrzeit nur, wenn er — sofern bekannt — nicht in zumutbarer Weise beseitigt werden konnte und, sofern das nicht möglich war, der wichtige Grund auch den Zeitpunkt der Handlung einschließt, durch die die Arbeitslosigkeit herbeigeführt oder nicht beseitigt wurde. Hat die/der Arbeitslose es unterlassen, einen ihr/ihm zumutbaren Versuch zur Beseitigung des wichtigen Grundes zu unternehmen, bleibt dies unschädlich, wenn er ohnehin erfolg-

los geblieben wäre. Zur allgemeinen Problematik des wichtigen Grundes vgl. BSG v. 21.7.1981, 7 RAR 2/80, SozR 4100 § 119 Nr. 15; v. 9.12.1982, 7 RAR 31/82, SozR 4100 § 119 Nr. 21; v. 25.10.1988, 7 RAR 37/87, SozR 4100 § 119 Nr. 33; v. 28.6.1991, 11 RAR 81/90, SozR 3-4100 § 119 Nr. 6.

Beispiele

- a) *Die Arbeitslose ist wegen Diebstahls entlassen worden, hätte die Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen aber ohnehin nicht weiter ausüben können.
Ein wichtiger Grund liegt vor, obwohl die Arbeitslose diesen nicht kannte, als sie durch Diebstahl Anlass zur Kündigung gab.*
- b) *Der Arbeitslose kündigt das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen. Auf Nachfrage hätte ihn der Arbeitgeber auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umgesetzt.
Ein wichtiger Grund liegt an sich vor, kann jedoch nicht anerkannt werden, weil er in zumutbarer Weise zu beseitigen war.*
- c) *Der Arbeitslose kündigt das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen. Auch auf Nachfrage hätte ihn der Arbeitgeber nicht auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umsetzen können.
Ein wichtiger Grund liegt vor. Der Arbeitslose hat zwar einen zumutbaren Versuch zu seiner Beseitigung unterlassen, dieser wäre jedoch erfolglos gewesen.*
- d) *Der Arbeitslose ist wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens entlassen worden. Er macht geltend, einige Monate zuvor am Montageort sittlich bedenklich untergebracht worden zu sein. Der an sich vorliegende wichtige Grund kann nicht anerkannt werden, weil der Arbeitslose zum Zeitpunkt des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens nicht sittlich bedenklich untergebracht war und ihm dies auch nicht unmittelbar wieder drohte.*
- e) *Die Arbeitslose hat zum 30.6. gekündigt, weil sie am 2.10. heiraten und an den außerhalb des Tagespendelbereichs liegenden Wohnort ihres zukünftigen Ehegatten ziehen möchte. Die Kündigungsfrist beträgt 5 Monate zum Halbjahresschluss.
Der an sich vorliegende wichtige Grund deckt den Zeitpunkt der Arbeitsaufgabe nur, wenn eine einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum 1.10. nicht möglich gewesen wäre.*

Ob ein Versuch zur Beseitigung des wichtigen Grundes, ggf. befristete Beseitigung auf den richtigen Zeitpunkt, zumutbar ist, richtet sich nicht allein nach den verfügbaren Mitteln, sondern auch nach dem in Betracht kommenden Ziel.

Beispiele

- a) *Der Versuch, auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz umgesetzt zu werden, ist nur zumutbar, soweit sich dadurch die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern.*
- b) *Der Versuch, den Zuzug zum Lebenspartner durch einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bis unmittelbar vor der Hochzeit hinauszuzögern, ist auch zumutbar, wenn der Arbeitgeber den Ruf genießt, kein Entgegenkommen zu zeigen.*

Der Versuch setzt voraus, dass ein wichtiger Grund dem Grunde nach tatsächlich vorliegt. Ein erfolgloser Versuch zur Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz schützt nicht vor dem Eintritt einer Sperrzeit, wenn eine Kündigung auf einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten beruht. In diesen Fällen kann zu prüfen sein, ob das arbeitsvertragswidrige Verhalten zur Kündigung berechtigte. So kann nach einem Verstoß gegen die Straßenverkehrsordnung, der zum Verlust des Führerscheines führt, durchaus alternativ zu einer anschließenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine vorübergehende Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz erfolgen, wenn dieser verfügbar ist.

Konnte der wichtige Grund nicht in zumutbarer Weise beseitigt werden, muss die/der Arbeitslose darüber hinaus alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um gleichwohl den Eintritt des Versicherungsfalles zu verhindern.

Dies wird auf die Fälle zu beschränken sein, in denen die/der Arbeitslose den wichtigen Grund (zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses) kennt, dieser sich also auf die Lösung von Beschäftigungs-

verhältnissen durch Arbeitnehmerkündigung oder Aufhebungsvertrag bezieht. Zumutbar ist der/dem Arbeitslosen insbesondere, die Agentur für Arbeit rechtzeitig einzuschalten, um durch Vermittlung in eine andere Beschäftigung den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu vermeiden (BSG v. 26.3.1998, B 11 AL 49/97 R). Rechtzeitigkeit dürfte den Bemühungen beizumessen sein, wenn sie spätestens am Tag der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages begonnen wurden. Es kann in diesem Zusammenhang auf § 38 SGB III abgestellt werden. Über die Einschaltung der Agentur für Arbeit hinaus sind auch Eigenbemühungen zur Vermeidung des Versicherungsfalles zumutbar. Fraglich ist, ob diese eine Einschaltung der Agentur für Arbeit ersetzen können. Das lässt sich aus der Rechtsprechung nicht eindeutig ableiten. Der Bundesagentur für Arbeit ist aber darin zuzustimmen, konkrete Eigenbemühungen genügen zu lassen. Verletzt die/der Arbeitnehmer/in allerdings ihre/seine Obliegenheiten, kann ein an sich vorliegender wichtiger Grund nicht anerkannt werden.

Die der/dem Arbeitnehmer/in auferlegten Obliegenheiten wirken allerdings auf die Arbeitsverwaltung zurück. Die Agentur für Arbeit muss auf Ersuchen der Arbeitnehmer bzw. nach der Arbeitsuchendmeldung gemäß § 38 SGB III Vermittlungsbemühungen unternehmen. Sie darf diese nicht unter Hinweis auf ein noch nicht gekündigtes Beschäftigungsverhältnis unterlassen. Damit wird die Agentur für Arbeit Hilfsorgan der Arbeitnehmer zur Vermeidung des Eintritts einer Sperrzeit. Vermittlungsbemühungen ohne Erfolgsaussichten bis zum Eintritt der Arbeitslosigkeit sind allerdings entbehrlich.

Hat die/der Arbeitnehmer/in die Agentur für Arbeit um Vermittlungsbemühungen gebeten und sie unterlässt diese Vermittlungsbemühungen, kommt sie ihrer gesetzlichen Verpflichtung aus § 35 SGB III nicht nach. Aus dieser Pflichtverletzung ergibt sich, sofern realistische Vermittlungsmöglichkeiten bis zum Eintritt des Versicherungsfalles unter Vermeidung der Rechtsfolge des § 159 SGB III bestanden haben, dass die/der Arbeitnehmer/in so zu behandeln ist, als habe sie/er einen wichtigen Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gehabt; die Anerkennung dieses wichtigen Grundes kann nicht versagt werden (BSG v. 29.4.1998, B 7 AL 56/97 R).

Ein wichtiger Grund liegt weder vor, wenn die/der Arbeitslose tatsächlich nicht vorliegende Umstände angenommen hat, die einen wichtigen Grund bedeuteten oder tatsächlich vorliegende Umstände richtig erkannt hat, die jedoch nicht als wichtiger Grund anerkannt werden können (BSG v. 28.6.1991, 11 RAr 81/90, SozR 3-4100 § 119 Nr. 6). Es handelt sich dabei um Irrtümer, die den Eintritt einer Sperrzeit nicht verhindern können, aber ggf. die Feststellung einer besonderen Härte begründen können, wenn sie unvermeidbar waren.

Beispiele

- a) *Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgegeben. Feststellungen des Arztes ergeben, dass er nach seinem Leistungsvermögen die Beschäftigung ohne Gefährdung seines Gesundheitszustandes hätte fortsetzen können.
Ein wichtiger Grund liegt nicht vor.*
- b) *Die Arbeitslose hat einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Damit wurde die Entlassung eines jüngeren Arbeitnehmers vermieden.
Ein wichtiger Grund liegt nicht vor.*

Die wichtigen Gründe sind im Wesentlichen durch die Rechtsprechung geprägt worden.