

L 10 AL 25/16

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

10

1. Instanz

SG Augsburg (FSB)

Aktenzeichen

S 5 AL 273/15

Datum

11.12.2015

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 10 AL 25/16

Datum

15.02.2017

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Eintritt einer Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages, mit dem das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt beendet wird, als zu dem eine ordentliche Arbeitgeberkündigung gedroht hätte.

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 11.12.2015 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe und die Minderungsdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) um 1/4 von 540 Tage auf 405 Tage.

Der am 1960 geborene Kläger war seit dem 01.10.2001 bei der S. (S.) beschäftigt. Diese wurde in die zum 01.07.2012 gegründete G. (G.) überführt. Der Kläger war nach eigenen Angaben als Abteilungsleiter im Bereich Personal beschäftigt. Nach dem Tarifvertrag galt eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartal. Mit Aufhebungsvertrag vom 24.02.2015 wurde das Arbeitsverhältnis "zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung" zum 30.06.2015 einvernehmlich aufgelöst und eine Abfindung iHv 77.000 EUR "entsprechend §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)" vereinbart.

Am 07.04.2015 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte die Zahlung von Alg. Bei der G. sei Anfang 2014 eine Organisationsuntersuchung durch eine Unternehmensberatung durchgeführt worden. Im Januar 2015 sei ihm vom Vorstandsvorsitzenden das Ergebnis der weiteren Untersuchung und seine Bewertung vorgestellt worden. Man habe ihm mitgeteilt, es gebe zukünftig bei der G. keine Stelle "Abteilungsleiter Personal" mehr. Ihm sei ein Auflösungsvertrag zur Vermeidung einer im Ablehnungsfall zeitnah ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung oder eine Stelle als Personalsachbearbeiter mit einer Reduzierung seiner Einkünfte angeboten worden. Im Hinblick auf die zukünftige geringere Vergütung habe er sich für den Auflösungsvertrag entschlossen.

Mit Bescheid vom 06.07.2015 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.07.2015 bis 22.09.2015 fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der G. durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Unerheblich sei dabei, von wem die Initiative ausgegangen sei. Er hätte voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde. Ein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitregelungen liege nicht vor. Es fehle eine Bestätigung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt worden wäre. Der Anspruch auf Alg mindere sich um 135 Tage, ein Viertel der Anspruchsdauer. Mit Bescheiden vom 06.07.2015 und 22.07.2015 stellte die Beklagte darüber hinaus das Ruhen des Alg-Anspruchs wegen einer Entlassungsentschädigung für die Zeit vom 01.07.2015 bis 30.09.2015 bzw. wegen Urlaubsabgeltung für die Zeit vom 01.07.2015 bis 27.07.2015 fest und bewilligte mit Bescheid vom 17.07.2015 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 22.07.2015 Alg in Höhe von 69,45 EUR täglich für die Zeit vom 01.10.2015 bis 15.11.2016.

Mit seinem Widerspruch gegen den Sperrzeitbescheid brachte der Kläger vor, es sei eine Stelleneinsparung und eine betriebsbedingte Kündigung beabsichtigt gewesen, weshalb er den Aufhebungsvertrag geschlossen habe. Er sei nicht nur Büro- und Sekretariatskraft gewesen. Auf Anfrage der Beklagten teilte die G. mit, der Kläger wäre betriebsbedingt unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist zum 30.09.2015 gekündigt worden. Die Beklagte wies daraufhin den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 09.09.2015 zurück. Es liege kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe vor. Zwar wäre auch bei Nichtzustandekommen des Aufhebungsvertrages das

Arbeitsverhältnis betriebsbedingt beendet worden, jedoch erst mit Wirkung zum 30.09.2015. Damit habe eine betriebsbedingte Kündigung nicht zum selben Zeitpunkt gedroht, zu dem das Arbeitsverhältnis mit dem Aufhebungsvertrag beendet worden sei. Eine Verkürzung der Sperrzeit komme nicht in Betracht. Insbesondere hätte das Beschäftigungsverhältnis, wenn es zum 30.09.2015 gelöst worden wäre, mehr als zwölf Wochen nach dem die Sperrzeit begründenden Ereignis geendet.

Dagegen hat der Kläger beim Sozialgericht Augsburg (SG) Klage erhoben. Es liege ein wichtiger Grund vor, da ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt wäre. Dies hätte für sein weiteres berufliches Fortkommen Nachteile bedeutet, so dass das Abwarten der drohenden Kündigung nicht zumutbar gewesen sei. Auch das Kündigungsschutzgesetz wolle eine einvernehmliche Beendigung fördern. Dem würde eine Sperrzeit zuwiderlaufen. Mit Urteil vom 11.12.2015 hat das SG die Klage abgewiesen. Ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages liege nicht in der Zahlung einer Abfindung iHv 77.000 EUR. Gleiches gelte für eine mögliche betriebsbedingte Kündigung zum 30.09.2015. Zwar sei ein wichtiger Grund bei einer Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmäßigen, sozial gerechtfertigten Kündigung denkbar, dies gelte jedoch nicht, wenn - wie hier - das Arbeitsverhältnis drei Monate vor der maßgebenden Kündigungsfrist beendet worden sei. Gesundheitliche Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien vom Kläger weder vorgetragen noch ersichtlich.

Der Kläger hat dagegen Berufung zum Bayer. Landessozialgericht (LSG) eingelegt. Der Arbeitgeber habe mit Umstrukturierungsmaßnahmen bereits seit geraumer Zeit begonnen und diese konkret umrissen gehabt. Seine Stelle als Personalleiter für die Niederlassungen in M-Stadt und H-Stadt habe wegrationalisiert und von anderen Abteilungsleitern mitübernommen werden sollen. Andere Beschäftigte in vergleichbaren führenden Positionen seien bereits entlassen worden bzw hätten Auflösungsvereinbarungen geschlossen. Seien solche Vereinbarungen nicht zustande gekommen, seien die betreffenden Mitarbeiter für die verbleibende Vertragsdauer freigestellt gewesen. Er habe die Möglichkeit der Vertragsauflösung zum frühestmöglichen Zeitpunkt bei Zahlung einer Abfindung gehabt oder aber andernfalls eine betriebsbedingte Kündigung hinnehmen müssen. Eine solche Kündigung hätte sich erfahrungsgemäß negativ auf den beruflichen Lebenslauf ausgewirkt und er hätte mit Nachteilen für sein berufliches Fortkommen rechnen müssen. Auch rechtliche Mittel gegen die Realisierung der Kündigung seien nicht in Betracht gekommen. Sein Interesse, wenigstens noch die angebotene Abfindung zu sichern, sei zu berücksichtigen. Allein der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis andernfalls noch drei Monate länger gedauert hätte, könne nicht ohne weiteres einen wichtigen Grund entfallen lassen. Schließlich sei er zum Zeitpunkt der Beendigung bereits 55 Jahre alt und deshalb im System der Arbeitsförderung im gesteigerten Maße schutzbedürftig gewesen. Darüber hinaus komme jedenfalls eine Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen in Betracht.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 11.12.2015, Az: [S 5 AL 273/15](#), aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 06.07.2015, 17.07.2015 und 22.07.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.09.2015 zu verurteilen, dem Kläger Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung als unbegründet zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des SG für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt ([§ 124 Abs 2 Sozialgerichtsgesetz - SGG](#)).

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig ([§§ 143, 144, 151 SGG](#)), aber nicht begründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Bescheid vom 06.07.2015 und die Bewilligungsbescheide vom 17.07.2015 und 22.07.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.09.2015 sind hinsichtlich der Feststellung des Eintritts einer Sperrzeit und der Minderung der Anspruchsdauer um 1/4 rechtmäßig. Der Kläger wird hierdurch nicht in seinen Rechten verletzt. Die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt und ein Anspruch auf weiteres Alg ist nicht gegeben.

Streitgegenstand ist der Bescheid vom 06.07.2015 und des Bescheides vom 17.07.2015 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 22.07.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.09.2015, mit dem die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 01.07.2015 bis 22.09.2015 festgestellt und die Minderung der Anspruchsdauer um 135 Tage berücksichtigt hat. Der Kläger begehrt die Aufhebung des Bescheides vom 06.07.2015 und die Abänderung der Bewilligungsbescheide vom 17.07.2015 und 22.07.2015 im Sinne einer Zahlung von Alg über den 15.11.2016 hinaus. Die Zahlung von Alg für die Zeit vom 01.07.2015 bis 22.09.2015 ist dagegen nicht streitgegenständlich, da während dieses Zeitraums der Anspruch unabhängig vom Eintritt einer Sperrzeit wegen der Zahlung einer Abfindung geruht hat (weiterer Bescheid vom 06.07.2015, der ausdrücklich nicht angefochten worden ist).

Nach [§ 159 Abs 1 Satz 1 und Satz 2 Nr 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbei geführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe), ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Nach [§ 159 Abs 1 Satz 3 SGB III](#) hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen. Das Verhalten des Arbeitnehmers muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geworden sein. Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses muss - ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung - Ursache für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit sein. Der Kläger hat am 24.02.2015 durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages bewusst sein Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis zum 30.06.2015 beendet. Er hat damit die Ursache für die Arbeitslosigkeit ab dem 01.07.2015 gesetzt. Dies war für ihn auch individuell zu erkennen. Hätte er den Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben, wäre allenfalls durch eine etwaige betriebsbedingte Kündigung eine Beendigung zum 30.09.2015 eingetreten. Eine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz bestand nicht. Von wem die Initiative zum Abschluss ausgegangen ist, ist für den Eintritt einer Sperrzeit ohne Belang (vgl BSG, Urteil vom 05.06.1997 - [7 RA R 22/96](#) - [SozR 3-1500 § 144 Nr 12](#); Karmanski in Brand, SGB III, 7.

Auflage, § 159 Rn 120, mwN).

Für das Verhalten des Klägers ist kein wichtiger Grund gegeben. Ein solcher kann nur dann angenommen werden, wenn dem Kläger unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können. Grundgedanke der Sperrzeitregelung ist es nämlich, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft (vgl. BSG, Urteil vom 05.06.1997 - [7 RAr 22/96](#) - [SozR 3-1500 § 144 Nr 12](#); Urteil vom 14.09.2010 - [B 7 AL 33/09 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 21](#); Karmanski in Brand, SGB III, 7. Auflage, § 159 Rn 120). Der wichtige Grund muss dabei objektiv vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.1991 - [11 RAr 81/90](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr 6](#); Karmanski aaO Rn 122).

Im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag kann sich ein Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund dann berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. BSG, Urteil vom 25.04.2002 - [B 11 AL 65/01 R](#) - [SozR 3-4300 § 144 Nr 8](#); Urteil vom 02.09.2004 - [B 7 AL 18/04 R](#)). Bei einem leitenden Angestellten genügt es auch, wenn dieser sich gegen einen Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach [§ 9 Abs 1 Satz 2](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) iVm [§ 14 Abs 2 Satz 2](#) KSchG nicht wehren könnte (vgl. BSG, Urteil vom 17.11.2005 - [B 11a/11 AL 69/04 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 11](#)).

Es kann dahinstehen, ob der Kläger vorliegend tatsächlich leitender Angestellter war, auf den [§ 9 Abs 1 Satz 2](#) KSchG iVm [§ 14 Abs 2 Satz 2](#) KSchG Anwendung hätte finden können. Wie der Arbeitgeber in der Arbeitsbescheinigung mitgeteilt hat, wäre eine betriebsbedingte Kündigung des Klägers zum 30.09.2015 erfolgt. Dass ein Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsvertrages nach genannten Vorschriften im Raum gestanden hätte, ist weder ersichtlich noch vorgebracht.

Soweit der Kläger vorbringt, ein wichtiger Grund sei vorliegend im Hinblick auf die zeitnahe betriebsbedingte Kündigung und die Möglichkeit des Erhalts einer Abfindung bei Schluss des Aufhebungsvertrages gegeben, kann dem nicht gefolgt werden. Zwar hat das BSG (Urteil vom 17.11.2005 - [B 11a/11 AL 69/04 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 11](#) - mwN) zur Abfindung ausgeführt, eine solche stelle keinen Ausschlussgrund für die Annahme eines wichtigen Grundes dar. Im Hinblick auf einen ohnehin nicht zu vermeidenden Eintritt der Beschäftigungslosigkeit bestehe kein Interesse der Versichertengemeinschaft daran, den Arbeitnehmer von der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen abzuhalten. Die Zumutung, eine drohende Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten, begegne unter Beachtung des Zwecks der Sperrzeit und des verfassungsrechtlichen Übermaßverbots durchgreifenden Bedenken. Im Regelfall sei bei einer drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung ein wichtiger Grund anzunehmen.

Allerdings drohte in dem vom BSG entschiedenen Fall eine Kündigung zum selben Zeitpunkt wie dem, der im Aufhebungsvertrag vereinbart gewesen ist. Vorliegend drohte dem Kläger eine betriebsbedingte Kündigung nach Angaben des Arbeitgebers - die Rechtmäßigkeit einer solchen Prüfung wurde nicht geprüft - aber erst zum 30.09.2015 und nicht schon zum 30.06.2015. Ohne Auflösungsvertrag hätte das Arbeitsverhältnis demnach wenigstens drei Monate länger gedauert; die Arbeitslosigkeit wäre erst zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten (vgl. dazu auch BSG, Urteil vom 12.07.2006 - [B 11a AL 47/05 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 13](#)). Es handelt sich bei der längeren Beschäftigungsdauer von drei Monaten jedenfalls auch nicht um einen völlig unerheblichen Zeitraum, so dass unter Berücksichtigung der Interessen der Versichertengemeinschaft dem Kläger das Abwarten der Kündigung zuzumuten gewesen wäre, auch wenn er dann möglicherweise keine Abfindung erhalten hätte. Dem Übermaßverbot wird in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis - zu einem späteren Zeitpunkt - auch ohne die Arbeitsaufgabe durch den Arbeitnehmer geendet hätte, dadurch Rechnung getragen, dass eine Verkürzung der Sperrzeit auf drei bzw sechs Wochen in [§ 159 Abs 3 Satz 2 Nr 1](#) bzw Nr 2a SGB III für Fälle vorgesehen ist, wenn das Arbeitsverhältnis binnen sechs bzw zwölf Wochen nach dem Beendigungszeitpunkt sowieso geendet hätte.

Unter Berücksichtigung, dass dem Kläger demnach bereits drei Monate früher hätte Alg gezahlt werden müssen - dies war nur im Hinblick auf das Ruhen wegen der Entlassungsentschädigung nicht der Fall -, überwiegt sein Interesse eine Abfindung zu erhalten zur Überzeugung des Senates nicht. Zwar kann auch die Vermeidung von Nachteilen, die mit einer Kündigung für das weitere berufliche Fortkommen verbunden sei können, einen wichtigen Grund bilden (vgl. dazu BSG, Urteil vom 17.10.2002 - [B 7 AL 136/01 R](#) - [SozR 3-4300 § 144 Nr 12](#)). Allerdings kann hier nicht erkannt werden, inwiefern durch eine betriebsbedingte Kündigung das weitere berufliche Fortkommen des Klägers hätte behindert werden können. Es gibt keinerlei konkrete Anhaltspunkte, dass sich eine solche unverschuldete Kündigung hätte negativ auswirken können. Vielmehr wäre sie nach den eigenen Angaben des Klägers alleine dem Wegfall seines Arbeitsplatzes geschuldet gewesen. Dass dies die Chancen der Bewerbung bei neuen Arbeitgebern signifikant verschlechtert hätte, ist nicht nachgewiesen. Im Übrigen drohte dem Kläger - wie oben ausgeführt - keine Kündigung zum gleichen Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag beendet worden ist (so aber im Fall des BSG, Urteil vom 17.10.2002 - [B 7 AL 136/01 R](#) - [SozR 3-4300 § 144 Nr 12](#)).

Auch unter Berücksichtigung der gesamten Umstände, die der Kläger für seine Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorbringt, ist demnach kein wichtiger Grund anzuerkennen.

Die Beklagte hat den Beginn und die Dauer der Sperrzeit zutreffend festgestellt. Die Sperrzeit begann mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet hat ([§ 159 Abs 2 Satz 1 SGB III](#)), somit am 01.07.2015.

Die Dauer der Sperrzeit beträgt nach [§ 159 Abs 1 Satz 1 Nr 1, Abs 4 Nr 3 SGB III](#) zwölf Wochen. Gründe, die Sperrzeit auf drei bzw. sechs Wochen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Sperrzeit innerhalb von sechs bzw. zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet ([§ 159 Abs 3 Satz 2 Nr 1](#) bzw Nr 2a SGB III), oder wegen einer besonderen Härte ([§ 159 Abs 3 Satz 2 Nr 2b SGB III](#)) herabzusetzen, liegen nicht vor. Die Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. BSG, Urteil vom 26.03.1998 - [B 11 AL 49/97 R](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr 14](#); SächsLSG, Urteil vom 07.05.2009 - [L 3 AL 238/06](#)). Die gesetzliche Regelung entzieht sich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalls vorzunehmen (BSG, Urteil vom 05.06.1997 - [7 RAr 22/96](#) - [SozR 3-1500 § 144 Nr 12](#); Urteil vom 02.05.2012 - [B 11 AL 18/11 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 24](#)), wobei unverschuldete Rechtsirrtümer zu berücksichtigen sind (vgl. BSG, Urteil vom 13.03.1997 - [11 RAr 25/96](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr 11](#); Urteil vom 05.06.1997 - [7 RAr 22/96](#) - [SozR 3-1500 § 144 Nr 12](#); Urteil vom 02.05.2012 - [B 11 AL 18/11 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 24](#)). Vorliegend erfolgte insbesondere keine Falschberatung durch die Beklagte, auf die der Kläger bei Abschluss des

Aufhebungsvertrages hätte vertrauen können. Auch die Gesamtumstände des Falles gebieten keine Annahme einer besonderen Härte, zumal gerade die unumgängliche Beendigung des Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt bereits von [§ 159 Abs 3 Satz 2 Nr 1 und Nr 2a SGB III](#) erfasst werden. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ist bereits deshalb nicht gegeben, da die Zeitspanne vom 01.07.2015 bis 30.09.2015 mehr als zwölf Wochen beträgt.

Damit hat der Anspruch auf Alg für die Zeit vom 01.07.2015 bis 22.09.2015 wegen des Eintritts einer Sperrzeit geruht. Die Minderung der Anspruchsdauer um 135 Tagen (1/4 von 540 Tagen) folgt aus [§ 148 Abs 1 Nr 4 SGB III](#).

Die Berufung des Klägers hat nach alledem keinen Erfolg und war zurückzuweisen.

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

Gründe, die Revision nach [§ 160 Abs 2 Nr 1 und 2 SGG](#) zuzulassen, sind nicht ersichtlich.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2017-03-10