

L 3 AL 130/14

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG Dresden (FSS)

Aktenzeichen

S 19 AL 343/13

Datum

25.08.2014

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 3 AL 130/14

Datum

30.06.2016

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Allein die Wahrnehmung einer sogenannten "Auszeit", eines „Sabbatjahres oder Sabbatical“ oder einer "Freistellung durch den Arbeitgeber" stellt keinen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses dar.

2. Gesundheitliche Beeinträchtigungen können eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen.

Voraussetzung ist, dass die gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend sind, dass es einem Arbeitnehmer nicht mehr zugemutet werden kann, am Beschäftigungsverhältnis festzuhalten. Abzustellen ist hierbei auf den jeweiligen Einzelfall.

3. Der Wunsch, im Rahmen eines Sabbatjahrs oder Sabbaticals die Gesundheit und/oder das körperliche oder seelische Wohlbefinden wiederherzustellen, stellt keinen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der Vermeidung einer Sperrzeit dar.

I. Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Dresden vom 25. August 2014 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen eine Sperrzeitentscheidung der Beklagten für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 25. März 2013.

Die Klägerin war als Klassenlehrerin der Unterstufe im Zeitraum vom 1. August 2006 bis zum 31. Dezember 2012 bei der Freien Waldorfschule A ... beschäftigt. Sie befand sich seit dem Frühjahr 2012 wegen psychovegetativer Erschöpfung in ärztlicher Behandlung und war in der Zeit vom 26. März 2012 bis zum 28. März 2012, 7. Mai 2012 bis zum 25. Mai 2012 sowie 16. Oktober 2012 bis zum 19. Oktober 2012 arbeitsunfähig erkrankt. Der sogenannte Personalkreis, ein Gremium des Lehrerkollegiums der Schule, stellte am 3. Mai 2012 fest, dass die Klägerin kurz vor einem Zusammenbruch stehe und bis Pfingsten entlastet werde. Zudem thematisierte der Personalkreis einen möglichen Antrag der Klägerin auf ein Freijahr. Am 24. Mai 2012 vermerkte der Personalkreis, dass die Klägerin möglicherweise langwierig erkrankt sei und der Versuch einer Vertretung unternommen werde. Zudem schlage der Personalkreis vor, dass der Klägerin für das nächste Jahr ein Freijahr angeboten werde. Der Personalkreis vom 7. Juni 2012 teilte der Klägerin schließlich mit, dass sie für das Schuljahr 2013/2014 kein Freijahr nehmen könne. Es bestehe aber die Möglichkeit, für das nächste Jahr frei zu nehmen. Sie könne noch bis zu den Herbstferien ihr Klassenspiel mit ihrer Schulkasse abschließen und ihren Abschied vorbereiten. Hierzu solle sie sich bis zum 17. Juni 2012 entscheiden.

Am 25. Juli 2012 vereinbarte die Klägerin mit dem Geschäftsführer des Vereins der Freien Waldorfschule A ... e. V. eine Freistellung für die Zeit vom 5. November 2012 bis zum 31. Juli 2013. Aufgrund eines erworbenen Freistellungsanspruch von 30 Tagen erhielt sie für die Zeit ab dem Ende der Herbstferien vom 5. November 2012 bis zum 16. Dezember 2012 eine bezahlte Freistellung. Für die Zeit vom 17. Dezember 2012 bis zum 31. Dezember 2012 nahm sie bezahlten Urlaub und erhielt schließlich für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Juli 2013 eine unbezahlte Freistellung. Mit Schreiben vom 21. Dezember 2012 bestätigte ihr der Geschäftsführer das unbezahlte Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Juli 2013. Zum 1. August 2013 nahm die Klägerin wieder ihre Beschäftigung an der Freien Waldorfschule A ... auf.

Am 12. Dezember 2012 meldete sich die Klägerin mit Wirkung zum 1. Januar 2013 arbeitslos. Unter Nummer 2e des Antrags auf

Arbeitslosengeld verneinte sie die Frage, ob sie bestimmte Beschäftigungen nicht mehr ausüben könne oder sich zeitlich einschränken müsse. Anlässlich eines Beratungsgesprächs am 21. Januar 2013 fertigte eine Mitarbeiterin der Beklagten einen Aktenvermerk an, in dem sie festhielt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin bis zum 31. Juli 2013 unterbrochen und die Wiedereinstellung zum neuen Schuljahr zugesagt sei. Im pädagogischen Konzept der Waldorfschule sei vorgesehen, dass die Klassenlehrer im Bereich Pädagogik pausieren und sich in dieser Zeit auf Helferebene, fern von pädagogischen Tätigkeiten, ausprobieren könnten. Die Klägerin stehe im Vermittlungszeitraum im Bereich Helfer Gartenbau bis zum 31. Juli 2013 zur Verfügung.

Die Beklagte bewilligte der Klägerin daraufhin mit Bescheid vom 24. Januar 2013 Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 26. März 2013 bis zum 24. Dezember 2013 mit einem täglichen Leistungsbetrag von 34,06 EUR. Mit Schreiben vom selben Tag teilte sie mit, dass die Verhängung einer Sperrzeit geprüft werde.

Hiergegen legte die Klägerin zunächst mit Schreiben vom 29. Januar 2013 Widerspruch ein. Eine Weiterbeschäftigung als Klassenlehrerin setze voraus, dass im Schulbetrieb der Posten der Klassenlehrerin einer ersten Klasse neu zu besetzen sei. Aus organisatorischen Gründen, unter anderem einer lückenlosen Deputatsabdeckung für den Schulbetrieb, sei es deswegen zu einer Entscheidung des Personalkreises für das Schuljahr 2012/2013 gekommen. Um ihre Weiterbeschäftigung ab dem Schuljahr 2013/2014 gewährleisten zu können, sei sie ab Januar 2013 von ihrer Tätigkeit freigestellt worden. Dies komme einer Kündigung auf Zeit von Seiten der Schule gleich. Des Weiteren legte sie ein Schreiben des Geschäftsführers des Vereins der Freien Waldorfschule A ... e. V. vor, in dem dieser darlegte, dass jeder nach der Gehaltsordnung der Freien Waldorfschule angestellte Kollege die Möglichkeit einer Freistellung zur persönlichen Weiterbildung und zur Vorbereitung auf die nächsten Aufgaben an der Schule erhaltene. Für jedes Jahr Dauer des Festanstellungsverhältnisses mit der Schule werde dem Kollegen eine bezahlte Freistellungsmöglichkeit von einer Woche gewährt, in der Regel nach ununterbrochenen sechs Jahren Tätigkeit an der Schule. Eine über diese Regelung hinausgehende Freistellung bis zu einem Jahr könne in Abstimmung mit den betrieblichen Notwendigkeiten gewährt werden, wobei die über den Anspruch gewährte Zeit nicht vergütet werde. Das Arbeitsverhältnis mit der Freien Waldorfschule A ... bestehe fort.

Mit Widerspruchsbescheid vom 13. Februar 2013 verwarf die Beklagte den Widerspruch vom 29. Januar 2013 als unzulässig, weil bislang noch nicht über die Verhängung einer Sperrzeit entschieden worden sei. Der Widerspruchsbescheid wurde bestandskräftig.

Mit Bescheid vom 26. Februar 2013 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass im Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis zum 25. März 2013 eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten sei und während dieser Zeit ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe. Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Es sei unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss dieses Aufhebungsvertrages von ihr oder von ihrem ehemaligen Arbeitgeber ausgegangen sei. Entscheidend sei, dass der Aufhebungsvertrag ohne ihre Zustimmung nicht zu Stande kommen wäre. Sie hätte voraussehen müssen, dass sie dadurch arbeitslos werde. Nach Abwägung ihrer Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft liege für ihr Verhalten kein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitregelung vor.

Da die Klägerin sich nur den Vermittlungsbemühungen der Agentur für eine Helfertätigkeit im Gartenbau zur Verfügung stellte und sich hieraus ein geringerer Anspruch auf Arbeitslosengeld ergab, nahm die Beklagte zudem mit Bescheid vom 27. Februar 2013 die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2013 teilweise zurück. Mit Änderungsbescheid vom 27. Februar 2013 änderte sie daraufhin die Leistungen für die Zeit vom 26. März 2013 bis zum 24. Dezember 2013 auf einen täglichen Leistungsbetrag von 22,50 EUR. Wegen der 12-wöchigen Sperrzeit bewilligte die Beklagte für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 25. März 2013 kein Arbeitslosengeld.

Mit drei Schreiben vom 13. März 2013 legte die Klägerin durch ihre Prozessbevollmächtigte gegen den Sperrzeitbescheid vom 26. Februar 2013, den Rücknahmebescheid vom 27. Februar 2013 und den Änderungsbescheid vom 27. Februar 2013 Widerspruch ein. Hinsichtlich des Sperrzeitbescheids wies die Klägerin darauf hin, dass sie zu keiner Zeit einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet habe, sondern lediglich für ein Jahr frei gestellt worden sei. Dies sei im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auf Grund des Umstandes erfolgt, dass sie gesundheitlich nicht in der Lage gewesen sei, das Arbeitsverhältnis nahtlos fortzusetzen. Sie leide an Erschöpfungszuständen und an einer Depression. Sie befinde sich in ärztlicher Behandlung. Die Freistellung solle neben der Möglichkeit der persönlichen Weiterbildung dazu dienen, dass sie sich auf eine neue Klassenstufe und auf die weitere Tätigkeit bei ihrem Arbeitgeber vorbereiten könne.

Mit zwei Bescheiden vom 12. April 2013 half die Beklagte dem Widerspruch ab, soweit sich dieser gegen den Rücknahmebescheid vom 27. Februar 2013 und den Änderungsbescheid vom 27. Februar 2013 richtete. Zudem erließ sie am 12. April 2013 einen weiteren Änderungsbescheid, wonach der Klägerin nunmehr für die Zeit vom 26. März 2013 bis zum 24. Dezember 2013 Arbeitslosengeld mit einem täglichen Leistungsbetrag von 34,06 EUR bewilligt wurde.

Mit Widerspruchsbescheid vom 31. Mai 2013 wies die Beklagte den Widerspruch hinsichtlich der Sperrzeitentscheidung zurück. Die Klägerin habe sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund gehabt zu haben. Sie habe ihr Beschäftigungsverhältnis durch Inanspruchnahme einer unbezahlten Freistellungsphase, die sie selbst beantragt habe, gelöst, ohne eine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehabt zu haben. Sie habe daher ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Einen wichtigen Grund hierfür habe sie nicht nachgewiesen.

Hiergegen hat die Klägerin am 5. Juli 2013 Klage erhoben. Sie habe im Jahr 2012 aufgrund einer schwierigen Trennung unter Erschöpfungszuständen und einer Depressionen gelitten. Trotz ärztlicher Behandlung und Krankschreibung habe sich ihr Gesundheitszustand nicht gebessert. Zudem habe sie zu dieser Zeit eine 7. Klasse unterrichtet und den Umgang mit den 12 und 13 Jahre alten Kindern als zunehmend schwieriger empfunden und sich überfordert gefühlt. Auch die Sommerferien 2012 hätten ihr keine Besserung gebracht. Sie habe dennoch bis zu den Herbstferien 2012 gearbeitet. Die Freistellung sei auf Grund dieser Umstände einvernehmlich mit dem Arbeitgeber erfolgt und habe sie wieder in die Lage versetzen sollen, nach dem Freistellungsjahr eine neue Klassenstufe zu betreuen. Dies sei auch gelungen. Sie arbeite zwischenzeitlich wieder. Ihr sei es nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Beginn einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber fortzusetzen. Denn ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen hätten dies nicht zugelassen, sondern zu einer Verschlimmerung der Erkrankung geführt. Sie sei auf Grund ihrer gesundheitlichen Situation zur Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen.

Das Sozialgericht hat die Klage mit Gerichtsbescheid vom 25. August 2014 abgewiesen. Die Voraussetzungen für die Verhängung einer 12-wöchigen Sperrzeit seien gegeben. Die Klägerin habe keinen wichtigen Grund für die Aufgabe ihres Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen. Allein der Vortrag, dass sie im Jahr 2012 an Erschöpfungszuständen und einer Depression gelitten habe und aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage gewesen sei, das Arbeitsverhältnis nahtlos fortzusetzen, reiche ohne entsprechenden Nachweis für die Annahme eines wichtigen Grundes nicht aus. Entsprechende Nachweise habe sie weder im Verwaltungs- noch im Klageverfahren durch ärztliche Atteste oder Befundberichte unterlegt. Zudem habe sie auch der Beklagten im Verwaltungsverfahren nicht ermöglicht, die Frage gesundheitlicher Beeinträchtigungen im Rahmen eines Gutachtens des Ärztlichen Dienstes der Agentur für Arbeit abzuklären. Sie habe weder den übersandten Gesundheitsfragebogen zur Begutachtung ausgefüllt und zurückgesandt noch eine Entbindung von der Schweigepflicht für die sie behandelnden Ärzte erteilt. Unabhängig davon habe sie in ihrem Antrag auf Arbeitslosengeld vom 17. Dezember 2012 auch verneint, dass sie bestimmte Beschäftigungen – etwa aus gesundheitlichen Gründen – nicht mehr ausüben könne. Auch ergäben sich weder aus dem Beratungsvermerk, noch den Ausführungen der Klägerin in ihrem Widerspruch vom 29. Januar 2013, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen der Grund für ihre Freistellung zum 1. Januar 2013 gewesen sein könnten. Allein der Umstand, dass die Klägerin um Pfingsten 2012 wegen Erschöpfungszuständen und einer Depression drei Wochen krankgeschrieben gewesen sei, stelle keinen wichtigen Grund für die Auflösung ihres Beschäftigungsverhältnisses durch die zum 1. Januar 2013 erfolgte Freistellung dar. Da sie im Übrigen inzwischen wieder als Lehrerin arbeite, seien auch keine Anhaltspunkte gegeben, dass sie ab dem 1. Januar 2013 aus körperlichen, geistigen oder psychischen Gründen dauerhaft an einer Ausübung ihres Berufes als Lehrerin gehindert gewesen sein könnte. Sofern sie aus gesundheitlichen Gründen in der zweiten Jahreshälfte 2012 – vermehrt – arbeitsunfähig gewesen sein sollte, liegt darin ebenfalls kein wichtiger Grund, den Arbeitgeber aus der Verantwortung für seine Mitarbeiterin – zumindest zeitweise – zu entlassen und das bestehende Beschäftigungsverhältnis zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft aufzulösen. Schließlich stelle auch ein schwieriger Umgang mit einer Schulklasse keinen wichtigen Grund dar, um ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft zu lösen.

Die Klägerin hat am 1. September 2014 Berufung eingelegt und ihren erstinstanzlichen Vortrag zu den gesundheitlichen Beweggründen ihres Sabbatjahres bekräftigt. Die Inanspruchnahme eines Sabbatjahres habe für die Sozialversicherung eine geringere Belastung dargestellt, als es eine Verschlimmerung der Erkrankung gewesen wäre. Es sei eine Lösung gewesen, dauerhaft ihre Arbeitskraft zu erhalten und ihren Arbeitsplatz zu sichern.

Die Klägerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichtes Dresden vom 25. August 2014 sowie den Bescheid der Beklagten vom 26. Februar 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Mai 2013 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verweist auf ihre erstinstanzlichen Ausführungen. Das Konzept der Freien Waldorfschule, ihren erschöpften Lehrern durch die Möglichkeit eines Sabbatjahres eine längere Erholungs- und Genesungsphase zu gewähren, dürfe nicht zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft gehen.

Das Gericht hat mit gerichtlichem Schreiben vom 17. Mai 2016 bei der Freien Waldorfschule A ... eine Auskunft zur Personalakte der Klägerin, dem pädagogischen Konzept sowie der Freistellungsregelung der Schule eingeholt. Insoweit wird auf das Schreiben der vom 19. Mai 2016 Bezug genommen.

Mit weiterem gerichtlichen Schreiben vom 17. Mai 2016 hat das Gericht von der behandelnden Arztpraxis Befundberichte der Klägerin betreffend den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 eingeholt sowie um Mitteilung gebeten, ob und gegebenenfalls für welchem Zeitraum der Klägerin im vorgenannten Zeitraum eine Arbeitsunfähigkeit beschieden wurde und mit welchem Befund. Wegen des Ergebnisses wird auf die Stellungnahme von Dr. C ... Bezug genommen.

Mit Schriftsatz vom 29. Juni 2016 hat die Klägerin die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für das Jahr 2012 sowie die Protokolle des Personalkreises der Freien Waldorfschule A ... vom 3. Mai 2012, 24. Mai 2012 und 7. Juni 2012 vorgelegt und nochmals ihren Vortrag zu den gesundheitlichen Gründen bekräftigt. Zudem hat sie ergänzend vorgetragen, dass die Freistellung zunächst für das Schuljahr 2013/2014 hätte erfolgen sollen, da den Lehrern an der Waldorfschule nach einer gewissen Zeit die Möglichkeit für ein sogenanntes Freijahr gegeben werden solle. Es sei letztlich dem pädagogischen Konzept der Waldorfschule geschuldet gewesen, dass sie die Klasse bis zu den Herbstferien im Jahr 2012 weitergeführt habe. Das Klassenspiel, das damals durchgeführt worden sei, habe auch für die Schüler wie ein gewisser Schnitt wirken sollen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie auf die beigezogene Behördenakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, jedoch unbegründet.

1. Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft, da Leistungen von mehr als 750,00 EUR betroffen sind (vgl. [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes [SGG]).

Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens sind der Sperrzeitbescheid vom 26. Februar 2013 und der Arbeitslosengeldbescheid vom 24. Januar 2013 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 27. Februar 2013 und 12. April 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Mai 2013, mit welchen das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs und die Minderung der Anspruchsdauer für die Dauer einer Sperrzeit für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 25. März 2013 festgestellt wurden. Da sich die Klägerin sowohl gegen die Sperrzeit und die damit verbundene Minderung der Anspruchsdauer wendet als auch die Zahlung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 25. März 2013 (= 84 Kalendertage) begehrt, handelt es sich um eine kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage gemäß [§ 54 Abs. 4](#)

[SGG](#) (vgl. BSG, Urteil vom 18. August 2004 – B [7a/7 AL 94/04 R](#) – [SozR 4-4300 § 140 Nr. 2](#) = juris Rdnr. 13 m. w. N.; Sächs. LSG, Urteil vom 13. Februar 2014 – [L 3 AL 100/12](#) – juris Rdnr. 20 m. w. N.). Ausgehend von einem täglichen Leistungsbetrag von 34,06 EUR wird damit der gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) für die Berufung maßgebende Wert des Beschwerdegegenstandes von 750,00 EUR mit einem Betrag von 2,861,04 EUR überschritten.

2. Die Berufung ist unbegründet.

Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die angefochtenen Bescheide sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in seinen Rechten. Die für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 25. März 2013 festgestellte Sperrzeit und die damit einhergehende Ablehnung von Arbeitslosengeld sowie die Minderung der Anspruchsdauer des bewilligten Arbeitslosengeld für diesen Zeitraum sind nicht zu beanstanden.

a) Rechtsgrundlage für die Sperrzeitentscheidung ist [§ 159 SGB III](#) in der hier maßgebenden, seit 1. Januar 2013 geltend Fassung (vgl. Artikel 4 Nr. 8 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 [[BGBl. I S. 2467](#)]).

Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) liegt versicherungswidriges Verhalten vor, wenn die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet (vgl. [§ 159 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 SGB III](#)), also im Fall des [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) mit dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit. Nach [§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich nach dem vorliegend allein in Betracht kommenden [§ 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b SGB III](#) auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

b) Die Klägerin hat durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages das Beschäftigungsverhältnis gelöst und sich dadurch versicherungswidrig im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1](#) und 2 Nr. 1 SGB III verhalten.

(1) Durch die mit ihrem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung, wonach das bestehende Beschäftigungsverhältnis für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Juli 2013 ruhend gestellt wurde, löste die Klägerin im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) ihr bestehendes Beschäftigungsverhältnis und führte hierdurch ihre Arbeitslosigkeit herbei. Unerheblich ist hierbei, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern nach dem Unterbrechungszeitraum vereinbarungsgemäß zum 1. Juli 2013 fortgeführt wurde. Ein Arbeitnehmer löst das Beschäftigungsverhältnis, wenn er selbst kündigt oder einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag schließt (vgl. BSG, Urteil vom 9. November 1995 – [11 RA 27/95](#) – [SozR 3-4100 § 119 Nr. 9](#), [BSGE 77, 48](#) -53, [SozR 3-7610 § 133 Nr. 3](#), [SozR 3-7610 § 157 Nr. 1](#) = juris Rdnr. 23 m. w. N.). Maßgebend ist, dass der Arbeitslose an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mitgewirkt und dadurch die Arbeitslosigkeit verursacht hat. Die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe knüpft an aktives Verhalten des Versicherten (vgl. BSG, Urteil vom 25. April 2002 – [B 11 AL 89/01 R](#) – [BSGE 89, 250](#)-254, [SozR 3-4100 § 119 Nr. 24](#), [SozR 3-4300 § 144 Nr. 9](#) = juris Rdnr. 20; Karmanski, in: Brand, SGB III [7. Aufl., 2015], § 159 Rdnr. 13). Ein Vertrag muss auch nicht unmittelbar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen (vgl. BSG, Urteil vom 9. November 1995, [a. a. O.](#)). Eine Beendigung liegt auch dann vor, wenn, wie hier, ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis ohne Aussetzzeiten in ein solches mit Aussetzzeiten umgewandelt wird (vgl. BSG, Urteil vom 10. September 1998 – [B 7 AL 96/97 R](#) – [SozR 3-4100 § 101 Nr. 9](#) = juris Rdnr. 24). Denn der Sperrzeit liegt die Erwägung zugrunde, dass sich eine Versicherungsgemeinschaft gegen Risiken wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder zu deren Behebung er unbegründet nicht mithilft (vgl. BSG, Urteil vom 9. Dezember 1982 – [7 RA 31/82](#) – [SozR 4100 § 119 Nr. 21](#) = juris Rdnr. 11 m. w. N.).

(2) Die Klägerin hat ihre Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt und durch ihre Zustimmung zur Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses eine wesentliche Ursache zur vorübergehenden Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt. Die Vereinbarung kam nach übereinstimmenden Bekundungen der Klägerin und den Angaben der freiwillig zustande. Ohne ihre eigene Mitwirkung hätte das bestehende Beschäftigungsverhältnis unverändert fortbestanden.

(3) Die Klägerin hatte zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung auch keine Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis. Unerheblich ist hierbei, dass nach dem Konzept der Schule Lehrer nach mehrjähriger Tätigkeit die Möglichkeit einer Freistellung zur persönlichen Weiterbildung und Vorbereitung auf die nächste Aufgabe erhalten und von der Klägerin eine von der Lehrertätigkeit abweichende Tätigkeit im Gartenbau angestrebt wurde. Eine Anschlussarbeitsstelle hatte die Klägerin bei Abschluss der Freistellungsvereinbarung nicht in Aussicht.

Damit verursachte die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit für die Zeit ab dem 1. Januar 2013 grob fahrlässig, weil sie eine Vereinbarung schloss, ohne konkrete Aussicht auf eine nahtlose Anschlussbeschäftigung zu haben.

(4) Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses bestand nicht.

(4.1) Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses liegt nur dann vor, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden kann (ständige Rechtsprechung des BSG, vgl. BSG, Urteil vom 5. Juni 1997 – [7 RA 22/96](#) – [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) = juris Rdnr. 20). Dies bedeutet im Fall einer Arbeitsaufgabe, dass ein wichtiger Grund nur durch solche Umstände begründet wird, die eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen. Dabei muss der wichtige Grund auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken (vgl. BSG, Urteil vom 12. November 1991 – [7 RA 21/81](#) – [SozR 4100 § 119 Nr. 17](#) = juris Rdnr. 23). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, [a. a. O.](#), juris Rdnr. 13).

(4.2) Allein die Wahrnehmung einer sogenannten "Auszeit", eines "Sabbatjahres oder Sabbatical" oder einer "Freistellung durch den Arbeitgeber" stellt keinen wichtigen Grund dar. Insbesondere liegt dieser nicht darin, dass das Konzept der Waldorfschule als Möglichkeit der persönlichen Weiterbildung und zur Vorbereitung auf die nächsten Aufgaben derartiges vorsieht. Bei entsprechender Wahrnehmung einer derartigen Freistellung aus persönlichen Gründen sind jedenfalls keine Gründe ersichtlich, warum dies zu Lasten der Versichertengemeinschaft gehen soll. Vorliegend sind auch keine Umstände vorgetragen oder ersichtlich, dass die Initiative von der Schule ausgegangen ist. Vielmehr hat diese lediglich dem entsprechenden Antrag der Klägerin stattgegeben und aus organisatorischen Gründen eine Auszeit im Schuljahr 2012/2013 anstelle des ursprünglich von der Klägerin bevorzugten Schuljahrs 2013/2014 vorgeschlagen.

(4.3) Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ergibt sich auch nicht aus den von der Klägerin vorgebrachten gesundheitlichen Gründen.

Zwar können gesundheitliche Beeinträchtigungen eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen. Dies ist dann der Fall, wenn die gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend sind, dass die bisherige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr hätte ausgeübt werden können (vgl. Bayer. LSG, Urteil vom 13. März 2014 - [L 9 AL 253/10](#) - juris Rdnr. 26) oder das körperliche oder geistige Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit zumindest erschweren würde (vgl. Karmanski, a. a. O., Rdnr. 129). Voraussetzung ist jedenfalls, dass die gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend sind, dass es einem Arbeitnehmer nicht mehr zugemutet werden kann, am Beschäftigungsverhältnis festzuhalten. Abzustellen ist hierbei auf den jeweiligen Einzelfall.

Diese Voraussetzungen sind zur Überzeugung des Senats im Fall der Klägerin nicht gegeben.

Zwar hat die Klägerin erhebliche gesundheitliche Beeinträchtigungen dargetan und belegt. Sie befand sich ausweislich des Befundberichts ihres behandelnden Arztes Dr. C ... im Frühjahr 2012 wegen Depressionen und eines Erschöpfungszustands in ärztlicher Behandlung. Zudem war sie in dieser Zeit einige Wochen arbeitsunfähig geschrieben und stand auch aus Sicht ihrer Lehrerkollegen vor einem Zusammenbruch. Die Ursachen hierfür lagen nach den Angaben der Klägerin neben privater Probleme auch in Schwierigkeiten im Umgang mit der Schulklasse und den Eltern der Schüler.

Diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen stellen aber nach Auffassung des Senats im Zeitpunkt der Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses keinen wichtigen Grund dar. Denn vor Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses ist der Arbeitnehmer vorrangig verpflichtet, mit dem Arbeitgeber bei Vorliegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen zunächst eine Lösung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zu finden. Zwar ist nicht bekannt, ob und in welchem Umfang die Klägerin diesbezüglich an ihren Arbeitgeber herangetreten ist. Allerdings ergibt sich aus den Protokollen des Personalkreises vom 3. Mai 2012 sowie 24. Mai 2012, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt waren und Lösungen in Form von Entlastungen und Vertretungsregelungen gesucht wurden. Hierzu gehört auch, dass in der Folge als Lösung die Freistellung ab Herbst mit Urlaubsansprüchen und ab 1. Januar 2013 ein Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses angeboten wurde.

Die von der Klägerin vorgebrachten gesundheitlichen Beeinträchtigungen waren für die Ruhensvereinbarung jedoch nicht zwingend. Hiergegen spricht bereits der Zeitpunkt des Abschluss der Vereinbarung über die Freistellung. Nach dem vom Arbeitgeber vorgelegten Gesprächsprotokoll wurde die Vereinbarung am 25. Juli 2012 und somit über drei Monate vor Beginn der Freistellung mit dem Ende der Herbstferien geschlossen. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen waren jedenfalls nicht derart gravierend, dass sie zu einer Arbeitsunfähigkeit der Klägerin führten. Vielmehr konnte sie im neuen Schuljahr 2012/2013 ihrer Beschäftigung zunächst nachgehen und war lediglich für vier Tage im Oktober 2012 arbeitsunfähig erkrankt. Zudem gab die Klägerin auf Vorhalt von Ziffer 1 des Protokolls des Personalkreises vom 7. Juni 2012 an, dass sie selbst im Frühjahr 2012 zunächst ein Freijahr erst für das Schuljahr 2013/2014 nehmen wollte, es jedoch letztlich dem pädagogischen Konzept des Arbeitgebers geschuldet gewesen sei, dass sie dieses bereits nach den Herbstferien 2012 genommen habe. Damit schätzte sich die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 25. Juli 2012 und in der Folgezeit selbst als arbeitsfähig ein. Schließlich bezeichnete sich die Klägerin auch gegenüber der Beklagten im Antrag auf Arbeitslosengeld als uneingeschränkt arbeitsfähig und führte auch bei der persönliche Vorsprache bei der Beklagten am 21. Januar 2013 keine gesundheitlichen Gründe an. Gleiches gilt in Bezug auf ihr Schreiben vom 29. Januar 2013 zur Anhörung wegen der Verhängung einer Sperrzeit. Andernfalls hätte die Beklagte eine Stellungnahme ihres ärztlichen Dienstes zur Prüfung einholen müssen, ob die Klägerin überhaupt arbeitsfähig und damit der Vermittlung zu Verfügung steht. Denn dies hätte bereits der Gewährung von Arbeitslosengeld entgegengestanden.

Soweit die Klägerin das Sabbatjahr nahm, um sich gesundheitlich zu regenerieren, genügt dies nicht für einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#). Der Wunsch, im Rahmen eines Sabbatjahres oder Sabbaticals die Gesundheit und/oder das körperliche oder seelische Wohlbefinden wiederherzustellen, ist zwar nachzuvollziehen, stellt aber keinen wichtigen Grund für die Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der Vermeidung einer Sperrzeit dar. Denn ungeachtet des Umstandes, dass bei der Aufhebung eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig eine Sperrzeit eintritt, trägt der Gesetzgeber dem Anliegen der Klägerin, für die Zeit ihrer Freistellung Arbeitslosengeld zu erhalten, schon dadurch Rechnung, dass trotz Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses auch bei der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 5. Februar 1998 - [B 11 AL 55/97 R](#) - [SGb 1999, 85](#) ff. = juris Rdnr. 14). Da sich die Klägerin, die die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllte, während ihrer Auszeit auch der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt hatte, wurde ihr von der Beklagten zu Recht Arbeitslosengeld bewilligt.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass durch das Sozialversicherungsrecht verschiedene Risiken abgesichert werden sollen, die Absicherung der verschiedenen Risiken aber verschiedenen Sozialversicherungssystemen zugewiesen sind. So soll die Arbeitsförderung dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen (vgl. [§ 1 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)). Demgegenüber hat die Krankenversicherung als Solidargemeinschaft die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern (vgl. [§ 1 Abs. 1 Satz 1](#) des Sozialgesetzbuches Fünftes Buch - Gesetzliche Krankenversicherung - [SGB V]). Wenn also die Klägerin an gesundheitlichen Beschwerden leidet, die krankenversicherungsrechtlich relevant sind, ist sie darauf verwiesen, Leistungen der Krankenversicherung in Anspruch zu nehmen. Das Arbeitsförderungsrecht, insbesondere die Arbeitslosenversicherung, ist nicht der richtige Ansatzpunkt für die Finanzierung einer Selbsttherapie.

(5) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie verkürzt sich nach [§ 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB III](#) auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Zur Beurteilung der Frage, ob der Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgeblichen Tatsachen für den Arbeitslosen eine besondere Härte bedeutet, sind die Gesamtumstände des Einzelfalls zu bewerten. Die Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer (zwölf Wochen) im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. BSG, Urteil vom 4. September 2001 - [B 7 AL 4/01 R](#) -, [SozR 3-4100 § 119 Nr. 22](#), [SozR 3-4100 § 110 Nr. 3](#), [SozR 3-4300 § 144 Nr. 6](#), [SozR 3-4100 § 117a Nr. 1](#) = juris Rdnr. 21 m. w. N.). Derartige Umstände sind weder von der Klägerin vorgetragen noch ersichtlich. In Bezug auf einen möglichen Härtefall ist auch zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosigkeit der Klägerin von vorneherein lediglich auf einen kurzen Zeitraum bis zum 31. Juli 2013 beschränkt war. Denn sie war auch, entgegen ihrem eigenen Vortrag, nicht auf den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages angewiesen. Vielmehr ergibt sich aus der von der Klägerin vorgelegten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber sowie dessen Stellungnahmen zweifelfrei, dass das bestehende Arbeitsverhältnis lediglich ruhend gestellt und in der Folge fortgeführt werden sollte.

(6) Die Verhängung der Sperrzeit ist damit nicht zu beanstanden. Zudem hat die Beklagte zutreffend die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 90 Tage - ein Viertel der Anspruchsdauer festgestellt. Hierbei handelt es sich um eine weitere Rechtsfolge der Sperrzeit. Gemäß [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mindert sich aufgrund der Verhängung der Sperrzeit der Anspruch auf Arbeitslosengeld um die Anzahl der Tage einer Sperrzeit; in den Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet, zusteht.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 183, 193 SGG](#).

III. Die Revision ist nicht zuzulassen, weil Gründe dafür (vgl. [§ 160 Abs. 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2016-09-14