

Bundessozialgericht

7 RAR 95/85

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....,

Kläger und Revisionskläger,

Prozeßbevollmächtigte:,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 25. März 1987

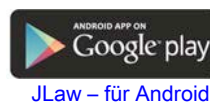
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landessozial-
gerichts Bremen vom 4. Juli 1985 wird insoweit zurückgewie-
sen, als der Kläger Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom
11. Oktober bis 4. November 1983 begehrt.

Im übrigen wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

G r ü n d e :

I

Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit.

Der Kläger war nach vorheriger Arbeitslosigkeit am 23. August 1983 als Dachdecker eingestellt worden. Am 11. Oktober 1983 meldete er sich beim Arbeitsamt arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg), da ihm von seinem Arbeitgeber gekündigt worden war. Gegen die Kündigung hat er vor dem Arbeitsgericht geklagt und geltend gemacht, sein Arbeitsverhältnis habe bis zum 23. Oktober 1983 gelten sollen. Sein Verhalten habe auf keinen Fall eine vorzeitige Kündigung gerechtfertigt. Er einigte sich außergerichtlich mit seinem Arbeitgeber dahin, daß die Kündigung in eine betriebsbedingte umgewandelt wurde und ihm noch Lohn für weitere drei Tage gezahlt werden sollte. Am 2. Dezember 1983 nahm er seine Kündigungsschutzklage zurück.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landessozialgerichts (LSG) sind die Angaben in der dem Arbeitsamt vorgelegten Arbeitsbescheinigung vom 20. Oktober 1983 unrichtig. Das Arbeitsverhältnis ist hiernach wegen Bummellei nicht, wie dort angegeben, am 3. Oktober 1983 zum Ablauf des 7. Oktober gekündigt worden, sondern in Wirklichkeit durch außerordentliche Kündigung am 10. Oktober 1983. Der Kläger war an drei Tagen der Arbeit ferngeblieben, zuletzt am 10. Oktober 1983, weil er verschlafen hatte. Außerdem ist er an zwei weiteren Tagen verspätet zur Arbeit erschienen. Wegen der wiederholten Unpünktlichkeiten ist er



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-3-

vor dem Ausspruch der Kündigung abgemahnt und auf die drohende Kündigung hingewiesen worden.

Das Arbeitsamt hat mit Bescheid vom 2. November 1983 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Januar 1984 den Eintritt einer Sperrzeit von acht Wochen für die Zeit vom 8. Oktober bis 2. Dezember 1983 mit der Begründung festgestellt, das arbeitsvertragswidrige Verhalten des Klägers, nämlich sein häufiges Zuspätkommen, sei Anlaß für den Arbeitgeber gewesen, die Kündigung auszusprechen. Der Kläger habe hierdurch zumindest grobfahrlässig seine anschließende Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ein wichtiger Grund, der sein Verhalten rechtfertigen könnte, sei nicht ersichtlich. Eine Herabsetzung der Sperrzeit gemäß § 119 Abs 2 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) von acht auf vier Wochen sei nicht gerechtfertigt.

Das Sozialgericht (SG) hat mit Urteil vom 22. Oktober 1984 die angefochtenen Bescheide aufgehoben und die Berufung zugelassen. Seiner Auffassung nach ist die zunächst ausgesprochene fristlose Kündigung allein auf das vertragswidrige Verhalten des Klägers zurückzuführen. Aufgrund der während des arbeitsgerichtlichen Verfahrens erzielten außergerichtlichen Einigung sei die außerordentliche Kündigung des Klägers in eine ordentliche umgewandelt worden. Damit habe sich der Arbeitgeber aus einem anderen Grunde zur Kündigung entschlossen. Das vertragswidrige Verhalten des Klägers sei daher nicht mehr ursächlich für die Kündigung gewesen.



-4-

Das LSG hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es in seinem Urteil vom 4. Juli 1985 im wesentlichen folgendes ausgeführt: Die am 10. Oktober 1983 erfolgte außerordentliche Kündigung und der ihr zugrunde liegende Sachverhalt seien allein dafür maßgebend, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG zum Eintritt einer Sperrzeit geführt hat. Der im arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossene außergerichtliche Vergleich müsse außer Betracht bleiben.

Für die Anwendung des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG sei allein maßgebend, auf welchem Verhalten des Arbeitslosen die konkret eingetretene Arbeitslosigkeit beruhe. Im vorliegenden Falle habe dieser Arbeitslosigkeit die außerordentliche Kündigung der Arbeitgeberin vom 10. Oktober 1983 zugrunde gelegen, für die wiederum die Nichteinhaltung der Arbeitszeit maßgebend gewesen sei. Diese sei eine Verletzung der Arbeitspflicht und damit ein vertragswidriges Verhalten. Ob die Kündigung arbeitsrechtlich wirksam gewesen sei, insbesondere, ob sie einer Prüfung nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) standgehalten hätte, hätte nicht geprüft zu werden brauchen. Das Gesetz stelle allein auf die Tatsache einer Kündigung ab und ob hierfür ein bestimmtes vertragswidriges Verhalten ursächlich gewesen sei. Offen bleiben könne daher auch, wer von seiten der Arbeitgeberin die Kündigung ausgesprochen habe. Folge man dem Vorbringen des Klägers im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren, dann sei dies der Zeuge F. gewesen. Dieser habe sich ohne Unterlagen jedoch nicht mehr hieran erinnern können. Dem Zeugen W. sei vor



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-5-

-5-

dem SG bei seiner Vernehmung eine solche Frage nicht gestellt worden. Eine Vernehmung vor dem erkennenden Senat habe nicht erfolgen können, weil der Zeuge wegen eines Klinikaufenthalts verhindert gewesen sei. Von einer erneuten Ladung sei abgesehen worden, weil auch vom Kläger nicht vorgetragen worden sei, daß er nach dem 10. Oktober 1983 noch bei seiner Arbeitgeberin gearbeitet habe, und weil von ihm selbst im Oktober 1983 sowohl gegenüber dem Arbeitsgericht als auch gegenüber dem Arbeitsamt geltend gemacht worden sei, am 10. Oktober 1983 sei eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen worden. Das entspreche auch dem Vorbringen der Arbeitgeberin in dem Schriftwechsel. Bei dieser Sachlage könne offen bleiben, ob der Zeuge F. oder der Zeuge W. gekündigt habe. Die Tatsache, daß am 10. Oktober 1983 eine außerordentliche Kündigung erfolgt sei, stehe jedenfalls zweifelsfrei fest.

Ob der Kündigung eine Abmahnung vorausgegangen sei, könne allenfalls insoweit Bedeutung haben, als dann, wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber wegen seines vertragswidrigen Verhaltens mit dem Hinweis auf den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes im Wiederholungsfalle abgemahnt worden sei, die Arbeitslosigkeit grundsätzlich grobfahrlässig herbeigeführt worden sei, wenn ein Wiederholungsfall eintrete und dieser ursächlich für die Kündigung sei, was hier zutreffe.

Die Beklagte habe somit zu Recht den Eintritt einer achtwöchigen Sperrzeit angenommen. Gemäß § 119 Abs 1 Satz 2 AFG beginne die Sperrzeit mit dem Tage nach dem Ereignis, das sie begründet. Im



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-6-

-6-

vorliegenden Falle umfasse sie daher an und für sich die Zeit vom 11. Oktober bis 5. Dezember 1983 und nicht, wie die Beklagte aufgrund der Arbeitsbescheinigung angenommen habe, die Zeit vom 8. Oktober bis 2. Dezember 1983. Eine entsprechende zeitliche Verlegung der Sperrzeit würde jedoch eine für den Kläger ungünstigere Regelung sein. Das Gericht dürfe eine Abänderung der angefochtenen Bescheide nicht zum Nachteil des Klägers vornehmen.

Eine Herabsetzung der Sperrzeit von acht auf vier Wochen gemäß § 119 Abs 2 AFG sei nicht gerechtfertigt. Da der Kläger während des relativ kurzen Bestehens des Arbeitsverhältnisses fünfmal gefehlt und trotz Abmahnungen nicht pünktlich gewesen sei, bedeute der Eintritt der achtwöchigen Sperrzeit keine besondere Härte für ihn. Diese könne sich auch nicht daraus ergeben, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zumindest nach seinem Vorbringen bis zum 23. Oktober 1983 befristet war. Wie das Bundessozialgericht (BSG) entschieden habe, mache das Gesetz den Eintritt einer Sperrzeit nicht davon abhängig, daß der Arbeitslose eine Arbeitslosigkeit von einer bestimmten Minstdauer herbeigeführt habe. Anlaß für eine Sperrzeit sei allein die schuldhafte Herbeiführung des Eintritts der Arbeitslosigkeit. Der Kläger könne sich somit nicht darauf berufen, daß wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses und einer nicht erfolgten Verlängerung ohnehin ab 24. Oktober 1983 Arbeitslosigkeit eingetreten wäre.

Hiergegen wendet sich die Revision des Klägers. Er ist der Ansicht, die Auffassung des LSG, spätere Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnten die bereits eingetrete-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-7-

-7-

nen Rechtsfolgen nach dem AFG nicht abändern, treffe nicht zu. Vielmehr beinhalte § 119 AFG eine Sperrzeitwirkung nur für solche Kündigungserklärungen, die das Arbeitsverhältnis tatsächlich rechtswirksam beendeten und die Arbeitslosigkeit herbeiführten. Hier sei die Arbeitslosigkeit dadurch herbeigeführt worden, daß das Arbeitsverhältnis durch eine fristgerechte betriebsbedingte Kündigung im Vergleichswege aufgelöst worden sei. Das Verhalten des Klägers sei mithin nicht ursächlich für die Kündigung gewesen. Das LSG könne von keinem der für die ordentliche Kündigung maßgeblichen Gründe abweichen. Die Begründung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses obliege den Vertragsparteien. Abgesehen davon habe das LSG das Vorliegen einer rechtswirksamen Kündigung nicht festgestellt. Aus seiner Urteilsbegründung gehe hervor, daß dieses es unterlassen habe, eine rechtswirksame Kündigung durch Vernehmung des bereits geladenen Zeugen W. festzustellen. Es unterstelle und konstruiere eine Kündigung in fehlerhafter Weise, deshalb hätte unbedingt der Zeuge W. vernommen werden müssen. Außerdem habe das LSG nicht beachtet, daß die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich einen wichtigen Grund darstelle. Schließlich habe das LSG auch § 119 Abs 2 AFG fehlerhaft angewandt.

Der Kläger beantragt nach seinem Vorbringen,

das Urteil des Landessozialgerichts aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts zurückzuweisen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-8-

-8-

Die Beklagte beantragt,

die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung durch Urteil einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-).

II

Die Revision des Klägers ist nur zum Teil begründet.

Gegenstand des Rechtsstreits ist der Bescheid der Beklagten vom 2. November 1983 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Januar 1984. Die Beklagte hat darin den Antrag des Klägers auf Gewährung von Alg wegen des Eintritts einer Sperrzeit für die Zeit vom 8. Oktober bis 2. Dezember 1983 abgelehnt. Eine Leistungsbewilligung hat die Beklagte erst für die Zeit danach ausgesprochen.

Die Vordergerichte sind offensichtlich davon ausgegangen, daß sich der Kläger allein mit der Anfechtungsklage nach § 54 Abs 1 SGG gegen die Ablehnung seines Leistungsantrages gewendet hat. Eine derart beschränkte Klage wäre unzulässig gewesen, da die Beklagte bisher für die streitige Zeit eine Alg-Bewilligung noch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

nicht ausgesprochen hat (vgl BSGE 36, 181, 182 = SozR Nr 4 zu § 1613 RVO; BSG vom 11. Mai 1976 - 7 RAr 9/75 und 7 RAr 118/85). Das Rechtsschutzinteresse des Klägers an der Aufhebung des angefochtenen Bescheides ist hier nur gegeben, wenn er von der Beklagten die deswegen vorenthaltene Leistung auch erhalten will. Das ist hier allerdings der Fall. Trotz des auf die Aufhebung des angefochtenen Verwaltungsaktes dem Wortlaut nach beschränkten Klageantrages in der mündlichen Verhandlung vor dem SG richtet sich das Klageziel auf den Erhalt des Alg für die Zeit bis zum 2. Dezember 1983. Er macht also auch einen Anspruch auf diese Leistung geltend (§ 123 SGG). Mithin hat er die allein zulässige Anfechtungs- und Leistungsklage nach § 54 Abs 4 SGG erhoben. Zu Unrecht hat deshalb das SG nicht über den Leistungsantrag des Klägers entschieden. Die Entscheidung kann von dem Senat nicht nachgeholt werden; denn der hiermit allein belastete Kläger hat keine Berufung eingelegt. Die Berufung der Beklagten kann jedoch nicht zu ihrer Schlechterstellung gegenüber dem erstinstanzlichen Verfahren führen.

Die Revision ist nicht begründet, soweit die Beklagte eine Sperrzeit für den Zeitraum vom 8. Oktober bis 4. November 1983 festgestellt hat. Im übrigen ist die Revision insoweit begründet, als die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen ist. Die tatsächlichen Feststellungen des LSG lassen eine abschließende Entscheidung darüber nicht zu, ob die Beklagte mit den angefochtenen Bescheiden zu Recht den Eintritt einer achtwöchigen Sperrzeit festgestellt hat. Hingegen erlauben diese Feststellungen die Entscheidung, daß eine Sperr-



zeit von vier Wochen in dem vorstehend aufgezeigten Zeitraum auf jeden Fall rechtmäßig ist.

Nach § 119 Abs 1 Nr 1 AFG in der hier maßgeblichen Fassung des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes vom 22. Dezember 1981 (BGBl I 4197) tritt eine Sperrzeit von acht Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst oder durch ein vertragswidriges Verhalten Anlaß für die Kündigung des Arbeitgebers gegeben und er dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Im Ergebnis pflichtet der Senat dem LSG zunächst darin bei, daß der Kläger durch ein vertragswidriges Verhalten Anlaß für die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Er ist, wie das LSG festgestellt hat, an zwei Tagen nicht pünktlich zur Arbeit erschienen und an drei Tagen überhaupt nicht, weil er verschlafen hatte. In Anbetracht der Tatsache, daß sein Arbeitsverhältnis erst gut eineinhalb Monate gedauert hatte und er außerdem deswegen ermahnt und auf eine drohende Kündigung hingewiesen worden war, konnte dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und zwar auch nicht bis zu dem Zeitpunkt, zu dem ihm hätte ordentlich gekündigt werden können. Das gilt auch unter Berücksichtigung des Umstandes, daß die Kündigungsfrist nach dem Vorbringen des Klägers drei Tage betrug. Der Arbeitgeber konnte im Hinblick auf das bisherige Verhalten des Klägers nicht darauf vertrauen, daß dieser seinen Arbeitsvertrag noch vertragsgemäß erfüllen würde. Danach war der



Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grunde zu kündigen.

Die vorstehende Würdigung hat das LSG zwar unterlassen, da es der irrigen Auffassung war, daß hinsichtlich der Kündigung im Rahmen des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG allein zu prüfen ist, ob die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen worden ist, und ob hierfür ein bestimmtes vertragswidriges Verhalten ursächlich war. Das LSG übersieht, daß ein vertragswidriges Verhalten im vorliegenden Falle nur unter den Voraussetzungen des § 626 Abs 1 BGB zu einer außerordentlichen Kündigung, wie sie hier vorliegt, führen kann.

Daß eine Kündigung ausgesprochen worden ist, hat das LSG ausdrücklich festgestellt. Soweit der Kläger diese Feststellungen angreifen will, hat er zulässige und begründete Revisionsgründe nicht vorgebracht, so daß der Senat gemäß § 163 SGG an die tatsächlichen Feststellungen des LSG gebunden ist.

Wenn sich der Kläger dagegen wendet, daß das LSG nicht weiter nachgeprüft hat, ob der Zeuge F. oder der Zeuge W., auf dessen Vernehmung das LSG verzichtet hat, die Kündigung ausgesprochen hat, und daß nicht geprüft worden ist, ob die Kündigung in der rechten Form erfolgt ist, hat er damit einen Verfahrensmangel nicht ordnungsgemäß gerügt. Es fehlt an Darlegungen, daß das angefochtene Urteil insoweit auf einem Verfahrensmangel beruhen kann.

Soweit sich der Kläger gegen die materiell-rechtliche Auffassung



des LSG wenden will, die dahin geht, daß der Sperrzeittatbestand nicht berührt wird, soweit der Arbeitgeber eine Kündigung nicht formgerecht erklärt hat, kann dem Kläger nicht gefolgt werden. Auch in diesem Falle hat der Kläger durch sein vertragswidriges Verhalten Anlaß zur Kündigung gegeben. Nur hierauf stellt § 119 Abs 1 Nr 1 AFG ab (siehe Gagel, AFG § 119 Anm 193).

Damit ist zunächst davon auszugehen, daß das Verhalten des Klägers ursächlich für den Ausspruch der Kündigung am 10. Oktober 1983 war. Hieran ändert auch der Umstand nichts, daß sich der Kläger später mit seiner Arbeitgeberin dahin verglichen hat, daß die Kündigung in eine betriebsbedingte ordentliche umgewandelt wird. Ob ein solcher Vergleich, wie das LSG meint, grundsätzlich nicht geeignet ist, den bisherigen ursächlichen Zusammenhang zu beeinflussen, kann dahinstehen. Die Frage, ob eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt ist, unterliegt, soweit es um den Eintritt einer Sperrzeit geht, auf jeden Fall der gerichtlichen Nachprüfung. Nicht die Erklärung der Beteiligten, daß eine betriebsbedingte Kündigung vorliegt, ist geeignet, den Kausalzusammenhang zu beeinflussen, sondern ausschließlich das tatsächliche Vorliegen der hierfür erforderlichen Gründe. Nur wenn Gründe vorliegen, die es rechtfertigen, eine betriebsbedingte Kündigung anzunehmen, stellt sich die Frage, ob hierdurch der bisherige Kausalzusammenhang weggefallen ist und dadurch möglicherweise zwischen dem Eintritt der Arbeitslosigkeit und der betriebsbedingten Kündigung kein ursächlicher Zusammenhang mehr besteht. Das kann hier jedoch nicht der Fall sein. Nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG liegen solche Gründe nicht vor.



-13-

Somit ist festzuhalten, daß die Arbeitslosigkeit des Klägers durch die gegen ihn ausgesprochene Kündigung und diese wiederum durch das vertragswidrige Verhalten des Klägers verursacht worden ist. Der Kläger hat diese Arbeitslosigkeit auch, wie es § 119 Abs 1 AFG erfordert, grobfahrlässig herbeigeführt. Das LSG hat den Begriff der groben Fahrlässigkeit nicht verkannt.

Da der Kläger, was keiner besonderen Darlegung bedarf, für sein Verhalten keinen wichtigen Grund hatte, sind an sich die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit von acht Wochen gegeben. Ob eine Herabsetzung der Sperrzeit auf vier Wochen gemäß § 119 Abs 2 AFG in Betracht kommt, weil eine Sperrzeit von acht Wochen nach den für ihren Eintritt maßgeblichen Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde, kann nicht abschließend entschieden werden.

Zuzustimmen ist dem LSG zunächst einmal darin, daß eine Herabsetzung der Sperrzeit im Hinblick auf das Verhalten des Klägers nicht gerechtfertigt erscheint. Er hat während des nur relativ kurzen Bestehens des Arbeitsverhältnisses fünfmal unentschuldigt gefehlt und ist trotz Abmahnungen nicht pünktlich gewesen. Dies spricht dagegen, daß der Eintritt der achtwöchigen Sperrzeit für ihn eine besondere Härte ist.

Zugestimmt werden muß dem LSG auch darin, daß es dem Eintritt einer Sperrzeit nicht entgegensteht, wenn das Arbeitsverhältnis des Klägers befristet gewesen sein sollte und der Kläger wegen dieser Befristung während des Ablaufs der Sperrzeit ohnehin ar-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



beitslos geworden wäre. Wie der Senat bereits entschieden hat (BSG SozR 4100 § 119 Nr 24) ist der Umfang der Dauer der verursachten Arbeitslosigkeit für den Eintritt einer Sperrzeit nicht erheblich. Allerdings wäre hiernach der Umfang der verursachten Arbeitslosigkeit bei der Frage zu berücksichtigen, ob eine Sperrzeit mit einer Regeldauer von acht Wochen nach den für ihren Eintritt maßgeblichen Tatsachen eine Härte bedeuten würde. Dies ist, wie dem § 119 Abs 2 Satz 2 AFG, der durch das Siebente Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20. Dezember 1985 - 7. AFG-ÄndG- (BGBl I 2484) eingefügt worden ist, entnommen werden kann, dann der Fall, wenn die Dauer der durch das Verhalten des Arbeitslosen verursachten Arbeitslosigkeit nicht mehr als die Hälfte der Regeldauer umfaßt (§ 119a AFG). Wenn das Arbeitsverhältnis des Klägers daher tatsächlich bis zum 23. Oktober 1983 befristet war, ist davon auszugehen, daß eine besondere Härte im Sinne von § 119 Abs 2 AFG in der hier maßgeblichen Fassung vom 22. Dezember 1981 vorliegt. Der Kläger hätte dann durch sein Verhalten eine Arbeitslosigkeit von weniger als die Hälfte der regelmäßigen Sperrzeit ausgelöst. Das LSG hat es daher zu Unrecht offen gelassen, ob das Arbeitsverhältnis tatsächlich befristet war. Es wird die hierfür erforderlichen Feststellungen noch nachzuholen haben. Sollte sich herausstellen, daß die vom Kläger behauptete Befristung bestand, hätte dies zur Folge, daß die Sperrzeit lediglich die halbe Regeldauer - also vier Wochen - umfaßt. Der § 119 Abs 2 Satz 2 Nr 1 AFG in der Fassung vom 20. Dezember 1985, wonach dies bewirkt, daß die Sperrzeit lediglich zwei Wochen umfaßt, ist insoweit noch nicht anzuwenden. Das 7. AFG-ÄndG hat sich nach seinem Artikel 13 keine Rückwir-



kung beigelegt. Es ist erst am 1. Januar 1986 in Kraft getreten. Das folgt auch aus § 242 f AFG, wonach § 119 Abs 2 Satz 2 AFG auch für Sperrzeiten gilt, die vor dem 1. Januar 1986 eingetreten sind, aber erst nach dem 31. Dezember 1985 enden.

Da hiernach die Revision auf jeden Fall unbegründet ist, soweit sie die Feststellung einer Sperrzeit von vier Wochen, beginnend mit dem 8. Oktober 1983 betrifft, war sie gemäß § 170 Abs 1 Satz 1 SGG in diesem Umfange zurückzuweisen. Der Umstand, daß der angefochtene Bescheid den Beginn der Sperrzeit statt auf den 11. Oktober bereits auf den 8. Oktober 1983 festgestellt hat, begünstigt den Kläger. Eine entsprechende Änderung des Bescheides ist, wie das LSG zutreffend erkannt hat, daher nicht möglich.

Soweit es die Frage angeht, ob die Sperrzeit um vier Wochen herabzusetzen ist, ist die Sache gemäß § 170 Abs 2 Satz 2 SGG an das LSG zurückzuverweisen, das auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu befinden haben wird.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

