

L 7/10 AL 119/04

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 13 AL 4032/01
Datum
18.03.2004
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 7/10 AL 119/04
Datum
15.04.2005
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 7a AL 48/05 R
Datum
02.08.2005
Kategorie
Urteil

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 18. März 2004 wird zurückgewiesen.

II. Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten der Klägerin.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Rechtmäßigkeit der Feststellung einer 12wöchigen Sperrzeit im Streit.

Die Klägerin war seit dem 14. Januar 2000 bei dem Zeitarbeitsunternehmen P. Team in O. in Vollzeit und unbefristet beschäftigt. Ausweislich der Arbeitsbescheinigung erzielte sie während der Dauer ihrer Beschäftigung Monatsentgelte zwischen 1.911,00 DM und 2.358,50 DM. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte sie am 15. Dezember 2000 zum 12. Januar 2001 und nahm am 15. Januar 2001 eine Tätigkeit als Montagehelferin bei der Firma C. S. GmbH in A-Stadt auf. Dieses Arbeitsverhältnis war bei Abschluss des Arbeitsvertrages bis zum 30. Juni 2001 befristet. Hier erzielte die Klägerin Monatsentgelte zwischen 2.767,51 DM und 3.072,67 DM; im Mai 2001 erhielt sie einschließlich einer Zahlung von 211,68 DM Urlaubsgeld 3.677,67 DM, im Juni 2001 einschließlich eines Betrages von 846,72 DM Urlaubsgeld sogar den Betrag von 3.975,88 DM. Von der Beklagten zu den Gründen der Kündigung angehört, erklärte die Klägerin, sie habe im Auftrag ihres früheren Arbeitgebers bei der C. S. GmbH gearbeitet und diese habe die Klägerin übernehmen wollen, wobei sie von einer längeren Beschäftigung ausgegangen sei. Die Beklagte hielt daraufhin telefonisch Rücksprache mit der Firma C. und erfuhr, dass das Arbeitsverhältnis mit der Leistungsempfängerin von Anfang an befristet gewesen sei. Mit Bescheid vom 6. September 2001 stellte die Beklagte daraufhin den Eintritt einer 12wöchigen Sperrzeit vom 1. Juli 2001 bis 22. September 2001 mit der Begründung fest, die Klägerin habe bei ihrer Kündigung voraussehen müssen, dass sie dadurch arbeitslos würde, denn sie habe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis selbst gekündigt, um in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Nach Abwägung der Interessen der Klägerin mit denen der Versichertengemeinschaft sei eine Sperrzeit festzusetzen.

Die Klägerin widersprach am 17. September 2001; zusammen mit ihr seien im Januar 2001 sieben Personen von der Zeitarbeitsfirma zu der C. S. GmbH gewechselt; es sei um eine Festanstellung gegangen, zumal die früher vom P. Team zu dieser Firma gewechselten Kollegen jeweils Festanstellungen erhalten hätten. Dass keine Weiterbeschäftigung erfolgt sei, beruhe auf der verschlechterten Auftragslage. Mit Bescheid vom 30. Oktober 2001 wies die Beklagte den Widerspruch zurück; es sei der Klägerin zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis bei der Firma P. Team so lange fortzusetzen, bis sie nahtlos ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis hätte eingehen können. Zu Gunsten der Klägerin sei auch kein wichtiger Grund ersichtlich, ebenso wenig sei vorliegend eine besondere Härte zu erkennen.

Mit am 27. November 2001 beim Sozialgericht Frankfurt am Main (SG) erhobener Klage verfolgte die Klägerin ihr Begehren weiter. Vom SG wurde eine Auskunft bei der Firma C. eingeholt, die am 24. November 2003 mitteilte, bereits im Mai 2001 habe festgestanden, das befristete Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht zu verlängern. Bei der Firma C. sei es nicht die Regel, befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete zu verwandeln, nur in wenigen Ausnahmefällen seien in der Vergangenheit befristete Anstellungsverhältnisse bis zu einem Zeitraum von 2 Jahren verlängert worden.

Mit Urteil vom 18. März 2004 gab das SG der Klage statt. Die Klägerin habe die Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig herbeigeführt und habe auch einen wichtigen Grund für ihr Verhalten gehabt. Nach der Lehre der wesentlichen Bedingung sei eine Bedingung dann als ursächlich

oder mitursächlich im Rechtssinne anzusehen, wenn sie im Verhältnis zu anderen Einzelbedingungen wegen ihrer besonderen Beziehung zum Erfolg zu dessen Eintritt wesentlich mitgewirkt habe. Der Begriff der rechtlich wesentlichen Bedingung sei ein Wertbegriff, der auch Billigkeitserwägungen umschließe. Unter Berücksichtigung dessen sei eine Ursächlichkeit bei einem Wechsel von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu verneinen, es sei denn, der Betroffene habe vernünftigerweise nicht mit einer Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses rechnen können (Bezugnahme auf das Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 9. Mai 2001 - [L 6 AL 1328/00](#)). Aus der Mitteilung der Firma C. S. GmbH lasse sich ableiten, dass eine längerfristige Beschäftigung der Klägerin nicht von vornherein ausgeschlossen gewesen sei. Die Klägerin habe auch nicht grob fahrlässig gehandelt, denn sie habe anfänglich durchaus mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses rechnen können, ihre Angaben seien insoweit glaubwürdig. Ohnehin sei allgemein in der Arbeitswelt bei Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses zumindest eine Probezeit üblich und auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 sowie des Gesetzes für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 würden zunehmend nur noch befristete Arbeitsverhältnisse angeboten. Dem Arbeitnehmer erschließe sich in der Regel nicht, aus welchen Gründen die Befristung erfolge und unter welchen Voraussetzungen eine Verlängerung erfolge oder eine unbefristete Weiterbeschäftigung eingegangen werde. Der Arbeitnehmer müsse dieses Risiko in der Regel auf sich nehmen, um überhaupt in ein Arbeitsverhältnis gelangen zu können. Die von einem Arbeitnehmer in der Arbeitswelt zunehmend geforderte Flexibilität und Risikobereitschaft könne bei ihrer Umsetzung nicht zum Vorwurf der groben Fahrlässigkeit gemacht werden. Zugunsten der Klägerin sei nach objektiven Gesichtspunkten somit ein wichtiger Grund zu bejahen, der nicht nur darin liege, dass ihr im neuen Arbeitsverhältnis ein erheblich höheres Arbeitsentgelt gezahlt worden sei, wovon auch die Versicherungsgemeinschaft profitiert hätte. Darüber hinaus hätte der Klägerin und der Versicherungsgemeinschaft daran gelegen sein müssen, das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin bei dem Zeitarbeitsunternehmen abzulösen - ein arbeitsmarktpolitisches Ziel, das neuerdings auch mit der Einrichtung von Personal-Service-Agenturen nach [§ 37 c SGB III](#) verstärkt verfolgt werde. Wegen der Entscheidungsgründe im Einzelnen wird auf das Urteil ergänzend Bezug genommen.

Gegen dieses ihr am 30. April 2004 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Beklagten vom 26. Mai 2004. Die Kündigungserklärung der Klägerin sei für den Eintritt der Arbeitslosigkeit am 1. Juli 2001 ursächlich und die Klägerin habe bei Abschluss des neuen Arbeitsvertrages keine begründete Aussicht auf eine Verlängerung haben können. Bei der wertenden Bestimmung der wesentlichen Ursache komme es auch nicht darauf an, dass die Klägerin ihren unbefristeten Arbeitsplatz in Erwartung einer Verbesserung der Vergütung gewechselt habe, denn diese wesentliche Verbesserung sei nur vorübergehend zu erreichen gewesen. Bei der allgemein ungünstigen wirtschaftlichen Situation im Jahre 2001 sei die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Arbeitslosigkeit bei Fristablauf höher als die Wahrscheinlichkeit einer Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses gewesen. Die Klägerin habe ihre Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt, da sie vernünftigerweise nicht damit rechnen dürfen, dass es zu einer Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses kommen würde. Schließlich habe die Klägerin auch keinen wichtigen Grund für die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses gehabt, da die durch den Arbeitsplatzwechsel eingetretene Verbesserung der finanziellen Lage der Klägerin nicht dauerhaft sicher gewesen sei. Der Klägerin sei die Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Firma P. Team zumutbar gewesen, um die Versicherungsgemeinschaft nicht mit Leistungen wegen Arbeitslosigkeit zu belasten. Die Vorschrift des [§ 37 c SGB III](#) sei im Übrigen erst mit Wirkung vom 1. Januar 2003 in Kraft getreten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 18. März 2004 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung war.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

Nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn 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, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind vorliegend nicht zu Lasten der Klägerin erfüllt, wie das SG im angefochtenen Urteil zutreffend und überzeugend ausgeführt hat, weshalb der Senat sich die Entscheidungsgründe zur Vermeidung von Wiederholungen zu eigen macht ([§ 153 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz - SGG -](#)).

Ergänzend weist der Senat darauf hin, dass die Klägerin unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Firma P. Team ein Anschlussarbeitsverhältnis bei der Firma C. S. GmbH hatte und damit im dazwischen liegenden Zeitraum auch nicht arbeitslos war. Da in [§ 121 Abs. 5 SGB III](#) ausdrücklich bestimmt ist, dass eine Beschäftigung nicht wegen ihrer Befristung unzumutbar ist, führt die Handhabung der Beklagten in derartigen Fällen zu einem Wertungswiderspruch, wenn sie aus dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages die Sperrzeitsanktion ableitet, zumal die Sperrzeiten nach dem Willen des Gesetzgebers einheitlich mit dem Tag nach dem leistungsbegründeten Ereignis beginnen sollen (so überzeugend Niesel, SGB III Kommentar, 3. Auflage 2005, § 144 Rz. 19 unter Hinweis auf BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 26). Der Klägerin ist darüber hinaus nicht vorzuwerfen, dass sie wegen der Befristung des neuen Arbeitsverhältnisses quasi "sehenden Auges" - gleichsam aufschiebend bedingt - das Risiko der Arbeitslosigkeit nach dem neuen Arbeitsverhältnis eingegangen und damit den Versicherungsfall bewusst herbeigeführt habe (dazu vgl. BSG, Urteil vom 26. Oktober 2004 - Aktenzeichen: [B 7 AL 98/03 R](#)). Denn zum einen teilt der Senat die Auslegung der Mitteilung des neuen Arbeitgebers vom 24. November 2003 durch das SG, dass nämlich keinesfalls eine Weiterbeschäftigung kategorisch ausgeschlossen gewesen ist. Zum anderen lässt sich die

Auffassung der Beklagten, dass angesichts der schlechten Wirtschaftslage generell eine gleichbleibende oder gar verbesserte Auftragslage bei der Firma C. S. GmbH habe ausgeschlossen werden müssen, für den Zeitraum des Arbeitsplatzwechsels nicht halten. Tatsächlich war die Arbeitsmarktentwicklung in den Jahren 1999 und 2000 nämlich durchaus positiv; seinerzeit wurde auch mit einem realen Wirtschaftswachstum von 2,5 Prozent (mittlere Variante) und einer Beschäftigungszunahme von 160.000 Erwerbstätigen bei einer gleichzeitigen Entlastung des Arbeitsmarkts durch Abnahme des Erwerbspersonenpotentials auf der Angebotsseite um 0,2 Mio. Personen gerechnet (siehe Bach/Koch/Kohler/Magvas/Spitznagel, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, H. 1 S. 5 ff.). Ferner hält der Senat die vom SG angedeutete Überlegung für zutreffend, dass der Gesetzgeber selbst dafür gesorgt habe, dass neue Arbeitsverhältnisse zunehmend nur noch befristet abgeschlossen werden und die vorliegende Praxis der Beklagten infolge dessen die Mobilität und Flexibilität von Arbeitnehmern gerade behindere, statt sie zu fördern; so ist daran zu erinnern, dass zum 1. Januar 2001 das "Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge" in Kraft getreten war, mit dem man den "Erfordernissen unternehmerischer Flexibilität" zwecks Abbaus "von Hemmnissen zur Erhöhung der Beschäftigung" entgegenkommen wollte (vgl. BR-Drucks. 665/03 v. 18. September 2003 - Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2003, S. 19).

Letztlich entscheidend ist nach Auffassung des erkennenden Senats in Fällen wie dem vorliegenden, dass die Auslegung der Sperrzeitregelung durch die Beklagte das Grundrecht der Arbeitslosen auf Freiheit der Berufswahl gem. [Art. 12 Abs. 1 GG](#) verletzen würde, welches die freie Wahl des Arbeitsplatzes garantiert und sich gegen alle staatlichen Maßnahmen richtet, welche diese Wahlfreiheit beschränken. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der Staat den Einzelnen am Erwerb eines zur Verfügung stehenden Arbeitsplatzes hindert oder ihn zur Annahme eines bestimmten Arbeitsplatzes zwingt (vgl. Leibholz/Rinck/Hesselberger, Grundgesetz-Kommentar, 33. Lfg. 1998, Art. 12 Rz. 86 unter Bezugnahme auf BVerfGE 84, 146; 92, 150; 96, 163). Dabei kann der besondere Freiheitsraum, den [Art. 12 Abs. 1 GG](#) sichern will, auch durch Vorschriften berührt werden, die infolge ihrer tatsächlichen Auswirkungen geeignet sind, die Freiheit der Berufswahl mittelbar zu beeinträchtigen, obwohl sie keinen unmittelbar berufsregelnden Charakter tragen (Leibholz/Rinck/Hesselberger, a.a.O., Rz. 371 m.w.N.). Um eine solche Norm handelt es sich nach Ansicht des erkennenden Senats aber bei [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) jedenfalls dann, wenn man der Auslegung der Beklagten folgt. Der Eingriff in die Berufsfreiheit wäre deshalb nur dann hinzunehmen, wenn er durch überwiegende Gemeinschaftsinteressen, zu denen auch besondere sozialpolitische Vorstellungen und Ziele gehören, gedeckt ist (vgl. dies., a.a.O., Rz. 411). Die hier einschlägige Variante des [§ 144 SGB III](#) soll die Versichertengemeinschaft vor willkürlicher Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen durch selbst herbeigeführte Versicherungsfälle schützen, weshalb die Regelung als solche grundsätzlich gerechtfertigt erscheint. Jedoch erfordert die von der Klägerin in Anspruch genommene "Grundrechtsaktivierung", dass nicht sie als Grundrechtsinhaber, sondern die Versichertengemeinschaft in derartigen Fällen wie dem vorliegenden ihre Interessen darlegen muss (so zu Recht Weber, Roland, Sperrzeit bei Anschlussarbeitsverhältnis, AuB 4/2004, S. 97 (99); siehe auch Schweiger, [NZS 2002, S. 97](#)). Dass der Versichertengemeinschaft durch das Verhalten der Klägerin aber tatsächlich ein - durch die Klägerin vorhersehbarer - Schaden entstanden sei, wurde von der Beklagten nicht dargetan und kann auch nicht generell unterstellt werden; denn das würde voraussetzen, dass verlassene Arbeitsplätze im Allgemeinen und der von der Klägerin verlassene Arbeitsplatz im Besonderen nicht wiederbesetzt werden bzw. wurde und dies der Klägerin hätte bewusst sein müssen. Davon kann indes keine Rede sein. Vorliegend ist deshalb kein Grund ersichtlich, der zugunsten der Versichertengemeinschaft gewichtiger ist als das Interesse der Klägerin an einer besser bezahlten Beschäftigung, die in der Regel zugleich ihre künftigen Vermittlungschancen verbessern dürfte, was wiederum im wohlverstandenen Interesse der Gemeinschaft liegt. Während diese Umstände zugleich zugunsten der Klägerin einen "wichtigen Grund" im Sinne des Gesetzes schaffen, vermag der Senat deshalb andererseits hier auch keine Fahrlässigkeit der Klägerin zu erkennen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und die Zulassung der Revision auf [§ 160 Abs. 2 Ziff. 1 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2008-10-31