

## L 6 AL 13/08

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
Hessisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
6

1. Instanz  
SG Kassel (HES)  
Aktenzeichen  
S 3 AL 2245/04

Datum  
07.12.2007  
2. Instanz  
Hessisches LSG  
Aktenzeichen  
L 6 AL 13/08

Datum  
22.06.2010  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Kassel vom 7. Dezember 2007 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander für beide Instanzen keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld wegen Eintritts einer 12-wöchigen Sperrzeit streitig.

Der 1974 geborene Kläger ist eritreischer Staatsangehöriger. Er war seit Mai 2000 in verschiedenen kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen tätig. Zuletzt bestand ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis als Taxifahrer zu der Firma Taxi-XY. GmbH in A-Stadt, vormals Firma ZZ. Taxi Betriebsführungs-GmbH, ab dem 19. Dezember 2002. Das Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 24. August 2004 aufgrund außerordentlicher Kündigung des Arbeitgebers vom selben Tag, dem Kläger ausgehändigt am 26. August 2004. Im Kündigungsschreiben führte die Firma Taxi-XY. GmbH aus, dem Kläger sei selbstverschuldet die Fahrerlaubnis entzogen worden und es bestehe keine Aussicht, diese innerhalb von 4 Wochen zurückzuerlangen. Der Ausspruch der Kündigung folge aus § 1 des Arbeitsvertrages. Die Entziehung der Fahrerlaubnis beruht auf einem Strafbefehl des Amtsgerichts A-Stadt vom 6. September 2004, mit dem eine Trunkenheitsfahrt des Klägers vom 6. August 2004 geahndet worden ist. Der Kläger meldete sich am 27. August 2004 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld.

Durch Bescheid vom 14. September 2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, in dem Zeitraum vom 25. August 2004 bis 16. November 2004 sei eine Sperrzeit eingetreten, während der sein Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe. Der Kläger habe seine Beschäftigung bei der Firma Taxi-XY. GmbH verloren, weil ihm die Fahrerlaubnis entzogen worden sei. Sein Verhalten stelle einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar und sei Anlass für die Kündigung gewesen. Die Sperrzeit umfasse das gesetzliche Normalmaß von 12 Wochen. Sie bedeute für den Kläger auch keine besondere Härte. Weiter mindere die Sperrzeit den Anspruch auf Arbeitslosengeld um 84 Tage. Im Übrigen bewilligte die Beklagte Arbeitslosengeld für die Zeit ab dem 17. November 2004.

Der Kläger erhob Widerspruch am 23. September 2004 und machte geltend, er habe nicht davon ausgehen können, dass er seinen Führerschein verlieren werde. Mit Widerspruchsbescheid vom 8. Oktober 2004 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Zur Begründung führte sie aus, dem Kläger sei die Fahrerlaubnis entzogen worden, wodurch er nicht mehr als Taxifahrer habe arbeiten können. Dies stelle einen gravierenden Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar und habe den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst. Der Kläger habe damit die eingetretene Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt und aufgrund seines vertragswidrigen Verhaltens damit rechnen müssen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Weiter könne sich der Kläger nicht auf einen wichtigen Grund für sein Verhalten berufen und der Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit stelle für ihn auch keine besondere Härte dar. Die Sperrzeit umfasse die Zeit vom 25. August 2004 bis 16. November 2004, während der der Leistungsanspruch ruhe. Die Dauer des Leistungsanspruches mindere sich um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer. Für den Kläger bedeute dies eine Minderung der Anspruchsdauer um 84 Tage.

Gegen die außerordentliche Kündigung hatte der Kläger am 17. September 2004 vor dem Arbeitsgericht A-Stadt Kündigungsschutzklage erhoben (Az. xxxxx). Dort schlossen er und sein Arbeitgeber am 15. Oktober 2004 einen Vergleich dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist mit Ablauf des 30. September 2004 aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger, betriebsbedingter Kündigung sein Ende gefunden hat.

Mit der am 5. November 2004 gegen den Widerspruchsbescheid der Beklagten erhobenen Klage verfolgte der Kläger sein Begehren weiter und trug im Wesentlichen vor, eine Sperrzeit gemäß [§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1](#) des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (SGB III) komme nur im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung in Betracht. Sofern jedoch die Kündigung personenbedingt oder betriebsbedingt ausgesprochen worden sei, habe der Arbeitnehmer keinen Anlass für den Eintritt einer Sperrzeit gegeben. Hier liege eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen vor. Dafür spreche zunächst der vor dem Arbeitsgericht geschlossene Vergleich. Dessen ungeachtet sei zu berücksichtigen, dass ein außerhalb der Arbeitszeit liegender Verkehrsverstoß zu dem Kündigungsgrund geführt habe, so dass es an einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten fehle. Der Entzug der Fahrerlaubnis stelle deshalb einen betriebsbedingten Grund für den Ausspruch der Kündigung dar. Hilfsweise rügte der Kläger, die Sperrzeit sei von der Beklagten unzutreffend auf den Zeitraum vom 25. August bis 16. November 2004 festgelegt worden. Vielmehr beginne die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründe. Dieses Ereignis sei hier der Entzug der Fahrerlaubnis, so dass die Sperrzeit bereits am 6. August 2004 beginne und mit dem 28. Oktober 2004 ende. Weiter Hilfsweise wendet sich der Kläger gegen die Festsetzung einer Sperrzeit von 12 Wochen.

Demgegenüber führte die Beklagte im Wesentlichen aus, der Kläger sei als Taxifahrer beschäftigt gewesen. Für eine solche Tätigkeit sei es unabdingbar, dass der Arbeitnehmer im Besitz einer Fahrerlaubnis sei. Dementsprechend müsse es jedem Arbeitnehmer klar sein, dass er seinen Arbeitsplatz verlieren werde, wenn ihm die entsprechende Fahrerlaubnis entzogen werde. Hier sei dem Kläger die Fahrerlaubnis wegen des Führens eines Pkw unter Alkoholeinfluss entzogen worden. Es sei zu unterstellen, dass dem Kläger die Konsequenz, der Entzug des Führerscheins, bewusst gewesen sei. Wegen der Schwere des Vergehens hätte es auch keiner Abmahnung durch den Arbeitgeber bedurft. Soweit vor dem Arbeitsgericht die Kündigung vergleichsweise in eine betriebsbedingte Kündigung umgewandelt worden sei, entfalle der ursächliche Grund für die Kündigung dadurch nicht. Letztlich richte sich der Beginn einer Sperrzeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses und dem damit verbundenen Eintritt der Arbeitslosigkeit.

Das Sozialgericht hat die Akte des Arbeitsgerichts A-Stadt xxxxx beigezogen und sodann durch Urteil vom 7. Dezember 2007 den angefochtenen Bescheid vom 14. September 2004 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. Oktober 2004 aufgehoben sowie die Beklagte verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 25. August bis 16. November 2004 in gesetzlichem Umfang zu gewähren. Zur Begründung hat das Sozialgericht ausgeführt, eine private Trunkenheitsfahrt und der daraus resultierende befristete Verlust der Fahrerlaubnis stellten kein arbeitsvertragswidriges Verhalten dar. Der Sperrzeitatbestand setze eine verhaltensbedingte Kündigung voraus. Personen- und betriebsbedingte Kündigungen seien dagegen sperrzeitneutral. Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung sowie dem arbeitsgerichtlichen Schrifttum liege im Fahrerlaubnisentzug anlässlich von Trunkenheit am Steuer auf einer Privatfahrt ausschließlich ein personenbedingter Grund vor. Ob aus [§ 1](#) des Arbeitsvertrages ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund abgeleitet werden könne, bedürfe keiner Entscheidung. Ein Arbeitnehmer sei in der Gestaltung seines Privatlebens grundsätzlich frei. Auf den außerdienstlichen Bereich einwirkende Vertragspflichten bedürften einer besonderen Rechtsgrundlage, um zu kündigungsrechtlichen Konsequenzen führen zu können (Hinweis auf Sozialgericht Stuttgart, Urteil vom 18. Juli 2007, [S 20 AL 7291/05](#)). Der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteil vom 6. März 2003, [B 11 AL 69/02 R](#)) vermöge die Kammer deshalb nicht zu folgen. Im Übrigen ergäben sich Zweifel im Hinblick auf die Anwendung von [§ 1](#) des Arbeitsvertrages daraus, dass dieser lediglich eine Regelung für den langfristigen Verlust der Fahrerlaubnis oder einem Fahrverbot enthalte, während hier lediglich ein befristetes Fahrverbot ausgesprochen worden sei. Doch selbst für den Fall, dass eine private Trunkenheitsfahrt mit befristetem Entzug der Fahrerlaubnis im Grundsatz einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstelle, könne dies vorliegend nicht zur Feststellung einer 12-wöchigen Sperrzeit führen, weil es an einer schriftlichen Abmahnung fehle. Eine solche Abmahnung sei hier nicht entbehrlich gewesen. Insoweit sei zu berücksichtigen, dass sich der Kläger während des seit Februar 2002 bestehenden Arbeitsverhältnisses als Taxifahrer offenbar nichts habe zu Schulden kommen lassen. Die in der Abmahnung liegende Warnfunktion werde im Übrigen nicht durch [§ 1](#) des Arbeitsvertrages ersetzt.

Gegen dieses der Beklagten am 4. Januar 2008 zugestellte Urteil richtet sich die am 21. Januar 2008 vor dem Hessischen Landessozialgericht eingelegte Berufung. Sie trägt vor, das Urteil des Sozialgerichts stehe im Widerspruch zu der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts in den Urteilen vom 25. August 1981 ([7 RA 44/80](#)) und vom 6. März 2003 ([B 11 AL 69/02 R](#)). Danach ergebe sich aus dem Stand der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und Lehre die Notwendigkeit, anhand des Gegenstands und des Inhalts des Arbeitsvertrages sowie der konkreten Interessenlage zu prüfen, ob in einer privaten Trunkenheitsfahrt des Arbeitnehmers ein arbeitsvertragswidriges Verhalten zu sehen sei, das Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe. Im vorliegenden Fall habe der konkrete Arbeitsvertrag eine Pflicht des Klägers zur Erhaltung seiner Fahrerlaubnis und die Kündigungsmöglichkeit bei Verletzung dieser Pflicht vorgesehen. Daraus folge, dass der Kläger gehalten gewesen sei, nicht nur während der Arbeitszeit auf Alkohol zu verzichten bzw. nicht mit Restalkohol zur Arbeit zu erscheinen, sondern sich auch in der Freizeit so zu verhalten, dass er im Besitz der Fahrerlaubnis bleibe. Mithin habe sich die arbeitsvertragliche Pflicht auch auf den außerdienstlichen Bereich erstreckt, so dass der Kläger entgegen der Annahme des Sozialgerichts insoweit gerade nicht in der Gestaltung seines Privatlebens frei gewesen sei. Weiter sei die in [§ 1](#) des Arbeitsvertrages enthaltene Regelung über den langfristigen Verlust der Fahrerlaubnis nicht unklar. Insoweit ergebe sich bereits aus dem allgemeinen Sprachgebrauch, dass ein Entzug der Fahrerlaubnis für 11 Monate als langfristig angesehen werden müsse. Unabhängig von der arbeitsvertraglichen Vereinbarung könne nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts die Kündigung als verhaltensbedingte fristlose oder ordentliche Kündigung auch sperrzeitbegründend sein, wenn der Kläger durch sein Verhalten Nebenpflichten seines Arbeitsvertrages verletzt habe. Bei einem Berufskraftfahrer sei der Besitz der Fahrerlaubnis Geschäftsgrundlage für die Erfüllung des Arbeitsvertrages. Die Annahme einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, ein Verhalten zu unterlassen, das die Grundlage der Vertragserfüllung beseitige, enthalte keine unverhältnismäßige Einwirkung des Arbeitsrechts auf die private Lebensgestaltung von Arbeitnehmern. Im Ergebnis seien die Voraussetzungen des [§ 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III](#) für den Eintritt der Sperrzeit erfüllt.

Die Beklagte beantragt,  
das Urteil des Sozialgerichts Kassel vom 7. Dezember 2007 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,  
die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger trägt vor, die Beklagte habe sich mit dem im angefochtenen Urteil erwähnten Urteil des Sozialgerichts Stuttgart nicht auseinandergesetzt. Das Sozialgericht Stuttgart habe zutreffend herausgearbeitet, dass das Bundessozialgericht mit seiner Rechtsprechung die unterschiedlichen Prüfungsstufen, nämlich Kündigungsgrund und Interessenabwägung, vermischt habe. Die Interpretation der Beklagten, er sei verpflichtet gewesen, nicht nur während der Arbeitszeit auf Alkohol zu verzichten, sondern sich auch in seiner Freizeit so

zu verhalten, dass er im Besitz der Fahrerlaubnis bleibe, gehe zu weit, weil sie gegen die allgemeine Handlungsfreiheit jedes Bürgers verstoße. Der Kläger vertritt im Ergebnis die Auffassung, angesichts der weiten Fassung von § 1 des Arbeitsvertrages sei sein außerdienstliches Verhalten nicht vertragswidrig gewesen, so dass lediglich eine personenbedingte Kündigung in Betracht gekommen sei, die aber sperrzeitneutral sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Akte der Beklagten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß §§ 143 und 144 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß § 151 Abs. 1 SGG eingelegt worden.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Das Sozialgericht hat der Klage zu Unrecht durch Urteil vom 7. Dezember 2007 stattgegeben. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 14. September 2004 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. Oktober 2004 ist nicht zu beanstanden.

Nach § 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III in der in der Zeit vom 6. August bis 31. Dezember 2004 geltenden und hier anzuwendenden Fassung (a. F.) tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Nach § 144 Abs. 2 SGB III beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Entgegen der Ansicht des Sozialgerichts ist von einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Klägers auszugehen, das hier auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigte. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. Urteil vom 6. März 2003, B 11 AL 69/02 R) kann sich das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung zum einen aus einer Vertragsklausel im Arbeitsvertrag und zum anderen aus einer Verletzung von Nebenpflichten (als Schutz- und Erhaltungspflichten) des Arbeitsvertrages ergeben. Für den Fall einer privaten Trunkenheitsfahrt eines Berufskraftfahrers hat das Bundessozialgericht mit der genannten Entscheidung entschieden, dass ein solches Fehlverhalten erheblich sein kann, wenn der Vertrauensbereich des Arbeitsverhältnisses berührt ist. Insoweit kommt es auf das konkrete Arbeitsverhältnis sowie die konkrete Interessenlage an. Weiter ist zu berücksichtigen, ob erstmaliges oder wiederholtes Fehlverhalten vorliegt bzw. ob früher eine Abmahnung ausgesprochen worden ist. Weiter sind im Rahmen der Prüfung der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der Größe des Betriebs Umsetzungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs zu prüfen. Bei einem Berufskraftfahrer ist der Besitz der Fahrerlaubnis Geschäftsgrundlage für die Erfüllung des Arbeitsvertrages und in der Bejahung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, ein Verhalten zu unterlassen, das die Grundlage der Vertragserfüllung beseitigt, ist keine unangemessene unverhältnismäßige Einwirkung des Arbeitsrechts auf die private Lebensgestaltung von Arbeitnehmern zu sehen. Entscheidend ist für den Eintritt einer Sperrzeit nicht der Entzug der Fahrerlaubnis, sondern das zu dieser Maßnahme führende Verhalten des Betroffenen. Unter Berücksichtigung dieses von dem Bundessozialgericht aufgestellten Prüfungsmaßstabs, den auch der erkennende Senat zu Grunde legt, ist von einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Klägers auszugehen. Zum einen verstieß er mit der privaten Trunkenheitsfahrt gegen § 1 S. 9 des Arbeitsvertrages, wonach der Kläger verpflichtet war, sich im Straßenverkehr so zu verhalten, dass er nicht Gefahr läuft, seine gültige Fahrerlaubnis zu verlieren. Diese Verpflichtung bezog sich erkennbar nicht nur auf das Führen von Kraftfahrzeugen im Rahmen der Arbeitstätigkeit, sondern auch auf den Privatbereich. Die arbeitsvertragliche Regelung ist auch verhältnismäßig, weil der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten ausschließlich mit gültiger Fahrerlaubnis erfüllen konnte. Das konkrete Arbeitsverhältnis bezog sich auf das Führen eines Taxis. Insofern ergibt eine Interessenabwägung, dass sich die Verpflichtung bezogen auf den Erhalt der Fahrerlaubnis auch auf den Privatbereich erstreckte, ohne dass dies als unangemessene Einwirkung auf die private Lebensgestaltung anzusehen ist. Unabhängig von § 1 S. 9 des Arbeitsvertrages bestand für den Kläger aufgrund des Arbeitsverhältnisses als Nebenpflicht bzw. Erhaltungspflicht die Verpflichtung, alles zu unterlassen, was zur Beseitigung der Geschäftsgrundlage des Arbeitsvertrages, nämlich der Besitz der entsprechenden Fahrerlaubnis, führt. Aufgrund des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens war der Arbeitgeber auch berechtigt, das Arbeitsverhältnis außerordentlich - verhaltensbedingt - zu kündigen. Insoweit war dem Arbeitgeber eine weitere Beschäftigung nicht zuzumuten. Zum einen ist die Personenbeförderung als besonders sensibler Bereich einer Tätigkeit als Berufskraftfahrer anzusehen. Trunkenheitsfahrten - auch im Privatbereich - beeinträchtigen das Vertrauensverhältnis. Zum anderen sind hier Umsetzungsmöglichkeiten, wie sie beispielsweise für einen Lkw-Fahrer in einem größeren Betrieb denkbar sind (z.B. Tätigkeit im Lager bzw. im Rahmen der Beladung und Entladung von Lkw), nicht ersichtlich. Ein Taxifahrer kann nur für das Führen eines Taxis eingesetzt werden. Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger über anderweitige Kenntnisse und Fähigkeiten (beispielsweise kaufmännischer Art) verfügt, die ihn in der Büroorganisation des Betriebes einsetzbar machen. Zudem hat der Kläger im Termin zur mündlichen Verhandlung auf Nachfrage angegeben, dass es sich bei seinem Arbeitgeber um einen kleinen Taxibetrieb mit lediglich etwa 4 bis 5 Fahrern gehandelt hat, was ebenfalls gegen eine Umsetzungsmöglichkeit spricht. Angesichts des arbeitsvertragswidrigen Verstoßes bestand entgegen der Ansicht des Sozialgerichts auch nicht das Erfordernis einer vorherigen Abmahnung. Im Übrigen müssen für den Eintritt einer Sperrzeit allein die objektiven Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung vorgelegen haben mit der Folge, dass es hier auf eine etwaige Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) durch den Arbeitgeber nicht ankommt (der Kläger hat in der Kündigungsschutzklage angegeben, seinen Arbeitgeber am 7. August 2004 von dem Vorfall unterrichtet zu haben, die Kündigung datiert vom 24. August 2004).

Soweit das Sozialgericht unter Hinweis auf Kommentarliteratur (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 10. Auflage, Bd. 51 § 1 KSchG, Rn. 158/164) die Auffassung vertreten hat, bei Verlust der Fahrerlaubnis aufgrund einer privaten Trunkenheitsfahrt komme nur eine personenbedingte Kündigung in Betracht, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Diese Kommentierung stützt sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der jedoch ein solcher Grundsatz nicht entnommen werden kann. Im Urteil vom 5. Juni 2008 (2 AZR 984/06) hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, es sei allgemein anerkannt, dass der Verlust einer Fahrerlaubnis bei einem Kraftfahrer einen personenbedingten Grund zur Kündigung und sogar einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen könne. Hiermit ist jedoch nicht zum Ausdruck gebracht worden, dass stets nur ein personenbedingter Grund und nicht auch zugleich ein verhaltensbedingter Grund in Betracht kommt, denn das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung weiter ausgeführt, die ausgesprochene Kündigung sei nicht mehr unter verhaltensbedingten Gesichtspunkten zu prüfen gewesen, weil der Arbeitgeber zum einen die behaupteten Vertragspflichtverstöße nicht substantiiert in den Kündigungsschutzprozess eingeführt und zum anderen den Betriebsrat ausdrücklich und

ausschließlich nur zu einer personenbedingten Kündigung angehört habe. Daraus kann abgeleitet werden, dass das Bundesarbeitsgericht eine grundsätzlich in Betracht gekommenen Prüfung der Kündigung unter verhaltensbedingten Gesichtspunkten lediglich aufgrund der Umstände des Einzelfalls nicht vorgenommen hat. Dessen ungeachtet ist der Senat nicht an die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit gebunden und hat eine eigene Prüfung der Kündigungsmöglichkeit unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten vorzunehmen. Soweit das Sozialgericht Stuttgart (Urteil vom 18. Juli 2007, [a.a.O.](#)) abweichend von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entschieden hat, die private Trunkenheitsfahrt eines Berufskraftfahrers mit Entzug der Fahrerlaubnis stelle in der Regel kein arbeitsvertragswidriges Verhalten dar, vermag der Senat dem aus den ausgeführten Gründen nicht zu folgen. Hierauf kommt es jedoch vorliegend auch nicht an, denn man gelangt auch dann zu dem Ergebnis, dass der Sperrzeitatbestand erfüllt ist, wenn der Rechtsstandpunkt des Sozialgerichts Stuttgart eingenommen wird. Auch das Sozialgericht Stuttgart bejaht nämlich einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund, sofern der Arbeitnehmer sich vertragswidrig verhalten hat. Dies ist in dem von dem Sozialgericht entschiedenen Fall nur deshalb verneint worden, weil der Arbeitsvertrag lediglich eine dienstliche Alkoholabstinenz einschließlich Vermeidung von Restalkohol vorsah und nicht auch eine Regelung für den Privatbereich. Vorliegend sah § 1 S. 9 des Arbeitsvertrages jedoch die Pflicht des Klägers vor, sich im Straßenverkehr so zu verhalten, dass er nicht Gefahr läuft, seine Fahrerlaubnis zu verlieren, ohne dass diese Pflicht auf den dienstlichen Bereich beschränkt war. Darüber hinaus kann hier der verhaltensbedingte Kündigungsgrund aus § 1 S. 8 des Arbeitsvertrages abgeleitet werden, der folgenden Wortlaut hat: "Beim langfristigen Verlust der Fahrerlaubnis oder beim Fahrverbot verliert der Arbeitnehmer automatisch seinen Arbeitsplatz." Diese Regelung ist nicht unklar, es werden für den Verlust des Arbeitsplatzes zwei konkrete Alternativen, der langfristige Verlust der Fahrerlaubnis einerseits und das Fahrverbot andererseits, genannt. Wird dies in der Gesamtschau gelesen (ein Fahrverbot kann nur im Minimum einen Monat und im Maximum 3 Monate betragen, vgl. [§ 25 Abs. 1 Straßenverkehrsgesetz - StVG](#)), so werden sowohl kurzzeitige Hinderungsgründe, ein Fahrzeug zu führen, als auch der Entzug der Fahrerlaubnis erfasst. Jedenfalls unterfällt der Entzug der Fahrerlaubnis für die Dauer von 10 Monaten ohne Weiteres dieser vertraglichen Regelung. Das Sozialgericht hat im Übrigen unzutreffend angenommen, hier sei lediglich ein befristetes Fahrverbot ausgesprochen worden. Nach dem Strafbefehl des Amtsgerichts A-Stadt vom 6. September 2004 ist die Fahrerlaubnis entzogen und die Verwaltungsbehörde angewiesen worden, für die Dauer von 10 Monaten keine neue Fahrerlaubnis auszustellen. Im Ergebnis stellt die private Trunkenheitsfahrt des Klägers ein arbeitsvertragswidriges, die außerordentliche Kündigung rechtfertigendes Verhalten dar. Hierdurch hat der Kläger seine Arbeitslosigkeit auch schuldhaft herbeigeführt. Verschulden ist ggf. zu verneinen im Falle einer Alkoholkrankheit oder einer Rauschtat (BSG vom 6. März 2003, [a.a.O.](#)). Hier sind weder für eine Alkoholkrankheit noch für eine Rauschtat Anhaltspunkte ersichtlich. Insbesondere steht der Annahme einer Rauschtat die ermittelte Blutalkoholkonzentration von 0,78 ‰ entgegen. Im Übrigen musste dem Kläger klar sein, dass er durch eine Trunkenheitsfahrt seinen Führerschein verlieren und deshalb seine Arbeitstätigkeit nicht mehr ausüben kann, so dass von grob fahrlässiger Herbeiführung der Arbeitslosigkeit auszugehen ist. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt wird (vgl. [§ 45 Abs. 2 S. 3 Nr. 3](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch, Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz, SGB X). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Der Kläger kann sich weiter nicht auf einen wichtigen Grund für sein Verhalten berufen. Der in [§ 144 Abs. 1 S. 1 SGB III](#) a. F. enthaltene unbestimmte Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist im Gesetz nicht weiter definiert und im Einzelfall unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeit zu bestimmen (vgl. Niesel, 5. Auflage, SGB III, § 144 Rdnrn. 2, 112, 120 ff.). Die in [§ 144 Abs. 1 S. 1 SGB III](#) a. F. getroffene Sperrzeitregelung beruht auf dem Grundgedanken, dass die Versichertengemeinschaft nicht für Risikofälle eintreten muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft (BSG, Urteil v. 13. August 1986, Az. [7 RA-R 1/86](#) = SozR 4100 § 119 Nr. 28 m.w.N.). Eine Sperrzeit soll allgemein nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dies ist hier zu bejahen, weil dem Kläger das Unterlassen einer Fahrt in alkoholisiertem Zustand ohne weiteres zumutbar war. Vorliegend sind weiter die Voraussetzungen der Härteklausel des [§ 144 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 b](#) SGB III nicht erfüllt. Nach dieser Vorschrift halbiert sich die Regelsperrzeit auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeutet. Diese gesetzliche Regelung entzieht sich grundsätzlich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalles vorzunehmen (vgl. BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002, Az. [B 7 AL 136/01 R](#) = SozR 3-4300 § 144 Nr. 12 m.w.N.). Eine besondere Härte liegt vor, wenn nach den Umständen des Einzelfalles die Regeldauer im Hinblick auf die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (Niesel, a.a.O., § 144, Rdnr. 159). Das Vorliegen einer besonderen Härte ist von Amts wegen zu prüfen, ein Ermessens- oder Beurteilungsspielraum ist hierbei nicht eingeräumt. Die Voraussetzungen einer besonderen Härte sind vorliegend nach Auffassung des Senates nicht erfüllt. Zwar nimmt Niesel (a.a.O., § 144 Rn. 48) an, dass sich in Fällen der Trunkenheitsfahrt eines Berufskraftfahrers die Sperrzeit als zusätzliche Strafe auswirke und deshalb in der Regel von einem Fall der besonderen Härte auszugehen sei. Dem vermag der Senat jedoch bereits deshalb nicht zu folgen, weil die Berücksichtigung von strafrechtlichen Folgen im Rahmen der Prüfung einer besonderen Härte zu einer arbeitsförderungsrechtlichen Privilegierung strafbewehrten Verhaltens führen würde (so auch LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. Juli 2002, [L 1 AL 134/01](#)).

Sind nach alledem die Voraussetzungen für eine Sperrzeit im Umfang von 12 Wochen erfüllt, ist diese von der Beklagten zutreffend auf die Zeit vom 25. August bis 16. November 2004 festgelegt worden. Gemäß [§ 144 Abs. 2 S. 1 SGB III](#) beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Abzustellen ist auf den Beginn der Beschäftigungslosigkeit im leistungsrechtlichen Sinn; eine Sperrzeit beginnt mithin am Tag nach dem tatsächlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses, wobei nachträgliche abweichende Festlegungen, bspw. die Bestimmung eines späteren Endes des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs, außer Betracht bleiben (Niesel, a.a.O. § 144 Rdnrn. 143 ff.). Nach dem Vortrag des Klägers sind er und sein Arbeitgeber übereinstimmend von dem Ablauf des 24. August 2004 als Beendigungszeitpunkt aufgrund der Kündigung ausgegangen. Dementsprechend beginnt die Sperrzeit mit dem 25. August 2004. Die Sperrzeit führt im Übrigen zu einer Minderung der Anspruchsdauer um 84 Tage (vgl. [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#)).

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

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des [§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG](#) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2010-10-26