

L 7 AL 2575/05

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7

1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 11 AL 3164/01

Datum
04.05.2005

2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 AL 2575/05

Datum
24.05.2007

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 4. Mai 2005 wird zurückgewiesen. Die Klage gegen den Bescheid vom 23. Juli 2001 wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen die Ablehnung der Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) wegen des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit in der Zeit vom 24. Mai bis 15. August 2001.

Die am 1953 geborene Klägerin war zwischen 1979 und März 2001 bei der Firma P. , einer Lackfabrik, in W. als Sachbearbeiterin für den Einkauf beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde aus betriebsbedingten Gründen zum 31. Mai 2001 gekündigt gegen Zahlung einer Abfindung von 45.000,- DM. Die Klägerin meldete sich daraufhin am 2. April 2001 arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Alg, welches sie ab 1. April 2001 bezog. Am 1. Mai 2001 trat die Klägerin eine Beschäftigung als Sachbearbeiterin bei der Firma K. GmbH an. Der Arbeitsvertrag vom 28. April 2001 enthält in § 1 hinsichtlich der Vertragsdauer folgende Regelung: "Die Zeit vom 01.05 bis 31.07.01 gilt als Probezeit. Das eingegangene Vertragsverhältnis endet ohne besondere Kündigung grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Probezeit. Das Recht der Vertragspartner, das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Probezeit beiderseits im 1. Monat mit einer Frist von 2 Wochen, im 2. und 3. Monat mit einer Frist von 4 Wochen zu kündigen, bleibt hiervon unberührt. Bei stillschweigender Weiterbeschäftigung über die vereinbarte Probezeit hinaus geht das Probearbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über." Die Klägerin kündigte dieses Arbeitsverhältnis am 23. Mai 2001 fristlos und meldete sich am 25. Mai 2001 erneut arbeitslos. Zur Begründung gab sie an, trotz branchenfremder Vorkenntnisse (Einkauf, Materialwirtschaft) habe sie keine Chance auf eine gründliche Einarbeitung (telefonischer Verkauf von Naturprodukten etc.) gehabt. Sie sei bereits in der zweiten Woche mit der Urlaubsvertretung konfrontiert worden für den gesamten Geschäftsablauf. Mit den anwesenden Kolleginnen habe sie das Problem erörtert; die Geschäftsführung sei zu der Zeit im Urlaub gewesen.

Der Arbeitgeber gab hierzu in einer schriftlichen Erklärung vom 2. Juli 2001 an, die Klägerin sei als Sachbearbeiterin der Auftragsabwicklung und Vertretung für die Buchhaltung eingestellt worden; die vereinbarte Probezeit von drei Monaten sei als Einarbeitungszeit vorgesehen worden. In den ersten Tagen sei der Klägerin die Adressenerfassung am PC erläutert und die Erfassung der Aufträge erklärt worden. Nach circa zwei Tagen sei sie in der Lage gewesen, selbständig schriftlich vorliegende Adressen von Interessenten in die EDV-Anlage einzugeben und die Adresse auszudrucken. Zeitgleich habe sie gelernt, schriftliche Aufträge in die EDV-Anlage einzugeben und die daraus resultierenden Auftragsbestätigungen auszudrucken. Nach drei Wochen sei sie noch nicht in der Lage gewesen, die fernmündlich aufzunehmenden Adressen und Aufträge direkt in die EDV-Anlage einzugeben. Ihre Probleme seien erkannt und sie sei schonend behandelt worden, damit sie möglichst bald die fernmündlich aufgenommenen Aufträge in die EDV-Anlage hätte eingeben können. In der Woche vom 21. bis 26. Mai 2001 habe sich die Geschäftsleitung in der Näherei der Firma in U. aufgehalten, der ständige Kontakt zum Büro sei aber mittels Telefon und Fax sichergestellt gewesen. Es sei der Klägerin ohne Weiteres möglich gewesen, sich mit der Geschäftsleitung in Verbindung zu setzen. In dieser Woche sei nur ein geringer Auftragseingang erfolgt; der geringe Arbeitsanfall sei von einer Mitarbeiterin genutzt worden, die Geschäftsabläufe in ihrer Gesamtheit zu erläutern. Ferner habe die Mitarbeiterin der Klägerin die Erstellung von sog. Direktrechnungen erklärt, damit sie dies während des Urlaubs dieser Mitarbeiterin selbstständig erledigen könne. Es sei zu keiner Zeit von der Klägerin erwartet worden, nach zwei Wochen die gesamten Arbeitsabläufe zu beherrschen und für alle Geschäftsabläufe Urlaubsvertretung zu erledigen.

In einer Stellungnahme vom 6. Juni 2001 führte der behandelnde Arzt der Klägerin, Dr. S. (Allgemeinarzt und Chiroprapeut) aus, die

Klägerin könne Arbeiten mit großem Leistungsdruck und solche mit unzureichender Einarbeitung nicht mehr verrichten; bei sehr hohem Leistungsstress träten immer wieder Magenprobleme auch; außerdem bestünden Wirbelsäulenprobleme.

Mit Bescheid vom 18. Juli 2001 stellt die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 24. Mai 2001 bis 15. August 2001 fest. Durch Bescheid vom 23. Juli 2001 wurde der Kläger Alg ab dem 16. August 2001 weiterbewilligt. Der von der Klägerin gegen den Bescheid vom 18. Juli 2001 erhobene Widerspruch wurde damit begründet, durch den Sperrzeitbescheid werde sie für ihre Risikobereitschaft, nach 22 Jahren der Tätigkeit im Einkauf und der Materialwirtschaft eine Stelle im Verkauf von Naturwaren anzunehmen, bestraft. Im Zeitpunkt ihrer Kündigung habe keine Rückfragemöglichkeit beim Arbeitgeber bestanden; das Ehepaar Ki. habe sich zu diesem Zeitpunkt in U. aufgehalten, und weder ihr noch ihren unmittelbaren Arbeitskollegen sei eine Telefon- oder Faxnummer von dort bekannt gewesen. Sie weise auch darauf hin, dass sie von Mitte Januar bis Ende März wegen wieder aufgetretener Magenprobleme bei Frau Dr. B. in Behandlung gewesen sei. Bei einem Lehrgang des Arbeitsamts Br. sei ihr zudem gesagt worden, dass bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit keine rechtlichen Nachteile drohten. Mit Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 9. August 2001 wurde der Widerspruch zurückgewiesen.

Am 6. September 2001 hat die Klägerin dagegen Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben und zur Begründung vorgetragen, es habe eine stufenweise Einarbeitung in das ihr neue Arbeitsgebiet erfolgen sollen. Entgegen der Aussagen ihres Arbeitgebers habe sie sich jedoch schnell überfordert gefühlt. Da auch die "Chemie" zwischen ihr und den neuen Kolleginnen nicht gestimmt habe, seien zu der Überforderung noch gesundheitliche Probleme hinzugekommen. Sie habe sich deshalb außerstande gesehen, das Beschäftigungsverhältnis weiter zu führen. Außerdem sei ihr während eines Bewerberseminars beim Jobclub Br. mitgeteilt worden, dass man innerhalb der Probezeit das Arbeitsverhältnis jederzeit lösen könne, ohne dass dies zu Nachteilen führe.

Mit Urteil vom 4. Mai 2005 hat das SG die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Festsetzung einer Sperrzeit von zwölf Wochen sei rechtlich nicht zu beanstanden, da die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe, ohne für ihr Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Zunächst habe die Klägerin - zwischen den Beteiligten unstreitig - das Beschäftigungsverhältnis durch eigene fristlose Kündigung gelöst und dadurch den Eintritt der Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Hierfür sei ein wichtiger Grund nicht zwingend ersichtlich. Der Arbeitgeber habe insoweit mitgeteilt, dass für die Klägerin eine schrittweise Einarbeitung von drei Monaten vorgesehen gewesen sei. Zwar möge die Klägerin sich subjektiv durch die ihr tatsächlich übertragenen Aufgaben überfordert gefühlt haben, es gebe jedoch objektiv keinen Anhalt dafür, dass seitens des Arbeitgebers von ihr Aufgaben unmittelbar verlangt worden wären, die sie nicht oder noch nicht hätte erfüllen können. Jede Einarbeitung in ein neues Arbeitsgebiet sei mit neuen Aufgaben und insoweit auch mit einer erhöhten Inanspruchnahme verbunden, ohne dass dem Arbeitnehmer das Recht zustünde, ohne zumutbare eigene Anstrengungen Versuche zu unternehmen, eine Fortführung zu ermöglichen. Die Geschäftsleitung sei in der Woche, in der die Klägerin selbst gekündigt habe, in U. gewesen, sodass insoweit ein "vernünftiges" Gespräch wohl auch nicht möglich gewesen wäre. Indessen habe die Beklagte zutreffend eingewandt, dass die Eigenkündigung der Klägerin zumindest zu früh gekommen sei. Soweit die Klägerin gesundheitliche Einwendungen vortrage, seien diese nicht zwingend nachvollziehbar. Zunächst falle auf, dass die Klägerin in der zuvor liegenden Zeit keine Fehlzeiten aus gesundheitlichen Gründen gehabt habe. Das Attest des behandelnden Arztes vom 6. Juni 2001 sei insofern nicht direkt aussagekräftig, als sich die Angaben des Arztes nur auf die subjektive Schilderung der Klägerin beziehen könnten, soweit dieser von Arbeiten mit unzureichender Einarbeitung ausgehe. Im Übrigen habe die Klägerin selbst bei ihrer Arbeitslosmeldung keine gesundheitlichen Einschränkungen gemacht. Zudem gebe das Vorhandensein "einer Probezeit" kein Recht zu einer eigenen fristlosen Kündigung. Die Klägerin hätte sich insoweit gegebenenfalls auch rechtlich beraten lassen müssen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidungsgründe wird auf das dem früheren Bevollmächtigten der Klägerin am 13. Mai 2005 zugestellte Urteil verwiesen.

Hiergegen richtet sich die Berufung, die am 17. Juni 2005 im Original beim SG einging. Die Berufungsschrift trägt im Adressfeld den Vermerk: "vorab per Fax: 0721/926-4168". Auf Nachfrage teilte die Geschäftsstelle der 11. Kammer des SG mit, dass sich in der beim SG befindlichen Restakte kein Telefax der Berufungsschrift vom 13. Juni 2005 befinde. Auf die Mitteilung, dass die Berufungsschrift erst am 17. Juni 2005 eingegangen sei, beantragte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin hilfsweise, ihm Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren und versicherte an Eides Statt, die Berufungsschrift am 13. Juni 2005 persönlich per Telefax an das SG übermittelt zu haben. Beim ersten Versuch um 17:39 Uhr habe es zunächst einen Kommunikationsfehler gegeben, worauf er die Nummer des SG nochmals angewählt habe. Aufgrund dessen habe sein Faxgerät den Schriftsatz, der im Speicher zur Wahlwiederholung bis zur erfolgreichen Übermittlung bereitgehalten werde und abgespeichert bleibe, ein zweites Mal übermittelt. Hieraus erkläre sich, dass der Schriftsatz sogar zweimal fehlerfrei an das SG übermittelt worden sei. Zur weiteren Begründung legte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin einen Sendebericht seines Faxgeräts vor, wonach am 13. Juni 2005 um 17:45 Uhr zwei Seiten an die Nummer des Faxgeräts des SG übermittelt worden sind. Der vom Gericht zusätzlich beigezogene Statusbericht des Empfangsfaxgeräts des SG weist für den 13. Juni 2005 zwischen 17:39 Uhr und 17:42 drei Verbindungen zum Faxgerät des Prozessbevollmächtigten der Klägerin aus. Für die Verbindungen um 17:39 Uhr und 17:42 Uhr weist der Sendebericht jeweils die Übermittlung von zweiten Seiten aus und enthält unter der Rubrik Ergebnis den Vermerk "OK".

In der Sache hat die Klägerin im Wesentlichen ihr bisheriges Vorbringen wiederholt, wonach ihr die Fortführung der Tätigkeit bei der Fa. K. über den 23. Mai 2001 hinaus unzumutbar gewesen sei. Zudem sei die Sperrzeit mit Blick auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit auf drei Monate (1. Mai bis 31. Juli 2001) jedenfalls soweit rechtswidrig gewesen, als die Sperrzeit über den Beendigungszeitpunkt hinausreiche.

Die Klägerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 4. Mai 2005 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 18. Juli 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9. August 2001 sowie unter Abänderung des Bescheids vom 23. Juli 2001 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld für die Zeit vom 24. Mai bis 15. August 2001 zu gewähren, hilfsweise, ihr wegen der Versäumung der Berufungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält den angefochtenen Gerichtsbescheid und die streitbefangenen Bescheide für zutreffend und führt dazu aus, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei unbefristet gewesen, weil darin nach Ablauf der Probezeit eine stillschweigende Fortführung durch Weiterbeschäftigung vorgesehen gewesen sei.

Der Berichterstatter des Senats hat am 6. Juli 2006 einen Erörterungstermin mit den Beteiligten durchgeführt, bei welchem die Klägerin persönlich angehört wurde. Dabei gab sie an, sie sei von 1979 bis März 2001 Sachbearbeiterin für Einkauf bei der Firma P. (Lackfabrik) in W. gewesen, also 22 Jahre in dieser Firma beschäftigt gewesen. Von der Stelle bei der Firma K. habe sie sowohl durch eine Presseanzeige als auch durch eine Meldung des Arbeitsamts Kenntnis bekommen. Grund für ihre fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei der Firma K. sei gewesen, dass die Mitarbeiterin, die Frau Ki. in der Zeit vom 21. bis 26. Mai 2001 vertreten und die die Aufgabe gehabt habe, ihr die Arbeitsabläufe zu zeigen, sie nicht gut behandelt habe. Die Mitarbeiterin, deren Namen sie nicht mehr wisse, habe sie behandelt wie einen Lehrling und sie auch beschimpft. Diese habe sie in kurzer Zeit einarbeiten wollen, damit sie möglichst bald in Urlaub gehen konnte. Die Anfangszeit, als Frau Ki. in der Firma gewesen sei, sei super gewesen; Frau Ki. habe sie eingearbeitet. Deren Mann, Herr Ki., sei selten da gewesen; dieser sei bei der Bahn beschäftigt. Frau Ki. habe ihr das EDV-Programm gezeigt, den Rest hätten ihr Teilzeitkräfte gezeigt. In der Woche, als Frau Ki. in U. gewesen sei, habe sie mit deren Vertreterin ständig Probleme gehabt. Diese habe sie so schnell wie möglich einarbeiten wollen, um dann in Urlaub zu gehen. Sie wisse nicht, wann diese genau in Urlaub habe gehen wollen; diese habe ihr keinen Termin genannt. In der Firma K. seien damals folgende Personen beschäftigt gewesen: Frau Ki. sei Geschäftsführerin gewesen, Herr Ki. sei nur teilweise da gewesen. Zwei Personen seien im Versand beschäftigt gewesen. In der Buchhaltung seien 1 ½ Personen beschäftigt gewesen, nämlich die besagte Frau und eine Teilzeitkraft. In der Auftragsabwicklung/Kundenbetreuung seien sie sowie eine jüngere Kollegin, Letztere eventuell in Teilzeit plus zwei ältere Kolleginnen in Teilzeit tätig gewesen. Sie sei nicht für eine ausgeschiedene Kollegin eingestellt worden, sondern zusätzlich. Sie sei mit der Frau, die Frau Ki. vertreten habe, im gleichen Raum gesessen. Auf Frage des Berichterstatters, was diese Kollegin von ihr verlangt habe, gab sie an, diese habe ihr einige Arbeitsabläufe gezeigt. Zum Beispiel habe diese ihr gezeigt, wie man Buchungen mache, sie habe aber selber nicht die Buchungen vornehmen sollen, die Kollegin habe es ihr nur gezeigt. Später hätte sie es dann machen sollen. Die Kollegin habe es ihr erklärt und dann habe sie es wiederholen sollen. Wenn sie es nicht sofort gekonnt habe, habe die Kollegin gesagt: Sie kapieren ja gar nichts. So können sie die Vertretung nicht machen. Die Kollegin habe sie auch gefragt, wo sie Kaufmann gelernt habe. Die Kollegin sei ca. in ihrem Alter gewesen, also zwischen 40 und 50 Jahre. Auf Frage, warum sie in dieser Situation nicht Rücksprache bei der Geschäftsleitung nach deren Rückkehr aus U. gehalten habe, gab die Klägerin an, dann hätte sie ja die Kollegin verpetzt und diese hätte dann einen Dämpfer von der Geschäftsleitung bekommen. Auf Frage des Berichterstatters, warum die Klägerin erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Arzt gegangen sei, gab die Klägerin an, sie sei auch schon währenddessen beim Arzt gewesen. Sie könne aber nicht mehr sagen, ob dieser sie krankgeschrieben habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten, die Klageakte des SG und die Berufungsakte des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin, über die der Senat im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlungen entscheiden kann ([§ 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#)), hat keinen Erfolg. Gleiches gilt für die gegen den Weiterbewilligungsbescheid vom 23. Juli 2001 gerichtete Klage.

Streitbefangen ist nicht nur der "Sperrzeitbescheid" vom 18. Juli 2001 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9. August 2001, sondern auch der Bewilligungsbescheid vom 23. Juli 2001. Mit dem erstgenannten Bescheid hat die Beklagte zwar formal über eine Sperrzeit von zwölf Wochen befunden, inhaltlich jedoch die beantragte Leistung für die Dauer der Sperrzeit abgelehnt (vgl. Bundessozialgericht (BSG) [BSGE 66, 94, 95 = SozR 4100 § 119 Nr. 36; SozR 3-4100 § 128 Nr. 4](#) S. 36). Mit diesem Bescheid korrespondiert der Weiterbewilligungsbescheid; beide Bescheide stellen deshalb eine einheitliche Regelung dar ([BSGE 84, 225, 227 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 17](#) m.w.N.). Über den Bescheid vom 23. Juli 2001 war, da dieser vom SG nicht einbezogen wurde, durch Klage zu befinden (vgl. BSG [SozR 4100 § 119 Nr. 12](#) S. 53). Zutreffend verfolgt die Klägerin ihr Begehren im Wege der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage (vgl. [BSGE 77, 48, 49 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 9; BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 15](#) S. 63).

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Hierbei kann dahinstehen, ob es für die Beurteilung der Rechtzeitigkeit des Eingangs eines per Telefax übersandten Schriftsatzes allein darauf ankommt, ob die gesendeten Signale noch vor Ablauf des letzten Tages der Frist vom Telefaxgerät des Gerichts vollständig empfangen (gespeichert) worden sind (so Bundesgerichtshof (BGH), Beschlüsse vom 25. April 2006 - [IV ZB 20/05](#) -, [BGHZ 167, 214-223](#) und vom 5. September 2006 - [VI ZB 7/06](#) -, [NJW 2006, 3500-3501](#)) oder ob darauf abzustellen ist, ob und gegebenenfalls wann diese beim Empfänger ausgedruckt wurden (vgl. hierzu Meyer-Ladewig in Meyer-Ladewig, SGG 8. Aufl., § 151 Rdnr. 10a; LSG Niedersachsen, Beschluss vom 26. März 2007 - [L 20 B 324/06 AS](#) -; Hessisches LSG, Beschluss vom 3. Mai 2006 - [L 9 B 16/06 SO](#) - (jeweils juris)). Denn unabhängig davon, ob und gegebenenfalls wann vorliegend ein solcher Ausdruck der übermittelten elektronischen Signale beim SG erfolgt ist - was sich nicht mehr klären lässt -, ist jedenfalls nachgewiesen, dass eine Übermittlung der Signale durch das Sendefaxgerät des Prozessbevollmächtigten der Klägerin an das Empfangsgerät des SG innerhalb der Berufungsfrist erfolgt ist. Denn es liegt sowohl ein Absendenachweis in Form eines Faxabsendeprotokolls vor, welches beweist, dass die Verbindung zustande gekommen ist (vgl. dazu Meyer-Ladewig, a.a.O., § 151 Rdn. 10a und 10f; sowie Beschl. des Hessischen LSG, a.a.O.) als auch ein Empfangsnachweis in Form des Statusberichts des Empfangsfaxgerichts des SG, welcher den Eingang von zwei Sendungen mit je zwei Seiten belegt und durch einen OK-Vermerk die Fehlerfreiheit der Datenübermittlung dokumentiert. Ist aber nachgewiesen, dass die übermittelten Signale innerhalb der Berufungsfrist jedenfalls in den Machtbereich des SG gelangt sind, so kann dahinstehen, ob und gegebenenfalls wann - und mit welcher Rechtswirkung - die Signale schriftlich ausgedruckt wurden. Denn die Klägerin bzw. ihr Prozessbevollmächtigter waren unter diesen Umständen jedenfalls schuldlos an der Fristeinhaltung gehindert, weshalb Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach [§ 67 Abs. 1 SGG](#) zu gewähren ist.

Die Berufung ist auch im Übrigen zulässig; sie ist insbesondere statthaft ([§ 143 SGG](#)), weil der Wert des Beschwerdegegenstandes in Anbetracht eines täglichen Leistungssatzes von 22,47 EUR für 84 Tage mehr als 500,00 EUR beträgt ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)).

Die Berufung und die Klage sind jedoch unbegründet, denn die Klägerin hat keinen Anspruch auf Alg in der streitbefangenen Zeit. Nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch \(SGB III\)](#) in der maßgeblichen Fassung ab 1. Juli 2001 tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen

ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet ([§ 144 Abs. 2 SGB III](#)). Die Regeldauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen (vgl. [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#)).

Grundgedanke der Sperrzeitregelung ist es, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt die Versicherte selbst zu vertreten hat (Vgl. [BSGE 67, 26](#), 29 = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 3](#); [BSGE 84, 225](#), 230); die Sperrzeitfolge knüpft deshalb an die Frage an, ob die Arbeitslose die wesentliche Ursache für den Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit gesetzt hat oder nicht (vgl. [BSGE 69, 108](#), 110 f. = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 6](#)). Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis gelöst, wenn er selbst kündigt, was hier der Fall war. Die Klägerin hat durch ihre fristlose Kündigung das Beschäftigungsverhältnis zum 23. Mai 2001 gelöst. Diese Kündigung war kausal für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Einen Anschlussarbeitsplatz hatte sie nämlich nicht in Aussicht, was ihr auch bekannt war (vgl. dazu [BSGE 64, 202](#), 204 = [SozR 4100 § 119 Nr. 34](#); [BSGE 69, 108](#), 113).

Der Klägerin stand ein wichtiger Grund für ihr Verhalten nicht zur Seite. Ein solcher ist nur dann gegeben, wenn ihr unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung ihrer Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können (vgl. [BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 14](#) und [15](#); [SozR 4-4100 § 119 Nr. 1](#)). Insoweit muss der wichtige Grund nicht nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses überhaupt, sondern zusätzlich den konkreten Zeitpunkt der Auflösung decken (vgl. [BSG SozR a.a.O.](#)). Es ist deshalb auch zu prüfen, ob der Arbeitslosen die Aufgabe ihrer Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt zumutbar war (vgl. [BSG SozR 4100 § 119 Nr. 29](#) und [34](#); [SozR 4-4100 § 119 Nr. 1](#)). Dabei ist der Grundsatz zu beachten, dass ein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig nur angenommen werden kann, wenn die Arbeitslose vor der Lösung erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, diesen Grund auf andere Weise zu beseitigen (vgl. [BSG SozR 4100 § 119 Nr. 30](#) und [34](#); [SozR 4-4100 § 119 Nr. 1](#)).

Hiervon ausgehend lag kein wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. Es sind keine Gründe vorgetragen oder sonst ersichtlich, die bei der gebotenen objektiven Betrachtung (vgl. [BSG SozR 4100 § 119 Nr. 21](#)) eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar für die Klägerin erscheinen ließen. Allein die subjektiv empfundene Überforderung bei der Einarbeitung in das neue Arbeitsgebiet und die von der Klägerin geltend gemachten - nicht näher substantiierten - gesundheitlichen Probleme, die infolge der für sie belastenden Situation aufgetreten seien, reichen dafür nicht ansatzweise aus; insoweit fällt auf, dass die Klägerin während der - kurzen - Zeit ihrer Arbeit bei der Fa. K. offenbar keine Fehlzeiten hatte, auch wenn sie im Erörterungstermin angegeben hat, schon während dieser Zeit zum (Haus-) Arzt gegangen zu sein. Erst Recht vermag das Gericht nicht zu erkennen, dass Gründe dafür vorlagen, das zum 1. Mai 2001 begonnene Arbeitsverhältnis ohne weiteres Zuwarten bereits am 23. Mai 2001 durch eine fristlose Kündigung mit sofortiger Wirkung zu beenden. Die von der Klägerin für den Kündigungszeitpunkt beschriebenen Einarbeitungsprobleme in Verbindung mit den möglicherweise atmosphärischen Spannungen mit der Kollegin, die die für eine Woche ortsabwesende Geschäftsleitung vertrat und mit ihrer weiteren Einarbeitung betraut war, rechtfertigen nicht die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Klägerin ist vorzuwerfen, dass sie nicht wenigstens den Versuch unternommen hat, Kontakt mit der Arbeitgeberin aufgenommen hat, um ihre Probleme zu besprechen und gemeinsam nach Abhilfemöglichkeiten zu suchen. Hierfür wäre es ihr nach der Überzeugung des Gerichts ohne Weiteres möglich und zumutbar gewesen, bis zur Rückkehr der Geschäftsleitung in den Betrieb zuzuwarten, selbst wenn diese in der einen Woche der Ortsabwesenheit für sie tatsächlich nicht ohne Weiteres erreichbar gewesen sein sollte, was indessen schon fraglich erscheinen könnte. Dafür dass ein solches Zuwarten aufgrund der eingetretenen Situation nicht zumutbar gewesen wäre, ist nichts ersichtlich. Ebenso ist nicht erkennbar, dass ein Abhilfeversuch bei der Arbeitgeberin Frau Ki., zu welcher die Klägerin offenbar guten Kontakt hatte, nach deren Rückkehr von vornherein aussichtslos gewesen wäre; die Klägerin hat hierzu bei ihrer Anhörung im Erörterungstermin selber angegeben hat, die Anfangszeit, als Frau Ki. in der Firma gewesen sei, sei "super" gewesen.

Ferner hat die Beklagte zu Recht die Voraussetzungen zur Herabsetzung der Sperrzeit wegen einer besonderen Härte nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) in der maßgeblichen Fassung zu Recht verneint. Ein Härtefall nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b SGB III](#) liegt regelmäßig nur vor, wenn nach den Besonderheiten des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. [BSG SozR 4100 § 119 Nr. 32](#); [SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#)). Maßgeblich sind insoweit nur solche Tatsachen, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen, während wirtschaftliche Folgen der Sperrzeit, die nicht Grundlage des für ihren Eintritt maßgebenden Verhaltens waren, außer Betracht bleiben (vgl. [BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#), [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 27). Solche Umstände sind hier nicht gegeben; insbesondere sind diese nicht bereits darin zu erkennen, dass die Klägerin das Risiko eingegangen ist, den - letztlich gescheiterten - Versuch zu unternehmen, in einer für sie fremden Branche beruflich Fuß zu fassen. Die mögliche Fehlvorstellung der Klägerin, sie habe einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gehabt bzw. sie dürfe in der Probezeit ohne Rechtsnachteile ein Arbeitsverhältnis selber beenden, ist vorliegend unbeachtlich, selbst wenn eine solche Fehlvorstellung bei ihr - wie behauptet - im Rahmen eines vom Arbeitsamt finanzierten Bewerberseminars hervorgerufen oder verstärkt worden sein sollte. Denn ein Irrtum über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen begründet eine besondere Härte nur, wenn dieser unverschuldet ist und durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - in der Regel einer Dienststelle der Beklagten - hervorgerufen oder gestützt wurde (vgl. [BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#); [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 27; [Niesel in Niesel, SGB III, 3. Auflage § 144 Rdnr. 106 m.w.N.](#)). Dies war indessen vorliegend nicht der Fall.

Eine Verkürzung der Probezeit aus anderen Gründen scheidet ebenfalls aus. Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Verkürzung auf drei Wochen nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1](#) und [2 SGB III](#) in der genannten Fassung sind nicht gegeben. Die allein in Betracht kommende Verkürzung nach Nr. 1 (Arbeitsaufgabe) setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohnehin geendet hätte.

Zwar ist vorliegend von einem innerhalb der Probezeit befristeten Arbeitsverhältnis auszugehen. Die Vereinbarung einer Probezeit hat nach [§ 622 Abs. 3 BGB](#) die Folge, dass für diesen Zeitraum eine kürzere Kündigungsfrist einzuhalten ist. Zweck eines Probearbeitsverhältnisses ist es, den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit zu geben, den Vertragspartner und die Arbeitsstelle auf eine längerfristige Zusammenarbeit zu überprüfen (Schaub, [Arbeitsrechtshandbuch](#), § 40 I 1; [KR-Lipke, Rn. 35](#) zu [§ 620 BGB](#)). Dabei ist auch bei einer fest bestimmten Probezeit nur dann ein befristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist ([BAG, Urteile vom 29. Juli 1958 - 3 AZR 49/56](#) - [EzA § 620 BGB Nr. 1](#) = [AP Nr. 3 § 620 BGB Probearbeitsverhältnis](#) = [DB 1959,147](#) und vom 1. August 1968 - [2 AZR 382/67](#) - [EzA](#)

[§ 133 a GewO Nr. 5](#); LAG Düsseldorf, Urteil vom 18. Juni 1975 - [8 Sa 594/74](#) - EzA [§ 611 BGB](#) Probearbeitsverhältnis Nr. 3). Soll das Arbeitsverhältnis auf die Dauer der Probezeit befristet sein, bedarf dies einer eindeutigen Erklärung (KR-Lipke, Rn. 35 zu [§ 620 BGB](#) m.w.N.). Eine solche eindeutige arbeitsvertragliche Regelung liegt hier vor. Denn es wurde in § 1 des Arbeitsvertrages vom 28. April 2001 eine Probezeit von drei Monaten vereinbart, nach deren Ablauf das eingegangene Vertragsverhältnis grundsätzlich ohne besondere Kündigung enden sollte. Ein Übergang vom Probe- in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis war lediglich bei stillschweigender Weiterbeschäftigung über die Probezeit hinaus vorgesehen. Ist aber für die Begründung eines unbefristeten Vertragsverhältnisses die Abgabe neuer - wenngleich konkludenter - Willenserklärungen der Beteiligten notwendig, so ergibt sich aus der genannten Regelung mit unzweifelhafter Eindeutigkeit, dass das Arbeitsverhältnis zunächst auf die Dauer der Probezeit mit dem Ende im Fall der Nichtverlängerung befristet sein sollte (vgl. aber Senatsurteil vom 16. Februar 2006 - L 7 AL 5715/04 -).

Die Verkürzung der drei Sperrzeit auf drei Wochen scheitert jedoch daran, dass das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet (23. Mai 2001), geendet hätte, sondern erst am 31. Juli 2001 (entsprechend bereits zum AFG, BSG [SozR 3-4100 § 119a Nr. 2](#) S. 9). Einen anderen einschlägigen Kürzungstatbestand sieht [§ 144 Abs. 3 SGB III](#) in der einschlägigen Fassung - im Gegensatz etwa zur aktuellen Fassung (vgl. § 144 Abs. 3 Nr. 2 a) SGB - nicht vor.

Vorliegend ist mithin eine Sperrzeit von zwölf Wochen eingetreten. Den Lauf der Sperrzeit hat die Beklagte richtig berechnet; sie hat am 24. Mai 2001 begonnen und am 15. August 2001 geendet.

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

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2007-05-31