

L 12 AL 3932/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 20 AL 7291/05
Datum
18.07.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 12 AL 3932/07
Datum
17.03.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 18.07.2007 aufgehoben. Die Klage wird abgewiesen.

2. Außergerichtliche Kosten sind weder im Verfahren vor dem Sozialgericht noch im Berufungsverfahren zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer Sperrzeit im Streit.

Der 1960 geborene Kläger war vom 18.06.2001 bis zum 31.05.2005 als Kraftfahrer bei der Firma B. GmbH in N. beschäftigt. Nach § 1 der Arbeitsvertrages vom 20.06.2001 ist der Kläger als Kraftfahrer eingestellt worden; er war verpflichtet, den etwaigen Verlust seines Führerscheins seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Nach § 3 Nr. 5 des Vertrags bestand während der Arbeitszeit ein absolutes Alkoholverbot, wobei auch das Problem des Restalkohols zu berücksichtigen war.

Nach einer privaten Trunkenheitsfahrt mit Unfall des Pkw des Klägers stellte die Polizei bei dem Kläger am 24.04.2005 um ca. 22.10 Uhr eine Blutalkoholkonzentration von 1,92 Promille fest. Das Amtsgericht Nürtingen (AG) entzog dem Kläger daraufhin mit Beschluss vom 02.05.2005 vorläufig die Fahrerlaubnis. Mit Strafbefehl vom 07.07.2005 wurde ihm wegen vorsätzlicher Trunkenheit im Straßenverkehr die Fahrerlaubnis endgültig entzogen sowie die Feststellung ausgesprochen, dass vor Ablauf von acht Monaten keine neue Fahrerlaubnis erteilt werden dürfe.

Der Arbeitgeber beendete das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Kündigungsschreiben vom 28.04.2005 ordentlich (fristgerecht) zum 31.05.2005.

Der Kläger meldete sich am 02.05.2005 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld.

Mit Bescheid vom 12.05.2005 stellte die Beklagte daraufhin für die Zeit vom 01.06. bis 23.08.2005 den Eintritt einer Sperrzeit sowie das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während dieses Zeitraumes fest. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld mindere sich um 90 Tage.

Der Widerspruch des Klägers, der nach Akteneinsicht durch seine Bevollmächtigten nicht begründet worden ist, wurde von der Beklagten mit Widerspruchsbescheid vom 14.10.2005 als unbegründet zurückgewiesen.

Der Kläger hat am 18.11.2005 Klage zum Sozialgericht Stuttgart (SG) erhoben. Die Voraussetzung für den Eintritt einer Sperrzeit lägen nicht vor, da eine personenbedingte Kündigung ausgesprochen worden sei. Der Kläger sei aufgrund des Verlustes seiner Fahrerlaubnis objektiv nicht in der Lage gewesen, seine Tätigkeit als Kraftfahrer weiter auszuüben. Arbeitsrechtlich sei bei dem vorliegenden Sachverhalt eine verhaltensbedingte Kündigung nicht in Betracht gekommen. Der Kläger habe seine Trunkenheitsfahrt an einem Sonntag gegen 22 Uhr durchgeführt, somit außerhalb der betrieblichen Tätigkeit. Es habe damit kein arbeitsvertragswidriges Verhalten vorgelegen. Die grundrechtlich geschützte Persönlichkeitssphäre des Klägers stehe weiterreichenden vertraglichen Verpflichtungen im Privatleben hinsichtlich des Konsums von Alkohol entgegen. Zwar könne eine Trunkenheitsfahrt auch im Einzelfall wie vorliegend als Ausdruck von Unzuverlässigkeit gewertet werden. Insofern sei aber eine Abmahnung erforderlich, damit der Arbeitnehmer erkennen könne, dass sein Fehlverhalten seinen Arbeitsplatz gefährde und ihm Arbeitslosigkeit drohe. Bis zu dem Vorfall der Trunkenheitsfahrt sei das Arbeitsverhältnis jedoch untadelig geführt worden. Der Kläger habe die Arbeitslosigkeit auch deswegen nicht grob fahrlässig herbeigeführt, da bei seinem Arbeitgeber, einem Sanitätsgroßhandel, sicherlich auch die Möglichkeit bestanden hätte, ihn für die Dauer des

Führerscheinverlustes nur mit Lagerarbeiten zu beschäftigen und die Fahrten vermehrt durch Kollegen durchführen zu lassen. Der Kläger habe daher auch aus seiner Sicht nicht davon ausgehen müssen, mit dem Verlust der Fahrerlaubnis auch seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Der Kläger verfüge über einen Gabelstaplerführerschein und sei auch für Lagerarbeiten qualifiziert gewesen.

Der Arbeitgeber des Klägers gab auf Befragung durch das SG am 01.08.2006 an, dass es keine arbeitsvertragliche Vereinbarung über Folgen von privaten Trunkenheitsfahrten gegeben habe. Dem Kläger hätte jedoch bewusst sein müssen, dass der Verlust des Führerscheins in jedem Fall die Kündigung nach sich ziehen würde. Die private Trunkenheitsfahrt an sich schätze er indes nicht als arbeitsvertragswidriges Verhalten ein. Die Kündigung sei personenbedingt erfolgt. Der Kläger sei ausschließlich als Kraftfahrer eingestellt worden, eine andere Tätigkeit hätte der Kläger nicht ausüben können.

Mit Urteil vom 18.07.2007 hat das SG den Sperrzeitbescheid der Beklagten aufgehoben und die Beklagte zur Leistung von Arbeitslosengeld im gesetzlichen Umfang auch für die Zeit vom 01.06. bis 23.08.2005 verurteilt. Der Kläger habe sich weder arbeitsvertragswidrig noch versicherungswidrig im Sinne von [§ 144 SGB III](#) verhalten. Entgegen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteil vom 06.03.2003 - [B 11 AL 69/02 R](#) -; Urteil vom 15.12.2005 - [B 7 a AL 46/05 R](#) -) erfordere der Eintritt einer Sperrzeit wegen des Eintritts von Arbeitslosigkeit nach dem Verlust des Führerscheins, dass Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung vorgelegen hätten. Personen- und betriebsbedingte Kündigungen seien dem gegenüber als sperrzeitneutral anzusehen (unter Hinweis auf Niesel, SGB III, § 144 Rdnr. 39, 40). Soweit das Bundessozialgericht unter Berufung auf die Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 04.06.1997 - [2 AZR 526/96](#) -) davon ausgehe, dass personen- und verhaltensbedingte Gründe ineinander übergehen könnten, vermische es die Prüfungsstufe des Vorliegens eines Kündigungsgrundes mit der erst im Anschluss hieran gebotenen Interessenabwägung. Für einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund sei es jedoch nach der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts allein maßgeblich, ob das Verhalten des Arbeitnehmers vertragspflichtwidrig gewesen sei. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer in der Gestaltung seines Privatlebens frei sei. Es könne nicht über diffuse, in den Vertrag einwirkende Rücksichtnahmepflichten ein vertragswidriges Verhalten abgeleitet werden. Auf den außerdienstlichen Bereich einwirkende Vertragspflichten bedürften in jedem Fall einer besonderen Rechtsgrundlage, welche insbesondere vertraglich oder tarifvertraglich begründet werden könne. Im Arbeitsvertrag des Klägers sei jedoch lediglich die dienstliche Alkoholabstinenz vertraglich geregelt worden, wobei auch die Restalkoholproblematik berücksichtigt werden müsse. Der Kläger sei jedoch nicht dienstlich unterwegs gewesen, selbst nicht mit Restalkohol. Der Verlust der Fahrerlaubnis habe daher beim Kläger lediglich zur Unmöglichkeit der Leistungserbringung aus Gründen geführt, welche in der Person des Klägers lagen. Kündigungsschutzrechtlich habe dies einem personenbedingten Kündigungsgrund entsprochen, welcher sperrzeitneutral sei. Zwar möge es aus dem Sinn und Zweck der Sperrzeittatbestände zu entnehmen sein, dass versicherungswidriges Fehlverhalten sanktioniert werden solle. Unter der Beachtung des Vorbehalts des Gesetzes erscheine dies aber nicht möglich in Fällen wie den vorliegenden. Sollte der Gesetzgeber auch außerdienstliches, auf den Vertrauensbereich durchschlagendes Fehlverhalten sanktionieren wollen, müsse er hierfür eine entsprechenden Sperrzeittatbestand schaffen. Das Urteil des SG wurde der Beklagten am 30.07.2007 zugestellt.

Die Beklagte hat am 10.08.2007 beim Landessozialgericht (LSG) Berufung eingelegt. Zur Begründung der Berufung beruft die Beklagte sich auf die vom SG zitierten Entscheidungen des BSG.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 18.07.2007 aufzuheben und die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger hält das angefochtene Urteil für rechtmäßig.

Für die weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vortrags der Beteiligten wird auf die beigezogenen Verwaltungsakten sowie die Akten des SG und LSG Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die nach den [§§ 143 f. und 151 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthafte und zulässige Berufung ist begründet. Der Senat hat vorliegend mit dem Einverständnis der Beteiligten nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entschieden.

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) in der im Jahr 2005 geltenden Fassung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor, 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 (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

Der Eintritt einer Sperrzeit setzt nach der Rechtsprechung des BSG zunächst ein arbeitsvertragswidriges Verhalten voraus, das in jeglichem Verstoß gegen geschriebene oder ungeschriebene Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen kann ([BSGE 91, 18 ff Rdnr. 7 ff. = SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Dieses Verhalten muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses - vorliegend durch die Arbeitgeberin - geworden sein ([BSGE 91, 18 ff. Rdnr. 7 ff. = SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Diese Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss - ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung ([BSGE 69, 108 ff. = SozR 3-4100 § 119 Nr. 6](#)) - ihrerseits Ursache für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit sein. Schließlich muss die Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen, wobei - wie auch in anderem Zusammenhang üblich (BSG, Urteil vom 25. Mai 2005 - [B 11a/11 AL 81/04 R](#)) - nicht von einem objektiven, sondern einem subjektiven Maßstab auszugehen ist ([BSGE 96, 22 = SozR 4-4300 § 144 Nr. 12](#)).

Nach diesen Grundsätzen ist vorliegend vom Kläger eine 12-wöchige Sperrzeit verwirklicht worden. Der Kläger war als Kraftfahrer eingestellt und beschäftigt worden. Der Besitz der Fahrerlaubnis ist bei Berufskraftfahrern Geschäftsgrundlage für die Erfüllung des Arbeitsvertrages. Berufskraftfahrer haben deshalb alles zu unterlassen, was zum Entzug der Fahrerlaubnis führen könnte, ohne dass diese Regelung, weil sie selbstverständlich ist, im Arbeitsvertrag einen besonderen Niederschlag finden muss. Dem Kläger musste auch bei einer privaten Trunkenheitsfahrt als permanentes Begleitwissen bewusst sein, dass der Verlust des Führerscheins in seiner Freizeit zum Fehlen der Fahrberechtigung bei seiner Arbeit führen würde, da es im Verkehrsrecht keine für Privat- und Dienstfahrten geteilte Fahrgenehmigung gibt.

Bei lebensnaher Auslegung ist der Arbeitsvertrag des Klägers hinsichtlich seiner Passagen zum Alkoholkonsum bzw. zur Restalkoholproblematik so zu verstehen, dass die Fahrfähigkeit während der Arbeitszeiten aufrecht zu erhalten ist, wozu auch der Nichtverlust des Führerscheins während der Freizeit gehört. Daher ist der Argumentation des SG zu widersprechen, aufgrund der Gestaltungsfreiheit des Privatlebens des Klägers könne nicht über diffuse, in den Vertrag einwirkende Rücksichtnahmepflichten ein vertragswidriges Verhalten abgeleitet werden. Vielmehr wusste der Kläger, dass er nach § 1 seines Arbeitsvertrages ausdrücklich als Kraftfahrer eingestellt worden ist, was auch durch private Trunkenheitsfahrten gefährdet werden konnte. Eine diesbezügliche arbeitsvertragliche Nebenpflicht ergab sich für den Kläger auch ohne ausdrückliche Fixierung im Arbeitsvertrag daraus, dass er auch in seinem privaten Lebensbereich alles vorsätzliche Tun zu unterlassen hatte, was die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Hauptpflicht als Kraftfahrer unmöglich machen konnte. Dass der Kläger sich hierüber hinwegsetzte und - vorhersehbar - seinen Führerschein verlor, rechtfertigte jedenfalls die vorliegende ordentliche Kündigung durch seinen Arbeitgeber. Auch nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Beendigungskündigung grundsätzlich rechtmäßig, wenn einem Arbeitnehmer wegen Trunkenheit am Steuer auf einer Privatfahrt für eine bestimmte Zeit die zur Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Arbeit als Kraftfahrer erforderliche Fahrerlaubnis entzogen wird ([BAGE 30, 309](#) = AP Nr. 70 zu § 626 BGB; BAG, Urteil vom 18.12.1986 - [2 AZR 34/86](#) -, AP Nr. 2 zu § 297 BGB; BAG, Urteil vom 16.08.1990 - [2 AZR 182/90](#) -, juris).

Insofern zunächst eine Abmahnung zu verlangen erscheint sinnwidrig und praxisfern, weil das Ziel einer Abmahnung ein künftiges arbeitsvertragsgemäßes Verhalten darstellt, welches der Kläger nach dem - von ihm allein verschuldeten - Verlust seines Führerscheins aber nicht mehr erbringen kann. Dem Kläger musste es auch vor seinem Fehlverhalten klar sein, dass eine Abmahnung insofern für den Arbeitgeber keine ausreichende Reaktion auf den dauerhaften Ausfall seiner geschuldeten Arbeitsleistung als Fahrer darstellen könnte.

Der Kläger hat durch sein gravierendes Fehlverhalten im Straßenverkehr seine Eignung, Kraftfahrzeuge zu führen, in Frage gestellt, und hiermit sowie durch den Verlust seiner Fahrerlaubnis seinem Arbeitgeber einen berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben (vgl. hierzu [BSGE 67, 26](#) = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 3](#)), weshalb ihm vorgehalten werden kann, die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder fahrlässig verursacht zu haben ([BSGE 91, 18](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Entgegen der Auffassung des SG vertritt das BSG auch in den vom SG zitierten Entscheidungen unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BAG die Auffassung, bei einer Kündigung wegen Verlustes der Fahrerlaubnis gingen personen- und verhaltensbedingte Kündigung ineinander über ([BSGE 91, 18](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Das Fehlen der Fahrerlaubnis des Klägers kann nämlich nicht isoliert von seinem vorausgegangenen Fehlverhalten bei seiner Trunkenheitsfahrt betrachtet werden.

Es entspricht zudem der ständigen Rechtsprechung des BSG, welcher der Senat sich anschließt, dass eine private Trunkenheitsfahrt, die zum Verlust der Fahrerlaubnis und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber führt, eine Verletzung des Arbeitsvertrages enthalten kann (Urteil vom 25. August 1981 - [7 RAr 44/80](#) - DBIR 2731, AFG/§ 119 = [BB 1982, 559](#); [BSGE 91, 18](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)).

Die Sperrzeit beginnt nach [§ 144 Abs. 2 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Zutreffend hat die Beklagte daher den 01.06.2005 als Beginn der Sperrzeit festgestellt, den ersten Tag der vom Kläger verursachten Arbeitslosigkeit.

Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen; sie verkürzt sich nach Satz 2 Nr. 2 a der Vorschrift auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Die mit dem arbeitsvertragswidrigen Verhalten verbundenen strafrechtlichen Folgen (Verurteilung und ihre Folge, wie hier der Führerscheinverlust) sind jedoch bei der Beurteilung der besonderen Härte nicht berücksichtigungsfähig, weil strafbewehrtes Verhalten arbeitsförderungsrechtlich nicht privilegiert werden darf (Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.07.2002 - [L 1 AL 134/01](#) -, [NZS 2003, 105](#)). Daher verbleibt es vorliegend bei der Dauer der Sperrzeit von 12 Wochen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-03-28