

L 12 AL 1792/08

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 3 AL 550/07
Datum
17.01.2008
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 12 AL 1792/08
Datum
24.10.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 17.1.2008 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist wegen des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Der 1960 geborene ledige Kläger war zuletzt vom 17.4.2001 bis 27.8.2002 und vom 2.1.2003 bis 15.10.2006 als Verkäufer bei der Firma H. Baumarkt beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Kündigung des Klägers vom 3.9. 2006 zum 15.10.2006.

Am 16.10.2006 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Gesundheitliche Einschränkungen seiner Verfügbarkeit machte der Kläger nicht geltend. Zu seiner Kündigung gab er an, er habe aus gesundheitlichen Gründen gekündigt. Der Arbeitsdruck in der Firma H. sei seit ca. zwei Jahren immer größer geworden, da habe er sich gesagt, er müsse etwas anderes finden. Er habe auch dem nervlichen Druck nicht standgehalten. Er sei Epileptiker und habe kein Risiko eingehen wollen, einen Anfall zu erleiden. Am 27.9.2006 habe er dann einen Kunden, Herrn H., getroffen, der ihm gesagt habe, dass er einen Garten- und Landschaftsbaubetrieb besitze und noch einen Geschäftsführer suche. Er habe nach zwei Tagen bei H. zum 15.10.2006 gekündigt. Ab dem 10.10.2006 habe er seinen neuen Arbeitgeber angerufen und nachgefragt, wie es mit dem Arbeitsvertrag aussehe. Nachdem er diesen erst nach einer Probezeit von sechs Monaten erhalten sollte, habe er selbst bei der angegebenen Adresse in B. vorbeigeschaut. Dort habe er jedoch eine Autowerkstatt und keinen Gartenbaubetrieb vorgefunden. In der Autowerkstatt sei auch kein Herr H. bekannt gewesen. Er habe dann dem Arbeitgeber telefonisch mitgeteilt, dass er nicht anfrage. Daraufhin sei er durch eine SMS bedroht worden, woraufhin er zur Polizei gegangen sei. Dort sei ihm gesagt worden, er solle die Finger davon lassen, für Herrn H. zu arbeiten.

Durch Bescheid vom 16.11.2006 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit und das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 16.10.2006 bis 7.1.2007 fest. Der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Er habe weder ein ärztliches Attest vorlegen können, das die Arbeitsaufgabe gerechtfertigt hätte, noch habe er eine Bestätigung über eine Einstellungszusage bei der Firma H. W. H. vorlegen können.

Seinen Widerspruch dagegen begründete der Kläger damit, er habe seine Arbeitsstelle auf Grund einer Stellenzusage der Firma H. W. H. gekündigt. Dass der Betrieb von Herrn H. an der von ihm angegebenen Adresse nicht existiere und bekannt geworden sei, dass dieser bereits bei der Polizei in R. bekannt sei, könne ihm nicht angelastet werden. Außerdem habe er sich dem Arbeitsdruck bei der Firma H. nicht mehr gewachsen gefühlt. Das Stellenangebot von Herrn H. sei daher eine Möglichkeit gewesen, sich beruflich zu verändern und die Gefahr eines durch Stress verursachten epileptischen Anfalls zu verringern. Die Beklagte wies den Widerspruch durch Widerspruchsbescheid vom 5.12.2006 mit der Begründung zurück, ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Es sei nach Abwägung der Interessen des Klägers mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, das Beschäftigungsverhältnis zumindest bis zum Beginn einer Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber fortzusetzen.

Dagegen hat der Kläger am 21.12.2006 beim Sozialgericht Freiburg (SG) Klage erhoben. Zur Begründung ist vorgebracht worden, das Gespräch mit Herrn H. habe am 28.8.2006 stattgefunden, bei der Angabe des "27.9.2006" habe es sich um einen Tippfehler gehandelt. Es habe sich dabei nicht nur um eine vage Inaussichtstellung einer Beschäftigung gehandelt, sondern um ein vollständiges mündliches Arbeitsangebot. Er habe Herrn H. bereits seit mehreren Jahren gekannt und daher Vertrauen in sein Angebot gehabt. Gründe, ein

schriftliches Angebot oder zunächst den schriftlichen Arbeitsvertrag abzuwarten, hätten nicht vorgelegen. An der Begründung gesundheitlicher Beeinträchtigungen als wichtigen Grund für die Kündigung hat der Kläger nicht mehr festgehalten. In der mündlichen Verhandlung vom 17.1.2008 hat der Kläger nochmals die Gründe und Vorgänge, weshalb er bei der Firma H. gekündigt habe, dargelegt. Auf die Niederschrift Blatt 45 der SG-Akten wird wegen der Einzelheiten verwiesen.

Durch Urteil vom 17.1.2008 hat das SG die Klage abgewiesen. Es sei eine zwölfwöchige Sperrzeit eingetreten, der Kläger habe in dieser Zeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst und hierdurch zumindest grobfahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ein wichtiger Grund hierfür habe nicht vorgelegen. Ein solcher wichtiger Grund zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses durch eigene Kündigung könne nur bejaht werden, wenn mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz bestünden. Eine feste Zusicherung sei zwar nicht zu verlangen, der Kündigende müsse jedoch konkrete objektive Anhaltspunkte für die Annahme haben, er werde nach Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses unmittelbar einen neuen Arbeitsplatz erhalten. Davon könne im vorliegenden Fall nicht ausgegangen werden. Die Kündigung des Klägers auf Grund der bekannten Tatsachen entspreche nicht einem Verhalten, das von einem Arbeitnehmer erwartet werden könne, der sich beruflich verändern und deshalb seine bisherige Beschäftigung kündigen möchte. Im Zeitpunkt der Kündigung seien die Bedingungen der neuen Beschäftigung noch sehr unklar hinsichtlich des Umfangs, der Entlohnung und der Tätigkeit im Einzelnen gewesen, ferner habe es in diesem Zeitpunkt noch ganz offensichtliche Unsicherheiten hinsichtlich der Person des Arbeitgebers, des Aufgabengebiets und der Modalitäten der Anstellung gegeben. Gleichwohl habe der Kläger die Beschäftigung in Kenntnis all dieser Unsicherheiten gekündigt. Auf Grund der Angaben des Klägers sei daher auch eine persönliche Anhörung des Herrn H. als Zeugen entbehrlich. Dauer und Beginn der Sperrzeit seien korrekt festgelegt. Auch eine unbillige Härte könne nicht bejaht werden. Es sei zwar zu berücksichtigen, dass der Kläger davon ausgegangen sei, er werde nahezu nahtlos eine neue Beschäftigung antreten. Der Kläger hätte jedoch die Konsequenz der Arbeitslosigkeit leicht vermeiden können, indem er die diversen Unsicherheiten hinsichtlich der Beschäftigung rechtzeitig geklärt hätte oder aber auf eine Kündigung zu diesem Zeitpunkt verzichtet hätte. Eine unverhältnismäßige Belastung des Klägers durch eine zwölfwöchige Sperrzeit ergebe sich hierdurch nicht.

Gegen dieses am 13.3.2006 zugestellte Urteil hat der Kläger am 14.4.2008 (Montag) Berufung eingelegt. Er bleibt dabei, es sei ihm von Herrn H. ein vollständiges Arbeitsplatzangebot zum 15.10.2006 unterbreitet worden. Zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei der Firma H. habe die konkrete Aussicht auf eine anschließende Anstellung in der Firma des Herrn H. bestanden, der Kläger habe also seine Arbeitslosigkeit weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt. Zur Bestätigung der dem Kläger gemachten Angaben wäre es erforderlich gewesen, den Zeugen H. zu hören. Dass der Zeuge H. vom SG bei zwei Versuchen postalisch nicht habe erreicht werden können, genüge nicht, das SG hätte mindestens eine Anfrage beim Einwohnermeldeamt versuchen müssen.

Der Kläger stellt den Antrag,

das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 17.1.2008 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 17.11.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5.12.2006 zu verurteilen, ihm ab 16.10.2006 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und eine Vernehmung des Herrn H. als Zeugen nicht für erforderlich. Allein die eigenen Angaben des Klägers hätten deutlich gemacht, dass weder im Hinblick auf den Inhalt und Umfang, noch hinsichtlich Bezahlung, Arbeitsgenehmigung und Beginn des Arbeitsverhältnisses konkrete Vereinbarungen vorgelegen hätten. Auch der Senat hat dem Kläger mit Schreiben vom 15.8.2008 mitgeteilt, es sei nicht beabsichtigt, den Zeugen H. zu vernehmen. Der Kläger hat daraufhin keine weitere Stellungnahme abgegeben ...

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten und auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zwar zulässig, jedoch in der Sache nicht begründet. Die Beklagte hat zu Recht den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit vom 16.10.2006 bis zum 7.1.2007 und das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für diese Zeit festgestellt.

Das SG hat in dem angefochtenen Urteil die hier anzuwendenden Rechtsnormen zutreffend dargestellt. Das SG hat auch zutreffend herausgearbeitet, dass der Kläger grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Der Senat weist nach eigener Überprüfung die Berufung aus den Gründen der angefochtenen Entscheidung zurück, er nimmt auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug und verzichtet insoweit auf eine eigene Begründung ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Auch der Senat ist davon überzeugt, dass der Kläger, weil er keine hinreichend konkrete und belastbare Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis zum 15.10.2006 hatte, seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat. Das SG hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass zwar eine feste Zusicherung oder gar ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht zu verlangen sind. Bloße Hoffnungen und Erwartungen genügen hierfür jedoch nicht (BSG [SozR 4-4300 § 144 Nr. 10](#)).

Dass der Kläger keine hinreichend konkrete und belastbare Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis hatte, ergibt sich zur Überzeugung des Senats bereits ohne weiteres aus seinen Angaben in der mündlichen Verhandlung vor dem SG am 17.1.2008: "den Herrn H. kenne ich, weil der Kunde bei H. war. Er kam zirka ein, zweimal die Woche zu mir. Ich kannte ihn seit zirka einem Jahr. Wir kamen ins Gespräch, als ich in der Maschinenabteilung gearbeitet habe. Ich habe ihm gesagt, dass ich bei H. weg will, weil ich es aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter machen könnte. Er hat dann gesagt, er kann mir was anbieten als Geschäftsführer in seinem Betrieb. Er hat gesagt, er hat mehrere Beschäftigte und meine Aufgabe sollte sein zu fahren und die Beschäftigten auf den Baustellen zu kontrollieren. Wir haben nicht darüber gesprochen, was ich verdienen soll. Geplant war, dass ich über ein Hotel eingestellt werden sollte und für ihn arbeiten sollte, wegen Arbeitsbewilligung oder so etwas Ähnlichem. Die Fragen wie Krankenversicherung und Aufenthaltsbewilligung wollten wir später

besprechen. Ich habe erst bei Herrn H. zugesagt und dann gekündigt ... Ich hatte gehört, dass man in der Schweiz mehr verdient, aber was konkret das hat der H. nicht gesagt."

Damit war nach der Überzeugung auch des Senats im Zeitpunkt der Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses weder geklärt, wann und in welcher Funktion der Kläger bei dem Zeugen H. hätte anfangen können, noch mit welcher Vergütung er rechnen konnte. Weder war geklärt, wie viele Wochenstunden der Kläger arbeiten sollte, noch in welcher Form Krankenversicherung und Arbeitsgenehmigung geregelt werden sollten. Im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei der Firma H. hatte der Kläger also allenfalls eine vage Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis. Sich auf diese vage Aussicht verlassen zu haben hält auch der Senat für grob fahrlässig. Dies vor allem deswegen, weil sich dem Kläger wie jedem verständigen Arbeitnehmer hätte aufdrängen müssen, dass bei einem grenzübergreifenden Arbeitsverhältnis die Frage der Arbeitsgenehmigung geklärt sein musste, bevor ein Arbeitsverhältnis eingegangen werden konnte. Diese Frage der Arbeitsgenehmigung war jedoch noch völlig offen. Schon die Tatsache, dass - nach Angaben des Klägers - insoweit eine Hotelanstellung angedacht gewesen sei, hätte den Kläger davon abhalten müssen, seinen sicheren Arbeitsplatz zu kündigen, bevor diese entscheidende Frage geklärt war.

Mindestens hätte der Kläger, bevor er sein Arbeitsverhältnis kündigte, diese grundlegenden Fragen einer Beschäftigung in der Schweiz weitergehend abklären und dann gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt kündigen müssen. Dies nicht getan zu haben, rechtfertigt den Vorwurf der grob fahrlässigen Herbeiführung der Arbeitslosigkeit und die Verneinung eines wichtigen Grundes hierfür. Insoweit ist den Ausführungen des SG nichts weiter hinzuzufügen.

Auch der Senat hält bei dieser Sachlage eine Vernehmung des Herrn H. als Zeugen nicht für erforderlich. Allein schon aus den Angaben des Klägers ergibt sich die zur Überzeugungsbildung erforderliche Tatsachenlage. Es ist kein Beweisthema genannt worden oder auch nur ersichtlich, dass für die Überzeugungsbildung erheblich gewesen wäre. Lediglich zur Klarstellung weist der Senat darauf hin, dass insoweit keine Entscheidung nach den Grundsätzen der objektiven Beweislast getroffen worden ist, und zwar weder vom SG noch vom Senat. Der Senat kann nicht beurteilen, ob das SG, wie der Kläger anklingen lässt, in der mündlichen Urteilsbegründung von einer Beweislastentscheidung ausgegangen ist. Den Gründen des angefochtenen Urteils ist jedoch eindeutig zu entnehmen, dass das SG von einer grob fahrlässigen Herbeiführung der Arbeitslosigkeit und dem Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes überzeugt war.

Die Berufung des Klägers ist nach alledem als unbegründet zurückzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-11-07