

## L 13 AL 5677/07

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

LSG Baden-Württemberg

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

13

1. Instanz

SG Karlsruhe (BWB)

Aktenzeichen

S 13 AL 3082/06

Datum

24.10.2007

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 13 AL 5677/07

Datum

31.03.2009

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Die Störung des Betriebsfriedens durch die Bedrohung eines Arbeitskollegen stellt ein arbeitsvertragswidriges Verhalten i .S .d. [§ 144 SGB III](#) dar.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 24. Oktober 2007 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Dem Kläger werden Verschuldungskosten in Höhe von 225,- EUR auferlegt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld und einer Minderung der Anspruchsdauer wegen des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit.

Der am 1964 geborene Kläger ist verheiratet. Er war vom 13. Juli 1998 bis zum 30. Juni 2005 bei der Firma B. GmbH & Co. KG (B-GmbH), zuletzt in M. als Montierer, beschäftigt.

Mit Schreiben vom 24. März 2005 kündigte die B-GmbH das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. Juni 2005. Hiergegen erhob der Kläger am 5. April 2005 Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Pforzheim (Az.: 2 Ca 164/05). Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ließ sich die B-GmbH dahingehend ein, die Kündigung des Klägers sei aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt gewesen. Der Kläger habe am 24. Oktober 2003 auf dem Firmenparkplatz der B-GmbH einen schweren Autounfall verursacht, in dessen Folge ein Mitarbeiter und Kollege des Klägers schwer verletzt worden sei und (heute) noch im Wachkoma liege. Im Rahmen des Strafprozesses gegen den Kläger vor dem Amtsgericht Maulbronn sei ihr im Februar 2005 bekannt geworden, dass der Kläger einen anderen Mitarbeiter, der Zeuge des Unfallvorgangs gewesen sei, bedroht habe. Auch habe der Kläger während der Strafverhandlung am 3. Februar 2005 einen anderen Mitarbeiter der Beklagten ohne Grund und fälschlicherweise beschuldigt, verantwortlich für die schweren Verletzungen des Unfallopfers zu sein. Die B-GmbH sehe darin eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens, sodass es ihr nicht zumutbar sei, den Kläger über den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus zu beschäftigen. Auch in der Vergangenheit sei es bereits zu Vorfällen gekommen, die den Betriebsablauf und den Betriebsfrieden erheblich beeinträchtigt hätten, weswegen der Kläger auch abgemahnt worden sei. Durch die B-GmbH wurden hierzu Mehrfertigungen des Urteils des Amtsgerichtes Maulbronn vom 23. Februar 2005 (Az.: 1 Cs 82 Js 14355/03), mit dem der Kläger wegen fahrlässiger Körperverletzung verurteilt worden war sowie des Sitzungsprotokolls der mündlichen Verhandlung vom 3. Februar 2005 vorgelegt.

Mit Urteil vom 24. November 2005 wies das Arbeitsgericht Pforzheim die Kündigungsschutzklage des Klägers ab. Zur Begründung hat es angeführt, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei sozial gerechtfertigt. Der Kläger habe durch seine Äußerungen betreffend der Beteiligung eines Kollegen an den Verletzungen des Unfallopfers gegen die ihm obliegenden Rücksichtnahmepflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen und den Betriebsfrieden gestört.

Hiergegen legte Kläger Berufung zum Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Az.: 15 Sa 13/06) ein. Am 29. Mai 2006 schlossen die B-GmbH und der Kläger einen gerichtlichen Vergleich, in welchem sie außer Streit gestellt haben, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die arbeitgeberseitige personenbedingte Kündigung vom 24. März 2005 mit dem 30. Juni 2005 beendet worden ist. Die B-GmbH verpflichtete sich, an den Kläger eine Abfindung i.H.v. 12.000,- EUR zu bezahlen. Das Protokoll über die mündlichen Verhandlung vom 29.

Mai 2006 beinhaltet einen Hinweis des Vorsitzenden, dass, falls die Kammer den Zeugen L. einvernehme und dieser auch nur andeutungsweise das bestätige, was von der Beklagten behauptet worden sei, der Kläger mit seiner Klage keinen Erfolg haben könnte.

Parallel zum arbeitsgerichtlichen Verfahren meldete sich der Kläger am 29. September 2005 bei der Beklagten mit Wirkung zum 1. Oktober 2005 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Hierzu legte er eine Mehrfertigung der Lohnsteuerkarte für das Veranlagungsjahr 2005, in welcher für ihn die Lohnsteuerklasse III sowie ein Kinderfreibetrag eingetragen waren, vor.

Die B-GmbH legte eine Arbeitsbescheinigung vor, nach welcher der Kläger im Zeitraum vom 1. Juni 2004 bis zum 31. März 2005 ein beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt von 22.456,69 EUR erzielt hatte. Ferner wurde hierin mitgeteilt angeführt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Kündigung vom 24. März 2005 zum 30. Juni 2005 verhaltensbedingt durch den Arbeitgeber beendet worden sei. Der Arbeitnehmer sei wegen eines gleichgerichteten Verhaltens bereits am 17. September 2004 und am 9. Februar 2005 abgemahnt worden.

Durch die AOK Pforzheim wurde sodann eine Entgeltbescheinigung vorgelegt, nach welcher der Kläger in der Zeit vom 26. Januar 2005 bis zum 30. September 2005 Krankengeld unter Zugrundelegung eines kalendertäglichen Regelentgelts von 102,17 EUR bezogen hatte.

In einer schriftlichen Stellungnahme zur Arbeitsbescheinigung der B-GmbH hat der Kläger angegeben, dass der Vorwurf, er hätte den Betriebsfrieden gestört und sei deswegen bereits zuvor abgemahnt worden, nicht zutreffend sei. Mit der Stellungnahme legte der Kläger eine Mehrfertigung der Abmahnung vom 23. September 2004 eine Gegendarstellung zur Abmahnung vom 9. Februar 2005 sowie eine Mehrfertigung des Kündigungsschreibens vom 24. März 2005 und eine ärztliche Bescheinigung von Dr. Römer vom 25. Mai 2005 vor. Ferner legte er Auszüge der im arbeitsgerichtlichen Verfahren eingereichten Schriftsätze vor.

Mit Bescheid vom 25. Oktober 2005 bewilligte die Beklagte dem Kläger sodann Arbeitslosengeld ab dem 1. Oktober 2005 unter Zugrundelegung eines täglichen Bemessungsentgelts von 99,77 EUR, der Lohnsteuerklasse III, Lohnsteuertabelle 2005 im Umfang von 67 % in Höhe eines täglichen Leistungsbetrages von 46,49 EUR für die Dauer von 270 Tagen. Der Kläger bezog Arbeitslosengeld bis zum 30. Juni 2006.

Mit Bescheid vom 23. Januar 2006 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Juli 2005 bis zum 22. September 2005 fest. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindere sich um 90 Tage -  $\frac{1}{4}$  der Anspruchsdauer. Zur Begründung ihrer Entscheidung führte sie aus, der Kläger habe seine Beschäftigung bei der B-GmbH verloren, weil er den Betriebsfrieden gestört habe. Nachdem er bereits zwei Abmahnungen erhalten habe, habe er voraussehen müssen, dass ihm aufgrund seines Verhaltens gekündigt werde. Der Einwand des Klägers, er habe keine Abmahnung erhalten und überdies Kündigungsschutzklage erhoben, könne bei Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft den Eintritt einer Sperrzeit nicht abwenden. Aus den vorhandenen Unterlagen seien keine Anhaltspunkte ersichtlich, die das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne der Sperrzeitregelung erkennen lassen würden. Die Kündigungsschutzklage sei abgewiesen worden.

Hiergegen erhob der Kläger am 23. Februar 2006 -anwaltlich vertreten- Widerspruch, den die Beklagte, nachdem eine inhaltliche Begründung nicht vorlegt wurde, mit Widerspruchsbescheid vom 30. Mai 2006 als unbegründet zurückwies. Zur Begründung gab sie u.a. an, das Beschäftigungsverhältnis bei der B-GmbH sei durch den Arbeitgeber zum 30. Juni 2005 wegen vertragswidrigen Verhaltens gelöst worden sei. Dieses sei darin zu erblicken, dass der Kläger den Betriebsfrieden gestört habe. Er habe damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber das Verhalten nicht hinnehmen werde, sondern das Beschäftigungsverhältnis beenden werde. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Auch sei die Dauer der Sperrzeit von zwölf Wochen nicht zu verkürzen. Die Sperrzeit wirke sich für den Kläger insoweit nicht aus, als er bis zum 30. September 2005 Krankengeld bezogen habe, welches der Leistung auf Arbeitslosengeld vorgehe. Jedoch würde sich die Anspruchsdauer um 90 Tage mindern.

Hiergegen hat der Kläger am 3. Juli 2006 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben, zu deren Begründung er vorgetragen hat, der Vorwurf, er habe den Betriebsfrieden gestört, sei unzutreffend. Vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hätten sich die Arbeitsvertragsparteien geeinigt, dass die arbeitgeberseitige verhaltensbedingte Kündigung nicht aufrechterhalten bleibe, sondern lediglich eine personenbedingte Kündigung vorliege. Tatsächlich habe der Kläger zu keiner Zeit den Betriebsfrieden gestört, er sei vielmehr gemobbt worden, nachdem ihm der Unfall auf dem Parkplatz des Arbeitgebers zur Last gelegt worden sei. Mit der Klage hat der Kläger den Widerspruchsbescheid vom 30. Mai 2006 vorgelegt, auf welchem ein Eingangsstempel der bevollmächtigten Rechtsanwältin vorhanden ist, der einen dortigen Eingang am 1. Juni 2005 ausweist. Die Beklagte ist der Klage unter Verweis auf den Widerspruchsbescheid vom 30. Mai 2006 entgegengetreten. Das SG hat in der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2007 Martin L. als Zeugen einvernommen. Dieser hat u.a. angegeben, dass er den Unfall auf dem Betriebsgelände der B-GmbH beobachtet habe. Der Kläger sei sodann an ihn herantreten und habe ihm gesagt, er solle sich gut überlegen, was er sage, er sei noch jung. Er habe sich durch diese Äußerung bedroht gefühlt. Er hätte jedoch nicht ernsthaft damit gerechnet, dass der Kläger ihm Gewalt antun würde.

Mit Urteil vom 24. Oktober 2007 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung der Entscheidung hat das SG angeführt, dass der Kläger durch vertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben habe. Er sei mit dem Unfallgeschehen so umgegangen, dass er gegen Rücksichtnahmeverpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen und gleichzeitig den Betriebsfrieden gestört habe. Er habe bereits unmittelbar nach dem Unfall mögliche Unfallspuren beseitigt und habe die Unfallfolgen einer Hilfeleistung eines Betriebsangehörigen zuweisen wollen. Auch habe er Zeugen der Strafverhandlung bedroht. Nachdem dem Kläger zuvor eine Abmahnung erteilt worden sei, habe er auch mit der Kündigung rechnen müssen.

Gegen das dem Kläger am 30. Oktober 2007 mittels Empfangsbekanntnis zugestellte Urteil richtet sich die am 30. November 2007 eingelegte Berufung des Klägers. Einem Angeklagten in einem Strafprozess stehe ein Recht auf Verteidigung zu. Die vom SG angenommene Beseitigung von Unfallspuren sei nicht belegt. Auch sei der Vorwurf der Bedrohung durch das Protokoll nicht gedeckt. Nach dem Termin zur Erörterung des Sachverhalts mit dem Berichterstatter am 4. März 2008 hat der Kläger eine Mehrfertigung des Bewilligungsbescheides der ARGE-Jobcenter Stadt Pforzheim vom 13. Februar 2007 über die Leistungsgewährung nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende- (SGB II) ab dem 1. März 2007 vorgelegt. Im Erörterungstermin hat der Kläger angegeben, dass er nach dem 30. Juni 2006 für fünf bis sechs Monate Arbeitslosengeld II bezogen habe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 24. Oktober 2007 sowie den Bescheid der Beklagten vom 23. Januar 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. Mai 2006 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Arbeitslosengeld für weitere 90 Kalendertage zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erachtet das angefochtene Urteil für zutreffend. Die Berufungsbegründung sei nicht geeignet die Entscheidungsgründe im sozialgerichtlichen Urteil zu widerlegen, neue rechtserhebliche Gesichtspunkte seien nicht vorgetragen worden. Ergänzend verweist die Beklagte auf den Inhalt des Ausgangs- und Widerspruchsbescheides sowie ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, insb. des Beteiligtenvorbringens wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz, die bei der Beklagten für den Kläger geführte Verwaltungsakte sowie die beigezogenen Akten des Arbeitsgerichts Pforzheim (Az.: 2 Ca 164/05) und des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (Az.: 15 Sa 13/06), welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 31. März 2009 wurden, sowie die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31. März 2009 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers hat keinen Erfolg.

Die form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz [SGG]) erhobene Berufung ist zulässig, in der Sache jedoch unbegründet.

Gegenstand des Verfahrens bildet der Bescheid der Beklagten vom 23. Januar 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. Mai 2006. Mit diesem hat die Beklagte nicht nur (isoliert) den Eintritt einer Sperrzeit vom 01. Juli 2005 bis zum 22. September 2005 festgestellt, sondern darüber hinaus auch festgestellt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld während dieser Zeit ruht und sich der Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld um 90 Tage -1/4 der Anspruchsdauer- mindert. Sie hat durch diesen Bescheidsinhalt neuerlich auch über den Leistungsbeginn des Anspruchs auf Arbeitslosengeld und dessen Dauer entschieden. Insoweit handelte es sich nicht um einen materiellen Verwaltungsakt, sondern lediglich um wiederholende Verfügungen (vgl. hierzu Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 16. November 1995, Az.: [4 RLw 3/94](#)). Denn hierdurch hat die Beklagte (insofern einzig) die in dem Bewilligungsbescheid vom 25. Oktober 2005 getroffene Regelung zum Leistungsbeginn und zur Anspruchsdauer wiederholt. Die Bestandskraft des Bewilligungsbescheides vom 25. Oktober 2005, die den Verfügungssatz des Bescheides erfasst, der bei der Arbeitslosengeldbewilligung neben der Art der Entscheidung, die Dauer und die Höhe der Leistung umfasst (vgl. BSG, Urteil vom 20. Juni 1984, Az.: [7 RAR 91/83](#)), steht hiernach einer Entscheidung des Senats auch über die begehrte Leistungsbewilligung für weitere 90 Kalendertage nicht entgegen. Entsprechend dem Klagebegehren ist die Klage hiernach als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs. 4 SGG](#)) statthaft. Ob der Senat hiernach bei der Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Sperrzeitbescheides i.S.e. einheitlichen Bescheides (BSG, Urteil vom 3. Juni 2004, Az.: B 11 AL 71/93 R) auch über den Arbeitslosengeldbewilligungsbescheid, der zum Zeitpunkt des Erlasses des Sperrzeitbescheides bereits bestandskräftig war, zu entscheiden hat, kann hiernach offenbleiben (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 05. Juni 1997, Az.: [7 RAR 22/96](#)).

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 23. Januar 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. Mai 2006 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat in nicht zu beanstandener Weise den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen festgestellt.

Das SG hat die Klage zu Recht als unbegründet und nicht bereits als unzulässig abgewiesen. Die Klage wurde noch innerhalb der Klagefrist erhoben. Gemäß [§§ 87 Abs. 1, Abs. 2 SGG](#) ist die Klage binnen eines Monats nach Bekanntgabe des Verwaltungsaktes zu erheben. Hat ein Vorverfahren stattgefunden, so beginnt die Frist mit der Bekanntgabe des Widerspruchsbescheides. Die Beklagte hat den Widerspruchsbescheid vom 30. Mai 2006, in Einklang mit der Regelung des [§ 37 Abs. 1 Satz 2](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch - Verwaltungsverfahren- (SGB X) der Bevollmächtigten des Klägers bekanntgegeben. Dort ist der Widerspruchsbescheid, wie durch den Eingangsstempel der Kanzlei belegt, am 1. Juni 2005 eingegangen. In Ansehung dieses Eingangs hat die Klagefrist des [§ 87 Abs. 1, Abs. 2 SGG](#) mit dem 2. Juni 2005 begonnen und hat mit Ablauf des 1. Juli 2005 geendet. Dieser Tag war ein Freitag, weswegen die Klage, um fristgerecht erhoben zu sein, bis zum 1. Juli 2005 (24:00 Uhr) beim SG hätte eingehen müssen. Nach [§ 37 Abs. 2 SGB X](#) gilt ein schriftlicher Verwaltungsakt, der durch die Post im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches übermittelt wird, mit dem dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekanntgegeben, außer wenn er nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist. Diese Fiktion gilt auch dann, wenn der Zugang des Widerspruchsbescheides tatsächlich vor Ablauf der Drei-Tages- Frist erfolgt ist (Binder in Sozialgerichtsgesetz -Handkommentar- 2. Auflage, 2005, § 87, Rn. 4). Ausgehend davon, dass der Widerspruchsbescheid durch die Beklagte am 30. Mai 2006 zur Post aufgegeben wurde, der dritte Tag nach diesem Datum der 2. Juni 2006 war, die Klagefrist hiernach vom 3. Juni 2006 bis zum 2. Juli 2006 gelaufen ist, dieser Tag indes ein Samstag war, endete die Klagefrist erst mit Ablauf des nächsten Werktages, dem 4. Juli 2006 ([§ 64 Abs. 3 SGG](#)). Die Klage wurde hiernach noch fristgerecht erhoben.

Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte hat in nicht zu beanstandener Weise den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen festgestellt.

Gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch -Arbeitsförderung- (SGB III) tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, 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 (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe). Gemäß [§ 144 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld während der Sperrzeit.

Ungeachtet der streitgegenständlichen Problematik, der Rechtmäßigkeit der Sperrzeitentscheidung, hat der Kläger bereits aus einem

anderen Grund im Zeitraum vom 1. Juli 2005 bis zum 22. September 2005 keinen Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld. Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht gem. [§§ 117, 118 SGB III](#), wenn der Arbeitnehmer arbeitslos ist, die Anwartschaftszeit erfüllt hat und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat. Nachdem sich der Kläger jedoch erst am 29. September 2005 mit Wirkung zum 1. Oktober 2005 bei der Beklagten arbeitslos gemeldet hat, hat während des zeitlichen Ablaufs der Sperrzeit vom 1. Juli 2005 bis zum 22. September 2005 keine Arbeitslosmeldung vorgelegen, weswegen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits deswegen nicht besteht.

Nachdem sich die rechtlichen Folgen der Sperrzeit jedoch nicht im Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld begrenzen, die Sperrzeit vielmehr gem. [§ 128 SGB III](#) auch eine Minderung der Anspruchsdauer nach sich zieht, der Kläger, in Folge der eingetretenen Reduzierung der Anspruchsdauer nur bis zum 30. Juni 2006 Leistungen bezog, erschöpft sich dessen Interesse vorliegend nicht in der Gewährung von Arbeitslosengeld während des zeitlichen Ablaufs der Sperrzeit vom 01. Juli 2005 bis zum 22. September 2005, sondern erstreckt sich über die Aufhebung der Reduzierung der Anspruchsdauer auf den Sperrzeitbescheid als Ganzen.

Dies ist jedoch rechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger hat durch sein Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben. Der Kläger hat sich arbeitsvertragswidrig verhalten. Hierunter ist jede schuldhaft Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag (aber auch aus dem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung) ergebenden Pflichten im Leistungsbereich, gegen die betriebliche Ordnung (betriebliche und außerbetriebliche Verhaltenspflichten), im persönlichen Vertrauensbereich oder gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten zu verstehen.

Zur Überzeugung des Senats hat der Kläger dadurch, dass er dem Zeugen L. wegen der Geschehnisse auf dem Betriebsgelände der B-GmbH gedroht hat und seinen Kollegen Binder laut Protokoll über die Hauptverhandlung vor dem AG Maulbronn am 3. Februar 2005 der Körperverletzung und der Verursachung der schweren Unfallfolgen bezichtigt hat, gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmeverpflichtungen verstoßen. Nach einhelliger arbeitsrechtlicher Auffassung (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 12. März 1987, Az.: [2 AZR 176/86](#); Urteil vom 21. März 1993, Az.: [2 AZR 492/92](#)) kommen strafbare Handlungen in Betrieben, insbesondere Tätlichkeiten, Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen sogar als Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Die Bedrohung eines Arbeitskollegen ist eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Bedrohungen ausgesetzt sind, sondern hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen oder Bedrohungen beeinträchtigt wird. Der Arbeitgeber darf berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkt, wenn er von einer Kündigung absieht. Auch insoweit handelt es sich noch um Folgen des Fehlverhaltens für das der Arbeitnehmer einzustehen hat. Schon ein einmaliger tätlicher Angriff oder wie im Streitfall eine einmalige Drohung kann deshalb arbeitsrechtlich die Kündigung rechtfertigen, auch wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, zur Frage der Wiederholungsgefahr vorzutragen (BAG, Urteil vom 24. Oktober 1996, Az.: [2 AZR 900/95](#)). Da es sich bei solchen Verletzungen von Nebenpflichten um Störungen im Betriebsbereich handelt, bedarf es grundsätzlich, für die Beurteilung der arbeitsrechtlichen Rechtmäßigkeit einer Kündigung, keiner Abmahnung, es sei denn, das Arbeitsverhältnis ist durch die Vertragsverletzung noch nicht zu stark belastet und der Arbeitgeber kann damit rechnen, die Abmahnung werde zu einem vertragsgemäßen Verhalten führen (BAG, Urteil vom 12. Juli 1984, Az.: [2 AZR 320/83](#); Urteil vom 12. März 1987, Az.: [2 AZR 176/86](#)).

Der Senat ist unter Berücksichtigung der vorliegende Akteninhalte zu der Überzeugung gelangt, dass der Kläger seinem Kollegen, dem Zeugen L., betreffend des dem Kläger vorgeworfenen Verkehrsunfalls gedroht hat. Der Senat gründet seine Überzeugung, wie das SG, in der persönlichen Einvernahme des Zeugen L. vor dem SG am 24. Oktober 2007. Dort sagte der Zeuge L. aus, dass der Kläger ihm gesagt hat, er solle sich gut überlegen, was er sage, er solle sich nicht beeinflussen lassen; er sei noch jung. Der Zeuge hat ferner bestätigt, dies als Drohung aufgefasst zu haben. Vor dem Hintergrund der zum damaligen Zeitpunkt in Aussicht genommenen Einvernahme des Zeugen L. im strafrechtlichen Verfahren, ist diese Aussage, entgegen dem Berufungsvorbringen sehr wohl als Bedrohung zu werten. Es kann in Ansehung der vorliegenden Zeugeneinvernahme nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden, dass mit dieser Aussage der Zeuge L. der Gestalt beeinflusst werden sollte, die Beteiligung des Klägers am Unfall zu verschweigen. Die Frage, ob der Zeuge L. tatsächlich damit gerechnet hat, der Kläger werde ihm gegenüber Gewalt anwenden, ist unbeachtlich. Mit dieser Aussage, die durch den Inhalt des Protokolls der mündlichen Verhandlung vor dem SG vom 24. Oktober 2007 vollständig belegt ist, hat der Kläger gegenüber dem Zeugen L. eine Drohung ausgesprochen. Er hat hiermit gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmeverpflichtungen verstoßen und sich arbeitsvertragswidrig verhalten. Eine nochmalige Vernehmung des Zeugen L. durch den Senat ist nicht notwendig gewesen, nachdem der Kläger die Aussage nicht bestritten, sondern lediglich darauf abstellt, eine Bedrohung nicht gewollt zu haben. Der Umstand, dass der Kläger im Rahmen der Hauptverhandlung zu Unrecht seinen Kollegen Binder der Verursachung der Körperverletzung des Unfallopfers bezichtigt hat, ist zur Überzeugung des Senats ungeachtet der zulässigen Verteidigung im Rahmen des Strafverfahrens als arbeitsvertragswidriges Verhalten im oben umschriebenen Sinne und damit als versicherungswidriges Verhalten zu werten. Dieser Umstand, dass die Bezichtigung des Kollegen Binder zu Unrecht erfolgt ist, ergibt sich aus dem Urteil des AG Maulbronn, mit dem der Kläger wegen fahrlässiger Körperverletzung verurteilt worden war. Auch diesen Vortrag hat der Kläger im Berufungsverfahren nur unsubstantiiert bestritten.

Der Umstand, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im arbeitsgerichtlichen Verfahren nur auf personenbedingte Gründe gestützt wurde, vermag keine abgeänderte Beurteilung zu bedingen. Arbeitsgerichtliche Entscheidungen und Vergleiche entfalten im sozialgerichtlichen Verfahren keine Bindungswirkung (BSG, Urteil vom 25. März 1997 - [7 RA 95/85](#), Urteil vom 25.04.1991, Az. 11 RA 99/95).

Auch hat der Kläger jedenfalls grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Dem Kläger war, durch die ihm gegenüber erteilten Abmahnungen bekannt, dass er bei einem weiteren Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen mit einer Kündigung zu rechnen hat. Er musste hiernach wissen, dass sein Verhalten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger nach seiner persönlichen Einsichts- und Kritikfähigkeit die Tragweite weiterer Verstöße gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen nicht hätte erkennen können, sind dem Senat nicht ersichtlich.

Auch kann sich der Kläger nicht auf einen wichtigen Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1 SGB III](#) berufen. Ein solcher kann, vom Sinn und Zweck des [§ 144 SGB III](#) ausgehend, dass sich die Versicherungsgemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft, nur dann angenommen werden, wenn dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden konnte (vgl. Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 26. März 1998, Az.: [B 11 AL 49/97 R](#); Urteil

vom 3. Mai 2001, Az.: [B 11 AL 80/00 R](#)). Einen wichtigen Grund im beschriebenen Sinne vermag der Senat nicht zu erkennen. Zwar kann ein wichtiger Grund bspw. dann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer gemobbt wurde, ob der Kläger jedoch, wie vorgetragen, nachhaltigen Schikanen seiner Arbeitskollegen mit dem Ziel, ihn aus dem Betrieb hinauszuekeln, ausgesetzt war, ist weder substantiiert vorgetragen, noch anderweitig ersichtlich. Hierzu bestimmt [§ 144 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#), dass der Arbeitslose die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen hat, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen. Nachdem der Kläger jedoch weder konkret dargelegt hat, welchen Repressalien er durch Kollegen ausgesetzt war, noch seinen entsprechenden Vortrag belegt hat, ist der Senat nicht vom Vorliegen eines wichtigen Grundes überzeugt.

Überdies kann ein wichtiger Grund, wie oben angeführt, nur unter Berücksichtigung einer Abwägung der Interessen des Arbeitslosen mit denen der Versichertengemeinschaft angenommen werden. Vor dem tatsächlichen Hintergrund der Kündigung des Klägers durch die B-GmbH vermag sich der Senat jedoch nicht von überwiegenden Interessen zu Gunsten des Klägers zu überzeugen. Hierbei berücksichtigt der Senat insb., dass in Ansehung der Akteninhalte und des dort zum Ausdruck kommenden Verhaltens des Klägers im Umgang mit den Geschnehnissen nicht ersichtlich ist, dass der Kläger, seit dem Unfall, echte Reue bzw. ein Unrechtsbewusstsein im Hinblick auf die von ihm herbeigeführten Folgen gezeigt hat. Hierbei fällt insb. auf, dass das Verhalten des - rechtskräftig verurteilten- Klägers nach den dokumentierten Aussagen seit dem Unfall vor sechs Jahren, auch im vorliegenden Verfahren maßgeblich darauf abzielte, die Täter-Opfer-Rolle zu vertauschen und sich selbst als Leidtragenden darzustellen, ohne sich an einer Stelle der Verfahren auf drei Rechtswegen für das Leid zu interessieren, welches er dem Unfallopfer zugefügt hat. Diese Einschätzung und Bewertung wird (auch) durch die beharrliche Führung von Rechtsstreitigkeiten deutlich. Dem Kläger ist insofern zwar zuzugestehen, dass es "sein Recht" ist, seine - vermeintlichen - Interessen im Rechtsweg nachzugehen und insb. im strafrechtlichen Verfahren entsprechend vorzutragen, jedoch fällt vorliegend in Ansehung der im sozialgerichtlichen Verfahren relevanten finanziellen Interessen, die sich -faktisch- in der Differenz zwischen dem zu beanspruchenden Arbeitslosengeld und des gewährten Arbeitslosengeldes II erschöpfen, auf, dass es dem Kläger weniger hierum, als vielmehr darum geht, "sein Leid" gerichtlich bestätigt zu erhalten.

Die Dauer der Sperrzeit ist gleichfalls nicht zu beanstanden. Gem. [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich gem. [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 b SGB III](#) 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 Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit mit einer Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG, Urteil vom 21. Juli 1988, Az.: 7 RA r 41/86; Urteil vom 26. März 1998, Az.: [B 11 AL 49/97 R](#)). Maßgebend sind allein die nach dem für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen. Außerhalb des Sperrzeitbestandes liegende sowie nach Eintritt der sperrzeitbegründenden Ereignisses eintretende Umstände können keine Berücksichtigung finden. Dies gilt im Besonderen für die wirtschaftlichen Folgen der Sperrzeit für den Arbeitslosen. Tatsachen, die die Regelsperrzeitdauer von zwölf Wochen zu reduzieren vermögen, sind dem Senat jedoch nicht ersichtlich und auch nicht vorgetragen.

Mithin ist die festgestellte Sperrzeit weder dem Grunde nach, noch ihrer Dauer nach rechtlich zu beanstanden.

Die Sperrzeit führt neben dem Ruhen des Leistungsanspruches, gem. [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) zu einer Minderung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die Anzahl von Tage einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um  $\frac{1}{4}$  der Anspruchdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzung auf den Anspruch von Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet, zusteht. In Ansehung des Lebensalters des Klägers wie der Dauer des Versicherungspflichtverhältnisses innerhalb der um ein Jahre erweiterten Rahmenfrist hatte der Kläger ab dem 1. Oktober 2005 einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 12 Monaten (d.h. 360 Tage), sodass die Minderung der Anspruchdauer um 90 Tage dem in [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) vorgegebenen Mindestmaß von  $\frac{1}{4}$  entspricht und nicht zu beanstanden ist.

Mithin ist der Bescheid der Beklagten vom 23. Januar 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. Mai 2006 rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufung ist zurückzuweisen.

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

Der Senat hat dem Kläger gemäß [§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGG](#) Verschuldungskosten in Höhe von 225,-EUR auferlegt, weil dessen weitere Rechtsverfolgung angesichts der gesamten Prozessgeschichte als missbräuchlich anzusehen ist. Dem Kläger geht es letztlich offensichtlich im Berufungsverfahren -wie auch erstinstanzlich- in erster Linie darum, von dem eigenen Fehlverhalten abzulenken und anderen zur Last zu legen; ein Hinterfragen des eigenen Verhaltens findet nicht statt, stattdessen führt der Kläger das offensichtlich aussichtslose Berufungsverfahren fort. Hinsichtlich der Höhe der Verschuldungskosten hat es der Senat bei dem Mindestbetrag nach [§§ 192 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. 184 Abs. 2 SGG](#) in Höhe von 225,-EUR belassen.

Gründe die Revision zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) liegen nicht vor

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-06-04