

L 3 AL 3423/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Konstanz (BWB)
Aktenzeichen
S 4 AL 1127/05
Datum
25.05.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 3423/07
Datum
17.03.2010
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Der Antrag auf Prozesskostenhilfe wird abgelehnt.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Rechtmäßigkeit einer von der Beklagten festgesetzten Sperrzeit streitig.

Der 1959 geborene Kläger ist ledig und Vater einer 1999 geborenen Tochter. Er war vom 08.05.1995 bis zum 15.02.2005 bei der Spitalstiftung Konstanz als Altenpflegehelfer beschäftigt. Bis Juli 2003 arbeitete der Kläger fast ausschließlich als Nachtwache. Seine Tochter nahm er bis zu einem Mitte Juni 2003 ausgesprochenen Verbot des Arbeitgebers in der Regel mit zum Dienst. Ab 01.08.2003 teilte die Heimleitung den Kläger zu Tagesdiensten ein, wogegen der Kläger gerichtlich vorging. Den zum Arbeitsgericht Lörrach erhobenen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz nahm der Kläger im weiteren Verlauf zurück. Ausweislich des Protokolls über die öffentliche Sitzung vor dem Arbeitsgericht Lörrach - Kammern Radolfzell - vom 27.08.2003 (3 Ga 10/03) ermahnte das Gericht den Kläger, in Zukunft seine Vertragspflicht ordnungsgemäß zu erfüllen. Nach Auffassung des Gerichts habe die Beklagte - Spitalstiftung - bisher sehr verhalten reagiert. Am 27.11.2003 bat die Spitalstiftung den Personalrat um Stellungnahme zur beabsichtigten fristlosen und außerordentlichen Tatbestandskündigung sowie zur fristlosen und außerordentlichen Verdachtskündigung des seit 2001 im Personalrat befindlichen Klägers und beantragte mit Schreiben vom 01.12.2003 die Zustimmung zu den o.g. beabsichtigten Kündigungen. Dem Antrag waren die am 17.04.2002 wegen verspäteter Vorlage der Arbeitszeitsnachweise erfolgte Ermahnung und die Abmahnungen vom 29.07.2002 (Schlafen im Dienst), vom 08.09.2003 (unentschuldigtes Fehlen vom Dienst am 12.08.2003), vom 29.09.2003 (verspätete Vorlage von Urlaubsantrag und Arbeitszeitsnachweis) und vom 29.09.2003 (fingierte Arbeitsunfähigkeit) beigelegt. Nachdem der Personalrat die Zustimmung verweigert hatte, klagte die Spitalstiftung vor dem Verwaltungsgericht Freiburg auf Ersetzung der Zustimmung (P 11 K 2681/03, P 11 K 142/04, P 11 K 602/04, P 11 K 796/04, P 11 K 850/04). Als Gründe für die Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gab die Spitalstiftung an, der Kläger habe am 21.11.2003 die Anzeigepflicht über die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit und die Nachweispflicht durch verspätete Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 21.11.2003 verletzt. Außerdem bestehe der dringende Verdacht auf Arbeitsverweigerung und auf fingierte Arbeitsunfähigkeit am 21.11.2003 und darüber hinaus habe der Kläger am 26.11.2003 der Sekretärin der Personalabteilung der Spitalstiftung gegenüber geäußert, dass er - der Kläger - seine Vorgesetzte, Frau Eva K., "umbringen" könne. Bezüglich der weiteren Einzelheiten wird insoweit auf den Klageschriftsatz der Spitalstiftung vom 05.12.2003 im Verfahren P 11 K 2681/03 verwiesen. In seiner Klageerwidlung bestätigte der Kläger sein seit seiner Mitgliedschaft im Personalrat gespanntes Verhältnis zur Spitalstiftung, insbesondere zu Frau K., Leiterin des Luisenheimes, in dem er arbeite, und zu deren Stellvertreterin Frau M ... Er habe seine Personalratstätigkeit immer sehr ernst genommen und Kritik der Beschäftigten an den Arbeitsabläufen, vor allem aber auch am Führungsverhalten der Vorgesetzten vor- und weitergetragen. Die Auseinandersetzungen hätten sich im Frühjahr 2003 verschärft. In der Folgezeit sei er mit Abmahnungen überzogen worden. Die den Abmahnungen vom 29.07. und 08.09.2003 zugrundeliegenden Vorwürfe bestreite er, im Übrigen seien die Abmahnungen unberechtigt. Seit Ende Oktober 2003 habe er sich in nervenärztlicher Behandlung befunden. Am 21.11.2003 sei es ihm psychisch sehr schlecht gegangen. Er habe deshalb noch einmal mit Frau K. über seine Situation reden wollen. Dies sei nicht möglich gewesen. Er sei deshalb fassungslos gewesen und habe sich außerstande gesehen, Dienst mit kranken Menschen zu tun. Er habe gesagt, dass er ärztliche Hilfe brauche und habe weinend das Haus verlassen. Bei Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen am 26.11.2003 habe er nicht gesagt, dass er Frau K. "sonst umbringe", sondern " ...sonst springe ich ihr an die Gurgel". Kein ernsthafter Mensch sehe in so einer Formulierung eine reale Morddrohung. Bezüglich der weiteren

Einzelheiten wird auf den Schriftsatz des klägerischen Bevollmächtigten vom 07.01.2004 im Verfahren P 11 K 2681/03 verwiesen (Bl. 213 ff.). Die Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Freiburg endeten am 23.04.2004 durch einen Vergleich, in dem sich die Spitalstiftung verpflichtete, den Kläger ab 01.05.2004 in das Heim Haus Talgarten umzusetzen und von der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung abzusehen. Außerdem wurde eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger bis 30.09.2005 vereinbart.

Mit Schreiben vom 14.02.2005 kündigte die Spitalstiftung das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich und fristlos. In der Kündigung heißt es, der Personalrat der Spitalstiftung Konstanz sei ordnungsgemäß beteiligt worden und habe der Kündigung zugestimmt. Gegen diese Kündigung leitete der Kläger kein arbeitsgerichtliches Verfahren ein.

Am 15.02.2005 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg).

Die Spitalstiftung legte eine Arbeitsbescheinigung vor, nach welcher der Kläger von Februar 2004 bis Januar 2005 ein beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt von 18.276,63 EUR erzielt hatte.

Mit Bescheid vom 11.03.2005 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 16.02.2005 bis 10.05.2005 fest. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Alg. Die Dauer des Anspruchs auf Alg mindere sich um 135 Tage - ein Viertel der Anspruchsdauer. Zur Begründung ihrer Entscheidung führte die Beklagte aus, der Kläger habe seine Beschäftigung bei der Spitalstiftung Konstanz verloren, weil er mit der Personalführung seiner Vorgesetzten nicht klar gekommen sei. Da davon auszugehen gewesen sei, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht dulde, sei der Verlust des Arbeitsplatzes leicht abzusehen gewesen.

Mit weiterem Bescheid vom 15.03.2005 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg ab dem 11.05.2005 unter Zugrundelegung eines Arbeitsentgelts in Höhe von 49,94 EUR, der Lohnsteuerklasse I und des Kindermerkmals 1 für die Dauer von 489 Tagen.

Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch, den er damit begründete, dass die Kündigung keine Gründe enthalte. Man wolle ihn offensichtlich loswerden. Dazu seien Gerüchte in die Welt gesetzt und abenteuerliche Vorwürfe erfunden worden. Seit April 2003 werde seitens der Spitalstiftung systematisch versucht, ihn loszuwerden. Es seien bereits 6 Verfahren vor dem Verwaltungsgericht gelaufen, die alle per Güteverhandlung abgeschlossen worden seien.

Die Spitalstiftung Konstanz äußerte sich auf Anfrage der Beklagten dahingehend, dass dem Kläger aufgrund vertragswidrigen Verhaltens zum 15.02.2005 fristlos gekündigt worden sei. Es hätten gravierende Beschwerden vorgelegen. Eine Abmahnung sei aufgrund der Schwere des vertragswidrigen Verhaltens nicht mehr in Betracht gekommen. Auf Nachfrage führte die Spitalstiftung aus, dass die Kündigung auf den Angaben/Schilderungen von Mitarbeitern basiere. Man sei nicht bereit, hierüber Unterlagen zur Verfügung zu stellen, da man die Mitarbeiter keinen Repressalien durch den Kläger aussetzen wolle. Weiter ergänzt wurden die Ausführungen dadurch, dass sich einzelne Mitarbeiter vor dem Kläger fürchteten. Die geschilderten Ängste und das erlebte Bedrohungspotential seien belegt, glaubhaft und nachvollziehbar. Aus Gründen des Mitarbeiterschutzes könnten keine weiteren Angaben gemacht werden. Das Vertrauensverhältnis sei durch das vom Kläger gezeigte Verhalten und die von Dritten dauerhaft erlebte Bedrohungssituation zerstört. Beigefügt wurde die Stellungnahme des Personalrats vom 11.02.2005, wonach dem Antrag zur fristlosen und außerordentlichen Kündigung des Klägers zugestimmt wurde.

Mit Widerspruchsbescheid vom 21.04.2005 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung gab sie an, das Beschäftigungsverhältnis bei der Spitalstiftung Konstanz sei vom Arbeitgeber zum 15.02.2005 wegen vertragswidrigen Verhaltens des Klägers gelöst worden. Dieses sei darin zu sehen, dass der Kläger belegbar andere Mitarbeiter bedroht habe. Er habe damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten nicht hinnehmen, sondern das Beschäftigungsverhältnis beenden werde. Der fristlosen Kündigung vom 14.02.2005 seien erhebliche Probleme im Arbeitsverhältnis vorausgegangen, die bereits zu mehreren Verfahren vor dem Verwaltungsgericht geführt hätten. Die Arbeitslosigkeit sei daher zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar, auch sei die Dauer der Sperrzeit von 12 Wochen nicht zu verkürzen. Beginn und Ende der Sperrzeit seien zutreffend festgesetzt worden. Durch die Sperrzeit mindere sich die Anspruchsdauer um 135 Tage.

Hiergegen hat der Kläger am 10.05.2005 Klage zum Sozialgericht Konstanz (SG) erhoben. Zur Begründung hat er vorgetragen, er habe nie andere Mitarbeiter bedroht. In seiner Eigenschaft als Personalrat habe er Missstände in der Spitalstiftung aufgedeckt und sei auch dagegen angegangen. Er sei für den Arbeitgeber in Ausübung seiner Pflicht als Personalrat unangenehm geworden. Vor seiner Wahl zum Personalrat habe er ein sehr gutes Zwischenzeugnis erhalten. Gegen die Kündigung sei er nicht vorgegangen, weil er bei diesem Arbeitgeber nach den ganzen Vorfällen keine Zukunft gesehen habe. Nach anwaltlichem Rat habe er auch keine Aussicht auf Erfolg gesehen bzw. Nachteile befürchtet. Der Kläger hat Unterlagen über mit dem Arbeitgeber geführte Gespräche und Schriftverkehr aus den Jahren 2002 und 2003 vorgelegt.

Die Spitalstiftung hat sich auf Frage des SG noch einmal dahingehend geäußert, dass der Kündigung erhebliche Probleme im Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vorausgegangen seien. Zur fristlosen Kündigung habe sie sich veranlasst gesehen, als ihr am 09.02.2005 aktuell erhebliche Beschwerden und eine konkrete Bedrohungssituation vorgetragen worden sei. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nicht mehr möglich und zumutbar gewesen.

Der Kläger hat hierzu u.a. ergänzend vorgetragen, die Zustände im Haus Heim Talgarten, in dem er ab 01.05.2004 gearbeitet habe, seien mindestens so schlimm gewesen wie im vorigen Heim. Seine Arbeitskollegen seien angehalten gewesen, alle seine Fehler sofort der Heimleitung zu melden und in Teamsitzungen öffentlich breit zu treten. Drei Mitarbeiterinnen seien hierbei sehr phantasiebegabt gewesen und hätten nicht vor selbst geschaffenen Geschichten zurückgescheut. Diese Kollegen hätten ihm das Leben in der Arbeit wirklich zur Hölle gemacht. Nie habe er gewusst, was sie sich als nächstes für ihn würden einfallen lassen. Er habe jedoch mit den Leistungen der übrigen Mitarbeiter durchaus mithalten können. Zuletzt sei auch der Personalrat in einen Deal mit der Verwaltung eingestiegen. Auf der Personalratssitzung am 01.02.2005 sei er zum Rücktritt aufgefordert worden. Bis heute habe die Spitalstiftung die Kündigung nicht vernünftig begründet. Auf die lapidare Begründung könne eine Sperrzeitentscheidung nicht gestützt werden. Ergänzend hat der Kläger die "Dienstvereinbarung gegen Mobbing" der Stadt Friedrichshafen, die er auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz bei der Spitalstiftung Konstanz habe umarbeiten wollen, vorgelegt.

Das SG hat C., Personalleiter der Spitalstiftung Konstanz, als Zeugen gehört. Dieser hat ausgeführt, es habe während des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers immer wieder Störungen gegeben. Konkret zur Kündigung sei es gekommen, weil sich eine Mitarbeiterin massiv bedroht gefühlt habe und sehr verängstigt gewesen sei. Die Drohung sei auch in einer E-Mail ausgesprochen worden. Den Namen der Mitarbeiterin werde er nicht nennen, da er ihr dies zugesagt habe. Im Anschluss daran habe ein Gespräch mit der Vorsitzenden der Personalvertretung und der Mitarbeiterin stattgefunden, in dem die Mitarbeiterin nochmals ihre Verängstigung zum Ausdruck gebracht habe. Auch im Vorfeld habe sich der Kläger immer wieder im Ton vergriffen. Auch andere Mitarbeiter seien wohl verängstigt. Gemobbt worden sei der Kläger nicht. Der Zeuge hat die E-Mail vom 30.12.2004, den an den Personalrat gerichteten Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers vom 10.02.2005 und einen Vermerk von Beate Schmitt, Personalabteilung der Spitalstiftung Konstanz vom 11.02.2005 zur Akte gegeben. Die E-Mail ist unterschrieben mit A ... Es heißt darin u.a ... untersteh Dich also jemanden (auch nicht ... oder einen anderen vom Personalrat) zu fragen oder dergleichen!!!! Solltest Du es dennoch tun, wirst Du von mir massiven Ärger bekommen. Das wäre unser erster Krach, aber der wäre mit Sicherheit unvergesslich ... Also "tu in der Sache absolut gar nichts, oder der Blitz wird Dich beim Scheißen treffen.". Meine Ziele stehen fest, unverrückbar, ich rate niemanden, mich daran zu hindern ... Ich will nicht so böse sein, wie ich hier klinge ...). In dem Antrag vom 10.02.2005 wird u.a. der zeitliche Ablauf vor dem Antrag auf Erteilung der Zustimmung zur Kündigung geschildert. Danach hat sich die Adressatin der E-Mail vom 30.12.2004 erst am 09.02.2005 an die Leitung der Spitalstiftung gewandt, diese von der E-Mail unterrichtet und mitgeteilt, dass sie sich weiterhin vom Kläger bedroht fühle. Der Vermerk von Beate Schmitt wurde über ein Gespräch mit Frau J. gefertigt. Ausweislich des Vermerks hat Frau J. Frau Schmitt nochmals mitgeteilt, dass sie zu dem von ihr geschilderten Sachverhalt stehe und sich durch den Kläger bedroht fühle.

Mit Urteil vom 25.05.2007 hat das SG die Klage abgewiesen. Das SG ist davon ausgegangen, dass sich der Kläger arbeitsvertragswidrig verhalten und dadurch die Kündigung seitens des Arbeitgebers verursacht hat. Durch die gegenüber einer Kollegin ausgesprochene Bedrohung habe er den Betriebsfrieden gestört. Die vom Kläger gewählten Worte seien objektiv geeignet, eine Bedrohungssituation zu schaffen. Er habe seiner Kollegin "massiven Ärger" angedroht, wenn sie sich an andere wende. Der angedrohte Krach wäre "mit Sicherheit unvergesslich". Der Kläger habe auch geschrieben: "Meine Ziele stehen fest, unverrückbar. Ich rate niemanden, mich daran zu hindern". Der Kläger sei sich seiner bedrohlichen Wirkung auch durchaus bewusst gewesen. Er habe selbst angegeben, er wisse, dass die Kollegin dies nicht für gut befinden werde, aber es außerordentlich wichtig sei. Die Kollegin habe sich durch diese Äußerungen auch sehr beeinträchtigt gefühlt. Dies ergebe sich aus den Gesprächsnotizen und werde vom Kläger nicht abgestritten. Zu beachten sei auch, dass der Kläger die zur Kündigung führenden Äußerungen nicht in einem persönlichen Gespräch getätigt habe, wo möglicherweise die Emotionen schneller hochkochten und im Streit auch einmal unüberlegte Worte fielen. Vielmehr habe er die Äußerungen in einer E-Mail gemacht, wo mehr Zeit zum Überlegen geblieben sei. Ein wichtiger Grund des Klägers habe nicht vorgelegen. Zwar sei auf Seiten des Klägers zu beachten, dass die Äußerungen in Zusammenhang mit der von ihm als sehr wichtig angesehenen DV Mobbing gestanden seien. Dies sei in der heutigen Zeit ein wichtiges Projekt, jedoch rechtfertige auch ein so wichtiges Projekt keine Bedrohung der Kollegin.

Gegen das ihm am 06.06.2007 zugestellte Urteil richtet sich die am 06.07.2007 eingelegte Berufung des Klägers. Zur Begründung trägt er vor, er sei nach wie vor der Auffassung, dass die Sperrzeitfestsetzung nicht auf die dürftigen Angaben der Spitalstiftung gestützt werden dürfe. Es werde immer nur mitgeteilt, dass angeblich Bedrohungssituationen vorlägen. Hierfür würden aber keine Zeugen benannt. Wenn man die Protokolle, Schriftstücke und seine Angaben zusammenfasse, ergebe sich ein anderes Bild. Er habe immer wieder enorme Missstände an den Tag gebracht. Es sei ihm nicht darum gegangen, querulatorisch gegen Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Untergebene zu schießen und sich irgendwie hervorzuheben oder wichtig zu tun. Er habe durch vernünftiges Miteinander und Einflussnahme auf die Verwaltungs- und Arbeitsstrukturen die Leistungsfähigkeit der Spitalstiftung deutlich erhöhen und verbessern wollen. Andere Personalratsmitglieder habe er nicht gemobbt. Vielmehr habe er Mobbing gerade verhindern bzw. bestehendes Mobbing abbauen wollen. Die Durchführung eines Arbeitsgerichtsverfahrens hätte gezeigt, dass die Kündigung rechtswidrig gewesen sei. Leider sei ihm von dem von ihm konsultierten Rechtsanwalt für Arbeitsrecht eine Klage gegen die Kündigung ausgedreht worden bzw. von ihr abgeraten worden, weil ihm - dem Kläger - immer wieder Diebstahlsvorwürfe gemacht worden seien. Abgesehen davon habe er wegen seines gesundheitlich desolaten Zustands auch keine K. mehr dafür gehabt, zumal eine Wiedereinstellung aus seiner Sicht nicht mehr möglich gewesen sei. Weil seine körperlichen Signale oft falsch verstanden würden, habe er darauf geachtet, Nachrichten als E-Mails zu versenden. Leider habe er dabei oft die gleichen Worte gewählt, die mündlich vorgetragen richtig verstanden worden wären. Er habe seine Stellung als Personalrat sehr emotional ausgeführt, seine Rechtsposition sei ihm sehr wohl bewusst gewesen. Jemanden bedroht habe er zu keiner Zeit. Ehemalige Mitarbeiter hätten ihm bestätigt, dass sie sich eigentlich nicht von ihm bedroht gefühlt hätten.

Der Senat hat die Nervenärztin, Fachärztin für psychotherapeutische Medizin Dr. L., Dr. E., Betriebsarzt der Spitalstiftung und Städtischen Betriebe Konstanz, und den Arzt für Allgemeinmedizin Dr. K. als sachverständige Zeugen gehört.

Dr. L. hat unter dem 04.04.2008 mitgeteilt, dass sie den Kläger zwischen dem 16.10.2003 und 20.04.2004 behandelt habe. Beim Erstkontakt habe der Kläger ausführlich über seine Probleme am Arbeitsplatz berichtet.

Dr. E. hat unter dem 31.03.2008 ausgeführt, dass er den Kläger am 06.09.1996 einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung unterzogen habe und er sich am 01.04. und 14.04.2004 zu betriebsärztlichen Gesprächen eingefunden habe. Im Jahr 1996 habe der Kläger keine Beschwerden angegeben. Im April 2004 sei er wegen einer subjektiven Überlastung auf Grund des Dienstplanes psychisch erregt und überfordert gewesen.

Dr. K. hat sich unter dem 12.04.2008 dahingehend geäußert, dass er den Kläger im Dezember 1999, Juli 2000, Juli bis August 2003, März 2003 und Oktober 2004 sowie im März 2006 behandelt habe. Im März 2003 (richtig wohl 2004) habe ein psychophysischer Erschöpfungszustand, offensichtlich auch mit Problemen am Arbeitsplatz bestanden. Im Übrigen hat der Arzt keine psychischen Probleme geschildert.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Konstanz vom 25. Mai 2007 sowie die Bescheide der Beklagten vom 11. März 2005 und 15. März 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21. April 2005 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm auch für die Zeit vom 16. Februar 2005 bis 10. Mai 2005 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Spätestens durch die vom Zeugen C. vorgelegten Unterlagen sei das arbeitsvertragswidrige Verhalten des Klägers eindeutig dokumentiert. Bezeichnenderweise sei der "seiner Rechte sehr bewusste Kläger" nicht gerichtlich gegen die Kündigung vorgegangen. Zum Kündigungszeitpunkt sei der Kläger wegen psychischer Probleme nicht in Behandlung gewesen. Im Übrigen sei Streitgegenstand des Verfahrens nicht das damalige Arbeitsklima, sondern ob dem Kläger aufgrund arbeitsvertragswidrigen Verhaltens habe gekündigt werden können und deshalb zu Recht der Eintritt einer Sperrzeit festgestellt worden sei. Ein unterstelltes Fehlverhalten des früheren Arbeitgebers würde am eigenen sperrzeitrelevanten Fehlverhalten des Klägers nichts ändern.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, insbesondere des Beteiligtenvorbringens, wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz, die Verwaltungsakte der Beklagten sowie die beigezogene Akte des Arbeitsgerichts Lörrach - Kammern Radolfzell - (Az.: 3 Ga 10/03) sowie die Akten des Verwaltungsgerichts Freiburg (Az.: P 11 K 2681/03, P 11 K 142/04, P 11 K 602/04, P 11 K 796/04 und P 11 K 850/04) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht erhobene und auch im Übrigen zulässige Berufung des Klägers bleibt in der Sache ohne Erfolg.

Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Bescheide der Beklagten vom 11.03.2005 und 15.03.2005 jeweils in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.04.2005 sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat in nicht zu beanstandender Weise den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt.

Gegenstand des Rechtsstreits ist, nachdem im Bewilligungsbescheid vom 15.03.2005 auf die Sperrzeit Bezug genommen wurde und der Bewilligungsbescheid mit Beginn der Alg-Zahlung ab 11.05.2005 und damit nach Ablauf der Sperrzeit den Sperrzeitbescheid ausgeführt hat, neben dem Sperrzeitbescheid vom 11.03.2005 auch der Bewilligungsbescheid vom 15.03.2005 jeweils in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.04.2005 (Leitherer in Meyer-Ladewig, SGG, 9. Aufl. 2008, § 96 Rn. 9e).

Gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit. Eine Sperrzeit tritt ein, wenn sich der Arbeitnehmer 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 hat und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe). Unter arbeitsvertragswidrigem Verhalten ist jede schuldhaftige Verletzung, der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten im Leistungsbereich gegen die betriebliche Ordnung (betriebliche und außerbetriebliche Verhaltenspflichten), im persönlichen Vertrauensbereich oder gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten zu verstehen. Bei Sperrzeiten nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) ist das die Sperrzeit begründende Ereignis grundsätzlich das rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Sperrzeit beginnt daher am Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Nach einhelliger arbeitsrechtlicher Auffassung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.03.1987, Az.: [2 AZR 176/86](#); Urteil vom 31.03.1993, Az.: [2 AZR 492/92](#)) kommen strafbare Handlungen in Betrieben, insbesondere Tätlichkeiten, Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen 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 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 24.10.1996, 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 so stark belastet und der Arbeitgeber kann damit rechnen, die Abmahnung werde zu einem vertragsgemäßen Verhalten führen (BAG, Urteil vom 12.07.1984, Az.: [2 AZR 320/83](#); Urteil vom 12.03.1987, Az.: [2 AZR 176/86](#)).

Der Senat ist unter Berücksichtigung der vorliegenden Akteninhalte und hierbei insbesondere der von dem Zeugen C. vorgelegten E-Mail vom 30.12.2004 und des Aktenvermerks von Beate Schmitt von der Personalabteilung der Spitalstiftung Konstanz vom 11.02.2005 sowie der Aussage des Zeugen C. zu der Überzeugung gelangt, dass der Kläger eine Kollegin bedroht hat und sich diese zum Zeitpunkt der Kündigung weiterhin bedroht fühlte. Die E-Mail vom 30.12.2004 stammt vom Kläger. Dies wird von ihm auch eingeräumt. Der Inhalt der E-Mail steht fest. Der Kläger hat geschrieben: "Untersteh Dich also jemanden (auch nicht. oder einen anderen vom Personalrat) zu fragen oder dergleichen!!!! Solltest Du es dennoch tun, wirst Du von mir massiven Ärger bekommen. Das wäre unser erster Krach, aber der wäre mit Sicherheit unvergesslich ... Also "tu in der Sache absolut gar nichts, oder der Blitz wird Dich beim Scheißen treffen". Vor dem Hintergrund der zum damaligen Zeitpunkt auch nach dem Vortrag des Klägers bestehenden Querelen innerhalb des Personalrats und zwischen dem Kläger und der Arbeitgeberin ist diese E-Mail entgegen dem Berufungsvorbringen des Klägers sehr wohl als Bedrohung zu werten. Der Inhalt ist eindeutig. Entscheidend ist insoweit nicht, was der Kläger damit ausdrücken wollte, sondern der objektive Erklärungsgehalt. Zu beachten ist insoweit auch, dass es sich nicht, worauf auch das SG zu Recht hingewiesen hat, nur um ein spontanes mündliches Vorbringen des Klägers handelte. Der Kläger hat diese Worte "überlegt" zu Papier gebracht. Auch der Kläger hat im Übrigen erkannt, dass er sich bei der Wortwahl deutlich vergriffen hat, ansonsten hätte er sich nicht - wie aus dem Aktenvermerk von Beate Schmitt vom 11.02.2005, aber auch einer weiteren E-Mail des Klägers vom 25.01.2005 hervorgeht - bei der Kollegin entschuldigt. Diese Entschuldigungen ändern jedoch weder etwas an der Tatsache der zu Papier gebrachten Drohung noch, wie sich aus dem Aktenvermerk von Beate Schmitt und dem an den Personalrat gerichteten Antrag der Leitung der Spitalstiftung auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers ergibt, an der hierdurch hervorgerufenen Angst der Kollegin. Als der Leitung der Spitalstiftung die Vorfälle am 09.02.2005 bekannt gemacht wurden, hat sie im Übrigen sofort reagiert. Sie hat am 10.02.2005 den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt. Nachdem diese am 11.02.2005

erteilt worden war, hat sie am 15.02.2005 gekündigt. Dahingestellt bleiben kann, um welche Arbeitskollegin des Klägers es sich hierbei konkret handelt. Es ist ausreichend, dass feststeht, dass die Person, die der Kläger bedroht hat, seine Arbeitskollegin war. Nicht erforderlich ist auch eine persönliche Einvernahme der dem Senat aus datenschutzrechtlichen Gründen und zu ihrem eigenen Schutz vor dem Kläger nicht benannten Arbeitskollegin durch den Senat, nachdem die erfolgte Bedrohung durch die E-Mail belegt ist und durch den Aktenvermerk vom 11.02.2005 und die Aussage des Zeugen C. bestätigt wurde. Mit dieser Drohung hat der Kläger gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten, insbesondere seine Pflicht zur Wahrung des Betriebsfriedens verstoßen und sich damit arbeitsvertragswidrig verhalten. Eine Bedrohung in dieser Form war auch keinesfalls gerechtfertigt. Auch wenn in einem Gremium zwischen Arbeitskollegen erhebliche Querelen auftreten, ist es nicht erlaubt, so massiv gegen Arbeitskollegen vorzugehen. Eine Bestätigung findet diese Überzeugung des Senats auch darin, dass der nach eigenem Vortrag seiner Rechte bewusste Kläger auf Anraten eines Rechtsanwalts für Arbeitsrecht nicht gegen die Kündigung vorgegangen ist und der Personalrat der außerordentlichen Kündigung des Klägers zugestimmt hat. Etwas anderes gilt auch nicht deshalb, weil der Kläger als Personalrat das Ziel verfolgte, für die Arbeitskollegen das Arbeitsklima zu verbessern und insbesondere eine Vereinbarung gegen Mobbing einführen und darüber hinaus auch die Zustände im Heim verbessern wollte, denn auch anzuerkennende und wohlmeinende Interessen rechtfertigen nicht die Durchsetzung dieser Ziele unter Ausspruch einer Drohung gegenüber Kollegen. Eine andere Beurteilung vermag auch nicht der Umstand zu erbringen, dass der Kläger nach dem Berufungsvorbringen im damaligen Zeitpunkt psychisch angeschlagen gewesen sei. Dies ist ärztlicherseits nicht belegt. Letztmals in ärztlicher Behandlung wegen psychischer Probleme befand sich der Kläger im April 2004 und damit über 8 Monate vor der von ihm verfassten E-Mail und 10 Monate vor der ausgesprochenen Kündigung.

Zu einem anderen Ergebnis führt auch nicht der Umstand, dass der Kläger von der Spitalstiftung nicht noch einmal abgemahnt wurde. Die Bedrohung im Dezember 2004 und das nachfolgende Verhalten des Klägers im Personalrat und am Arbeitsplatz ist unter Berücksichtigung des Verhaltens des Klägers seit Aufnahme der Tätigkeit als Personalrat im Jahr 2001 ein einheitlicher Vorgang, der - wie auch aus den Vorprozessakten hervorgeht - insgesamt den Arbeitsfrieden gestört hat und zur Kündigung berechnete, ohne dass es noch einmal einer Abmahnung bedurfte.

Der Umstand, dass auch von Seiten der Arbeitskollegen und des Arbeitgebers möglicherweise in einer Art und Weise agiert wurde, die den Kläger erst zum Ausspruch der Drohung veranlasst hat, vermag ebenfalls keine andere Entscheidung zu begründen. Auch wenn dies der Fall war, rechtfertigt dies keine Bedrohung von Arbeitskollegen mit der Folge, dass diese Angst vor dem Kläger haben.

Der Kläger hat auch jedenfalls grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ihm war auch aus seiner Stellung als Personalrat heraus bekannt, dass er mit einem solchen Verhalten gegen den Betriebsfrieden verstößt und mit einer Kündigung zu rechnen hat. Dies gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Kläger bereits früher abgemahnt worden war und auch der Richter am Arbeitsgericht Lörrach Topf den Kläger bereits im August 2003 ermahnt hatte, in Zukunft seine Vertragspflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Hierzu gehört auch ein kollegialer Umgang mit den Arbeitskollegen, was eine Bedrohung ausschließt. Ansatzpunkte dafür, dass der Kläger nach seiner persönlichen Einsichts- und Kritikfähigkeit die Tragweite seines Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten nicht hätte erkennen können, sind dem Senat, zumal der Kläger selbst darauf hingewiesen hat, dass er sich seiner Rechte und Pflichten bewusst sei, 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 zugemutet werden konnte (vgl. BSG, Urteil vom 26.03.1998 - [B 11 AL 49/97 R](#); Urteil vom 03.05.2001, Az.: [B 11 AL 80/00 R](#)). Einen wichtigen Grund im beschriebenen Sinne vermag der Senat nicht zu erkennen. Zwar kann ein wichtiger Grund beispielsweise dann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer gemobbt wurde. Dass der Kläger nachhaltigen Schikanen von den übrigen Mitgliedern des Personalrats, des Arbeitgebers oder anderen mit dem Ziel, ihn aus dem Betrieb hinauszuekeln, ausgesetzt war, ist indessen nicht substantiiert vorgetragen. Dies ergibt sich auch nicht aus den vorliegenden Unterlagen.

Überdies kann ein wichtiger Grund, wie oben angeführt, nur unter Berücksichtigung einer Abwägung der Interessen des Arbeitslosen mit denen der Versicherungsgemeinschaft angenommen werden. Vor dem tatsächlichen Hintergrund der Kündigung des Klägers durch die Spitalstiftung vermag sich der Senat jedoch nicht von überwiegenden Interessen zugunsten des Klägers zu überzeugen. Der Senat verkennt insoweit nicht, dass sich der Kläger entschuldigt hat. In Ansehung der Akteninhalte und des dort zum Ausdruck kommenden Verhaltens des Klägers im Umgang mit den Geschehnissen und insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich die Arbeitskollegin weiterhin bedroht fühlt, tritt die Entschuldigung jedoch in den Hintergrund.

Die Dauer der Sperrzeit ist gleichfalls nicht zu beanstanden. Gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b 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 Einzelfalls der Eintritt einer Sperrzeit mit einer Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG, Urteil vom 21.07.1988, Az.: [7 RA 41/86](#); Urteil vom 26.02.1998, Az.: [B 11 AL 49/97 R](#)). Maßgebend sind allein die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen. Außerhalb des Sperrzeitbestands liegende sowie nach Eintritt des sperrzeitbegründenden Ereignisses auftretende Umstände können keine Berücksichtigung finden. Dies gilt insbesondere für die wirtschaftlichen Folgen der Sperrzeit für den Arbeitslosen (Niesel, SGB III, § 144 Rn. 106 m.w.n.). Tatsachen, die die Regelsperrzeitdauer von 12 Wochen zu reduzieren vermögen, sind dem Senat jedoch nicht ersichtlich und auch nicht vorgetragen.

Die zwölfwöchige Sperrzeit beginnt, nachdem der Kläger die Kündigung vom 14.02.2005 am 15.02.2005 erhalten hat, am 16.02.2005 und endet am 10.05.2005.

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

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor.

Dem im Termin zur mündlichen Verhandlung und Entscheidung des Rechtsstreits gestellten Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für das Berufungsverfahren war wegen mangelnder Erfolgsaussicht des Rechtsmittels ([§ 73 a SGG](#) i.V.m. [§ 114](#) Zivilprozessordnung - ZPO -) nicht stattzugeben.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2010-03-25