

L 10 AL 169/12

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung

10
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)
Aktenzeichen
S 8 AL 206/10

Datum
15.02.2012
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 10 AL 169/12

Datum
06.08.2014
3. Instanz

-
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Kein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses, wenn binnen einer Woche nach Tätigkeitsaufnahme noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgefertigt worden ist, aber ein mündlicher Arbeitsvertrag bereits vorliegt.

I. Das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 15.02.2012 wird aufgehoben und die Klage gegen den Bescheid vom 05.03.2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.03.2010 abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit vom 03.02.2010 bis 27.04.2010 wegen Arbeitsaufgabe.

Der Kläger meldete sich am 03.02.2010 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Zahlung von Arbeitslosengeld (Alg). In der Arbeitsbescheinigung gab der Geschäftsführer der Firma A. GmbH (A), C. (S), an, das Beschäftigungsverhältnis habe vom 25.01.2010 bis 02.02.2010 gedauert und sei durch den Kläger am 03.02.2010 zum 03.02.2010 gekündigt worden. Der Kläger führte dazu aus, er habe bei A zunächst ein zweiwöchiges Praktikum ab dem 11.01.2010 gemacht. Nach mündlicher Einigung habe er am 25.01.2010 sodann dort sein Beschäftigungsverhältnis begonnen. Trotz täglicher Anfrage sei es zu keinem Arbeitsvertrag gekommen und er habe keine Arbeitszeiterfassung erhalten. Er sei immer wieder getröstet worden. Im Hinblick auf den Arbeitsvertrag habe er zunächst einen Personalbogen mit seinen Daten ausfüllen sollen, obwohl seine Bewerbungsunterlagen diese Angaben schon enthalten hätten. Auch nach Abgabe des Personalbogens sei er mit den Worten "Lieber spät als nie" getröstet worden. Es seien von ihm unzumutbare Tätigkeiten verlangt worden. So seien Stahlblechplatten mit einem Gewicht von 30 - 40 kg in eine Vorrichtung zu heben gewesen, wofür eigentlich ein Hebekran vorgesehen gewesen sei. Am 03.02.2010 sei es zu einer Diskussion mit dem Chef gekommen. Mangels aussagekräftiger Antworten habe er sich gezwungen gesehen, nicht mehr weiter zu arbeiten. Nach einem Aktenvermerk der Beklagten vom 03.03.2010 habe S auf telefonische Anfrage mitgeteilt, der Kläger habe sich gegenüber Mitarbeitern unmöglich verhalten. Eine Maschine, an der der Kläger gearbeitet habe, sei still gestanden. Er habe sich geweigert, die Maschine wieder anzustellen und sei gegangen. Erst nach mehreren Aufforderungen habe der Kläger den Personalbogen am 01.02.2010 abgegeben, worauf der Arbeitsvertrag in Bearbeitung gewesen sei. Ein solcher sei dann innerhalb der nächsten Tage erstellt worden. Am 03.02.2010 habe der Kläger gekündigt.

Mit Bescheid vom 05.03.2010 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 03.02.2010 bis 27.04.2010 fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei A durch eigene Kündigung selbst gelöst und hätte voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde. Der Anspruch auf Alg mindere sich um 36 Tage und sei damit erschöpft, so dass auch nach Ablauf der Sperrzeit kein Alg mehr gezahlt werde. Den dagegen eingelegten Widerspruch, mit dem der Kläger vortrug, es sei für ihn nicht zumutbar gewesen, bei A weiter zu arbeiten, wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 22.03.2010 zurück.

Dagegen hat der Kläger Klage beim Sozialgericht Nürnberg (SG) erhoben. Es sei bereits ungewöhnlich und arbeitsrechtlich bedenklich, dass er vor seiner Einstellung ein zweiwöchiges Praktikum habe absolvieren müssen. Entgegen den gesetzlichen Vorgaben habe er dann keinen

schriftlichen Arbeitsvertrag und auch keine zur Arbeitszeiterfassung notwendigen Utensilien erhalten. Der Arbeitgeber habe sich so bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ihm gegenüber nicht korrekt verhalten. Er sei davon ausgegangen, dass das auch künftig so weiter gegangen wäre. So sei er schließlich am 03.02.2010 wiederum hingehalten worden. Es seien von ihm körperlich nicht zumutbare Tätigkeiten abverlangt worden. Schließlich habe er sich sofort um eine neue Stelle bemüht und ab 04.02.2010 bei der Firma A. in C-Stadt die Zusage für ein vierwöchiges Praktikum erhalten, worauf er ab 15.03.2010 eingestellt worden sei. Mit Urteil vom 15.02.2012 hat das SG den Bescheid vom 05.03.2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.03.2010 aufgehoben. Dem Kläger sei eine Weiterbeschäftigung ab 03.02.2010 nicht mehr zumutbar gewesen. Der Arbeitgeber habe ein widersprüchliches Verhalten gezeigt, da im Rahmen des Antrags auf Eingliederungszuschuss ein guter Eindruck vom Kläger geschildert worden sei. Am 03.03.2010 habe er ihn aber als unhöflich bezeichnet. Im Hinblick auf das Praktikum und die Einstellung zum 25.01.2010 sei nicht nachvollziehbar, weshalb am 03.02.2010 immer noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden sei. Die Äußerung des Arbeitgebers "Lieber spät als nie" lasse erkennen, dass das Betriebsklima bei A nicht vorteilhaft ausgeprägt gewesen sei. Das Verhalten des Arbeitgebers sei daher widersprüchlich und nahezu als schikanös zu erachten. Schließlich habe der Kläger bis zu seiner Kündigung keine Zeiterfassungsmöglichkeit erhalten.

Die Beklagte hat dagegen Berufung beim Bayerischen Landessozialgericht eingelegt. Der Kläger habe kein Recht zur fristlosen Kündigung gehabt. Die Erstellung des Arbeitsvertrages habe er selbst verzögert, da er erst am 01.02.2010 den Personalfragebogen beim Arbeitgeber eingereicht habe. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages bedürfe ohnehin nicht der Schriftform. Nach [§ 2 Nachweisgesetz \(NachwG\)](#) müssten die wesentlichen Arbeitsbedingungen erst bis zu einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niedergelegt werden. Im Übrigen hätte der Kläger den Arbeitgeber zur Vorlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages unter Setzung einer angemessenen Frist auffordern müssen. Die körperlichen Anforderungen hätten keinen Kündigungsgrund dargestellt. Die Angabe, es seien 30 bis 40 kg schwere Platten zu heben, stamme alleine vom Kläger, der darüber hinaus am 03.02.2010 angegeben habe, die Tätigkeit an sich sei "in Ordnung" gewesen. Auch hier hätte er im Übrigen einen zumutbaren Versuch unternehmen müssen, den möglichen wichtigen Grund zu beseitigen.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 15.02.2012 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Ihm habe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch seine eigene Kündigung ein wichtiger Grund zugestanden. Nach dem zweiwöchigen Praktikum habe er das Angebot eines Arbeitsplatzes mit einem Bruttolohn von 1.697 Euro bei A trotz erheblicher Gehaltseinbußen angenommen. Nacht- und Wochenendzuschläge seien nicht vereinbart worden. Er sei lediglich einmal aufgefordert worden, den Fragebogen abzugeben. Es sei ihm dann mitgeteilt worden, er erhalte am nächsten Tag einen Arbeitsvertrag, was aber nicht erfolgt sei. Auch beim Gespräch am 03.02.2010 habe er keine aussagekräftige Antwort erhalten. Soweit darauf verwiesen werde, ein Arbeitsvertrag müsse nicht schriftlich erfolgen, sei zu beachten, dass ihm aber überhaupt keine mündliche Zusage darüber erteilt worden sei. Die schweren Stahlblechplatten seien nicht der hauptsächliche Grund gewesen, weshalb er die Arbeit verlassen habe, da es hierfür Hebevorrichtungen gegeben habe. Vielmehr habe er von anderen Mitarbeitern erfahren, dass A keine Nacht- oder Wochenendzuschläge zahle. Deshalb habe er von S einen schriftlichen Arbeitsvertrag gefordert, worin die Zuschläge festgelegt sein sollten. S habe ihn viermal vertröstet. Darüber hinaus habe er keine Zeiterfassung zur Dokumentation seiner Arbeitskraft erhalten. Dies, die Aussage von S "Lieber spät als nie" und den fehlenden Arbeitsvertrag habe er als persönliche Herabwürdigung und grobe Ehrverletzung empfunden. Ein solcher Ablauf sei völlig anders als bei früheren Arbeitsverhältnissen gewesen. Rechtliche Vorgaben des Nachweisgesetzes und zum Schriftformerfordernis des Arbeitsvertrages habe er nicht gekannt.

Im Rahmen des Erörterungstermins am 08.07.2014 hat das Gericht S als Zeugen uneidlich vernommen. Dieser hat angegeben, dass möglicherweise der Betriebsleiter S. eine Vereinbarung mit dem Kläger getroffen haben könnte. Der Kläger habe am 25.01.2010 zunächst angefangen zu arbeiten. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag habe vorgelegen, sei aber nicht zur Unterschrift gekommen. Ein entsprechender "Rohentwurf" liege in seinen Akten. Man habe den Kläger zur Sozialversicherung angemeldet und er habe auch sein Gehalt bekommen. Ob der Kläger wegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages mehrfach nachgefragt habe, wisse er nicht mehr. Nach dem 02.02.2010 sei der Kläger nicht mehr zur Arbeit gekommen. Einmal habe er den Kläger zusammen mit Herrn S. an seiner Arbeitsstelle angesprochen, da er gesehen habe, dass die Maschine still gestanden sei. Man habe den Kläger darauf hingewiesen, dass er wenigstens den Wechseltisch aktivieren solle, damit die Maschine weiter laufe. Darauf habe sich der Kläger ihnen gegenüber unhöflich geäußert. Nach seinen Unterlagen trage der vom Kläger unterschriebene Personalbogen das Datum 01.02.2010. Bei A habe es Nachtschichtzulagen sowie Zuschläge für Samstags- und Sonntagsarbeit gegeben. Möglicherweise habe das Verzögern des schriftlichen Arbeitsvertrages mit der Abklärung der Förderung durch die Beklagte im Zusammenhang gestanden.

Zur Ergänzung des Sachverhaltes wird auf die von der Beklagten vorgelegte Verwaltungsakte sowie die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerechte eingelegte Berufung ist zulässig ([§ 143](#), [144](#), [151](#) Sozialgerichtsgesetz -SGG-) und begründet. Das Urteil des SG ist aufzuheben und die Klage abzuweisen. Der Bescheid der Beklagten vom 05.03.2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.03.2010 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Alg ab dem 03.02.2010. Die Beklagte hat zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit und das Ruhen des Anspruchs auf Alg für die Zeit vom 03.02.2010 bis 27.04.2010 festgestellt.

Nach [§ 144 Abs 1 Satz 1 und Satz 2 Nr 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in der Fassung des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 ([BGBl I 2848](#)) ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der

Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbei geführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe), ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. 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. Das notwendige arbeitsvertragswidrige Verhalten kann in jeglichem Verstoß gegen geschriebene oder ungeschriebene Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen (vgl. BSG, Urteil vom 15.12.2005 - [B 7a AL 46/05 R - BSGE 96, 22](#); Urteil des Senats vom 31.07.2007 - [L 10 AL 44/04](#) - Juris). Dieses Verhalten muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geworden sein. Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses muss - ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung - Ursache für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit sein. Der Kläger ist ab dem 03.02.2010 nicht mehr zur Arbeit bei A erschienen und hat nach eigenen Angaben das Beschäftigungsverhältnis beendet. Er hat damit die Ursache für die Arbeitslosigkeit ab dem 03.02.2010 gesetzt. Dies war für ihn auch individuell zu erkennen.

Für das Verhalten des Klägers ist kein wichtiger Grund gegeben. Wie er zuletzt selbst angegeben hat, waren nicht die Arbeitsbedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - insofern wurde vorgetragen, für das Heben der schweren Metallplatten seien entsprechende Hebevorrichtungen vorhanden gewesen - sondern die Nichterteilung eines schriftlichen Arbeitsvertrages ausschlaggebend. Für einen Arbeitsvertrag ist aber grundsätzlich keine Schriftform vorgesehen; eine mündliche Vereinbarung kann ein Arbeitsverhältnis ebenso begründen. Die vom Kläger mit dem Betriebsleiter zum 25.01.2010 getroffene Vereinbarung über das Arbeitsverhältnis, bei dem man sich auch auf die Art der Arbeitstätigkeit und die Vergütung geeinigt hat, stellt einen mündlichen Arbeitsvertrag dar. Nach [§ 2 Abs 1 NachwG](#) besteht für den Arbeitnehmer nur ein Anspruch auf schriftliche Bestätigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen binnen eines Monats nach Arbeitsaufnahme. Es ist zudem in keinsten Weise ersichtlich, dass seitens A ein schriftlicher Arbeitsvertrag verweigert worden wäre. Dieser war offensichtlich in Vorbereitung, was auch vom Kläger nicht bestritten worden ist. Der Senat geht dabei davon aus, dass für die Erstellung des Arbeitsvertrages das Ausfüllen eines Personalbogens Voraussetzung ist, damit im Arbeitsvertrag die notwendigen Daten korrekt aufgenommen werden können, und dass für die Anmeldung bei der Sozialversicherung sowie die konkrete Durchführung des Arbeitsverhältnisses weitere Daten erforderlich sind, die über die gewöhnlich im Rahmen einer Bewerbung gemachten Angaben hinausgehen. Der Kläger hat nicht einmal eine Woche nach Abgabe des Personalbogens abgewartet, bevor er die Arbeitsstelle verlassen hat. Es wäre ihm aber zumutbar gewesen, zumindest noch eine weitere Woche auf die Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages zu warten. Sofern er - wie vorgetragen - sich im Hinblick auf die Rechtslage unsicher gewesen sein sollte, hätte er sich entsprechend fachkundig - zB durch seinen Bevollmächtigten - beraten lassen können. Ein wichtiger Grund dafür, das am 25.01.2010 begonnene Beschäftigungsverhältnis bereits mit Ablauf des 02.02.2010 wieder zu beenden, ist damit im Hinblick auf den fehlenden schriftlichen Arbeitsvertrag nicht zu sehen.

Anhaltspunkte dafür, dass A ihren Verpflichtungen aus dem mündlichen Arbeitsvertrag nicht nachkommen würde, hat es zum Zeitpunkt der Kündigung des Klägers nicht gegeben. Gleiches gilt für die Verwendung von Zeiterfassungsutensilien. Auch insofern ist nicht erkennbar, dass beispielsweise die vom Kläger angegebenen Arbeitszeiten nicht anerkannt worden wären. Eine elektronische Arbeitszeiterfassung ist keinesfalls Voraussetzung für ein Arbeitsverhältnis oder die Abrechnung der erbrachten Arbeitsleistung. Auch kann nicht davon ausgegangen werden, dass die vom Kläger vorgebrachte Äußerung des S, "Lieber spät als nie" zum endgültigen Bruch des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geführt hat. Vielmehr kommt damit zum Ausdruck, der Arbeitgeber habe in keinem Fall endgültig die Herausgabe eines schriftlichen Arbeitsvertrages verweigert. Dem steht nicht entgegen, dass der ursprünglich im Rahmen des Förderantrages geschilderte Eindruck des Arbeitgebers vom Kläger im Rahmen des Telefongesprächs am 03.02.2010 zwischen der Beklagten und S anders dargestellt worden ist. Der Hinweis des Arbeitgebers auf den Stillstand der Maschine und der Verweis auf die Aktivierung des Wechseltisches entsprechen dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und sind nicht geeignet, den Kläger in seiner Person herabzuwürdigen. Schließlich gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass A tatsächlich keine - soweit gesetzlich vorgeschrieben bzw vertraglich vereinbart - Zuschläge für Wochenend- oder Nachtarbeit gezahlt hätte. Schon allein wegen der frühzeitigen Kündigung des Klägers ist es noch nicht einmal zu einem solchen möglichen Streitfall gekommen. A hat sich nicht geweigert, diese Zuschläge zu zahlen. Allenfalls war sich der Kläger nicht sicher, ob er solche Leistungen erhalten wird. Er hat selbst angegeben, solche Zuschläge seien bei Abschluss des mündlichen Arbeitsvertrages mit dem Betriebsleiter S. zum 25.01.2010 nicht vereinbart worden. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses bestand somit für den Kläger nicht. Die behauptete grobe Ehrverletzung liegt nicht vor.

Die Beklagte hat den Beginn und die Dauer der Sperrzeit zutreffend festgestellt. Die Sperrzeit begann mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet hat ([§ 144 Abs 2 Satz 1 SGB III](#)), somit am 03.02.2010. Die Dauer der Sperrzeit beträgt nach [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1, Abs 4 Nr 3 SGB III](#) zwölf Wochen; Gründe für die Herabsetzung der Sperrzeit auf sechs Wochen ([§ 144 Abs 3 Satz 2 Nr 2 SGB III](#)) liegen nicht vor. Damit hat der Anspruch auf Alg für die Zeit vom 03.02.2010 bis 27.04.2010 geruht. Die Minderung der Anspruchsdauer um den Restanspruch von 36 Tagen folgt aus [§ 128 Abs 1 Nr 4 SGB III](#).

Nach alledem war das Urteil des SG aufzuheben und die Klage abzuweisen.

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

Gründe, die Revision nach [§ 160 Abs 2 Nr 1 und 2 SGG](#) zuzulassen, sind nicht ersichtlich.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2014-09-18