

L 10 AL 112/14

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

10

1. Instanz

SG Würzburg (FSB)

Aktenzeichen

S 7 AL 16/13

Datum

19.03.2014

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 10 AL 112/14

Datum

11.06.2015

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Kein wichtiger Grund für eine Arbeitsaufgabe, wenn nicht zunächst beim Arbeitgeber das Vorliegen der Störung des Arbeitsverhältnisses angezeigt und dieser zur Abhilfe aufgefordert wird.

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Würzburg vom 19.03.2014 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 01.10.2012 bis 23.12.2012 wegen einer Arbeitsaufgabe.

Nachdem der Kläger am 21.09.2012 sein Arbeitsverhältnis bei der Fa. B. (H) zum 30.09.2012 gekündigt hatte, meldete er sich am 04.10.2012 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Zahlung von Arbeitslosengeld (Alg). In seiner Stellungnahme zur Arbeitsaufgabe gab er an, H habe ihn bzgl. seiner Urlaubsansprüche benachteiligt. Eine Angabe dazu, was er zur Beseitigung dieser Gründe unternommen habe, machte er ebenso wenig wie zur Frage, warum er keinen Versuch zur Beseitigung der Gründe unternommen habe. H teilte auf Anfrage der Beklagten mit, die Abrechnung desurlaubes erfolge über die Urlaubskasse M. Der Kläger verstehe offenbar nicht, dass sich sein Anspruch bei Inanspruchnahme von Urlaub bei der Gemeinnützigen Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (U) dann auch wieder mindere.

Mit Bescheid vom 07.11.2012 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.10.2012 bis 23.12.2012 fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei H durch eigene Kündigung selbst gelöst und hätte voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde. Der Anspruch auf Alg mindere sich um 112 Tage. Nachdem auch für die Zeit vom 24.12.2012 bis 30.12.2012 (Bescheid vom 07.11.2012) und für die Zeit vom 31.12.2012 bis 06.01.2013 (Bescheid vom 08.11.2012) jeweils Sperrzeiten wegen einer verspäteten Arbeitsuchendmeldung und wegen eines Meldeversäumnisses bezüglich des Vorsprachetermins am 10.10.2012 festgestellt wurden, bewilligte die Beklagte mit Bescheid vom 08.11.2012 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 10.01.2013, 05.02.2013, 07.03.2013, 16.04.2013, 14.06.2013, 14.08.2013, 16.09.2013 und 15.10.2013 Alg iHv 25,18 EUR täglich ab dem 07.01.2013.

Mit dem gegen den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe eingelegten Widerspruch trug der Kläger vor, er habe wegen des Betruges durch H gekündigt. Diese habe Urlaub abgezogen, obwohl ein solcher gar nicht genommen worden sei. Überstunden seien über Jahre hinweg nicht ausgezahlt worden. Er und sein Rechtsanwalt hätten H angeschrieben. Dazu legte er je ein Schreiben eines von ihm beauftragten Rechtsanwaltes vom 16.10.2010 an ihn und an die U sowie ein Schreiben von ihm ohne Datum an H vor. In Letzterem führte er aus, er habe von 2008 bis 2012 nur an 71 Tagen Urlaub genommen. U müsse noch 54 Tage zahlen. Das Schreiben enthielt folgende Urlaubsaufstellung: - 20.12.2008-05.01.2009: 10 Tage - 21.12.2009-06.01.2010: 10 Tage - 20.12.2010-06.01.2011: 8 Tage + 2 Tage bei 01.11.2010 - 20.12.2011-06.01.2012: 8 Tage - 08+09/2011: 14 Tage; Oktober "Mallorca" - 02/2012: 3 Tage und 03/2012: 1 Tag - 06/2012: 6 Tage wegen Umzug; 21.09.-30.09.2012: 7 Tage

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 27.12.2012 zurück. Ein eindeutig schädigendes Verhalten von H sei nicht nachgewiesen.

Dagegen hat der Kläger Klage beim Sozialgericht Würzburg (SG) erhoben. Er habe einen wichtigen Grund für seine Kündigung gehabt. So habe er beispielsweise im August 2012 43 Stunden zu wenig ausgezahlt bekommen. U.a. hat er ein Schreiben an H ohne Datum vorgelegt, wonach er die falsche Abrechnung von folgenden Tagen moniert hat: - 2009 April 4 Tage - 2010 März 2 Tage, Juli 9 Tage, Oktober 5 Tage, November 7 Tage - 2011 August 5 Tage - 2012 August 5 Tage

Mit Urteil vom 19.03.2014 hat das SG die Klage abgewiesen. Ein betrügerisches Verhalten des Arbeitgebers sei nicht nachgewiesen. Dies ergebe sich auch aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 05.12.2013.

Dagegen hat der Kläger Berufung beim Bayerischen Landessozialgericht eingelegt. Sein Arbeitgeber sei schon früher bei der Beklagten gewesen und habe versucht, ihn wegen Insolvenz zu entlassen. Er sei ein Betrugsopfer seines Arbeitgebers. 2009 und 2010 sei er nur jeweils acht Tage über die Weihnachtsfeiertage im Urlaub gewesen. Er hat weiter folgende Urlaubsaufstellung vorgelegt: - 12/2008: 8 Tage - 12/2009: 8 Tage - 12/2010: 8 Tage - 03/2011: 1 Tag - 09/2011: 9 Tage - 12/2011: 6 Tage - 03/2012: 2 Tage - 06/2012: 6 Tage - 09/2012: 7 Tage

Weiter hat er dem Gericht eine von ihm korrigierte Liste des Arbeitgebers übersandt. Danach seien die Angaben, er habe vom 19.-29.07.2010 an 9 Tagen, vom 04.-08.10.2010 an 5 Tagen, vom 24.-30.11.2010 an 5 Tagen und vom 01.-05.08.2011 an 5 Tagen Urlaub gehabt, falsch. In der Zeit vom 19.09.-14.10.2011 habe er nicht an 19 Tagen, sondern nur an 9 Tagen Urlaub gehabt. Der Kläger hat einen Kontoauszug der U übersandt.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgericht Würzburg vom 19.03.2014 und den Bescheid vom 07.11.2012 (Sperrzeit vom 01.10.2012 bis 23.12.2012) in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.12.2012 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des SG für zutreffend.

Auf Anfrage des Senats hat H mitgeteilt, der Kläger habe im Hinblick auf seine fehlenden Schreibfertigkeiten seinerzeit keine schriftlichen Urlaubsanträge ausfüllen müssen. Er habe die Urlaubsabrechnungen während des Beschäftigungsverhältnisses nie gerügt, sondern erst zwei bis drei Monate später.

Aus den hinzugezogenen Akten des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer C-Stadt - Az ergibt sich, dass der Kläger dort am 19.08.2013 Klage auf Zahlung von Urlaubsentschädigung gegen H erhoben hat. Dabei hat er eine von ihm korrigierte Urlaubsaufstellung der H vorgelegt, woraus sich folgendes ergibt: - 06.-09.04.2009: 4 Tage falsch - 12.-15.06.2009: 2 Tage falsch - 14.-15.09.2009: 2 Tage falsch - 02.-03.11.2009: 2 Tage richtig - 15.-16.03.2010: 2 Tage falsch - 19.-29.07.2010: 9 Tage falsch - 04.-08.10.2010: 5 Tage falsch - 24.-30.11.2010: 5 Tage falsch - 12.-21.12.2010: 8 Tage richtig - 08.03.2011: 1 Tag falsch - 01.-05.08.2011: 5 Tage falsch - 19.09.-14.10.2011 19 Tage falsch; nur bezüglich 9 Tagen richtig - 22.-30.12.2011: 6 Tage richtig

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 05.12.2013 abgewiesen. Die Vorwürfe des Klägers gegen H seien unerheblich, da jedenfalls die Verfallsfristen der tariflichen Urlaubskassenregelung für das Baugewerbe in Bayern einem Anspruch entgegenstünden. Zumindest eine mündliche Geltendmachung wäre vor dem 31.12.2012 notwendig gewesen. Es gebe keinen hinreichenden Vortrag oder Nachweis, wann die Abrechnung gegenüber dem Geschäftsführer konkret moniert worden sein soll. Der Verweis auf ein undatiertes Schreiben ohne Vortrag, wann der Kläger dieses abgegeben oder verschickt haben will, sei nicht ausreichend.

Zur Ergänzung des Sachverhaltes wird auf die von der Beklagten vorgelegte Verwaltungsakte, die Akte des Arbeitsgerichts Würzburg (Az) sowie die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerechte eingelegte Berufung ist zulässig ([§ 143](#), [144](#), [151](#) Sozialgerichtsgesetz -SGG-), aber nicht begründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 07.11.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.12.2012 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt.

Nach [§ 159 Abs 1 Satz 1 und Satz 2 Nr 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) 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 [§ 159 Abs 1 Satz 3 SGB III](#) hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen. Das Verhalten des Arbeitnehmers 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 hat am 21.09.2012 sein Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis zum 30.09.2012 beendet. Er hat damit die Ursache für die Arbeitslosigkeit ab dem 01.10.2012 gesetzt. Dies war für ihn auch individuell zu erkennen.

Für das Verhalten des Klägers ist kein wichtiger Grund gegeben. Ein solcher kann nur dann angenommen werden, wenn dem Kläger unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können. Grundgedanke der Sperrzeitregelung ist es nämlich, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft (vgl BSG, Urteil vom 05.06.1997 - [7 RA 22/96](#) - [SozR 3-1500 § 144 Nr 12](#); Urteil vom 14.09.2010 - [B 7 AL 33/09 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 21](#); Karmanski in Brand, SGB III, 6. Auflage 2012, § 159 Rn 120).

Es erscheint bereits fraglich, ob es vorliegend tatsächlich im Hinblick auf die Urlaubsabrechnungen zu Unregelmäßigkeiten gekommen ist. Zwar hat der Kläger dies bereits in seiner Stellungnahme zur Kündigung gegenüber der Beklagten angegeben und auch dementsprechend -

wenn auch erst mehr als zehn Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Klage beim C. erhoben. Allerdings sind dessen Angaben widersprüchlich. Er hat Aufstellungen der von ihm für richtige gehaltenen Urlaubstage beim Arbeitsgericht, im Widerspruchsverfahren und im Berufungsverfahren vorgelegt. Diese sind völlig uneinheitlich. Beispielsweise wird beim Arbeitsgericht der von H angegebene Urlaub vom 02.03.2009 für zwei Tage anerkannt, in den im Widerspruchs- und Berufungsverfahren vorgelegten Aufstellungen tauchen sie nicht auf. Dafür ist in letzteren im Zeitraum vom 21.12.2009 bis 06.01.2010 eine Urlaubszeit von zehn (Widerspruchsverfahren) bzw. acht (Berufungsverfahren) Tagen angegeben, die vom Arbeitgeber gar nicht behauptet wird. Ebenso wird in der Aufstellung im Widerspruchsverfahren für die Zeit vom 01.08.2011 bis 05.08.2011 ein Urlaub von fünf Tagen anerkannt, beim Arbeitsgericht und im Berufungsverfahren dieser aber bestritten. Dagegen ist nicht zu verkennen, dass die vom Kläger vorgelegten Kontoauszügen mit dem Nachweis entsprechender Abhebungen von Bargeld an Geldautomaten an Orten, wo sich offenbar seinerzeit die Baustellen befunden haben, auf denen der Kläger im Einsatz gewesen ist, gegen einen Urlaub an den betreffenden Tagen, die aber so von H benannt worden sind, sprechen.

Unabhängig davon liegt aber ein wichtiger Grund erst dann vor, wenn der Arbeitnehmer erfolglos versucht hat, ihn zu beseitigen, oder wenn von vornherein feststeht, dass ein solcher Versuch zwecklos ist (BSG, Urteil vom 21.10.2003 - [B 7 AL 92/02 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr 4](#); Karmanski in Brand, SGB III, 6. Auflage 2012, § 159 Rn 123). Dies ist vorliegend nicht erkennbar. Bereits im Rahmen der Anhörung durch die Beklagte hat der Kläger nicht dargelegt, seinen Arbeitgeber zu anderem Verhalten aufgefordert zu haben. Ein hinreichender Vortrag oder Nachweis, wann er konkret die Abrechnungen beanstandet hat, liegt nicht vor. Dies hat so auch bereits das C. in seinem Urteil vom 05.12.2013 festgestellt. Daneben hat der Arbeitgeber gegenüber dem Senat angegeben, der Kläger habe die Urlaubsabrechnungen ihm gegenüber erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemängelt. Hierzu passt auch der Umstand, dass der Kläger erst am 19.08.2013, mithin mehr als zehn Monate nach seiner Kündigung, Klage beim Arbeitsgericht erhoben hat. Die vorgelegten Schreiben von ihm und seinem seinerzeitigen Bevollmächtigten sind entweder undatiert oder lassen dem Inhalt nach erkennen, dass sie wegen der Äußerung zu den Urlaubstagen bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses erst nach der Kündigung erstellt worden sind. Es ist schließlich nicht erkennbar, dass der Arbeitgeber bei rechtzeitiger Rüge nicht entweder die Urlaubsverbuchungen dem Kläger nachvollziehbar erläutert oder im Hinblick auf einen entsprechend konkreten Nachweis, dass die Abrechnung unzutreffend sei, diese geändert hätte.

Konkrete Anhaltspunkte für eine (drohende) Insolvenz des Arbeitgebers des Klägers, wie vom Kläger zuletzt vorgetragen, gibt es nicht. Insbesondere wurde auch nicht vorgebracht, der Kläger habe sein Gehalt nicht vollständig bekommen. Im Übrigen wäre nicht ersichtlich, weshalb es dem Kläger nicht zumutbar gewesen sein sollte, eine diesbezüglich drohende betriebsbedingte Kündigung abzuwarten.

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 ([§ 159 Abs 2 Satz 1 SGB III](#)), somit am 01.10.2012. Die Dauer der Sperrzeit beträgt nach [§ 159 Abs 1 Satz 1 Nr 1, Abs 4 Nr 3 SGB III](#) zwölf Wochen; Gründe für die Herabsetzung der Sperrzeit auf sechs Wochen ([§ 159 Abs 3 Satz 2 Nr 2 SGB III](#)) liegen nicht vor. Damit hat der Anspruch auf Alg für die Zeit vom 01.10.2012 bis 23.12.2012 geruht. Die Minderung der Anspruchsdauer um 112 Tagen (1/4 von 450 Tagen) folgt aus [§ 148 Abs 1 Nr 4 SGB III](#).

Die Berufung des Klägers hatte nach alledem keinen Erfolg und war zurückzuweisen.

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

2015-07-09