

L 13 AL 861/08

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
13
1. Instanz
SG Konstanz (BWB)
Aktenzeichen
S 2 AL 2086/04
Datum
28.01.2008
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 13 AL 861/08
Datum
08.07.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Konstanz vom 28. Januar 2008 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist, ob eine Sperrzeit eingetreten ist, mit der Folge, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis 17. April 2004 ruht und die Anspruchsdauer sich um 90 Tage mindert.

Der 1964 geborene Kläger war ab 1. Februar 2001 bei der Firma H. H. GmbH, U., beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis am 26. Januar 2004 mit der Begründung, der Kläger habe sich am 23. Januar 2004 im Betrieb mit dem Mitarbeiter Franco B. geprügelt. Dieses unzumutbare Verhalten könne sie auf keinen Fall tolerieren. Dem Kontrahenten B. wurde gleichfalls gekündigt. Der Kläger meldete sich am 23. Februar 2004 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Er legte die Klageschrift im Kündigungsschutzverfahren (Arbeitsgericht Ulm - Kammern Ravensburg - 8 C 50/04 -) vom 5. Februar 2004 vor, in der geltend gemacht wird, dass er, ohne hierzu Anlass gegeben zu haben, der widerrechtlichen Aggression des Mitarbeiters B. ausgesetzt gewesen sei, was die fristlose oder ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertige.

Mit Schreiben der Beklagten vom 8. April 2004 wurde ihm mitgeteilt, dass er sich 26 Tage zu spät arbeitslos gemeldet habe, so dass sich sein Anspruch um 35 EUR für jeden Tag der Verspätung insgesamt damit um 910,- EUR mindere. Die Minderung erfolge durch Abzug von der Hälfte des täglichen Leistungsanspruchs.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 8. April 2004 den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen (25. Januar 2004 bis 17. April 2004) fest, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe und die die Anspruchsdauer um 90 Tage (ein Viertel) mindere. Zur Begründung wird ausgeführt, der Kläger habe sich gewalttätig gegenüber einem Arbeitskollegen während der Arbeitszeit verhalten. Er habe wegen dieses Verstoßes gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten seine Beschäftigung - voraussehbar - verloren und sei dadurch arbeitslos geworden. Mit Bescheid vom 27. April 2004 wurde dem Kläger Arbeitslosengeld ab dem 18. April 2004 bis zum 12. Januar 2005 bewilligt. Bei einem gerundeten wöchentlichen Bemessungsentgelt von 655 EUR belief sich der tägliche Leistungssatz auf 36,43 EUR, wöchentlich 227,54 EUR (ab 1. Januar 2005 auf 37,35 EUR, wöchentlich 255,01 EUR). Bei einer täglichen Minderungsrate von 18,21 EUR betrug der Leistungssatz nach Minderung 18,22 EUR (wöchentlich 227,54 EUR) in der Leistungsgruppe A/1. Die ursprüngliche Anspruchsdauer betrug 360 Tage, die Anspruchsdauer vor Sperrzeit 354 Tage und die geminderte Anspruchsdauer 270 Tage.

Der Kläger legte gegen den Sperrzeitbescheid Widerspruch ein und verwies zur Begründung auf den Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten im Kündigungsschutzverfahren vom 19. Juli 2004, nachdem die ehemalige Arbeitgeberin des Klägers auf Anfrage der Beklagten auf die Klageerwiderung ihrer Bevollmächtigten vom 21. Mai 2004 in diesem arbeitsgerichtlichen Verfahren Bezug genommen hatte. Der Kläger machte geltend, dass die Auseinandersetzung von seinem Kollegen ausgegangen sei und er selbst sich lediglich passiv verhalten habe.

Mit der am 25. August 2004 zum Sozialgericht Konstanz (SG) erhobenen Klage hat der Kläger sein Begehren weiterverfolgt und nach der Beweisaufnahme ergänzend vorgetragen, auch nach der Vernehmung des früheren Kollegen K. sei nicht festzustellen, dass er die körperliche Auseinandersetzung hätte vermeiden können oder diese gar verursacht habe. Unter Berücksichtigung dessen und unter Berücksichtigung einer unverschuldet langen Arbeitslosigkeit könne es nicht gerechtfertigt sein, ihm die streitgegenständlichen Leistungen

zu entziehen. Mit Gerichtsbescheid vom 28. Januar 2008 hat das SG die Klage abgewiesen und im Wesentlichen ausgeführt, im Zusammenhang mit dem Verlust seiner Beschäftigung bei der Firma H. H. GmbH sei eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten, weshalb der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis einschließlich 17. April 2004 ruhe. Die Beklagte habe daher Arbeitslosengeld zu Recht erst ab 18. April 2004 bewilligt. Die Sperrzeit habe des Weiteren zur Folge, dass sich der Leistungsanspruch um 90 Tage mindere. Die Beschäftigung des Klägers bei der H. H. GmbH habe auf Grund der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 26. Januar 2004 geendet. Der Kläger habe durch vertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben, indem er sich am 23. Januar 2004 während der Arbeitszeit mit einem Kollegen im Betrieb geprügelt habe. Mangels Bindungswirkung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen ergebe sich dies zwar nicht schon aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Ulm - Kammern Ravensburg - vom 4. November 2004 - 8 Ca 50/04 - und dem Urteil des Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 15. Juni 2005 - 20 Sa 9/05 -, stehe jedoch nach Würdigung des Gesamtergebnisses des Verfahrens zur Überzeugung der Kammer fest. Der Zeuge K. habe glaubhaft bekundet, dass der Kläger den ersten Schlag geführt habe. Dieser Schlag habe zwar den Zeugen selbst getroffen, nicht den Kontrahenten B.; darauf komme es aber nicht an. Denn unabhängig davon, dass auch nach der Beweisaufnahme nicht klar ist, welcher der Kontrahenten in welcher Phase der vorausgegangenen verbalen Auseinandersetzung eskalierend oder deeskalierend gewirkt habe, habe der Kläger, der mit seiner Kritik an der Arbeitsleistung des Kollegen B. den Streit entfacht gehabt habe, als erster körperliche Gewalt eingesetzt. Denn wenn auch viele Einzelheiten des Ablaufs ungeklärt geblieben seien, stehe doch soviel fest, dass sich der Kläger und sein Kollege B. nicht unmittelbar gegenüberstanden, sondern dass zwischen ihnen der Zeuge K. gestanden habe. Schläge habe der Zeuge K. aber nur vom Kläger bezogen, nicht von dessen Kontrahenten. Dies wäre aber zu erwarten gewesen, wenn B. noch vor dem Kläger handgreiflich geworden wäre. Auf Grund der Aussage des Zeugen K. zweifelte die Kammer im Übrigen nicht daran, dass es der Kläger gewesen sei, der auf seinen Kollegen B. zugegangen sei und nicht umgekehrt (geschweige denn, dass B. den Kläger vom Gabelstapler gezogen habe). Die aktive Rolle des Klägers in der heftigen tätlichen Auseinandersetzung mit seinem Kollegen B. habe die Arbeitgeberin berechtigt, die außerordentlich Kündigung auszusprechen. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft. Die Kammer folge insoweit den überzeugenden Darlegungen des Arbeitsgerichts im Urteil vom 4. November 2004. In Anbetracht des unter keinem Aspekt hinzunehmenden grob vertragswidrigen Verhaltens musste der Kläger mit einer solchen Reaktion rechnen, auch wenn das Arbeitsverhältnis bis dahin ohne Störung verlaufen sei. Da der Kläger zudem nicht damit habe rechnen können, eine Anschlussbeschäftigung zu finden, sei er durch sein vertragswidriges Verhalten voraussehbar arbeitslos geworden. Einen wichtigen Grund habe der Kläger für sein Verhalten nicht gehabt. Er mache geltend, gegenüber dem Angreifer B. in Notwehr gehandelt zu haben. Dass sein Kollege die Schlägerei angezettelt und der Kläger sich lediglich verteidigt habe, habe sich aber, wie dargelegt, gerade nicht feststellen lassen. Beginn und Ende der Sperrzeit seien im angefochtenen Bescheid zutreffend festgesetzt worden. Die Sperrzeit dauere 12 Wochen. Die Voraussetzungen für eine Verkürzung auf sechs oder gar auf drei Wochen gemäß [§ 144 Abs. 3 SGB III](#) seien ersichtlich nicht erfüllt.

Gegen diesen dem Bevollmächtigten des Klägers gegen Empfangsbekanntnis am 11. Februar 2008 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 11. Februar 2008 beim SG Berufung eingelegt. Er hat u.a. vorgetragen, dass sich der Zeugenaussage nicht entnehmen lasse, dass der Kläger als erster geschlagen habe. Er habe lediglich in Notwehr gehandelt. Es sei ihm weder möglich noch zumutbar gewesen, der Schlägerei aus dem Wege zu gehen.

Der Kläger beantragt sinngemäß, den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Konstanz vom 28. Januar 2008 sowie den Bescheid vom 8. April 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. Juli 2004 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung des Bewilligungsbescheids vom 27. April 2004 zu verurteilen, dem Kläger bereits ab 23. Februar 2004 und ohne Minderung der Anspruchsdauer Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angegriffene Entscheidung für zutreffend und ihre Bescheide für rechtmäßig.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts und des Beteiligtenvorbringens wird auf den Inhalt der beigezogenen Akten der Beklagten, die Akten des Arbeitsgerichts Ulm - Kammern Ravensburg (8 CA 50/04) sowie die Akten des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (20 Sa 9/05) sowie der Prozessakten des SG und der Berufungsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat entscheidet im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung ([§ 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz - SGG -](#)).

Die zulässige Berufung ist in der Sache unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Bescheid vom 8. April 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 23. Juli 2004 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Zeit vom 25. Januar 2004 bis zum 17. April 2004.

Gegenstand des Verfahrens ist einmal der Bescheid vom 8. April 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 23. Juli 2004, soweit die Beklagte das Ruhen des Alg-Anspruchs für die Zeit vom 25. Januar 2004 bis 17. April 2004 festgestellt hat. Mit diesem Bescheid hat die Beklagte allerdings nicht (nur) über den Eintritt einer Sperrzeit bzw. über das Vorliegen von Ruhenszeiträumen entschieden, sondern gleichzeitig die Gewährung von Alg für den Zeitraum vom 25. Januar 2004 bis 17. April 2004 abgelehnt. Diese Verfügungen korrespondieren mit der Verfügung des Bewilligungsbescheids vom 27. April 2004 über die Zahlung von Alg (erst) ab 18. April 2004 (= Ablehnung für die davor liegende Zeit); die Bescheide stellen insoweit eine einheitliche rechtliche Regelung dar (BSG, Urteil vom 9. Februar 2006 - B [7a/7 AL 48/04 R - m.w.N.](#)). Der Bewilligungsbescheid war deshalb Gegenstand des Widerspruchsverfahrens und des Verfahrens vor dem SG; das SG hat in der Sache auch über beide Bescheide befunden. Ist hier also Alg abgelehnt worden, wenn auch nur für beschränkte Zeit, ist die verbundene Anfechtungs- und Leistungsklage nach [§ 54 Abs 4 SGG](#) die gebotene Klageart. Diese Klage hat das SG zu Recht abgewiesen.

Die angefochtenen Bescheide sind nicht bereits wegen Verstoßes gegen allgemeine verwahrungsverfahrensrechtliche Regelungen, etwa eine unterbliebene Anhörung des Klägers ([§ 24 SGB X](#)), rechtswidrig. Die Anhörung des Klägers ist spätestens im Rahmen des Widerspruchsverfahrens dadurch nachgeholt worden, dass die Beklagte im Aufhebungsbescheid vom 8. April 2004 alle für sie maßgeblichen Gesichtspunkte aufgeführt und somit dem Kläger hinreichend Gelegenheit gegeben hat, vor Erlass des Widerspruchsbescheids Stellung zu nehmen ([§ 41 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 SGB X](#)).

Nach [§ 144 Abs 1 Nr. 1 SGB III](#) in der hier maßgeblichen bis zum 5. August 2004 geltenden Fassung tritt eine Sperrzeit u.a. ein, wenn der Arbeitnehmer, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (nach der Terminologie des [§ 144 SGB III](#) in der ab 1. Januar 2005 geltenden Fassung: versicherungswidriges Verhalten). Die Sperrzeit beginnt nach Abs. 2 Satz. 1 der Vorschrift mit dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Während der Sperrzeit ruht der Alg-Anspruch (Abs. 2 Satz 2). Nach [§ 144 Abs 3 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte (Nr. 1.) und auf sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte (Nr. 2. a) oder eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde (Nr. 2. b). Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindert sich gemäß [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Der Eintritt einer Sperrzeit setzt nach der Rechtsprechung des BSG zunächst ein arbeitsvertragswidriges Verhalten voraus, das in jeglichem Verstoß gegen geschriebene oder ungeschriebene Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen kann (BSG, [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Dieses Verhalten muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses - vorliegend durch den Arbeitgeber - geworden sein (BSG, [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Diese Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss - ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung (BSG, [SozR 3-4100 § 119 Nr. 6](#)) - ihrerseits Ursache für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit sein. Schließlich muss die Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen, wobei - wie auch in anderem Zusammenhang üblich (vgl. nur BSG, Urteil vom 25. Mai 2005 - B [11a/11 AL 81/04 R](#) - veröffentlicht in Juris) - nicht von einem objektiven, sondern einem subjektiven Maßstab auszugehen ist.

Diese Voraussetzungen sind im Falle des Klägers erfüllt. Der Kläger hat sich nämlich zunächst vertragswidrig verhalten und dadurch den Anlass für die fristlose Kündigung seines Arbeitgebers zum 26. Januar 2004 gegeben. Soweit der Kläger im Berufungsvorbringen geltend macht, er habe nicht als erster körperliche Gewalt eingesetzt und dies habe auch der Zeuge nicht ausgesagt, ist der Zeugenaussage jedenfalls zu entnehmen, dass der Zeuge zwischen dem Kläger, dem er das Gesicht zuwandte, und Herrn B. stand. Der Zeuge hat weiter angegeben, dass er dann Schläge vom Kläger abbekommen habe; Herr B., der hinter ihm stand, sei wohl auch zum Schlagen bereit gewesen. Unmittelbar vor der Schlägerei habe der Kläger auf dem Stapler gestanden. Er sei von diesem aus auf Herrn B. zugegangen und habe dann geschlagen und ihn, den Zeugen, der zwischen den beiden gestanden habe, getroffen. Da er mit dem Rücken zu Herrn B. gestanden habe, könne er nicht sagen, ob dieser auch einen Schlag geführt habe. Diese Aussage macht deutlich, dass der Kläger jedenfalls zu Beginn der tätlichen Auseinandersetzung nicht zur Verteidigung geschlagen hat. Er hat vielmehr die Konfrontation dadurch gesucht, dass er auf Herrn B. zugegangen ist, und ohne Rücksicht auf den Zeugen, der eine Schlägerei verhindern wollte, losgeschlagen und diesen getroffen hat. Darauf, ob der Kläger mit der flachen Hand oder mit der Faust geschlagen hat, kommt es dabei nicht an. Es kommt insoweit auch nicht darauf an, ob anschließend er oder Herr B. den ersten Schlag geführt hat, nachdem der Zeuge den Schlägen des Klägers ausgewichen war und nun die tätliche Auseinandersetzung nicht mehr verhindern konnte. Die Darstellung des Zeugen ist auch für den Senat überzeugend, zumal der Zeuge kein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens hat und dem Kläger gegenüber eher positiv eingestellt zu sein scheint. Auch der Kläger behauptet nicht, dass der Zeuge parteiisch sei. Auch an der Erinnerungsfähigkeit des Zeugen bestehen aber keine Zweifel. Die Aussage des Zeugen stimmt im Wesentlichen überein mit den Angaben, die er den Bevollmächtigten seines Arbeitgebers gegenüber gemacht hat und die Grundlage der Sachverhaltsschilderung der Prozessbevollmächtigten des Arbeitgebers im arbeitsgerichtlichen Verfahren waren (Schriftsatz vom 21. Mai 2004, Verwaltungsakte S. 217 f.). Der Zeuge selbst hat im erstinstanzlichen Verfahren erwähnt, dass er schon vor ein oder zwei Jahren die ganze Geschichte den Anwälten der Firma geschildert habe. Hiervon ging auch der Bevollmächtigte des Klägers im arbeitsgerichtlichen Verfahren (Schriftsatz vom 19. Juli 2004, Verwaltungsakte S. 222 f.) aus, in dem er ausführt, die sehr präzise Schilderung im Beklagtenschriftsatz vom 21. Mai 2004, die wohl nur anhand der Bekundungen des Zeugen K. erarbeitet worden sein könne, könne vom Kläger, der seinen Möglichkeiten entsprechend in der Klageschrift vorgetragen habe, nicht widerlegt werden, auch wenn sein Erinnerungsbild partiell nicht unerheblich abweiche. Der Vortrag des Klägers kann die Angaben des Zeugen aber insbesondere deswegen nicht in Frage stellen, weil er in wesentlichen Punkten widersprüchlich ist. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Schläge, die den Zeugen getroffen haben. Im erstinstanzlichen Verfahren ließ er mit Schriftsatz vom 31. Oktober 2005 hierzu vortragen, er habe in Abwehr des körperlichen Angriffs durch Herrn B. Schläge gegen den Heranstürmenden geführt, die dann unbeabsichtigt den dazwischentretenden Zeugen getroffen hätten. Er habe also nicht Schläge "nach dem Dazwischentreten" gegen den Zeugen geführt, er habe Abwehrschläge gegen den Herrn B. geführt, die dann unbeabsichtigt den dazwischentretenden Zeugen getroffen hätte. Mit Schriftsatz vom 13. März 2008 ließ er im vorliegenden Verfahren auf Seite 4 demgegenüber vortragen, dass darauf hinzuweisen sei, dass er nicht geschlagen habe. Vielmehr habe er lediglich beide Arme ausgestreckt, um die Schläge des Kollegen B. abzuwehren. Hierbei habe er mit ausgestreckten Armen den zwischen ihm und dem Kollegen B. befindlichen Zeugen berührt. Die Schläge, die der Zeuge abbekommen und auch bekundet habe, rührten daher, dass der hinter ihm stehende Kollege B. den Kläger habe schlagen wollen. Da er hierzu aber zuerst mit seinen Armen an dem dazwischen stehenden Zeugen vorbeigehen müssen, habe er diesen zunächst in die abwehrbereiten Arme des Klägers gestoßen, so dass beim Zeugen der nicht zutreffende Eindruck entstanden sei, der Kläger habe ihn geschlagen. Nachdem dem Kläger dieses neue Vorbringen im Termin zur Erörterung des Sachverhalts als Widerspruch zu seiner persönlichen Aussage im arbeitsgerichtlichen Verfahren vorgehalten worden war, ließ er mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 5. Mai 2008 vortragen, er habe niemals bestritten, dass er den Zeugen geschlagen habe. Dies sei jedoch nicht mit Absicht geschehen. Hat der Kläger aber, was für den Senat aufgrund der Zeugenaussage feststeht, den Zeugen, der bereits zwischen ihm und Herrn B. stand, um die Auseinandersetzung zu verhindern, - wenn auch nicht gezielt - geschlagen, geschah dies zu einem Zeitpunkt, in dem der Zeuge schützend vor ihm stand und er damit keinen unmittelbaren Angriffen ausgesetzt war. Der Kläger hat damit, statt der Schlägerei auszuweichen, Schläge in Richtung des Herrn B. ausgeteilt, die den Zeugen getroffen und diesen letztlich zum Ausweichen gezwungen haben. Er hat somit aktiv an der Eskalation der bis dahin verbalen Auseinandersetzung mitgewirkt, in dem er zunächst auf den Kollegen zugegangen ist und dann ohne Rücksicht auf den zwischen ihnen stehenden Zeugen, der nach seiner auch insoweit glaubhaften Aussage nicht von Schlägen des hinter ihm stehenden Herrn B. getroffen worden ist, Schläge ausgeteilt hat. Von einer ausschließlichen Abwehr kann damit zu Beginn der Auseinandersetzung nicht die Rede sein kann, mag der Kläger auch gegenüber dem ihm körperlich überlegenen Kollegen bald in die Defensive geraten sein und den größeren Schaden davon getragen haben.

Hinzukommt, dass der Kläger nach der Aussage des Zeugen am Ende der Auseinandersetzung eine Zugstange ergriffen hatte, um diese gegen den Kollegen zum Einsatz bringen zu können. Die Aussage des Zeugen vor dem SG stimmt auch insoweit mit den auf seinen früheren

Angaben beruhenden Ausführungen im Schriftsatz vom 16. Juni 2004 überein. Der Senat ist auf dieser Grundlage davon überzeugt, dass der Kläger bereit war, die Stange im Falle der Fortsetzung der Auseinandersetzung einzusetzen. Der klägerische Vortrag ist demgegenüber auch insoweit widersprüchlich. So ließ der Kläger im Schriftsatz vom 20. Januar 2005 im arbeitsgerichtlichen Verfahren hierzu vortragen, dass er zu der Zugstange gegriffen habe, um ggf. weitere Angriffe des Herrn B. abzuwehren. Er habe die Stange ohne Mitwirkung des Zeuge wieder weggelegt, nachdem Herr B. auf weitere Angriffe verzichtet habe. Im Termin zur Erörterung des Sachverhalts hatte er demgegenüber erklärt, dass er die Stange im Zusammenhang mit einem normalen Arbeitsablauf ergriffen habe, was er im Schriftsatz vom 5. Mai 2008 im vorliegenden Verfahren nochmals bestätigt ließ.

Das damit festgestellte Verhalten des Klägers ist auch arbeitsvertragswidrig und berechtigte seine Arbeitgeberin zu der von diesem ausgesprochenen verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung vom 26. Januar 2006. Nach [§ 626 Abs. 1 BGB](#) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach der Spruchpraxis des Bundesarbeitsgerichts ist im Rahmen des [§ 626 Abs. 1 BGB](#) - in der ersten Stufe - zu prüfen, ob der Kündigungssachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Alsdann sind - in der zweiten Stufe - bei der erforderlichen Interessenabwägung alle in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles darauf zu überprüfen, ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2003 - [2 AZR 36/03](#) -, AP Nr. 179 zu § 626 BGB, Urteil vom 20. Januar 1994 - [2 AZR 521/93](#) -, AP Nr. 115 zu § 626 BGB). Tätlichkeiten gegenüber Arbeitskollegen stellen einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar und sind an sich geeignet, eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn diese eine ernstliche Störung des Betriebsfriedens, der betrieblichen Ordnung und des reibungslosen Betriebsablaufes verursachen. Zum einen dürfen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber den Schutz ihrer Würde und körperlichen Unversehrtheit erwarten, so dass der Arbeitgeber gegen "Störenfriede", die Auseinandersetzungen anzetteln oder durch (exzessive) Überreaktionen verschärfen, vorgehen und Eskalationen (Provokation - Beleidigung - Tätlichkeit) verhindern muss. Zum anderen liegt es im eigenen betrieblichen Interesse des Arbeitgebers, dass der Arbeitsablauf und die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch Beleidigungen und Tätlichkeiten beeinträchtigt werden, dies u.U. mit der Folge von Arbeitsausfällen, Arbeitsversäumnissen und Eigenkündigungen von Arbeitnehmern (vgl. BAG, Urteil vom 31. März 1993 - [2 AZR 492/92](#) - AP Nr. 32 zu § 626 BGB Ausschlussfrist). Der Kläger kann auch nicht geltend machen, dass eine Abmahnung zu vertragsgerechtem Verhalten ausreichend gewesen wäre, sein Fehlverhalten entsprechend zu ahnden. Unter den vorliegenden Umständen war der vorherige Ausspruch einer Abmahnung gegenüber dem Kläger entbehrlich. Der Kläger konnte nicht mit vertretbaren Gründen annehmen, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig und werde von seiner Arbeitgeberin zumindest nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten angesehen. Er konnte nicht darauf vertrauen, dass die Arbeitgeberin sein Verhalten hinnehmen würde. Ebenso war ausgeschlossen, dass der Kläger annehmen konnte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig und werde von der Arbeitgeberin geduldet. Der Kläger musste vielmehr wissen, dass angesichts seiner eigenen Tatbeiträge im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Kollegen der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet war. In einem Fall wie dem vorliegenden kann der Arbeitnehmer nicht ernsthaft damit rechnen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten tolerieren werde. Durch sein Fehlverhalten wurde das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen vielmehr auf Dauer zerstört, so dass die Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung berechtigt war (vgl. BAG, Urteil vom 10. Oktober 2002, [2 AZR 418/01](#), AP Nr. 180 zu § 626 BGB, vgl. Urteil vom 30. September 1993, [2 AZR 188/93](#), EzA Nr. 152 zu [§ 626 n.F. BGB](#)). Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes elementares Interesse daran, den Betriebsfrieden innerhalb seiner Belegschaft gewahrt zu wissen. Insbesondere hat ein Arbeitgeber alle Arbeitnehmer seines Betriebes vor tätlichen Angriffen zu schützen. Aus diesem Grunde hat er ein erhebliches Interesse daran, Auseinandersetzungen innerhalb der Belegschaft im Betrieb zu vermeiden und nicht zuzulassen. Vorfälle wie die vom 23. Januar 2004 sind möglichst zu verhindern. Dem steht auf der anderen Seite das Interesse des Klägers an der Aufrechterhaltung seines Arbeitsplatzes als wirtschaftliche Existenzgrundlage und des darin erworbenen sozialen Besitzstandes gegenüber. Zum Zeitpunkt der außerordentlichen Kündigung war der Kläger erst 40 Jahre alt. Darüber hinaus ist er zwei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet. Schließlich befand er sich zum Zeitpunkt der Kündigung bereits seit drei Jahren in einem bisher störungsfrei verlaufenden Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin; Abmahnungen oder anderweitige arbeitsrechtliche Sanktionen hatte er bislang nicht erhalten. Bei der Gegenüberstellung der widerstreitenden Interessenlage überwiegt das Interesse der Arbeitgeberin an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, da es ihm nicht zuzumuten war, den Kläger noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Dies gilt insbesondere deshalb, als es zumindest auch der Kläger und nicht nur der ebenfalls fristlos gekündigte Kollege gewesen ist, der die Auseinandersetzung vom 23. Januar 2004 letztlich verursacht hat. Dabei ist das Verschulden des Klägers auch nicht geringer einzustufen als das des Kollegen. Der Kläger hat wie dargelegt die tätliche Auseinandersetzung gesucht und ist nicht von diesem angegriffen worden. Das Verhalten des Klägers ist insgesamt auch nicht als weniger aggressiv anzusehen als das des Kollegen. Diese besonderen Umstände des vorliegenden Falles lassen es als gerechtfertigt erscheinen, das Interesse der Beklagten an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gegenüber dem Interesse des Klägers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses höher zu bewerten. Damit wäre eine unterschiedliche Behandlung der beiden Kontrahenten jedenfalls nicht zugunsten des Klägers gerechtfertigt gewesen. Damit bestand aber bei einer Kündigung zum Ablauf der Kündigungsfrist die Gefahr einer Wiederholung des dem Kläger vorgeworfenen Verhaltens. Der Schutz der Belegschaft der Beklagten wäre deshalb durch den Verbleib des Klägers und seines Kollegen im Betrieb bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gefährdet gewesen.

Nach alledem hat der Kläger durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die dementsprechend durch wirksame fristlose Kündigung erfolgte Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum 26. Januar 2004 gegeben. Die auf dem Verhalten des Klägers beruhende wirksame außerordentliche Kündigung war wiederum Ursache für den Eintritt der Arbeitslosigkeit. Der Kläger hat diese auch grob fahrlässig herbeigeführt. Er hat eine Schlägerei herbeigeführt, obwohl ihm bewusst sein musste, dass er hierdurch den Verlust seines Arbeitsplatzes riskiert. Anhaltspunkte dafür, dass ihm dies aufgrund persönlicher Defizite nicht möglich war, sind nicht ersichtlich. Schließlich hat der Kläger, der in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stand, durch dieses ihm subjektiv vorwerfbare Verhalten auch grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Er hatte keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz. Für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses lag auch kein wichtiger Grund vor. Ein solcher könnte nur dann angenommen werden, wenn dem Kläger unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können. Grundgedanke der Sperrzeitregelung ist es nämlich, dass sich die Versicherungsgemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft (vgl. nur: BSG, Urteil vom 13. März 1997 - [11 RAr 25/96](#) -, veröffentlicht in Juris). Insofern sind nach den obigen Darlegungen keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass dem Kläger hätte nicht zugemutet werden können, von dem vertragswidrigen

Verhalten abzusehen und sich seinen Arbeitsplatz weiterzuerhalten.

Nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen bedeutet eine 12-wöchige Sperrzeit für den Kläger keine besondere Härte. Maßgebliche Tatsachen sind nur solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen (BSG [SozR 4100 § 119 Nr. 32](#); BSG, Urteil vom 13. März 1997 - [11 RAr 25/96](#) -, veröffentlicht in Juris); wirtschaftliche Folgen der Sperrzeit, die nicht Grundlage des für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Verhaltens des Arbeitslosen waren, bleiben demgegenüber außer Betracht (BSG, Urteil vom 13. März 1997, [a.a.O.](#)).

Die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe beginnt mit der durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses herbeigeführten Beschäftigungslosigkeit; die weiteren Merkmale der Arbeitslosigkeit als Leistungsvoraussetzung (Verfügbarkeit, Beschäftigungssuche) und Leistungsbezug sind nicht erforderlich (BSG, Urteil vom 25. April 2002 - [B 11 AL 65/01 R](#) - m.N., veröffentlicht in Juris). Damit beginnt die Sperrzeit hier am 27. Januar 2004, dem Tag nach der sperrzeitauslösenden, die Beschäftigungslosigkeit als Voraussetzung der Arbeitslosigkeit begründenden Kündigung. Die festgestellte Sperrzeit ab 25. Januar 2004 geht bis zum 23. Februar 2004 jedoch ins Leere, da der Kläger sich erst am 23. Februar 2004 arbeitslos gemeldet hat. Eine Aufhebung des Sperrzeitbescheids für die Zeit vom 25. Januar bis 26. Januar 2004 scheidet daher aus, weil der Kläger durch den für die Sperrzeit gewählten Zeitraum vom 25. Januar 2004 bis zum 17. April 2004 gegenüber dem zutreffenden Zeitraum vom 27. Januar 2004 bis zum 19. April 2004 nicht in seinen Rechten verletzt wird. Die Anspruchsminderung tritt nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) kraft Gesetzes ein. Sie beträgt hier 88 Tage. Zwar hat die Beklagte ausgehend von der ursprünglichen Leistungsdauer von 360 Tagen eine Kürzung um 90 Tage angenommen hat. Sie hat sodann aber auch die ursprüngliche Anspruchsdauer statt des maßgeblichen Restanspruchs nach dem Sperrzeitereignis um 90 Tage gekürzt und dem Kläger dementsprechend ab dem 18. April 2004 für 270 Tage (bis zum 12. Januar 2005) Alg bewilligt. Hierdurch wird der Kläger wiederum nicht in seinen Rechten verletzt. Denn ausgehend von seinem Restanspruch von noch 354 Tagen stand dem Kläger nach Kürzung dieses Restanspruchs um 88 Tage (ein Viertel) lediglich noch ein Anspruch für die Dauer von 266 Tagen zu.

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

Revisionszulassungsgründe nach [§ 160 Abs. 1 Nrn. 1](#) und 2 SGG liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-08-18