

L 8 AL 3510/08

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 20 AL 8866/07
Datum
18.06.2008
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 3510/08
Datum
18.09.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-

Kategorie
Urteil

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 18. Juni 2008 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger auch seine außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen Eintritts einer Sperrzeit von 12 Wochen ruht.

Der 1959 geborene Kläger war vom 06.11.1989 bis 31.10.2007 als Betonpumpenfahrer bei der Fa. U.-B. GmbH und Co KG in L. beschäftigt. Am Donnerstag, den 11.10.2007 war der Kläger gegen 21.10 Uhr bei M. auf der Fahrt zu seinem Wohnort in B. mit seinem privaten PKW von der Polizei deutlich alkoholisiert angetroffen worden. Die um 22.30 Uhr erfolgte Blutentnahme ergab eine Blutalkoholkonzentration von 1,46 ‰. Mit rechtskräftig gewordenem Strafbefehl des Amtsgerichts Marbach vom 29.11.2007 wurde der Kläger zu einer Geldstrafe verurteilt und seine Fahrerlaubnis entzogen. Diese durfte nicht vor Ablauf von sechs Monaten erneut erteilt werden.

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 23.10.2007 außerordentlich zum 31.10.2007. Zur Begründung hieß es, die Gründe hierfür seien mündlich erörtert worden und dem Kläger bekannt.

Am 25.10.2007 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Alg. In der Arbeitsbescheinigung der Arbeitgeberin des Klägers vom 30.10.2007 ist als Kündigungsgrund vertragswidriges Verhalten des als Kraftfahrer beschäftigten Arbeitnehmers angegeben. Der Kläger bestätigte dies und gab an, ihm sei wegen des Verlusts seines Führerscheins gekündigt worden. Mit Bescheid vom 06.11.2007 stellte die Beklagte fest, dass vom 01.11.2007 bis 23.01.2008 eine Sperrzeit eingetreten sei und während dieser Zeit der Anspruch des Klägers auf Alg ruhe. Er habe seine Beschäftigung verloren, weil ihm sein Führerschein entzogen worden sei. Dieser sei jedoch zur Ausübung seiner Tätigkeit als Kraftfahrer unbedingt notwendig gewesen. Da davon auszugehen gewesen sei, dass sein Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht dulde, sei der Verlust des Arbeitsplatzes leicht abzusehen gewesen. Anhaltspunkte für das Vorliegen eines wichtigen Grundes seien nicht erkennbar.

Dagegen legte der Kläger am 09.11.2007 Widerspruch ein und machte unter Hinweis auf eine Entscheidung des Sozialgerichts Stuttgart geltend, eine Sperrzeit sei nicht eingetreten. Der Führerscheinverlust während einer privaten Fahrt erlaube nur eine personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die keine Sperrzeit zulasse. Mit Widerspruchsbescheid vom 23.11.2007 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Es sei eine Sperrzeit von zwölf Wochen eingetreten, da der Kläger durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe. Verliere ein Arbeitnehmer die zur Ausübung seines Berufes benötigte Fahrerlaubnis - wie hier - wegen Verkehrsverstöße, habe er die Kündigung grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund liege nicht vor. Dem Kläger sei ein vertragsgemäßes Verhalten zumutbar gewesen. Ein Sachverhalt, der eine Verkürzung der Sperrzeit zulasse, sei nicht gegeben.

Am 10.12.2007 erhob der Kläger Klage zum Sozialgericht Stuttgart (SG), mit der er sich gegen die Feststellung des Eintritts einer Sperrzeit wandte. Es könne entgegen der Auffassung der Beklagten keine Rede davon sein, dass er seine Arbeit aufgegeben hätte. Der Verlust der Fahrerlaubnis, der auch bei einem nur fahrlässig begangenen Verkehrsdelikt angeordnet werden könne, bedeute nicht in jedem Fall, dass - wie für den Eintritt einer entsprechenden Sperrzeit erforderlich - die Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt worden sei. Dies könne allenfalls dann gelten, wenn dem Arbeitnehmer vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten zur Last zu legen sei. Im Übrigen sei er kein

Berufskraftfahrer, sondern Maschinist; er bediene eine Spezialmaschine. Zudem habe auch die Möglichkeit bestanden, ihn bei seiner bisherigen Firma anderweitig einzusetzen. Allerdings habe er - nach anwaltlicher Beratung - keine Kündigungsschutzklage erhoben. Daran treffe ihn kein Verschulden, sodass der Verlust des Arbeitsplatzes als unvermeidbar anzusehen sei. Die Beklagte trat der Klage entgegen und machte geltend, es sei eine Sperrzeit eingetreten, weil der Kläger, der nach den Angaben seines Arbeitgebers als Kraftfahrer beschäftigt gewesen sei, sich vertragswidrig verhalten und dies seine Arbeitslosigkeit verursacht habe.

Das SG hob mit Urteil vom 18.06.2008 die angegriffenen Bescheide auf und verurteilte die Beklagte, dem Kläger auch für die Zeit vom 01.11.2007 bis 23.01.2008 Alg zu gewähren. Eine Sperrzeit sei nicht eingetreten, weil sich der Kläger nicht arbeitsvertragswidrig verhalten habe. Der Entzug der Fahrerlaubnis beruhe auf einer privaten Trunkenheitsfahrt. Eine private Trunkenheitsfahrt und der daraus resultierende Verlust der Fahrerlaubnis stelle kein arbeitsvertragswidriges Verhalten dar, das eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertige. In einem solchen Fall komme regelmäßig nur eine personenbedingte Kündigung in Betracht, die jedoch grundsätzlich sperrzeitneutral sei. Die Rechtfertigung für die personenbedingte Kündigung bestehe im persönlichen Mangel und in der fehlenden fachlichen Eignung, weil ihm die für die Erbringung der persönlichen Arbeitsleistung gesetzlich vorgeschriebene Erlaubnis fehle. Eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht eines Kraftfahrers während seiner Freizeit nicht in alkoholisiertem Zustand ein Kraftfahrzeug zu führen, könne grundsätzlich nicht angenommen werden. Eine private Trunkenheitsfahrt stelle demnach bei einem Kraftfahrer keinen Verstoß gegen irgendwie geartete arbeitsvertragliche Verpflichtungen dar. Der abweichenden Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) in seinem Urteil vom 06.03.2003 ([NZS 2004, 165](#)) folge es nicht.

Gegen das ihr am 25.06.2008 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 24.07.2008 Berufung eingelegt. Sie macht geltend, die angegriffene Sperrzeitentscheidung sei unter Berücksichtigung der neuesten höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Eintritt einer Sperrzeit bei einer privaten Trunkenheitsfahrt eines Kraftfahrers ergangen. Dieser Rechtsprechung sei im angefochtenen Urteil ausdrücklich entgegengetreten worden. Ihre Rechtsauffassung sei vom Landessozialgericht Baden-Württemberg im Urteil vom 17.03.2008 ([L 12 AL 3932/07](#)) zudem nochmals bestätigt worden, sodass das angefochtene Urteil keinen Bestand haben könne. Sie hat mitgeteilt, dass der Kläger am 16.04.2008 seine Wiedereinstellung ab 13.05.2008 angezeigt habe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 18. Juni 2008 aufzuheben und die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Eine Sperrzeit sei nicht eingetreten, weil er sich nicht arbeitsvertragswidrig verhalten habe. Die Entziehung der Fahrerlaubnis habe auf einem Geschehen im rein privaten Bereich beruht. Er habe sich damals nach dem Besuch bei einem Freund in Ludwigsburg auf der Heimfahrt befunden. Der Kläger legt den am 03.10.1989 abgeschlossenen (und nach seinen Angaben aufgrund stillschweigender Fortsetzung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelten) Zeitarbeitsvertrag vor, in dem es unter Ziff. 8 u.a. heißt, dass der Kläger vornehmlich als Pumpenfahrer eingesetzt werde. Ferner hat der Kläger mitgeteilt, dass er - wie zum Zeitpunkt der Kündigung - wieder als Betonpumpenfahrer im früheren Betrieb beschäftigt sei. Er hat den gegen ihn am 29.11.2007 ergangenen Strafbefehl des Amtsgerichts Marbach vorgelegt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat der Kläger ergänzend ausgeführt, dass der Betriebsleiter F. ihn während der Führerscheinsperre immer wieder angerufen habe, um sich nach dem Stand des Verfahrens zu erkundigen. Am 27.03.2008 habe er die Nachschulung beendet, die Fahrerlaubnis sei ihm am 16.04.2008 wiedererteilt worden. Eigentlich habe er bereits am 12.05.2008 bei seiner alten Firma anfangen sollen, da aber ein Großauftrag noch nicht habe durchgeführt werden können, habe er erst später bei seiner Firma angefangen und teilweise auch ohne Lohn zu erhalten Hilfsarbeiten verrichtet. Erst am 20.05.2008 habe er tatsächlich als Betonpumpenfahrer wieder gearbeitet. Am 16.04.2008 habe er der Arbeitsagentur zwar seine Wiedereinstellung ab 13.05.2008 als Betonpumpenfahrer gemeldet, da der Betriebsleiter F. ihm seine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt habe. Ursprünglich sollte mit den Arbeiten für den Großauftrag am 13.05.2008 begonnen werden. Der Großauftrag sei der Firma aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht sicher gewesen, erst etwa eine Woche vor dem 12.05.2008 sei sicher gewesen, dass der Großauftrag erteilt worden sei.

Der Senat hat die Akten des Amtsgerichts Marbach 2 Cs 26 Js 28829/07 beigezogen und Teile dieser Akte (polizeiliche Anzeige vom 11.10.2007, Schreiben des damaligen Rechtsanwalts des Klägers vom 30.10.2007, Schreiben seines Arbeitgebers vom 23.10.2007 sowie den Strafbefehl vom 29.11.2007) zu den Akten genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz und die Akten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht ([§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -) eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist insbesondere auch statthaft. Ein Berufungsausschlussgrund des [§ 144 Abs. 1 SGG](#) in der ab 01.04.2008 geltenden und hier maßgeblichen Fassung liegt nicht vor, da der Beschwer dewert von mehr als 750,00 EUR ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)) mit dem hier streitigen Anspruch auf Alg für die Zeit vom 01.11.2007 bis 23.01.2008 bei einem täglichen Bemessungsentgelt von 128,04 EUR zweifellos erreicht wird.

Gegenstand der Leistungsklage ist der Bescheid vom 06.11.2007 (Widerspruchsbescheid vom 23.11.2007), mit dem die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.11.2007 bis 23.01.2008 (zwölf Wochen) nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch - Drittes Buch - (SGB III), mithin eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, festgestellt und die Zahlung von Alg für diesen Zeitraum wegen Ruhens des Anspruchs abgelehnt hat.

Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Das SG hat der Klage im Ergebnis zu Recht stattgegeben und entschieden, dass der angefochtene Sperrzeitbescheid rechtswidrig ist. Der Kläger hat Anspruch auf Alg für den Zeitraum bis 12.05.2008.

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch (auf Alg) für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt gemäß [§ 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 und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Zwar hat sich der Kläger durch die private Trunkenheitsfahrt am 11.10.2007 arbeitsvertragswidrig verhalten, doch war deshalb keine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt. Der Kläger war als Betonpumpenfahrer bzw. Betonpumpenmaschinist tätig (und nicht als Berufskraftfahrer). Allerdings benötigte der Kläger auch für diese Tätigkeit eine Fahrerlaubnis. Ob der Verlust der Fahrerlaubnis aufgrund einer privaten Trunkenheitsfahrt ein arbeitsvertragswidriges Verhalten darstellt, richtet sich zunächst einmal nach den Regelungen des Arbeitsvertrages. Eine konkrete Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des Verlusts der Fahrerlaubnis ergibt sich jedoch aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 03.10.1989 nicht. Dieser Arbeitsvertrag war zwar nur befristet und galt daher zunächst nur bis zum Ende der Befristung (30.04.1991). Durch die einvernehmliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über diesen Beendigungszeitpunkt hinaus galt der schriftliche Arbeitsvertrag aber konkludent weiter. Weitere mündliche oder schriftliche Ergänzungen des schriftlichen Arbeitsvertrages sind nicht vorgenommen worden, weshalb es - mangels entsprechender Vereinbarung - an einer Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des Verlusts der Fahrerlaubnis fehlt.

Allerdings kann trotzdem ein arbeitsvertragswidriges Verhalten vorliegen, wenn der Kläger durch sein Verhalten Nebenpflichten seines Arbeitsvertrages verletzt hat. Die Pflicht des Klägers, seine mit der Führung eines Fahrzeugs verbundene Tätigkeit unbeeinflusst von Alkohol auszuüben, begründete eine arbeitsvertragliche Pflicht zur Abstinenz während der Freizeit in einem Umfang und zeitlichen Abstand, der Nüchternheit zum Arbeitsantritt gewährleistete. Außerdem war der Besitz der Fahrerlaubnis Geschäftsgrundlage für die Erfüllung des Arbeitsvertrages durch den Kläger. Die Annahme einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, ein Verhalten zu unterlassen, das die Grundlage der Vertragserfüllung beseitigt, enthält keine unangemessene und unverhältnismäßige Einwirkung des Arbeitsrechts auf die private Lebensgestaltung von Arbeitnehmern (vgl. Urteil des BSG vom 06.03.2003 - [B 11 AL 69/02 R](#)). Der Senat schließt sich dieser Rechtsauffassung des BSG an und wertet die zum Verlust der Fahrerlaubnis führende private Trunkenheitsfahrt des Klägers vom 11.10.2007 somit als arbeitsvertragswidriges Verhalten. Der Auffassung des SG, dass darin kein arbeitsvertragswidriges Verhalten zu sehen ist und deshalb keine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur eine personenbedingte - und damit sperrzeitneutrale - Kündigung in Betracht komme, folgt der Senat nicht.

Der Sperrzeitbescheid stellt sich jedoch aus anderen Gründen als rechtswidrig dar. Das (hier bejahte) arbeitsvertragswidrige Verhalten muss die erfolgte Kündigung auch rechtfertigen (vgl. [BSGE 67, 26, 28](#)). Die Begründung des Arbeitgebers für die Kündigung ist hingegen nicht maßgeblich. Im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 23.10.2007 zum 31.10.2007 gekündigt. Bei dieser ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist erfolgten Kündigung handelte es sich folglich um eine außerordentliche Kündigung. Eine solche war aber hier nicht gerechtfertigt. Dies gilt selbst dann, wenn die ursprünglichen Angaben des Klägers bei der Polizei, seine Trunkenheitsfahrt nach der Arbeit aufgenommen zu haben, die Alkoholgenuß während der Arbeitszeit voraussetzen würden, zuträfen. Der Kläger hat hierzu in der mündlichen Verhandlung wiederum abweichende Angaben gemacht, wonach an dem betreffenden Tag die Arbeit um 16:00 Uhr beendet gewesen sei und er danach mit einem Freund in einen Getränkemarkt Alkohol getrunken habe. Der Senat hat eine weitere Aufklärung des Sachverhalts für nicht erforderlich angesehen, weil nach allen Sachverhaltsvarianten eine außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen wäre. Ein Recht zur verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses besteht nur dann, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal mehr für die Dauer der Kündigungsfrist zumutbar ist. Dies ist hier zu verneinen. Es kann dahinstehen, ob die Arbeitgeberin vertraglich zu einer anderweitigen Beschäftigung des Klägers verpflichtet war. Der Kläger konnte nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 03.10.1989, der - wie bereits erwähnt - auch nach dem Ende der Befristung konkludent weiter galt, nicht ausschließlich als Betonpumpenfahrer eingesetzt werden, sondern sollte lediglich "vornehmlich" diese Tätigkeit ausüben. Damit bliebe aber schon nach dem Arbeitsvertrag Raum für die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, die keine Fahrerlaubnis erforderte. Ob sich diese vertragliche Regelung durch Zeitablauf erledigt hat, weil der Kläger seit 1993 (vgl. Schreiben der Arbeitgeberin vom 23.10.2007) als "Spezialist" beschäftigt ist, der als einziger die größte Auto-Betonpumpe des Betriebes bedienen kann, mag offen bleiben. Zwar hat die Arbeitgeberin in ihrem Schreiben vom 23.10.2007 an die damaligen Bevollmächtigten des Klägers angegeben, eine anderweitige Beschäftigung des Klägers ohne Fahrerlaubnis sei nicht möglich. Demgegenüber hat der Kläger jedoch geltend gemacht, es hätten Umsetzungsmöglichkeiten bestanden. Auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat der Kläger angegeben, bei seiner Wiedereinstellung ab 13.05.2008 mangels Aufträge nur Hilfsarbeiten verrichtet zu haben und als Betonpumpenfahrer erst ab 20.05.2008 eingesetzt worden zu sein.

Unabhängig davon ist der Senat jedoch davon überzeugt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht so zerrüttet war, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gerechtfertigt war. Dies folgt bereits aus dem Umstand, dass der Kläger inzwischen wieder bei dieser Firma arbeitet (bzw. nach dem Erwerb der neuen Fahrerlaubnis wieder eingestellt worden ist). Dies ergibt sich aber auch sehr deutlich aus dem schon erwähnten Schreiben der Arbeitgeberin des Klägers vom 23.10.2007, in dem diese den Kläger als äußerst gewissenhaften, fleißigen und zuverlässigen Mitarbeiter bezeichnet. Er habe - so die Arbeitgeberin in diesem Schreiben - seit 1993 ihre größte Auto-Betonpumpe (Auslegermast 52 m, 46 t Gesamtgewicht, aufgebaut auf einem fünfsichtigen LKW), die nur von einem zuverlässigen und sehr guten Maschinisten bedient werden könne, geführt. Er habe keinen einzigen Unfall gehabt und sei auch nie verwarnt worden. Dies belegt nach Auffassung des Senats in eindrucksvoller Weise, dass der Kläger aus Sicht seiner Arbeitgeberin ein sehr guter und wertvoller Mitarbeiter war. Auf die Tätigkeit des Klägers wollte der Betrieb ganz offensichtlich nicht verzichten, was auch die regelmäßigen Telefonanrufe des Betriebsleiters Fries während der Führerscheinsperre des Klägers belegen, die einer beabsichtigten baldigen Wiedereinstellung des Klägers dienten. Von einer Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses wegen der nach Angaben der Arbeitgeberin erstmals auffällig gewordenen Trunkenheitsfahrt kann nach den objektiven Umständen nicht ausgegangen werden.

In engem Zusammenhang mit der Beurteilung des Klägers durch seine Arbeitgeberin steht auch das bisherige Verhalten des Klägers während des zum Zeitpunkt der Kündigung schon fast 18 Jahre bestehenden Arbeitsverhältnisses. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass es sich bei dieser privaten Trunkenheitsfahrt des Klägers nicht nur um einen einmaligen Vorgang, sozusagen einen einmaligen "Ausrutscher", gehandelt hat. Auch arbeitsvertragswidriges Verhalten anderer, nicht einschlägiger Art, das schon zu Abmahnungen geführt hat, ist nicht

ersichtlich. Der Senat verkennt zwar nicht, dass die dem Kläger zugewiesene Tätigkeit von wesentlicher Bedeutung für seine Arbeitgeberin war, der der Kläger wegen eigenem Verschulden für eine gewisse Zeit, nämlich sechs Monate, nicht mehr nachgehen konnte. Angesichts der genannten, für ihn sprechenden Gesichtspunkte und auch seiner langen Betriebszugehörigkeit führt die gebotene Interessenabwägung aber dazu, dass die ausgesprochene außerordentliche Kündigung als unverhältnismäßig und damit rechtswidrig anzusehen ist.

Die Voraussetzungen des [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) sind ferner nur dann erfüllt, wenn der Arbeitslose durch sein Verhalten die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Grobe Fahrlässigkeit - nur diese Verschuldensform kommt hier in Betracht - liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat (vgl. die Legaldefinition in [§ 45 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 SGB X](#)). Bei dieser Prüfung ist nicht von einem objektiven, sondern von einem subjektiven Maßstab auszugehen. Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen verneint der Senat auch die Frage, ob der Kläger seine Arbeitslosigkeit ab 01.11.2007 grob fahrlässig herbeigeführt hat. Zum einen hat sich der Kläger während seiner fast 18-jährigen Tätigkeit bei der F. U.-B. GmbH & Co. KG offensichtlich nie etwas zu Schulden kommen lassen. Er hat deshalb in dieser Zeit keine Abmahnung, geschweige denn eine Abmahnung wegen unerlaubtem Alkoholenuss, erhalten. Eine außerordentliche Kündigung - wie hier - erfordert aber grundsätzlich eine entsprechende vorherige Abmahnung. Ansonsten ist grobe Fahrlässigkeit zu verneinen, weil der Kläger nach den Umständen des Einzelfalles zwar möglicherweise mit einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung, nicht aber mit einer außerordentlichen Kündigung zum 31.10.2007 rechnen musste.

Ob eine verhaltensbedingte, gegebenenfalls auch eine mangels Beschäftigungsmöglichkeit betriebsbedingte, ordentliche Kündigung, die hier nicht (auch nicht hilfsweise) erfolgt ist, rechtmäßig gewesen wäre, kann der Senat dahingestellt lassen. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist zwar grundsätzlich zu prüfen, ob das der außerordentlichen Kündigung zu Grunde liegende sperrzeitwürdige Verhalten leistungswidrig erheblich ist, soweit der Zeitraum nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist betroffen ist (vgl. BSGE Urteil vom 6.3.2003 a. a. O.). Die Sperrzeit wäre dann jedenfalls nicht am 01.11.2007, sondern erst mit Ablauf der für die Arbeitgeberin des Klägers maßgebenden Kündigungsfrist eingetreten ([BSGE 67, 26, 28](#)). Ein früherer Eintritt der Arbeitslosigkeit wäre nicht durch das Verhalten des Klägers verursacht. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt hier nach [§ 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6](#) Bürgerliches Gesetzbuch sechs Monate (bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von 15 Jahren). Das bedeutet, dass die Sperrzeit für den Anspruch auf Alg nur insoweit erheblich wäre, soweit sie den Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist, also ab 01.05.2008, betrifft. Nach den Gesamtumständen kann der Senat nicht feststellen, dass in der ab 01.05.2008 noch bestehenden Arbeitslosigkeit der Leistungsanspruch des Klägers auf Grund eines Sperrzeitatbestandes ruht. Dem Kläger war bereits am 16.04.2008 seine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt worden, weshalb der Senat nicht die Feststellung hat treffen können, dass die Arbeitgeberin eine ordentliche Kündigung mit 6-monatiger Kündigungsfrist ausgesprochen hätte, wenn ihr die Rechtswidrigkeit einer außerordentlichen Kündigung bewusst gewesen wäre. Jedenfalls hat die Arbeitgeberin innerhalb der ordentlichen Kündigungsfrist mit dem Kläger einen neuen mündlichen Arbeitsvertrag geschlossen, der einen unbestimmten Arbeitsbeginn beinhaltet hat. Die Arbeitgeberin hat somit auch tatsächlich nicht an der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist festgehalten. Die ab 01.05.2008 bestehende Arbeitslosigkeit des Klägers beruht daher nicht mehr auf dem ihm zur Last gelegten Verhalten, sondern an der mangelnden Auftragslage der Arbeitgeberin und ist ihm nicht zuzurechnen.

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

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-10-15