

L 8 AL 3458/10

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

LSG Baden-Württemberg

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

8

1. Instanz

SG Karlsruhe (BWB)

Aktenzeichen

S 13 AL 3975/09

Datum

17.06.2010

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 8 AL 3458/10

Datum

25.02.2011

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Sperrzeit; private Trunkenheitsfahrt eines Berufskraftfahrers als arbeitsvertragswidriges Verhalten; personen-/ verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verlusts der Fahrerlaubnis

Die Voraussetzungen einer Sperrzeit sind bei Verlust der Fahrerlaubnis wegen einer privaten Trunkenheitsfahrt eines als Omnibusfahrer beschäftigten Versicherten grundsätzlich erfüllt. Dies ist als arbeitsvertragswidriges Verhalten zu werten, das ohne vorherige Abmahnung eine fristlose, außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen kann. Von einer allein zulässigen personenbedingten, keine Sperrzeit begründenden Kündigung ist dabei nicht auszugehen (ebenso Hessisches LSG, Urteil vom 22.06.2010 - [L 6 AL 13/08](#)).

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 17. Juni 2010 aufgehoben. Die Klage des Klägers wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind in beiden Instanzen nicht 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 1961 geborene Kläger war seit 18.09.2000 bei der D. B. S. als Omnibusfahrer beschäftigt. In dem (zunächst bis 31.08.2001 befristeten) Arbeitsvertrag vom 18.09.2000 war u.a. vereinbart, dass der Kläger als Omnibusfahrer beschäftigt wird (Nr. 1.1), dass Voraussetzung für eine Tätigkeit als Omnibusfahrer der Besitz der Fahrerlaubnis der Führerscheinklasse D/DE (bzw. Klasse 2 und gültiger Fahrgastbeförderungsschein) ist, sowie, dass z.B. beim Entzug der Fahrerlaubnis die Firma unverzüglich zu informieren und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch zur fristlosen Kündigung, berechtigt ist (Nr. 1.8).

Der Kläger nahm am 11.07.2009 gegen 4:10 Uhr mit seinem Privat-PKW am öffentlichen Straßenverkehr teil, obwohl er infolge des Genusses von alkoholischen Getränken nicht mehr in der Lage war, sein Fahrzeug sicher zu führen. Eine um 4:40 Uhr entnommene Blutprobe ergab eine Blutalkoholkonzentration von 1,95 Promille. Der Führerschein des Klägers wurde beschlagnahmt. Der Kläger wurde mit rechtskräftigem Urteil des Amtsgerichts Karlsruhe vom 30.09.2009 (8 Cs 410 Js 24655/09) - auf der Grundlage eines Strafbefehls vom 12.08.2009 - wegen fahrlässiger Trunkenheit im Straßenverkehr gemäß [§§ 316 Abs. 1](#) und 2, [69](#), [69a StGB](#) zu einer Geldstrafe verurteilt. Außerdem wurde ihm die Fahrerlaubnis mit einer Sperrfrist von 8 Monaten entzogen.

Der Arbeitgeber des Klägers kündigte das Arbeitsverhältnis am 20.07.2009 durch außerordentliche, fristlose Kündigung, sowie hilfsweise am 23.07.2009 zum 31.10.2009. Die gegen die außerordentliche, fristlose Kündigung vom Kläger beim Arbeitsgericht Karlsruhe erhobene Kündigungsschutzklage (5 Ca 257/09) blieb mit rechtskräftigem Urteil vom 22.12.2009 ohne Erfolg.

Am 22.07.2009 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 22.07.2009 bei der Agentur für Arbeit Karlsruhe (AA) arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld I (Alg). Mit Bescheid vom 25.08.2009 stellte die AA den Eintritt einer Sperrzeit vom 21.07.2009 bis 12.10.2009 (12 Wochen) sowie eine Minderung der Anspruchsdauer auf Alg um 90 Tage fest. Mit Bescheid vom 25.08.2009 bewilligte die AA dem Kläger Alg ab 13.10.2009 bis 11.07.2010 in Höhe von täglich 38,73 EUR.

Gegen den Bescheid vom 25.08.2009 legte der Kläger wegen des Eintritts einer Sperrzeit am 01.09.2009 Widerspruch ein, der mit Widerspruchsbescheid vom 07.09.2009 zurückgewiesen wurde.

Hiergegen erhob der Kläger am 09.09.2009 Klage beim Sozialgericht Karlsruhe (SG). Er machte zur Begründung geltend, er habe die Arbeitslosigkeit nicht vorsätzlich und auch nicht grob fahrlässig herbeigeführt. Er sei für sein Fehlverhalten im privaten Bereich bestraft worden. Eine weitere Bestrafung durch die Verhängung einer Sperrzeit von 12 Wochen würde eine besondere Härte bedeuten. Die Sperrzeit sei aufzuheben oder mindesten zu verkürzen.

Die Beklagte trat der Klage entgegen. Der Kläger habe gewusst, dass der Entzug der Fahrerlaubnis die Kündigung nach sich ziehen werde. Er habe die Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt. Er habe davon ausgehen müssen, dass er den Arbeitsplatz verliere, wenn ihm die Fahrerlaubnis entzogen werde. Eine besondere Härte liege nicht vor.

Mit Urteil vom 17.06.2010 verurteilte das SG die Beklagte, dem Kläger Alg ohne Sperrzeit ab dem 21.07.2009 zu zahlen. Es führte zur Begründung aus, der Kläger habe sich nicht arbeitsvertragswidrig verhalten. Eine private Trunkenheitsfahrt, die zwar zum Verlust der Fahrerlaubnis führe, aber nicht dazu, wegen fortwirkender Alkoholisierung die Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen zu können, stelle keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Dieser enthalte kein Gebot, sich auch in der Freizeit abstinenz zu verhalten. Eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe komme im Übrigen nur dann in Betracht, wenn das Verhalten des Klägers eine verhaltensbedingte Kündigung veranlasst oder gerechtfertigt hätte. Zwar sei die außerordentliche, fristlose Kündigung des Klägers rechtmäßig. Der wichtige Grund nach [§ 626 Abs. 1 BGB](#) liege aber allein in der Entziehung der Fahrerlaubnis, die zur Folge gehabt habe, dass der Kläger seine Arbeitspflicht jedenfalls vorübergehend nicht mehr erfüllen könne, ohne dass eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz möglich gewesen sei. Es handele sich insoweit um keine verhaltens-, sondern eine personenbedingte Kündigung. Der insoweit allein feststellbare - und vom Arbeitgeber allein geltend gemachte - personenbedingte Kündigungsgrund sei aber auch nach der Auffassung des Bundessozialgerichts sperrzeitneutral. Auf die Frage einer besonderen Härte komme es nicht an.

Gegen das der Beklagten am 02.07.2010 zugestellte Urteil hat sie am 22.07.2010 Berufung eingelegt. Sie hat zur Begründung ausgeführt, entgegen der Ansicht des SG habe sich der Kläger nach dem Arbeitsvertrag arbeitsvertragswidrig verhalten. Voraussetzung für eine Tätigkeit als Omnibusfahrer sei der Besitz einer entsprechenden Fahrerlaubnis gewesen. Beim Entzug der Fahrerlaubnis sei die Firma zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch zur fristlosen Kündigung, berechtigt gewesen. Der Kläger habe damit gewusst, dass ein Führerscheinentzug zu einer Entlassung führen könne. Der Kläger sei damit auch verpflichtet, vor Privatfahrten auf Alkohol zu verzichten bzw. allenfalls nur in solchen geringen Mengen zu sich zu nehmen, dass sich keine Führerscheingefährdung ergeben könne. Eine solche Nebenpflicht habe sich für den Kläger auch ohne ausdrückliche Fixierung im Arbeitsvertrag daraus ergeben, dass er in seinem privaten Lebensbereich alles vorsätzliche Tun zu unterlassen gehabt habe, was die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Hauptpflicht als Omnibusfahrer unmöglich machen könne. Er habe durch sein Fehlverhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Somit sei eine Sperrzeit eingetreten. Das angefochtene Urteil widerspreche der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Landessozialgerichts Baden-Württemberg.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 17. Juni 2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen, hilfsweise, die Revision zuzulassen.

Der Kläger beantragt - sachdienlich gefasst -,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger hat sich nicht geäußert.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhaltes sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die im vorliegenden Verfahren angefallenen Gerichtsakten erster und zweiter Instanz, die beigezogenen Akten des Amtsgerichts Karlsruhe (Az.: 8 Cs 410 Js 24655/09) und des Arbeitsgerichts Karlsruhe (Az.: 5 Ca 257/09) sowie ein Band Verwaltungsakten 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 Beschwerdewert 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 22.07.2009 bis 12.10.2009 bei einem Leistungsbetrag von täglich 38,73 EUR erreicht wird.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Der Senat vermag sich der abweichenden Ansicht im angefochtenen Urteil des SG nicht anzuschließen. Die streitgegenständlichen Bescheide sind nicht rechtswidrig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten.

Gegenstand der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage ist der Bescheid vom 25.08.2009 (Widerspruchsbescheid vom 07.09.2009), mit dem die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 21.07.2009 bis 12.10.2009 (zwölf Wochen) nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch - Drittes Buch - (SGB III), festgestellt und die Zahlung von Alg für diesen Zeitraum wegen Ruhens des Anspruchs (konkludent) abgelehnt hat.

Rechtsgrundlage ist [§ 144 SGB III](#). Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) (in der mit Wirkung vom 01.01.2005 bis 31.12.2008 geltenden Fassung) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich 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 und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 4 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.

Der Eintritt einer Sperrzeit setzt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zunächst ein arbeitsvertragswidriges Verhalten voraus, das in jeglichem Verstoß gegen geschriebene oder ungeschriebene Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen kann. Dieses Verhalten muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses - vorliegend durch die Arbeitgeberin - geworden sein und eine verhaltensbedingte außerordentliche oder ordentliche Kündigung gerechtfertigt haben. Worauf der Arbeitgeber die Kündigung tatsächlich gestützt hat, kommt es nicht an. (BSG, Urt. vom 06.03.2003 - [B 11 AL 69/02 R](#) -, [BSGE 91, 18-23](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#)). Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss - ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung ([BSGE 69, 108](#) ff = [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 (BSG, Urteil vom 25. Mai 2005 - [B 11a/11 AL 81/04 R](#)) - nicht von einem objektiven, sondern einem subjektiven Maßstab auszugehen ist ([BSGE 96, 22](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 12](#); vgl. zum Vorstehenden auch LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.03.2008 - L 12 AL 3932/07 -).

Nach diesen Grundsätzen ist vorliegend vom Kläger eine 12-wöchige Sperrzeit verwirklicht worden.

Der Kläger hat sich arbeitsvertragswidrig verhalten. Der Kläger war als Omnibusfahrer eingestellt und beschäftigt worden. Der Besitz der Fahrerlaubnis war nach dem Arbeitsvertrag - unabdingbare - Voraussetzung für die Tätigkeit als Omnibusfahrer (Nr. 1.8 des Arbeitsvertrages vom 18.09.2000). Der Kläger hatte deshalb arbeitsvertraglich alles zu unterlassen, was zum Entzug der Fahrerlaubnis führen kann, wozu auch der Nichtverlust der Fahrerlaubnis während der Freizeit gehört. Die Annahme einer solchen arbeitsvertraglichen (Neben)Pflicht enthält nach der Rechtsprechung des Senats keine unangemessene und unverhältnismäßige Einwirkung des Arbeitsrechts auf die private Lebensgestaltung von Arbeitnehmern (Senatsurteil vom 18.09.2009 - [L 8 AL 3510/08](#) - m.w.N - unter Bezugnahme auf BSG, Urt. v. 06.03.2003 [a.a.O.](#)). Der Kläger wusste, dass er nach dem Arbeitsvertrag ausdrücklich und vorrangig als Omnibusfahrer eingestellt worden ist, wofür - auch arbeitsvertraglich - der Besitz der entsprechenden Fahrerlaubnis zur Ausübung der Tätigkeit als Omnibusfahrer - unabdingbare - Voraussetzung ist. Der Senat wertet deshalb die zum Verlust der Fahrerlaubnis führende - private - Trunkenheitsfahrt des Klägers am 11.07.2009 als arbeitsvertragswidriges Verhalten. Der davon abweichenden Ansicht des SG folgt der Senat nicht. Die vom SG angeführten Urteile des Sozialgerichts Stuttgart (Urt. v. 18.07.2007 - [S 20 AL 7291/05](#) -) und Kassel (Urt. v. 07.12.2007 - [S 3 AL 2245/04](#) -) sind obergerichtlich nicht bestätigt worden (LSG Ba.-Wü., Urt. v. 17.03.2008 - L 12 AL 3932/07 - unveröffentlicht, und LSG Hessen, Urt. v. 22.06.2010 - [L 6 AL 13/08](#) - veröffentlicht in juris).

Dass der Kläger sich hierüber hinwegsetzte und - für ihn vorhersehbar - seine Fahrerlaubnis entzogen bekam, rechtfertigte auch die - nach den beigezogenen Akten des Arbeitsgerichts Karlsruhe - aus diesem Anlass vom Arbeitgeber erfolgte fristlose, außerordentliche Kündigung. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine Beendigungskündigung grundsätzlich rechtmäßig, wenn einem Arbeitnehmer wegen Trunkenheit am Steuer auf einer Privatfahrt für eine bestimmte Zeit die zur Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Arbeit als Kraftfahrer erforderliche Fahrerlaubnis entzogen wird ([BAGE 30, 309](#) = AP Nr. 70 zu § 626 BGB; BAG, Urteil vom 18.12.1986 - [2 AZR 34/86](#) -, AP Nr. 2 zu § 297 BGB; BAG, Urteil vom 16.08.1990 - [2 AZR 182/90](#) -, juris). Dies hat auch für Omnibusfahrer im Personenverkehr zu gelten, bei denen, was die allgemeine Zuverlässigkeit anbetrifft, sogar noch höhere Anforderungen zu stellen sind, als bei Kraftfahrern. Es entspricht zudem der ständigen Rechtsprechung des BSG, welcher sich der Senat anschließt, dass eine private Trunkenheitsfahrt, die zum Verlust der Fahrerlaubnis und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber führt, eine Verletzung des Arbeitsvertrages enthalten kann (Urteil vom 25. August 1981 - [7 RAr 44/80](#) - DBIR 2731, AFG/§ 119 = [BB 1982, 559](#); BSG, Urt. v. 06.03.2003 [a.a.O.](#)). Die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Trunkenheitsfahrt des Klägers vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung hat auch das Arbeitsgericht Karlsruhe in seinem rechtskräftigen Urteil vom 22.12.2009 (5 Ca 257/09) bestätigt. Anlass, von diesem Urteil abzuweichen besteht für den Senat nicht. Der Kläger hat hierzu nichts weiteres vorgetragen, weshalb den Entscheidungsgründen dieses Urteils voll umfänglich gefolgt werden kann. Insbesondere ist nach den Urteilsgründen davon auszugehen, dass eine - wie arbeitsvertraglich möglich (1.4 des Arbeitsvertrages) - anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit vom Arbeitgeber nicht angeboten werden konnte. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es zur Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung nicht. Der verhaltensbedingte Verlust der Fahrerlaubnis, die erkennbar Geschäftsgrundlage für den Arbeitsvertrag war, ist ein schwerer Verstoß gegen vertragliche (Neben-)Pflichten, weshalb der Kläger nicht damit rechnen konnte, der Arbeitgeber werde dies hinnehmen (vgl. zu diesem Gesichtspunkt BAG, Urt. v. 28.10.2010 - [2 AZR 293/09](#) -, [NZA 2011, 112](#), juris). Darüber hinaus ist die außerordentliche Kündigung für den Fall des Fahrerlaubnisverlustes im Arbeitsvertrag als möglicher Beendigungsgrund geregelt, was der Warnfunktion einer Abmahnung gleichkommt (im Ergebnis ebenso der 12. Senat des LSG Ba.-Wü, Urt. vom 17.03.2008 a.a.O). Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger alkoholkrank oder schuldunfähig war, bestehen nicht. Dies wird vom Kläger im Übrigen auch nicht geltend gemacht. Entgegen der Ansicht des SG kann beim Entzug der für die berufliche Tätigkeit benötigten Fahrerlaubnis auch nicht von einer - reinen - personenbedingten Kündigung ausgegangen werden. Im Gegensatz zur Rechtsmeinung des SG vertritt das BSG unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BAG die Auffassung, bei einer Kündigung wegen Verlustes der Fahrerlaubnis gingen personen- und verhaltensbedingte Kündigung ineinander über (BSG, Urt. v. 06.03.2003 [a.a.O.](#)). Der Entzug der Fahrerlaubnis des Klägers kann nämlich nicht isoliert von seinem vorausgegangenen Fehlverhalten bei seiner Trunkenheitsfahrt betrachtet werden (vgl. auch LSG Baden-Württemberg, Urteil des Senats vom 18.09.2009 [a.a.O.](#) und Urteil des 12. Senats vom 17.03.2008 a.a.O.).

Der Senat sieht sich auch nicht veranlasst, von seiner bisherigen Rechtsprechung im Hinblick auf das Urteil des BAG vom 05.06.2008 - [2 AZR 984/06](#) - (veröffentl. in juris) abzuweichen. Entgegen der vom SG vertretenen Rechtsauffassung steht das Urteil der Rechtsprechung des BSG nicht entgegen. Den Entscheidungsgründen des Urteils vom 05.06.2008 ist zu entnehmen, dass das BAG nur mangels entsprechendem vollständigem Sachenvortrag eine verhaltensbedingte Kündigung nicht geprüft hatte; der Schluss, eine private Trunkenheitsfahrt mit Verlust der Fahrerlaubnis rechtfertige nur eine personenbedingte, aber keine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung, kann hieraus nicht gezogen werden (im Ergebnis ebenso Hess. LSG, Urteil vom 22.06.2010, [a.a.O.](#)).

Dass dem Kläger für sein gravierendes Fehlverhalten ein wichtiger Grund zur Seite stand, ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger im Übrigen auch nicht geltend gemacht.

Der Kläger hat seine Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nach einem subjektiven Maßstab die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat. Dies trifft beim Kläger zu. Der Kläger

hat durch sein gravierendes Fehlverhalten im Straßenverkehr seine Eignung, Kraftfahrzeuge zu führen, in Frage gestellt, und hiermit sowie durch den Verlust seines Führerscheins seinem Arbeitgeber einen berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben. Dem Kläger musste aufgrund der oben dargestellten arbeitsvertraglichen Pflichten auch bei einer privaten Trunkenheitsfahrt als permanentes Begleitwissen bewusst sein, dass der Verlust der Fahrerlaubnis automatisch zum Fehlen der Fahrberechtigung bei seiner Arbeit führt, da es im Verkehrsrecht keine für Privat- und Dienstfahrten geteilte Fahrerlaubnis gibt. Weiter musste der Kläger aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung, dass der Entzug der Fahrerlaubnis den Arbeitgeber gegebenenfalls zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt (Nr. 1.8 des Arbeitsvertrages), ohne Weiteres damit rechnen, durch seine Trunkenheitsfahrt seinen Arbeitsplatz - ohne Kündigungsfrist - zu verlieren und damit seine Arbeitslosigkeit herbeizuführen. Soweit er auf eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen als Reinigungskraft, was im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht wurde, vertraut haben sollte, wäre dies angesichts der Höhe der Blutalkoholkonzentration von 1,95‰ und dem damit zu erwartenden mehrmonatigen Führerscheinverlust (mit ggf. erneuter Fahrerlaubnisprüfung mit u. U. medizinisch-psychologischer Untersuchung) nur eine spekulative Erwartung gewesen, weshalb er zumindest grob fahrlässig durch seine von ihm - nach dem auf der Grundlage des Strafbefehls vom 12.08.2009 ergangenen Urteil des Amtsgerichts Karlsruhe vom 30.09.2009 - verschuldete Trunkenheitsfahrt seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

Die Sperrzeit beginnt nach [§ 144 Abs. 2 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Zutreffend hat die Beklagte daher den 21.07.2009 als Beginn der Sperrzeit festgestellt, den ersten Tag der vom Kläger verursachten Arbeitslosigkeit.

Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen; sie verkürzt sich nach Satz 2 Nr. 2 a der Vorschrift 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 mit dem arbeitsvertragswidrigen Verhalten verbundenen strafrechtlichen Folgen (Verurteilung und ihre Folge, wie hier der Entzug der Fahrerlaubnis) sind jedoch bei der Beurteilung der besonderen Härte nicht berücksichtigungsfähig, weil strafbewehrtes Verhalten arbeitsförderungsrechtlich nicht privilegiert werden darf (vgl. auch LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.03.2008, a.a.O., m.w.N.). Sonstige Umstände, die im Fall des Klägers eine besondere Härte begründen, sind nicht ersichtlich. Daher verbleibt es bei der Dauer der Sperrzeit von 12 Wochen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-03-16