

L 12 AL 799/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 21 AL 1671/08
Datum
14.02.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 12 AL 799/11
Datum
30.11.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 14. Februar 2011 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. Dezember 2007 bis 22. Februar 2008 wegen des Eintritts einer Sperrzeit.

Der 1977 geborene Kläger war vom 2. Dezember 1996 bis 30. November 2007 als Gießereiarbeiter bei der Firma Metalltechnik S. GmbH & Co. KG in F. beschäftigt. In den letzten zwölf Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bezog er ein beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 27.515,23 EUR. Der Kläger war zuletzt stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Am 8. Juni 2007 erhielt der Kläger eine schriftliche Abmahnung, da er am 25. Mai 2007 seine Pause um 50 Minuten überzogen habe und sich vor Antritt der Pause nicht bei seinem Schichtführer abgemeldet habe. Gegen diese Abmahnung klagte der Kläger vor dem Arbeitsgericht Stuttgart. Am 24. Juli 2007 schlossen der Kläger und sein Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich, mit dem das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit Ablauf des 30. November 2007 beendet wurde und der Arbeitgeber sich verpflichtete, dem Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Sozialabfindung in Höhe von 15.000,- EUR brutto zu zahlen. Der Kläger nahm seinen Resturlaub und wurde widerruflich bis zum Beendigungszeitpunkt von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt.

Am 27. November 2007 meldete sich der Kläger arbeitslos. Nach Anhörung des Klägers stellte die Beklagte mit Bescheid vom 28. Januar 2008 den Eintritt einer Sperrzeit in der Zeit vom 1. Dezember 2007 bis 22. Februar 2008 fest und minderte den Anspruch auf Alg um 90 Tage.

Mit seinem Widerspruch machte der Kläger geltend, ihm könne kein Fehlverhalten, das zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt habe, angelastet werden. Weder habe er Pausen überzogen, noch habe er in sonstiger Weise gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 19. Februar 2008 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte sie aus, der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch Vergleich zum 30. November 2007 gelöst und damit seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig verursacht. Er habe sich arbeitsvertragswidrig verhalten, was der Arbeitgeber mit Abmahnung vom 8. Juni 2007 gerügt habe. Wenngleich die Tätigkeit des Klägers als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Ärger am Arbeitsplatz mit sich brächte, gebe es im Falle einer Auseinandersetzung keinen Anlass für die sofortige Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses. Nach [§ 15 Abs. 1 Satz 2](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) dürfe einem Betriebsratsmitglied innerhalb eines Jahres nach Ablauf seiner Amtszeit nicht gekündigt werden. Mithin hätte dem Kläger durch seinen Arbeitgeber bis mindestens Mai 2008 nicht gekündigt werden können. Das Beschäftigungsverhältnis habe daher nur mit Aufhebungsvertrag oder aufgrund einer fristlosen Kündigung beendet werden können. Da sich der Kläger nach eigenem Vortrag nicht arbeitsvertragswidrig verhalten habe, wäre er somit für seinen Arbeitgeber für ein Jahr unkündbar gewesen. Da sich sein Arbeitgeber dennoch von ihm trennen wollen, habe er im Rahmen der Vergleichsverhandlungen eine Abfindung angeboten. Der Kläger habe es vorgezogen, die Abfindung anzunehmen und somit bewusst seine Arbeitslosigkeit in Kauf genommen. Damit habe er ohne wichtigen Grund sein Beschäftigungsverhältnis gelöst. Die zwölfwöchige Sperrzeit bedeute nach den für den Eintritt maßgebenden Tatsachen keine besondere Härte.

Am 25. Februar 2008 hat der Kläger zum Sozialgericht Stuttgart (SG) Klage erhoben. Er macht geltend, Ausgangspunkt sei eine fristlose Kündigung gewesen, welche jedoch mangels Nachweisbarkeit eines arbeitsrechtlichen Verstoßes nicht aufrechterhalten werden konnte. Unter den gegebenen Umständen sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen, weshalb man das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben habe.

Das SG hat in der mündlichen Verhandlung am 14. Februar 2011 den Kläger persönlich angehört, sowie die Mitarbeiter des Arbeitgebers M.A. H. (Betriebswirt) und N. L. (technischer Angestellter, stellvertretender Produktionsleiter) als Zeugen vernommen. Hinsichtlich der Angaben des Klägers und der Zeugen wird auf die Niederschrift des SG (Bl. 126 bis 131 SG-Akte) Bezug genommen. Mit Urteil vom 14. Februar 2011 hat das SG sodann die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe zurecht den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen für die Zeit vom 1. Dezember 2007 bis 22. Februar 2008 festgestellt. Eine Sperrzeit von zwölf Wochen trete nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1](#) erste Alternative Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Diese Voraussetzungen seien erfüllt. Der Kläger habe durch den Abschluss des Vergleichs das Beschäftigungsverhältnis gelöst und hierdurch seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt. Hierfür habe er keinen wichtigen Grund gehabt. Keinen wichtigen Grund stelle allein die Tatsache dar, dass das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag gelöst worden sei, weil andernfalls eine Kündigung des Arbeitgebers gedroht habe. Hier wäre eine gegebenenfalls noch auszusprechende Kündigung aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes schon nicht zum selben Zeitpunkt, zudem das Beschäftigungsverhältnis geendet habe (30. November 2007), wirksam geworden wegen § 15 Abs. 1 KschG. Es lägen auch keine Tatsachen vor, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt hätten. Ein wichtiger Grund liege auch nicht darin, dass dem Kläger der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aus sonstigen Gründen unzumutbar gewesen wäre. Dies ergebe sich zur Überzeugung der Kammer aus dem Ergebnis der Beweisaufnahme in der mündlichen Verhandlung. Einem Arbeitnehmer sei die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses dann nicht zumutbar, wenn die Verhältnisse am Arbeitsplatz von einer tiefgreifenden Zerrüttung des notwendigen Mindestvertrauens und der Grundregeln des persönlichen Umgangs zwischen den Arbeitskollegen geprägt und vom Arbeitnehmer die ihm zumutbaren Versuche zur Beseitigung dieser Umstände unternommen worden seien. Von einer tiefgreifenden Zerrüttung sei nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht auszugehen. Auch habe der Kläger nach eigenen Angaben keine Versuche unternommen, eine Klärung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Ein wichtiger Grund liege auch nicht darin, dass gegenüber dem Kläger psychischer Druck ausgeübt worden wäre. Nur unrechtmäßiges oder nicht sozial adäquates Verhalten des Vorgesetzten oder der Mitarbeiter könne einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe darstellen. Der ausgeübte Druck müsse so groß gewesen sein, dass eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar gewesen sei bzw. das Vertrauensverhältnis derart gestört gewesen sei, dass kein zumutbare gemeinsame Basis für eine weitere Zusammenarbeit mehr vorgelegen habe. Desweiteren müsse der Arbeitnehmer zuvor einen Versuch zur Beseitigung der ihn belastenden Umstände unternommen haben, es sei denn, ein derartiger Versuch sei ihm unzumutbar gewesen. Der Kläger habe nicht glaubhaft angegeben, körperlich und seelisch so stark unter dem Arbeitsverhältnis gelitten zu haben, dass ihm eine Fortsetzung unzumutbar gewesen wäre. In ärztlicher psychologischer und psychiatrischer Behandlung habe sich der Kläger zum damaligen Zeitpunkt nicht befunden. Auch seien keine gehäuften Krankheitszeiten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dokumentiert. Von damals bestehenden akuten psychischen Problemen habe sich die Kammer nicht überzeugen können. Vorliegend habe es sich um berechnete, angemessene Kritik auf das Verhalten des Klägers am Arbeitsplatz gehandelt. Diese habe ein Arbeitnehmer zu akzeptieren. Sie rechtfertige nicht die Aufgabe eines Beschäftigungsverhältnisses zu Lasten der Solidargemeinschaft. Wie sich aus den Zeugenaussagen in der mündlichen Verhandlung ergeben habe, sei das Arbeitsverhältnis sicherlich nicht spannungsfrei gewesen, jedoch wäre eine Fortsetzung mit einer gewissen Willensanstrengung zumindest solange zumutbar gewesen, bis der Kläger einen Anschlussarbeitsplatz gefunden hätte. Der Kläger habe im Vorfeld - wie er im Rahmen der mündlichen Verhandlung eingeräumt habe - hingehen keine Aktivitäten unternommen, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Anhaltspunkte dafür, dass vorliegend die Härteklausel greife, seien nicht ersichtlich. Damit finde [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mit der Folge Anwendung, dass die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs gemindert werde um ein Viertel der Anspruchsdauer.

Hiergegen richtet sich die am 25. Februar 2011 eingelegte Berufung des Klägers. Er macht geltend, dass es ihm insbesondere im Hinblick auf unberechtigte Abmahnungen und permanente Anfeindungen seitens des Meisters unter Abwägung aller Interessen nicht mehr zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Das Arbeitsgericht selbst habe erkannt, auch aufgrund der Äußerungen des Arbeitgebers, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses völlig ausgeschlossen sei und von sich aus erklärt, dass wohl unter den gegebenen Umständen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 14. Februar 2011 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 28. Januar 2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. Februar 2008 zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 1. Dezember 2007 bis 22. Februar 2008 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge und die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

II.

Die Berufung des Klägers hat keinen Erfolg.

Der Senat macht im Rahmen seines Ermessens von der Möglichkeit Gebrauch, die Berufung durch Beschluss zurückzuweisen, da er sie einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält ([§ 153 Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#)). Das SG hat in seiner mehr als zwei Stunden dauernden mündlichen Verhandlung zwei Zeugen vernommen, darunter den vom Kläger benannten N. L., der vom Kläger zuvor als "eigentlicher Widersacher" bezeichnet worden war. In dieser mündlichen Verhandlung hatte auch der Kläger

hinreichend Gelegenheit zur Stellungnahme, wie sich dem Protokoll entnehmen lässt. Ein neuer Sachverhalt wird im Rahmen der Berufungsbegründung nicht vorgetragen, sodass eine weitere mündliche Verhandlung nicht erforderlich erscheint. Die Beteiligten sind zur beabsichtigten Verfahrensweise gehört worden.

Die form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegte Berufung ist statthaft ([§ 143 SGG](#)), da der Wert des Beschwerdegegenstands 750,- EUR übersteigt ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)). Die Berufung ist in der Sache jedoch nicht begründet, denn die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe in der Zeit vom 1. Dezember 2007 bis 22. Februar 2008 festgestellt.

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) (in der hier maßgebenden Fassung des Gesetzes vom 22. Dezember 2005, [BGBl. I S. 3676](#)) 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 u.a. 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, [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#)). Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe beträgt nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen.

Der Kläger hat durch den am 24. Juli 2007 geschlossenen Aufhebungsvertrag sein Beschäftigungsverhältnis zum 30. November 2007 gelöst. Hierdurch hat er seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt, denn er hatte keinen sicheren Anschlussarbeitsplatz, nicht einmal konkrete Aussichten hierauf (vgl. hierzu Bundessozialgericht (BSG) SozR 4100 § 119 Nr. 28; [BSGE 64, 202](#), 204 = SozR 4100 § 119 Nr. 34; [BSGE 69, 108](#), 113).

Nach Auffassung des Senats hat dem Kläger für sein Verhalten kein wichtiger Grund zur Seite gestanden. Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist nach der Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Dieser dient dem Schutz der Versichertengemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. BSG SozR 3-4100 § 119 Nrn. 14 u. 15; SozR 4-1400 § 119 Nr. 1). Insoweit muss der wichtige Grund nicht nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses überhaupt, sondern zusätzlich den konkreten Zeitpunkt der Auflösung decken (vgl. BSG SozR a.a.O.). Es ist deshalb auch zu prüfen, ob dem Arbeitslosen die Aufgabe seiner Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt zuzumuten war (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 24 u. 34; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1). Dabei ist der Grundsatz zu beachten, dass ein wichtiger Grund zur Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig nur angenommen werden kann, wenn der Arbeitslose vor der Lösung erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, diesen Grund auf andere Weise zu beseitigen (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 30 u. 34; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1).

Eine Kündigung hat der Arbeitgeber nicht ausgesprochen, wie auf Nachfrage des SG nochmals bestätigt wurde. Die nach der Rechtsprechung des BSG als wichtiger Grund anerkannte Fallgruppe, dass der Arbeitgeber mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung zu einem Zeitpunkt droht, zudem er das Arbeitsverhältnis löst und dem Arbeitnehmer die Hinnahme der Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. [BSGE 104, 57](#)), ist daher vorliegend ersichtlich nicht einschlägig. Auf den Kläger wurde auch kein derartiger psychischer Druck ausgeübt, dass ihm die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Weder aus den Aussagen der Zeugen noch den eigenen Angaben des Klägers selbst vor dem SG lassen sich entsprechende Anhaltspunkte entnehmen. Insbesondere der Zeuge Leib hat angegeben, keine persönlichen Probleme mit dem Kläger gehabt zu haben, die aufgetretenen Probleme seien allenfalls durch das Fehlverhalten des Klägers bedingt gewesen. Aufgrund der Vorfälle sei der Kläger aufmerksamer beobachtet worden, Druck sei hingegen nicht auf ihn ausgeübt worden. Nichts anderes ergibt sich daraus, dass - wie der Kläger-Vertreter vorträgt, der den Kläger auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren vertreten hat - die Stimmung zwischen den Parteien im arbeitsgerichtlichen Verfahren so schlecht gewesen sei, dass das Arbeitsgericht von sich aus die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen habe. Es ist nicht ersichtlich, dass dem Kläger die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses unzumutbar gewesen wäre. Insoweit kann auf die ausführlichen und überzeugenden Ausführungen des SG verwiesen werden. Der Senat nimmt daher zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Gründe des angefochtenen Urteils Bezug und weist die Berufung insoweit aus diesen Gründen zurück ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Die Dauer der Sperrzeit ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich gemäß [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB III](#) 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 Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalls der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. BSG [SozR 4100 § 119 Nr. 32](#); [SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#)). Maßgeblich sind insoweit nur solche Tatsachen, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen, während wirtschaftliche Folgen der Sperrzeit, die nicht Grundlage des für ihren Eintritt maßgebenden Verhaltens waren, außer Betracht bleiben (vgl. BSG [SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#); [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 27). Tatsachen, die geeignet wären, die Regelsperrzeit von zwölf Wochen zu reduzieren, liegen hier nicht vor.

Vorliegend ist mithin eine Sperrzeit von zwölf Wochen eingetreten. Dem Lauf der Sperrzeit hat die Beklagte richtig berechnet, sie hat am 1. Dezember 2007 begonnen und am 22. Februar 2008 geendet ([§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)). Zutreffend hat die Beklagte ebenso die Anspruchsdauer um 90 Tage gemindert ([§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#)).

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

Gründe für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 u. 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-12-06