

L 8 AL 2204/10

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 8 AL 3289/09
Datum
18.03.2010
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 2204/10
Datum
26.10.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18. März 2010 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Aufhebung der Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 21.04.2009 und die Feststellung einer Sperrzeit für die Zeit vom 21.04.2009 bis 13.07.2009.

Der im Jahre 1983 geborene Kläger ist griechischer Staatsangehöriger, gelernter Kfz-Mechaniker und war zuletzt als Kfz-Kontrolleur bei der Firma D. A. GmbH in Deutschland tätig. Diese Tätigkeit kündigte der Kläger zum 08.08.2009. Er verdiente dort 1.826,28 EUR brutto, später knapp 2.000 EUR brutto monatlich zuzüglich Einmalzahlungen. Am 03.09.2008 meldete er sich zum gleichen Tag arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld. Die Beklagte bewilligte ihm Arbeitslosengeld ab 03.09.2008 mit einem täglichen Leistungssatz von 31,79 EUR. Eine ursprünglich geprüfte zwölfwöchige Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe verhängte die Beklagte in der Folge nicht, nachdem der Kläger ein Attest vorgelegt hatte, das ihm einen Arbeitsplatzwechsel anriet.

Am 17.04.2009 sprach der Kläger persönlich vor und teilte mit, dass er nach Probetagen am 20.04.2009 beim Arbeitgeber D. eingestellt werde. Ob das Arbeitsverhältnis befristet werde, stehe noch nicht fest, das werde er am kommenden Montag erfahren.

Mit Bescheid vom 20.04.2009 hob die Beklagte die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 20.04.2009 auf, weil der Kläger eine Beschäftigung aufgenommen habe.

Am 21.04.2009 meldete sich der Kläger zum selben Tag erneut arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld. Dazu teilte er mit, er habe am 20.04.2009 gearbeitet, das Arbeitsverhältnis sei dann aber nicht zustande gekommen. Am selben Tage meldete sich Frau D. für den Arbeitgeber bei der Beklagten und teilte mit, der Kläger sei eingestellt worden und habe am 20.04.2009 auch gearbeitet, allerdings habe er dann am 21.04.2009 angerufen, dass er nicht mehr komme. Auf telefonische Nachfrage teilte Herr D. mit, die Probearbeit mit dem Kläger sei gut gelaufen. Arbeitsbeginn sei der 20.04.2009 gewesen. Der Kläger habe am 20.04.2009 gearbeitet und mitgeteilt, dass er im Sommer für drei Wochen nach Griechenland fahre. Damit sei er einverstanden gewesen, obwohl bis dahin der Urlaubsanspruch noch nicht bestehe. Am 21.04.2009 habe der Kläger dann angerufen und mitgeteilt, dass er nicht mehr zur Arbeit komme, weil ihm alles zu schnell gehe und er einer Arbeitszeit bis 18.00 Uhr nicht gewachsen sei.

Am 29.04.2009 übersandte die Beklagte dem Kläger einen Fragebogen betreffend den Eintritt einer Sperrzeit. Der Kläger teilte über seinen Bevollmächtigten mit, dass es aus seiner Sicht nicht zu einem Beschäftigungsverhältnis gekommen sei, es sei bei einer Erprobung geblieben.

Mit Bescheid vom 29.04.2009 bewilligte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld ab 14.07.2009 mit einem Leistungsbetrag von 31,79 EUR täglich. Betreffend die Zeit vom 21.04.2009 bis 13.07.2009 erhalte der Kläger ein gesondertes Schreiben. In der Begründung führte sie aus, dass über diesen Zeitraum gesondert entschieden werde.

Die Firma K. M. U. D. teilte in einer Arbeitsbescheinigung vom 05.05.2009 mit, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 21.04.2009 gekündigt habe. Arbeitsentgelt sei nicht abzurechnen. Der Arbeitsvertrag sei mündlich geschlossen worden, der schriftliche Arbeitsvertrag

sei in Bearbeitung gewesen. Er habe einen Tag gearbeitet und habe am darauffolgenden Tag angerufen, dass er nicht mehr komme.

In einem persönlichen Gespräch am 12.05.2009 führte der Kläger aus, er habe einen Tag zur Probe gearbeitet. Er habe vom Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag erhalten, obwohl er ihn an diesem ersten Tag mehrmals eingefordert habe. Die Modalitäten hätten nicht gestimmt, weil er länger arbeiten sollen als abgesprochen und Überstunden ohne entsprechende Bezahlung verlangt worden seien.

Am 11.05.2009 erhob der Kläger per Fax gegen die Bescheide vom 20.04.2009 und 29.04.2009 Widerspruch, zu dessen Begründung er ausführte, die Darstellung von Herrn und Frau D. sei nicht zutreffend. Es sei kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Es sei vorgesehen gewesen, dass er die Arbeit am 20.04.2009 aufnehme, wenn die Vertragskonditionen per Arbeitsvertrag festgelegt würden. Diese Absprache habe die Firma D. nicht eingehalten und habe auch nicht mehr die ursprünglich vorgesehene Vergütung zahlen oder sich in Bezug auf die Arbeitszeiten festlegen wollen. Es sei unklar geblieben, ob Überstunden vergütet würden. Aus diesen Gründen habe ein Arbeitsverhältnis nicht zustande kommen können. Dafür sei er aber nicht verantwortlich. Außerdem sei er nicht zur Sozialversicherung angemeldet worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 22.06.2009 wies die Beklagte den Widerspruch gegen den Bescheid vom 29.04.2009 zurück, weil über den Eintritt einer Sperrzeit nur vorläufig entschieden worden sei. Betreffend den Widerspruch gegen die Aufhebung ab 20.04.2009 erhalte der Kläger weitere Nachricht.

Die Beklagte befragte sodann erneut U. D. schriftlich. Er gab an (Schreiben vom 24.06.2009), es habe ein Einstellungsgespräch gegeben, bei dem er selbst und seine Ehefrau sowie der Kläger anwesend gewesen seien. Es sei dort auch über Urlaub gesprochen worden, der sich nach dem Bundesurlaubsgesetz richten sollte. Auch Arbeitszeiten seien besprochen worden. Das Entgelt habe bei 1.200 EUR netto liegen sollen. Man habe sich dann mit einem Handschlag verabschiedet und sich auf die Zusammenarbeit gefreut. Am 20.04.2009 sei der Kläger dann zur Arbeit erschienen und habe am 21.04.2009 mitgeteilt, dass er nicht mehr komme. Er, Herr D., sei deshalb davon ausgegangen, dass ein Arbeitsvertrag geschlossen worden sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 25.06.2009 wies die Beklagte den Widerspruch gegen den Bescheid vom 20.04.2009 zurück. Der Kläger habe am 20.04.2009 seine Arbeit bei der Firma D. aufgenommen. Erst am zweiten Arbeitstag, dem 21.04.2009, sei es zu einem Sinneswandel gekommen und er sei nicht mehr zur Arbeit gekommen. Gegen den Antritt der Arbeit spreche nicht, dass der Kläger nicht zur Sozialversicherung angemeldet worden sei, denn innerhalb eines Tages sei es technisch sehr schwierig eine Anmeldung zu realisieren. Weiterhin seien die Voraussetzungen des [§ 48](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) erfüllt, denn der Kläger habe die Arbeitsaufnahme am 17.04.2009 selbst mitgeteilt. Insofern habe er zumindest wissen müssen, dass sein Anspruch auf Arbeitslosengeld entfallen sei.

Mit Bescheid vom 02.07.2009 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 21.04.2009 bis 13.07.2009 fest, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis mit dem K.-M. U. D. gelöst habe. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld mindere sich um 84 Tage. Dagegen erhob der Kläger am 09.07.2009 Widerspruch, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 13.07.2009 zurückwies.

Am 27.07.2009 erhob der Kläger Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) gegen die Bescheide vom 29.04.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22.06.2009 und vom 20.04.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 25.06.2009 ([S 8 AL 3289/09](#)). Am 12.08.2009 erhob der Kläger auch Klage gegen den Bescheid vom 02.07.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.07.2009 ([S 8 AL 3553/09](#)). Zur Begründung seiner Klage wiederholte der Kläger im Wesentlichen seinen Vortrag aus dem Widerspruchsverfahren. Mit Beschluss vom 22.12.2009 verband das SG die Klagen zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung unter dem führenden Aktenzeichen [S 8 AL 3289/09](#). Der Kläger beschränkte seine Klage in der mündlichen Verhandlung vom 18.03.2010 schließlich auf die Aufhebung der Bescheide vom 20.04.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 25.06.2009 und vom 02.07.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.07.2009.

In der mündlichen Verhandlung vom 18.03.2010 hörte das SG den Kläger persönlich an. Er gab an, er habe sich bei der Firma D. um eine Stelle beworben. Dort sei er dann zum Probearbeiten eingeladen worden. Danach sei nur am Rande besprochen worden, falls es zur Einstellung komme, erhalte er Bescheid. Er habe dann auf telefonische Nachfrage der Beklagten mitgeteilt, dass er noch nichts wisse. Wenige Zeit später habe er von der Firma D. einen Anruf bekommen, in dem man ihm telefonisch zugesichert habe, dass er sein bisheriges Nettogehalt, d.h. ca. 1.300 EUR erhalten werde. Es sei gesagt worden, das müsse mit dem Steuerberater abgeklärt werden. Im Rahmen eines Telefongesprächs sei ihm dann gesagt worden, das gehe in Ordnung. Ihm sei gesagt worden, er werde eingestellt und solle am Montag kommen. Eine Klärung von Arbeitszeit und Gehalt erfolge dann am Montag. Er sei am Montag gekommen. Man habe ihm dann gesagt, dass man nur ca. 1.100 EUR netto zahlen könne und er seine Arbeitskleidung selbst kaufen müsse. Die Arbeitszeit sei von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr ohne Arbeitszeiterfassung, manchmal müsse er auch länger da bleiben, bis 21.00 Uhr. Ihm sei gesagt worden, dass er auch mal früher gehen könne, wenn er Überstunden angesammelt habe. Angesichts dessen, dass keine Arbeitszeiterfassung vorgesehen gewesen sei, habe er die Stelle dann doch nicht gewollt. Der Arbeitgeber habe im Hinblick auf den Nettolohn einen Rückzieher gemacht und der zugesagte Vertrag sei am Montag auch nicht da gewesen. Er sei an dem Montag um 8.00 Uhr erschienen und habe Herrn D. gleich auf die Unklarheiten angesprochen. Er habe dann auf seine Frau verwiesen, mit der das Gespräch um 9.30 Uhr stattgefunden habe. Dieses Gespräch habe ihn dann demotiviert, obwohl er es nett gefunden habe, dass er seinen Urlaub im Sommer trotzdem nehmen könne. Er habe sich in die Urlaubsliste eingetragen und dennoch seine Arbeit normal bis zum Feierabend durchgezogen und habe sich halt überlegt, ob er die Stelle wolle. In dem Betrieb arbeiteten neben Herrn D. noch ein Geselle und ein Lehrling in der Werkstatt. Neben Frau D. arbeite im Büro außerdem noch eine Angestellte. Das geforderte Entgelt beziehe sich nicht auf seine Tätigkeit bei der D. sondern auf seine vorherige Tätigkeit bei M ... Die Tätigkeit in einer Werkstatt sei weniger geregelt als diejenige bei der D., man habe längere Arbeitszeiten und sie sei auch schmutziger. Er habe am Dienstagmorgen Herrn D. selbst angerufen und ihm gesagt, das sei ihm zu viel Arbeit für zu wenig Geld.

Das SG vernahm sodann Herrn Uwe D. als Zeugen. Er gab an, der Kläger sei auf seine schriftliche Bewerbung in der Woche vor Ostern zum Probearbeiten eingeladen worden. Am Ende der Probearbeit habe man ihm dann nicht sofort gesagt, dass er eingestellt werde. Das habe seine Frau später gemacht. Er sei dann am Montag, den 20.04.2009, zur Festanstellung erschienen und habe sich abends auch mit "Tschüss bis morgen" verabschiedet, sei aber dann am nächsten Tag nicht erschienen. Das Entgelt habe er nach Absprache mit seiner Frau festgelegt. Es habe 1.200 EUR netto betragen sollen. In der Branche sei eine Nettovereinbarung üblich. Man vereinbare mit den Angestellten eine 40-Stunden-Woche. Die Arbeitszeit sei von 8.00 Uhr bis 10.00 Uhr, 10.20 Uhr bis 12.00 Uhr, 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr. Nachmittags gebe

es eine zusätzliche Kaffeepause von einer Viertelstunde. Im Wechsel müssten die Mechaniker bis 18.00 Uhr dableiben. Überstunden würden in Freizeit ausgeglichen. Nur in der Hochsaison, das sei ca. einen Monat im Jahr, wenn z.B. Winterreifen zu montieren seien, komme es ausnahmsweise zu Arbeitszeiten von 50 bis 55 Stunden pro Woche. Man führe ein Überstundenkonto. Die Überstunden würden dann "abgebummelt". Man habe z.B. auch im Vertrag stehen, dass alle 14 Tage samstags gearbeitet werden müsse, um den Notdienst verrichten zu können. Tatsächlich sei das aber schon lange nicht mehr der Fall gewesen. Das Gehalt sei eine Einzelfallentscheidung, er könne sich nicht erinnern, dass der Kläger mehr als 1.200 EUR verlangt habe, das mache aber seine Frau. Das Gehalt komme auf die Berufserfahrung an, das könne zwischen 1.000 EUR und 1.700 EUR liegen. Der Kläger habe 1.200 EUR erhalten sollen, weil er noch nicht so viel Berufserfahrung gehabt habe. Die Jahre bei der D. würden nicht gezählt, so dass der Kläger nur zwei volle Gesellenjahre gehabt habe. Er habe keine besondere Fortbildung wie z.B. eine AU Prüfung nachweisen können. Das sei eben ein Einstandsgehalt gewesen. Er sei jedenfalls davon ausgegangen, dass ein Entgelt von 1.200 EUR netto vereinbart gewesen sei und der Kläger zu diesem Entgelt am Montag, dem 20.04.2009, die Stelle angetreten habe. Für ihn bestehe ein Vertragsverhältnis dann, wenn man sich mündlich geeinigt habe. Wenn der Kläger eine Nettoforderung von 1.500 EUR oder 1.600 EUR gehabt hätte, hätte er ihm keine Einstellungszusage gegeben. Es sei vereinbart gewesen, dass der Kläger am Montag den Sozialversicherungsausweis und die Lohnsteuerkarte mitbringe. Das sei aber nicht der Fall gewesen, er habe dann gesagt, dass er sie am Dienstag mitbringe. Der Kläger habe aber beides nie abgegeben und auch nie Gehalt für den Montag gefordert. Deshalb sei er nicht zur Sozialversicherung angemeldet worden. Man habe anhand der Unterlagen auch am Montag den schriftlichen Vertrag machen wollen, aber der Kläger habe die Daten nicht dabei gehabt. Die Meldung der offenen Stelle bei der Beklagten habe man aber beendet. Der Arbeitsvertrag sei dem Grunde nach für alle Arbeitnehmer gleich, allerdings werde er jeweils an die Modalitäten des einzelnen Arbeitnehmers angepasst. Die Arbeitskleidung sei bei allen einheitlich. Sie werde gegen einen Beitrag des Arbeitnehmers von 25 bis 30 EUR monatlich bereitgestellt, zur Reinigung abgeholt und auch wieder gebracht.

Herr D. legte eine eidesstattliche Versicherung seines Werkstattleiters O. K. vor, der darin ausführte, der Kläger sei am 20.04.2009 in den Betrieb gekommen und habe sich als neuer Mitarbeiter vorgestellt. Man habe an diesem Tag ein Getriebe ausgebaut, das am darauffolgenden Tag ausgewechselt bzw. erneuert werden sollte. Das sei eine Arbeit, die nur zu zweit erledigt werden könne. Man habe dann am 20.04.2009 noch besprochen, wie man am nächsten Tag vorgehen wolle. Am Folgetag, dem 21.04.2009, habe er auf den Kläger gewartet.

Das SG vernahm schließlich die Ehefrau des U. D. P. S.-D. als Zeugin. Sie gab an, der Kläger habe vom 06. bis 09.04.2009 zur Probe gearbeitet, die Rückmeldung sei durchweg positiv gewesen. Am Ende sei sie dann die Positionen mit ihm durchgegangen, also Arbeitszeit, Urlaub und Lohn. Man habe dann eine weitere Person zum Probearbeiten da gehabt und die Wahl sei letztlich auf den Kläger gefallen. Es sei dann ein mündlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden, dabei habe man alles besprochen. Am Montag sei der Kläger dann auch zur Arbeit erschienen. Am Dienstag sei er nicht mehr gekommen. Sie habe dann versucht, ihn telefonisch zu erreichen, weil man sich auch geärgert habe, dass er nicht erscheine. Als es ihr dann schließlich gelungen sei, habe er eigentlich keine Begründung für sein Nichterscheinen geliefert außer dass er sich mit dem Werkstattleiter nicht verstanden habe. Die übrigen Modalitäten des Arbeitsvertrags seien schnell geklärt gewesen, weil das für alle Mitarbeiter gleich sei. Lediglich um die Höhe des Lohns habe man diskutiert. Schließlich habe man sich auf 1.200 EUR geeinigt. Das seien so 1.700 EUR bis 1.800 EUR brutto. Sie könne sich erinnern, dass man ihm 1.100 EUR netto angeboten habe, er habe dann gesagt, das sei ihm zu wenig, dann habe man sich auf 1.200 EUR netto geeinigt. Es sei sicher nicht so gewesen, dass man erst 1.200 EUR gesagt habe und dann später auf 1.100 EUR heruntergegangen sei. Am Montag, den 20.04.2009, habe sie dann auch dem Mitbewerber abgesagt. Die Arbeitskleidung sei immer gleich geregelt. Bei den Lehrlingen bezahle der Betrieb alles, bei den übrigen zahle der Betrieb die Miete für die Kleidung, die Mitarbeiter deren Reinigung. Das seien ca. 25 EUR im Monat.

Mit Urteil vom 18.03.2010 wies das SG die Klage ab. Die Beklagte habe die Arbeitslosengeldbewilligung zu Recht für den 20.04.2009 aufgehoben, weil der Kläger an diesem Tag gearbeitet habe und deshalb nicht mehr arbeitslos gewesen sei. Auch die Feststellung einer zwölfwöchigen Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ab 21.04.2009 sei rechtmäßig. Der Kläger habe sich ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes versicherungswidrig verhalten. Der Kläger habe ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Kfz Meisterbetrieb U. D. gehabt. Dieses sei auch wirksam zustande gekommen. Das ergebe sich schon daraus, dass er sich am Abend des Montag, 20.04.2009, mit den Worten "Tschüss bis morgen" verabschiedet habe. Damit habe er zu verstehen gegeben, dass er weiterhin für die Firma arbeiten werde und auch davon ausging, dass ein wirksames Arbeitsverhältnis bestehe. Außerdem habe er durch den Eintrag im Urlaubskalender zu verstehen gegeben, dass er von einem Arbeitsverhältnis ausgehe. Er habe es - wie er selbst zugegeben habe - gelöst, indem er am 21.04.2009 morgens nicht mehr zur Arbeit erschienen sei. Da er keinen Anschlussarbeitsplatz in Aussicht gehabt habe, sei ihm zumindest grobe Fahrlässigkeit im Hinblick auf die Herbeiführung seiner erneuten Arbeitslosigkeit anzulasten. Für sein Verhalten habe der Kläger keinen wichtigen Grund gehabt. Die Kammer sehe es im Hinblick auf die Angaben von Herrn und Frau D. als widerlegt an, dass dem Kläger ein Entgelt von 1.300 EUR versprochen worden sei und dieses Entgelt auf 1.100 EUR reduziert worden sei. Vielmehr sei ein Entgelt von 1.200 EUR vereinbart gewesen. Auch wenn der Kläger tatsächlich erst am 20.04.2009 erfahren habe, dass er die Reinigung seiner Arbeitskleidung mit 25 EUR monatlich zu zahlen habe, begründe das keinen wichtigen Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Gegen das ihm am 12.04.2010 zugestellte Urteil richtet sich die am 07.05.2010 eingelegte Berufung des Klägers, zu deren Begründung er ausführt, die Aussagen der Zeugen seien bemerkenswert. Frau S.-D. sei nicht nur Rechtsanwaltsfachangestellte sondern habe sich auch zur Rechtswirtin ausbilden lassen. Ganz offensichtlich hätten die Zeugen ein Eigeninteresse am Ausgang des Rechtsstreits gehabt. Möglicherweise sei der Arbeitsplatz öffentlich gefördert gewesen. Der Zeuge D. habe ein vorgefertigte eidesstattliche Versicherung seines Werkstattleiters mitgebracht, von der er habe zugeben müssen, dass sie nicht vom Werkstattleiter sondern von seiner Ehefrau gefertigt worden sei. Auch habe der Zeuge D. in der mündlichen Verhandlung Lohnunterlagen mitgebracht, aus denen sich ergeben habe, dass die Ehefrau beim Steuerberater nach dem Äquivalent von 1.100 EUR netto gefragt habe. Das alles zeige, dass es dem Zeugen darum gegangen sei, sich selbst als besonders glaubwürdig darzustellen. Die Aussagen der Zeugen seien widersprüchlich und hätten nicht Grundlage für die Entscheidung des SG sein dürfen. Das SG habe sich nicht dezidiert mit den Angaben der Zeugen auseinandergesetzt. Darüber hinaus seien die Aussagen der Zeugen auch falsch. Am 20.04.2009 habe kein Arbeitsverhältnis sondern ein "Einfühlungsverhältnis" bestanden, das auch nicht vergütet worden sei.

Der Kläger hat nach einem Hinweis des Berichterstatters seinen Antrag auf die Gewährung von Arbeitslosengeld ab 21.04.2009 beschränkt.

Der Kläger beantragt sinngemäß, das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18.03.2010 abzuändern und den Bescheid der Beklagten vom 02.07.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.07.2009 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten vom 20.04.2009 in

Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 25.06.2009 insoweit aufzuheben als darin die Bewilligung von Arbeitslosengeld für die Zeit ab 21.04.2009 aufgehoben wird.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil. Es erschließe sich ihr nicht, welches Interesse die Zeugen am Ausgang des Rechtsstreits gehabt haben sollten. Insbesondere sei es doch mehr als unwahrscheinlich, dass Menschen das Risiko einer Falschaussage vor Gericht mit entsprechender Strafbarkeit eingingen, um einem ehemaligen Mitarbeiter zu schaden, mit dem nur kürzeste Vertragsbeziehungen bestanden hätten.

Die Beteiligten haben sich übereinstimmend mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Bezüglich die weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird Bezug genommen auf einen Band Verwaltungsakten der Beklagten, zwei Bände Akten des Sozialgerichts Karlsruhe und die beim Senat angefallenen Akten.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht ([§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -) eingelegte Berufung des Klägers ist statthaft und insgesamt zulässig.

Der Senat kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten dieser Verfahrensweise zugestimmt haben, [§ 124 Abs. 2 SGG](#).

Die Berufung ist aber auch im noch aufrecht erhaltenen Umfang unbegründet. Der Senat hat den Berufungsantrag nach dem zuletzt formulierten Begehren des Klägers sachdienlich gefasst. Die Beklagte hat zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 21.04.2009 bis 13.07.2009 festgestellt und die Bewilligung von Arbeitslosengeld für diesen Zeitraum abgelehnt. Der Senat nimmt zur Begründung seiner eigenen Entscheidung auf die zutreffenden Ausführungen des SG im angefochtenen Urteil vom 18.03.2010 Bezug, [§ 153 Abs. 2 SGG](#).

Darüber hinaus ergeben sich aus dem Vorbringen des Klägers im Berufungsverfahren keine anderen Erkenntnisse. Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) in der ab 01.01.2009 geltenden Fassung des Gesetzes vom 21.12.2009 ([BGBl 2008 I, 2917](#)) (a.F.) 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](#) a.F. vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) a.F. hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung des wichtigen Grunds maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

Wie das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat, bestand seit 20.04.2009 ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Kfz-Meister U. D ... Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, vgl. [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Zwischen dem Kläger und der Firma K.-M. U. D. bestand seit 20.04.2009 ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger hat dazu angegeben, dass zwischen ihm und der Firma D. klar gewesen sei, dass er dort anfangen werde. Das hat er auch am 17.04.2009 telefonisch der Beklagten gegenüber angegeben. Er hat auch unter Zugrundelegung seiner eigenen Angaben dort angefangen und durch sein Verhalten zu verstehen gegeben, dass er von einem Arbeitsvertrag ausging. Er hat die von ihm erwartete von ihm selbst als "normal" bezeichnete Arbeitstätigkeit am Montag, den 20.04.2009, ausgeübt, sich in den Urlaubskalender eingetragen und ging auch selbst davon aus, dass er ab diesem Tag bei der Firma D. arbeiten sollte. Seine in der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht geschilderten inneren Vorbehalte, er habe sich noch überlegen wollen, ob er tatsächlich dort weiter arbeiten wollen, sprechen nicht gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Vielmehr sprechen sie dafür, dass auch der Kläger davon ausging, dass er hier eine Tätigkeit gegen Entgelt und unter Weisung des Herrn D. bzw. seines Werkstattleiters verrichtete.

Der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses steht der Vortrag des Klägers nicht entgegen, dass man sich über die Höhe des zu zahlenden Entgelts nicht einig war. Insofern litt der Abschluss des Arbeitsvertrags zwar - wenn man den Angaben des Klägers Glauben schenkt - unter einem Dissens im Hinblick auf die Höhe des Entgelts. Der Kläger selbst hat aber angegeben, dass er nach der von ihm behaupteten Mitteilung, dass ihm nur 1.100 EUR bezahlt werden würden, weiter gearbeitet und damit zu verstehen gegeben hatte, dass er auch unter dieser Bedingung mit der Tätigkeit für den Betrieb einverstanden sei. Ein geheimer Vorbehalt - so wie ihn der Kläger dargestellt hat - hindert den Abschluss des Arbeitsvertrags ([§ 116](#) Bürgerliches Gesetzbuch - BGB -) und die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses nicht.

Auch die Tatsache, dass der Arbeitsvertrag nicht schriftlich niedergelegt wurde, hindert das Zustandekommen weder des Arbeits- noch des Beschäftigungsverhältnisses. Für die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags ist im BGB kein Formerfordernis vorgesehen, [§§ 622 ff. BGB](#). Vielmehr kann er auch konkludent geschlossen werden. Auf die Pflichten des Arbeitsgebers zur nachfolgenden schriftlichen Abfassung zum Nachweis des Bestehens eines Arbeitsvertrages kommt es insofern vorliegend nicht an. Die Vergütung wird dann gegebenenfalls unter Anwendung des [§ 612 BGB](#) geschuldet. Auch für das Beschäftigungsverhältnis ist weder in [§ 144 SGB III](#) a.F. noch in [§ 7 SGB IV](#) oder sonst eine besondere Form vorgesehen, so dass auch ein tatsächlich ausgeübtes Beschäftigungsverhältnis die Folgen des [§ 144 SGB III](#) a.F. auslösen kann.

Dieses Beschäftigungsverhältnis hat der Kläger auch gelöst, indem er - auch nach eigenen Angaben - am 21.04.2009 nicht mehr erschien und am Telefon mitteilte, dass er nicht mehr zur Arbeit kommen werde. Unabhängig von der Frage, ob das Arbeitsverhältnis danach trotz der fehlenden Beachtung der Schriftform der Kündigung nach [§ 623 BGB](#) beendet wurde, löste der Kläger damit zumindest das Beschäftigungsverhältnis, denn er brachte zum Ausdruck, dass er nicht mehr arbeiten wolle und auch keine Entgeltansprüche stellte und damit seine Beschäftigungslosigkeit im Sinne des [§ 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) a.F. auslöste (vgl. Karmanski in: Niesel, Kommentar zum SGB III, 5. Aufl., § 144 Rn. 16, ebenso: Brand ebenda § 119 Rn. 14, 16). Das Arbeitsverhältnis fand damit sein tatsächliches Ende.

Der Kläger wusste auch, dass er damit wieder arbeitslos werden würde, denn er hatte kein anderes Arbeitsverhältnis in Aussicht.

Dem Kläger stand auch unter Zugrundelegung seiner eigenen Angaben kein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit U. D. zur Seite. Ein solcher liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer erfolglos versucht hat, ihn zu beseitigen (Karmanski in: Niesel, Kommentar zum SGB III § 144 Rn. 120, 122 m.w.N.). Diese Voraussetzungen liegen hier auch nach den Angaben des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht nicht vor. Er hat insofern als einzigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Firma U. D. angegeben, dass die Höhe des Entgelts nicht dem entsprach, was man vorher mündlich vereinbart habe. Der Kläger hat insofern mitgeteilt, dass man sich mündlich auf 1.300 EUR geeinigt habe und ihm am ersten Arbeitstag ein Betrag von 1.100 EUR genannt worden sei, weil man mehr zu leisten nicht im Stande sei. Das habe ihn geärgert. Er hat aber weder angegeben, dass er sich beim Arbeitgeber um eine Angleichung der Entgeltvorstellungen bis zur Abfassung des von ihm verlangten schriftlichen Arbeitsvertrags bemüht habe, noch hat er irgendeinen Grund vorgetragen, warum es ihm unzumutbar gewesen sein soll, den Arbeitgeber noch einmal auf die bereits erfolgte Einigung hinzuweisen oder einen Kompromiss zu finden. Der Kläger hat auch nichts vorgetragen, das darauf schließen ließe, dass ein Entgelt von 1.100 EUR netto bei Steuerklasse 1 ohne Kinder sittenwidrig niedrig gewesen oder sonst schlicht inakzeptabel gewesen sei. Insbesondere hat der Kläger nach den Akten lange Zeit in seiner Tätigkeit bei der D. nicht wesentlich mehr als diesen Betrag netto verdient.

Als weiteren Grund hat er im Verwaltungsverfahren - nicht aber vor dem Sozialgericht - geltend gemacht, dass die Arbeitszeiten nicht gut gewesen seien, weil er bis 18.00 Uhr arbeiten bleiben sollen. Auch diesbezüglich hat der Kläger weder vorgetragen, warum ihm die Tätigkeit bis 18.00 Uhr abends unzumutbar sein solle noch ergeben sich aus den Akten irgendwelche Hinweise darauf, dass der Kläger z.B. aus gesundheitlichen Gründen nicht bis 18.00 Uhr arbeiten konnte. Er hat sich auch nicht um eine Klärung dieser Frage mit dem Arbeitgeber bemüht.

Schließlich hat der Kläger eine fehlende Abrechnung von Überstunden und das Fehlen eines Überstundenkontos als Grund für die Auflösung seines Beschäftigungsverhältnisses angeführt. Unabhängig von der Glaubhaftigkeit dieses Vorbringens - immerhin hat der Kläger die gegenteiligen Angaben der Zeugen vor dem Sozialgericht nicht angegriffen - ist auch nicht ersichtlich, warum der Kläger aus einem fehlenden Überstundenkonto auf die Unzumutbarkeit des Festhaltens an seinem Beschäftigungsverhältnis schließen konnte. Das hier zumindest zweifelhafte Fehlen eines Überstundenkontos führte auch nach dem Vortrag des Klägers lediglich dazu, dass die Überstunden nicht extra bezahlt wurden. Es ergeben sich aus den Angaben des Klägers aber keine Hinweise darauf, dass ihm gesagt wurde, dass Überstunden auch nicht anders ausgeglichen wurden. Darüber hinaus scheint bei der vom Kläger geschilderten Größe des Kfz Betriebs U. D. auch ein Überstundenkonto nicht zwingend erforderlich, um einen Überblick über die geleisteten Überstunden zu bekommen. Im Übrigen hat sich der Kläger auch nicht um Klärung oder Beseitigung bemüht oder ein solches Bemühen auch nur behauptet.

Nach alledem fehlt es schon nach den Angaben des Klägers am Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a.F. Es kommt insofern nicht mehr auf die vom Kläger gerügte, aber für den Senat nicht nachvollziehbare Widersprüchlichkeit der Angaben der beiden Zeugen beim Sozialgericht an, so dass eine erneute Vernehmung der Zeugen nicht notwendig war.

Die Berufung war deshalb zurückzuweisen.

Die Entscheidung über die Kosten beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für eine Zulassung der Revision bestehen nicht.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2012-11-09