

L 8 AL 4663/17

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 17 AL 2133/17
Datum
14.11.2017
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 4663/17
Datum
18.05.2018
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 14.11.2017 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Feststellung einer Sperrzeit und begehrt die Gewährung weiteren Arbeitslosengeldes.

Der 1982 geborene Kläger meldete sich am 21.11.2016 mit Wirkung zum 31.12.2016 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Mit Bescheid vom 11.01.2017 gewährte die Beklagte Arbeitslosengeld ab dem 01.01.2017 für 360 Tage und stellte mit weiterem Bescheid vom 11.01.2017 ein Ruhen des Anspruchs für die Zeit vom 01.01.2017 bis 07.01.2017 wegen einer Urlaubsabgeltung fest.

Mit Veränderungsmitteilung vom 16.03.2017 (Blatt 112 VA) teilte der Kläger mit, dass er zum 15.03.2017 eine Tätigkeit als Fahrzeugbauer bei der Firma B. aufnehmen werde, die Beklagte hob die Bewilligung von Arbeitslosengeld mit Bescheid vom 16.03.2017 (Blatt 113 VA) ab dem 15.03.2017 auf.

Ausweislich eines Aktenvermerks vom 22.03.2017 (Blatt 117) gab der Kläger persönlich an, dass er bereits am ersten Arbeitstag mitgeteilt habe, die Tätigkeit nicht lange auszuüben, sodass die fristlose Kündigung des Arbeitgebers erfolgt sei. Vorgelegt wurde sodann ein Kündigungsschreiben des Klägers vom 21.03.2017 (Blatt 118 VA) an die Firma B., wonach er das Arbeitsverhältnis fristlos zum 22.03.2017 kündige. Geltend gemacht wurde, dass er den Aufenthaltsraum und den WC Bereich bei der Vorstellung leider nicht gesehen habe, diese würden ihn daran hindern, weiter zu arbeiten. Weiterhin meldete sich der Kläger am 22.03.2017 mit Wirkung zum 23.03.2017 persönlich arbeitssuchend und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. In dem Antrag (Blatt 120 VA) wurden keine Arbeitsunfähigkeit und keine zeitlichen Leistungseinschränkungen angegeben. In dem Fragebogen bei eigener Kündigung (Blatt 126 VA) führte der Kläger aus, dass er aus gesundheitlichen Gründen das Beschäftigungsverhältnis beendet habe. Es sei kein Versuch unternommen worden, die Gründe zu beseitigen, da der Arbeitgeber an den Gründen etwas tun müsse. Er habe das Beschäftigungsverhältnis nicht zu einem späteren Zeitpunkt beenden können, da die Toiletten und der Aufenthaltsraum unzumutbar gewesen seien, er habe sich durch die hygienischen Gegebenheiten einen Infekt geholt, was durch seinen Arzt bestätigt werden könne.

Das Städtische Klinikum K. bestätigte einen stationären Aufenthalt des Klägers vom 23.03.2017 bis 27.03.2017 (Blatt 137 VA), die Behandlung wurde als teilstationäre Behandlung bis 04.04.2017 (Bescheinigung Blatt 162 VA) fortgesetzt.

Mit Bescheid vom 04.04.2017 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 22.03.2017 bis 13.06.2017 fest und führte zur Begründung aus, dass das Beschäftigungsverhältnis durch eigene Kündigung gelöst worden sei, der Kläger habe voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde. Ein wichtiger Grund sei nicht ausreichend dargelegt und nachgewiesen worden. Mit Bescheid vom 05.04.2017 gewährte die Beklagte Arbeitslosengeld für die Zeit ab 22.03.2017, stellte für die Zeit vom 22.03.2017 bis 13.06.2017 einen Anspruch von 0,00 EUR fest und gewährte ab dem 14.06.2017 einen täglichen Betrag von 64,89 EUR.

Gegen die Bescheide erhob der Kläger am 10.04.2017 Widerspruch (Blatt 149 VA) und machte geltend (Blatt 165 VA), dass er am ersten Arbeitstag gegenüber seinem Arbeitgeber mitgeteilt habe, die Tätigkeit aufzugeben. Die WC-Räume und der Aufenthaltsraum seien in einem Zustand gewesen, der seinem Gesundheitszustand mehr als abträglich gewesen sei. Es habe nicht in seiner Macht gelegen, an den

Zuständen an Ort und Stelle etwas zu ändern, auch darauf habe er hingewiesen. Auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 26.04.2017 werde ergänzend Bezug genommen. Vorgelegt wurde die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 17.03.2017, wonach eine Arbeitsunfähigkeit vom 16.03.2017 bis 21.03.2017 am 17.03.2017 festgestellt wurde mit dem Vermerk des Ausstellers, die Diagnosen (F10.2 C und A09.9 C) seien nachträglich ergänzt worden.

Mit Bescheid vom 04.05.2017 hob die Beklagte die Bewilligung von Arbeitslosengeld wegen Ende der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ab 04.05.2017 auf (Blatt 157 VA). Auf den Widerspruch des Klägers vom 09.05.2017 (Blatt 163 VA) änderte die Beklagte den Bescheid mit Widerspruchsbescheid vom 02.06.2017 (Blatt 187 VA) dahingehend ab, dass die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab dem 14.06.2017 aufgehoben wurde und wies den Widerspruch im Übrigen zurück.

Im Widerspruchsverfahren gegen den Sperrzeitbescheid holte die Beklagte die Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 22.05.2017 (E-Mail, Blatt 176 VA) ein, in der mitgeteilt wurde, dass die Angaben des Klägers zu den sanitären Anlagen bestätigt werden müssten. Diese sollten eigentlich durch die Mitarbeiter gereinigt werden, was leider nicht erfolgt sei. Der Kläger habe diesen Umstand aber nicht vorab mitgeteilt, sondern man sei erst durch das Kündigungsschreiben hierauf aufmerksam geworden. Daraufhin sei sofort ein externes Unternehmen mit der Reinigung beauftragt worden, welches nun regelmäßig die Reinigung durchführe. Es werde bedauert, dass der Kläger auf den Missstand nicht aufmerksam gemacht habe, da die Arbeitsleistung sehr positiv gewesen sei und man dem Kläger gerne die Möglichkeit eingeräumt hätte, andere sanitäre Anlagen bis zur Beseitigung der Verschmutzung zu benutzen.

Den Widerspruch gegen den Bescheid vom 04.05.2017 wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 30.05.2017 zurück und führte zur Begründung aus, dass ein wichtiger Grund durch den Zustand der sanitären Anlagen zunächst vorgelegen und der Kläger auch angegeben habe, sich einen Infekt zugezogen zu haben. Ein wichtiger Grund für die Beendigung der Beschäftigung könne jedoch nur anerkannt werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor einen zumutbaren erfolglosen Versuch zur Beseitigung des wichtigen Grundes unternommen habe. Zumutbar sei es auf jeden Fall gewesen, den Arbeitgeber mit den Missständen zu konfrontieren und zu verlangen, dass sanitäre Anlagen in einem akzeptablen hygienischen Zustand zur Verfügung gestellt werden. Der Kläger habe aber selbst vorgetragen, dass er den Arbeitgeber gar nicht auf den Zustand der sanitären Anlagen angesprochen, sondern sofort die Kündigung ausgesprochen habe. Die Arbeitgeberin habe auf Nachfrage angegeben, dass sie nichts von dem Zustand gewusst habe und nach dem Hinweis darauf in dem Kündigungsschreiben sofort eine externe Reinigungsfirma beauftragt habe. Die Sperrzeit dauere zwölf Wochen, ein Sachverhalt, der eine Verkürzung rechtfertige, liege nicht vor.

Der Kläger erhob am 26.06.2017 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) und machte geltend, dass er am 15.03.2017 seinen Arbeitsplatz angetreten und unter großen Beeinträchtigungen bis zum Abend gearbeitet habe. Durch die desolaten Verhältnisse der sanitären Anlagen beim Arbeitgeber habe er sich eine Infektion des gesamten Magen-Darmtraktes zugezogen, sodass er für die Zeit vom 16.03.2017 bis 21.03.2017 krankgeschrieben gewesen sei. Er sei bei der Arbeit krank geworden und habe deshalb nicht mehr arbeiten können. Zur Verhinderung einer weiteren Erkrankung habe er die Kündigung aussprechen müssen, ein anderes Verhalten sei ihm nicht zumutbar gewesen. Ein wichtiger Grund im Rahmen der besonderen Härte habe vorgelegen, ein Versuch zur Beseitigung des wichtigen Grundes sei ihm nicht zumutbar gewesen. Die Beklagte trat der Klage entgegen und machte geltend, dass keinesfalls erwiesen sei, dass die Magen- und Darminfektion auf die unstrittig unhygienischen Verhältnisse am Arbeitsplatz zurückzuführen gewesen sei. Hierbei könne es sich nur um eine Vermutung handeln, eine sofortige Kündigung, ohne ansatzweise das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht zu haben, sei unverhältnismäßig und überzogen. Die Reaktion des Arbeitgebers auf die schriftliche Anfrage zeige, dass dieser von der Situation völlig überrascht worden sei, die erfolgte Reaktion mache jedoch deutlich, dass Bereitschaft bestanden habe, die Missstände umgehend und nachhaltig zu beseitigen. Ein Versuch, mit dem Arbeitgeber zu reden, sei zumutbar gewesen. Das SG führte einen Erörterungstermin durch (Blatt 25/26 SG-Akte) und wies die Klage mit Urteil (ohne mündliche Verhandlung gemäß [§ 124 Absatz 2 SGG](#)) vom 14.11.2017 ab. Zur Begründung führte es aus, dass aus dem hygienischen Zustand der Allgemeinräume kein wichtiger Grund folge, da es dem Kläger zuzumuten gewesen sei, auf den Zustand hinzuweisen und auf eine Abhilfe hinzuwirken. Der Arbeitnehmer dürfe grundsätzlich nicht jede Obliegenheitsverletzung durch den Arbeitgeber als Anlass für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nehmen. Ihm sei es zuzumuten, vor Abgabe einer Beendigungserklärung an den Arbeitgeber heranzutreten und die Gläubigerrechte auf vertragsgemäße Erfüllung geltend zu machen.

Gegen das am 17.11.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 08.12.2017 Berufung zum Landessozialgericht Baden- Württemberg eingelegt. Er macht geltend, dass ihm der Versuch einer Änderung der Verhältnisse nicht zugemutet werden können, da er unstrittig bei Beginn der Tätigkeit kerngesund gewesen sei und eine Infektion des gesamten Magen-Darmtraktes erlitten habe. Eine Abmahnung in Bezug auf die hygienischen Verhältnisse habe er nicht anbringen können, da er aufgrund der Verhältnisse dort erkrankt sei. Noch aus dem Krankenstand heraus habe er die Kündigung ausgesprochen. Es habe nicht nur eine kleine Obliegenheitsverletzung des Arbeitgebers vorgelegen, aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die er am Arbeitsplatz erlitten habe, sei es ihm nicht zuzumuten gewesen, auf drohende Gefahren hinzuweisen und um Abhilfe nachzusuchen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des SG Karlsruhe vom 14.11.2017 sowie die Bescheide der Beklagten vom 04.04.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.05.2017 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für die Zeit vom 22.03.2017 bis 13.06.2017 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend.

In der nichtöffentlichen Sitzung vom 13.04.2018 ist der Geschäftsführer der Arbeitgeberin, N. B. , als Zeuge vernommen worden. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen. In dem Termin haben sich die Beteiligten mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gemäß [§ 124 Absatz 2 SGG](#) einverstanden erklärt.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Verwaltungs- und Gerichtsakten ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung, über die der Senat im Einverständnis der Beteiligten nach [§ 124 Absatz 2 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung entscheidet, ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, aber unbegründet.

Streitgegenstand des Verfahrens ist der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 04.04.2017 sowie der Bewilligungsbescheid vom 05.04.2017, soweit dieser die Gewährung von Arbeitslosengeld für die Dauer der Sperrzeit ablehnt, da die Bescheide insoweit eine rechtliche Einheit bilden, in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.05.2017. Nachdem eine Sperrzeit bis 13.06.2017 verfügt worden ist, sind Arbeitslosengeldansprüche nach dem 13.06.2017 nicht Gegenstand des Verfahrens, sodass es auf die nachfolgenden Änderungs-, Aufhebungs- und Bewilligungsbescheide nicht ankommt, da diese nicht gemäß [§ 86 SGG](#) bzw. [§ 96 SGG](#) Gegenstand des Verfahrens werden konnten. Der Bescheid vom 04.05.2017 ist durch den gesonderten, nicht weiter angegriffenen Widerspruchsbescheid dahingehend abgeändert worden, dass die Aufhebung des Arbeitslosengeldes erst ab dem 14.06.2017 verfügt worden ist, sodass er den Streitgegenstand nicht (mehr) betrifft. Das Begehren des Klägers auf weiteres Arbeitslosengeld ist im Wege der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage zu verfolgen, über eine solche hat das SG auch ausdrücklich entschieden, wenn auch nur eine Aufhebung des Bescheides beantragt worden ist. Aus der Klageschrift geht hinreichend deutlich hervor, dass neben der Aufhebung auch eine Leistungsgewährung beantragt werden sollte, sodass es sich bei dem im Berufungsverfahren gestellten Antrag um eine Klarstellung und keine unzulässige Klageerweiterung handelt, der auch kein bestandskräftiger Bescheid entgegensteht.

In der Sache ist die Berufung unbegründet. Der angefochtene Bescheid der Beklagten in der Gestalt des Widerspruchsbescheides ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger kann die Gewährung weiteren Arbeitslosengeldes nicht beanspruchen, das Urteil des SG ist nicht zu beanstanden.

Der Senat konnte feststellen, dass der Kläger dem Grunde nach Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit gemäß [§§ 136, 137 Absatz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) hatte, da er sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet ([§ 137 Absatz 1 Nr.2](#)), die Anwartschaftszeit erfüllt hat ([§ 137 Absatz 1 Nr.3](#)) und arbeitslos ist ([§ 137 Absatz 1 Nr.1](#)). Arbeitslos ist gemäß [§ 138 Absatz 1 SGB III](#), wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit, [§ 138 Absatz 1 Nr.1 SGB III](#)), sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen, [§ 138 Absatz 1 Nr. 2 SGB III](#)) und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit, [§ 138 Absatz 1 Nr. 3 SGB III](#)). Nach [§ 138 Absatz 5 SGB III](#) steht den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung, wer eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann (Nr. 1), Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten kann (Nr.2), bereit ist, jede Beschäftigung im Sinne der Nummer 1 anzunehmen und auszuüben (Nr.3) und bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen (Nr.4). Der Senat kann keine Anhaltspunkte dafür feststellen, dass der Kläger nicht in der Lage gewesen wäre, eine Tätigkeit im Umfang von mindestens 15 Stunden auszuüben, eine entsprechende Leistungseinschränkung ergibt sich aufgrund der vorgelegten Atteste nicht. Der Umstand, dass der Kläger wegen einer Akuterkrankung krankgeschrieben worden ist, steht dem grundsätzlich bestehenden Leistungsvermögen nicht entgegen. Soweit der ICD-10 Verschlüsselung auf den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein Abhängigkeitsyndrom entnommen kann, konnte der Senat nicht feststellen, dass hieraus eine dauerhafte Leistungseinschränkung folgen würde. Im Übrigen hat der Kläger diesbezüglich gegenüber dem SG angegeben, dass eine Korrektur der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bezüglich der Diagnosen erfolgt ist.

Der Kläger kann indessen die Gewährung von Arbeitslosengeld deshalb nicht beanspruchen, da der Anspruch geruht hat. Gemäß [§ 159 Absatz 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn die oder 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), [§ 138 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#). Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen ([§ 138 Absatz 1 Satz 3 SGB III](#)). Der Kläger hat durch seine Kündigung das Beschäftigungsverhältnis gelöst, ohne Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung zu haben, sodass er die Arbeitslosigkeit vorsätzlich herbeigeführt hat. Auf einen wichtigen Grund kann sich der Kläger nicht berufen.

Für die Beurteilung des wichtigen Grundes ist grundsätzlich auf den Zeitpunkt des Lösungstatbestandes abzustellen, vorliegend den Zeitpunkt der Kündigung. Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von [§ 159 Absatz 1 Satz 1 SGB III](#) ist dabei unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden (Senatsurteil vom 30.09.2016 - [L 8 AL 1777/16](#), juris). Die Versicherungsgemeinschaft soll sich gegen Risikofälle wehren, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mitwirkt. Eine Sperrzeit tritt deshalb nur ein, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (BSG, Urteil vom 14.09.2010 - [B 7 AL 33/09 R](#), SozR 4-4300 § 144 Nr. 21; BSG, Urteil vom 17.10.2007 - [B 11a AL 51/06 R](#), [BSGE 99, 154](#)).

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen, wenn diese so schwerwiegend sind, dass die bisherige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr hätte ausgeübt werden können oder das körperliche oder geistige Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit zumindest erschweren würde. Voraussetzung ist aber jedenfalls, dass die gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend sind, dass es einem Arbeitnehmer nicht mehr zugemutet werden kann, am Beschäftigungsverhältnis festzuhalten, wobei auf den Einzelfall abzustellen ist (Bayrisches Landessozialgericht, Urteil vom 13.03.2014 - [L 9 AL 253/10](#), juris; Sächsisches Landessozialgericht, Urteil vom 30.06.2016 - [L 3 AL 130/14](#), juris). Ein Krankheitszustand, also ein regelwidriger Körper- und/oder Geisteszustand, der vom Leitbild des gesunden Menschen so abweicht, dass der Arbeitnehmer zur Ausübung der normalen psychischen/physischen Funktionen nicht mehr in der Lage ist, kann einen wichtigen Grund darstellen, da es dem

Arbeitnehmer nicht zuzumuten ist, auf Kosten seiner Gesundheit eine Arbeit zu verrichten. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Krankheit nicht mit Erfolg kurzfristig behandelbar oder deren Eintritt zu verhindern war (BSG, Urteil vom 21.10.2003 - [B 7 AL 92/02 R](#), juris). Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitslose vor der Lösung erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, diesen Grund auf andere Weise zu beseitigen, sodass Umstände, zu deren Beseitigung durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ein zumutbarer Versuch möglich ist, als wichtiger Grund nur dann anerkannt werden können, wenn dieser Versuch unternommen wurde (BSG, Urteil vom 06.02.2003 - [B 7 AL 72/01 R](#), juris).

Nach diesen Maßstäben kann sich der Senat nicht davon überzeugen, dass dem Kläger ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung zur Seite stand. Zwar kann der Senat feststellen, dass bei dem Kläger nach dem ersten (und letzten) Beschäftigungstag eine Magen-Darm-Erkrankung aufgetreten ist, jedoch ist nicht nachgewiesen, dass diese auf die hygienischen Verhältnisse am Arbeitsplatz, insbesondere der sanitären Anlagen zurückgeführt werden kann. Der rein zeitliche Zusammenhang zwischen dem Aufsuchen der Toiletten am Arbeitsplatz und dem Auftreten der Beschwerden genügt nicht, sodass es nicht entscheidungserheblich darauf ankommt, wann die Beschwerden konkret eingesetzt haben und wann der Arzt aufgesucht worden ist. Die aufgetretene Magen-Darm-Erkrankung stellt eine Akuterkrankung dar, durch die eine Arbeitsunfähigkeit begründet worden ist, jedoch keine Erkrankung, die dauerhaft an der Ausübung der Tätigkeit gehindert hätte. Unabhängig davon, dass der Ursachenzusammenhang nicht erwiesen ist, ist der Senat davon überzeugt, dass es dem Kläger zumutbar gewesen wäre, ausgehend von seinem Standpunkt, dass die hygienischen Zustände der sanitären Anlagen dafür verantwortlich waren, dass es zum Auftreten des Magen-Darm-Infektes gekommen ist, den Arbeitgeber auf die hygienischen Verhältnisse hinzuweisen und auf eine Abhilfe hinzuwirken. Dass der Kläger das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht hätte, konnte der Senat nicht feststellen. Auf die Frage, wie der Arbeitgeber hierauf reagiert hätte und ob es möglicherweise zu einer arbeitgeberseitigen Kündigung gekommen wäre, kommt es nicht entscheidungserheblich an. Selbst wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf die Kritik des Klägers hin nicht fortgesetzt hätte, wäre von diesem jedenfalls alles Mögliche unternommen worden, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten, was nach den konkreten Umständen von ihm zu erwarten gewesen ist. Unabhängig davon lässt sich den Angaben der Arbeitgeberin entnehmen, dass auf die Missstände umgehend reagiert und durch die Beauftragung eines externen Unternehmens Abhilfe geschaffen worden ist, wie der Geschäftsführer in seiner Zeugenvernehmung nochmals bestätigt hat. Es wird somit erkennbar, dass seitens des Arbeitgebers eine hinreichende Kritik- und Einsichtsfähigkeit bestanden hat, darüber hinaus hat der Geschäftsführer auch dargelegt, dass der Betrieb über mehrere sanitäre Einrichtungen verfügt hat und dem Kläger hätte ermöglicht werden können, eine andere sanitäre Anlage zu nutzen, bis die Missstände beseitigt wurden.

Soweit der Kläger auf Missstände im Aufenthaltsraum und Alkoholkonsum der Kollegen verweist, folgt hieraus nichts anderes. Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin hat dargelegt, dass aufgrund der Tätigkeit an laufenden Maschinen ein striktes Alkoholverbot herrscht, die Firma lediglich ein "Feierabendbier" nicht verhindern könne. Aus einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten anderer Mitarbeiter, wie dies der Kläger behauptet, lässt sich indessen für ihn kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch unter Berücksichtigung der Diagnose eines Abhängigkeitssyndroms herleiten.

Die Sperrzeit dauert gemäß [§ 159 Absatz 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen, eine Verkürzung der Sperrzeit tritt nicht ein. Nach [§ 159 Absatz 3 Satz 2 Nr. 2](#) b SGB II verkürzt sich die Sperrzeit auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Maßgebende Tatsachen für die Annahme einer unbilligen Härte sind solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen. Hierzu können auch Umstände persönlicher und wirtschaftlicher Art gehören, die zwar von ihrem Gewicht her nicht den Eintritt einer Sperrzeit hindern, jedoch aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls eine Sperrzeit von einer Regeldauer als besonders hart erscheinen lassen (Senatsurteil vom 08.09.2016 - [L 8 AL 3805/16](#), sozialgerichtsbarkeit.de unter Verweis auf BSG, Urteil vom 26.03.1998 - [B 11 AL 49/97 R](#) und BSG, Urteil vom 23.06.1982 - 7 Rar 89/81). Derartige Besonderheiten des Einzelfalls konnte der Senat vorliegend nicht feststellen, nachdem die Sperrzeit lediglich auf der Annahme des Klägers beruht, die von ihm für unzumutbar gehaltenen Arbeitsbedingungen rechtfertigten eine fristlose Kündigung und machten einen Abhilfeversuch gegenüber dem Arbeitgeber entbehrlich.

Gemäß [§ 159 Absatz 2 Satz 1 SGB III](#) beginnt die Sperrzeit mit dem Tage nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet oder, wenn dieser Tag in einer Sperrzeit fällt, mit dem Ende der Sperrzeit. Nachdem der Kläger das Arbeitsverhältnis am 21.03.2017 zum 22.03.2017 gekündigt hat, beginnt die Sperrzeit am 22.03.2017 und dauert zwölf Wochen, mithin bis zum 13.06.2017.

Die Berufung konnte daher keinen Erfolg haben und war zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht gegeben.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2018-06-26