

B 11a AL 57/05 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
11a
1. Instanz
SG Stendal (SAN)
Aktenzeichen
-

Datum
26.05.2003
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
-

Datum
17.08.2005
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11a AL 57/05 R

Datum
12.07.2006
Kategorie
Urteil

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 17. August 2005 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger auch die außergerichtlichen Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

Gründe:

I

1

Die Beteiligten streiten wegen einer zwölfwöchigen Sperrzeit und des Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs (Alg-Anspruch) vom 23. Dezember 2000 bis 16. März 2001.

2

Der am 19. Oktober 1978 geborene Kläger war vom 1. August 1995 bis zum 17. Dezember 1998 und erneut ab dem 7. Januar 1999 als Tief- und Straßenbauer bei der Fa. S., Öko- und Tiefbau GmbH/S. (im Folgenden Fa. SÖT) beschäftigt, zunächst als Auszubildender, anschließend als Arbeitnehmer. Am 4. September 2000 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 15. September 2000, um am Montag, dem 18. September 2000 eine bis zum 22. Dezember 2000 befristete Beschäftigung als Tiefbauarbeiter bei der Fa. Sch. Tiefbaugesellschaft mbH/W. (im Folgenden Fa. Sch.) aufzunehmen. Seit dem 5. März 2001 ist der Kläger dort unbefristet in Arbeit.

3

Am 22. Dezember 2000 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg). Der Kläger hatte bei der Fa. SÖT zuletzt ein durchschnittliches Monatsentgelt von 2.899,34 DM brutto. Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt bei der Fa. Sch. betrug im Oktober 2000 3.330,00 DM und im November 2000 3.142,00 DM.

4

Durch Bescheid vom 25. Januar 2001 teilte die Beklagte eine Sperrzeit vom 23. Dezember 2000 bis 16. März 2001 und das entsprechende Ruhen des Alg-Anspruchs mit. Den Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 15. März 2001 zurück. Auf die Klage, mit welcher der Kläger geltend machte, der Arbeitslohn bei der Fa. Sch. sei höher und das Arbeitsverhältnis allein wegen des Wintereinbruchs nicht nahtlos verlängert worden, hat das Sozialgericht (SG) Stendal die angefochtenen Bescheide aufgehoben (Urteil vom 26. Mai 2003). Die Berufung der Beklagten vom 1. August 2003 war nach Erweiterung der Klage auf Leistung ohne Erfolg (Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt, Urteil vom 17. August 2005).

5

Das LSG hat zur Begründung ua ausgeführt, der Kläger habe in der streitigen Zeit sämtliche Voraussetzungen für einen Alg-Anspruch erfüllt. Dieser habe auch nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit geruht. Zwar habe der Kläger durch seine Kündigung vom 4. September 2000 im Verbund mit der anschließenden Aufnahme eines nur befristeten Arbeitsverhältnisses seine Arbeitslosigkeit zum 23. Dezember 2000

verursacht. Auch sei dies grob fahrlässig geschehen, weil er wissen musste, dass eine unmittelbare Weiterbeschäftigung im Hinblick auf die branchenübliche Winterpause und die Verhältnisse auf dem Bauarbeitsmarkt ohne konkrete Aussicht gewesen sei. Der Kläger habe jedoch einen wichtigen Grund gehabt, das alte unbefristete Arbeitsverhältnis zu Gunsten eines neuen befristeten Arbeitsverhältnisses aufzugeben. Denn er sei dort besser bezahlt worden. Nach seinen Angaben werde zudem die Arbeitsausführung bei der Fa. Sch. mit modernerer Technik bewerkstelligt. Bei der Fa. SÖT habe es auch keine Montagearbeiten gegeben. Zudem sei er dort mit den Kollegen nicht mehr klar gekommen. Mit dem Wechsel habe der Kläger deshalb erlaubterweise von seinem Grundrecht auf Berufsfreiheit ([Art 12 Abs 1 Grundgesetz \(GG\)](#)) Gebrauch gemacht. Die Befristung des neuen Arbeitsverhältnisses gebe keinen Anlass zu anderer Beurteilung. Denn das Bundessozialgericht (BSG) schließe einen wichtigen Grund bei einem Wechsel in ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht generell aus. Zweifel habe das BSG insoweit angemeldet, wenn von vornherein keinerlei konkrete Aussicht auf eine Verlängerung bestehe. Es sei jedoch zu berücksichtigen, dass der Wechsel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch die Probezeit und den geringeren Kündigungsschutz ebenfalls mit einem erhöhten Risiko verbunden sei, ohne dass ein solcher Wechsel sperrzeitrechtlich relevant sei. Diesbezüglich müsse deshalb grundsätzlich ausschlaggebend sein, ob sich die Befristung aus der Natur der Sache ergebe (zB zur Vertretung oder für begrenzte Projekte) oder ob sie lediglich als Probezeit diene bzw der Auftragslage oder saisonalen Einflüssen geschuldet sei. Angesichts des statistischen Datenmaterials der Beklagten zur Winterarbeitslosigkeit in der Baubranche habe es sich hier um eine saisonal bedingte Befristung gehandelt, sodass der Kläger bei Abschluss des Vertrages mit der Fa. Sch. unabhängig von der Vertragsgestaltung mit einer Arbeitsunterbrechung im Winter habe rechnen müssen. Auch wenn der Anteil der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Baubereich für das Jahr 2000 nicht bekannt sei, müsse anhand branchenbezogener und -übergreifender Daten für die Bundesländer Baden-Württemberg und Bremen in den Jahren 2001 bzw 2003 davon ausgegangen werden, dass Einstellungen vielfach zunächst nur befristet erfolgten.

6

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die Beklagte Verfahrensmängel und die Verletzung materiellen Rechts. Das LSG habe nicht ermittelt, welchen Stundenlohn der Kläger bei der Fa. Sch. erzielt und welche Änderung des erzielten Stundenlohnes sich aus der Aufgabe der bisherigen Beschäftigung ergeben habe. Hierzu habe sich das LSG gedrängt fühlen müssen. Denn der 7. Senat des BSG habe in seiner Entscheidung vom 26. Oktober 2004 - [B 7 AL 98/03 R](#) - zusammenfassend ausgeführt, die Annahme eines wichtigen Grundes könne bei fehlender konkreter Aussicht auf eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder eine Anschlussbeschäftigung möglicherweise nur dann zulässig sein, wenn der aus der befristeten Beschäftigung erzielte Arbeitslohn deutlich höher sei als das zuvor erzielte Arbeitsentgelt, nach Maßgabe des dortigen Falles also mindestens 20 %. Die damit verbundenen Tatsachenfeststellungen seien nicht entbehrlich, weil der Kläger weitere berufsbezogene Gründe für seinen Arbeitsplatzwechsel angegeben habe. Denn diese seien für sich allein nicht zur Annahme eines wichtigen Grundes ausreichend, da dann grundsätzlich jeder Arbeitsplatzwechsel anzuerkennen sei, die Sperrzeitregelung mithin ins Leere liefe. Die danach anzustellenden Ermittlungen hätten, ausgehend von den bisherigen Tatsachenfeststellungen des LSG und den Angaben in den Arbeitsbescheinigungen ergeben, dass eine Stundenlohnsteigerung von mindestens 20 % nicht (je nach Berechnung nämlich nur zwischen 5,66 % und 19,45 %) erzielt worden sei.

7

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 17. August 2005 sowie das Urteil des Sozialgerichts Stendal vom 26. Mai 2003 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

8

Der Kläger beantragt sinngemäß, die Revision zurückzuweisen.

9

Der Kläger hat sich zur Revision nicht geäußert.

10

10

Die zulässige Revision ist unbegründet.

11

Das LSG hat zu Recht die angefochtenen Bescheide aufgehoben und die Beklagte zur Zahlung von Alg für die Zeit vom 23. Dezember 2000 bis zum 4. März 2001 verurteilt.

12

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ist nicht eingetreten. Gemäß [§ 144 Abs 1 Nr 1 Sozialgesetzbuch - Drittes Buch \(SGB III\)](#) in der hier maßgeblichen Fassung des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes vom 24. März 1997 ([BGBl I 594](#)) tritt eine zwölfwöchige Sperrzeit ua ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

13

Allerdings hat der Kläger das Beschäftigungsverhältnis gelöst, indem er sein bisheriges unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Fa. SÖT zum 15. September 2000 durch Kündigung beendet hat. Diese Kündigung war für die im Anschluss an die von vornherein befristete Beschäftigung bei der Fa. Sch. am 23. Dezember 2000 eingetretene Arbeitslosigkeit ursächlich im Sinne einer wesentlichen Bedingung (zur Kausalität vgl Urteil des erkennenden Senats vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) - zur Veröffentlichung vorgesehen).

14

Nicht mit zulässigen Verfahrensrügen angegriffen und deshalb für den Senat bindend ([§ 163 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#)) hat das LSG darüber hinaus festgestellt, dass der Kläger angesichts der bevorstehenden Winterpause und der Verhältnisse auf dem Bauarbeitsmarkt keine konkrete Aussicht auf eine unmittelbare Weiterbeschäftigung (hierzu ebenfalls Urteil des erkennenden Senats vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) -) hatte und deshalb grob fahrlässig die am 23. Dezember 2000 beginnende Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

15

Mit den Vorinstanzen ist dem Kläger aber ein wichtiger Grund zuzubilligen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG ([BSGE 66, 94 = SozR 4100 § 119 Nr 36](#); BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr 12](#); [SozR 3-4100 § 119 Nr 14](#) und 15; BSG [SozR 4-4100 § 119 Nr 1](#)) ist über das Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Die Versicherungsgemeinschaft soll sich gegen Risikofälle wehren, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Eine Sperrzeit tritt daher nur dann ein, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen. Der wichtige Grund muss vielmehr objektiv gegeben sein (stRspr, Urteil des erkennenden Senats vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) - mwN).

16

Der 7. Senat hat bereits in seiner Entscheidung vom 26. Oktober 2004 - [B 7 AL 98/03 R](#) - (= [SozR 4-4300 § 144 Nr 9](#); zustimmend Pilz SGB 2005, 309 ff) erste Hinweise zu der erforderlichen Gewichtung der abzuwägenden Interessen gegeben, wenn ein Arbeitnehmer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung löst. Danach ist die in der Rechtswirklichkeit der Arbeitswelt bestehende - auch politisch gewollte - Tendenz zum Abschluss von befristeten bzw kurzfristigen Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Dies schließt es aus, einen derartigen Wechsel generell nicht als wichtigen Grund anzusehen. Der 7. Senat hat ferner den Standpunkt eingenommen, es sei aus [Art 12 Abs 1 GG](#) abzuleiten, dass Arbeitnehmern grundsätzlich auch die Möglichkeit offen stehen müsse, befristete - ihnen attraktiv erscheinende - Arbeitsverhältnisse aufzunehmen. Dieser Rechtsprechung hat sich der erkennende Senat in seinem Urteil vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) - angeschlossen und diese in der Weise fortgeführt, dass sich Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund iS des [§ 144 Abs 1 SGB III](#) jedenfalls dann berufen können, wenn die (nahtlose) Aufnahme der befristeten Beschäftigung mit einem Wechsel in ein anderes Berufsfeld und der damit verbundenen Erlangung zusätzlicher beruflicher Fertigkeiten verbunden ist. Der erkennende Senat hat in diesem Zusammenhang insbesondere auf die besondere Bedeutung der freien Wahl des Berufs gemäß [Art 12 Abs 1 GG](#) hingewiesen. Unter Zugrundelegung der vorstehend beschriebenen Grundsätze hat er in einer weiteren Entscheidung vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 73/05 R](#) - als berechtigtes Interesse im Rahmen der Prüfung des wichtigen Grundes den Wechsel in eine befristete höherwertige Tätigkeit ausreichen lassen und zusätzlich hervorgehoben, dass es einem Arbeitnehmer nicht verwehrt sein kann, eine niedrig entlohnte Tätigkeit zu Gunsten einer erheblich höher dotierten Tätigkeit aufzugeben.

17

Hiernach ist dem Kläger jenseits der geltend gemachten branchen- und tätigkeitsbezogenen Besonderheiten des Falles ebenfalls ein wichtiger Grund für seinen Wechsel in das Beschäftigungsverhältnis mit der Fa. Sch. zuzubilligen. Denn nach den Feststellungen des LSG ging der Wechsel ebenfalls mit einer Lohnerhöhung einher. Diese Feststellung ist für das Revisionsgericht bindend ([§ 163 SGG](#)), weil die Beklagte Verfahrensrügen nicht in der gebotenen Form ([§ 164 Abs 2 Satz 3 SGG](#)) erhoben hat. Entgegen ihrer Auffassung ist es nämlich - wovon auch die Vorinstanz ausgegangen ist - unerheblich, mit welcher Steigerung des Stundenlohnes der Arbeitsplatzwechsel einhergeht, solange Anhaltspunkte für bloße Lohnabweichungen im Bagatellbereich nicht vorhanden sind.

18

Ist die mit der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung verbundene Lohnerhöhung daher ausreichend, ein der Sperrzeit entgegenstehendes berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers zu begründen, kann es der Senat dahinstehen lassen, ob auch die weiteren Arbeitsbedingungen (Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitstechnik, Montage, Betriebsklima), deren Verbesserung der Kläger durch den Arbeitsplatzwechsel anführt, das Interesse der Versicherungsgemeinschaft an einem Fortbestand der bisherigen unbefristeten Beschäftigung in den Hintergrund treten lassen können. Zumindest im Bereich der Arbeitstechnik ist damit die Erlangung zusätzlicher beruflicher Fertigkeiten verbunden, deren Bedeutung als wichtiger Grund der Senat im Urteil vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) - herausgestellt hat, wengleich dort im Zusammenhang mit einem Wechsel in ein anderes Berufsfeld.

19

Schließlich sind trotz der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Fa. Sch. auf nur geringfügig mehr als drei Monate keine Umstände festgestellt oder ersichtlich, die Hinweise auf ein missbräuchliches Verhalten (hierzu ebenfalls Urteil des erkennenden Senats vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) -) des Klägers geben könnten. Letztlich kann deshalb auf sich beruhen, ob die Befristung witterungsbedingt oder - wie die Beklagte meint - aus Gründen einer (vorübergehenden) Produktionssteigerung erfolgte.

20

Liegen somit die Voraussetzungen für eine Sperrzeit nicht vor, können die angefochtenen Bescheide keinen Bestand haben. Da das LSG ferner bindend festgestellt hat, dass der Kläger in der Zeit vom 23. Dezember 2000 bis 4. März 2001 arbeitslos war, sich arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hatte, sind auch die Voraussetzungen für einen Alg-Anspruch ([§§ 117, 118 SGB III](#)) gegeben.

21

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

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2006-11-30