

## L 6 AL 671/02

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
Hessisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
6  
1. Instanz  
SG Wiesbaden (HES)  
Aktenzeichen  
S 11 AL 3066/01  
Datum  
22.04.2002  
2. Instanz  
Hessisches LSG  
Aktenzeichen  
L 6 AL 671/02  
Datum  
23.04.2003  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie

Urteil

Leitsätze

Es fehlt eine grob fahrlässige Herbeiführung von Arbeitslosigkeit, wenn nach eingehender Erkundigung über die Bonität und die Arbeitsbedingungen eines Unternehmens eine wesentlich besser bezahlte Arbeitsstelle durch Einschaltung eines „Headhunters“ angenommen und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Dies gilt auch dann, wenn bei dem neuen Arbeitsverhältnis zunächst nur ein befristeter Probearbeitsvertrag abgeschlossen wird, jedenfalls dann, wenn auf beiden Seiten ernsthaft der Wille besteht, nach erfolgreichem Absolvieren der Probezeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Es widerspräche auch den Zielen des [§ 1 Abs. 1 Satz 1 SGB 3](#) (in der Fassung des Gesetzes vom 10.12.2001 - [BGBl. I, S. 3443](#)) im Sinne einer ständigen Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und würde zu einer gewissen Erstarrung des Arbeitsmarktes führen, wenn bei gut vorbereitetem und objektiv aussichtsreichem Wechsel auf einen anderen, z.B. besser bezahlten, Arbeitsplatz der Eintritt einer Sperrzeit drohte.

I. Auf die Berufung der Klägerin werden das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 22. April 2002 sowie der Bescheid der Beklagten vom 2. November 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. Dezember 2001 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 10. August 2001 bis zum 22. September 2001 zu gewähren.

II. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin für beide Instanzen zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Es geht in dem Rechtsstreit um eine Sperrzeit für die Zeit vom 1. Juli bis 22. September 2001 (12 Wochen), wobei der angefochtene Bescheid zwei Tage unter dem 12-Wochen-Maß blieb, sowie um die Gewährung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 10. August bis 22. September 2001.

Die 1963 geborene Klägerin arbeitete von April 1995 bis Mai 1996 als Kontakterin bei der F ... GmbH in W ... mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt DM 8.100,-. Von Juni 1996 bis Februar 1997 war die Klägerin als kaufmännische Angestellte bei A ..., H ..., beschäftigt mit einem Monatsbruttogehalt von zuletzt DM 7.344,33. Anschließend arbeitete sie als Sachbearbeiterin bis zum 31. Dezember 2000 bei der DB AG gegen ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt DM 8.600,-. Nachdem sie ein deutlich besseres Angebot von Fa. A ... GmbH & Co KG erhalten hatte, schloss sie am 20. Juli 2000 einen neuen Arbeitsvertrag zum 1. Januar 2001 (oder früher) mit einer Befristung zunächst für die Dauer der Probezeit bis zum 30. Juni 2001. Während der Probezeit galt für beide Seiten eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. Für die Tätigkeit als Marketing Manager war ein Jahresgehalt in Höhe von DM 150.000,- vereinbart, zuzüglich einem Garantiebonus und einem zielabhängigen Bonus. Die Arbeitgeberbescheinigung weist für die Zeit von Januar bis Mai 2001 ein tatsächliches Bruttoeinkommen von DM 63.800,73 aus. Mit Schreiben vom 30. Juli 2000 kündigte die Klägerin bei der DB AG und erhielt von dort eine Rückforderung in Höhe von DM 24.000,- bezüglich eines geleisteten Stipendiums für ein Weiterbildungsstudium. Vom 11. Mai bis 30. Juni 2001 erhielt die Klägerin ein tägliches Mutterschaftsgeld in Höhe von DM 25,- und für die Zeit vom 1. bis 31. Juli 2001 in Höhe von täglich DM 152,25. Die Klägerin wurde von A ... nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Am 10. August 2001 meldete sich die Klägerin arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld, das die Beklagte ab 23. September 2001 in Höhe von DM 674,66 wöchentlich gewährte. Ab 1. März 2002 meldete sich die Klägerin wegen Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit als Unternehmensberaterin bei der Beklagten ab. Mit Bescheid vom 2. November 2001 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Juli bis zum 20. September 2001 sowie die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 90 Tage fest. In der Begründung ist ausgeführt, dass die Klägerin habe voraussehen müssen, dass sie durch die Kündigung bei der DB AG arbeitslos werden würde. Da die

Beschäftigung bei A ... befristet gewesen sei, habe die Klägerin damit rechnen müssen, im Anschluss daran arbeitslos zu werden. Hiergegen hat die Klägerin am 3. Dezember 2001 Widerspruch eingelegt im Wesentlichen mit der Begründung, sie habe durch den Wechsel zu A ... nicht mit Arbeitslosigkeit gerechnet und auch nicht damit rechnen können. Bei unveränderten betrieblichen Voraussetzungen sei die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorgesehen gewesen. Es habe auch nicht an ihr gelegen, dass die Übernahme nicht erfolgt sei, da gleichzeitig mit ihr weitere 16 Arbeitsverhältnisse, darunter auch unbefristete, aus betriebsbedingten Gründen beendet worden seien. Die Klägerin hat hierzu den Artikel "Avis tritt auf die Bremse" aus der Fachzeitschrift FVW vom 1. Juni 2001 vorgelegt. Weder für sie noch für A ... sei die negative Entwicklung voraussehbar gewesen. A ... hätte sonst nicht die hohen Kosten für das Personalberatungsunternehmen ausgegeben und sie selbst hätte sich die Rückzahlung von DM 24.000,- für das Weiterbildungsstipendium gespart. Doch selbst bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages hätte sie in den ersten 6 Monaten noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gehabt. Die Klägerin hat eine Kopie des Arbeitsvertrages vom 20. Juli 2000 vorgelegt. Mit Widerspruchsbescheid vom 7. Dezember 2001 hat die Beklagte den Widerspruch zurückgewiesen und dies damit begründet, dass die Klägerin durch die Kündigung ihres unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses bei der DB AG die Arbeitslosigkeit zumindest grobfahrlässig herbeigeführt habe. Durch die Eingehung lediglich eines befristeten Arbeitsverhältnisses habe der Eintritt der Arbeitslosigkeit nach Ende des befristeten Vertrages bereits festgestanden. Sie habe auch keinen wichtigen Grund zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der DB AG gehabt. Eine besondere Härte liege nicht vor. Hiergegen hat die Klägerin am 29. Dezember 2001 Klage erhoben im Wesentlichen mit der bisherigen Begründung. Die Klägerin hat eine Stellungnahme der A ... vom 5. Dezember 2001 vorgelegt. Darin wird bestätigt, dass von vornherein die Absicht bestanden habe, die Klägerin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern die persönliche Eignung für die Position unter Beweis gestellt würde und keine betrieblichen Gründe (wirtschaftliche Unternehmenssituation) dagegen sprächen. Die persönliche Eignung der Klägerin habe im Verlauf der Probezeit außer Frage gestanden. Die Position der Klägerin sei neben weiteren 16 Beschäftigten allein aus wirtschaftlichen Gründen gestrichen worden. Dies sei bei Abschluss des Arbeitsvertrages noch nicht absehbar gewesen. Erst die Geschäftsentwicklung im 2. Halbjahr 2000 und des 1. Quartals 2001 in Verbindung mit der Mittelfristprognose habe die Geschäftsführung im Frühjahr 2001 dazu bewogen, auch durch Personalabbau Kosteneinsparungen zu erzielen. Die Klägerin habe darüber gemeinsam mit der übrigen Middle-Management-Ebene erstmalig im Februar 2001 Kenntnis erhalten. Die Beklagte hat darauf hingewiesen, dass der Klägerin bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses wegen des bestehenden Mutterschutzes nicht zum 30. Juni 2001 hätte gekündigt werden können. Mit Urteil vom 22. April 2002 hat das Sozialgericht Wiesbaden die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Klägerin habe bei Ausspruch ihrer Kündigung am 30. Juli 2000 die Arbeitslosigkeit zum 1. Juli 2001 herbeigeführt, da sie kein Anschlussarbeitsverhältnis gehabt habe. Dies sei der Klägerin auch vorwerfbar im Sinne des Sperrzeitenrechts. Aus dem befristeten Arbeitsverhältnis habe sie keinen Anspruch oder eine mit hinreichender Wahrscheinlichkeit gesicherte Aussicht auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gehabt. Dieses Risiko sei der in der mündlichen Verhandlung kompetent auftretenden Klägerin bewusst gewesen. Jedenfalls die Erwartung einer unverändert gradlinigen oder positiven Wirtschafts- und Betriebsentwicklung unter Einschluss der Unternehmensplanung auch noch nach Jahresfrist sei für die Klägerin erkennbar spekulativ und von ihr nicht zu beeinflussen gewesen.

Gegen das am 22. Mai 2002 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 20. Juni 2002 Berufung eingelegt. Die Klägerin trägt vor, die Ausgangsbasis bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Probezeit oder einem befristeten Probearbeitsverhältnis sei dieselbe, da in beiden Fällen geprüft werden solle, ob eine Beschäftigung in diesem Betrieb auf Dauer möglich und sinnvoll sei. Kündigungsschutz nach den Vorschriften des KSchG bestehe dabei in beiden Varianten der Vertragsgestaltung nicht. Der einzige Grund, der einen arbeitsrechtlich versierten Arbeitgeber dazu veranlasse, anstelle eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit vorgeschalteter Probezeit einen befristeten Probearbeitsvertrag abzuschließen, liege in der Vermeidung des Risikos des Sonderkündigungsschutzes nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, des Schwerbehindertengesetzes und des Mutterschutzgesetzes. Zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei der DB AG habe weder eine Schwangerschaft noch ein Kinderwunsch bestanden. Zunächst habe die berufliche Karriere betrieben werden sollen. Die Schwangerschaft sei ungeplant eingetreten. Es sei aber auch unzulässig, weil eine geschlechtsspezifische Benachteiligung, wenn ihr die spätere Schwangerschaft im Hinblick auf die Sperrzeit angelastet würde. Das teilweise von der DB AG mitfinanzierte Studium habe sie bei dieser Arbeitgeberin auch auf lange Sicht nicht nutzen können. Über die Bonität von A ... habe sie sich vor Abschluss des Arbeitsvertrages erkundigt und nur gute Informationen erhalten.

Die Klägerin beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 22. April 2002 sowie den Bescheid der Beklagten vom 2. November 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. Dezember 2001 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 10. August 2001 bis zum 22. September 2001 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen, hilfsweise, die Revision zuzulassen.

Die Beklagte trägt vor, die Klägerin habe ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der DB AG gekündigt, um ein befristetes bei A ... einzugehen. Die Klägerin sei bewusst ein hohes Risiko eingegangen, denn sie habe nicht darauf vertrauen können, dass sich innerhalb eines Jahres weder die allgemeine Wirtschaftslage noch die betriebliche Entwicklung bei A ... verändere oder gar positiv entwickle. Dieses Risiko habe aber die Klägerin allein zu tragen und nicht die Versicherungsgemeinschaft.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten sowie der Verwaltungsakten ergänzend Bezug genommen.

Der erkennende Senat hat die Beteiligten auf sein rechtskräftiges Urteil vom 9. Mai 2001 ([L 6 AL 1328/00](#)) hingewiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung, [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG), ist zulässig. Die Klägerin konnte auch den bisherigen reinen Anfechtungsantrag dahin erweitern, dass sie für die Zeit ab Arbeitslosmeldung (10. August 2001) die sich bei Wegfall der Sperrzeit ergebende und von ihr beantragte Leistung - Arbeitslosengeld - bis zum 22. September 2001 beehrte. Die Frage nach einer evtl. Unzulässigkeit der reinen Anfechtungsklage bei möglichem Leistungsanspruch stellt sich damit nicht mehr. Die Berufung ist auch begründet. In der Zeit vom 1. Juli 2001 bis zum 22. September 2001 ist im Falle der Klägerin keine Sperrzeit eingetreten. Nach [§ 144 Abs. Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch 3. Buch (SGB 3) tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Klägerin hat das Beschäftigungsverhältnis bei der DB AG zum 31. Dezember 2000 durch Kündigung

gelöst. Dadurch ist zum 1. Januar 2001 jedoch keine Arbeitslosigkeit eingetreten, da die Klägerin bereits vor Ausspruch der Kündigung einen Anschlussarbeitsplatz bei A ... hatte. Durch diese Kündigung wurde jedoch die Arbeitslosigkeit nach Ende des befristeten Probearbeitsverhältnisses erst möglich, so dass insoweit ein kausaler Zusammenhang vorliegt. Denn nach Abschluss des zum 30. Juni 2001 befristeten Arbeitsvertrages hat die Klägerin ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der DB AG zum 31. Dezember 2000 gekündigt, so dass zum Zeitpunkt der Kündigung bereits die Möglichkeit einer Arbeitslosigkeit ab 1. Juli 2001 bestand, ohne dass es hierzu weiterer Ereignisse bedurft hätte. An dem kausalen Zusammenhang zwischen Kündigung, Abschluss eines befristeten Probearbeitsverhältnisses und Arbeitslosigkeit nach Ende des Probearbeitsverhältnisses ändert sich auch nichts dadurch, dass die Klägerin nach der von ihr überzeugend dargelegten Bonitätsprüfung von A ... sowie ihrer guten Arbeitsleistungen mit großer Wahrscheinlichkeit von dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages ausgehen konnte, denn dies betrifft nicht die Frage der Kausalität, sondern der Vorwerfbarkeit im Sinne der mindestens erforderlichen groben Fahrlässigkeit bzw. der Vorhersehbarkeit. Soweit der erkennende Senat in seinem rechtskräftigen Urteil vom 9. Mai 2001 ([L 6 AL 1328/00](#)) bei Kündigung und Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses das Vorliegen einer wesentlichen Ursache für den späteren Eintritt der Arbeitslosigkeit verneinte, ist dies mit dem hier zu entscheidenden Fall nicht vergleichbar, da dort das zunächst bis zum 30. Juni 1998 befristete Anschlussarbeitsverhältnis zunächst noch bis 31. Oktober 1998 verlängert wurde, die erste Befristung sich also im Hinblick auf die spätere Arbeitslosigkeit nicht als wesentliche Ursache auswirkte, sondern erst die zweite Befristung. Nach Auffassung des erkennenden Senates fehlt es jedoch an einer grob fahrlässigen Herbeiführung von Arbeitslosigkeit, wenn nach eingehender Erkundigung über die Bonität und die Arbeitsbedingungen eines Unternehmens eine wesentlich besser bezahlte Arbeitsstelle durch Einschaltung eines "Headhunters" angenommen und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Dies gilt auch dann, wenn bei dem neuen Arbeitsverhältnis zunächst nur ein befristeter Probearbeitsvertrag abgeschlossen wird, jedenfalls dann, wenn auf beiden Seiten ernsthaft der Wille besteht, nach erfolgreichem Absolvieren der Probezeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Dass die Klägerin selbst nicht entfernt damit gerechnet hat, dass sie nur sechs Monate bei A ... beschäftigt sein würde, lässt sich u.a. auch daraus ableiten, dass sie bei der Kündigung gegenüber der DB AG die Rückzahlung des Stipendiums in Höhe von DM 24.000,- in Kauf genommen hat. Auch seitens A ... kann nicht unterstellt werden, dass hier absehbar eine Beschränkung auf die Probezeit angestrebt worden wäre. Hiergegen spricht zum einen der erhebliche Aufwand der Personalgewinnung durch Einschaltung eines "Headhunters", zum anderen die nicht vorhersehbaren negativen betriebswirtschaftlichen Entwicklungen mit den sich daraus erst nach Arbeitsaufnahme durch die Klägerin ergebenden Kündigungen von noch weiteren 16 Arbeitnehmern. Es widerspräche auch den Zielen des [§ 1 Abs. 1 Satz 1 SGB 3](#) (in der Fassung des Gesetzes vom 10.12.2001 - [BGBl. I, S. 3443](#)) im Sinne einer ständigen Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und würde zu einer gewissen Erstarrung des Arbeitsmarktes führen, wenn bei gut vorbereitetem und objektiv aussichtsreichem Wechsel auf einen anderen, z.B. besser bezahlten, Arbeitsplatz der Eintritt einer Sperrzeit drohte. Dabei kann es keinen Unterschied machen, ob bei den Arbeitsvertragsverhandlungen der Abschluss eines befristeten Probearbeitsverhältnisses oder eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit einer mehrmonatigen Probezeit erreicht wird, da auch im zweiten Fall nur ein sehr geringer Schutz des Arbeitnehmers vor Kündigung besteht. Es kann der Klägerin auch nicht als grob fahrlässig vorgeworfen werden, dass sie sich auf den Abschluss eines befristeten Probearbeitsverhältnisses eingelassen hat. Insoweit hat sie überzeugend dargelegt, dass sie den gut dotierten Arbeitsvertrag bei A ... nur auf der Basis eines befristeten Probearbeitsverhältnisses erhalten konnte. Die Klägerin hatte für den Wechsel zu A ... aber auch einen wichtigen Grund. Zum einen konnte sie die in der Zusatzausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der DB AG und dem dort innegehabten Arbeitsplatz nicht so gut anwenden wie auf dem neuen Arbeitsplatz bei A ..., zum anderen dürfte es die Chance auf eine Einkommenssteigerung von DM 8.600,- auf DM 12.500,- monatlich (zuzüglich zweier möglicher Boni) nicht sehr häufig im Berufsleben eines Arbeitnehmers geben. Eine solche Chance muss für einen Arbeitnehmer ohne Sperrzeitandrohung realisierbar sein. Die Klägerin hat ab dem Zeitpunkt ihrer Arbeitslosmeldung am 10. August 2001 bis zum 22. September 2001 auch einen Anspruch gegen die Beklagte auf Gewährung von Arbeitslosengeld, da sie arbeitslos war, sich arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hatte, [§§ 117, 118 SGB 3](#), sowie eine Beschäftigung suchte und den Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes zur Verfügung stand, [§ 119 SGB 3](#).

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

Die Revision hat der Senat nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des [§ 160 Abs. 2 SGG](#) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2005-10-19