

L 8 AL 272/04

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung

Abteilung
8
1. Instanz
SG München (FSB)

Aktenzeichen
S 34 AL 1002/03

Datum
17.06.2004

2. Instanz
Bayerisches LSG

Aktenzeichen
L 8 AL 272/04

Datum
08.04.2005

3. Instanz
Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 17. Juni 2004 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe streitig.

Der 1972 geborene Kläger, marokkanischer Staatsangehöriger, meldete sich am 06.05.2002 arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Alg. Nach der Arbeitsbescheinigung der Firma I. Automotive GmbH war der Kläger dort vom 06.06.2001 bis 12.04.2002 als Produktionshelfer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitgeberkündigung vom 27.03.2002 zum 12.04.2002 wegen unentschuldigter Fehlens und Schlechtleistung. In der Stellungnahme gegenüber der Beklagten begründete der Kläger die erfolgte Kündigung mit seinem Stundenlohn von 13,00 EUR, der dem Arbeitgeber zu hoch gewesen sei. Die Gründe für die Kündigung seien gesucht worden. Im Februar 2002 sei er abgemahnt worden, weil ihm Werkzeug vom Stapler gefallen sei. Die Abmahnung habe er nicht akzeptiert. Er habe versucht, die Kündigung dadurch abzuwenden, indem er fast täglich zehn Stunden gearbeitet habe, zusätzliche Arbeiten verrichtet und auch in Früh- und Spätschicht gearbeitet habe. Die gegen die Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht I. endete mit klageabweisenden Urteil vom 18.09.2002. Aufgrund der Angaben der einvernommenen Zeugen A. B. und A. B. sah es das Arbeitsgericht als erwiesen an, dass der Kläger am 04.02.2002 und 22.03.2002 unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sei, wobei er durch den Zeugen B. abgemahnt worden sei. Im Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht M. wurde am 19.03.2003 ohne weitere Zeugeneinnahme ein Vergleich geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung mit dem 12.04.2002 bei Zahlung einer Abfindung von 4.500,00 EUR endete.

Mit Bescheid vom 22.11.2002 stellte die Beklagte den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit von 13.04.2002 bis 05.07.2002 fest. Der Kläger habe seine Beschäftigung bei der Firma I. Automotive GmbH verloren, weil er der Arbeit unentschuldig ferngeblieben sei. Sein Verhalten stelle einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar und sei Anlass für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gewesen. Der Kläger habe voraussehen müssen, dass ihm aufgrund seines Verhaltens gekündigt und er dadurch arbeitslos werden würde.

Mit dem Widerspruch machte der Kläger geltend, es habe sich um eine ordentliche Kündigung gehandelt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 25.06.2003 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Es stehe fest, dass sich der Kläger arbeitsvertragswidrig verhalten habe, indem er am 04.02.2002 und am 22.03.2002 unberechtigter Weise der Arbeit ferngeblieben sei. Wie die Einvernahme des Zeugen B. vor dem Arbeitsgericht ergeben habe, sei dem Kläger bei seinen Anrufen jeweils ausdrücklich mitgeteilt worden, dass ihm nicht frei gegeben werden könne. Er sei ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass so kurzfristig kein Ersatzmann für ihn beschafft werden könne und dass er deshalb zur Arbeit erscheinen müsse. Am 05.02.2002 sei der Kläger mündlich abgemahnt und darauf hingewiesen worden, dass er im Wiederholungsfall mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen müsse. Der vor dem Landesarbeitsgericht geschlossene Vergleich sei nicht bindend.

Zur Begründung seiner zum Sozialgericht (SG) München erhobenen Klage hat der Kläger erneut darauf abgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nach dem beim Landesarbeitsgericht geschlossenen Vergleich durch ordentliche betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung geendet habe. Das Landesarbeitsgericht habe festgestellt, dass der Hinweis des Zeugen B. gegenüber ihm vom 05.02.2002 nicht als Abmahnung oder erhebliche Mahnung zur Erfüllung der Wahrnfunktion zu werten sei. Das erneute Fehlen vom 22.03.2002 sei deshalb nicht geeignet

gewesen, hierauf eine verhaltensbedingte Kündigung zu stützen.

Die Beklagte hat hierzu vorgetragen, im Arbeitsgerichtsverfahren habe der Kläger vehement behauptet, die Kündigung sei ihm erst am 08.04.2002 zugegangen. Würde man diesem Vorbringen Glauben schenken dürfen, wäre die tarifliche Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Ende der Kalenderwoche bis zum, im Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses - 12.04.2002 - nicht eingehalten worden. Außerdem wäre es interessant, welche Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung vorgelegen haben sollten. Aus der Arbeitsgerichtsakte seien jedenfalls solche nicht zu entnehmen. Sie vertrete deshalb die Auffassung, dass das Verhalten des Klägers jedenfalls ursächlich für eine Arbeitgeberkündigung gewesen sei und der Kläger zumindest grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe. Maßgeblich sei nicht, ob das Beschäftigungsverhältnis schuldhaft beendet, sondern ob die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden sei (vgl. Niesel, Kommentar zum SGB III, Randziffer 24 zu § 144). Von Amts wegen sei zu prüfen, ob der Kläger durch sein vertragswidriges Verhalten Anlass für die Kündigung gegeben habe. Mangels besonderer gesetzlicher Regelungen hätten Entscheidungen der Arbeitsgerichte keine Bindungswirkung. Auch ein arbeitsgerichtlicher Vergleich entfalte für das anschließende sozialgerichtliche Verfahren keine Bindungswirkung. So sei z.B. unbeachtlich, wenn eine verhaltensbedingte Kündigung vor dem Arbeitsgericht vergleichsweise in eine betriebsbedingte Kündigung umbenannt werde, wenn die Voraussetzungen hierfür nicht tatsächlich vorgelegen hätten, denn ein solcher Vergleich wäre nach [§ 117](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig. Betriebsbedingte Gründe seien jedenfalls vom Landesarbeitsgericht nicht protokolliert worden. Vielmehr würden die im Arbeitsgerichtsverfahren protokollierten Zeugenaussagen bestätigen, dass der Kläger durch sein Fehlverhalten seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt habe.

Mit Urteil vom 17.06.2004 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Überzeugung des Gerichts stehe fest, dass Auslöser für die auch vor dem Landesarbeitsgericht M. im Vergleich vom 19.03. 2003 bestätigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 12.04.2002 die vom Arbeitgeber vom 27.03.2002 ausgesprochene Arbeitgeberkündigung gewesen sei. Nach den Aussagen der Zeugen B. und B. vor dem Arbeitsgericht am 17.09.2002, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden seien, habe der Zeuge B. dem Kläger am 05.02.2002 unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass ein weiteres unentschuldigtes Fehlen nicht mehr hingenommen werde. Dennoch habe der Kläger am 22.03.2002 wieder gefehlt. Der Kläger habe aufgrund der Vorhalte des Zeugen B. vom 05.02.2002 bei einem weiteren Fehlen mit einer Kündigung rechnen müssen. Er habe damit im Sinne der Sperrzeitvorschrift seine Arbeitslosigkeit wenigstens grob fahrlässig herbeigeführt. Hieran könne auch der nachträgliche Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht nichts mehr ändern. Dieses habe im Übrigen im Vergleich keine Feststellung darüber getroffen, ob der Kläger ordentlich abgemahnt worden sei. Eine nochmalige Vernehmung des Zeugen sei ausweislich der Sitzungsniederschrift unterblieben. Mit Abschluss des Vergleichs vor dem Landesarbeitsgericht habe sich auch der Kläger mit einer Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu dem vom Arbeitgeber gewählten Zeitpunkt nachträglich einverstanden erklärt. Die Höhe der gezahlten Abfindung von 4.500,00 EUR sei nicht geeignet, die Kammer davon zu überzeugen, dass nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine ordnungsgemäße Abmahnung vorgelegen habe. Im Falle des Obsiegens vor dem Landesarbeitsgericht hätte der Kläger schließlich über den Fortbestand seines Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf die Zahlung von annähernd einem Jahreslohn gehabt. Von einer weiteren Begründung des Urteils werde in Anwendung des [§ 136 Abs.3](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) abgesehen, da sich die Kammer bei ihrer Entscheidung den zutreffenden Ausführungen in den angefochtenen Bescheiden angeschlossen habe und auf diese zur Urteilsbegründung ergänzend verweise.

Mit der Berufung vertritt der Kläger die Auffassung, das SG gehe in seiner Entscheidung an der Sach- und Rechtslage vorbei. Hinzu komme weiterhin, dass nach Ausführungen der zuständigen Kammer des Landesarbeitsgerichts M. die in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aufgeführten Gründe rechtlich nicht erheblich gewesen seien und infolgedessen keine wirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses hätten begründen können. Tatsächlich und rechtserheblich habe er deshalb die Arbeitslosigkeit nicht selbst herbeigeführt, zumindest nicht grob fahrlässig. Hier könnten nicht Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts I. herangezogen werden, nachdem dieses Urteil nicht in Rechtskraft erwachsen sei. Tatsächlicher Anknüpfungspunkt für ein möglicherweise "anstößiges" Verhalten sei lediglich ein zweimaliges Nichterscheinen am Arbeitsplatz gewesen, das aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gerade nicht eine Kündigung gerechtfertigt habe.

Der Kläger beantragt, die Beklagte unter Aufhebung des Urteils des Sozialgerichts München vom 17.06.2004 und des Bescheides vom 22.11.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.06.2003 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld für die Zeit vom 13.04. bis 05.07.2002 zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie vertritt weiterhin die Auffassung, dass sich nicht nur aus den Angaben des Arbeitgebers in der Arbeitsbescheinigung, sondern insbesondere aus den Entscheidungsgründen des Urteils des Arbeitsgerichts I. vom 18.09.2002 ergebe, dass das vertragswidrige Verhalten des Klägers den Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bewogen habe. Auf den Inhalt des vor den Landesarbeitsgerichts geschlossenen Vergleichs komme es indes bei einer Sperrzeitentscheidung nicht an. Maßgeblich würden die tatsächlich vorliegenden Gründe bleiben, die für den Verlust des Arbeitsplatzes maßgeblich gewesen seien. Der Kläger habe die Arbeitslosigkeit auch grob fahrlässig herbeigeführt, da er aufgrund einer Abmahnung damit habe rechnen müssen, im Falle eines erneuten vertragswidrigen Verhaltens seinen Arbeitsplatz zu verlieren mit der Folge, anschließend arbeitslos zu werden.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen auf den Inhalt der Verwaltungsakten der Beklagten und der Verfahrensakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig ([§§ 143, 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -), ein Ausschließungsgrund ([§ 144 Abs.1 SGG](#)) liegt nicht vor.

In der Sache erweist sich das Rechtsmittel als unbegründet.

Zu Recht hat das SG München mit Urteil vom 17.06.2004 die Klage abgewiesen, da die Bescheide der Beklagten vom 22.11.2002 und 25.06.2003 nicht zu beanstanden sind.

Denn der Kläger hat durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Arbeitgeberkündigung gegeben und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Hat der Arbeitslose gemäß [§ 144 Abs.1 Nr.1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) unter anderem durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und hat er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, so tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein.

Unstreitig ist der Kläger zweimal unentschuldig der Arbeit ferngeblieben und hat dadurch gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen. Dieses vertragswidrige Verhalten war kausal für die Arbeitgeberkündigung. Dies folgt zum einen aus den Angaben des Arbeitgebers auf der Arbeitsbescheinigung und zum anderen aus den Bekundungen der vom Arbeitsgericht I. in der ersten Instanz vernommenen Zeugen.

Daran ändert auch nichts die Tatsache, dass der Kläger und sein ehemaliger Arbeitgeber sich vor dem Landesarbeitsgericht verglichen haben. Denn es besteht keine Bindungswirkung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen. Vielmehr sind die Arbeitsagenturen und die Sozialgerichte verpflichtet, von Amts wegen zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass für die Kündigung gegeben hat. Mangels besonderer gesetzlicher Regelungen haben Entscheidungen der Arbeitsgerichte keine Bindungswirkung (BSG, SozR 4100 § 119 Nr.26 = [NZA 1986, 109](#) zur Abweisung; [BSGE 67, 26](#) = [SozR 3-4100 § 119 Nr.3](#) zum Erfolg einer Kündigungsschutzklage). Dies gilt auch für den arbeitsgerichtlichen Vergleich. Auch dieser entfaltet für das anschließende Verwaltungs- oder sozialgerichtliche Verfahren keine Bindungswirkung. Insbesondere ist es unbeachtlich, wenn - wie hier - eine verhaltensbedingte Kündigung in eine betriebsbedingte Kündigung umbenannt wird, wenn die Voraussetzungen hierfür nicht tatsächlich vorgelegen haben (BSG, [SozR 3-4100 § 119a Nr.1](#) = [NZA 1992, 95](#)). So sind auch in der Niederschrift der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht keine betriebsbedingten Gründe protokolliert. Auch die Tatsache, dass der Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 4.500,00 EUR erhalten hat, spricht nicht gegen eine verhaltensbedingte Kündigung. Denn, darauf weist das SG zu Recht hin, hätte der Kläger im Falle des Obsiegens vor dem Landesarbeitsgericht schließlich über den Fortbestand seines Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf die Zahlung von annähernd einem Jahreslohn gehabt. Auch ist es bei dem ursprünglichen Datum der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses - 12.04.2002 - geblieben.

Zum klägerischen Vorbringen, er sei nicht "ordnungsgemäß" abgemahnt worden sei, bleibt festzuhalten, dass es grundsätzlich für den Eintritt einer Sperrzeit unerheblich ist, ob die formellen Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Kündigung eingehalten wurden. Das Fehlen einer erforderlichen Abmahnung kann insoweit "lediglich" die grobe Fahrlässigkeit ausschließen. Dies ist hier entgegen der Auffassung des Klägers nicht der Fall. So hat der Zeuge B. in der ersten Instanz des Arbeitsgerichts ausdrücklich bekundet, dass er den Kläger wegen seines Fehlverhaltens vom 03.02.2002 am 05.02.2002 angesprochen habe. Er habe dem Kläger mitgeteilt, dass man das nicht dulden könne und für den Fall, dass es sich wiederholen würde, er mit Konsequenzen rechnen müsse. Der Kläger habe mit "ja" geantwortet. Ihm sei ausdrücklich mitgeteilt worden, dass sein Fehlen nicht geduldet werde. Das Landesarbeitsgericht hat von einer erneuten Einvernahme des Zeugen B. abgesehen. Dass, wie vom Kläger vorgetragen, das Landesarbeitsgericht nicht von einer Abmahnung ausgegangen sei, ergibt sich nicht aus dem Protokoll. Hätten Zweifel bestanden, wäre die erneute Einvernahme des Zeugen angezeigt gewesen.

Für sein Verhalten hatte der Kläger auch keinen wichtigen Grund. Denn ein solcher liegt nur vor, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der versicherten Gemeinschaft bzw. der Allgemeinheit kein anderes Verhalten zugemutet werden kann.

Auch liegen keine Umstände vor, die die Annahme einer besonderen Härte rechtfertigen würden.

Somit war die Berufung des Klägers gegen das Urteil des SG München vom 17.06.2004 abzuweisen.

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

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

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2005-07-13