

## L 3 AL 39/22

Land  
Freistaat Sachsen  
Sozialgericht  
Sächsisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
1. Instanz  
SG Chemnitz (FSS)  
Aktenzeichen  
S 17 AL 327/21  
Datum  
29.04.2022  
2. Instanz  
Sächsisches LSG  
Aktenzeichen  
L 3 AL 39/22  
Datum  
24.10.2024  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

1. Mit dem Begriff "arbeitsvertragswidriges Verhalten" in [§ 159 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) knüpft das SGB III an die zivilrechtlichen Regelungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an. Ein solches Verhalten liegt vor, wenn der Arbeitnehmer gegen Haupt- oder Nebenpflichten aus seinem Arbeitsvertrag (vgl. [§§ 611 ff.](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches [BGB]) verstößt, seien diese kraft Gesetzes angeordnet, seien sie – wirksam – einzelvertraglich vereinbart worden. Erfasst werden auch Verstöße gegen tarifvertragliche Regelungen oder eine Betriebsvereinbarung.

2. Die Verschwiegenheitspflicht eines Arbeitnehmers ergibt sich bereits aus seiner Rücksichtnahmepflicht gemäß [§ 241 Abs. 2 BGB](#). Sie ist nicht nur auf die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen beschränkt, sondern erfasst auch alle sonstigen Tatsachen, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb bekannt geworden sind (Anschluss an BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2008 – [2 ABR 59/07](#) – [NZA 2009, 855](#) ff. = juris Rdnr. 23).

3. Sowohl bei einer außerordentlichen als auch bei einer ordentlichen Kündigung fehlt es jedenfalls an der Kausalität zwischen arbeitsvertragswidrigem Verhalten und Kündigung, wenn der Kündigung eine arbeitsrechtlich erforderliche Abmahnung nicht vorausgegangen ist. Unter Berücksichtigung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist eine solche zivilrechtlich rechtswidrige Kündigung unwirksam und kann das Arbeitsverhältnis nicht beenden.

4. Zur arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bezüglich einer Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung zumutbar ist.

I. Auf die Berufung der Klägerin werden der Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 29. April 2022 und der Bescheid der Beklagten vom 20. September 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. November 2021 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 5. Oktober 2021 sowie vom 28. Oktober 2021 bis zum 31. Oktober 2021 in gesetzlicher Höhe zu zahlen. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

II. Die Beklagte trägt 3/10 der notwendigen außergerichtlichen Kosten der Klägerin in beiden Instanzen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Beteiligten streiten um die Rechtmäßigkeit eines Sperrzeitbescheides mit einer Dauer von zwölf Wochen und die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Die 1977 geborene Klägerin übte seit dem 23. April 2018 bei der Y... GbR (im Folgenden: Arbeitgeberin) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Fachkraft Hauswirtschaft und Pflegeassistentin in der Seniorenresidenz "X...." in D.... aus. Ihre Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 25. August 2021 verhaltensbedingt, außerordentlich und fristlos mit sofortiger Wirkung. Grundlage der Kündigung sei ein Verstoß gegen die "Verpflichtung zur Wahrung von Sozial-, Daten- und Geschäftsgeheimnissen/DSGVO". Hilfsweise werde das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt, dem 30. September 2021, gekündigt.

Die Klägerin meldete sich daraufhin am 27. August 2021 bei der Beklagten zum 27. August 2021 persönlich arbeitslos und beantragte die Zahlung von Arbeitslosengeld.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 20. September 2021 den Eintritt einer Sperrzeit vom 26. August 2021 bis zum 17. November 2021 fest. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld, welcher sich zudem um 90 Tage mindere. Bei der vorliegenden Pflichtverletzung sei der Verlust des Arbeitsplatzes absehbar gewesen. Eine Abmahnung sei in schwerwiegenden Fällen der Pflichtverletzung entbehrlich. Ein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitregelung sei nicht ersichtlich.

Die Beklagte teilte der Klägerin telefonisch mit, dass aufgrund der Sperrzeit kein schriftlicher Bescheid über den Antrag auf Arbeitslosengeld erfolge.

Gegen den Sperrzeitbescheid vom 20. September 2021 legte die Klägerin am 27. September 2021 Widerspruch ein. Die Kündigung sei unwirksam gewesen, da die notwendige Abmahnung nicht erfolgt sei. Damit habe sie, die Klägerin, die Kündigung nicht verschuldet. Das ihr vorgeworfene Verhalten rechtfertige zudem keine verhaltensbedingte Kündigung.

Mit Bescheid vom 30. September 2021 hob die Beklagte "die Entscheidung über die Bewilligung von Arbeitslosengeld gem. [§ 136 SGB III](#)" ab dem 6. Oktober 2021 auf, da die Klägerin eine Reha- Maßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld beginne.

Am 28. Oktober 2021 meldete sich die Klägerin nach Beendigung der medizinischen Rehabilitation erneut persönlich arbeitslos. Zum 1. November 2021 habe sie jedoch bereits einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Nach dem Protokoll über die Sitzung des Arbeitsgerichts C.... am 7. Oktober 2021 (Az.: ....) schlossen die Klägerin und ihre Arbeitgeberin im Rahmen des Kündigungsschutzklageverfahrens einen Vergleich. Danach seien sich die Parteien einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung vom 25. August 2021 zum 30. September 2021 aufgelöst worden sei. Die Beklagte verpflichte sich zugleich, an die Klägerin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung von 500,00 EUR zu zahlen sowie das Arbeitsverhältnis für die Zeit bis zum 30. September 2021 abzurechnen und den sich hieraus ergebenden Betrag an die Klägerin auszus zahlen.

Auf Nachfrage der Beklagten teilte die Arbeitgeberin mit, dass an den Gründen der vormals fristlosen Kündigung durch vertragswidriges Verhalten (Verstoß gegen Datenschutz und Schweigepflicht) festgehalten werde. Die Klägerin sei zum Beschäftigungsbeginn schriftlich über die Wahrung der Sozial-, Daten- und Geschäftsgeheimnisse belehrt und darauf hingewiesen worden, dass ein Verstoß durch sie von der Arbeitgeberin mit einer fristlosen Kündigung geahndet werden könne und hierfür keine vorherige Abmahnung erforderlich sei. Hierzu legte sie eine von der Klägerin unterschriebene Belehrung über die Verpflichtung zur Wahrung der Sozial-, Daten- und Geschäftsgeheimnisse vom 23. April 2018 und ein Gesprächsprotokoll vom 20. August 2021 vor.

Mit Widerspruchsbescheid vom 15. November 2021 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Die Arbeitslosigkeit sei zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden. Die Arbeitgeberin habe die Belehrung der Klägerin über ihre Verschwiegenheitspflicht vorgelegt. Diese sei eindeutig und könne nicht missverstanden werden. Die Klägerin hätte daher mit der Kündigung rechnen müssen.

Die Klägerin hat am 17. Dezember 2021 Klage erhoben und die Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 20. September 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. November 2021 beantragt.

Das Sozialgericht hat nach Anhörung der Beteiligten die Klage mit Gerichtsbescheid vom 29. April 2022 abgewiesen. Es sei nicht an die rechtliche Würdigung des Arbeitsgerichts und den dort geschlossenen Vergleich gebunden. Der Verstoß gegen arbeitsvertraglich bestehende Verschwiegenheitspflichten sei zweifelsfrei arbeitsvertragswidrig und auch nicht durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt. Zu Recht sei auch bezüglich des Beginns der Sperrzeit auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses zum 25. August 2021 abgestellt worden.

Gegen den ihr am 3. Mai 2022 zugestellten Gerichtsbescheid hat die Klägerin am 30. Mai 2022 Berufung eingelegt. Sie habe einer Freundin und ehemaligen Kollegin anvertraut, dass einer vormals gemeinsamen Kollegin eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung vorgeworfen werde. Diese habe dann auch eine fristlose Kündigung erhalten, was sie der Freundin aber nicht erzählt habe. Ihre Freundin habe aber auf anderem Wege Kenntnis über die Kündigung erhalten und sich gegenüber einer anderen Mitarbeiterin abfällig über die gekündigte Kollegin geäußert. Hiervon habe die Arbeitgeberin Kenntnis erlangt. Auf Nachfrage habe sie gegenüber der Arbeitgeberin zugegeben, dass sie an ihre Freundin Informationen weitergegeben habe. Sie habe ihr Bedauern ausgedrückt und versichert, dass dies nicht wieder vorkommen werde. Dennoch sei ihr die fristlose Kündigung ausgesprochen worden. In der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht habe der Vorsitzende ausgeführt, dass die Kündigung rechtswidrig gewesen sei. Ihr sei es jedoch nicht zumutbar gewesen, dort weiter zu arbeiten. So sei es zum Vergleich gekommen. Die Kündigung sei jedoch nicht gerechtfertigt gewesen; eine Abmahnung hätte ausgereicht. Im Übrigen könne als Beginn der Sperrzeit allenfalls auf den Folgetag der ordentlichen Kündigungsfrist abgestellt werden. Sie begehre die Aufhebung der Sperrzeit und der Anspruchsminderung von 90 Tagen. Sie habe während der Reha-Maßnahme kein Übergangsgeld bezogen und daher zumindest im Oktober 2021 Anspruch auf Arbeitslosengeld. Auf der Grundlage des von der Beklagten berechneten täglichen Leistungssatzes von 25,10 EUR habe sie einen Anspruch in Höhe von 753,00 EUR, so dass auch der Wert des Beschwerdegegenstandes von 750,00 EUR überschritten sei.

Die Klägerin beantragt:

- I. Der Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 29. April 2022 wird aufgehoben.
- II. Der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 20. September 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides der Beklagten vom 15. November 2021 wird aufgehoben und die Beklagte verurteilt, der Klägerin für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. Oktober 2021 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu leisten.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Berufung sei nicht statthaft, weil der Wert des Beschwerdegegenstandes unter 750,00 EUR liege. Nach dem arbeitsgerichtlichen Vergleich habe die Klägerin noch bis zum 30. September 2021 einen Arbeitsentgeltanspruch gehabt. Vom 6. Oktober 2021 bis zum 27. Oktober 2021 habe ein Anspruch auf Übergangsgeld bestanden. Seit dem 1. November 2021 stehe die Klägerin in einem neuen Beschäftigungsverhältnis. Es komme daher nur noch für den Zeitraum vom 1. bis zum 5. Oktober 2021 und vom 28. bis zum 31. Oktober 2021, insgesamt für 9 Tage, eine Zahlung von Arbeitslosengeld in Betracht. Bei einem täglichen Leistungssatz von 25,10 EUR ergebe sich ein möglicher Zahlungsanspruch von 225,90 EUR. Die Klägerin hätte während der Reha-Maßnahme auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, da es an der Verfügbarkeit fehle. Auf die Zahlung des Übergangsgeldes komme es daher nicht an.

Der Senat hat von der Arbeitgeberin der Klägerin eine ergänzende Stellungnahme angefordert. Diese hat mit Schreiben vom 18. Oktober 2024 mehrere Formulare über erfolgte Datenschutzbelehrungen übersandt und vorgetragen, dass die Klägerin gegenüber der ehemaligen Mitarbeiterin unter Benennung der betroffenen Personen detaillierte Angaben zu dem Vorfall in der Seniorenresidenz gemacht habe. Beide hätten dies auch im privaten und beruflichen Umfeld weiterverbreitet. Dies sei für das Unternehmen geschäfts- und rufschädigend gewesen, zumal die ehemalige Mitarbeiterin in einem branchengleichen Unternehmen beschäftigt gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten beider Instanzen sowie der Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Streitgegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens ist neben der erstinstanzlichen Entscheidung nicht nur der Sperrzeitbescheid vom 20. September 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. November 2021, mit welchem der Eintritt einer Sperrzeit vom 26. August 2021 bis zum 17. November 2021, das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs und die Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage festgestellt wurde. Die Klägerin begehrt zugleich die Bewilligung von Arbeitslosengeld für den Monat Oktober 2021. Zwar beschränkt sich der Wortlaut des angefochtenen Bescheides vom 20. September 2021 auf den Eintritt der Sperrzeit, auf die Minderung der Anspruchsdauer und das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld. Weder ein Bescheid über die Ablehnung noch über die Bewilligung von Arbeitslosengeld liegen vor. Die Beklagte hob lediglich mit Bescheid vom 30. September 2021 aufgrund des Beginns der Reha-Maßnahme die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab dem 6. Oktober 2021 auf. Die Entscheidungen, die die Agenturen für Arbeit mit den

sogenannten Sperrzeitbescheiden treffen, haben in der Regel aber nicht nur die Feststellung von Sperrzeiten oder das Ruhen des Anspruchs wegen Eintritts einer Sperrzeit zum Inhalt, sondern regeln vielmehr die rechtlichen Folgen der Sperrzeiten, indem die beantragte Leistung für die Dauer der Sperrzeit abgelehnt und – bei Ansprüchen auf Arbeitslosengeld – die Dauer des Anspruchs um die Tage der Sperrzeit gemindert wird (vgl. BSG, Urteil vom 29. November 1989 – 7 RAr 86/88 – SozR 4100 § 119 Nr. 36 – juris Rdnr. 16). In der Gesamtbetrachtung erfolgte mit dem angefochtenen Sperrzeitbescheid zugleich die Ablehnung der Bewilligung von Arbeitslosengeld. Somit ist allein die kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage nach § 54 Abs. 4 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) die richtige Klageart. Es muss gemäß § 123 SGG davon ausgegangen werden, dass die Klägerin sich dieser zulässigen Klageart auch bereits in der ersten Instanz bedient hat, auch wenn sie sich vor dem Sozialgericht formal auf einen Aufhebungsantrag beschränkt hat. Den Schriftsätzen konnte jedoch entnommen werden, dass die Klägerin für die Zeit der Sperrzeit auch Arbeitslosengeld begehrt.

II. Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin (vgl. § 151 SGG) ist zulässig und insbesondere statthaft.

Nach § 143 SGG findet gegen die Urteile der Sozialgerichte die Berufung an das Landes-sozialgericht statt, soweit sich aus den Vorschriften dieses Unterabschnitts nichts anderes ergibt. Gemäß § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG bedarf die Berufung der Zulassung in dem Urteil des Sozialgerichts oder auf Beschwerde durch Beschluss des Landessozialgerichts, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands bei einer Klage, die eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft, 750,00 EUR nicht übersteigt. Das gilt gemäß § 144 Abs. 1 Satz 2 SGG nicht, wenn die Berufung wiederkehrende oder laufende Leistungen für mehr als ein Jahr betrifft.

Der Wert des Beschwerdegegenstandes im Sinne von § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG ist danach zu bestimmen, was das Sozialgericht dem Rechtsmittelkläger versagt hat und was von diesem mit seinen Berufungsanträgen weiterverfolgt wird (vgl. Keller, in: Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG [14. Aufl., 2023], § 144 Rdnr. 14, m. w. N.). Maßgebend ist der Zeitpunkt der Berufungseinlegung. Bei einer Geldleistung ist der Wert des Beschwerdegegenstandes für das Berufungsverfahren nach dem Geldbetrag zu berechnen, um den unmittelbar gestritten wird. Anknüpfungspunkt ist dabei das Begehren (ursprüngliches Klageziel) des Berufungsklägers, soweit dieses im Berufungsverfahren weiterverfolgt wird. Dabei ist auf den prozessualen Klageanspruch und nicht auf den materiell-rechtlichen (tatsächlich bestehenden) Anspruch abzustellen. Der prozessuale Anspruch ist das Begehren (Klageantrag) auf einen rechtskräftigen Ausspruch bestimmter Rechtsfolgen, die sich nach Meinung des Klägers aus einem zugrundeliegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund) ergeben (vgl. BSG, Urteil vom 30. Juni 2021 – B 4 AS 70/20 R – SozR 4-1500 § 144 Nr. 11 = juris Rdnr. 14). Für die Bestimmung des Wertes des Beschwerdegegenstandes ist es somit unerheblich, ob der Anspruch dem Grunde oder der Höhe nach besteht oder bestehen kann. Lediglich im Fall des Rechtsmissbrauches, das heißt wenn ein Prozessantrag nur deshalb – entgegen einer eindeutigen gesetzlichen Regelung – gestellt wird, um die Berufungsfähigkeit zu erreichen, ist der Antrag im Klageverfahren nicht zu berücksichtigen (vgl. Sächs. LSG, Beschluss vom 27. Juni 2012 – L 3 AS 148/10 NZB – juris Rdnr. 6).

In Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend auf das von der Klägerin neben der Aufhebung des Sperrzeitbescheides begehrte Arbeitslosengeld, zuletzt für den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Oktober 2021, abzustellen. Bei der Anfechtung eines Sperrzeitbescheides, wonach der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, bemisst sich der Wert des Beschwerdegegenstandes ausschließlich nach der Höhe des streitigen Geldbetrages; sonstige denkbare Folgewirkungen der Sperrzeit bleiben außer Ansatz (vgl. BSG, Beschluss vom 31. Januar 2006 – B 11a AL 177/05 B – SozR 4-1500 § 144 Nr. 3 = juris Rdnr. 7). Bei einem von der Beklagten angegebenen täglichen Leistungssatz von 25,10 EUR überschreitet allein das von der Klägerin begehrte Arbeitslosengeld für den gesamten Monat Oktober 2021 (1 Monat = 30 Tage, vgl. § 339 Satz 1 des Sozialgesetzbuches Drittes Buch – Arbeitsförderung – [SGB III]) den Wert des Beschwerdegegenstandes von 750,00 EUR.

Im erstinstanzlichen Verfahren hat das Sozialgericht nur über die Rechtmäßigkeit des Sperrzeitbescheides entschieden und musste sich nach seiner Rechtsauffassung nicht mit der Höhe des von der Klägerin begehrten Arbeitslosengeldes auseinandersetzen. Die Klägerin hat weder im erstinstanzlichen Verfahren noch mit der Berufungseinlegung das begehrte Arbeitslosengeld bezüglich des zeitlichen Umfangs beschränkt. Es hat insoweit auch keine richterlichen Hinweise zur Antragstellung gegeben, so dass davon auszugehen ist, dass die Klägerin ursprünglich Arbeitslosengeld für die Dauer der gesamten Sperrzeit begehrt hat. Erst während des Berufungsverfahrens hat die Klägerin neben der Anfechtung des Sperrzeitbescheides auch ausdrücklich die Gewährung von Arbeitslosengeld beantragt. Hierbei hat sie ausgeführt, dass sie aufgrund des arbeitsgerichtlichen Vergleiches erst ab dem 1. Oktober 2021 einen Arbeitslosengeldanspruch habe, der am 31. Oktober 2021 aufgrund der Beschäftigungsaufnahme geendet hat. Sie hat ihr Klagebegehren bezüglich der Bewilligung von Arbeitslosengeld damit erst dann auf einen konkret benannten Zeitraum beschränkt. Der Vortrag, dass ein solcher Anspruch aufgrund des nicht bewilligten Übergangsgeldes auch für die Dauer der Reha-Maßnahme bestehe, stellt sich zumindest aus Sicht der Klägerin nicht als völlig abwegig dar. Eine rechtsmissbräuchliche Antragstellung, um die Berufungsfähigkeit zu erreichen, kann darin nicht gesehen werden.

III. Die Berufung ist im tenorierten Umfang begründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid vom 20. September 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. November 2021 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Die Klägerin hat Anspruch auf Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 5. Oktober 2021 sowie vom 28. Oktober 2021 bis zum 31. Oktober 2021. Die Berufung ist jedoch unbegründet, soweit die Klägerin auch für den Zeitraum vom 6. Oktober 2021 bis zum 27. Oktober 2021 Arbeitslosengeld begehrt.

Die Klägerin hat dem Grunde nach die Anspruchsvoraussetzungen für die Bewilligung von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (vgl. § 136

[Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#)) erfüllt, was zwischen den Beteiligten unstrittig ist. Sie war arbeitslos (vgl. [§ 137 Abs. 1 Nr. 1](#), [§ 138 SGB III](#)), hatte sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet (vgl. [§ 137 Abs. 1 Nr. 2](#), [§ 141 SGB III](#)) und hatte die Anwartschaftszeit erfüllt (vgl. [§ 137 Abs. 1 Nr. 3](#), [§ 142](#) f. SGB III)

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten ruht der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld nicht für die Dauer einer Sperrzeit nach [§ 159 SGB III](#).

a) Rechtsgrundlage für die Sperrzeitentscheidung ist [§ 159 SGB III](#) in der hier maßgebenden, seit 1. August 2019 geltenden Fassung (vgl. Artikel 1 des Gesetzes vom 8. Juli 2019 [[BGBl. I S. 1029](#)]). Nach [§ 159 Abs. 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. Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) liegt versicherungswidriges Verhalten 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). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit (vgl. [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)). Ein versicherungswidriges Verhalten hat nicht nur das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit zur Folge (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)), sondern gemäß [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 1 SGB III](#) auch die Minderung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe.

Nach [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) hat die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

b) Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe liegen nicht vor. Eine Sperrzeit bei Arbeitgeberkündigung wegen vertragswidrigem Verhalten setzt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zunächst ein arbeitsvertragswidriges Verhalten voraus, dass in jeglichem Verstoß gegen geschriebene oder ungeschriebene Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen kann. Dieses Verhalten muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses – hier durch die Kündigung der Arbeitgeberin – geworden sein. Diese Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss – ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung – ihrerseits Ursache für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit sein. Schließlich muss die Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen, wobei nicht von einem objektiven, sondern einem subjektiven Maßstab auszugehen ist. Der Schuldvorwurf bezieht sich dabei nur auf die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit und nicht auf das arbeitsvertragswidrige Verhalten selbst. Die Rechtmäßigkeit der Kündigung durch den Arbeitgeber ist danach Bestandteil der zweiten Kausalitätsprüfung, ob der Arbeitnehmer durch sein arbeitsvertragswidriges Verhalten die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat (vgl. BSG, Urteil vom 15. Dezember 2005 – [B 7a AL 46/05 R](#) – [SozR 4-4300 § 144 Nr. 12](#) = juris Rdnr. 12).

c) Ein Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und ihrer Arbeitgeberin ist zu bejahen und wird auch von der Klägerin nicht bestritten.

Mit dem Begriff "arbeitsvertragswidriges Verhalten" knüpft das SGB III an die zivilrechtlichen Regelungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an. Ein solches Verhalten liegt vor, wenn der Arbeitnehmer gegen Haupt- oder Nebenpflichten aus seinem Arbeitsvertrag (vgl. [§§ 611 ff.](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches [BGB]) verstößt, seien diese kraft Gesetzes angeordnet, seien sie – wirksam – einzelvertraglich vereinbart worden. Erfasst werden auch Verstöße gegen tarifvertragliche Regelungen oder eine Betriebsvereinbarung (vgl. Karmanski, in: Brand, SGB III [9. Aufl., 2021] § 159 Rdnr. 46). Grundsätzlich reicht hier ein objektiv arbeitsvertragswidriges Verhalten aus, also der Verstoß gegen die vertraglichen Pflichten selbst.

Die Klägerin hat gegen ihre Verschwiegenheitspflicht verstoßen. Die Verschwiegenheitspflicht ergibt sich bereits aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers gemäß [§ 241 Abs. 2 BGB](#). Sie ist nicht nur auf die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen beschränkt, sondern erfasst auch alle sonstigen Tatsachen, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb bekannt geworden sind (vgl. BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2008 – [2 ABR 59/07](#) – [NZA 2009, 855](#) ff. = juris Rdnr. 23). Die Klägerin gab nicht nur Informationen über eine andere Arbeitnehmerin und einen Bewohner der Seniorenresidenz an eine betriebsfremde Person weiter. Vielmehr erfolgte durch die Schilderung der aufgetretenen Vorkommnisse im Zusammenhang mit einem Fehlverhalten dieser Arbeitnehmerin gegenüber dem Bewohner der Seniorenresidenz auch die Weitergabe von Umständen, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein besonderes Interesse hat (geschäftsschädigende Informationen). Über ihre Verpflichtung zur Wahrung der Sozial-, Daten- und Geschäftsgeheimnisse wurde die Klägerin auch am 23. April 2018 ausdrücklich belehrt und bestätigte dies mit ihrer Unterschrift. Zudem erfolgten durch ihre Arbeitgeberin auch regelmäßig die Belehrungen über die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutz-Grundverordnung.

d) Es fehlt jedoch an der Kausalität zwischen dem arbeitsvertragswidrigen Verhalten der Klägerin und der erfolgten Kündigung durch ihre Arbeitgeberin. Hierbei reicht es nicht aus, dass das objektiv arbeitsvertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers Anlass für die

ausgesprochene Kündigung war, was vorliegend unzweifelhaft der Fall ist. Vielmehr ist zu prüfen, ob die Kündigung des Arbeitgebers zu Recht ausgesprochen wurde, also zivilrechtlich wirksam ist. Diese Frage müssen die Beklagte und die Sozialgerichte eigenständig prüfen; sie sind nicht an etwaige arbeitsgerichtliche Entscheidungen gebunden (vgl. BSG, Urteil vom 25. April 1990 - [7 RAr 106/89](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr. 3](#) = juris Rdnr. 16 ff). Sowohl bei einer außerordentlichen als auch bei einer ordentlichen Kündigung fehlt es jedenfalls an der Kausalität zwischen arbeitsvertragswidrigem Verhalten und Kündigung, wenn der Kündigung eine arbeitsrechtlich erforderliche Abmahnung nicht vorausgegangen ist. Unter Berücksichtigung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist eine solche zivilrechtlich rechtswidrige Kündigung unwirksam und kann das Arbeitsverhältnis nicht beenden (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 11. Mai 2011 - [L 3 AL 5286/10](#) - juris Rdnr. 30). Beim Fehlen einer Abmahnung wäre jedenfalls die grobe Fahrlässigkeit der Klägerin zu verneinen, es sei denn eine Abmahnung erweist sich arbeitsrechtlich auch für eine verhaltensbedingte Kündigung als entbehrlich (vgl. BSG, Urteil vom 6. März 2003 - [B 11 AL 69/02 R](#) - [SozR 4-4300 § 144 Nr. 2](#) = juris Rdnr. 21).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung zumutbar ist, in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung - etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen -, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und bei einer außerordentlichen Kündigung auch die ordentliche Kündigung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn bereits sie geeignet sind, den mit der Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen - zu erreichen. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Die ordentliche wie die außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus (vgl. BAG, Urteil vom 10. Juni 2010 - [2 AZR 541/09](#) - [BAGE 134, 349](#) ff. = [NJW 2011, 167](#) ff. - juris Rdnr. 34).

Unter Berücksichtigung dieser Maßgaben war bei der vorliegenden Vertragspflichtverletzung eine Abmahnung nicht entbehrlich, so dass sich die Kündigung als unwirksam erweist. Die Klägerin war zur Zeit der Pflichtverletzung bereits über vier Jahre als Pflegeassistentin in der Seniorenresidenz beschäftigt. Hierbei ist es nach Mitteilung der Arbeitgeberin zu keinerlei Beanstandungen gekommen. In Anbetracht der Nähe zu den Bewohnern der Seniorenresidenz bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben befand sich die Klägerin zwar in einer gewissen Vertrauensstellung, die jedoch nicht mit einer leitenden Stellung mit besonderen Verantwortlichkeiten zu vergleichen ist. Bei der Interessenabwägung sind auch die besonderen Umstände zu berücksichtigen, die hier zu der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht geführt haben. Nach den glaubhaften Schilderungen der Klägerin in der mündlichen Verhandlung ist sie wegen der körperlichen Übergriffe einer Mitarbeiterin der Seniorenresidenz gegenüber einem Bewohner sehr schockiert gewesen. Dies auch deshalb, weil die Arbeitgeberin vorab über die Verhaltensweisen dieser Mitarbeiterin bereits informiert gewesen ist und keine Maßnahmen ergriffen hat. Es ist für das Gericht nachvollziehbar, dass sich die Klägerin in dieser Situation ihrer Freundin anvertraute, die aufgrund ihrer früheren Tätigkeit in der Seniorenresidenz die Verhältnisse kannte und diese auch entsprechend einschätzen konnte. Insoweit sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Klägerin sich Gedanken über die Gefahr einer Weitergabe dieser Informationen durch die Freundin an Dritte machte. Insbesondere konnte sie auch nicht damit rechnen, dass dadurch eine breite Öffentlichkeit von dem Übergriff auf den Heimbewohner erfahren und eine erhebliche Geschäftsschädigung für ihre Arbeitgeberin eintreten würde. Für die zuletzt gemachte Behauptung der Arbeitgeberin, dass die Klägerin diese Informationen auch im weiteren Umfeld verbreitet habe, gibt es keinerlei Belege noch überhaupt Anhaltspunkte. Sie substantiierte diese Behauptung auch nicht weiter. Die Klägerin gab im Gespräch mit ihrer Arbeitgeberin ihr Fehlverhalten sofort zu und entschuldigte sich hierfür. Eine Wiederholungsgefahr ist unter diesen Umständen nicht zu bejahen. Eine Abmahnung mit dem Hinweis auf eine Kündigung bei einer weiteren derartigen Pflichtverletzung hätte nach Auffassung des Senats genügt, um das Arbeitsverhältnis ohne weitere Störungen fortzuführen.

2. Die Berufung ist unbegründet, soweit die Klägerin auch für den Zeitraum vom 6. Oktober 2021 bis zum 28. Oktober 2021 Arbeitslosengeld begehrt, da es ihr für diesen Zeitraum an der nach [§ 137 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) in Verbindung mit [§ 138 Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#) erforderlichen Verfügbarkeit fehlt. Die Klägerin stand in diesem Zeitraum den Vermittlungsbemühungen der Beklagten aufgrund einer stationären medizinischen Behandlung im Rahmen einer von der Rentenversicherung geförderten medizinischen Rehabilitation nicht zur Verfügung. Auch eine Leistungsfortzahlung nach [§ 146 Abs. 1 SGB III](#) scheidet aus, da keine stationäre Behandlung auf Kosten der Krankenkasse vorlag (vgl. Sächs. LSG, Urteil vom 31. März 2022 - [L 3 AL 12/20](#) - juris Rdnr. 46).

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 193, 183 SGG](#).

V. Die Revision wird nicht zugelassen, weil Gründe hierfür (vgl. [§ 160 Abs. 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2025-01-15