

L 3 AL 1315/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Ulm (BWB)
Aktenzeichen
S 6 AL 2712/09
Datum
26.01.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 1315/11
Datum
08.06.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Wird einem Berufskraftfahrer wegen einer Verkehrsstraftat die Fahrerlaubnis entzogen und kündigt der Arbeitgeber daraufhin das Arbeitsverhältnis, weil er den Mitarbeiter nicht mehr beschäftigen kann, so war ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Ursache der Arbeitslosigkeit, weswegen grundsätzlich eine Sperrzeit eintreten kann. 2. Es fehlt jedoch an der groben Fahrlässigkeit des Mitarbeiters bezüglich der Verursachung der Arbeitslosigkeit, wenn der Grund für den Entzug der Fahrerlaubnis lediglich eine fahrlässige Gefährdung des Straßenverkehrs - ohne Einfluss berauschender Mittel - war und ihm auch wegen der Umstände des Einzelfalles kein leichtfertiges Verhalten vorgeworfen werden kann.

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 26. Januar 2011 wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte erstattet dem Kläger die außergerichtlichen Kosten auch des Berufungsverfahrens.

Tatbestand:

Die Beklagte wendet sich mit ihrer Berufung gegen ein Urteil des Sozialgerichts Ulm (SG), das einen Sperrzeitbescheid aufgehoben und die Beklagte zur Zahlung weiteren Arbeitslosengeldes (Alg) verurteilt hat.

Der am 24.01.1956 geborene Kläger war ab dem 07.01.2008 bei der Spedition Hans Munz (im Folgenden: Spedition) als Kraftfahrer beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag war er selbst für die Einhaltung der Verkehrsvorschriften verantwortlich. Ferner sah der Vertrag das Recht der Spedition zur fristlosen Kündigung vor, wenn der Kläger durch behördliche oder gerichtliche Anordnung einstweilen oder endgültig die Fahrerlaubnis verliere oder gegen ihn ein Fahrverbot verhängt werde.

Am 18.03.2009 befuhr der Kläger mit einem Lkw der Spedition mit Anhänger die B 463 von Albstadt kommend Richtung Winterlingen. Zahlreiche Pkw fuhren vor und hinter dem Kläger in einer Schlange hinter einem Traktor mit Gülleanhänger. Bei Beginn der zweispurigen Ausbaustrecke der B 463 "Winterlinger Steige" befindet sich das Verkehrszeichen 277 "Überholverbot für Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht über 3,5 t". Der Lkw des Klägers war deutlich schwerer als 3,5 t und zudem mit Aluminiumresten beladen. Nach Beginn der Steige begannen zahlreiche Pkw vor dem Kläger den mit ca. 30 km/h fahrenden Traktor zu überholen. Dadurch tat sich vor dem Lkw des Klägers eine Lücke auf. Der Kläger beschleunigte deswegen, um ebenfalls zu überholen. In einer sehr lang gezogenen Rechtskurve zog er den Lkw samt Anhänger nach etwa ein bis dreimaligem Blinken nach links auf die Überholspur. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich bereits andere Fahrzeuge auf der Überholspur, eines von ihnen etwa in Höhe des Anhängers. Mindestens diesen Pkw konnte der Kläger wegen der Krümmung des Straßenverlaufs durch seine beiden Außenspiegel nicht sehen. Der Fahrer dieses Pkw verhinderte durch sofortiges, starkes Bremsen einen Zusammenstoß mit dem Lkw des Klägers. Dies führte dazu, dass das nachfolgende Fahrzeug auf diesen Pkw auffuhr, das einen zu geringen Sicherheitsabstand eingehalten hatte. Der Sachschaden allein an diesem Pkw betrug EUR 10.000,00. Der Kläger, der den Unfall nicht bemerkt hatte, fuhr weiter. Er erfuhr davon erst im Laufe des Tages durch seinen Arbeitgeber, den die Polizei durch eine Halterabfrage ermittelt hatte.

Das Amtsgericht (AG) Albstadt erließ unter dem 22.04.2009 gegen den Kläger einen Strafbefehl (4 Cs 12 Js 2872/09) wegen fahrlässiger Gefährdung des Straßenverkehrs, in dem - unter anderem - die Fahrerlaubnis für neun Monate entzogen wurde. Nachdem der Kläger Einspruch eingelegt hatte, entzog ihm das AG mit Beschluss vom 06.05.2009 vorläufig die Fahrerlaubnis und ordnete die Beschlagnahme des Führerscheins an. Die Polizei führte den Beschluss am 07.05.2009 aus. Die Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss vom 06.05.2009 wies das Landgericht (LG) Hechingen (1 Qs 32/09) mit Beschluss vom 20.05.2009 zurück. Das AG Albstadt verurteilte den Kläger am 27.07.2009 wegen fahrlässiger Gefährdung des Straßenverkehrs zu einer Geldstrafe von 30 Tagessätzen, seine Fahrerlaubnis wurde mit

einer Sperrfrist von noch vier Monaten entzogen. Das Urteil führt aus, dass eine Eintragung im Verkehrszentralregister wegen eines Rotlichtverstoßes im Mai 2008 vorlag. Als angewandte Vorschriften nannte das AG unter anderem [§ 315c Abs. 1 Nr. 2 b](#), Abs. 3 Nr. 2 Strafgesetzbuch (StGB).

Mit Schreiben vom 07.05.2009 kündigte die Spedition das Arbeitsverhältnis des Klägers "aus betrieblichen Gründen zum 08.05.2009, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt". Kündigungsschutzklage wurde nicht erhoben.

Der Kläger meldete sich am 12.05.2009 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Alg. Er teilte mit, ihm sei gekündigt worden, weil ihm der Führerschein entzogen worden und eine andere Arbeit nicht möglich gewesen sei.

Mit Bescheid vom 09.06.2009 stellte die Beklagte eine Sperrzeit in der Zeit vom 09.05. bis zum 31.07.2009 fest und teilte mit, hierdurch vermindere sich der Alg-Anspruch des Klägers um 112 Tage. Sie führte aus, der Kläger habe seine Beschäftigung verloren, weil er seinen Führerschein verloren habe. Es sei davon auszugehen gewesen, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht dulde. Der Kläger habe keinen wichtigen Grund für sein Verhalten angegeben. Mit weiterem Bescheid vom 10.06.2009 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg für (insgesamt) 450 Tage, wobei ein Zahlungsanspruch - über EUR 29,91 netto kalendertäglich - erst ab dem 01.08.2009 zugesprochen wurde.

Mit seinem Widerspruch gab der Kläger an, die Kündigung habe nicht auf einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten beruht, sondern allein auf dem Umstand, dass er nach dem Verlust seiner Fahrerlaubnis keine Lkw mehr fahren könne. Die Spedition habe nach Kenntnis des Vorfalles vom 18.03.2009 keinen Anlass für eine Kündigung gesehen. Da dies nicht geschehen sei, könne jenes Ereignis arbeitsrechtlich nicht mehr als Kündigungsgrund gewertet werden. Die Beklagte hörte die Spedition an. Diese teilte über ihren Inhaber mit, man habe den Kläger in der Zeit ohne Führerschein nicht weiterbeschäftigen können, werde ihn jedoch nach Wiedererlangung erneut einstellen. Über den Entzug der Fahrerlaubnis sei man selbst überrascht gewesen, möglicherweise sei dafür ein Vorfall in den Vormonaten mit ausschlaggebend gewesen.

Die Beklagte erließ den abweisenden Widerspruchsbescheid vom 09.07.2009. Für die Kündigung sei ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Klägers maßgebend gewesen. Der Besitz einer Fahrerlaubnis sei für Berufskraftfahrer Geschäftsgrundlage für die Erfüllung des Arbeitsvertrags. Ein Kraftfahrer habe daher alles zu unterlassen, was zum Entzug der Fahrerlaubnis führen könne. Der Kläger habe durch ein gravierendes Fehlverhalten im Straßenverkehr Grund für den Verlust der Fahrerlaubnis und damit der Spedition einen berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben. Er habe mit einer Kündigung rechnen müssen, nachdem dieses Recht arbeitsvertraglich vereinbart gewesen sei. Daher habe er die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar.

Der Kläger hat am 30.07.2009 Klage zum SG erhoben. Er hat gemeint, es fehle hier bereits begrifflich an einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten, da die Spedition nicht wegen des Vorfalles am 18.03.2009 verhaltensbedingt, sondern erst nach dem Verlust des Führerscheins personenbedingt gekündigt habe. Auch sei sein Verschulden gering, so habe das AG in der Hauptverhandlung am 27.07.2009 die Sperrzeit "auf Grund des dem Kläger attestierten ‚Verschuldens im untersten Bereich‘ auf vier Monate reduziert". In der mündlichen Verhandlung vor dem SG hat er ferner vorgetragen, er habe nach Kenntnis von dem Unfall nur mit einer Geldstrafe, nicht aber mit einer Entziehung der Fahrerlaubnis gerechnet.

Die Beklagte war der Klage entgegengetreten.

Das SG hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Inhabers der Spedition, des Zeugen M. Dieser hat in der mündlichen Verhandlung am 26.01.2011 bekundet, er habe den Kläger allein wegen der Entziehung der Fahrerlaubnis gekündigt. Er habe ihn auch nicht wegen des Vorfalles am 18.03.2009 abgemahnt. Ferner habe er ihn nach Wiedererlangung der Fahrerlaubnis weiterbeschäftigt. Wegen der weiteren Aussagen des Zeugen wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung verwiesen.

Mit Urteil vom selben Tage hat das SG die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 09.06.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.07.2009 und unter Abänderung des Bescheids vom 10.06.2009 verurteilt, dem Kläger Alg bereits ab dem 12.05.2009 zu gewähren. Es hat ausgeführt, es sei keine Sperrzeit eingetreten. Zur Begründung hat es sich auf zwei Erwägungen gestützt:

Zum einen fehle es an der notwendigen Kausalität zwischen einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Klägers und der Kündigung. Sperrzeitauslösend seien nur verhaltensbedingte Kündigungen, nicht hingegen Kündigungen wegen fehlender Eignung (personenbedingte Kündigungen). Entscheidend für eine Sperrzeit sei nicht der Verlust der Fahrerlaubnis, sondern das zu dieser Maßnahme führende Verhalten des Betroffenen (Verweis auf Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 06.03.2003, [B 11 AL 69/02 R](#), Juris Rn. 20). Der Kläger habe sich am 18.03.2009 zwar verkehrs- und arbeitsvertragswidrig verhalten. Es bestehe jedoch kein ursächlicher Zusammenhang mit der Kündigung. Ein solcher Zusammenhang liege nicht immer schon dann vor, wenn das arbeitsvertragswidrige Verhalten überhaupt geeignet sei, eine Kündigung auszulösen. Stütze der Arbeitgeber die Kündigung auf personenbedingte Gründe, sei dies nicht sperrzeitrelevant. Die Spedition habe allein wegen des Umstandes gekündigt, dass der Kläger nach Entzug der Fahrerlaubnis nicht mehr Lkw fahren könne. Der Zeuge M. habe bestätigt, dass der Kläger ein zuverlässiger und weitsichtiger Fahrer sei. Daher habe er ihn auch sofort wieder eingestellt. Außerdem, so das SG weiter, habe die Spedition die Kündigung im Mai 2009 nicht mehr auf das Verhalten des Klägers Mitte März stützen können.

Jedenfalls, so das SG weiter, habe der Kläger seine Arbeitslosigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt. Grobe Fahrlässigkeit liege nur bei einer Verletzung der erforderlichen Sorgfalt in besonders schwerem Maße vor. Hierbei sei von einem subjektiven Maßstab auszugehen. Es sei erforderlich, dass jedes der Glieder einer Kausalkette, die zur Arbeitslosigkeit führe, dem Arbeitnehmer im Sinne grober Fahrlässigkeit vorwerfbar sei (Verweis auf Winkler, in Gagel, SGB III, Arbeitsförderung, § 144 Rn. 83). Danach habe der Kläger in der Verkehrssituation am 18.03.2009 nicht auf Grund einfachster und ganz naheliegender Überlegungen die Gefährdung seiner Fahrerlaubnis und seines Arbeitsplatzes erkennen müssen. In diesem Zusammenhang sei die Rechtmäßigkeit der verhaltensbedingten Kündigung zu prüfen. Habe ein Arbeitgeber nicht abgemahnt, obwohl dies arbeitsrechtlich für eine wirksame Kündigung notwendig gewesen sei, fehle die grobe Fahrlässigkeit. Der Kläger habe zum Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr mit einer solchen rechnen müssen. Er sei nicht abgemahnt worden. Eine solche Abmahnung sei aber erforderlich gewesen, da das Fehlverhalten des Klägers kein besonders schwerer Pflichtenverstoß gewesen sei. Das AG sei von einem fahrlässigen Verhalten ausgegangen. Die fahrlässige Missachtung eines Überholverbots sei kein derartig

schwerer Pflichtenverstoß, dass auf eine Abmahnung verzichtet werden könne.

Gegen dieses Urteil, das ihr am 09.03.2011 zugestellt worden war, hat die Beklagte am 30.03.2011 Berufung zum Landessozialgericht (LSG) eingelegt. Sie trägt vor, das SG sei von dem Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 25.02.2011 ([L 8 AL 3458/10](#), veröffentlicht in Juris) abgewichen. Dort habe das LSG die Feststellung einer Sperrzeit nach dem Verlust der Fahrerlaubnis bei einem Kraftfahrer gebilligt. Der Kläger habe sich arbeitsvertragswidrig verhalten. Sein Arbeitsvertrag habe eine Kündigungsmöglichkeit bei Verlust der Fahrerlaubnis vorgesehen. Daher sei sein Verhalten Ursache der Kündigung gewesen. Die Kündigung sei auch rechtmäßig gewesen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) vertrete in ständiger Rechtsprechung, dass der Entzug der Fahrerlaubnis auf Grund einer Privatfahrt eine Kündigung rechtfertige. Dies müsse erst recht bei einer beruflich veranlassten Fahrt gelten. Es liege hier keine rein personenbedingte Kündigung vor. Nach der Rechtsprechung gingen bei einer Kündigung wegen des Verlusts der Fahrerlaubnis personen- und verhaltensbedingte Gründe ineinander über. Der Verlust der Fahrerlaubnis könne daher nicht isoliert von dem vorangegangenen Fehlverhalten gesehen werden. Einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft. Die Kündigungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag ersetze die Warnfunktion einer Abmahnung. Auch habe der Kläger grob fahrlässig gehandelt. Er habe damit rechnen müssen, seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 26. Januar 2011 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen, hilfsweise, die Revision zuzulassen.

Er verteidigt das angegriffene Urteil und trägt vor, er sei ausschließlich personenbedingt gekündigt worden. Auch habe er nicht grob fahrlässig gehandelt. Er habe in beiden Außenspiegeln kein weiteres Fahrzeug gesehen. Zu der Kollision der beiden Pkw sei es möglicherweise auch durch eine Überreaktion eines der Fahrer gekommen. Die beiden kollidierten Pkw hätten sich exakt im toten Winkel der Außenspiegel befunden. Dementsprechend sei der Strafrichter zu einem als milde zu beurteilenden Urteil gekommen. Sein Verhalten stelle ein Augenblicksversagen dar, das nicht mit einer Trunkenheitsfahrt mit einer Blutalkoholkonzentration (BAK) von 1,95 ‰ zu vergleichen sei, wie sie dem Urteil des LSG vom 25.02.2011 zu Grunde gelegen habe. Ferner trägt er vor, er habe während des Überholvorgangs allenfalls mit einem bußgeldbewehrten Verkehrsverstoß gerechnet. Ein solcher hätte keinesfalls zum Verlust der Fahrerlaubnis und nachfolgend des Arbeitsplatzes geführt, nachdem die Spedition in der Vergangenheit solche Verstöße weder bei ihm noch bei seinen Kollegen abgemahnt habe. Er sei subjektiv der Überzeugung gewesen, keine anderen Verkehrsteilnehmer zu gefährden. Insbesondere habe er sich nicht in eine sich bietende Verkehrslücke hineingedrängt.

Beide Beteiligte haben sich mit einer Entscheidung des Senats ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Der Senat entscheidet über die Berufung der Beklagten nach [§ 153 Abs. 1](#) i.V.m. [§ 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung, nachdem sich beide Beteiligte damit einverstanden erklärt haben.

1. Die Berufung ist zulässig, insbesondere war sie nicht nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) zulassungsbedürftig, nachdem die Beklagte aus dem angegriffenen Urteil um mindestens EUR 2.512,44 (ausgehend von 84 Tagen Sperrzeit) beschwert ist.

2. Die Berufung ist aber nicht begründet. Das Urteil des SG ist im Ergebnis nicht zu beanstanden.

Zu Recht hat das SG über den Sperrzeitbescheid vom 09. und den Bewilligungsbescheid vom 10.06.2009 entschieden. Beide hängen prozessual untrennbar zusammen.

Ebenfalls zu Recht hat das SG der der Anfechtungs- und Leistungsklage des Klägers ([§ 54 Abs. 1 Satz 1](#) Var. 1, Abs. 4 SGG) stattgegeben. Sie war zulässig und begründet.

a) Des Klägers – unstreitig bestehender – Anspruch auf Alg ab dem 12.05.2009 ruhte in dem streitigen Zeitraum nicht wegen einer Sperrzeit.

Der Anspruch des Arbeitslosen auf Arbeitslosengeld ruht nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitslose versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben.

aa) Allerdings hat sich der Kläger entgegen der Ansicht des SG arbeitsvertragswidrig verhalten.

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 ([§§ 611 ff. Bürgerliches Gesetzbuch \[BGB\]](#)) verstößt, seien diese kraft Gesetzes angeordnet, seien sie – wirksam – einzelvertraglich vereinbart worden. Grundsätzlich reicht hier ein objektiv arbeitsvertragswidriges Verhalten aus, also der Verstoß gegen die vertraglichen Pflichten selbst (vgl. Karmanski, in: Niesel/Brand, SGB III 5. Aufl. 2010, § 144 Rn. 46). Auf einen subjektiven Verschuldensvorwurf kommt es hier nicht an, unabhängig davon, ob bestimmte zivilrechtliche Rechtsfolgen des Vertragsverstoßes ein Verschulden voraussetzen. Dies folgt schon daraus, dass [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) das Verschulden als eigenständiges Tatbestandsmerkmal und Voraussetzung einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ausgestaltet hat. Die Norm verlangt nämlich, dass der Arbeitslose vorsätzlich oder grob fahrlässig – im Hinblick auf die spätere Arbeitslosigkeit – gehandelt hat. Das Sozialrecht verlangt hiermit für eine Sperrzeit ein erhöhtes Maß an Verschulden, denn es lässt – anders als [§ 276 Abs. 1 Satz 1 BGB](#) und nach [§ 619a BGB](#) grundsätzlich auch im Arbeitsrecht – einfache Fahrlässigkeit nicht genügen (vgl. Karmanski, a.a.O., Rn. 53).

Der Kläger hat gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten verstoßen. Nach Nr. 12 Abs. 10 des Arbeitsvertrags vom 03.12.2007 war er für die Einhaltung der Verkehrsvorschriften verantwortlich. Nach Nr. 14 Abs. 2 letzter Punkt des Vertrags stellte es für die Spedition einen Grund für eine fristlose Kündigung dar, wenn der Kläger einstweilen oder endgültig seine Fahrerlaubnis verliere oder gegen ihn ein Fahrverbot verhängt werde. Aus diesen Klauseln ergibt sich eindeutig, dass es eine vertragliche Nebenpflicht des Klägers war, alle Verkehrsvorschriften einzuhalten und insbesondere kein Verhalten zu zeigen, das zu einem Verlust der Fahrerlaubnis führen würde oder könnte. Der Senat geht im Einklang mit der auch von der Beklagten zitierten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung davon aus, dass diese arbeitsvertraglichen Klauseln wirksam sind. Sie konkretisieren den Begriff des wichtigen Grundes aus [§ 314 Abs. 1 Satz 2 BGB](#), der schon nach dem Gesetz ([§ 626 Abs. 1 BGB](#)) für eine außerordentliche fristlose Kündigung ausreicht. Das Verhalten des Klägers hat zu einem Entzug seiner Fahrerlaubnis geführt.

Im Übrigen liegt auch ein - objektiver - Verstoß gegen vertragliche Hauptpflichten vor. Der Kläger war als Berufskraftfahrer eingestellt worden. Nach dem Entzug der Fahrerlaubnis war es ihm unmöglich geworden, seine Arbeitspflichten aus [§ 611 BGB](#) zu erfüllen. Faktisch zwar hätte er noch fahren können. Da er sich in diesem Falle jedoch wegen Fahrens ohne Fahrerlaubnis strafbar gemacht hätte, konnte er die Erfüllung aus rechtlichen Gründen verweigern ([§ 275 Abs. 3 BGB](#)).

bb) Es besteht auch der notwendige Kausalzusammenhang zwischen dem arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Klägers und der Kündigung.

Einen solchen Kausalzusammenhang setzt [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) voraus (vgl. Karmanski, a.a.O., Rn. 49 ff.), wobei hier nicht der weitere Kausalverlauf zwischen der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses und der anschließenden Arbeitslosigkeit gemeint ist, der durch den Begriff "dadurch" in der Norm beschrieben wird.

Zu klären ist, ob das objektiv arbeitsvertragswidrige Verhalten des Arbeitslosen Anlass für die Kündigung war. Es reicht aber nicht ein bloß tatsächlicher Zusammenhang, insbesondere nicht, dass das Verhalten nach der allgemeinen Lebenserfahrung überhaupt geeignet ist, eine Kündigung auszulösen (BSG, Urteil vom 21.07.1988, [7 RAR 41/86](#), Juris Rn. 26). Vielmehr ist grundsätzlich relevant, ob die Kündigung des Arbeitgebers zu Recht ausgesprochen wurde, also zivilrechtlich wirksam ist (Karmanski, a.a.O., Rn. 50). Allerdings haben die Beklagte und die Sozialgerichte diese Frage eigenständig zu prüfen, sie sind nicht an etwaige arbeitsgerichtliche Entscheidungen gebunden (Lüdtke, in: Lehr- und Praxiskommentar [LPK] SGB III, 2008, § 144 Rn. 12 m.w.N.). Andererseits sind für die sozialrechtliche Prüfung nur die materiell-, nicht aber etwaige verfahrensrechtliche Voraussetzungen der Arbeitgeberkündigung relevant. So ist bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung - nur - festzustellen, ob die Voraussetzungen des [§ 626 Abs. 1 BGB](#) (vgl. [§ 314 BGB](#)) vorgelegen haben, also ein wichtiger Grund für die Kündigung vorlag und dem Arbeitgeber daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar war (Karmanski, a.a.O., Rn. 51 m.w.N.). Bei einer ordentlichen Kündigung, wobei für [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) ohnehin nur eine verhaltensbedingte Kündigung relevant sein kann, ist allgemein festzustellen, ob sie zu Recht ausgesprochen wurde (Karmanski, a.a.O., Rn. 50). In beiden Fällen fehlt es (auch) an der Kausalität zwischen Verhalten und Kündigung, wenn der Kündigung eine arbeitsrechtlich erforderliche Abmahnung nicht vorausgegangen ist (Lüdtke, a.a.O., Rn. 12 m.w.N.; anders Karmanski, a.a.O., Rn. 45, der allerdings in diesen Fällen das Verschulden des gekündigten Arbeitnehmers an der Arbeitslosigkeit verneint). Nicht erheblich ist dagegen, ob z. B. die Frist des [§ 626 Abs. 2 BGB](#) eingehalten wurde, die Kündigung entsprechend [§ 623 BGB](#) schriftlich ausgesprochen wurde, die nach [§ 174 Satz 1 BGB](#) ggfs. erforderliche Vollmacht beilag oder nach [§ 102 Abs. 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\)](#) der Betriebsrat angehört wurde (Lüdtke, a.a.O., Rn. 12). Ferner ist es für das Sozialrecht unerheblich, ob eine etwa unwirksame außerordentliche Kündigung in eine wirksame ordentliche umgedeutet werden kann ([§ 140 BGB](#)) oder der Arbeitgeber hilfsweise auch ordentlich gekündigt hat. Wenn die tatsächlich ausgesprochene außerordentliche Kündigung rechtswidrig war, das Verhalten des Arbeitnehmers aber eine ordentliche Kündigung rechtfertigte, kann dies eine Sperrzeit nicht verhindern, es verschiebt sich lediglich der Beginn dieser Sperrzeit auf das Ende der ordentlichen Kündigungsfrist (Karmanski, a.a.O., Rn. 52).

Nach diesen Kriterien ist es irrelevant, ob die Spedition im Mai 2009 noch wegen eines Verhaltens im März kündigen konnte oder die zweiwöchige Frist des [§ 626 Abs. 2 BGB](#) schon abgelaufen war.

Arbeitsrechtlich kommt es ferner nicht generell darauf an, ob der Arbeitnehmer den Kündigungsgrund schuldhaft gesetzt hat, also schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat. [§ 314 Abs. 2 Satz 1 BGB](#) regelt diesen Punkt dahin, dass bei Kündigungen in diesen Fällen eine Nachfristsetzung oder eine Abmahnung nötig ist, aber auch ausreicht. Ob Verschulden vorliegt, ist darüber hinaus im Rahmen der nach [§ 314 Abs. 1](#), [§ 626 Abs. 1 BGB](#) nötigen Abwägung relevant.

Entgegen der Ansicht des Klägers war die Kündigung hier wirksam, auch wenn zuvor keine Abmahnung ausgesprochen wurde. Zwar bestimmt [§ 314 Abs. 2 Satz 1 BGB](#) grundsätzlich, dass eine "erfolglose" Abmahnung nötig ist. Nach [§ 314 Abs. 2 Satz 2](#) i.V.m. [§ 323 Abs. 2 BGB](#) ist jedoch in einigen Fällen eine Abmahnung entbehrlich (vgl. Stadler, in: Jauernig, BGB, 12. Aufl. 2007, § 314 Rn. 6). Zu diesen Fällen gehört auch die Unmöglichkeit der Hauptleistung, auch in den Fällen des [§ 275 Abs. 3 BGB](#) (vgl. [§ 326 Abs. 5 Halbsatz 2 BGB](#)). Eine Abmahnung soll eine Verhaltensänderung herbeiführen und sicherstellen, dass der Arbeitnehmer in Zukunft, und zwar sofort, seine Pflichten ordnungsgemäß erfüllt. Dies ist nicht möglich, wenn es dem Arbeitnehmer unmöglich ist, die geschuldeten Arbeitsleistungen weiterhin zu erbringen. So war es hier. Insofern liegt hier ein Fall vor, in dem personen- und verhaltensbedingte Gründe zusammen für die Kündigung relevant werden, nämlich eine verhaltensbedingt verursachte persönliche Unmöglichkeit der Leistungserbringung (so im Ergebnis auch auch LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.02.2011, [L 8 AL 3458/10](#), Juris Rn. 25). Diese beiden Begriffe sind hier im Bereich der außerordentlichen Kündigung ohnehin nur mittelbar relevant, nämlich im Rahmen der Abwägung der beiderseitigen Interessen. Die Begriffe einer verhaltens- bzw. personenbedingten Kündigung sind direkt nur bei einer ordentlichen Kündigung nach [§ 1](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erheblich.

Letztlich ging auch die nach [§ 314 Abs. 1 Satz 2](#), [§ 616 Abs. 1 BGB](#) erforderliche Abwägung der Interessen der beiden Arbeitsvertragsparteien zu Lasten des Klägers aus. Die Spedition hatte keinen Ersatzarbeitsplatz, auf dem der Kläger in der Zeit bis zur Wiedererlangung der Fahrerlaubnis ohne Arbeit als Kraftfahrer hätte eingesetzt werden können. In diesem Fall ist einem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar. Hinzu kommt, dass es offen war, ob und ggfs. wann der Kläger, der ja nicht nur ein Fahrverbot erhalten hatte, seine Fahrerlaubnis von der Erlaubnisbehörde wieder erlangen würde und dass der Zeitraum bis dahin auf jeden Fall lang war (ab dem 07.05.2011 bis vier Monate nach Rechtskraft des Urteils vom 27.07.2009, also mindestens bis zum 03.12.2009). An

dieser Stelle, bei der Abwägung der Interessen der Vertragsparteien, sprach auch gegen den Kläger, dass dieser den Verlust seiner Fahrerlaubnis schuldhaft verursacht hatte, nämlich auf Grund eines mindestens fahrlässig verursachten Verkehrsverstoßes (und nicht etwa wegen Krankheit oder dgl.).

cc) Jedoch folgt der Senat der Hilferwägung des SG, der Kläger habe seine Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig verursacht, wie es [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) weiter voraussetzt.

(1) Grobe Fahrlässigkeit liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat, wobei von einem individuellen, subjektiven Maßstab auszugehen ist (Karmanski, a.a.O., Rn. 53). Die grobe Fahrlässigkeit muss sich, darin ist dem SG zu folgen, auf alle Glieder der Kausalkette vom arbeitsvertragswidrigen Verhalten bis hin zur Arbeitslosigkeit erstrecken (Karmanski, a.a.O., Rn. 53).

(2) Hiernach lag grobe Fahrlässigkeit sicherlich hinsichtlich der beiden letzten Glieder der Kausalkette vor. Der Kläger wusste, dass er seinen Arbeitsplatz verlieren würde, sobald er keine Fahrerlaubnis mehr haben würde, denn ihm war die interne Struktur der Spedition bekannt, sodass er auch wusste, dass es keinen Ersatzarbeitsplatz gab. Ebenso war ihm klar, dass er nicht kurzfristig eine andere Beschäftigung finden konnte, jedenfalls nicht als Kraftfahrer.

(3) Jedoch hat der Kläger den ursprünglichen Verkehrsverstoß, der zum Verlust der Fahrerlaubnis führte, nur einfach fahrlässig, nicht aber grob fahrlässig nach dem hier anzulegenden subjektiven Maßstab begangen.

Bereits das AG ist insgesamt nur von Fahrlässigkeit ausgegangen. Es hat die Verurteilung des Klägers auf eine "doppelt fahrlässige" Straßenverkehrsgefährdung ([§ 315c Abs. 3 Nr. 2 StGB](#)) gestützt, also auf einen - nur - fahrlässigen Verstoß gegen das Überholverbot im Sinne von [§ 315c Abs. 1 Nr. 2](#) Buchstabe b StGB und eine fahrlässige Verursachung der Gefahren für die anderen Verkehrsteilnehmer. Es ist zwar davon ausgegangen, dass der Kläger das Überholverbot vorsätzlich missachtete (S. 6 f. des Urteils), zumal er die Strecke und auch das Überholverbot kannte. Aber schon bei dem zweiten Merkmal der Tathandlung "grob verkehrswidrig und rücksichtslos" hat ihm das AG nur vorgeworfen, "zumindest fahrlässig" gehandelt zu haben. Das Gleiche gilt für die weitere Voraussetzung einer Strafbarkeit nach [§ 315c Abs. 1 StGB](#), der konkreten Gefährdung von Leib oder Leben anderer Menschen oder fremder Sachen von bedeutendem Wert (S. 7 des Urteils). Dass das AG zu diesen beiden Punkten insgesamt keine grobe, sondern nur einfache Fahrlässigkeit angenommen hat, dürfte sich auch daraus ergeben, dass es nur eine geringfügige Geldstrafe am unteren Rand des Strafrahmens verhängt und eine im Rahmen des [§ 69a Abs. 4 Satz 2 StGB](#) sehr kurze Restsperfrist angeordnet hat.

Der Senat jedenfalls ist der Ansicht, dass der Kläger nicht grob fahrlässig gehandelt hat. Er hatte es nicht verabsäumt, in die Außenspiegel zu schauen, jedoch keine anderen Fahrzeuge hinter oder neben sich gesehen. Außerdem ist es im Straßenverkehr durchaus üblich, dass in einer Kolonne nach einem Hindernis zunächst das erste der nachfolgenden Fahrzeuge überholt und diese dann in der jeweiligen Reihenfolge nachfolgen, auch wenn dies straßenverkehrsrechtlich nicht vorgeschrieben ist.

(4) Unabhängig hiervon ist davon auszugehen, dass dem Kläger hinsichtlich der Entziehung der Fahrerlaubnis keine grobe Fahrlässigkeit anzulasten ist. Zwar sind Delikte nach [§ 315c Abs. 2 Nr. 1 StGB](#) Katalogtaten ([§ 69 Abs. 2 Nr. 1 StGB](#)), auch sie führen aber nur "in der Regel" zu einer Entziehung der Fahrerlaubnis. Es ist daher glaubhaft, wenn der Kläger anführt, er habe nicht damit gerechnet, dass der Verstoß gegen das Überholverbot zum Verlust der Fahrerlaubnis führen werde. Bei dem hier anzulegenden subjektiven Maßstab und den höheren Anforderungen der groben gegenüber der leichten Fahrlässigkeit kann nicht gesagt werden, er habe - zwingend - mit dieser Folge rechnen müssen.

(5) Mit dieser Ansicht, es habe keine grobe Fahrlässigkeit vorgelegen, weicht der Senat nicht von dem genannten Urteil des LSG vom 25.02.2011 ab. Dort war der Grund für die Entziehung der Fahrerlaubnis und die anschließende Kündigung eine (private) Trunkenheitsfahrt mit einer BAK von 1,95 ‰. Im Bereich des [§ 316 Abs. 1, Abs. 2 StGB](#) reicht die reine, vorsätzlich oder fahrlässig begangene Tat im Zustand absoluter Fahruntüchtigkeit für die Entziehung der Fahrerlaubnis aus ([§ 69 Abs. 2 Nr. 2 StGB](#)). Im Falle des Klägers musste die konkrete Gefährdung hinzukommen. Der Senat meint, dass jeder Autofahrer weiß oder im Sinne grober Fahrlässigkeit wissen muss, dass eine Trunkenheitsfahrt mit einer BAK über 1,1 ‰ zum Verlust der Fahrerlaubnis führt, dass dies aber nicht gleichermaßen bei Delikten nach [§ 315c Abs. 1 Nr. 2](#) Buchstaben a bis g StGB der Fall ist.

b) Die weiteren Voraussetzungen des klägerischen Anspruchs auf Alg für die Zeit ab dem 12.05.2009 liegen vor. Insbesondere hatte sich der Kläger - am 12.05.2009 - arbeitslos gemeldet und stand den Vermittlungsbemühungen der Beklagten zur Verfügung. Sonstige Ruhestatbestände, etwa wegen einer Abfindung oder einer verspäteten Arbeitssuchendmeldung, liegen nicht vor. Die Höhe des geltend gemachten Anspruchs auf Arbeitslosengeld muss der Senat nicht feststellen, nachdem der Kläger seinen Leistungsantrag zulässigerweise ([§ 130 Abs. 1 Satz 1 SGG](#)) auf eine Verurteilung dem Grunde nach beschränkt hat.

3. Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens beruht auf [§ 193 SGG](#).

4. Der Senat sieht keine Gründe für die Zulassung der Revision. Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von [§ 160 Abs. 2 SGG](#), denn die Entscheidung beruht auf einer rein tatrichterlichen Würdigung des Sachverhalts im Bereich der groben Fahrlässigkeit. Eine ausdrückliche Entscheidung über die Zulassung im Tenor dieses Urteils war nicht notwendig, nachdem nur der Kläger hilfsweise die Zulassung beantragt hatte, dieser aber bereits mit seinem Hauptantrag Erfolg hat.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-06-21