

L 12 AL 28/04

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Köln (NRW)
Aktenzeichen
S 24 AL 83/03
Datum
09.12.2003
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 12 AL 28/04
Datum
16.02.2005
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 09.12.2003 wird zurückgewiesen. Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen.

Der 1967 geborene Kläger war vom 23.09.2002 bis 31.01.2003 bei der Firma I & Co. Nachfolge, G-Straße, Köln im Versand beschäftigt. Laut Arbeitsbescheinigung betrug sein monatliches Bruttoarbeitsentgelt 1.800,00 Euro bei einer 40-Stundenwoche. Im Dezember 2002 wurde ihm zudem ein Urlaubsgeld von 154,00 Euro und im Januar 2003 ein solches von 54,00 Euro gezahlt. Am 07.12.2002 kündigte der Kläger das Beschäftigungsverhältnis zum 31.01.2003.

Am 31.01.2003 beantragte der Kläger bei der Beklagten Arbeitslosengeld und begründete die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wie folgt: Man habe ihm keine mittel- bzw. langfristigen finanziellen Perspektiven und keine hierarchietechnischen Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen können. Er sei mittlerweile 35 Jahre alt und wolle nicht ständig zum schlecht bezahlten Tariflohn arbeiten. Entsprechendes Engagement sowie Fleiß- und Leistungsvermögen sollten auch honoriert werden. Er wolle sich auch beruflich weiter entwickeln und verweise dazu auf seinen Umschulungsantrag vom 30.01.2003. Jeder Staatsbürger habe das Recht auf eine freie Berufs- und Bildungswahl. Von diesem Grundrecht mache er Gebrauch. Nach seiner Kündigung habe er sich auch bei anderen Unternehmen beworben, um Arbeitslosigkeit zu verhindern bzw. schnellstmöglich zu beenden.

Mit Bescheid vom 04.02.2003 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.02. bis 25.04.2003 fest. Zur Begründung führte sie aus, der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst. Er hätte aber voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos würde, weil er keine Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz gehabt habe. Die von ihm angegebenen und aus seiner Sicht sicher bedeutsamen Gründe könnten bei Abwägung mit den Interessen der Versichertengemeinschaft den Eintritt einer Sperrzeit nicht abwenden. Ein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitregelung liege nur vor, wenn ihm die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses objektiv nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Zur Begründung seines dagegen erhobenen Widerspruchs trug der Kläger vor. Aus seiner Sicht sei die weitere Beschäftigung bei der Firma I & Co. nicht mehr zumutbar gewesen, weil das Vertrauensverhältnis von Beginn an empfindlich gestört gewesen sei. So habe er keine Antwort auf seine Frage erhalten, warum er von der Firma I & Co. zum Vorstellungsgespräch geladen worden sei, obwohl er sich auf eine Anzeige der Firma "H" beworben habe. Den Arbeitsvertrag habe er zwischen Tür und Angel des Personalbüros unterzeichnen müssen, nachdem man seinem Wunsch auf einen Tag Bedenkzeit nicht nachgekommen sei. Ein anteiliges Weihnachtsgeld sei seiner Ansicht nach nur deshalb in Aussicht gestellt worden, um ihn für die befristete Zeit des Weihnachtsgeschäftes zu halten. Obwohl ihm von älteren Mitarbeitern gesagt worden sei, dass das Geschäft zum Sommer hin regelmäßig abflauge und die Versandabteilung dann mit 3 Mitarbeitern überbesetzt sei, habe er den Versprechungen zunächst geglaubt und sei mit großen Engagement an die Arbeit gegangen. Er sei immer vorzeitig an seinem Arbeitsplatz gewesen und habe organisatorische Vorbereitungen für seine Arbeit getroffen. In einem Fall habe er für den Weg zur Arbeit ein Taxi genommen, als der öffentliche Personennahverkehr streikte. Außerhalb der Arbeitszeit habe er sich mit den Tourenplänen der angeschlossenen Filialen sowie mit den Besonderheiten einzelner Lieferanten und dem Postausgang beschäftigt. Dadurch habe er eine konkurrenzlos geringe Fehlerquote bei gleichzeitig herausragender Arbeitsleistung gehabt. Dennoch habe er nicht wie alle anderen Mitarbeiter über Weihnachten Urlaub erhalten und auch das in Aussicht gestellte anteilige Weihnachtsgeld sei ihm nicht gezahlt worden. Ihm sei deutlich gemacht worden, dass sein Engagement und Aufstiegszwecke nicht erwünscht seien. Auf seine Andeutungen, dass er sich eine bessere Bezahlung vorstelle und sich gegebenenfalls anders orientieren müsse, habe man ihm wörtlich erwidert, die Firma lasse sich nicht erpressen. Um seinen Worten mehr Glaubwürdigkeit zu verleihen, habe er sich dann zur Kündigung verleiten lassen, jedoch

durchblicken lassen, dass dies nicht als letzter Schritt zu verstehen sei. Dass seine Kündigung aber richtig gewesen sei, sei daran zu erkennen, dass man ihm nicht ein seinen Leistungen entsprechendes, sondern ein allenfalls als befriedigend anzusehendes Zeugnis ausgestellt habe. Ihm seien von vornherein falsche Vorstellungen von der Arbeit sowie von seiner Stellung und seinen Aussichten in der Firma vermittelt worden. Aufgrund der Auslastung in dem Unternehmen sei nicht davon auszugehen gewesen, dass eine Beschäftigung über das Frühjahr hinaus erfolgt wäre.

Auf Anfrage teilte die Firma I & Co. Nachfolge der Beklagten mit, in der mit dem Kläger vereinbarten 6-monatigen Probezeit sei das Gehalt etwas abgesenkt gewesen. Obwohl das Unternehmen nicht tarifgebunden sei, orientierten sich die Gehälter am Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel. Nach Ablauf der Probezeit hätte der Kläger bei einer 40-Stundenwoche ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 1.872,00 Euro erzielt. Das Hauptgeschäft des Unternehmens finde in den Monaten November und Dezember statt. Nach der Betriebsordnung würde deshalb in diesen Monaten kein Urlaub gewährt und der Kläger habe darüber hinaus in den ersten drei Monaten seiner Beschäftigung keinen Urlaubsanspruch gehabt. Anspruch auf Weihnachtsgeld habe der Kläger nicht gehabt, da er noch keine sechs Monate im Unternehmen beschäftigt gewesen sei. Im Falle einer Gehaltserhöhung sei der Kläger bereit gewesen, weiter zu arbeiten.

Mit Widerspruchsbescheid vom 02.04.2003 wies die Beklagte daraufhin den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück.

Am 25.04.2003 hat der Kläger vor dem Sozialgericht (SG) Köln Klage erhoben. Zur Begründung hat er der Firma I & Co. arglistige Täuschung vorgeworfen und sein Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren wiederholt. Zudem hat er die Ansicht vertreten, nicht rechtmäßig sei gewesen, dass er einen Personalfragebogen ausfüllen müsse. Auch sei rechtswidrig gewesen, dass die Firma I & Co. keinen Betriebsrat gehabt habe. Eine Erhöhung des Arbeitsentgelts nach sechs Monaten sei nicht schriftlich vereinbart worden und es sei auch nicht richtig, dass er keinen Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld gehabt habe. Denn ohne triftigen Grund dürfe der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht schlechter stellen als andere. Auch habe man ihm ein vorläufiges Arbeitszeugnis verwehrt, so dass er sich nicht bei anderen Arbeitgebern bewerben könne.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 04.02.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02.04.2003 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld ab dem 01.02.2003 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat an ihrer in den angefochtenen Bescheiden zum Ausdruck gebrachten Auffassung festgehalten.

Mit Urteil vom 09.12.2003 hat das SG die Klage abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt: "Der Kläger ist durch den Bescheid vom 04.02.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02.04.2003 nicht beschwert im Sinne des [§ 54 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -, da die Beklagte zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.02. bis 25.04.2003 und ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 84 Tage festgestellt hat.

Nach [§ 144](#) Sozialgesetzbuch III. Teil - SGB III - tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Der Arbeitslose hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgeblichen Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen. Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Sperrzeit von 12 Wochen verkürzt sich auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

Vorliegend ist eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten, da der Kläger das Beschäftigungsverhältnis bei der Firma I & Co. selber durch seine Kündigung vom 07.12.2002 mit Wirkung zum 31.01.2003 beendet hat. Der Kläger hat insoweit auch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt, da er ein Anschlussbeschäftigungsverhältnis nicht in Aussicht hatte und bei seiner Kündigung damit rechnen musste, dass sich seine Bemühungen als erfolglos erweisen würden.

Ein wichtiger Grund für die Eigenkündigung des Klägers ist nicht ersichtlich. Der Kläger wusste bei Abschluss des Arbeitsvertrages, dass Vertragspartner nicht die Firma H, sondern die Firma I & Co. war, wobei es dahinstehen kann, ob es sich insoweit um die Inhaber der Firma H handelt. Der Arbeitsvertrag des Klägers lautet ausdrücklich auf die Firma I & Co. und auch die Vorstellung erfolgte bei der Personalleiterin dieser Firma. Der Arbeitsvertrag des Klägers umfasst eine Seite, wenn auch in diesem Arbeitsvertrag auf die Betriebsordnung verwiesen wird. Im Kopf des Arbeitsvertrages ist die Firma I & Co. Nachfolge ausdrücklich aufgeführt, so dass ein diesbezüglicher Irrtum des Klägers nicht bestand. Auch eine arglistige Täuschung kann insoweit nicht angenommen werden. Auch aus der Tatsache, dass der Kläger einen Personalfragebogen vor seiner Einstellung ausfüllen musste, ergibt sich kein wichtiger Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In großen Firmen ist es heutzutage üblich, das Ausfüllen von Personalfragebögen zu verlangen. Ein solches Verfahren ist selbst dann zulässig, wenn ein Betriebsrat nicht existiert. Es ist insoweit nicht ersichtlich, dass der Kläger durch das Ausfüllen eines Personalfragebogens in seinen Rechten verletzt wurde, es sei denn, es seien unzulässige Fragen gestellt worden. Selbst wenn dies aber der Fall gewesen wäre, so kann dies eine nachträgliche Eigenkündigung nach Einstellung durch den Arbeitgeber nicht rechtfertigen. Ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich weiterhin nicht daraus, dass das dem Kläger gezahlte Entgelt zu niedrig war. Dahinstehen kann, ob das gezahlte Entgelt tatsächlich untertariflich war, ob es nicht insoweit der vom Kläger geleisteten Arbeit entsprach. Der Arbeitgeber war nicht tarifgebunden und war insoweit nicht zur Zahlung des Tariflohnes verpflichtet. Der Kläger kannte zudem bei Abschluss des Vertrages das ihm gebotene Gehalt und hat sich mit diesen Bedingungen, und zwar auch mit der Arbeitszeit einverstanden erklärt. Es kann insoweit nicht nachträglich ein wichtiger Grund für eine Eigenkündigung hieraus hergeleitet werden. Auch wurde ihm die Zahlung eines Weihnachtsgeldes nicht zugesagt. Der Arbeitnehmer verhielt sich insoweit nicht vertragswidrig. Soweit im Arbeitsvertrag des Klägers

auf die Bestimmungen des Tarifvertrages für den Groß- und Außenhandel in NRW hingewiesen wird, soweit keine ausdrückliche anderweitige Regelung getroffen wird, ist darauf hinzuweisen, dass der Tarifvertrag über die Sonderzahlung vom 29.07.2002 eine Zahlung von Weihnachtsgeld erst nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten vorsieht. Aus der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Betriebsordnung ergibt sich, dass ein Urlaubsanspruch erst nach dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit im Betrieb anstehen konnte. Im Übrigen ist der Urlaub prinzipiell mit dem Arbeitgeber abzustimmen und hinzunehmen, wenn betriebliche Gründe einer Urlaubsgewährung entgegenstehen. Im Übrigen ergibt sich aus der Betriebsordnung, dass vom 01.11. bis 31.12. (Saisonzeit) eines Kalenderjahres grundsätzlich kein Urlaub gewährt werde.

Zwar weist der Kläger zu Recht darauf hin, dass das Recht zur Kündigung grundrechtlich geschützt wird, hieraus ergibt sich jedoch nicht, dass eine Sperrzeit nicht zu verhängen ist. Der Kläger begehrt Leistungen von der Versicherungsgemeinschaft, vertreten durch die Bundesanstalt für Arbeit. Das Recht zur freien Berufswahl ist von der Frage, ob jemand auf Grund einer Eigenkündigung Leistungen der Versicherungsgemeinschaft in Anspruch nehmen kann, zu trennen.

Soweit der Kläger in dem Arbeitsverhältnis unzufrieden war, da er seine Leistungen nicht ausreichend vom Arbeitgeber gewürdigt sah, gab ihm dies keinen wichtigen Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es war dem Kläger insoweit zuzumuten, sich zunächst ein Anschlussarbeitsverhältnis zu suchen und anschließend erst sein Arbeitsverhältnis zu kündigen. Soweit der Kläger allein bereit war, bei der Firma I & Co. zu seinen eigenen Bedingungen zu bleiben und er diese Bedingungen von der Firma I & Co. erwartete, kann ein wichtiger Grund zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft nicht erblickt werden. Dahinstehen kann, ob sich der Arbeitgeber hinsichtlich der Frage des Arbeitszeugnisses rechtmäßig dem Kläger gegenüber verhielt. Das diesbezügliche Verhalten des Arbeitgebers erfolgte erst nach der Kündigung und kann insoweit nicht für die früher erfolgte Kündigung einen wichtigen Grund geben.

Eine besondere Härte ist vorliegend nicht ersichtlich."

Gegen das ihm 07.01.2004 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.02.2004 Berufung eingelegt. Er trägt vor, den wichtigen Grund für seine Eigenkündigung sehe er in dem groben Vertrauensbruch, der Vertragstauschung bzw. des Irrtums. Im Übrigen wiederholt er seinen gesamten erstinstanzlichen Vortrag. Auf seinen Schriftsatz vom 03.03.2004 (Blatt 113 bis 148 der Gerichtsakte) wird Bezug genommen.

Der Kläger beantragt schriftsätzlich sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 09.12.2003 zu ändern und nach dem erstinstanzlichen Antrag zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das erstinstanzliche Urteil für zutreffend.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte verwiesen. Auf den Inhalt der den Kläger betreffenden Verwaltungsakte der Beklagten, der ebenfalls Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist, wird Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Obwohl der Kläger in der mündlichen Verhandlung nicht anwesend und auch nicht vertreten war, konnte der Senat den Rechtsstreit verhandeln und entscheiden, weil in der Terminbenachrichtigung darauf hingewiesen worden ist ([§§ 110 Abs. 1, 126, 153 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -).

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Beklagte und SG haben zutreffend entschieden, dass durch die Eigenkündigung des Klägers vom 07.12.2002 eine Sperrzeit vom 01.02. bis 25.04.2003 eingetreten ist, weil der Kläger dadurch zumindest grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne einen wichtigen Grund dafür zu haben.

Zur Begründung schließt sich der Senat den Ausführungen im Urteil vom 09.12.2003 nach eigener Überprüfung an und nimmt zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Entscheidungsgründe gemäß [§ 153 Abs. 2 SGG](#) Bezug.

Im Berufungsverfahren haben sich keine Gesichtspunkte ergeben, die Anlass zu einer anderen Beurteilung böten.

Klage und Berufung konnten somit keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung folgt aus den [§§ 183, 193 SGG](#).

Der Senat hat die Revision nicht zugelassen, da die hierfür in [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 SGG](#) aufgestellten Voraussetzungen nicht vorliegen. Rechtskraft

Aus
Login
NRW
Saved
2005-03-17