

## L 5 AL 21/08

Land  
Hamburg  
Sozialgericht  
LSG Hamburg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
5  
1. Instanz  
SG Hamburg (HAM)  
Aktenzeichen  
S 18 AL 242/07  
Datum  
-

2. Instanz  
LSG Hamburg  
Aktenzeichen  
L 5 AL 21/08  
Datum  
14.01.2010

3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-

Datum  
-

Kategorie

Urteil

Die Berufung wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Im Streit ist die Rechtmäßigkeit einer Sperrzeit wegen Eigenkündigung vom 13. September 2006 bis 5. Dezember 2006.

Der 1965 geborene Kläger war vom 15. Januar 2001 bis 15. Oktober 2005 als "Verkäufer/Kassierer, Lagerist + Fahrer, Tischler/Hausmeister" bei der H. GmbH beschäftigt. Nach betriebsbedingter Kündigung bezog er ab 16. Oktober 2005 von der Beklagten Arbeitslosengeld. Die ursprüngliche Anspruchsdauer der bewilligten Leistung betrug 360 Tage, der tägliche Leistungssatz 31,87 EUR.

Vom 1. November 2005 bis 10. Februar 2006 nahm der Kläger an der von der Beklagten geförderten und bis zum 28. April 2006 geplanten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme zum "Geprüften Kraftfahrer Fachrichtung Güterverkehr" bei der D. GmbH in N. teil. Er schied aus dieser Maßnahme vorzeitig aus, weil er dreimal die Prüfung für den Führerschein der Klasse C nicht bestand.

Diese Prüfung holte er später nach und erklärte hierzu im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2010: "Ich habe unbedingt die erforderlichen Führerscheine machen wollen. Nachdem ich aus der Maßnahme der Beklagten vorzeitig ausgeschult worden war, habe ich die Ausbildung privat weiter gemacht. Ich absolvierte eine private Fahrschule bei einem früheren Mitarbeiter der D ... Diese Ausbildung habe ich selbst finanziert und an ihrem Ende die erforderlichen Prüfungen erfolgreich absolviert."

Am 4. September 2006 nahm der Kläger während des Bezugs von Arbeitslosengeld eine Beschäftigung als Kraftfahrer im Güterkraftverkehr bei der S GmbH auf. Das Arbeitsentgelt in Höhe von brutto 2.000 EUR im Monat entsprach dem Tariflohn. Die von ihm selbst gesuchte Beschäftigung kündigte er gegenüber dem Arbeitgeber mit Schreiben vom 12. September 2006 ohne Angabe von Gründen zum 13. September 2006.

Durch Bescheid vom 1. Februar 2007 hob die Beklagte die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 4. September 2006 auf, nachdem sie durch eine Überschneidungsmitteilung vom 25. Oktober 2006 Kenntnis von der Beschäftigungsaufnahme des Klägers erlangt hatte, und sie forderte durch Bescheide vom 1. März 2007 die Erstattung überzahlter Leistungen für die Zeit bis zum 4. Dezember 2006. Im Anhörungsverfahren hatte der Kläger zuvor mitgeteilt, er habe vom 4. September 2006 bis 12. September 2006 als Praktikant bei der S GmbH gearbeitet. Als die Firma sich geweigert habe, bei ihm, wie zuvor versprochen, jemanden als Fahrer mitfahren zu lassen, weil ihm die Erfahrung gefehlt habe, habe er gekündigt. Den gegen die Bescheide vom 1. Februar 2007 und 1. März 2007 eingelegten Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 21. März 2007 zurück. Hiergegen ist eine Klage unter dem Aktenzeichen S 18 AL 243/07 beim Sozialgericht Hamburg anhängig.

Für die Zeit ab 6. Februar 2007 bewilligte die Beklagte dem Kläger erneut Arbeitslosengeld.

Durch weiteren Bescheid vom 1. März 2007 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen vom 13. September 2006 bis 5. Dezember 2006 und die Minderung des Anspruchs des Klägers auf Arbeitslosengeld um 84 Tage fest, weil der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis durch eigene Kündigung selbst gelöst habe, und er habe voraussehen müssen, dadurch arbeitslos zu werden. In dem diesen Bescheid vorangegangenen Anhörungsverfahren hatte der Kläger zuvor mitgeteilt, er habe gekündigt, weil er um sich und andere Straßenverkehrsteilnehmer Angst gehabt habe. Wenn er keine Erfahrung habe, sei er eine Gefahr. Zweimal sei es zum Glück gut gegangen. Ein drittes Mal hätte das anders ausfallen können. Da ihm nicht garantiert worden sei, Erfahrung in dem Betrieb zu gewinnen,

habe er gekündigt, obwohl er sehr gern in dem Betrieb gearbeitet hätte.

Mit seinem Widerspruch vom 13. März 2007 machte der Kläger in Anknüpfung an seinen Vortrag im Anhörungsverfahren unter anderem geltend, er habe sein Beschäftigungsverhältnis nicht leichtfertig aufgegeben. Vielmehr sei er zu unsicher gewesen und habe nach den Vorkommnissen Angst gehabt, dass noch mehr passieren würde. Sein Arbeitgeber habe offenbar nicht die Möglichkeit gehabt, ihn gründlicher einzuarbeiten.

Im Widerspruchsverfahren holte die Beklagte telefonisch Auskünfte bei Herrn G. von der S GmbH ein. Danach sei der Kläger als Kraftfahrer eingesetzt worden, weil er den Lkw-Führerschein besessen habe. Eine besondere Einarbeitung sei nicht üblich und sei auch nicht zugesichert worden. Es sei dem Kläger auch nicht versprochen worden, dass ein Fahrer mit ihm mitfahre. Nicht bekannt sei, dass der Kläger, der ohne Angabe von Gründen gekündigt habe, fast einen Unfall verursacht habe. Durch Widerspruchsbescheid vom 21. März 2007 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Dieser habe ohne konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung sein Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung gelöst und daher die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund hierfür sei nicht erkennbar. Vielmehr sei es dem Kläger zumutbar gewesen, das Beschäftigungsverhältnis zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zumindest bis zum Beginn einer Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber fortzusetzen. Auch soweit der Kläger auf eine mangelnde Einarbeitung durch den Arbeitgeber hingewiesen habe, könne kein wichtiger Grund anerkannt werden, weil der Kläger aufgrund des Erwerbs des Lkw-Führerscheins als Kraftfahrer einsetzbar sei und kein Anspruch auf arbeitgeberseitige Einarbeitung bestehe.

Hiergegen erhob der Kläger am 27. März 2007 Klage, mit der er die Aufhebung der Sperrzeit begehrte. Zur Begründung trug er unter anderem vor, er habe mit dem Firmen-Lkw fast einen Unfall verursacht und die Firma gebeten, ihm eine Ausbildung zu gewähren. Dies sei abgelehnt worden. Er habe Angst vor weiteren Unfällen gehabt und daraufhin die Anstellung gekündigt.

Das Sozialgericht holte eine schriftliche Aussage des Arbeitgebers ein. Dieser bekundete, der Kläger habe als Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber Herrn A. geäußert, dass er sich um seine Familie in Afghanistan zu kümmern habe. Unzutreffend sei die Behauptung des Klägers, man habe einen anderen Fahrer bei ihm mitfahren lassen wollen; vielmehr würden nur Einzelbesatzungen beschäftigt. Auch sei von angeblichen "Beinahe-Unfällen" nichts bekannt. Gestützt hierauf wies das Sozialgericht durch Gerichtsbescheid vom 5. Februar 2008 die Klage ab. Der Kläger habe für seine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch fristlose Kündigung keinen wichtigen Grund gehabt. Seine Behauptungen hätten durch die Vernehmung des Arbeitgebers nicht bestätigt werden können. Dieser habe vielmehr bekundet, der Kläger habe aus privaten Gründen gekündigt, weil er sich um seine Familie in Afghanistan kümmern wolle.

Gegen den am 8. Februar 2008 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 25. Februar 2008 Berufung eingelegt. Mit dieser trägt er unter anderem vor, er habe einen wichtigen Grund für seine Kündigung gehabt. Es treffe nicht zu, dass er als Kündigungsgrund gegenüber dem Mitarbeiter des Arbeitgebers A. geäußert habe, er wolle sich um seine Familie in Afghanistan kümmern. Bis auf eine Schwester lebe seine Familie im Übrigen in den Niederlanden. Auch habe er das Land nach seiner Kündigung nicht verlassen. Zutreffend sei, dass es während der wenigen Tage seiner Beschäftigung zweimal nahezu zu Unfällen gekommen sei. Der Kläger hat hierzu mit Blick auf einen Vorfall am 11. September 2006 nähere Angaben gemacht und gerichtliche Ermittlungen angeregt. Er hat zudem geltend gemacht, er habe nach Beschäftigungsaufnahme sofort bemerkt, dass er sich beim Fahren unsicher und den Anforderungen der Tätigkeit nicht gewachsen fühle. Deshalb und auch aus Angst, angesichts nicht hinreichender Beherrschung des Lkw andere Verkehrsteilnehmer zu gefährden sowie an seiner eigenen Gesundheit Schaden zu nehmen, habe er gekündigt. Auf seine mangelnde Erfahrung habe er zudem bereits im Rahmen des Einstellungsgesprächs hingewiesen. Entgegen der Zusage des Arbeitgebers, er würde zunächst einen zweiten Fahrer zur Seite gestellt bekommen, sei ihm sofort nach Antritt der Beschäftigung eine über viele Tage geplante Tour mit einem Lkw mit Sattelaufzieger und ohne einen zweiten Fahrer übertragen worden. Deren Übernahme zu verweigern, habe er sich nicht getraut, obwohl er ein solches Gespann nie zuvor gefahren sei. Die hieraus entstandene Unsicherheit habe ihn erheblich überfordert und es sei ihm deshalb die weitere Fahrtätigkeit nicht mehr zumutbar gewesen.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Hamburg vom 5. Februar 2008 und den Bescheid der Beklagten vom 1. März 2007 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. März 2007 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hat entgegnet, der Arbeitgeber habe die Behauptung des Klägers seiner Überforderung nicht bestätigt. Soweit der Kläger mitgeteilt habe, der Vorfall am 11. September 2006 sei durch Mängel am Bahnübergang verursacht worden, sei eben nicht fehlendes fahrerisches Können hierfür verantwortlich gewesen. Aufgrund seiner Ausbildung, die im September 2006 auch noch nicht allzu lange her gewesen sei, müsse von einer ausreichenden Qualifikation des Klägers ausgegangen werden.

Durch Beschluss vom 27. Januar 2009 hat der Senat die Berufung nach [§ 153 Abs. 5](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) dem Berichterstatter zur Entscheidung mit den ehrenamtlichen Richtern übertragen.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Prozessakte, der Verwaltungsakte der Beklagten, der Prozessakte des Sozialgerichts Hamburg zum Aktenzeichen S 18 AL 243/07 und auf die Kopie der Personalakte des Klägers bei der S GmbH Bezug genommen. Diese Unterlagen haben vorgelegen und sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Beratung des Senats gewesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte in der Besetzung mit dem Berichterstatter und zwei ehrenamtlichen Richtern verhandeln und entscheiden, weil das Sozialgericht durch Gerichtsbescheid entschieden hat und der Senat durch Beschluss vom 27. Januar 2009 die Berufung dem

Berichterstatter übertragen hat, der nach [§ 153 Abs. 5 SGG](#) zusammen mit den ehrenamtlichen Richtern entscheidet. Der Beschluss ist den Beteiligten am 2. Februar 2009 zugestellt worden.

Die Berufung ist statthaft ([§§ 143, 144 SGG](#)) und auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht ([§ 151 SGG](#)) erhoben.

Sie ist jedoch unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 1. März 2007 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. März 2007 ist rechtmäßig. Der Kläger hat deshalb keinen Anspruch auf Aufhebung der streitbefangenen Sperrzeitentscheidung. Dieses Aufhebungsbegehren bildet auch den alleinigen Gegenstand dieses Rechtsstreits, und es sind streitbefangen in diesem nicht auch Leistungen während der Sperrzeit, denn bis zum 4. Dezember 2006 sind Leistungen der Beklagten durch den Kläger noch bezogen worden und die Aufhebung der Leistungen ab 4. September 2006 ist nicht in diesem Verfahren streitbefangen, sondern vor dem Sozialgericht in dem Klageverfahren S 18 AL 243/07.

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

Vorliegend löste der Kläger durch seine fristlose Eigenkündigung am 12. September 2006 sein Beschäftigungsverhältnis mit der S GmbH im Sinne des Sperrzeitrechts und führte durch diese Eigenkündigung auch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbei. Denn eine konkrete Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung hatte er im Zeitpunkt der Kündigung nicht. Das Beschäftigungsverhältnis des Klägers endete am 12. September 2006.

Ein wichtiger Grund für diese Arbeitsaufgabe lag im Sinne des Sperrzeitrechts nicht vor.

Ein wichtiger Grund kommt danach nur in Betracht, wenn Umstände vorliegen, die nach verständigem Ermessen dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, weil sonst sein Interesse in unbilliger Weise geschädigt würde. Dabei muss der wichtige Grund auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken, d. h. der Arbeitnehmer müsste einen wichtigen Grund dafür haben, dass er das Beschäftigungsverhältnis zu dem bestimmten, von ihm gewählten Zeitpunkt auflöst. Ein wichtiger Grund ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur fristlosen Kündigung berechtigt wäre (siehe nur Niesel, SGB III, 4. Aufl. 2007, § 144 Rn. 125 bis 127).

Ein Recht zur fristlosen Kündigung nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen bestand für den Kläger zu keinem Zeitpunkt und wird von ihm auch nicht behauptet.

Aber auch im Übrigen ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Eigenkündigung des Klägers zu diesem Zeitpunkt nicht ersichtlich. Er vermag auch nicht aus dem im Lichte des Sperrzeitrechts zu bewertenden Vorbringen des Klägers zu folgen.

Denn es ist zu berücksichtigen, dass der Kläger sich bei der S GmbH ausweislich des in seiner dortigen Personalakte enthaltenen Mitarbeiterfragebogens am 31. August 2006 als Kraftfahrer beworben hatte unter Hinweis auf einen am 14. August 2006 ausgestellten Führerschein der Klassen C1 (leichtere Lkw), C (schwerere Lkw), C1E (leichtere Lastzüge) und CE (schwerere Lastzüge) und auf eine am 29. August 2006 ausgestellte ADR-Bescheinigung (Bescheinigung nach dem Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße). Er wurde hierauf als Kraftfahrer eingestellt und auch als solcher beschäftigt.

Dem Kläger, der mithin alle formalen Qualifikationsanforderungen für die Tätigkeit als Kraftfahrer erfüllte, und der eben auch deshalb von seinem Arbeitgeber eingestellt worden war, war es zumutbar, vor seiner fristlosen Kündigung zunächst das Gespräch mit seinem Arbeitgeber zu suchen und mit diesem in einen Dialog darüber einzutreten, durch welche Maßnahmen seine von ihm – trotz Vorliegens der formalen Qualifikationsanforderungen – empfundene Unsicherheit beim Fahren behoben oder gemindert werden könnte. Dass ein solcher Dialog, von dem sich aus den Angaben des Klägers zumindest entnehmen lässt, dass dieser ihn aufgenommen hatte, im Zeitpunkt seiner fristlosen Kündigung bereits endgültig gescheitert war, ist schon nach seinem eigenen Vorbringen nicht ersichtlich. Solange aber dies noch nicht der Fall war, war es dem Kläger trotz der von ihm empfundenen Unsicherheit beim Fahren zuzumuten, dem Arbeitgeber gleichwohl seine Arbeitskraft anzubieten und so seine sofortige Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Keiner weiteren Aufklärung bedurften daher die vom Kläger vorgetragene Vorfälle im Straßenverkehr. Denn selbst wenn es beinahe zu Unfällen gekommen sein sollte und dies jeweils wesentlich an einer unsicheren Fahrweise des Klägers gelegen haben sollte, so vermöchte doch hieraus nicht zu folgen, dass er mit wichtigem Grund zu diesem Zeitpunkt fristlos sein selbst gesuchtes und zumutbares Beschäftigungsverhältnis als Kraftfahrer kündigen und seine erneute Arbeitslosigkeit herbeiführen konnte. Denn erneut ist darauf hinzuweisen, dass er zunächst mit seinem Arbeitgeber in einen Dialog darüber einzutreten hatte, durch welche Maßnahmen seine von ihm empfundene Unsicherheit beim Fahren behoben oder gemindert werden könnte, bevor er ohne Verwirklichung eines Sperrzeitbestands sein Beschäftigungsverhältnis bereits nach nur wenigen Tagen der Beschäftigung lösen konnte. Sogleich ohne weitere Rücksprache mit dem Arbeitgeber zu kündigen und dadurch seine erneute Arbeitslosigkeit herbeizuführen, war gewiss untunlich und begründet den Sperrzeitsachverhalt.

Auch unter Zugrundelegung des Vortrags des Klägers und sonst objektiv überprüfbarer Umstände also ist kein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts dafür ersichtlich, warum den Kläger ein Festhalten am Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt seiner Kündigung unzumutbar gewesen sein sollte.

Der Sperrzeitbeginn am 13. September 2006 gibt zu rechtlichen Bedenken keinen Anlass. Die Sperrzeit beginnt nach [§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Sperrzeitbegründendes Ereignis war hier die Kündigung am 12. September 2006. Die Sperrzeit begann daher am 13. September 2006.

Auch die Sperrzeitdauer ist zutreffend festgestellt. Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Ein Sachverhalt, der nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III](#) eine Verkürzung der Sperrzeit zugelassen hätte, liegt nicht vor. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass die Sperrzeit von zwölf Wochen für den Kläger nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Die Sperrzeit endete daher mit Ablauf des 5. Dezember 2006.

Zutreffend ist auch die durch die angefochtenen Bescheide verfügte Minderung der Dauer des Anspruchs des Klägers auf Arbeitslosengeld. Nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Danach waren vorliegend die 84 Sperrzeittage anzusetzen, denn deren Anzahl überstieg ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Kläger am 13. September 2006 noch zustand.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und folgt dem Ausgang in der Hauptsache.

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 SGG](#) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

HAM

Saved

2010-02-03