

## L 1 AL 134/01

Land  
Rheinland-Pfalz  
Sozialgericht  
LSG Rheinland-Pfalz  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
1  
1. Instanz  
SG Trier (RPF)  
Aktenzeichen  
S 5 AL 52/01  
Datum  
11.07.2001  
2. Instanz  
LSG Rheinland-Pfalz  
Aktenzeichen  
L 1 AL 134/01  
Datum  
25.07.2002  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-

Kategorie  
Urteil

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Trier vom 11.07.2001 – [S 5 AL 52/01](#) – wird zurückgewiesen.
2. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist die Gewährung von Arbeitslosengeld vom 23.12.2000 bis zum 16.03.2001, insbesondere die Rechtmäßigkeit einer 12-wöchigen Sperrzeit.

Der 1957 geborene Kläger war vom 01.11.1982 bis 22.12.2000 bei der Firma IVertriebs-GmbH, Niederlassung R, beschäftigt; seit dem 01.08.1993 arbeitete er dort als Frischdienstreisender im Außendienst und war im Rahmen dieser Tätigkeit auf den Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis angewiesen. Nach Ziff. 11 des Änderungsvertrages vom 27.08.1993 galten außer den "nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Anlässen" auch der "Führerscheinentzug wegen Alkoholgenuß und andere vorsätzliche Verkehrsvergehen bzw. Straftaten" als Gründe für eine außerordentliche Vertragslösung.

Am 27.11.2000 verursachte der Kläger im alkoholbedingt absolut fahruntüchtigen Zustand mit einer Blutalkoholkonzentration (BAK) von 1,49 o/oo einen Verkehrsunfall, bei dem seine beifahrende Ehefrau durch den unfallbedingten Aufprall des Pkws gegen einen massiven Betonsockel einer Überlandstromleitung schwer verletzt wurde. Durch Urteil des Amtsgerichts Trier vom 07.05.2001 wurde der Kläger daher wegen fahrlässiger Gefährdung des Straßenverkehrs infolge Trunkenheit sowie fahrlässiger Körperverletzung zu einer Geldstrafe von 40 Tagessätzen zu je 30,00 DM verurteilt; außerdem wurde ihm die Fahrerlaubnis entzogen und sein Führerschein eingezogen. Die Verwaltungsbehörde durfte dem Kläger vor Ablauf weiterer 5 Monate keine neue Fahrerlaubnis erteilen. Nach dem Unfall stellte ihn sein Arbeitgeber ab dem 29.11.2000 von der Arbeit frei, weil dem Kläger eine andere Tätigkeit in dem Betrieb nicht angeboten werden konnte und kündigte das Arbeitsverhältnis am 15.12.2000 zum 22.12.2000. Im Rahmen der Strafzumessung hatte das Amtsgericht berücksichtigt, dass der Kläger nicht vorbestraft war, seine Ehefrau durch den Unfall verletzt wurde und er seine "gut dotierte Arbeitsstelle" verloren hatte.

Nach seiner Arbeitslosmeldung bei der Arbeitsamtsdienststelle Saarburg am 19.12.2000 stellte die Beklagte mit Bescheid vom 02.02.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.03.2001 eine Sperrzeit vom 23.12.2000 bis 16.03.2001 und das Ruhen des Leistungsanspruchs während dieser Zeit fest, weil der Kläger seine Beschäftigung bei der Firma I GmbH infolge eines Verstoßes gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verloren habe. Er habe nämlich wegen Alkoholgenußes seine Fahrerlaubnis verloren, deswegen sei sein ehemaliger Arbeitgeber berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Am 13.03.2001 hat der Kläger dagegen Klage vor dem Sozialgericht Trier (SG) erhoben.

Mit Urteil vom 11.07.2001 hat das SG die Klage abgewiesen.

Gegen das ihm am 17.07.2001 zugestellte Urteil hat der Kläger am 18.07.2001 vor dem SG Berufung eingelegt.

Er trägt vor:

Die angefochtene Entscheidung sei rechtswidrig. Die Voraussetzungen für den Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit lägen nicht vor. Insoweit müsse zwingend berücksichtigt werden, dass die Trunkenheitsfahrt mit seinem Privatfahrzeug während seines Urlaubs passiert und bei ihm lediglich eine geringe BAK von nur 1,49 o/oo festgestellt worden sei. Die fristlose Arbeitgeberkündigung sei nicht gerechtfertigt gewesen,

weil die Trunkenheitsfahrt nicht während seiner beruflichen Tätigkeit erfolgt sei. Deswegen stelle auch der Verlust seiner Fahrerlaubnis kein arbeitsvertragswidriges Verhalten dar. Die Kündigung seines Arbeitgebers sei daher aus personenbedingten Gründen erfolgt, die keinesfalls zu einer Sperrzeit führen dürfe. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus seinem Arbeitsvertrag. Dort sei lediglich geregelt, dass ein Grund für eine fristlose Kündigung auch der Führerscheinentzug wegen Alkoholgenuss und anderer vorsätzlicher Verkehrsvergehen bzw. Straftaten sein könne. Dies sei nur dahingehend zu verstehen, dass lediglich bei Vorsatztaten eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein soll. Er habe indes lediglich fahrlässig gehandelt. Schließlich sei er seit dem 01.01.2002 bei seinem alten Arbeitgeber wieder zu unveränderten Bedingungen beschäftigt. Es sei von vornherein klar gewesen, dass er seine Tätigkeit nach Erhalt seiner Fahrerlaubnis dort wieder aufnehmen könne. Voraussetzung hierfür sei allerdings gewesen, dass er sich arbeitsrechtlich nicht gegen die fristlose Kündigung wende. Zumindest sei eine Sperrzeit wegen einer besonderen Härte auf 6 Wochen zu reduzieren.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Trier vom 11.07.2001 - [S 5 AL 52/01](#) - und den Bescheid der Beklagten vom 02.02.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.03.2001 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit vom 23.12.2000 bis 16.03.2001 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt vor:

Die angefochtene Entscheidung sei nicht zu beanstanden. Zu Recht habe sie eine 12-wöchige Sperrzeit festgestellt. Unbeachtlich sei es insbesondere, dass der durch Trunkenheit verursachte Verkehrsunfall anlässlich einer Privatfahrt passiert und der Kläger lediglich wegen einer fahrlässigen Tat verurteilt worden sei. Entscheidungserheblich sei insoweit nur, dass die Trunkenheitsfahrt an sich ein arbeitsvertragswidriges Verhalten darstelle, die der Arbeitgeberin schon nach allgemeinem Arbeitsrecht unabhängig von der zusätzlichen Klausel im Anstellungsvertrag des Klägers das Recht zur fristlosen Kündigung gegeben habe. Dem Kläger habe sich geradezu aufdrängen müssen, dass er durch eine strafbare Alkoholfahrt nicht nur den Entzug seiner Fahrerlaubnis, sondern auch den Verlust seines Arbeitsplatzes riskiere. Gründe, die zu einer Minderung der Sperrzeit wegen besonderer Härte auf 6 Wochen führen würden, lägen ebenfalls nicht vor. Mit der Funktion der Sperrzeitregelung sei es unvereinbar, ein strafbewährtes Fehlverhalten im Straßenverkehr arbeitsförderungsrechtlich zu privilegieren, zumal der Eintritt einer Sperrzeit offensichtlich bereits bei der Strafzumessung berücksichtigt worden sei.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird im Übrigen auf den Inhalt der Gerichtsakten, der den Kläger betreffenden Leistungsakte der Beklagten (Kd.-Nr. 563A077564) und der beigezogenen Akte der Staatsanwaltschaft Trier (Az. 8011 Js 2647/00) Bezug genommen. Er ist Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Beratung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet.

Zu Recht hat das SG die Klage abgewiesen. Der angefochtene Bescheid vom 02.02.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.03.2001 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Alg für die Zeit vom 23.12.2000 bis 16.03.2001. Die festgestellte Sperrzeit von 12 Wochen ist nicht zu beanstanden.

Nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat und er dadurch seine Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeiführt, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind entgegen der Auffassung des Klägers erfüllt. Der Kläger hat durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Kündigung vom 15.12.2000 zum 22.12.2000 gegeben. Anlass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses war der Entzug der Fahrerlaubnis des Klägers. Sein Arbeitgeber hatte keine Möglichkeit, den als Frischdienstreisenden im Außendienst tätigen Kläger während des Zeitraumes, in dem er ohne Besitz einer Fahrerlaubnis war, in seinem Betrieb weiter zu beschäftigen.

Der Einwand des Klägers, er habe sich nicht arbeitsvertragswidrig verhalten, weil die Trunkenheitsfahrt während seines Urlaubs und nicht im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit erfolgt sei, vermag eine andere Entscheidung nicht zu rechtfertigen. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ([NJW 1997, 332](#)) und des Bundessozialgerichts (Urteil vom 25.08.1981 - [7 RAr 44/80](#) -) ist auch der Senat der Auffassung, dass die Entziehung der Fahrerlaubnis die Kündigung eines als Kraftfahrer oder in vergleichbarer Position beschäftigten Arbeitnehmers rechtfertigt, wenn - wie hier - dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu geänderten Bedingungen nicht möglich ist, weil ein geeigneter freier Arbeitsplatz in dem Unternehmen nicht vorhanden ist. Der Entzug der Fahrerlaubnis beruht entgegen der Ansicht des Klägers auch auf einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten. Der Kläger war entsprechend dem geänderten Arbeitsvertrag vom 27.08.1993 ausdrücklich als Tourenleiter beschäftigt; im Rahmen seiner Tätigkeit war er auf den Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis zwingend angewiesen. Die besondere Bedeutung, die eine gültige Fahrerlaubnis für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hatte, wird auch in Ziff 11 des Vertrages vom 27.08.1993 dokumentiert: Dort war ausdrücklich geregelt, dass der Führerscheinentzug wegen Alkoholgenuss eine außerordentliche Vertragsbeendigung rechtfertigt. Der Kläger hatte deshalb aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung dafür Sorge zu tragen, dass er zum Führen von Kraftfahrzeugen im Straßenverkehr berechtigt bleibt und ihm seine Fahrerlaubnis nicht entzogen wird. Dementsprechend traf ihn gegenüber seinem Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, jedenfalls solche Verkehrsverstöße zu unterlassen, die zur Entziehung seiner Fahrerlaubnis führen könnten. Dies gilt nach Ansicht des Senats auch für Privatfahrten, denn es macht für die Frage, ob der Kläger seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Führung eines Kraftfahrzeuges und zur Ausübung seiner Tätigkeit im Außendienst nachkommen kann, keinen Unterschied, ob ihm die Fahrerlaubnis während einer beruflich bedingten Fahrt oder einer Privatfahrt entzogen wird. Der gegenteiligen Auffassung des LSG Sachsen - Anhalt vom 23.11.2000 - [L 2 AL 22/99](#) - und Winkler (in Gagel, SGB III, § 144 Rz 74), wonach der Verlust der Fahrerlaubnis wegen Trunkenheit während

einer Privatfahrt keinen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten darstelle und nicht zu einer Sperrzeit führen dürfe, folgt der Senat nicht.

Gegen diese Nebenpflicht hat der Kläger durch seine Trunkenheitsfahrt, die zu einem Verkehrsunfall mit entsprechenden Folgen führte, zumindest grob fahrlässig verstoßen. Ihm musste bewusst sein, dass nach dem Genuss alkoholischer Getränke im Zustand der absoluten Fahruntüchtigkeit im Straßenverkehr kein Kraftfahrzeug geführt werden darf und dass ein Verstoß gegen dieses Verbot den Verlust der Fahrerlaubnis zur Folge haben kann. Nicht entscheidungserheblich ist zudem der weitere Einwand des Klägers, bei ihm sei lediglich eine geringe BAK von nur 1,49 o/oo festgestellt worden. Der Kläger hat sich mit dieser BAK im Zustand der absoluten Fahruntüchtigkeit, die letztlich den Verkehrsunfall verursacht hat, befunden.

Das vertragswidrige Verhalten des Klägers hat zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch seinen Arbeitgeber geführt. Daran ändert auch nichts, dass der Kläger zu einem späteren Zeitpunkt von der Firma I zu unveränderten Vertragsbedingungen wieder eingestellt worden ist. Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum 22.12.2000 erfolgte ausschließlich wegen des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens des Klägers am 27.11.2000.

Der Kläger hat seine Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Er musste damit rechnen, dass nach dem Entzug seiner Fahrerlaubnis infolge eines derartigen Verkehrsverstoßes sein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit ihm bei Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit kündigen werde. Aufgrund seiner bis zu diesem Zeitpunkt 7 Jahre ausgeführten Tätigkeit als Frischdienstreisender im Außendienst durfte er nicht darauf vertrauen, nach dem Verlust der Fahrerlaubnis von seinem Arbeitgeber anderweitig beschäftigt zu werden.

Es liegen auch keine Gründe dafür vor, dass die Dauer der Sperrzeit nur die Hälfte der Regeldauer beträgt. Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) umfasst die Sperrzeit lediglich 6 Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Dies ist anzunehmen, wenn nach den Umständen des Einzelfalls eine Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für den Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist. Derartige Umstände lassen sich hier indes nicht feststellen.

Zwar hat der erkennende Senat in seiner Entscheidung vom 26.10.1998 (L 1 Ar 3/98) die Auffassung vertreten, im dortigen Fall sei eine besondere Härte gerechtfertigt, weil der vom Kläger verursachte Verkehrsunfall und der damit verbundene Führerscheinentzug zur Arbeitslosigkeit und deshalb zum Eintritt einer Sperrzeit, gleichzeitig aber auch mit Urteil des Amtsgerichts Pirmasens zu einer Geldstrafe von 60 Tagessätzen geführt habe, aber dies führt zu keiner für den Kläger günstigeren Entscheidung. Unabhängig von der Frage, ob der dortigen Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt mit dem vorliegenden zu vergleichen ist, vertritt der Senat nun die Auffassung, dass die mit dem arbeitsvertragswidrigen Verhalten verbundenen strafrechtlichen Folgen bei der Beurteilung der besonderen Härte nicht berücksichtigungsfähig sind, weil strafbewährtes Verhalten arbeitsförderungsrechtlich nicht privilegiert werden darf. Hier kommt entscheidend hinzu, dass die Unfallfolgen und der Verlust des Arbeitsplatzes des Klägers bereits bei der Strafzumessung berücksichtigt wurden und diese Gesichtspunkte daher jedenfalls nicht erneut bei der Sperrzeit als besonderer Härtegesichtspunkt gewertet werden können.

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

Revisionszulassungsgründe nach [§ 160 Abs. 2 Nrn. 1](#) oder 2 SGG liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2003-12-31