

## L 8 AL 197/02

Land  
Niedersachsen-Bremen  
Sozialgericht  
LSG Niedersachsen-Bremen  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
8  
1. Instanz  
SG Lüneburg (NSB)  
Aktenzeichen  
S 7 AL 72/01  
Datum  
17.05.2002  
2. Instanz  
LSG Niedersachsen-Bremen  
Aktenzeichen  
L 8 AL 197/02  
Datum  
27.02.2003  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

Mobbing kann unter Sperrzeitgesichtspunkten ein wichtiger Grund für die eigene Kündigung des Arbeitnehmers sein. Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Lüneburg vom 17. Mai 2002 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich im Rahmen eines Zugunstenverfahrens gegen den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998 (12 Wochen). Er begehrt die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) für diesen Zeitraum.

Der im Dezember 1974 geborene Kläger war vom 15. August 1994 bis zum 30. September 1998 bei der Firma F. beitragspflichtig beschäftigt. Der Kläger meldete sich am 30. September 1998 arbeitslos und beehrte Leistungsgewährung. In der Arbeitsbescheinigung wurde durch den Arbeitgeber mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis am 7. September 1998 zum 30. September 1998 durch den Kläger gekündigt worden sei. Nach Ansicht des Klägers war ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Er hätte den Stress mit der Arbeitgeberseite nicht ausgehalten. Der Kläger hat für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Folgendes vorgebracht:

"Mobbing: Es wurden keine klaren Verhältnisse geschaffen. Die Mitarbeiter haben mit der Stammkundschaft und den Lieferanten gemeinsame Sache gemacht (Diebstahl). Ich wollte die Inventur aufbessern, es kam aber von beiden Seiten nichts mehr ... Mobbing: Es wurden Lieferanten gegen mich aufhetzt, Mitarbeiter haben die Arbeit verweigert, Arbeitsmaterial verschwinden lassen, Arbeiten nicht sorgfältig ausgeführt. Mitarbeiter haben die Kundschaft beeinflusst. Mit Stammkunden gemeinsam den Markt ausgeräumt. Der Marktleiter auch ... Ich habe versucht mit meinem Vorgesetzten mich zu unterhalten über die Verhältnisse im Markt. Es kam aber keine klare Antwort rüber."

Der Arbeitgeber teilte mit, dass der Kläger seiner Tätigkeit in dem Unternehmen nicht gewachsen gewesen sei. Mehrfach seien Kritikgespräche mit dem Kläger und seinem Vorgesetzten geführt worden; letztendlich habe der Kläger es vorgezogen, das Beschäftigungsverhältnis selbst zu kündigen.

Mit Bescheid vom 26. Oktober 1998 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Oktober bis zum 23. Dezember 1998 fest, weil der Kläger durch seine Kündigung zum 30. September 1998 sein Beschäftigungsverhältnis bei der Firma F., G., selbst aufgegeben habe, ohne konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz zu haben.

Alg wurde ab 24. Dezember 1998 bewilligt (Bescheid vom 29. Oktober 1998). Der Sperrzeitbescheid wurde bindend.

Mit Schreiben vom 27. Januar 2001 – Eingang bei der Beklagten am 30. Januar 2001 – rügte der Kläger, ihm sei bei Anforderung der Arbeitslosenbescheinigung aufgefallen, dass die Firma F. angegeben habe, das Beschäftigungsverhältnis sei durch den Arbeitnehmer gekündigt worden. Es sei tatsächlich im beiderseitigen Einverständnis gekündigt worden. Er bitte daher um Korrektur der Sperrzeit. Dieses Anliegen beantwortete die Beklagte mit dem Bescheid vom 19. Februar 2001 und teilte mit, dass die Überprüfung des Sperrzeitbescheides vom 26. Oktober 1998 gemäß [§ 44](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) für den Kläger nicht erfolgreich verlaufen sei. Eine Sperrzeit trete gemäß [§ 144](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ein, wenn das Beschäftigungsverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst werde, ohne dass er einen wichtigen Grund dazu habe. Eine einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses stehe einer Kündigung

durch den Arbeitnehmer gleich. Ohne Zustimmung des Klägers hätte ein Aufhebungsvertrag nicht zustande kommen können. Darin liege eine freiwillige Arbeitsaufgabe iS der genannten Regelung. Der dagegen eingelegte Widerspruch blieb erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 5. März 2001).

Der Kläger hat am 7. März 2001 Klage beim Sozialgericht (SG) Lüneburg erhoben. Er hat vorgetragen, dass das Arbeitsverhältnis im September 1998 durch einen Aufhebungsvertrag im beiderseitigen Einverständnis beendet worden sei. Die Firma habe keinen Grund gesehen, ihn ohne Führerschein weiter zu beschäftigen. Der Kläger legte dazu ein Schreiben der Firma F. vom 20. Februar 2001 vor, wonach es keine Aufhebungsvereinbarung gegeben hat. Das Einverständnis des Herrn H. - des Zeugen - habe sich lediglich auf die Anerkennung einer nicht fristgerechten Kündigung klägerseits bezogen.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 17. Mai 2002 abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die Sperrzeit zu Recht festgestellt worden sei. Sowohl eine eigene Kündigung eines Arbeitnehmers als auch eine Aufhebung des Arbeitsvertrages im beiderseitigen Einverständnis habe hinsichtlich der Frage des Eintritts einer Sperrzeit dieselbe Wirkung. Die Sperrzeit sei daher seinerzeit durch den Bescheid vom 26. Oktober 1998 zutreffend festgestellt worden.

Der Kläger hat am 6. Juni 2002 Berufung eingelegt und nochmals vorgebracht, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einverständnis erfolgt sei. Die Sperrzeit müsse beseitigt und Alg nachgezahlt werden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Lüneburg vom 17. Mai 2002 sowie den Bescheid der Beklagten vom 19. Februar 2001 in der Gestalt ihres Widerspruchsbescheides vom 5. März 2001 aufzuheben,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 26. Oktober 1998 zu verurteilen, ihm - dem Kläger - Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtenen Entscheidungen.

Der Senat hat zu der Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Auskunft der Firma F. vom 15. August 2002 eingeholt. Der Senat hat weiterhin Beweis erhoben zu der Frage "Mobbing bei der Firma F. im September 1998" durch Vernehmung des Zeugen I. H ... Wegen des Inhalts dieser Auskunft sowie der Zeugenaussage und der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte sowie den beigezogenen Verwaltungsvorgang der Beklagten verwiesen, die Gegenstand der Beratung und Entscheidungsfindung waren.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§§ 143, 144, 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG - zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet.

Die Beklagte und das SG haben zu Recht entschieden, dass der Kläger für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 23. Dezember 1998 kein Alg erhalten kann, weil für diese Zeit eine zwölfwöchige Sperrzeit gemäß [§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III](#) eingetreten ist.

Rechtsgrundlage für das Überprüfungsbegehren ist [§ 44 SGB X](#). Danach ist ein Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei seinem Erlass das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist (Abs 1 Satz 1). Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Der von der Beklagten ihrer Entscheidung zugrunde gelegte Sachverhalt hat sich auch nach erneuter Überprüfung durch den Senat als zutreffend erwiesen, die Beklagte hat auch das Recht nicht unrichtig angewandt. Der Senat verweist zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 5. März 2001, [§§ 153 Abs 1, 136 Abs 3 SGG](#).

Im Hinblick auf die Ausführungen, die eingeholte Auskunft und die Beweisaufnahme im Berufungsverfahren wird ergänzend Folgendes ausgeführt:

Der Vortrag des Klägers, es habe eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden, weil er keinen Führerschein mehr gehabt habe, trifft nicht zu. Die dazu angehörte Firma F. hat mit Schriftsatz vom 15. August 2002 auf Anfrage des Gerichts ua mitgeteilt:

"Betreffend Ihrer Anfrage übersenden wir Ihnen als Anlage eine Kopie der von Herrn J. erstellten Kündigung zum 30. September 1998. Ergänzend sei hierzu erwähnt, daß, auch wenn Herr J. in seiner Kündigung "im beiderseitigen Einverständnis" einfügt, keinerlei Aufhebungsvereinbarung zustande gekommen ist. Das Einverständnis der Arbeitgebers bezieht sich in diesem Zusammenhang lediglich darauf, daß dieser die nicht fristgerechte Kündigung des Arbeitnehmers akzeptiert."

Durch seine Erklärung im Termin vom 27. Februar 2003 hat der Kläger zudem klargestellt, dass er eine Fahrerlaubnis zu beruflichen Zwecken nicht benötigte. Der Verlust der Fahrerlaubnis kann daher keinen Einfluss auf die Kündigung gehabt haben. Im Übrigen ist es sperrzeitrechtlich unbeachtlich, ob das Arbeitsverhältnis durch arbeitnehmerseitige Kündigung oder durch einen Auflösungsvertrag (dem der Arbeitnehmer zugestimmt haben muss) beendet wurde, sofern der Kläger keinen wichtigen Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses hatte.

Der Kläger hatte keinen wichtigen Grund iS des [§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III](#) zur Lösung seines Arbeitsverhältnisses.

Ein wichtiger Grund ist zu bejahen, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft bzw der Allgemeinheit ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Letztlich ist für die Anerkennung eines wichtigen Grundes die Schutzbedürftigkeit des Arbeitslosen in seiner konkreten Situation entscheidend. Der wichtige Grund muss objektiv vorliegen; es ist also nicht erforderlich, dass ihn der Arbeitslose gekannt hat. Ein wichtiger Grund liegt weiterhin nur vor, wenn der Arbeitnehmer erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, diesen Grund zu beseitigen, oder wenn von vorneherein feststeht, dass ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre (vgl Bundessozialgericht – BSG –, Urteil vom 25. April 2002 – [B 11 AL 65/01 R](#) – SozR 3-4300 [§ 144 SGB III](#) Nr 8 S 17; Niesel, Kommentar zum SGB III, 2. Auflage 2002, § 144 Rdnrn 77ff; Gagel/Winkler, Kommentar zum SGB III, Loseblattsammlung, § 144 Rdnrn 97ff).

Falls tatsächlich Mobbing vorgelegen hätte, könnte dieser Umstand, also psychischer Druck, die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses unter Sperrzeitgesichtspunkten rechtfertigen. Denn psychischer Druck kann ein wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sein, wenn er in einem Maße ausgeübt wird, dass dem Arbeitnehmer die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist (vgl BSG, Urteil vom 25. April 1990 – [7 RAr 16/89](#) – Dienstblatt Rechtsprechung 3649, AFG/§ 119; Haller/Koch, Mobbing – Rechtsschutz im Krieg am Arbeitsplatz, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1995, 356 zu den arbeitsrechtlichen Folgen von Mobbing).

Der Begriff des Mobbing ist ein aus dem englischen Sprachraum stammender nicht klar umrissener Begriff für eine Vielzahl von gezielt gegen eine Person gerichteten andauernden und wiederholt erfolgenden, böswilligen Handlungen durch eine oder mehrere Personen am Arbeitsplatz (vgl Brockhaus, Stichwort: Mobbing).

In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung hat der Begriff des Mobbing bereits nachhaltig Eingang gefunden. Er wird dort definiert als das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Es wird begünstigt durch Stresssituationen am Arbeitsplatz, deren Ursachen ua in einer Über- oder Unterforderung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, in der Arbeitsorganisation oder im Verhalten von Vorgesetzten liegen können (vgl Bundesarbeitsgericht – BAG –, Beschluss vom 15. Januar 1997 – [7 ABR 14/96](#) – [BAGE 85, 56](#) = [NZA 1997, 781](#); Bundesgerichtshof – BGH – Beschluss vom 1. August 2002 – [III ZR 277/01](#) – [DVBl 2002, 1639](#) – Mobbing = Systematische und fortgesetzte Schikane und Beleidigung; ähnlich: Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 11. Juni 2002 – [2 WD 38/01](#) – zum Soldatenmobbing).

Aufgrund der vor dem Senat durchgeführten Beweisaufnahme ist offenkundig geworden, dass im Fall des Klägers ein Mobbing in diesem Sinne vor seiner Kündigung im Jahr 1998 nicht vorgelegen hat. Anhaltspunkte dafür ergeben sich weder aus den eigenen Ausführungen des Klägers noch aus der Aussage des Zeugen H ... Danach steht fest, dass der Kläger gewisse Schwierigkeiten mit seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern der F.-Filiale gehabt hat. Ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren wird hieraus nicht ersichtlich. Nach der Aussage des Zeugen H. ist der Kläger vielmehr mehrfach zu spät zur Arbeit gekommen; außerdem hat er ihn ein Mal während der Arbeitszeit Alkohol konsumierend in der Filiale angetroffen.

Aus dem Mitarbeitergespräch des Zeugen mit dem Kläger lassen sich ebenfalls keine Anhaltspunkte für Mobbing gewinnen. Der Arbeitgeber war offensichtlich mit der Arbeitsleistung des Klägers nicht zufrieden. In dem Mitarbeitergespräch hat der Zeuge daher dem Kläger nahe gelegt, von sich aus das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Zu derartigen Mitarbeitergesprächen – auch mit diesem Inhalt – ist der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechtes befugt.

Das Nahelegen einer eigenen Kündigung durch den Arbeitgeber stellt sich auch nicht als unzulässiges Inaussichtstellen eines Übels dar. Denn der Zeuge hatte nicht mit einer Strafanzeige wegen des fehlenden Geldes gedroht, falls der Kläger die Kündigung selber nicht aussprechen würde. Erst bei einer derartigen Fallgestaltung hätte der Überlegung nachgegangen werden müssen, ob der Kläger unzulässig unter Druck gesetzt worden ist, so dass seine eigene Kündigung möglicherweise aus wichtigem Grund erfolgt wäre. Vielmehr ergibt sich aus den gesamten Umständen, dass der Kläger aufgrund des Mitarbeitergespräches seine Kündigung ohne unzulässige Druckausübung selber verfasst hat.

Damit steht fest, dass die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger ohne wichtigen Grund stattgefunden hat. Die als Rechtsfolge gemäß [§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III](#) eingetretene Sperrzeit von 12 Wochen ist von der Beklagten zutreffend festgestellt worden, sie hat das Recht nicht falsch angewandt. Eine Änderung im Überprüfungsverfahren nach [§ 44 SGB X](#) ist nicht möglich ...

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

Da der Kläger unterliegt, hat die Beklagte Kosten nicht zu erstatten.

Die Revision bedarf gemäß [§ 160 SGG](#) der Zulassung. Sie ist nicht zuzulassen, da weder die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat noch die Entscheidung von oberster gerichtlicher Rechtsprechung abweicht.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2003-08-08