

S 17 AL 699/16

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
SG Karlsruhe (BWB)
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
17

1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 17 AL 699/16

Datum
28.09.2016
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
-

Datum
-

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Urteil
Leitsätze

Ein wichtiger Grund gem. [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) kann darin liegen, wenn der Arbeitgeber mit einer rechtswidrigen verhaltensbedingten Kündigung droht.

Tenor: I. Die Klage wird abgewiesen. II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Rechtmäßigkeit der Verhängung einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe im Streit.

Der am XX.XX.1968 geborene Kläger war seit 01.03.2003 als Installateur bei der Firma XXX (Arbeitgeber) beschäftigt.

Am 23.12.2013 nahm der Kläger aus dem Lager seines Arbeitgebers ein Etui mit einem Messerset mit. Die Mutter des Arbeitgebers hatte das Messerset zum Preis von mehr als 600,- EUR erworben. Zuvor hatte der Arbeitgeber dem Kläger die Entnahme eines Kochtopfsets als Weihnachtsgeschenk für seine Ehefrau erlaubt. Angesprochen auf ein ebenfalls im Lager befindliches Messerset hatte der Arbeitgeber dem Kläger erklärt, dieses habe im Lager zu verbleiben.

Am 09.01.2014 unterschrieben der Kläger und der Arbeitgeber ein als Aufhebungs-vertrag bezeichnetes Schriftstück.

Der Kläger meldete sich am 13.01.2014 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Im Rahmen der Antragstellung gab er an, er werde mit Androhung einer Anzeige wegen angeblichen Diebstahls dazu gezwungen, einen Aufhebungs-vertrag zu unterschreiben.

Am 16.01.2016 erklärte der Kläger die Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen widerrechtlicher Drohung.

Ausweislich der Arbeitsbescheinigung vom 21.01.2014 sei das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 09.01. gekündigt worden. Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens ebenfalls zum 09.01.2014 gekündigt.

Mit Urteil vom 18.06.2014 (Az. 6 Ca 22/14) wies das Arbeitsgericht Karlsruhe die Klage des Klägers gegen dem Arbeitgeber als unbegründet zurück. Das Arbeitsverhältnis sei wahlweise durch den Aufhebungsvertrag vom 09.01.2014 beendet oder sei bereits aufgrund einer außerordentlichen Kündigung vom 09.01.2014 beendet worden. Der Aufhebungsvertrag sei nicht infolge einer Anfechtung des Klägers nichtig geworden. Eine widerrechtliche Drohung liege nicht vor. Ein vernünftiger Arbeitgeber habe wegen der Mitnahme des Messersets aus dem Lager des Arbeitgebers ohne Berechtigung sowohl eine Strafanzeige wegen Diebstahls als auch eine außer-ordentliche Kündigung in Betracht ziehen dürfen. Eine Versäumung der Ausschlussfrist des [§ 626 Abs. 2 BGB](#) sei nicht nachgewiesen.

Mit Bescheid vom 24.07.2014 stellte die Beklagte fest, vom 10.01.2014 bis 03.04.2014 sei eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe eingetreten. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Durch Abschluss des Aufhebungsvertrages habe der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis bei seinem Arbeitgeber selbst gelöst. Ein wichtiger Grund dafür sei nicht zu erkennen. Auch nach Ablauf der Sperrzeit würden keine Leistungen gezahlt, da der Kläger am 03.03.2014 Arbeit aufgenommen habe.

Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch.

Am 30.04.2015 schlossen der Kläger und der Arbeitgeber vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Az. 16 Sa 31/14) einen

Vergleich, wonach sich die Partei-en darüber einig seien, das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis habe auf arbeitgeberseitige Veranlassung einvernehmlich mit Ablauf des 09.01.2014 geendet. Der Arbeitgeber zahle an den Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 3.000,- EUR brutto.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26.01.2016 wies die Beklagte den Widerspruch gegen die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe als unbegründet zurück. Der Widerspruchsführer habe das Beschäftigungsverhältnis bei dem Arbeitgeber durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag einvernehmlich am 09.01.2014 gelöst. Dies bestätige auch der Ausgang des arbeitsgerichtlichen Klageverfahrens.

Mit der hiergegen zum Sozialgericht Karlsruhe am 29.02.2016 erhobenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Zur Begründung trägt er im Wesentlichen vor, er sei seinerzeit vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt worden. Ihm sei keine andere Möglichkeit verblieben, als den Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen. Nachdem das Verhältnis zwischen den Parteien so zerrüttet gewesen sei und sich mittlerweile eine anderweitige Lösung seiner beruflichen Situation gefunden habe, habe er am 30.04.2015 einen Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht geschlossen. Es habe keinen Aufhebungsvertrag im Rechtssinne gegeben. Darüber hinaus habe er den Vertrag mit Schreiben vom 16.01.2014 wirksam angefochten. Zur weiteren Begründung verweist er auf die Schriftsätze seines Bevollmächtigten in den arbeitsgerichtlichen Prozessen.

Der Kläger beantragt,

den Bescheid vom 24.07.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.01.2016 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung verweist sie auf die Ausführungen im angefochtenen Widerspruchsbescheid. Ergänzend trägt sie vor, es mache sperrzeitrechtlich im Ergebnis keinen Unterschied, ob eine Beschäftigung wegen vertragswidrigen Verhaltens durch eine Arbeitgeberkündigung beendet oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen werde, um einer Arbeitgeberkündigung wegen vertragswidrigem Verhalten zuvorzukommen. Eine zumindest einvernehmliche Beendigung sei auch im Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht bestätigt. Der vom Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht geschilderte Sachverhalt überzeuge. Die Beklagte habe keine Zweifel am arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Klägers, welches letztendlich zur Beendigung der Beschäftigung geführt habe. Dem Kläger sei klar gewesen, der Arbeitgeber werde dieses Verhalten nicht hinnehmen. Die im Hinblick auf die Beschäftigungsdauer eher geringe Abfindung spreche gegen den vom Kläger geschilderten Sachverhalt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Verwaltungsakte sowie die beigezogenen arbeitsgerichtlichen Gerichtsakten sowie die Gerichtsakte des Sozialgerichts Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Die Festsetzung der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Bescheid vom 24.07.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.01.2016 ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Gemäß [§ 159 Abs. 1 SGB III](#) ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

1. Der Kläger hat das unbefristete Arbeitsverhältnis bei seinem Arbeitgeber durch Aufhebungsvertrag vom 09.01.2014 gelöst und ist dadurch beschäftigungslos geworden.

2. Das Herbeiführen der Arbeitslosigkeit geschah auch schuldhaft. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. z.B. BSG, U.v. 13.8.1986 - [7 RAr 1/86](#) - juris) ist die Arbeitslosigkeit schuldhaft herbeigeführt, wenn - wie hier - keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz bestand.

3. Dem Kläger stand für sein Verhalten auch kein wichtiger Grund zur Seite.

a. Nach ständiger Rechtsprechung des BSG ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Sie soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des versicherten Risikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dabei genügt es für die Bejahung eines wichtigen Grundes nicht, dass der Arbeitslose annimmt, er habe im Hinblick auf eine ansonsten drohende rechtmäßige Arbeitgeberkündigung einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Vielmehr muss der wichtige Grund objektiv vorgelegen haben (st. Rspr., vgl. nur [BSGE 66, 94/101 f.](#); BSG [SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#)).

Nach der Rechtsprechung des BSG kann sich ein Arbeitnehmer im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag auf einen wichtigen Grund berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund (insbesondere aus betriebsbedingten Gründen) droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. BSG, U.v. 17.11.2005 - B [11a/11 AL 69/04 R](#) - u.v. 2.9.2004 - [B 7 AL 18/04 R](#) - beide juris). In Einzelfällen kann auf Grund sonstiger Umstände, etwa des Verhaltens des Arbeitgebers, ein wichtiger Grund auch bei einer (drohenden oder feststehenden, aber noch nicht erfolgten) rechtswidrigen Kündigung vorliegen (vgl. BSG, U.v. 2.9.2004 - [B 7 AL 18/04 R](#) - u.v. 17.10.2002 - [B 7 AL 136/01](#) -

beide juris).

Vorliegend geht es um eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber dem Kläger konkret in Aussicht gestellt hat, und nicht um eine vom Verhalten des Klägers unabhängige Kündigung. Insoweit kommt allein ein wichtiger Grund wegen des Verhaltens der Arbeitgeberin bei (drohender) rechtswidriger Kündigung in Betracht (LSG Baden-Württemberg, 21.10.2011 - [L 12 AL 2879/09](#)).

b. Soweit der Arbeitgeber mit einer außerordentlichen Kündigung drohte, stellt sich dies als rechtmäßig dar, so dass ein wichtiger Grund i.S.d. [§ 159 SGB III](#) nicht vorliegt.

Ein Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann ([§ 626 Abs. 1 BGB](#)). Dabei ist zunächst zu prüfen, ob ein Sachverhalt vorliegt, der an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung ohne Einhaltung einer Frist zu rechtfertigen. Danach ist in einem weiteren Schritt zu überprüfen, ob die konkrete Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile gerechtfertigt ist (LSG Baden-Württemberg, U.v. 21.10.2011 - [L 12 AL 2879/09](#) - juris, m.w.N.).

c. Nach diesem Maßstab stellt sich die dem Kläger von dem Arbeitgeber in Aussicht gestellte fristlose Kündigung wegen seines Verhaltens als rechtmäßig dar.

aa. Vorliegend ist das Verhalten des Klägers als wichtiger Grund nach [§ 626 Abs. 1 BGB](#) an sich geeignet, das Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden.

Der Kläger hat zur Überzeugung der Kammer gegen seine arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen. Gemäß [§ 241 Abs. 2 BGB](#) ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann. Begeht der Arbeitnehmer bei oder im Zusammenhang mit seiner Arbeit rechtswidrige und vorsätzliche - gegebenenfalls strafbare Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen seines Arbeitgebers, verletzt er zugleich in schwerwiegender Weise seine schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme und missbraucht das in ihn gesetzte Vertrauen. Ein solches Verhalten kann einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 626 BGB](#) darstellen (LArbG Rheinland-Pfalz, U.v. 29.5.2015 - [1 Sa 597/14](#) - juris).

Vorliegend hat der Kläger seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen seines ehemaligen Arbeitgebers verletzt, indem er am 23.12.2013 ein Messerset aus dem Lager ohne Zustimmung des Arbeitgebers und entgegen der zuvor dem Kläger bedeuteten Entscheidung, ihm das Set nicht zu überlassen, mitgenommen hat. Dazu war der Kläger nicht berechtigt. Die Mitnahme des Messersets stellt einen rechtswidrigen Gewahrsamsbruch dar. Der Wille des Klägers, mit dem Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt über eine "Verrechnung" zu reden, berührt weder die Rechtswidrigkeit der Wegnahme, noch schließt es den Vorsatz hinsichtlich der Wegnahme aus. Vor diesem Hintergrund durfte ein vernünftiger Arbeitgeber sowohl eine Strafanzeige wegen Diebstahls als auch eine fristlose Kündigung in Erwägung ziehen (vgl. dazu auch ArbG Karlsruhe, U.v. 18.6.2014 - 6 Ca 22/14).

bb. Eine fristlose Kündigung ist in Anbetracht aller Umstände des vorliegenden Falles und nach Abwägung der widerstreitenden Interessen auch unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes gerechtfertigt.

Zu Gunsten des Klägers ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses von ca. 13 Jahren zu berücksichtigen sowie ferner dessen Lebensalter. Ungeachtet dieser zu Gunsten des Klägers sprechenden Aspekte überwiegen allerdings gleichwohl die zu Lasten des Klägers sprechenden Gesichtspunkte. Die Pflichtverletzung des Klägers wiegt schwer. Bei dem Messerset handelte es sich nicht um eine Sache von nur geringem Wert. Ihm war die Unrechtmäßigkeit seines Verhaltens voll bewusst. Der Kläger handelte explizit gegen den ausdrücklich erklärten Willen des Arbeitgebers, der ihm das Messerset nicht überlassen wollte.

cc. Eine vorherige Abmahnung war entbehrlich, da eine grobe Pflichtverletzung Grund der angedrohten Kündigung war, dem Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit erkennbar und die Hinnahme der groben Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen war (vgl. bspw. BAG, U.v. 10.6.2010 - [2 AZR 541/09](#) - juris). Der Kläger hat bereits am 08.05.2013 eine Arbeitsanweisung des Arbeitgebers unterschrieben, in der ausdrücklich steht: "Material und Werkzeuge sind Eigentum der XYZ-GmbH oder XXX. Bei Bedarf muss die Benutzung im Vorfeld von XXX schriftlich genehmigt werden."

dd. Auch die Kündigungserklärungsfrist des [§ 626 Abs. 2 BGB](#) ist gewahrt (vgl. ArbG Karlsruhe, U.v. 18.6.2014 - 6 Ca 22/14).

ee. Der beim Landesarbeitsgericht Karlsruhe geschlossene Vergleich führt zu keinem anderem Ergebnis: Ein späteres arbeitsgerichtliches Urteil entfaltet ebenso wie ein arbeitsgerichtlicher Vergleich keine Bindungswirkung für die sozialrechtliche Fragestellung zum Vorliegen der Voraussetzungen für eine Sperrzeit. Denn entscheidend sind ausschließlich die tatsächlichen Umstände, die zum Ende der Beschäftigung geführt haben. Die bloße Umbenennung einer außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung kann die Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit durch arbeitsvertragswidriges Verhalten nicht beseitigen (BSG, U.v. 3.6.2004 - [B 11 AL 70/03 R](#) - juris; Karmanski, in: Brand, 7. Aufl., § 159 Rn. 55). Trotz des gerichtlichen Vergleichs hat sich der Kläger - wie oben dargestellt - arbeitsvertragswidrig verhalten. Gegen die Annahme, ein außerordentlicher Kündigungsgrund habe nicht bestanden, spricht die im Hinblick auf die Beschäftigungsdauer vergleichsweise vereinbarte geringe Abfindung. Der Vergleich bestätigt letztlich die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen sind somit gegeben. Eine Sperrzeit von zwölf Wochen bedeutet für den Kläger nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen auch keine besondere Härte im Sinn des [§ 159 Abs. 3 Nr. 2b SGB III](#). Eine besondere Härte liegt vor, wenn nach den Umständen des Einzelfalles die Regeldauer im Hinblick auf die für den Eintritt der

Sperrzeit maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (Karmanski, in: Brand, SGB III, 7. Aufl., § 159, Rn. 159). Derartige, eine besondere Härte begründende Umstände hat der Kläger weder dargelegt noch sind diese sonst erkennbar.

Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet ([§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)), d.h. am Tage nach dem (rechtlichen) Ende des Beschäftigungsverhältnisses (Karmanski, a.a.O., § 159, Rn. 145), hier also am 10.01.2014.

Auch verbleibt es bei der festgestellten Minderung der Anspruchsdauer. Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindert sich nach [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) 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. Vorliegend betrug die ursprüngliche Anspruchsdauer 360 Tage. Durch die festgestellte Sperrzeit mindert sich dieser Anspruch um 1/4, mithin um 90 Tage.

Im Ergebnis ist die Klage daher umfassend abzuweisen.

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

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2016-12-07