

S 11 AL 4346/17

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

11
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 11 AL 4346/17

Datum
30.07.2018
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen

-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen.

1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Gründe:

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Feststellung einer Sperrzeit nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) für die Dauer von zwölf Wochen für die Zeit vom 01. September bis zum 23. November 2017 wegen des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages.

Der 1981 geborene Kläger war vom 01. September 2012 bis zum 31. August 2017 als Senior Developer bei der Firma versicherungspflichtig beschäftigt. Der Kläger und seine ehemalige Arbeitgeberin schlossen am 20. Februar 2017 einen Aufhebungsvertrag zum 31. August 2017.

Am 26. Juni 2017 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 01. September 2017 arbeitslos. In dem Fragebogen zu den Gründen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss des Aufhebungsvertrages gab der Kläger an, auf ärztliches Anraten das Beschäftigungsverhältnis beendet zu haben. Er sei seit fünf Jahren aufgrund seiner Krankheit in Behandlung, da die Krankheit mit dem Arbeitsumfeld/Stress der Tätigkeit zusammenhänge. Sein Arzt und auch die Betriebspsychologin hätten ihm zu einer beruflichen Veränderung nach 16 Jahren in dieser Tätigkeit geraten. Daraufhin habe ihm sein Arbeitgeber eine gütliche Lösung des Arbeitsverhältnisses per Aufhebungsvertrag angeboten. Ihm wäre es nicht möglich gewesen, das Beschäftigungsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden. Die gesundheitliche Situation habe ihm keine weitere Streckung des Arbeitsverhältnisses mehr zugelassen, da bereits seit fünf Jahren versucht worden sei, eine Behandlung/Lösung zu finden. Zwischen 2012 bis 2017 hätten Gespräche mit der Personalabteilung und der Führungskraft stattgefunden.

Durch Bescheid vom 02. August 2017 bewilligte die Beklagte dem Kläger für die Zeit vom 01. September 2017 bis 23. November 2017 Arbeitslosengeld II i. H. v. 0,00 EUR, da über diesen Zeitraum noch nicht entschieden worden sei, für die Zeit vom 24. November 2017 bis 30. November 2017 i. H. v. 0,00 EUR wegen einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitssuchmeldung und für den Zeitraum 01. Dezember 2017 bis 23. August 2018 i. H. v. täglich 68,02 EUR.

Die Beklagte hörte die frühere Arbeitgeberin des Klägers schriftlich an. Diese führte aus, es habe keine konkrete Kündigung durch sie gedroht.

Die Beklagte stellte durch Bescheid vom 21. September 2017 den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit im Zeitraum vom 01. September 2017 bis 23. November 2017 fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages gelöst und habe demnach den Eintritt der Arbeitslosigkeit voraussehen müssen. Er habe zwar eine Ärztliche Stellungnahme eingereicht, dennoch würde nach der Hausärztin Dr. K. keine bedeutsame Einschränkung vorliegen. Es sei nicht empfohlen worden die Beschäftigung aufzugeben. Die Gründe könnten bei Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft den Eintritt einer Sperrzeit nicht abwenden. Auch in den vorhandenen Unterlagen hätten keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne der Sperrzeitregelung erkannt werden können. Durch weiteren Bescheid vom 22. September 2017 bewilligte die Beklagte dem Kläger für den Zeitraum ab dem 01. September 2017 für die Dauer von 360 Tagen Arbeitslosengeld nach folgenden Maßgaben: vom 01. September 2017 bis 23. November 2017 i. H. v. 0,00 EUR wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, vom 24. November bis 30. November 2017 wegen des Eintritts der Sperrzeit bei verspäteter Arbeitssuchmeldung i. H. v. täglich 0,00 EUR und vom 01. Dezember 2017 bis zum 23. August 2018 i. H. v. täglich 68,02 EUR.

Deswegen erhob der Kläger am 13. Oktober 2017 Widerspruch. Zur Begründung trug er u.a. vor, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sei auf dringenden ärztlichen Rat erfolgt. Der ehemalige Arbeitgeber habe auch seine Gesundheit schonen und nicht weitere Krankheitsschübe forcieren wollen. Es habe keine andere Möglichkeit gegeben, um das weitere Leiden zu einem Ende zu bringen. Die Gefahr sei latent vorhanden gewesen, dass sich der bereits vorhandene Tinnitus und die Stresssymptome wieder verstärken würden. Nachträglich sei diese Entscheidung ganz klar auch von dem psychologischen Dienst der Beklagten bestätigt worden.

Durch Widerspruchsbescheid vom 16. November 2017 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Der Kläger habe keine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehabt und dadurch habe er die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Es sei dem Kläger zumindest zumutbar gewesen, bis zum Beginn einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder bis zum Beginn einer Umschulung die Beschäftigung fortzusetzen. Aus der vorgelegten ärztlichen Bescheinigung gehe nicht hervor, dass die Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat erfolgt sei.

Am 18. Dezember 2017 hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Karlsruhe erhoben. Zur Klagebegründung bekräftigt er seine bereits im Verwaltungsverfahren vorgebrachten Gründe für den Abschluss des Aufhebungsvertrages. Seiner Klagebegründung hat er die ärztliche Stellungnahme der Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde Dr. K. beigefügt. Diese hat darin ausgeführt, der Kläger leide seit 2012 an einem komplexen Tinnitusleiden. HNO-ärztlich liege keine bedeutsame Einschränkung vor; jedoch könne das Ohrgeräusch psychosomatischen Charakter haben.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch schriftliche Befragung der ehemaligen Arbeitgeberin des Klägers. Hinsichtlich des weiteren Inhalts wird auf die Stellungnahme vom 09. Mai 2018 verwiesen, der eine Auflistung über die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers im Zeitraum 2016 bis 2017 beigefügt gewesen ist.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 21. September 2017 und unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 02. August 2017 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 22. September 2017, jeweils in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 16. November 2017, zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld auch für den Zeitraum vom 01. September 2017 bis 23. November 2017 in gesetzlicher Höhe und Dauer ohne sperrzeitbedingte Kürzung zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die angefochtene Entscheidung sei nicht zu beanstanden.

Dem Gericht liegt das Psychologische Gutachten des Diplom-Psychologen G. der Beklagten vom 20. September 2017 vor. In dem Gutachten bestätigt Herr G. die Eignung des Klägers für die Umschulung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Im Übrigen wird auf den Inhalt des Gutachtens verwiesen (vorgeheftet in Verwaltungsakte der Beklagten).

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der dem Gericht vorliegenden Verwaltungsakte der Beklagten sowie den der Gerichtsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage nach [§ 54 Abs. 4](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und auch im Übrigen zulässige Klage ist nicht begründet. Der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 21. September 2017 und der Bewilligungsbescheid vom 02. August 2017 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 22. September 2017, jeweils in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 16. November 2017, sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat für die Zeit vom 01. September bis 23. November 2017 zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt.

1. Rechtsgrundlage für die Feststellung des Sperrzeiteintritts ist [§ 159 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 SGB III](#). Danach ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt unter anderem vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen hat der Arbeitnehmer darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen ([§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#)).

Gemessen an diesen gesetzlichen Vorgaben hat der Kläger, der keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz gehabt hat, durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages am 20. Februar 2017 sein Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt.

a) Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat nicht bestanden. Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.v. [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ist unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Die Versichertengemeinschaft soll sich gegen Risikofälle wehren, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Eine Sperrzeit tritt deshalb nur ein, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zumutbar gewesen ist (BSG, Urteil vom 21.07.2009, Az. [B 7 AL 6/08 R](#) - juris, Rn. 12).

Dies bedeutet im Fall einer Arbeitsaufgabe, dass ein wichtiger Grund nur durch solche Umstände begründet wird, die eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen. Dabei muss der wichtige Grund auch den Zeitpunkt der Auflösung des

Beschäftigungsverhältnisses decken (vgl. BSG, Urteil vom 12. November 1991 - [7 RAr 21/81](#) - SozR 4100 § 119 Nr. 17 = juris Rdnr. 23). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, a. a. O., juris Rdnr. 13).

Ein wichtiger Grund ergibt sich zur Überzeugung der Kammer vorliegend nicht aus den von dem Kläger vorgebrachten gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Zwar können gesundheitliche Beeinträchtigungen eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen. Dies ist dann der Fall, wenn die gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend sind, dass die bisherige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr hätte ausgeübt werden können (vgl. Bayer. LSG, Urteil vom 13. März 2014 - [L 9 AL 253/10](#) - juris Rdnr. 26) oder das körperliche oder geistige Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit zumindest erschweren würde. Voraussetzung ist jedenfalls, dass die gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend sind, dass es einem Arbeitnehmer nicht mehr zugemutet werden kann, am Beschäftigungsverhältnis festzuhalten. Abzustellen ist hierbei auf den jeweiligen Einzelfall (Sächsisches Landessozialgericht, Urteil vom 30. Juni 2016 - [L 3 AL 130/14](#) -, Rn. 43, juris).

Die vorgebrachten gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Klägers stellen indes nach Auffassung der Kammer im Zeitpunkt der Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses keinen wichtigen Grund dar.

So befindet sich der Kläger einerseits wegen seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen lediglich in ärztlicher Behandlung bei der Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde Dr. K ... Diese hat in ihrer ärztlichen Stellungnahme (ohne Ausstellungsdatum) ausgeführt, der Kläger leide seit 2012 an einem komplexen Tinnitusleiden, aber auf HNO-ärztlichem Fachgebiet liege keine bedeutsame Einschränkung vor. Weitere krankhafte Befunde, die die vorgebrachten Gesundheitseinschränkungen des Klägers stützen würden, liegen dem Gericht nicht vor. Der Kläger hat sich entgegen dem Rat der Dr. K. auch nicht bei einem Psychotherapeuten vorgestellt. Vielmehr findet keine fachärztliche Behandlung auf psychiatrischem Fachgebiet statt, was gegen einen entsprechenden Leidensdruck spricht.

Zudem ergibt sich auch anhand der dokumentierten Krankheitszeiten des Klägers (Bl. 45 der Gerichtsakte) kein durchgreifender Anhalt für eine wesentliche Beeinträchtigung, die einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe darstellen könnte. So ist der Kläger ausweislich der Arbeitsunfähigkeitszeitenübersicht der Arbeitgeberin im Jahr 2017 lediglich vier Mal für die Dauer von ein bis drei Tagen arbeitsunfähig erkrankt gewesen (23.01.2017 - 25.01.2017, 06.04.2017 - 07.04.2017, 18.04.2017, 02.05.2017 - 04.05.2017). Eine hohe Anzahl von Fehlzeiten, die als Indiz für die vorgebrachten Gesundheitsbeeinträchtigungen sprechen würde, lässt sich nicht feststellen.

Auch nach Würdigung der Zeugenaussage der ehemaligen Arbeitgeberin vermag die Kammer nicht festzustellen, dass die vorgebrachten gesundheitlichen Gründe so schwerwiegend gewesen sind, dass dem Kläger das Aufrechterhalten des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden konnte. Ein wichtiger Grund liegt nämlich nur vor, wenn das körperliche oder geistige Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit zumindest wesentlich erschweren würde. Davon kann sich die Kammer vorliegend nicht überzeugen. So hat die Arbeitgeberin dargetan, in vorangegangenen Gesprächen habe der Kläger von diversen privaten Interessen berichtet (Ausbildung zum Pyrotechniker und Jäger) und es sei der Eindruck entstanden, dass die Tätigkeit bei ihm nicht im Fokus gelegen habe. Der Kläger habe aber mehrmals mitgeteilt, sich gesundheitlich belastet zu fühlen und er habe unter Bezugnahme auf seinen gesundheitlichen Zustand jährlich bis zu vier Wochen freie Zeit aus dem Arbeitszeitkonto entnommen. Nach Auffassung der Kammer dürften ausgehend von der Zeugenaussage der Arbeitgeberin wohl schon gesundheitliche Probleme bei dem Kläger im Zusammenhang mit der Ausübung der vorangegangenen Tätigkeit vorgelegen haben. Jedoch hat der Kläger bereits nicht alle ihm zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft, um eine Besserung seiner gesundheitlichen Situation zu erreichen. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitnehmer in der Regel zunächst zu versuchen hat, die Gründe, z.B. durch eine Umsetzung, zu beseitigen (vgl. Karmanski in: Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung, SGB III, 7. Aufl., § 159, Rn. 129). Derartige Versuche des Klägers zur Beseitigung der vorgebrachten Probleme und Beeinträchtigungen gesundheitlicher Art aufgrund der Arbeitstätigkeit sind weder ersichtlich, noch von dem Kläger substantiiert dargetan oder ausreichend belegt. Der Arbeitnehmer muss aber alle zumutbaren arbeitsrechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um eine Beseitigung der störenden Umstände herbeizuführen. Unzumutbar ist der Versuch zur Beseitigung nur, wenn die individuellen Umstände, insbesondere das Verhalten des Arbeitgebers, die Annahme rechtfertigen dürften, eine Vorsprache habe keinerlei Aussicht auf Erfolg (Scholz in: Mutschler/Schmidt-De Caluwe/Coseriu, Großkommentar zum SGB III, 6. Auflage, § 159, Rn. 171). Für eine solche Unzumutbarkeit liegen keine tragfähigen Anhaltspunkte vor. Letztlich hat der Kläger bereits keine fachärztliche Hilfe in Anspruch genommen, um seine Stressbelastung, beispielsweise durch eine Psychotherapie oder entsprechende Medikation, zu minimieren.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe lässt sich entgegen der klägerischen Auffassung auch nicht aus dem Psychologischen Gutachten der Beklagten vom 20. September 2017 ableiten. So enthält dieses Gutachten bereits keine ärztlich erhobenen Befunde, die auf psychiatrischem Fachgebiet eine wesentliche Einschränkung für die Ausübung der vorangegangenen Beschäftigung belegen könnten. Zwar führt der Diplom-Psychologe G. aus, eine nähere Betrachtung der Stressbelastbarkeit des Klägers habe ergeben, dass dieser unter einem Tinnitus leide, den der Kläger glaubhaft auf eine Konfliktsituation bei seinem vorherigen Arbeitgeber und die damit zusammenhängende emotionale Belastung zurückgeführt habe. Seit das Arbeitsverhältnis beendet sei, habe sich auch sein Tinnitus bereits gebessert. Die Ausführungen des Herrn G. sind hauptsächlich auf eigenanamnestische Angaben des Klägers gestützt und sind nicht geeignet, einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe zu belegen. Zumal das Gutachten lediglich der Feststellung diene, ob prognostisch die Eignung des Klägers für die angestrebte Umschulung zur Fachkraft für Verwaltungstechnik gegeben ist und gerade keine Ausführungen und Feststellungen zur Zumutbarkeit der weiteren Ausübung der vorherigen Tätigkeit bei enthält.

b) Die Beklagte hat Beginn und Dauer der Sperrzeit auch zutreffend bestimmt. Insbesondere stellt die Dauer von 12 Wochen keine besondere Härte im Sinne von [§ 159 Abs. 3 Nr. 2b SGB III](#) dar. Nach dieser Vorschrift verkürzt sich die Sperrzeit auf sechs Wochen, wenn eine zwölfwöchige Sperrzeit für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Eine besondere Härte liegt vor, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalls die Regeldauer im Hinblick auf die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen als objektiv unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG, Urteil vom 04.09.2001, Az. [B 7 AL 4/01 R](#) - juris, Rn. 21). Ein Irrtum über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen begründet eine besondere Härte nur, wenn der Irrtum unverschuldet ist und durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle hervorgerufen oder gestützt worden ist (BSG, Urteil vom 13.03.1997, Az. 11 Rar 17/96 - nach juris, Rn. 28). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 Satz 1 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2018-10-16