



730780

Az.: S 3 AL 892/09

Verkündet
am 16.05.2012

Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes
Urteil
in dem Rechtsstreit

M, V.

- Kläger -

Proz.-Bev.: Anwaltskanzlei

gegen

Bundesagentur für Arbeit

- Beklagte -

Die 3. Kammer des Sozialgerichts Stuttgart,
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16.05.2012 durch
die Richterin Dr. M. als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter R. B. und J. K.

für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.**

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Anspruch des Klägers auf Gewährung von Arbeitslosengeld in der Zeit vom 01.09.2008 bis 23.11.2008 wegen des Eintritts einer Sperrzeit ruht.

Der 1984 geborene Kläger war vom 15.04.2004 bis 31.08.2008 als Hobler bei der Firma S. versicherungspflichtig beschäftigt. § 7 des Arbeitsvertrages sah folgende Regelung vor: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Bedarfsfalle Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten. Bis zur 48. Wochenstunde einschließlich entsteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag. Ab der 49. Wochenstunde wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25% gezahlt. Überstunden sind grundsätzlich durch Zeitausgleich abzubauen. Ist das nicht möglich, wird der oben erwähnte Mehrarbeitszuschlag bezahlt. Einzelheiten ergeben sich aus der betrieblichen Gleitzeitregelung.

Mit Abmahnungsschreiben vom 06.06.2008 teilte die Firma S. dem Kläger mit, er sei in der Zeit vom 26.05.2008 bis 30.05.2008 zur Spätschicht eingeteilt worden, wobei die Schichtzeit 14:00 Uhr bis 00:45 Uhr betragen habe. Der Kläger sei verpflichtet, im Bedarfsfall Überstunden zu leisten. Er wäre daher verpflichtet gewesen, an den genannten Tagen zwischen 14:00 und 00:45 Uhr zu arbeiten. Der Kläger habe jedoch am 26.05.2008, 27.05.2008, 29.05.2008 und 30.05.2008 die Arbeit bereits um 22:30 Uhr und am 28.05.2008 um 23:30 Uhr niedergelegt und seinen Arbeitsplatz verlassen, ohne hierfür einen triftigen Grund gehabt zu haben oder sich im Personalbüro zu entschuldigen oder sich abzumelden.

Mit einer weiteren Abmahnung vom 06.06.2008 teilte die Firma Schröter dem Kläger mit, er sei in der Zeit vom 02.06.2008 bis 06.06.2008 in der Frühschicht eingeteilt gewesen, wobei die Schichtzeit zwischen 04:00 Uhr und 14:00 Uhr gewesen sei. Dennoch sei der Kläger am 02.06.2008, 03.06.2008, 04.06.2008, 05.06.2008 und am 06.06.2008 erst um 05:30 Uhr, also 1,5 Stunden zu spät, zur Arbeit erschienen, ohne hierfür einen triftigen Grund gehabt zu haben oder sich im Personalbüro entschuldigt oder abgemeldet zu haben.

In einem als zweite Abmahnung bezeichneten Schreiben der Firma S. vom 03.07.2008 wurde dem Kläger mitgeteilt, er sei in der Kalenderwoche 27, d.h. ab dem 30.06.2008 in der Frühschicht eingeteilt, wobei die Schichtzeit zwischen 04:00 Uhr und 14:00 Uhr gewesen sei. Der Kläger sei am 30.06.2008, 01.07.2008, 02.07.2008 und am 03.07.2008 erst um 05:30 Uhr, mithin

1,5 Stunden zu spät zur Arbeit erschienen, ohne hierfür einen triftigen Grund gehabt zu haben oder sich im Personalbüro entschuldigt oder abgemeldet zu haben.

Mit einem als letztmalige Abmahnung bezeichneten Schreiben der Firma S. vom 16.07.2008 wurde dem Kläger mitgeteilt, er sei in der Kalenderwoche 28 in der Spätschicht, d.h. zwischen 14:00 Uhr und 00:45 Uhr eingeteilt gewesen. Am 09.07.2008 sei er um 14:02 Uhr zur Arbeit erschienen. Nachdem dem Kläger die zugewiesenen Arbeiten offensichtlich nicht zugesagt hätten, habe er um 14:22 Uhr die Arbeit niedergelegt und das Unternehmen verlassen, ohne hierfür einen triftigen Grund gehabt zu haben. Seither sei er nicht mehr zur Arbeit erschienen. Sein Fernbleiben habe er weder schriftlich noch telefonisch entschuldigt. Der Kläger werde daher aufgefordert, unverzüglich die Arbeit wieder aufzunehmen. Sofern dies nicht erfolge, werde das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Mit Schreiben vom 23.07.2008 kündigte die Firma S. das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31.08.2008.

Am 28.07.2008 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Im Rahmen der von der Firma S. vorgelegten Arbeitsbescheinigung wurde durch diese mitgeteilt, dass eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gegolten habe.

Mit Bewilligungsbescheid vom 06.11.2008 bewilligte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld für den Zeitraum 24.11.2008 bis 23.08.2009. Es wurde ausgeführt, dass für die Zeit vom 01.09.2008 bis 23.11.2008 ein gesondertes Schreiben ergehe.

Mit Bescheid vom 26.11.2008 stellte die Beklagte fest, dass vom 01.09.2008 bis 23.11.2008 eine Sperrzeit eingetreten sei und der Anspruch auf Arbeitslosengeld während dieser Zeit ruhe. Der Kläger habe seine Beschäftigung bei der Firma S. verloren, weil er die erforderliche Mehrarbeit nicht geleistet und seine Arbeitspflicht verletzt habe. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Die Sperrzeit dauere zwölf Wochen und mindere den Anspruch auf Arbeitslosengeld um 90 Tage.

Mit seinem am 05.12.2008 bei der Beklagten eingegangenem Widerspruch machte der Kläger geltend, er habe die Mehrarbeit verweigert, da diese nicht ordnungsgemäß abgerechnet worden sei.

Mit Änderungsbescheid vom 26.11.2008 wurde dem Kläger Arbeitslosengeld ab 01.09.2008 bis 23.11.2008 von 0,- Euro und vom 24.11.2008 bis 23.08.2009 in Höhe von 24,35 Euro täglich bewilligt.

Durch Widerspruchsbescheid vom 07.01.2009 wurde der Widerspruch zurückgewiesen.

Am 09.02.2009 hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Stuttgart erhoben. Er führt aus, die Firma S. habe zum Jahresende 2008 ihren Betrieb in A. geschlossen. Die Vorgehensweise des Arbeitgebers gegenüber dem Kläger sei von vornherein darauf angelegt gewesen, den Kläger zu schikanieren und somit eine Eigenkündigung zu veranlassen.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 26.11.2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.01.2009 und Abänderung der Bewilligungsbescheide vom 06.11.2008 und 26.11.2008 verurteilt, an den Kläger Arbeitslosengeld I auch vom 01.09.2008 bis zum 23.11.2008 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Aufklärung des Sachverhalts hat das Gericht die Firma V. schriftlich als Zeugen vernommen. Frau G. hat hierzu ausgeführt, der Kläger habe mehrfach unentschuldig gefehlt, weswegen die Kündigung ausgesprochen worden sei. Bei Überstunden sei dies laut Hausordnung der V. GmbH und der S. GmbH immer bis Mittwochs 12 Uhr bekannt gegeben worden für kommenden Samstag. Überstunden seien mit Zulage von 25 % oder durch Freizeitausgleich ausgeglichen worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die von der Beklagten beigezogene Verwaltungsakte, die Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 16.05.2012 und die Gerichtsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Der Sperrzeitbescheid vom 26.11.2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.01.2009 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I auch im Zeitraum 01.09.2008 bis 23.11.2008.

Die Kammer konnte trotz Nichterscheinens des Klägers zum Termin der mündlichen Verhandlung am 16.05.2012 entscheiden, da der Kläger auf diese Möglichkeit mit der Ladung hingewiesen wurde.

I.

Streitgegenstand sind neben dem Sperrzeitbescheid vom 26.11.2008 und dem Widerspruchsbescheid vom 07.01.2009 auch der Bewilligungsbescheid vom 06.11.2008 in der Fassung des Änderungsbescheids vom 26.11.2008. Denn alle Bescheide korrespondieren hinsichtlich der Ablehnung des Arbeitslosengeldes für den streitigen Zeitraum und bilden eine einheitliche Regelung (BSG, Urteil vom 08.07.2009, B 11 AL 17/08 R). Mit dem Bewilligungsbescheid vom 06.11.2008 und 26.11.2008 hat die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld beginnend ab 24.11.2008 bewilligt.

II.

Der Kläger hat in der Zeit vom 01.09.2008 bis 23.09.2008 keinen Anspruch gemäß § 117 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) auf die Gewährung von Arbeitslosengeld. Der Arbeitslosengeldanspruch des Klägers ruhte in der streitbefangenen Zeit wegen des Eintritts einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III.

Eine Sperrzeit tritt gemäß § 144 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ein, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch die ordentliche Kündigung der Firma S. zum 31.08.2008 beendet. Es handelt sich vorliegend um eine verhaltensbedingte Kündigung, denn die Firma S. hat die Kündigung auf das Verhalten des Klägers hinsichtlich der Erfüllung der Arbeitsvertragspflichten gestützt.

1.

Nach Überzeugung der Kammer hat sich der Kläger vorliegend arbeitsvertragswidrig verhalten. Nach § 7 des Arbeitsvertrages war er verpflichtet, im Bedarfsfalle Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten. Unabhängig von der Frage der Abgeltung dieser Überstunden bedeutet dies, dass der Arbeitgeber bestimmt, ob Überstunden zu leisten sind. Der Arbeitnehmer muss dieser Anordnung entsprechend seiner Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag Folge leisten.

Die Firma S. hat vorliegend in der Woche vom 26.05.2008 bis 30.05.2008 und in der Woche vom 02.06.2008 bis 06.06.2008 Überstunden angeordnet. Vom 26.05.2008 bis 30.05.2008 war der Kläger zur Spätschicht zwischen 14:00 und 00:45 Uhr und in der ersten Juniwoche zwischen 04:00 und 14:00 Uhr eingeteilt. Ab dem 30.06.2008 wurden weitere Überstunden angeordnet, für den Kläger in der Frühschicht (ab 04:00 Uhr). Da die reguläre Arbeitszeit entsprechend der Mitteilung der Firma V. vom 17.05.2011 acht Stunden betrug, musste der Kläger in den genannten Wochen folglich Überstunden ableisten.

Der Kläger ist seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Verrichtung von Überstunden in diesen Wochen nicht hinreichend nachgekommen. Nach den Abmahnungsschreiben der Firma Schröter ist er am 26.05.2008, 27.05.2008, 29.05.2008 und 30.05.2008 bereits um 22:30 Uhr und am 28.05.2008 um 23:30 Uhr gegangen, ohne sich hierfür zu entschuldigen oder abzumelden. Am 02.06.2008, 03.06.2008, 04.06.2008, 05.06.2008 und am 06.06.2008 ist er erst um 05:30

Uhr zur Arbeit erschienen, obwohl bereits um 04:00 Uhr Arbeitsbeginn war. Am 30.06., 01.07., 02.07. und am 03.07.2008 ist er jeweils ebenfalls erst um 05:30 Uhr am Arbeitsplatz erschienen. Am 09.07.2008 ist er um 14:02 Uhr zur Arbeit erschienen. Um 14:22 Uhr hat er die Arbeit niedergelegt und das Unternehmen verlassen, ohne hierfür einen triftigen Grund gehabt zu haben.

Der Kläger hat mithin die angeordneten Überstunden nicht vollständig geleistet. Wenn er früher gegangen oder zu spät zur Arbeit erschienen ist, hat er sich weder entschuldigt noch einen sonstigen Grund vorgebracht. Dies wird vom Kläger im Übrigen auch nicht bestritten. Der Kläger hat somit seine arbeitsvertragliche Pflicht aus § 7 des Arbeitsvertrages verletzt.

2.

Die Kündigung erfolgte aufgrund dieses arbeitsvertragswidrigen Verhaltens. Die Kündigung wurde insbesondere anhand der vorausgegangenen Abmahnungen ausschließlich auf das Nichterbringen der Überstunden bzw. das verspätete oder frühere Verlassen des Arbeitsplatzes gestützt. Dies ergibt sich insbesondere aus der schriftlichen Zeugenvernehmung der Firma V. vom 17.05.2011, wonach der Kläger mehrfach unentschuldigt gefehlt hat und daher die Kündigung ausgesprochen wurde. Insofern waren die von der Firma V. vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen keineswegs streiterheblich, weswegen die Beteiligten nach dem Hinweis des Gerichtes übereinstimmend auf eine Mehrfertigung verzichtet haben. Der Kläger hat seine Arbeit in den Wochen der Überstunden zu früh verlassen oder zu spät angetreten und sich hierfür nicht entschuldigt oder einen Grund angegeben. Der Kläger hat die Arbeitslosigkeit schuldhaft herbeigeführt. Der Arbeitgeber hat den Kläger insgesamt vier Mal abgemahnt und bereits bei der ersten Abmahnung vom 06.06.2008 ausgeführt, bei Wiederholungen müsse mit der Kündigung gerechnet werden.. Der Kläger musste daher erkennen können, dass es zu einer Kündigung kommt, wenn er sein Verhalten in dieser Weise fortsetzt. Grobe Fahrlässigkeit ist daher gegeben.

3.

Nach Überzeugung der Kammer kann sich der Kläger hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf einen wichtigen Grund berufen.

Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist nach der Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese dient dem Schutz der Versicherungsgemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat.

Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte (BSG, Urteil vom 08.07.2009, B 11 AL 17/08 R). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein.

Ein wichtiger Grund für das Verhalten des Klägers liegt nach Überzeugung der Kammer nicht vor. Als einzigen Grund für sein Verhalten hat der Kläger angeführt, die Überstunden seien nicht ordnungsgemäß abgerechnet worden. Der Kläger hat sich hierbei ausschließlich auf sein Schreiben vom 11.06.2008 an die Firma V. berufen. So hat er ausgeführt, dass er seinen unmittelbaren Vorgesetzten darauf aufmerksam gemacht habe, dass er die geleisteten Überstunden nicht nach dem regulären Stundenlohn bezahlt bekomme und er keine Überstunden mehr leisten werde, bis dies geregelt sei. Zudem habe er den Freizeitausgleich beantragt und nicht erhalten. Des Weiteren sei ihm eine Lohnerhöhung versprochen, aber nicht umgesetzt worden.

Als einziger Grund für das Verhalten des Klägers, keine Überstunden zu leisten, kommt grundsätzlich die fehlende Bezahlung durch den Arbeitgeber in Betracht. Ein wichtiger Grund kann anzunehmen sein, wenn die Nichtzahlung des Lohnes eine nicht unerhebliche Höhe erreicht oder der Verzug mit den Lohnzahlungen sich über einen erheblichen Zeitraum erstreckt und der Arbeitnehmer diese Vertragsverletzung abgemahnt hat (LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.02.2005, L 1 AL 125/03). Die Voraussetzungen des Zurückbehaltungsrechts des Klägers nach § 273 Abs. 1 BGB sind nach Ansicht der Kammer aber nicht gegeben.

Eine Arbeitsverweigerung oder ein unentschuldigtes Fehlen liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer berechtigterweise von einem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch macht. Ein solches kann dem Arbeitnehmer zustehen, wenn der Arbeitgeber seine aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Haupt- oder Nebenpflichten schuldhaft nicht erfüllt (BAG, Urteil vom 13.03.2008, 2 AZR 88/07). Der Schuldner muss vor der Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes unter Angabe des Grundes dem Arbeitgeber klar und eindeutig mitteilen, dass er dieses Recht aufgrund einer bestimmten, konkreten Gegenforderung ausüben werde. Nur auf diese Weise wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, den möglichen Anspruch des Arbeitnehmers zu prüfen und zu erfüllen (BAG, Urteil vom 13.03.2008, 2 AZR 88/07).

Der Kläger hat jedoch keine hinreichenden Gründe für das Zurückbehaltungsrecht dargelegt. Es fehlt an einem ausdrücklichen Hinweis, welche vertragliche Pflicht der Arbeitgeber verletzt haben sollte. Der pauschale Hinweis, er habe Überstunden geleistet und diese nicht ordnungsgemäß bezahlt bekommen, reicht hierfür nicht aus. Die Pflichtverletzung der Firma S. wurde nicht konkretisiert. Der Kläger hat nicht dargelegt, in welchem Monat er keine Überstunden bezahlt bzw. nicht ordnungsgemäß bezahlt bekommen hat, obwohl er diese geleistet hat. Der Kläger hat lediglich ausgeführt, gegenüber seinem Vorgesetzten darauf hingewiesen zu haben, dass er die Überstunden nicht richtig bezahlt bekomme und er deswegen keine Überstunden mehr leisten werde. Eine Konkretisierung dieses Hinweises ist nicht erfolgt und für das Gericht nicht ersichtlich. Mangels Anhaltspunkten für eine Konkretisierung des Zurückbehaltungsrechts gegenüber dem damaligen Vorgesetzten, Herrn S., war eine weitere Sachverhaltsaufklärung nicht tunlich. Die Möglichkeit der persönlichen Erläuterung des Sachverhalts hat der Kläger nicht genutzt, indem er unentschuldig nicht zum Termin zur mündlichen Verhandlung erschienen ist.

Darüber hinaus ergibt sich aus den im Verwaltungsverfahren vorgelegten Lohnabrechnungen von September 2007 bis August 2008 nicht, dass der Arbeitgeber mit Lohnzahlungen im Rückstand gewesen ist. Im Übrigen hat der Kläger beispielsweise im November 2007 einen Überstundenausgleich erhalten (Ziff. 997).

3.

Die Dauer der Sperrzeit wurde ordnungsgemäß berechnet. Nach § 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III beträgt die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Anhaltspunkte für eine Verkürzung der Sperrzeit liegen nicht vor.

4.

Die Sperrzeit beginnt nach § 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Zutreffend hat die Beklagte daher den 01.09.2008 als Beginn der Sperrzeit festgestellt, den ersten Tag der vom Kläger verursachten Arbeitslosigkeit (vgl. hierzu LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.02.2011, L 8 AL 3458/10).

Infolge der Sperrzeit mindert sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III um 90 Tage.

III.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 193 Abs. 1 SGG.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils beim Landessozialgericht Baden-Württemberg, Hauffstr. 5, 70190 Stuttgart - Postfach 10 29 44, 70025 Stuttgart -, schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Der Berufungsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigelegt werden.