

Beglaubigte Abschrift

S 16 AL 123/20



Mit. Z. K. Rücksprache	Widersprache	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Passau		
- 0. APR. 2022		
ledigt 08.04.22 mz	Fristen + Termine 8.4.2022	Bearbeitet 08.04.22 mz

SOZIALGERICHT LANDSHUT

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

- K

Proz.-Bev.:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Passau, Salzweger Straße 5, 94034 Passau
- 00666-20/cs/mz -

gegen

- Beklagte

Angelegenheiten der Bundesagentur für Arbeit

Die 16. Kammer des Sozialgerichts Landshut hat auf die mündliche Verhandlung in Landshut

am 24. März 2022

durch den Richter am Sozialgericht als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter und
für Recht erkannt:

- I. Die Beklagte wird unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 15.04.2020 und Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 15.04.2020, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.08.2020, verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld auch für die Zeit ab dem 02.04.2020 nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zu zahlen.
- II. Die Beklagte hat der Klägerin die notwendigen außergerichtlichen Kosten zu erstatten.

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin wendet sich gegen eine zwölfwöchige Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe in der Zeit vom 01.04.2020 bis 23.06.2020.

Die im Jahr 1976 geborene Klägerin ist alleinerziehende Mutter eines Kindes und war zuletzt seit 2014 als Sozialarbeiterin in einer Rehabilitationsklinik in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt (Reha-Klinik G).

Bereits am 07.01.2019 hatte die Klägerin ein Vorstellungsgespräch in der Klinik L. in 941.. B.. Eine Hospitation des Arbeitsplatzes fand dort im August 2019 statt.

Mit Schreiben vom 09.01.2020 kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis mit der Reha-Klinik G. zum 31.03.2020.

Am 10.01.2020 meldete sich die Klägerin telefonisch bei der Beklagten arbeitssuchend und teilte einen Umzug nach Bayern zum 01.04.2020 mit.

Am 20.02.2020 unterzeichnete die Klägerin dann einen Arbeitsvertrag als Diplom-Pädagogin mit der Klinik B. in F. für die Zeit ab dem 20.04.2020. Dieses Arbeitsverhältnis wurde seitens des Arbeitgebers vor dem Hintergrund der Corona- Pandemie mit Schreiben vom 19.03.2020 zum 04.05.2020 wieder gekündigt.

Daraufhin meldete sich die Klägerin bei der Beklagten am 02.04.2020 persönlich arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld. Dabei teilte sie mit, dass sie in der Zeit vom 20.04.2020 bis 04.05.2020 eine Beschäftigung bei der Klinik B. ausübe. In einem Fragebogen zur Kündigung gab die Klägerin an, dass sie einen Umzug in die Nähe ihrer Eltern beschlossen habe, da sie als Alleinerziehende auf die Unterstützung ihrer Eltern angewiesen sei. Nach der Einigung mit dem Kindsvater habe sie alles für den Umzug in die Wege geleitet, habe ihre Arbeit gekündigt und sich eine neue Arbeitsstelle ab April 2020 in F. gesucht.

Mit Bescheid vom 15.04.2020 stellte die Beklagte fest, dass in der Zeit vom 01.04.2020 bis 23.06.2020 eine Sperrzeit von zwölf Wochen bei Arbeitsaufgabe eingetreten sei. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Anspruch mindere sich um 90 Tage. Mit Bewilligungsbescheid vom selben Tag wurde dem Kläger unter Berücksich-

tigung des Ruhens des Anspruchs auf Arbeitslosengeld infolge der Sperrzeit vorläufig Arbeitslosengeld in Höhe eines täglichen Leistungsbetrages von 23,87 Euro ab dem 24.06.2020 bewilligt.

Hiergegen legte die Klägerin mit Schreiben vom 12.05.2020 Widerspruch ein. Sie habe nach der Hospitation bei der Klinik L. im August 2019 die mündliche Zusicherung der Klinikleitung erhalten, dass sie dort nach ihrem Umzug sofort zu arbeiten anfangen könne. Es habe in der Folgezeit ständig telefonischer Kontakt bestanden. Dem Widerspruch beigefügt war ein Schreiben der Klinik L. vom 08.05.2020, unterzeichnet von der Klinikleiterin, der Zeugin, wonach sich die Klägerin am 07.01.2019 in der Klinik vorgestellt habe. Eine Hospitation habe im August 2019 stattgefunden. In dieser Zeit sei ein ständiger Austausch erfolgt, telefonisch wie auch per E-Mail. Aufgrund privater Dinge habe sich der Umzug der Klägerin sowie die damit verbundene Arbeitsaufnahme als schwierig gestaltet. Da die Klägerin einen sehr positiven Eindruck hinterlassen habe, habe Interesse an einer Einstellung bestanden. Am 23.03.2020 habe die Klägerin dann mitgeteilt, dass zwischenzeitlich der Wohnortwechsel erfolgt sei und sie die Tätigkeit in der Klinik aufnehmen könne. Bedauerlicherweise habe der Klinikbetrieb aufgrund der Corona-Pandemie auf unbestimmte Zeit eingestellt werden müssen.

Mit Bescheid vom 20.05.2020 bewilligte die Beklagte der Klägerin endgültig Arbeitslosengeld ab dem 24.06.2020 unter Berücksichtigung der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe für 270 Kalendertage in Höhe eines Leistungsbetrages von täglich 23,87 €.

Mit Widerspruchsbescheid vom 07.08.2020 wurde der Widerspruch von der Beklagten dann als unbegründet zurückgewiesen. Die Klägerin habe das Beschäftigungsverhältnis bei der Rehabilitationsklinik "G. zum 31.03.2020 durch ihre Kündigung vom 09.01.2020 gelöst. Sie habe keine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehabt. Die Arbeitslosigkeit sei daher zumindest grobfahrlässig herbeigeführt worden. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Es habe kein Nachweis vorgelegt werden können, dass die Klägerin bereits zum Zeitpunkt ihrer Kündigung eine zumindest mündliche Zusage für ein Anschlussarbeitsverhältnis ab dem 01.04.2020 gehabt habe.

Am 02.09.2020 hat die Klägerin Klage gegen den Widerspruchsbescheid vom 25.05.2018 erheben lassen. Sie habe die Arbeitslosigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt. Sie habe einen Wohnortwechsel vornehmen dürfen. Aufgrund der sehr guten Arbeitsmarktlage für ihren Beruf und insbesondere der bereits erhaltenen Zusage der Kli-

nik Lindenhof habe sie ihr Arbeitsverhältnis beenden und nach Bayern in die Nähe ihrer Eltern umziehen dürfen, da dort die Betreuung ihres minderjährigen Kindes erfolge, während sie in der Arbeit sei. Sie habe aufgrund der bereits geführten Gespräche mit der Klinik Lindenhof unter normalen Umständen darauf vertrauen dürfen, dass sie sofort nach ihrem Umzug nahtlos eine neue Arbeit antreten könne. Mit der Corona-Pandemie, die alleinige Ursache dafür gewesen sei, dass sie dann doch arbeitslos geworden sei, habe sie nicht rechnen müssen. Wie aus dem Schreiben der Klinik L. hervorgehe, hätte die Klägerin nahtlos ein neues Arbeitsverhältnis beginnen können, wenn nicht die Klinik, was für die Klägerin nicht vorhersehbar gewesen sei, aufgrund der Corona-Pandemie nach einer behördlichen Anordnung dem Betrieb habe einstellen müssen. Dies habe die Klägerin erst am 23.03.2020 erfahren.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 15.04.2020 und Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 15.04.2020, jeweils in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.08.2020, zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld auch für die Zeit ab dem 02.04.2020 nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es werde auf die Ausführungen im angefochtenen Widerspruchsbescheid verwiesen.

Auf Nachfrage des Gerichts hat die Bevollmächtigte der Klägerin mitgeteilt, dass die Klägerin eine feste Zusage der Arbeitgeberin gehabt habe, dass sie sofort, wenn sie umgezogen sei, dort anfangen könne. Die Zusage sei bereits im August 2019 gemacht worden, als die Klägerin einen Tag lang in der Klinik L. hospitiert habe.

Am 24.03.2022 hat eine mündliche Verhandlung mit Zeugeneinvernahme der Leiterin der Klinik L. stattgefunden. Diese hat u.a. ausgesagt, dass mit der Klägerin Einigkeit bestanden habe, dass diese anfangen könne. Sie habe sie auch von einem Tag auf den anderen einstellen können. Wenn z.B. am 31.03.2020 der Anruf der Klägerin gekommen wäre, dass sie am 01.04.2020 beginnen wolle, dann wäre dies möglich gewesen. Sie habe solche Einstellungen auch schon öfter so kurzfristig getätigt. Die Einstellung der Klägerin sei allein wegen der behördlich angeordneten Schließung der Klinik gescheitert. Dass

eine Einstellung auch so kurzfristig möglich sei, habe sie der Klägerin auch immer so signalisiert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten und die Akte des Gerichts Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage gemäß § 54 Abs. 1 und 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte Klage ist zulässig und begründet. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten vom 15.04.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.08.2020 sind rechtswidrig und verletzen die Klägerin in ihren Rechten. Die Beklagte hat zu Unrecht den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit festgestellt und daran anknüpfend die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab dem 02.04.2020 abgelehnt.

Streitgegenstand ist zum einen der Bescheid vom 15.04.2020, mit dem der Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit, das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage festgestellt worden sind, sowie zum anderen der Bewilligungsbescheid vom selben Tag, mit dem die Beklagte die Sperrzeit leistungsrechtlich umgesetzt hat, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.08.2020. Die beiden Bescheide bilden eine rechtliche Einheit (vgl. etwa Bundessozialgericht, Urteil vom 21.10.2003, Az. B 7 AL 92/02 R; Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 05.06.2014, Az. L 9 AL 342/11, juris-Rn. 15). Nicht gem. § 86 SGG Gegenstand des Widerspruchsverfahrens und damit auch nicht Gegenstand des anhängigen Verfahrens wurde der Bewilligungsbescheid vom 20.05.2020, mit dem der Klägerin abschließend höheres Arbeitslosengeld bewilligt wurde. Dieser Bescheid enthält hinsichtlich der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nur eine wiederholende Verfügung und stellt insoweit keine eigenständige Regelung dar. Ebenfalls nicht Gegenstand des Verfahrens ist der Aufhebungsbescheid vom 20.04.2020. Hiergegen wurde zwar Widerspruch erhoben. Jedoch wurde die Klage gegen den daraufhin erlassenen Widerspruchsbescheid zurückgenommen, so dass der Bescheid bestandskräftig wurde (Az. S 16 AL 124/20).

Nach § 159 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer

versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III liegt ein versicherungswidriges Verhalten unter anderem dann vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Nach § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III mindert sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer. Die Voraussetzungen einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe sind vorliegend zur Überzeugung der Kammer nicht erfüllt.

Zwar hat die Klägerin durch die von ihr ausgesprochene Kündigung ihr Beschäftigungsverhältnis bei der Reha-Klinik G. zum 31.03.2020 gelöst. Auch hat sie dadurch die Arbeitslosigkeit ab dem 01.04.2020 kausal herbeigeführt; die Beschäftigung bei der Klinik B. in F. begann erst ab dem 20.04.2020. Jedoch wurde die Arbeitslosigkeit von der Klägerin aus Sicht des Gerichts nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt. Grob fahrlässig handelt, wer die erforderliche Sorgfalt in so schwerem Maße verletzt, dass er schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt hat. Ihm muss vorgeworfen werden können, eine vorhersehbare Entwicklung ignoriert zu haben (vgl. Bundessozialgericht, Urteil vom 25.08.1981, 7 RAr 44/80). Es gilt ein subjektiver Sorgfaltsmaßstab. Zu berücksichtigen ist das individuelle Einsichts- und Urteilsvermögen sowie die Kritikfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers (vgl. Karmanski in: Brand, SGB III, 9. Auflage, § 159 Rn. 27). Der Arbeitslose hat seine Arbeitslosigkeit durch eine Kündigung immer dann vorsätzlich herbeigeführt, wenn er keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte (BSG vom 13.08.1986 – 7 RAr 1/86). Im Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses müssen ernstzunehmende Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz (mit mindestens 15 Wochenstunden) bestanden haben; eine feste Zusicherung eines Anschlussarbeitsplatzes ist aber nicht erforderlich (BSG vom 12.04.1984 – 7 RAr 28/83; Brand/Karmanski, 9. Aufl. 2021, SGB III § 159 Rn. 27).

Vorliegend hatte die Klägerin aus Sicht des Gerichts zum Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Reha-Klinik G. am 09.01.2020 jedenfalls ernstzunehmende Aussichten auf ein neues, nahtloses Beschäftigungsverhältnis ab dem 01.04.2020 bei der Klinik L. Zwar gab es keine schriftlich fixierten Absprachen. Nach den glaubhaften Aussagen der Klägerin und der Zeugin bestand jedoch nach der Hospitation der Klägerin bei der Klinik ein ständiger Kontakt über den Beginn einer Beschäftigung und die Einstellung. Die Klägerin hatte von der Klinikleitung die feste

Zusage erhalten, dass sie in der Klinik anfangen könne, sobald der Umzug nach Bayern erfolgt und sie wieder in der Region ist. Der Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung bei der Klinik L. war nach den getätigten Aussagen daher allein von Umständen abhängig, die im Verantwortungsbereich der Klägerin lagen, nämlich dem genauen Zeitpunkt des Umzugs und die Sicherstellung der Kinderbetreuung. Diese Umstände hatte die Klägerin selbst in der Hand. Vor diesem Hintergrund durfte sie auch davon ausgehen, dass sie nahtlos ab dem 01.04.2020 die Tätigkeit bei der Klinik L. beginnen könne, zumal sie nach Beendigung des Sorgerechtsstreits im Dezember 2019 – so die glaubhaften Angaben der Klägerin – nochmals Kontakt mit der Zeugin hatte. Dass eine sehr kurzfristige Einstellung auch möglich war, wurde der Klägerin seitens der Zeugin stets kommuniziert. In einer Gesamtschau der Umstände hat die Klägerin daher aus Sicht des Gerichts die Arbeitslosigkeit ab dem 01.04.2020 nicht grob fahrlässig herbeigeführt. Dass die nahtlose Einstellung dann aufgrund der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden, behördlich angeordneten Schließung der Klinik schlussendlich nicht zustande kam, musste die Klägerin nicht wissen bzw. vorhersehen. Zum Zeitpunkt der Kündigung war eine weltweite Pandemie noch nicht absehbar. Eine weltweite Ausbreitung des Corona-Ausbruchs mit der Folge behördlich angeordneter Klinikschließungen war keine vorhersehbare Entwicklung und keine einfachste, ganz naheliegende Überlegung i.S.d. Begriffs der groben Fahrlässigkeit.

Nach alledem ist eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe mangels versicherungswidrigen Verhaltens der Klägerin nicht eingetreten. Der Klage war stattzugeben.

Bei der Umsetzung des Urteils wird zu beachten sein, dass der Aufhebungsbescheid vom 20.04.2020 nicht Gegenstand des Verfahrens war und, soweit ersichtlich, bestandskräftig wurde. Davon ausgehend hat die Klägerin für die Zeit vom 20.04.2020 bis 04.05.2020 daher keinen Leistungsanspruch.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils beim Bayer. Landessozialgericht, Ludwigstraße 15, 80539 München, oder bei der Zweigstelle des Bayer. Landessozialgerichts, Rusterberg 2, 97421 Schweinfurt, schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder beim Bayer. Landessozialgericht in elektronischer Form einzulegen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Berufung als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz - SGG). Gleiches gilt für die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 65a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGG zur Verfügung steht (§ 65d Satz 2 SGG).

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Frist beim Sozialgericht Landshut, Seligenthaler Straße 10, 84034 Landshut, schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder beim Sozialgericht Landshut in elektronischer Form eingelegt wird.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 65a Abs. 4 SGG eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung.

Die Berufungsschrift 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; dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.

Richter am Sozialgericht

