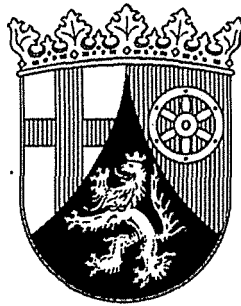


Aktenzeichen:
S 7 AL 104/17



1. Klage	2. Klage	3. Klage
Landesversicherungsamt LVA Bad Kreuznach		
30. MRZ. 2020		
1. Instanz	2. Instanz	3. Instanz

Ausfertigung

SOZIALGERICHT MAINZ

IM NAMEN DES VOLKES GERICHTSBESCHEID

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, -Büro Bad Kreuznach-,
Salinenstraße 37, 55543 Bad Kreuznach

gegen

- Beklagte -

hat die 7. Kammer des Sozialgerichts Mainz am 26. März 2020 durch

die Richterin am Sozialgericht

für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1.4.2017 bis zum 23.06.2017.

Der 1976 geborene Kläger war in der Zeit vom 28.1.2013 bis 31.3.2017 bei der Firma D. GmbH in H. beschäftigt. In der Zeit vom 11.5.2014 bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses wurde der Kläger insgesamt elfmal abgemahnt (Abmahnung wegen Verstoßes gegen das innerbetriebliche Alkoholverbot, Abmahnung wegen wiederholten Zuspätkommens, Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen, Abmahnung wegen unerlaubter Nutzung des Smartphones während der Arbeitszeit, Abmahnung wegen erneuten Verstoßes gegen das Alkoholverbot, Abmahnung wegen verspäteter Arbeitsaufnahme an zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, Abmahnung wegen Verletzung der Anzeigepflicht im Zusammenhang mit einem krankheitsbedingtem Fehlen, weitere Abmahnung wegen Verletzung von Nachweispflichten, Abnahme wegen Schlechtleistung (falsche Etikettierung) Abmahnung wegen schlechten Benehmens, Abmahnung wegen Schlechtleistung (nicht fachgerechte Entsorgung von Kleister), Abmahnung wegen Schlechtleistung (falsche Etikettierung), Abmahnung wegen Schlechtleistung (falsche Ablage), Abnahme wegen Schlechtleistung (falsche Etikettierung), Abmahnung wegen schlechten Benehmens (fehlende Müllentsorgung)). Das Arbeitsverhältnis wurde schließlich durch Arbeitgeberkündigung vom 24.02.2017 zum 31. März 2017 beendet.

Mit Bescheid vom 13.4.2017 bewilligte die Beklagte vorläufig Arbeitslosengeld für die Zeit ab dem 24.6.2017; bezüglich des Zeitraums vom 1.4.2017 bis 23.6.2017 erhält der Bescheid den Hinweis, dass über diesen Zeitraum noch nicht entschieden worden sei. Hierüber erhalte der Kläger ein gesondertes Schreiben.

Mit Bescheid vom 2.5.2017 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1.4.2017 bis 23.6.2017 fest, da der Kläger das Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst habe. Gründe hierfür

seien vom Kläger nicht mitgeteilt worden. Am gleichen Tag erließ die Beklagte einen entsprechenden Änderungsbescheid. Wegen der diesbezüglichen Einzelheiten wird auf die angefochtenen Bescheide verwiesen. Der Änderungsbescheid vom 02.05.2017 wurde am 9.5.2017 wegen Änderungen bei der Krankenversicherung nochmals geändert.

Mit Schreiben vom 15.5.2017 erhob der Kläger Widerspruch gegen die Bescheide vom 2.5.2017 und 9.5.2017 und teilte auf einem Fragebogen zur Arbeitgeberkündigung mit, dass er die ihm übertragenen Arbeiten jeweils ordnungsgemäß ausgeführt habe. Sie seien auch nicht beanstandet worden. Die Abmahnung hätten nicht die übertragenen Arbeiten betroffen. Er sei des Öfteren gemobbt worden.

Der von der Beklagten befragte Arbeitgeber teilte am 17.5.2017 schriftlich mit, dass die Kündigung wegen wiederholter Schlechtleistung und wiederholten schlechten Benehmens erfolgt sei. Der Kläger habe am 26.1.2017 seine Arbeitsleistung fehlerhaft erbracht und Paletten falsch etikettiert. Zudem habe er am gleichen Tag im Pausenraum Essensreste und Verpackungen trotz entsprechender Aufforderung nicht entsorgt. Erst vier Tage später habe er die Essensreste; nicht jedoch die entsprechenden Verpackungen entsorgt. Das Arbeitsverhältnis sei bereits im Vorfeld durch insgesamt 13 Abmahnungen seit Mai 2014 aus den unterschiedlichsten Gründen mehr als belastet gewesen. Schlechtleistungen und schlechtes Benehmen seien zuletzt am 19.12.2016 abgemahnt worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 19.5.2017 wies die Beklagte den Widerspruch zurück und führte zur Begründung unter anderem aus, dass der Eintritt einer Sperrzeit zu Recht festgestellt worden sei. Das Arbeitsverhältnis sei durch den Arbeitgeber wegen vertragswidrigen Verhaltens gelöst worden. Das vertragswidrige Verhalten sei darin zu sehen, dass der Kläger trotz vorausgegangener wiederholter Abmahnungen seitens des Arbeitgebers seiner Arbeitspflicht nicht weisungsgemäß nachgekommen sei und arbeitsvertragliche Nebenpflichten verletzt habe. Die Angaben des Arbeitgebers würden für glaubhaft gehalten und könnten auch von Mitarbeitern bezeugt werden. Der Arbeitgeber sei glaubwürdig, er habe kein Interesse am Ausgang des Widerspruchsverfahrens. Der Kläger habe damit

rechnen müssen, dass der Arbeitgeber das Verhalten nicht hinnehmen würde, sondern das Beschäftigungsverhältnis beenden würde. Die Arbeitslosigkeit sei daher zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den angefochtenen Bescheid verwiesen.

Nach weiterer Korrespondenz wurde am 13.6.2014 Klage erhoben.

Der Kläger trägt vor, dass er sich nicht vertragswidrig verhalten habe. Insbesondere habe er keine Kartons falsch etikettiert, dies müsse in seinem Urlaub geschehen sein. Außerdem sei der Fehler aufgefallen, man hätte noch eine andere Etikettierung vornehmen können. Daran, dass auch noch weitere Kartons falsche Aufkleber getragen hätten, könne er sich nicht erinnern, im Übrigen stelle das auch kein Problem dar, da das ja aufgefallen sei. Dies rechtfertige keinesfalls eine Kündigung. Auch das Liegenlassen „einer Pommes-Tüte“ rechtfertige keine Kündigung. Der Vorgang werde im Übrigen auch bestritten. Er könne sich auch nicht daran erinnern, 13 Mal abgemahnt worden zu sein; auch dies werde von ihm bestritten. Die Beklagte habe ihrer Entscheidung lediglich die Aussage des Arbeitgebers zu Grunde gelegt. Entgegen der Auffassung der Beklagten würde die Rechtmäßigkeit der Kündigung auch im vorliegenden Verfahren eine Rolle spielen. Die vom Arbeitgeber übermittelten Abmahnungen würden keine Kündigung rechtfertigen. Sie seien unkonkret und teilweise zu alt. Mehrere Abmahnungen am gleichen Tag wegen unterschiedlicher Pflichtverletzungen könnten die Funktion einer Abmahnung nicht erfüllen. Auch habe er die Abmahnungen nicht erhalten.

Der Kläger beantragt schriftlich,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 2.5.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.5.2017 zu verurteilen, dem Kläger Arbeitslosengeld I ohne Sperrzeit zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass die Rechtmäßigkeit der Kündigung nicht Gegenstand einer Sperrzeitentscheidung sei. Da der Kläger sich offensichtlich keiner Schuld bewusst sei, sei verwunderlich, dass er keine arbeitsrechtlichen Schritte gegen die Kündigung unternommen habe. Die Hinnahme einer offensichtlich unrechtmäßigen Kündigung stelle im Übrigen auch einen Grund für den Eintritt einer Sperrzeit dar. Die Tatsache, dass der Kläger weder gegen die Abmahnung, noch gegen die Kündigung arbeitsrechtliche Schritte unternommen habe, obwohl es sich nach seiner Auffassung um normale Fehler bei der Arbeit und/oder um Lappalien gehandelt habe, sei durchaus von Bedeutung.

Das Gericht hat beim Arbeitgeber die Abmahnungen sowie das Schreiben zur Betriebsratsanhörung angefordert. Es wird insoweit auf den Inhalt der Gerichtsakte verwiesen (Bl. 30 ff.). Das Gericht hat die Beteiligten zu seiner Absicht, per Gerichtsbescheid entscheiden zu wollen, mit Schreiben vom 31.1.2020 angehört.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen, der Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen ist.

Entscheidungsgründe

Das Gericht konnte nach § 105 Abs. 1 Satz 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) durch Gerichtsbescheid entscheiden, da die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist und der Sachverhalt geklärt ist. Die Beteiligten wurden vorher angehört.

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg. Die angefochtenen Bescheide sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Insbesondere hat die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1.4.2017 bis zum 23.6.2017 wegen versicherungswidrigen Verhaltens, das Ruhen des Anspruchs

auf Arbeitslosengeld sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage zutreffend festgestellt.

Streitgegenstand sind der Bescheid vom 2.5.2017 betreffend den Eintritt einer Sperrzeit vom 1.4.2017 bis 23.6.2017, der entsprechende Änderungsbescheid vom gleichen Tag sowie der Änderungsbescheid vom 9.5.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.5.2017. Der Bewilligungsbescheid vom 2.5.2017 korrespondiert hinsichtlich der Ablehnung von Arbeitslosengeld für den streitigen Zeitraum mit dem Sperrzeitbescheid und bildet mit diesem eine Einheit, vergleiche LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.6.2016, L 1 AL 48/15 (juris) mit Verweis auf BSG, Urteil vom 2.5.2012, B 11 AL 6/11 R.

Der Kläger hat im streitigen Zeitraum keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht in diesem Zeitraum, da der Kläger sich - ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben - versicherungswidrig verhalten hat. § 159 Abs 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) bestimmt, dass der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit ruht, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt unter anderem dann vor, wenn die oder 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), vgl § 159 Abs 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III. Im Fall des Klägers wurde die Sperrzeit dadurch ausgelöst, dass dieser gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen hat und der Arbeitgeber deshalb das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

Sperrzeitanlass war also eine verhaltensbedingte Kündigung. Anhaltspunkte dafür, dass diese Kündigung nicht gerechtfertigt war, haben sich hier nicht ergeben. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist grundsätzlich dann gerechtfertigt, wenn das dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vorgeworfene Verhalten eine Vertrags-

pflicht verletzt, das Arbeitsverhältnis dadurch konkret beeinträchtigt wird, keine zumutbare Möglichkeit anderweitiger Beschäftigung besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Parteien billigenwert und angemessen erscheint. Entscheidend ist, ob das Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Einzelfall geeignet ist, einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung zu bestimmen, so Gagel/Winkler, 76. EL Dezember 2019, SGB III § 159 Rn. 110-132 mwN. in Betracht kommen insoweit arbeitsvertragliche Pflichten, aber auch Nebenpflichten, wie z.B. die Pflicht zur Rücksichtnahme und die Pflicht, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen der anderen Seite so zu behandeln, wie dies unter Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der Interessen der übrigen Beschäftigten nach Treu und Glauben billigerweise erwartet werden kann, so Gagel, aaO, mwN. Anlass für die Kündigung war hier sowohl eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, als auch eine Verletzung von Nebenpflichten. Dabei geht das Gericht aufgrund der glaubhaften Schilderung seitens des Arbeitgebers und aufgrund der vorliegenden Unterlagen (hier insbesondere die Anhörung des Betriebsrates, Abmahnungen) davon aus, dass es bereits zuvor zu Abmahnungen in beiden Bereichen gekommen ist. Bei den beanstandeten Verstößen handelt es sich nicht nur um Bagatellen. Zwar ist dem Kläger zuzugestehen, dass einige Verstöße schon so weit zurückliegen, dass sie keine Kündigung mehr rechtfertigen können. Dennoch ergibt sich aus den verbleibenden Abmahnungen das Bild, dass sich die Zusammenarbeit mit dem Kläger im Spätjahr des Jahres 2016 deutlich verschlechtert hat. Es kam wiederholt zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere zu falschen Etikettierungen. Dass der Kläger diese auch im vorliegenden Gerichtsverfahren herunterspielt, indem er vorträgt, dass dies, wenn es so geschehen sei, nicht schlimm sei, weil die Fehler doch aufgefallen sein, zeigt, dass er die Folgen dieser Schlechtleistung für den Arbeitgeber verkennt und diesen kein besonderes Gewicht beimisst. Auffällig ist auch die Häufigkeit, mit der falsche Etikettierungen erfolgt sind und die Tatsache, dass es trotz entsprechender Beanstandung und sogar Abmahnung immer wieder zu solchen Schlechtleistungen gekommen ist. Nachvollziehbare Gründe hierfür wurden vom Kläger nicht mitgeteilt. Aus den vor-

liegenden Abmahnungen geht auch hervor, dass sich der Kläger in einer Weise verhalten hat, die geeignet war, das Betriebsklima massiv zu stören. Dies betrifft insbesondere die Vorfälle, die in den Abmahnungen vom 19.12.2016 geschildert werden (sprachliche Ausfälle, nicht fachgerechte Entsorgung von Kleister in der Toilette, Verunreinigung des Umkleide- und Pausenraums). Anlass für die Kündigung war schließlich ein vergleichbares Verhalten am 26.1.2017. Auch an diesem Tag kam es wieder zu falsche Etikettierungen, wobei trotz schriftlichen Auftrags mehr als eine Palette Kartons falsch etikettiert wurde; es wurden insgesamt drei Arbeitsaufträge falsch ausgeführt. Ferner kam es auch an diesen Tag zu Verletzungen von Nebenpflichten. Der Kläger hat an diesem Tag Müll und Essensreste im Pausenraum liegen lassen und diese trotz entsprechender Aufforderung zunächst nicht entsorgt. Nach der glaubhaften Schilderung des Arbeitgebers wurden die Essensreste erst vier Tage nach diesem Ereignis und der Restmüll überhaupt nicht vom Kläger entsorgt. Wenn der Kläger hierzu im vorliegenden Verfahren vorträgt, das Liegenlassen „einer Pommes-Tüte“ rechtfertige keine Kündigung, zeigt auch dies - die Richtigkeit der in der Abmahnung geschilderten Vorfälle unterstellt -, dass er die Qualität seines Verhaltens und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Betriebsabläufe nicht richtig einschätzt. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Schilderungen des Arbeitgebers hier unzutreffend sind; insbesondere hat der Kläger hier keinen Versuch unternommen, die geschilderten Vorwürfe zu entkräften und den Verlauf der entsprechenden Vorfälle aus seiner Sicht zu schildern. Er hat sich vielmehr darauf beschränkt, diese Vorgänge, die ja Gegenstand seiner eigenen Wahrnehmung gewesen sein müssen, zu bestreiten und diese insgesamt als Bagatellen dastehen zu lassen. Dies ist nicht geeignet, die detaillierten Schilderungen des Arbeitgebers zu entkräften.

Aus der glaubhaften Schilderung in der Anhörung des Betriebsrats gibt sich, dass die vorstehenden Ereignisse ursächlich für die Kündigung geworden sind. Aufgrund der zuvor erfolgten, zahlreichen Abmahnungen musste der Kläger hier auch damit rechnen, dass Verstöße gegen vertragliche Pflichten oder Nebenpflichten, die den bereits abgemahnten Pflichtverstößen vergleichbar waren, zu einer Kün-

digung führen können. Ein wichtiger Grund für das Verhalten des Klägers ist vorliegend auch nicht erkennbar. Er hat insbesondere auch keine Anstrengungen unternommen, um die Kündigung und damit den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Trotz konkreter Beanstandung im Dezember 2016 hat er im Januar 2017 ähnliche Verhaltensweisen gezeigt. Das Gericht geht nach alledem davon aus, dass der Kläger seinen Arbeitsplatz wegen vertragswidrigen Verhaltens verloren hat. Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III sind demnach erfüllt.

Die Beklagte hat auch den Beginn und die Dauer der Sperrzeit zutreffend festgestellt. Die Sperrzeit beginnt mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit, denn die Beschäftigungslosigkeit ist das Ereignis, das die Sperrzeit im Sinne des §§ 159 Abs. 2 S. 1 SGB II begründet hat vergleiche hierzu LSG Rheinland-Pfalz, aaO. Gründe für die Herabsetzung der Sperrzeit sind vorliegend nicht erkennbar. Die Minderung der Anspruchsdauer folgt aus § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III. Es wird insoweit ergänzend auf die zutreffenden Ausführungen im Widerspruchsbescheid verwiesen.

Nach alledem war die Klage hier abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG) und entspricht dem Ausgang des Verfahrens.

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Gerichtsbescheid kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Gerichtsbescheides bei dem Landesozialgericht Rheinland-Pfalz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich, in elektronischer Form oder zum Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

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 gem. § 65a Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (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. Über die Internetseite des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz (www.lsg.rp.justiz.rlp.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich, in elektronischer Form oder zum Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Wird schriftliche Berufung eingelegt, muss die Berufungsschrift innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll den angefochtenen Gerichtsbescheid bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Auf Antrag kann von dem Sozialgericht durch Beschluss die Revision zu dem Bundessozialgericht zugelassen werden, wenn der Gegner schriftlich zustimmt. Der Antrag auf Zulassung der Revision ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Gerichtsbescheides bei dem Sozialgericht Mainz schriftlich oder in elektronischer Form zu stellen. Die Zustimmung des Gegners ist dem Antrag beizufügen.

Lehnt das Sozialgericht den Antrag auf Zulassung der Revision durch Beschluss ab, so beginnt mit der Zustellung dieser Entscheidung der Lauf der Berufungsfrist von neuem, sofern der Antrag auf Zulassung der Revision in der gesetzlichen Form und Frist gestellt und die Zustimmungserklärung des Gegners beigefügt war.

Bei Zustellungen im Ausland gilt anstelle der oben genannten Monatsfristen eine Frist von drei Monaten.

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

Mz S 551 - Rechtsmittelbelehrung bei zulässiger oder zugelassener Berufung gegen Gerichtsbescheid ohne zugelassene Revision

(§§ 87 Abs. 1 Satz 2, 105 Abs. 1, Abs. 2, 143, 144 Abs. 1, 151, 153, 161 SGG)

