S 1 AL 541/99

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Rheinland-Pfalz
Sozialgericht	Landessozialgericht Rheinland-Pfalz
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	1
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 1 AL 541/99
Datum	20.02.2001

2. Instanz

Aktenzeichen	L 1 AL 67/01
Datum	28.11.2002

3. Instanz

Datum	-

1. Die Berufung des KlÃ¤gers gegen das Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 20.02.2001 -S 1 AL 541/99- wird zurÃ¼ckgewiesen.
2. AuÃ□ergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten Ã¼ber die RechtmÃ¤Ã□igkeit einer 12-wÃ¶chigen Sperrzeit.

Der am 21.06.1962 geborene KlÃ¤ger war vom 04.05.1999 bis 26.05.1999 als Helfer bei der Firma H Personaldienstleistungen, einem Zeitarbeitsunternehmen, beschÃ¤ftigt. In dieser Zeit wurde er bei der Firma H als Fachhelfer eingesetzt. GemÃ¤Ã□ Â§ 8 Ziffer 1 des Arbeitsvertrages vom 03.05.1999 war der KlÃ¤ger verpflichtet, die Firma H Personaldienstleistungen bei krankheitsbedingter ArbeitsunfÃ¤higkeit am ersten Krankheitstag ohne schuldhaftes VerzÃ¶gern, mÃ¶glichst bis 8 Uhr zu unterrichten. Des weiteren ordnete Â§ 14 Ziffer 1 des Arbeitsvertrages fÃ¼r den Fall einer Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers an, dass er dies dem Arbeitgeber unverzÃ¼glich mitzuteilen habe. Die ersten sechs Monate nach Dienstantritt galten als Probezeit; insofern war eine KÃ¼ndigungsfrist von 14 Tagen zu jedem Termin vereinbart (Â§ 13 Ziffer 3 des Arbeitsvertrages).

Der KlÃ¤ger fehlte am 07.05, am 10.05., am 17./18.05 und am 20.05.1999, ohne hiervon den Arbeitgeber zu unterrichten. Wegen dieser Fehlzeiten wurde er mindestens zweimal -am 10.05.1999 und am 20.05.1999- schriftlich abgemahnt. Dabei wurde er auch ausdrÃ¼cklich auf seine Anzeigepflicht gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung hingewiesen. Am 25.05.1999 fehlte der KlÃ¤ger erneut, ohne dem Arbeitgeber hiervon Mitteilung zu machen. Der Arbeitgeber sprach daraufhin mit Schreiben vom 25.05.1999, das dem KlÃ¤ger am nÃ¤chsten Tag zuging, die fristlose KÃ¼ndigung wegen fortgesetzter Bummelei und Verletzung seiner Mitteilungspflicht aus. Vom 26.05.1999 bis 04.06.1999 war der KlÃ¤ger arbeitsunfÃ¤hig krankgeschrieben.

Am 11.06.1999 meldete sich der KlÃ¤ger bei der Arbeitsamtsdienststelle Ludwigshafen arbeitslos und beantragte die GewÃ¤hrung von Leistungen. Mit Bescheid vom 08.07.1999 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit fÃ¼r die Zeit vom 27.05.1999 bis 18.08.1999 fest. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte sie aus, der KlÃ¤ger habe seine BeschÃ¤ftigung bei der Firma H Personaldienstleistungen verloren, weil er unentschuldigt gefehlt und damit gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoÃen habe. Mit seinem Widerspruch vom 16.07.1999 machte der KlÃ¤ger geltend, dass er wÃ¤hrend des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses in Absprache mit seinem Vorgesetzten einen Tag unbezahlten Urlaub genommen habe, um Ãberbrückungsgeld beim Arbeitsamt zu beantragen. Im Ãbrigen habe er nur einmal wegen Krankheit gefehlt. Er habe sich dabei ordnungsgemÃ¤Ã krank gemeldet und die ArbeitsunfÃ¤higkeitsbescheinigung vorgelegt. Die Beklagte wies den Widerspruch des KlÃ¤gers mit Widerspruchsbescheid vom 24.08.1999 zurÃ¼ck, da die Angaben des KlÃ¤gers zu seinen Fehlzeiten durch den Arbeitgeber nicht bestÃ¤tigt worden seien.

Am 02.09.1999 hat der KlÃ¤ger vor dem Sozialgericht (SG) Speyer Klage erhoben.

Das Gericht hat die Inhaberin der Firma H Personaldienstleistungen U H sowohl schriftlich als auch als Zeugin in der mÃ¼ndlichen Verhandlung gehÃ¶rt. Diese hat u.a. ausgesagt, dass ArbeitsunfÃ¤higkeitsbescheinigungen allenfalls nach Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses eingereicht worden seien. Der Arbeitgeber sei jederzeit telefonisch zu erreichen, was dem KlÃ¤ger auch bekannt sei. Der KlÃ¤ger habe im Ãbrigen auch dem Kunden seine Abwesenheit nicht angezeigt. Sie sei aber durch die Firma H immer davon in Kenntnis gesetzt worden, wenn der KlÃ¤ger nicht erschienen sei. Eine Mitteilung unmittelbar an den Arbeitgeber sei wichtig, damit dem Kunden ggf. eine Ersatzkraft angeboten werden kÃ¶nne.

Mit Urteil vom 20.02.2001 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Zur BegrÃ¼ndung hat es im Wesentlichen ausgefÃ¼hrt, dass das ArbeitsverhÃ¤ltnis des KlÃ¤gers bei der Firma H Personaldienstleistung wirksam durch fristlose KÃ¼ndigung beendet worden sei. Der KlÃ¤ger habe an der HÃ¤lfte der Arbeitstage gefehlt und seine Mitteilungspflichten gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber in grober Weise verletzt. Deshalb sei nicht nur eine fristgemÃ¤Ãe, sondern sogar eine fristlose KÃ¼ndigung gemÃ¤Ã Â§ 626 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) gerechtfertigt gewesen. Es erscheine ausgeschlossen, dass dem KlÃ¤ger durch den Mitarbeiter Herrn F mitgeteilt worden sei, dass bei einer Arbeitsverhinderung eine

Benachrichtigung der Entleihfirma ausreiche. Dieser sei auch kein Vorgesetzter des KlÃ¤gers und damit fÃ¼r dessen Einweisung nicht zustÃ¤ndig gewesen.

Gegen das ihm am 27.03.2001 zugestellte Urteil hat der KlÃ¤ger am 23.04.2001 Berufung eingelegt.

Er rÃ¤umt Fehlzeiten am 07.05.1999, am 10.05.1999, am 17./18.05.1999 und am 25.05.1999 ein. Ein Mitarbeiter seines ehemaligen Arbeitgebers, Herr F , habe ihm mitgeteilt, dass er sich bei Nichterreichen des Arbeitgebers direkt an den Entleiher, die Firma H , wenden solle. Ansprechpartnerin dort sei eine Frau F. Er sei einmal erkrankt gewesen und habe dies der Frau F morgens gemeldet und die ArbeitsunfÃ¤higkeitsbescheinigung bei der Firma H Personaldienstleistungen eingereicht. In Bezug auf sein Fehlen am 25.05.1999 teilt er mit, dass eine ArbeitsunfÃ¤higkeit erst ab dem 26.05.1999 bescheinigt worden sei, da er erst an diesem Tag einen Arzt aufgesucht habe. Er habe aber bereits am 25.05.1999 seine Hand nicht richtig bewegen und nicht fest zugreifen kÃ¶nnen. Der Arzt habe am 26.05.1999 eine SehnenscheidenentzÃ¼ndung diagnostiziert und eine Gipsschiene zur Ruhigstellung der Hand angelegt. In einem anderen Fall habe seine LebensgefÃ¤hrtin wegen starker Unterleibsbeschwerden ins Krankenhaus eingeliefert werden mÃ¼ssen. Auch hier habe er sich morgens bei Frau F gemeldet und sich entschuldigt. Er sei davon ausgegangen, dass die Benachrichtigung von Frau F ausreichend sei, zumal ihm in der kurzen Zeit seiner betrieblichen ZugehÃ¶rigkeit die betrieblichen Strukturen bzw. ZustÃ¤ndigkeiten nicht genau bekannt gewesen seien. Wegen der am 10.05.1999 und am 20.05.1999 erteilten Abmahnungen kÃ¶nne die KÃ¼ndigung nicht mehr auf die entsprechenden Fehlzeiten gestÃ¼tzt werden. Eine Schlechtleistung im Sinne einer Arbeitsbummelei, wie im KÃ¼ndigungsschreiben angegeben, kÃ¶nne ihm nicht vorgeworfen werden.

Der KlÃ¤ger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 20.02.2001 sowie den Bescheid der Beklagten vom 08.07.1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.08.1999 aufzuheben und die Beklagte zur verurteilen, ihm fÃ¼r den Zeitraum vom 11.06.1999 bis 18.08.1999 Arbeitslosenhilfe nach den gesetzlichen Vorschriften zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Zur BegrÃ¼ndung nimmt sie im Wesentlichen auf ihre AusfÃ¼hrungen im Widerspruchsbescheid sowie die EntscheidungsgrÃ¼nde des angefochtenen Urteils Bezug.

Der Senat hat AuskÃ¼nfte der von dem KlÃ¤ger benannten Ãrzte hinsichtlich der Ausstellung von ArbeitsunfÃ¤higkeitsbescheinigungen eingeholt.

Zur ErgÃ¤nzung des Sach- und Streitstandes wird im Ãbrigen auf den Inhalt der Prozessakte und der den KlÃ¤ger betreffenden Leistungsakte der Beklagten (Stamm-Nr. 523A146183, Teilakte I bis V) Bezug genommen, der Gegenstand der mÃ¼ndlichen Verhandlung und Beratung war.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die zulÃ¤ssige Berufung ist in der Sache unbegrÃ¼ndet. Das SG hat im Ergebnis zu Recht die Klage abgewiesen. Der Bescheid vom 08.07.1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.08.1999 ist rechtmÃ¤Ãig und verletzt den KlÃ¤ger nicht in seinen Rechten.

Nach Â§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen u.a. ein, wenn der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses gegeben hat und er dadurch seine Arbeitslosigkeit grob fahrlÃ¤ssig oder vorsÃ¤tzlich herbeigefÃ¼hrt hat, ohne hierfÃ¼r einen wichtigen Grund zu haben. Diese Voraussetzungen sind im Falle des KlÃ¤gers erfÃ¼llt.

Der KlÃ¤ger hat sich vertragswidrig verhalten und dadurch Anlass fÃ¼r die fristlose KÃ¼ndigung seines Arbeitgebers zum 26.05.1999 gegeben. Vorliegend kann unentschieden bleiben, ob die KÃ¼ndigung -wie das erstinstanzliche Gericht meint- (auch) wegen unentschuldigter Fehlzeiten des KlÃ¤gers gerechtfertigt war. Insoweit weist der KlÃ¤ger zu Recht darauf hin, dass die KÃ¼ndigung nicht mehr auf Fehlzeiten gestÃ¼tzt werden kann, wegen denen der KlÃ¤ger abgemahnt wurde. Eine KÃ¼ndigung war daher nur bei einem gleichartigen Wiederholungsfall mÃ¶glich. Da der KlÃ¤ger fÃ¼r die Zeit vom 26.05.1999 bis 04.06.1999 von seinem Arzt arbeitsunfÃ¤hig krankgeschrieben war und im Ãbrigen substantiiert vorgetragen hat, dass er bereits am 25.05.1999 arbeitsunfÃ¤hig erkrankt war, kann ohne weitere SachverhaltsaufklÃ¤rung nicht von einer (weiteren) unentschuldigten Fehlzeit ausgegangen werden.

Hierauf kommt es jedoch nicht an. Denn der Arbeitgeber war allein wegen der fortwÃ¤hrenden Verletzung seiner Anzeigepflicht bei Arbeitsverhinderung bzw. ArbeitsunfÃ¤higkeit durch den KlÃ¤ger berechtigt, dass ArbeitsverhÃ¤ltnis ohne Einhaltung einer ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist zum 26.05.1999 zu beenden (zu diesem Erfordernis vgl. BSGE 67, 26 = SozR 3-4100 Â§ 119 Nr. 3).

Der KlÃ¤ger war arbeitsvertraglich verpflichtet, im Falle einer ArbeitsunfÃ¤higkeit oder einer Arbeitsverhinderung aus anderen GrÃ¼nden ohne schuldhaftes VerzÃ¶gern, mÃ¶glichst bis 8 Uhr, den Arbeitgeber zu benachrichtigen. Dies hat er am 07.05.1999, am 10.05.1999, am 17.05.1999 und am 20.05.1999 unterlassen und ist deswegen am 10.05.1999 und am 20.05.1999 wirksam schriftlich abgemahnt worden. Die Abmahnungen enthalten zwar die Betreffzeile "Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen"; auch wird ausdrÃ¼cklich nur darauf hingewiesen, dass wiederholtes unentschuldigtes Fehlen zur fristlosen KÃ¼ndigung fÃ¼hren kann. Die RÃ¼ge- und Warnfunktion der Abmahnungen ist jedoch auch hinsichtlich der Verletzung der Mitteilungspflicht erfÃ¼llt. Der Arbeitgeber hat in den beiden

insoweit gleich lautenden Abmahnungen im Zusammenhang mit den unentschuldigten Fehlzeiten auch die arbeitsvertragliche Verpflichtung des KlÃ¤gers angesprochen, den Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung unverzÃ¼glich zu unterrichten. Er hat darÃ¼ber hinaus die besondere Bedeutung dieser Mitteilung fÃ¼r das Unternehmen herausgestellt. FÃ¼r den EmpfÃ¤nger war daher eindeutig zu erkennen, dass eine KÃ¼ndigung nicht nur bei einem weiteren unentschuldigten Fehlen, sondern auch bei einer erneuten Verletzung der Mitteilungspflicht drohe. Trotz der erhaltenen Abmahnungen hat der KlÃ¤ger seine Arbeitsverhinderung am 25.05.1999 nicht unverzÃ¼glich mitgeteilt und den Arbeitgeber damit zur KÃ¼ndigung veranlasst, wie aus dem KÃ¼ndigungsschreiben vom 25.05.1999 hervor geht.

Unbeachtlich ist insoweit der Vortrag des KlÃ¤gers, er habe sich bei einer Verhinderung morgens unverzÃ¼glich bei dem Entleiher, der Firma H , gemeldet; ein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, Herr F , habe ihm bekundet, dass dies ausreichend sei. Selbst wenn man diesen Vortrag als wahr unterstellt, wusste der KlÃ¤ger spÃ¤testens bei Erhalt der ersten schriftlichen Abmahnung vom 10.05.1999, dass diese Praxis von seinem Arbeitgeber nicht akzeptiert wÃ¼rde. Denn die Abmahnung war von Herrn F selbst unterschrieben und wies ausdrÃ¼cklich auf die Notwendigkeit, den Arbeitgeber zu benachrichtigen, hin. Besondere Kenntnisse der ZustÃ¤ndigkeiten oder BetriebsablÃ¤ufe in der Firma waren somit nicht erforderlich.

Die Verletzung der Anzeigepflicht bei ArbeitsunfÃ¤higkeit bzw. bei anderweitiger Arbeitsverhinderung ist grundsÃ¤tzlich geeignet, eine fristlose KÃ¼ndigung zu rechtfertigen. Allerdings bedarf es angesichts des regelmÃ¤Ãig geringeren Gewichts dieser Pflichtverletzung der Feststellung erschwerender UmstÃ¤nde des Einzelfalles, die ausnahmsweise die WÃ¼rdigung rechtfertigen, dem Arbeitgeber sei die Fortsetzung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses bis zum Ablauf der ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist nicht zumutbar gewesen (vgl. BAG, Urteil vom 15.01.1986 -7 AZR 128/83- DB 1986, 2443 = NZA 1987, 93; vgl. auch LAG KÃ¶ln, Urteil vom 12.11.1993 â 13 Sa 726/93). Solche besonderen UmstÃ¤nde sind hier gegeben.

Der Arbeitgeber hatte als Leiharbeitsunternehmen ein gesteigertes Interesse an einer rechtzeitigen Benachrichtigung von einer Arbeitsverhinderung, um dem Entleiher eine Ersatzkraft anbieten zu kÃ¶nnen. Bedeutsam ist insofern, dass durch Leiharbeitnehmer regelmÃ¤Ãig ein kurzfristig erhÃ¶hter ArbeitskrÃ¤ftebedarf befriedigt oder ein ausgefallener Arbeitnehmer ersetzt wird. FÃ¼r die Entleihfirma ist es daher in der Regel besonders wichtig, dass bei einem Ausfall des eingesetzten Leiharbeitnehmers ein gleichwertiger Ersatz gestellt wird. Ist dies nicht gewÃ¤hrleistet, droht das Leiharbeitsunternehmen, den Entleiher als Kunden zu verlieren.

Vorliegend hat diese Interessenlage auch in dem zwischen dem Arbeitgeber und dem KlÃ¤ger geschlossenen Arbeitsvertrag seinen Niederschlag gefunden. So musste der KlÃ¤ger nicht nur eine Arbeitsverhinderung oder ArbeitsunfÃ¤higkeit unverzÃ¼glich anzeigen. Nach Â§ 8 Ziffer 4 des Arbeitsvertrages war er auch verpflichtet, sich am letzten Tag einer bescheinigten ArbeitsunfÃ¤higkeit bis 12 Uhr

beim Arbeitgeber zu melden, um eine ordnungsgemÃ¤Ãe Arbeitsplatzdisposition zu gewÃ¤hrleisten. Bei Beendigung der TÃ¤tigkeit bei einem Entleiher hatte sich der KlÃ¤ger unverzÃ¼glich beim Arbeitgeber zurÃ¼ckzumelden (Â§ 14 Ziffer 2 des Arbeitsvertrages). Â§ 17 des Arbeitsvertrages sah darÃ¼ber hinaus eine Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers bei Fehlverhalten vor.

Weiterhin spricht hier die Tatsache, dass der KlÃ¤ger beharrlich seine Mitteilungspflicht missachtet hat, dafÃ¼r, dass dem Arbeitgeber das Festhalten am Arbeitsvertrag fÃ¼r die Dauer der ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist nicht zumutbar war. Zwar betrug die ordentliche KÃ¼ndigungsfrist aufgrund der noch andauernden Probezeit lediglich zwei Wochen (Â§ 13 Ziffer 2 des Arbeitsvertrages). Der KlÃ¤ger hatte jedoch in dem kurzen Zeitraum seit Beginn seines ArbeitsverhÃ¤ltnisses am 04.05.1999 bis zum Ausspruch der KÃ¼ndigung am 26.05.1999 bereits fÃ¼nf Mal gefehlt, ohne seinen Arbeitgeber hiervon unverzÃ¼glich in Kenntnis zu setzen. Bei einer verhaltensbedingten KÃ¼ndigung gilt grundsÃ¤tzlich das Prognoseprinzip, d.h. es kommt entscheidend darauf an, ob die Gefahr weiterer Vertragsverletzungen durch den Arbeitnehmer besteht (vgl. hierzu BAG AP Nr. 130 zu Â§ 626 BGB = NZA 1997, 487). Insofern war hier tatsÃ¤chlich zu besorgen, dass der KlÃ¤ger auch wÃ¤hrend der kurzen ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist von zwei Wochen weiterhin Fehlzeiten aufweisen und seine Anzeigepflicht gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber verletzen wÃ¼rde.

Dabei kann im Rahmen der Prognose auch nicht auÃer Acht gelassen werden, dass der KlÃ¤ger die von ihm eingerÃ¤umten Fehlzeiten am 07.05.1999, am 10.05.1999, am 17./18.05.1999 und am 25.05.1999 nur teilweise begrÃ¼ndet hat. Nach seinen eigenen Angaben hat er am 17.05.1999 einen Tag unbezahlten Urlaub erhalten, um das Arbeitsamt aufzusuchen. An einem Tag sei seine LebensgefÃ¤hrtin erkrankt gewesen und habe ins Krankenhaus eingeliefert werden mÃ¼ssen. An einem weiteren Tag sei er arbeitsunfÃ¤hig erkrankt gewesen und habe eine ArbeitsunfÃ¤higkeitsbescheinigung nachgereicht. Letztere Angabe bezieht sich wohl auf den 25.05.1999, da nach der Aussage der Zeugin Hoch fÃ¼r frÃ¼here ZeitrÃ¤ume keine ArbeitsunfÃ¤higkeitsbescheinigungen vorgelegt wurden. Damit sind aber Fehlzeiten an mindestens zwei weiteren Tagen nicht erklÃ¤rt. Aufgrund der erfolgten Abmahnungen dÃ¼rfen die Fehlzeiten zwar nicht als KÃ¼ndigungsgrund herangezogen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie im Rahmen der hier vorzunehmenden InteressenabwÃ¤gung nicht berÃ¼cksichtigt werden dÃ¼rften.

Der KlÃ¤ger hat seine Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlÃ¤ssig herbeigefÃ¼hrt. Aufgrund der schriftlichen Abmahnungen musste der KlÃ¤ger bei einer weiteren Verletzung seiner Mitteilungspflichten mit einer KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber rechnen. Indem er bei seiner Arbeitsverhinderung am 25.05.1999 erneut eine Unterrichtung des Arbeitgebers unterlieÃ, hat er die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem MaÃe verletzt und somit grob fahrlÃ¤ssig gehandelt (vgl. die Legaldefinition von grober FahrlÃ¤ssigkeit in Â§ 45 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch â SGB X). Ein wichtiger Grund hierfÃ¼r ist nicht ersichtlich und wurde von dem KlÃ¤ger auch nicht behauptet.

Nach den fÃ¼r den Eintritt der Sperrzeit maÃgeblichen Tatsachen liegt auch keine besondere HÃ¤rte vor, die eine VerkÃ¼rzung der Sperrzeit auf sechs Wochen rechtfertigen wÃ¼rde (vgl. Â§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III). Nach den oben dargelegten UmstÃ¤nden ist der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer von 12 Wochen nicht als objektiv unverhÃ¤ltnismÃ¤Ãig anzusehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

RevisionszulassungsgrÃ¼nde nach Â§ 160 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 SGG liegen nicht vor.

Erstellt am: 30.12.2003

Zuletzt verändert am: 23.12.2024