S 3 AL 54/03

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht	Sozialgericht Düsseldorf
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	3
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 3 AL 54/03
Datum	09.03.2004

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	-

3. Instanz

Datum	-

Der Bescheid der Beklagten vom 21.02.2003 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.02.2003 wird aufgehoben. Die Beklagte wird verurteilt, der KlÃ¤gerin Arbeitslosengeld ab dem 14.12.2002 ohne Minderung der Anspruchsdauer zu bewilligen. Die Beklagte trÃ¤gt die Kosten des Verfahren.

Tatbestand:

Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen wegen der Aufgabe eines unbefristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses seitens der KlÃ¤gerin zwecks Wechsel in ein befristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis.

Die KlÃ¤gerin ist 1980 geboren. In den Jahren 1997 bis 2000 absolvierte sie erfolgreich eine Ausbildung zur BÃ¼rokauffrau. Danach stand sie ein Jahr (02.01.2001 bis 15.01.2002) in einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bei einer Zeitarbeitsfirma als kaufmÃ¤nnische Mitarbeiterin. Vom 16.01. bis 31.01.2002 war die KlÃ¤gerin zwei Wochen arbeitslos und erhielt Arbeitslosengeld nach einem wÃ¶chentlichen Bemessungsentgelt von 310,00 Euro. Ab dem 01.02.2002 arbeitete die KlÃ¤gerin als Verkaufsassistentin bei der Firma B GmbH. Dieses ArbeitsverhÃ¤ltnis endete durch einen Aufhebungsvertrag vom 27.02.2002 am

28.02.2002. Die KlÃ¤gerin erhielt fÃ¼r diese TÃ¤tigkeit ein Arbeitsentgelt in HÃ¶he von 1.130,00 Euro brutto. Ohne sich zwischenzeitlich arbeitslos zu melden stand die KlÃ¤gerin vom 11.03. bis 13.12.2002 in einem befristeten BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis als kaufmÃ¤nnische Angestellte bei der Zeitarbeitsfirma Q AG & Co. KG. Die KlÃ¤gerin erhielt ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt in unterschiedlicher HÃ¶he, durchschnittlich etwa 1.500,00 Euro monatlich.

Die KlÃ¤gerin meldete sich im November mit Wirkung zum 14.12.2002 arbeitslos. Mit Bescheid vom 21.02.2003 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen fÃ¼r die Zeit vom 14.12.2002 bis 07.03.2003 fest. In diesem Zeitraum ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Eine Sperrzeit sei festzusetzen, da die KlÃ¤gerin ihr BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bei der Firma B GmbH durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelÃ¶st habe. Diese Arbeitsaufgabe sei fÃ¼r die spÃ¤ter eingetretene Arbeitslosigkeit nach dem Ende des AnschlussarbeitsverhÃ¤ltnisses ursÃ¤chlich, da dieses ArbeitsverhÃ¤ltnis von vornherein nur befristet gewesen sei. Die KlÃ¤gerin habe schon bei der seinerzeitigen AuflÃ¶sung des unbefristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses erkennen kÃ¶nnen, dass sie mÃ¶glicherweise zu einem spÃ¤teren Zeitpunkt arbeitslos werde. Gesetzliche Rechtsfolge der Sperrzeit sei eine Minderung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 84 Tage.

Die KlÃ¤gerin legte gegen den Sperrzeitbescheid der Beklagten Widerspruch ein. Sie wies darauf hin, dass sie bei der Firma Q die MÃ¶glichkeit erhalten habe, in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Dies sei ihr wichtig erschienen, weil ihre bisherigen Bewerbungen wegen mangelnder Berufserfahrung abgelehnt worden seien. AuÃerdem habe eine ÃbernahmemÃ¶glichkeit in ein unbefristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis bestanden. Sie sei sich keines schuldhaften Verhaltens bewusst, das eine Sperrzeit begrÃ¼nde. Mit Widerspruchsbescheid vom 26.02.2003 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck. Sie fÃ¼hrte aus, dass die KlÃ¤gerin ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlÃ¤ssig herbeigefÃ¼hrt habe, indem sie ein unbefristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis gekÃ¼ndigt und lediglich ein befristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis eingegangen sei. Damit habe der Eintritt der Arbeitslosigkeit nach dem Ende des befristeten Vertrages bereits festgestanden. Ein wichtiger Grund fÃ¼r das Verhalten der KlÃ¤gerin bestehe nicht. Es sei ihr auch bei einer berufsfremden TÃ¤tigkeit zuzumuten gewesen, das unbefristete BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bei der Firma B GmbH weiter fortzufÃ¼hren bis sie nahtlos ein neues unbefristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis hÃ¤tte eingehen kÃ¶nnen. So wÃ¤re der Eintritt der Arbeitslosigkeit vermieden worden.

Die KlÃ¤gerin hat am 04.03.2003 Klage erhoben. Zur BegrÃ¼ndung nimmt sie Bezug auf ihr Vorbringen im Widerspruchsverfahren. Im ErÃ¶rterungstermin vom 16.02.2004 hat die KlÃ¤gerin erklÃ¤rt, dass sie bei der Firma B GmbH als Call-Center-Agentin im Telefonverkauf gearbeitet habe. Von der Zeitarbeitsfirma Q habe sie das Angebot erhalten, in ihrem Beruf bei der T AG eingesetzt zu werden. Gleichzeitig habe sie eine Garantie der Ãbernahme in ein ArbeitsverhÃ¤ltnis bei der Firma T erhalten, wenn es gut laufe. Dazu sei es dann nicht gekommen, da die Firma ihren Sitz zur Hauptfiliale nach O verlegt habe.

Die Beteiligten haben im ErÃ¶rterungstermin Ã¼bereinstimmend ihr EinverstÃ¤ndnis mit einer Entscheidung ohne mÃ¼ndliche Verhandlung erklÃ¤rt.

Nach ihrem schriftlichen Vorbringen beantragt die KlÃ¤gerin, den Bescheid der Beklagten vom 21.02.2003 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.02.2003 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr ab dem 14.12.2002 Arbeitslosengeld ohne Minderung der Anspruchsdauer zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass der Sachverhalt weiter aufzuklÃ¤ren sei. Es sei entscheidungserheblich, ob der KlÃ¤gerin tatsÃ¤chlich eine Ãbernahme in ein unbefristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis bei der Firma T in Aussicht gestellt worden sei.

Zur Darstellung des weiteren Sach- und Streitgegenstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und den der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Das Gericht konnte den Rechtsstreit ohne mÃ¼ndliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten ihr EinverstÃ¤ndnis dazu erklÃ¤rt haben (Â§ 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz â SGG).

Die zulÃ¤ssige Klage ist begrÃ¼ndet. Die KlÃ¤gerin ist durch den Bescheid der Beklagten vom 21.02.2003 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.02.2003 beschwert im Sinne von Â§ 54 Abs. 2 SGG. Der Bescheid ist rechtswidrig.

Die Voraussetzungen einer Sperrzeit liegen nicht vor. Der KlÃ¤gerin steht das beantragte Arbeitslosengeld ab dem 14.12.2002 zu. GemÃ¤Ã Â§ 117 Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld, die arbeitslos sind (Nr. 1), sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet (Nr. 2) und die Anwartschaftszeit erfÃ¼llt haben (Nr. 3). Diese Voraussetzungen lagen bei der KlÃ¤gerin aufgrund ihrer Arbeitslosmeldung vom November 2002 mit Wirkung zum Tag nach dem Ende ihres befristeten BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses vor. Eine neue Anwartschaftszeit fÃ¼r einen Arbeitslosengeldanspruch (12 Monate gemÃ¤Ã Â§ 122 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) ist durch die beiden ArbeitsverhÃ¤ltnisse in der Zeit vom 01.02. bis 13.12.2002 nicht erfÃ¼llt worden. Der KlÃ¤gerin ist aber der am 16.01.2002 entstandene Anspruch mit der nicht verbrauchten Restanspruchsdauer wieder zu bewilligen. Der Leistungsanspruch der KlÃ¤gerin ruhte nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit.

Nach Â§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit wegen einer Arbeitsaufgabe ein, wenn der Arbeitslose das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis gelÃ¶st und dadurch vorsÃ¤tzlich oder grob fahrlÃ¤ssig die Arbeitslosigkeit herbeigefÃ¼hrt hat, ohne fÃ¼r sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die KlÃ¤gerin hat durch die Zustimmung zum Aufhebungsvertrag das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit der Firma B GmbH zum 28.02.2002 gelÃ¶st, um ein befristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis einzugehen.

Durch dieses Verhalten hat sie die Arbeitslosigkeit nach dem Ende des befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses herbeigefÃ¼hrt. Dies geschah jedoch weder vorsÃ¤tzlich noch grob fahrlÃ¤ssig.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) fÃ¼hrt ein Arbeitnehmer mit einer LÃ¶sung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses die Arbeitslosigkeit in der Regel grob fahrlÃ¤ssig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat (vgl. BSG, SozR 3 â□□ 4100 Â§ 119 Nr. 14 m.w.N.). Die KlÃ¤gerin hatte bei Abschluss des Aufhebungsvertrages einen Anschlussarbeitsplatz bei einer Zeitarbeitsfirma. Ihr ist wegen des Eintritts der Arbeitslosigkeit nach Ablauf der Befristung des AnschlussarbeitsverhÃ¤ltnisses kein gesteigertes Verschulden vorzuwerfen. Grob fahrlÃ¤ssig ist die Arbeitslosigkeit nur dann herbeigefÃ¼hrt, wenn der Arbeitslose die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem MaÃ□e verletzt hat (Definition in Â§ 45 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 Halbsatz 2 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch â□□ SGB X). Dies ist der Fall, wenn ausgehend von einem subjektivem SorgfaltsmaÃ□stab schon einfachste ganz naheliegende Ã□berlegungen nicht angestellt wurden. Die KlÃ¤gerin hat ihre spÃ¤tere Arbeitslosigkeit nicht leichtsinnig unter Hinwegsetzung Ã¼ber einfachste ganz naheliegende Ã□berlegungen herbeigefÃ¼hrt. Dies ergibt sich nach Auffassung der Kammer bereits daraus, dass es nicht ausgeschlossen war, dass die KlÃ¤gerin die Chance hatte, ein weiteres AnschlussarbeitsverhÃ¤ltnis einzugehen. Es liegen keine Anhaltspunkte dafÃ¼r vor, dass wegen der beruflichen Biographie der KlÃ¤gerin oder wegen individueller persÃ¶nlicher Eigenschaften besondere Hemmnisse fÃ¼r die Arbeitsvermittlung bestanden. So mÃ¼ssen bei der heutigen Arbeitsmarktlage beispielsweise Ã¤ltere und/oder langzeitarbeitslose Personen damit rechnen, nur unter Schwierigkeiten einen Arbeitsplatz zu erhalten. Solche Ã□berlegungen sind bei der Aufgabe eines sicheren unbefristeten Arbeitsplatzes zugunsten eines befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses zu berÃ¼cksichtigen. DemgegenÃ¼ber konnte die erst 22 Jahre alte KlÃ¤gerin damit rechnen, dass ihr eine zusÃ¤tzliche Berufserfahrung im erlernten Beruf auch zusÃ¤tzliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt erÃ¶ffnet. Wegen dieser sinnvollen Ã□berlegung ist der KlÃ¤gerin kein leichtsinniges Verhalten vorzuwerfen. Nach Auffassung der Kammer ist es deshalb auch nicht entscheidungserheblich, ob der KlÃ¤gerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages von der Zeitarbeitsfirma bzw. dem entleihenden Unternehmen eine WeiterbeschÃ¤ftigungsmÃ¶glichkeit nach Ablauf des befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses konkret in Aussicht gestellt worden ist. Weiterer Ermittlungen zur AufklÃ¤rung dieses von der KlÃ¤gerin vorgetragenen Sachverhalts bedurfte es daher nicht.

Eine Sperrzeit ist aber nicht nur wegen des Fehlens der vorsÃ¤tzlichen oder grob fahrlÃ¤ssigen HerbeifÃ¼hrung der Arbeitslosigkeit zu verneinen, sondern auch deshalb, weil fÃ¼r das Verhalten der KlÃ¤gerin (Abschluss des Aufhebungsvertrages bezÃ¼glich des unbefristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses) ein wichtiger Grund vorliegt. GrundsÃ¤tzlich soll eine Sperrzeit nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter BerÃ¼cksichtigung aller UmstÃ¤nde des Einzelfalles und unter AbwÃ¤gung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (stRspr BSGE 21, 205; 43, 269). Die KlÃ¤gerin hat ihr unbefristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis, in dem sie sich allerdings noch in

der Probezeit befand, gewechselt, um in ihrem erlernten Beruf als kaufmÃ¤nnische Angestellte zu arbeiten. FÃ¼r das berufliche Fortkommen der KlÃ¤gerin, die erst vor 1 1/2 Jahren ihre Ausbildung beendet hat, war es wichtig, die erlernten beruflichen Kenntnisse im kaufmÃ¤nnischen Bereich auszubauen bzw. zu erhalten. Die TÃ¤tigkeit als kaufmÃ¤nnische Angestellte in einer Zeitarbeitsfirma erÃ¶ffnete ihr grÃ¶ÃŒere beruflichen Perspektiven als die AusÃ¼bung einer angelernten HilfstÃ¤tigkeit in einem Call-Center. Die KlÃ¤gerin hat die Chancen, die der Arbeitsmarkt bietet, wahrgenommen. Auch die Beklagte weist Arbeitslose bei VermittlungsvorschlÃ¤gen fÃ¼r TÃ¤tigkeiten in Zeitarbeitsfirmen darauf hin, dass auf diese Weise der Einstieg in ein ArbeitsverhÃ¤ltnis bei einer Entleihfirma ermÃ¶glicht wird. Der an einem anderen Arbeitsplatz interessierte Arbeitnehmer ist darauf angewiesen, die auf dem Arbeitsmarkt angebotenen, vom Arbeitgeber ausgehenden Arbeitsvertragsbedingungen anzunehmen. So werden in immer grÃ¶ÃŒerem Umfang zunÃ¤chst nicht unbefristete, sondern befristete ArbeitsverhÃ¤ltnisse angeboten. Dieser Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat auch der Gesetzgeber Rechnung getragen, indem Arbeitgebern erweiterte rechtliche MÃ¶glichkeiten zur Befristung von ErstarbeitsverhÃ¤ltnissen eingerÃ¤umt wurden (durch das zum 01.01.2001 in Kraft getretene Gesetz Ã¼ber Teilzeitarbeit und befristete ArbeitsvertrÃ¤ge, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz â TzBfG â vom 21.12.2000 BGBl. I S. 1966 vom 21.12.2000).

WÃ¼rde an den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages im Falle anschlieÃŒender Arbeitslosigkeit regelmÃ¤ÃŒig ein Sperrzeittatbestand anknÃ¼pfen, wÃ¤ren Arbeitnehmer in wachsendem MaÃŒe von wesentlichen Teilen des Arbeitsmarktes und der MÃ¶glichkeit einer beruflichen Verbesserung ausgeschlossen. Dies wÃ¤re mit dem Grundrecht der Berufsfreiheit in Artikel 12 Grundgesetz (GG) nicht zu vereinbaren. Es muss Arbeitnehmern zugebilligt werden, einen gÃ¼nstigeren â wenn auch befristeten â Arbeitsvertrag abzuschlieÃŒen, wenn sich fÃ¼r sie hierzu die Gelegenheit bietet (vgl. Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 09.05.2001, Az.: L 6 AL 1328/00; Entscheidung bestÃ¤tigt durch Beschluss des BSG vom 13.11.2001, Az.: B 11 AL 47/01 R). Ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers an der Eingehung eines â wenn auch befristeten â ArbeitsverhÃ¤ltnisses ist geschÃ¼tzt durch das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Artikel 12 Abs. 1 GG. Bei der KlÃ¤gerin bestand ein solches Interesse nicht nur wegen der MÃ¶glichkeit, eine qualifizierte berufliche TÃ¤tigkeit auszuÃ¼ben, sondern auch wegen eines hÃ¶heren Arbeitsentgelts. WÃ¤hrend sie fÃ¼r den Monat der TÃ¤tigkeit bei der Firma B GmbH 1.130,00 Euro brutto erhielt, wurden ihr in dem befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnis monatlich durchschnittlich 1.500,00 Euro brutto gezahlt. Es ist der KlÃ¤gerin nicht zuzumuten, auf gÃ¼nstigere Arbeitsbedingungen in einem befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnis zu verzichten und stattdessen auf die Chance eines unbefristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses mit gleichen Vertragsbedingungen zu hoffen. Das Interesse der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung an der Vermeidung des Eintritts der Arbeitslosigkeit Ã¼berwiegt nur, wenn eine Arbeitslosigkeit nach Ablauf des befristeten AnschlussarbeitsverhÃ¤ltnisses Ã¼berwiegend wahrscheinlich ist. Die MÃ¶glichkeit, vor Ablauf des befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses ein anderes AnschlussarbeitsverhÃ¤ltnis zu finden, dÃ¼rfte in der Regel gegeben sein, sofern nicht UmstÃ¤nde des Einzelfalles dagegen sprechen, wie zum Beispiel eine

vorausgegangene Langzeitarbeitslosigkeit des betroffenen Arbeitnehmers. Solche besonderen UmstÃ¤nde lagen bei der KlÃ¤gerin nicht vor. Im Gegenteil, sie hat ihre Bereitschaft zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit dokumentiert, indem sie nach zwei Wochen Arbeitslosigkeit im Februar 2002 ein ArbeitsverhÃ¤ltnis bei der Firma B GmbH annahm, bei der sie ein geringeres Arbeitsentgelt erhielt als in ihrem vorausgegangenen ArbeitsverhÃ¤ltnis.

Da eine Sperrzeit nicht eingetreten ist, ist der KlÃ¤gerin ab dem 14.12.2002 der Restanspruch des am 16.01.2002 entstandenen Arbeitslosengeldanspruchs ohne Minderung der Anspruchsdauer wieder zu bewilligen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

Erstellt am: 12.03.2004

Zuletzt verändert am: 23.12.2024