
Datum: 07.10.2004
Gericht: Landessozialgericht NRW
Spruchkörper: 9. Senat
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: L 9 AL 58/04
ECLI: ECLI:DE:LSGNRW:2004:1007.L9AL58.04.00

Vorinstanz: Sozialgericht Aachen, S 10 AL 275/03
Sachgebiet: Arbeitslosenversicherung
Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 27. Februar 2004 wird zurückgewiesen. Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten der Klägerin in beiden Rechtszügen. Die Revision wird zugelassen.

- Tatbestand: 1
- Mit ihrer Berufung wendet sich die Beklagte gegen ihre Verurteilung zur Zahlung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 02.06. bis 24.08.2003. 2
- Die im Jahre 1983 geborene Klägerin war nach Abschluss ihrer Ausbildung zunächst von Juli 2002 bis November 2002 bei der Augenärztin Dr. H als Arzthelferin beschäftigt. Dieses Beschäftigungsverhältnis kündigte die Klägerin mit Wirkung zum 30.11.2002, um am 02.12.2002 eine Stelle als Verwaltungsangestellte im Klinikum B anzutreten. Dieses Arbeitsverhältnis wurde schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages bis zum 01.06.2003 befristet. Eine Verlängerung erfolgte nach Ablauf der Frist nicht. 3
- Am 15.05.2003 meldete sich die Klägerin mit Wirkung zum 01.06.2003 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Sie gab dabei an, ihr sei beim Vorstellungsgespräch im Universitätsklinikum in Aussicht gestellt worden, nach dem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Weiterbeschäftigung rechnen zu können. Auf diese mündlich erteilte Zusage habe sie sich verlassen. Hätte sie gewusst, dass eine Weiterbeschäftigung nicht erfolgen würde, hätte sie ihr unbefristetes 4

Beschäftigungsverhältnis bei Dr. H nicht aufgegeben. Das Klinikum B teilte auf Nachfrage der Beklagten zu diesem Sachverhalt mit, es sei "nicht aktenkundig" vermerkt, ob der Klägerin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt worden sei. Es sei ihr auch von vornherein kein unbefristetes Arbeitsverhältnis schriftlich angeboten worden. Gleichwohl habe bei Abschluss des Aushilfsvertrages nicht festgestanden, dass das Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden sei.

Mit Bescheid vom 01.10.2003 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit im Zeitraum vom 02.06. bis 24.08.2003 (12 Wochen) fest: Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis bei Frau Dr. H selbst gelöst. Diese Arbeitsaufgabe sei für den Eintritt der später eingetretenen Arbeitslosigkeit ursächlich geblieben, da das Anschlussarbeitsverhältnis von vornherein befristet gewesen sei. Mit ihrem Widerspruch vom 20.10.2003 verwies die Klägerin darauf, sie habe das Arbeitsverhältnis bei Frau Dr. H aus persönlichen und wirtschaftlichen Aspekten beendet. Sie sei zuversichtlich gewesen, dass trotz der von vornherein befristeten Beschäftigung beim Klinikum eine Weiterbeschäftigung über das Ende der Befristung hinaus möglich gewesen wäre. Erst zwei Wochen vor Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses sei sie davon in Kenntnis gesetzt worden, dass eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht komme. Der Widerspruch bleibe erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 29.10.2003). 5

Ihre am 01.12.2003 erhobene Klage hat die Klägerin damit begründet, sie habe die Arbeitslosigkeit weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Dr. H habe sie einen entsprechenden Anschlussarbeitsplatz im Klinikum bereits inne gehabt. Auf Grund der mündlichen Zusage während des Vorstellungsgesprächs sei sie davon ausgegangen, dass eine Fortsetzung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses auch über den Zeitpunkt der Befristung hinaus wahrscheinlich sei. 6

Das Sozialgericht hat der Klage mit Urteil vom 27.02.2004 stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von Arbeitslosengeld verurteilt. In den Entscheidungsgründen hat das Sozialgericht dargelegt, dass die Kündigung der Klägerin bei Dr. H nicht wesentlich kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit am 02.06.2003 gewesen sei. Entscheidend für die Arbeitslosigkeit sei vielmehr, dass das Klinikum B das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht fortgesetzt habe. Dies sei die wesentliche Ursache für die Arbeitslosigkeit der Klägerin, hinter der ihre Kündigungserklärung zurücktrete. Der Klägerin könne nicht der Vorwurf gemacht werden, dass sie lediglich ein befristetes Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen habe. Der Abschluss von befristeten Beschäftigungsverhältnissen habe auf dem Arbeitsmarkt eine wachsende tatsächliche Bedeutung erlangt. Darüber hinaus stelle die Anknüpfung der Sperrzeit an die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Eingehung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei Eintritt der Arbeitslosigkeit nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses einen Wertungswiderspruch zu § 121 Abs. 5 Sozialgesetzbuch 3. Buch - Arbeitsförderung (SGB III) dar. 7

Gegen das ihr am 09.03.2004 zugestellte Urteil richtet sich die von der Beklagten am 23.03.2004 eingelegte Berufung. Zu deren Begründung macht die Beklagte geltend: Das SG habe bereits unzutreffend darauf abgestellt, dass nicht die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei Dr. H für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ursächlich gewesen sei. Hätte die Klägerin dieses unbefristete Arbeitsverhältnis nicht gekündigt, wäre die Arbeitslosigkeit nicht eingetreten. Die Ausführungen des Sozialgerichts seien eher der Frage zuzuordnen, ob ein wichtiger Grund vorgelegen habe. Insoweit habe das Sozialgericht darauf abgestellt, die Klägerin habe berechnete Hoffnungen haben dürfen, dass ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis beim Klinikum B auch über den Zeitraum der Befristung hinaus 8

verlängert werde. Das Gericht habe die Darstellung der Klägerin als glaubhaft zu Grunde gelegt, obwohl die Klägerin für ihre Behauptung keinerlei Beweise habe vorbringen können. Das Klinikum B habe ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Weiterbeschäftigung über den Befristungszeitraum hinaus nur bei Eignung und Bedarf in Betracht gekommen wäre. Es sei zwar zutreffend, dass befristete Arbeitsverträge im Wirtschaftsleben an Bedeutung gewinnen würden und sich dies auch im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge niedergeschlagen hätte. Die Bedeutung dieses Gesetzes liege jedoch darin, Arbeitslosigkeit zu beenden. Insoweit sei auch der Hinweis auf § 121 Abs. 5 SGB III im teleologischen Sinn nicht verständlich. Unstreitig müsse es einem Arbeitnehmer möglich sein, seine beruflichen Chancen zu verbessern. Diese Chancen müsse er allerdings gründlich mit den Risiken abwägen. Auch unter dem Gesichtspunkt der Berufsfreiheit lasse es sich nicht rechtfertigen, dem Kündigenden grundsätzlich die Verantwortung für den Eintritt der Arbeitslosigkeit nach Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses abzunehmen.

Die Beklagte beantragt, 9

das Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 27. Februar 2004 abzuändern und die Klage abzuweisen. 10

Die Klägerin beantragt, 11

die Berufung zurückzuweisen. 12

Sie hält das erstinstanzliche Urteil für zutreffend. Ergänzend hat sie darauf hingewiesen, sie sei jeweils ohne eigenes Verschulden arbeitslos geworden und befinde sich schon seit dem 01.09.2003 wiederum in einem Arbeitsverhältnis als Arzthelferin. Darüber hinaus bestreitet die Klägerin, dass die in Aussichtstellung einer Weiterbeschäftigung beim Klinikum nicht über eine bloße Hoffnung hinausgegangen sei. Der Beschäftigungswechsel sei unter wirtschaftlichen Aspekten begründet gewesen. Neben einer nicht nur beruflichen Verbesserung in Form eines um ca. 300,- Euro höheren Einkommens sei auch die Wahl eines sicheren Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst entscheidend gewesen. Sie sei auf Grund mündlicher Zusagen bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages zuversichtlich gewesen, dass das Arbeitsverhältnis verlängert würde. 13

Der Senat hat Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung der Gruppenleiterin im Klinikum B J S als Zeugin. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Bl. 56 ff. der Streitakten Bezug genommen. 14

Im Übrigen wird auf den Inhalt der Streitakten sowie der Verwaltungsakten der Beklagten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, verwiesen. 15

Entscheidungsgründe: 16

Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Zu Recht hat das Sozialgericht die angefochtenen Bescheide aufgehoben und die Beklagte zur Zahlung von Arbeitslosengeld in der Zeit vom 02.06. bis 24.08.2003 verurteilt. Unerheblich ist insoweit, dass das Sozialgericht lediglich den Sperrzeitbescheid vom 01.10.2003 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 29.10.2003 aufgehoben und die Klägerin nicht gesondert den Bewilligungsbescheid vom 07.10.2003, mit dem Leistungen erst ab 25.08.2003 bewilligt wurden, angegriffen hat. Der Senat folgt insoweit der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, nach der beide Bescheide eine Einheit darstellen (BSG, SozR 3 - 4100 § 119 Nr. 17) mit der Folge, dass bei Aufhebung des Sperrzeitbescheides der diesen letztlich 17

lediglich umsetzende Bewilligungsbescheid - teilweise - aufgehoben wird.

Zutreffend hat das Sozialgericht auch § 144 Abs. 1 Nr. 3 SGB III als einzig hier in Betracht kommende Ermächtigungsgrundlage für den Sperrzeitbescheid der Beklagten erkannt und im Ergebnis dessen Voraussetzungen verneint. Nach § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit ein, sofern der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst ... und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Feststellung eines Sperrzeittatbestandes scheitert bei der vorliegenden Sachverhaltskonstellation jedenfalls daran, dass die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig herbeigeführt hat. 18

Die Klägerin hat das Beschäftigungsverhältnis bei der Augenärztin Dr. H selbst durch Kündigung zum 30.11.2002 aufgelöst. Dadurch trat jedoch ab 01.12.2003 keine Arbeitslosigkeit ein, da die Klägerin bereits im Zeitpunkt der Kündigung einen Anschlussarbeitsplatz im Klinikum B hatte. Zwischen diesen beiden Beschäftigungsverhältnissen war die Klägerin nicht arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit trat erst zum 02.06.2003 ein, nachdem das befristete Beschäftigungsverhältnis der Klägerin nicht verlängert wurde. Gleichwohl war die von der Klägerin ausgesprochene Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Augenärztin Dr. H kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ab 02.06.2003. Insofern vermag der Senat dem Sozialgericht nicht zu folgen, nach dem es hier schon an einer Kausalität zwischen Kündigung und Arbeitslosigkeit fehlen soll. Erforderlich ist lediglich, dass die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ursächlich geworden ist. Dies ist auch dann noch der Fall, wenn die Arbeitslosigkeit nicht unmittelbar im Anschluss an das durch Kündigung beendete Beschäftigungsverhältnis eintritt, sondern jedenfalls auch dann, wenn sich an die Kündigung des unbefristeten ein befristetes Arbeitsverhältnis anschließt und dieses bei Ablauf der Frist Arbeitslosigkeit zur Folge hat. 19

Auf dem Gebiet der Sozialversicherung, insbesondere der Unfallversicherung (statt anderer BSGE 45, 176, 178), aber auch im Arbeitsförderungsrecht (BSGE 69, 108, 110 = SozR 3 - 4100 § 119 Nr. 6) findet in ständiger, vom Schrifttum einhellig gebilligter Rechtsprechung die Kausalitätslehre von der wesentlichen Bedingung bzw. der wesentlich mitwirkenden Ursache Anwendung. Die Beurteilung, ob eine Bedingung wesentlich und deshalb auch rechtlich Ursache oder Mitursache ist, stellt letztlich eine Wertentscheidung dar, die abhängig ist von der Qualität der Bedingung. Nicht entscheidend ist, an welcher Stelle der Kausalkette diese Bedingung steht, insbesondere nicht, ob sie als Letzte eingetreten ist und den Erfolg sichtbar gemacht hat. Sind zwei oder mehr Ereignisse in gleichem Maße wesentlich für den Erfolg, dann sind sie sämtlich wesentliche Bedingungen und damit Ursachen im Rechtssinn. Dementsprechend war die Befristung der Anschlussbeschäftigung der Klägerin zwar mitursächlich für den eingetretenen Erfolg, die Arbeitslosigkeit. Wesentlich hierfür war jedoch in erster Linie die zeitlich davor liegende Kündigung des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses, die gleichsam die Grundlage aller Folgeereignisse darstellt und deswegen gegenüber der späteren Bedingung (Befristung und Nichtverlängerung) von überragender Bedeutung ist (ebenso im Ergebnis bei einer derartigen Fallkonstellation wohl Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 23.04.2003 - L 6 AL 671/02 -; so im Grundsatz wohl auch schon BSG, Urteil vom 21.09.1956 - 7 RAr 104/55 -; ebenso im Ergebnis Winkler in Gagel, SGB III Arbeitsförderungsrecht, Loseblatt Stand Juli 2004, § 144 Rn 82; offen gelassen bei Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, Loseblatt Stand August 2004, § 144 SGB III Rn 129). Soweit Niesel (Niesel, Arbeitsförderungsrecht, 2. Auflage 2002, § 144 Rn 19) gerade das Argument aus § 121 Abs. 5 SGB III nutzt, um hier die Kausalität zu verneinen, 20

vermag dem der Senat nicht zu folgen. Diese Norm ist schon deswegen nicht geeignet, das Argument einer fehlenden Kausalität zu stützen, weil ihre Zielrichtung eine ganz andere ist. Den teleologischen Sinn dieser Vorschrift sieht der Senat darin, Arbeitslosigkeit zu beenden und überhaupt in Arbeit, wenn auch nur für befristete Zeit, zu kommen. Den Umkehrschluss aus dieser Regelung zu ziehen, dass dann auch die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht die Ursache für die Arbeitslosigkeit nach Ablauf des dafür eingegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses sein könne, ist vor diesem Hintergrund nicht nachvollziehbar.

Die Klägerin hat die durch ihre Kündigung eingetretene Arbeitslosigkeit jedoch nicht grob fahrlässig herbeigeführt. Grob fahrlässig im sozialversicherungsrechtlichen Sinn handelt grundsätzlich nur derjenige, der die erforderliche Sorgfalt in so schwerem Maße verletzt hat, dass er schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt hat (BSG SozR 1300 § 48 Nr. 32, Nr. 39). Insofern handelt ein Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses mit der Folge der Arbeitslosigkeit grob fahrlässig, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat. Zwar muss der betreffende Arbeitnehmer nicht die feste Zusicherung eines Anschlussarbeitsplatzes haben, jedoch handelt er gleichwohl fahrlässig, wenn er im Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses keine Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz hatte, und er auch auf Grund der allgemeinen Verhältnisse auf den für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt vernünftigerweise mit einem Anschlussarbeitsplatz nicht rechnen konnte (BSG SozR 3 - 4100 § 119 Nr. 14; BSGE 43, 269, 270 = SozR 4100 § 119 Nr. 2, jeweils m.w.N.). Diese Grundsätze gilt es zu übertragen auf einen Sachverhalt, bei dem die Arbeitslosigkeit erst in Folge des Fristablaufs des befristeten Anschlussarbeitsverhältnisses eintritt. Entscheidend ist somit, ob die Klägerin bei Abschluss des befristeten Anschlussarbeitsvertrages konkrete Aussicht auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bzw. auf den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehabt hat. Dies bejaht der Senat.

21

Dabei gilt es zunächst die Art und Weise zu berücksichtigen, in der es zu der Einstellung der Klägerin beim Klinikum B gekommen ist. Die Klägerin hat hierzu in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat dargelegt, schon vor der Tätigkeit bei Dr. H habe sie sich beim Klinikum beworben und erst, als dort keine Stelle frei gewesen sei, bei Frau Dr. H angefangen. Von Bedeutung ist insofern auch, dass die Klinik sich dann später bei ihr gemeldet und nach ihrem weiteren Interesse an einer Tätigkeit gefragt hat. Die Initiative zu dem Vorstellungsgespräch, das letztlich zu der Kündigung bei Dr. H und zum Abschluss des befristeten Arbeitsverhältnisses führte, ging somit nicht von der Klägerin sondern vom Klinikum aus. Darüber hinaus hat die Beweisaufnahme zwar nicht bestätigt, dass der Klägerin nach Ablauf der Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zugesichert bzw. zugesagt worden ist. Vor dem Hintergrund der Vernehmung der Zeugin S geht der Senat jedoch zu seiner vollen Überzeugung davon aus, dass bei der Klägerin auf Grund des Vorstellungsgesprächs ohne Weiteres der Eindruck entstehen musste, mit Ablauf der Befristung werde es nicht zum Ende der Beschäftigung beim Klinikum B kommen. Zwar hat die Zeugin, wie dies das Klinikum zuvor auch schon schriftlich der Beklagten mitgeteilt hatte, bestätigt, dass Verträge mit neuen Mitarbeitern, die während der Zeit des Mutterschutzes bzw. Erziehungsurlaubs anderer Mitarbeiterinnen eingestellt werden, grundsätzlich befristet sind. Die Zeugin hat jedoch auch eingeräumt, dass dies zunächst nur eine vorläufige Befristung ist ("...erst einmal ..."), da man bemüht sei, Mitarbeiterinnen auch über die Befristung zu halten, sofern sie "im Prinzip in das Organisationsgefüge" passten. Es gilt ferner zu berücksichtigen, dass derartige Verträge nach Aussage der Zeugin, obwohl sie es tatsächlich sind, nicht als Aushilfsverträge bezeichnet werden, was unter Umständen für jeden ein unübersehbarer Hinweis auf den endgültig nur vorübergehenden Charakter dieses

22

Vertrages sein könnte. Zu berücksichtigen ist auch noch, dass die Zeugin einräumen musste, bei ihrer mittlerweile dreijährigen Tätigkeit im Klinikum sei aus einem derartig befristeten Arbeitsvertrag erst bei einer Mitarbeiterin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geworden. Aus alledem stellt sich für den Senat die Situation so dar, dass das Klinikum einerseits Mitarbeiter wirbt und auch benötigt, diese zunächst nur befristet einstellt, andererseits - um überhaupt Mitarbeiter "aushilfsweise" einzustellen - diesen durchaus den Eindruck vermittelt, es werde schon alles gut gehen, sofern die gezeigten Leistungen in Ordnung seien. In Anbetracht dessen und insbesondere mit Rücksicht darauf, dass die Initiative zu diesem Vorstellungsgespräch und der Einstellung letztlich vom Klinikum und nicht von der Klägerin ausging, durfte die Klägerin durchaus von einer konkreten Aussicht auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bzw. auf den Übergang in ein unbefristetes Verhältnis ausgehen. Die entscheidende Information, dass nämlich in den letzten drei Jahren nur eine Mitarbeiterin den Sprung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschafft hatte, hat ihr das Klinikum vorenthalten. Der Klägerin ist im Gegenteil sogar eher suggeriert worden, man sei bemüht, Mitarbeiter zu halten. Dies alles durfte in ihr bei verständiger Würdigung der Gesamtumstände die Annahme einer konkreten Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis begründen.

Da die Klägerin die Arbeitslosigkeit nicht zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat, kommt es nicht darauf an, ob sie für ihr Verhalten einen wichtigen Grund gehabt hat. 23

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG. 24

Der Senat hat die Revision zugelassen, weil er der Streitsache grundsätzliche Bedeutung beimisst (§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG). 25