
Datum: 29.10.2002
Gericht: Sozialgericht Duisburg
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: S 12 AL 278/01
ECLI: ECLI:DE:SGDU:2002:1029.S12AL278.01.00

Sachgebiet: Arbeitslosenversicherung
Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

Die Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheides vom 27.04.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.08.2001 verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld für die Zeit vom 30.03.2001 bis 07.05.2001 zu bewilligen. Die Beklagte trägt die erstattungsfähigen außergerichtlichen Kosten der Klägerin.

Tatbestand: 1

Die Klägerin wendet sich gegen den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit. 2

Die 1978 geborene Klägerin meldete sich am 15.03.2001 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Zuvor war sie vom 00.00.1998 bis 00.00.2000 als kaufmännische Angestellte bei der Firma I Immobilien, N, beschäftigt gewesen. Dieses Arbeitsverhältnis hatte die Klägerin selbst durch Kündigung vom 15.08.2000 beendet. Vom 00.00.2000 bis 00.00.2001 war sie als Feinwerkerin bei der T AG, L, beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war bei Abschluss des Arbeitsvertrages bis zum 00.00.2001 befristet. Als Grund für den Arbeitgeberwechsel nannte die Klägerin bessere Verdienstmöglichkeiten bei der T AG verbunden mit dem Wunsch beruflicher Veränderung. 3

Seit dem 08.05.2001 ist die Klägerin wieder durchgehend beschäftigt. 4

Mit Bescheid vom 27.04.2001 und Widerspruchsbescheid vom 20.08.2001 stellte die Beklagte den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit für die Zeit vom 30.03. bis 21.06.2001 fest. Ihre auf § 144 Abs. 1 SGB III gestützte Entscheidung begründete die Beklagte damit, 5

dass die Klägerin das unbefristete Arbeitsverhältnis bei der Firma I Immobilien gekündigt habe und lediglich ein befristetes Arbeitsverhältnis bei der T AG eingegangen sei. Dadurch habe sie ihre Arbeitslosigkeit zumindest grobfahrlässig herbeigeführt, weil damit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nach Ende des befristeten Vertrages bereits festgestanden habe. Sie habe für ihr Verhalten auch keinen wichtigen Grund gehabt. Es sei ihr zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis so lange fortzusetzen, bis sie nahtlos ein neues (unbefristetes) Arbeitsverhältnis hätte eingehen können, so dass der Eintritt der Arbeitslosigkeit vermieden worden wäre. Die T AG habe auf Nachfrage mitgeteilt, dass der Klägerin weder mündlich noch schriftlich Zusagen über eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemacht worden sei. Auch die Tatsache, dass sie bei der T AG ein höheres Entgelt erzielt habe, rechtfertige es nicht, die Versichertengemeinschaft mit den Folgen der eingetretenen Arbeitslosigkeit zu belasten. Dies gelte gleichermaßen für den Wunsch nach beruflicher Veränderung.	
Härtegesichtspunkte seien nicht erkennbar.	6
Zur Begründung ihrer am 20.09.2001 erhobenen Klage meint die Klägerin, es sei nicht hinreichend berücksichtigt worden, dass sie begründeten Anlass zu der Annahme gehabt habe, dass sie nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der T AG in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werde. Auch wenn sie keine entsprechende Zusage gehabt habe, habe sie das Risiko eingehen dürfen.	7
Die Klägerin beantragt,	8
die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 27.04.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.08.2001 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld für die Zeit vom 30.03.2001 bis 07.05.2001 zu bewilligen.	9
Die Beklagte beantragt,	10
die Klage abzuweisen.	11
Sie hält die angefochtenen Bescheide aus den im Widerspruchsbescheid genannten Gründen für rechtmäßig. Nach der Auskunft der T AG vom 06.08.2001 könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin mit einer Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages oder einer Übernahme habe rechnen können.	12
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf den Inhalt der Prozessakten und der die Klägerin betreffenden Leistungsakten der Beklagten. Diese Akten haben vorgelegen und sind ihrem wesentlichen Inhalt nach Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.	13
Entscheidungsgründe:	14
Die zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Arbeitslosengeld für den zuerkannten Zeitraum. Für diese Zeit sind alle Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt. Der Anspruch ruht auch nicht wegen Eintritt einer Sperrzeit. Die Klägerin hat keinen Sperrzeittatbestand verwirklicht.	15
Nach § 144 Abs. 1 Ziff. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeiführt (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Das Beschäftigungsverhältnis bei der T AG hat	16

die Klägerin nicht gelöst. Es war von vornherein befristet. Gelöst hat die Klägerin durch ihre Kündigung vom 15.08.2000 zum 30.09.2000 ihr Beschäftigungsverhältnis bei der Firma I Immobilien. Es ist zweifelhaft, dass die Klägerin durch die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der Firma Hoffmann Immobilien bereits ihre Arbeitslosigkeit zum 30.03.2001 herbeigeführt hat. Zum Zeitpunkt ihrer Kündigung hatte sie bereits einen Arbeitsvertrag der T AG unterzeichnet also den geforderten Anschlussarbeitsplatz sicher. Kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit war dann nicht die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Firma I Immobilien, sondern die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch die T AG. Dies kann jedoch im Ergebnis offen bleiben, denn selbst wenn hier noch eine (mittelbare) Kausalität zu bejahen wäre, so hat die Klägerin die Arbeitslosigkeit ab 30.03.2001 jedenfalls nicht schuldhaft im Sinne von § 144 Abs. 1 Ziff. 1 SGB III herbeigeführt.

Vorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt nicht vor. Die Klägerin hat das Beschäftigungsverhältnis bei der Firma I Immobilien nicht beendet, um ab 30.03.2001 arbeitslos zu werden. Ihr ist auch nicht der Vorwurf grobfahrlässig herbeigeführter Arbeitslosigkeit zu machen. Grobe Fahrlässigkeit im Bezug auf die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit erfordert eine Verletzung der erforderlichen Sorgfalt im besonders schwerem Maße. Dies wäre anzunehmen, wenn die Klägerin bei Anstellen einfachster Überlegungen nicht mit einer Fortsetzung ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der T AG über den Zeitraum der Befristung hinaus hätte rechnen dürfen. Die Klägerin durfte die berechnete Hoffnung haben, dass ihr Beschäftigungsverhältnis bei der T AG über den Zeitraum der Befristung hinaus verlängert werden würde. Nach Auskunft der T AG vom 06.08.2001 an die Beklagte schließt dieses Unternehmen regelmäßig befristete Arbeitsverträge unter Berücksichtigung der gesetzlichen Möglichkeiten. Im Schreiben vom 06.08.2001 heißt es wörtlich: "Grundsätzlich schließen wir nicht aus, dass eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristungszeiträume erfolgen kann. Mündliche bzw. schriftliche Zusagen auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis werden allerdings nicht gemacht und sind auch im Falle von Frau S nicht erteilt worden." Es liegt auf der Hand, dass die T AG mündliche bzw. schriftliche Zusagen auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht macht. Wenn sie dies täte, müsste sie sich ohnehin fragen lassen, warum sie dann nicht von vornherein unbefristete Arbeitsverhältnisse abschließt. Wenn aber andererseits grundsätzlich nicht ausgeschlossen wird, dass eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristungszeiträume erfolgen kann, besteht für den Arbeitnehmer, der ein solches befristetes Arbeitsverhältnis abschließt, immer auch die berechnete Hoffnung auf Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Angesichts dessen und der weiteren Auskunft der T AG, dass es sicher zutreffend sei, dass bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin die Verhältnisse am Standort nicht ungünstig gewesen seien, ist die Einlassung der Klägerin, dass sie begründeten Anlass zu der Annahme gehabt habe, dass sie nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der T AG in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werde, glaubhaft und nachvollziehbar. Das Vertrauen darauf begründet nicht den Schuldvorwurf grober Fahrlässigkeit, sondern lediglich einfacher Fahrlässigkeit.

Der von der Beklagten aufgestellte Maßstab und die im Widerspruchsbescheid vertretene Ansicht, der Klägerin sei zuzumuten gewesen, ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Firma I Immobilien so lange fortzusetzen, bis sie nahtlos ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis hätte eingehen können, berücksichtigt die in den letzten Jahren eingetretenen Veränderungen in der Arbeitswelt nicht und erschwert darüber hinaus die berufliche Mobilität von Arbeitnehmern in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.09.1996 und dem dieses Gesetz ablösenden

17

18

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000, durch die die Befristung von Arbeitsverträgen bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig wurden, ist diese Möglichkeit von Arbeitgebern in immer weiterem Maße benutzt worden. Auch die Beklagte macht bei Neueinstellungen davon Gebrauch. Ein Arbeitnehmer, der sich beruflich verändern will, hat regelmäßig nur die Wahl, den angebotenen befristeten Arbeitsvertrag zu schließen oder eben nicht. Ein Arbeitgeber, der die Möglichkeit zum Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen nutzen will, wird sich regelmäßig insoweit nicht auf Vertragsverhandlungen einlassen.

Da die Klägerin die Arbeitslosigkeit ab 30.03.2001 jedenfalls nicht schuldhaft im Sinne des Gesetzes herbeigeführt hat, brauchte das Gericht nicht mehr zu prüfen, ob die Klägerin für ihr Verhalten auch noch einen wichtigen Grund hatte. 19

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG. 20