

Titel:

Sperrzeit wegen verhaltensbedingter Arbeitgeberkündigung

Normenketten:

SGB III § 159

SGB X § 20

Leitsätze:

- 1. Eine Sperrzeit nach Kündigung wegen Zeiterfassungsbetrugs ist rechtswidrig, wenn die Bundesagentur den Sachverhalt pflichtwidrig nicht ermittelt hat. (Rn. 19) (redaktioneller Leitsatz)**
- 2. Dem wird ein kurzer Telefonanruf beim ehemaligen Arbeitgeber zu vom Versicherten bestrittenen Tatsachen nicht gerecht. (Rn. 21 – 23) (redaktioneller Leitsatz)**

Schlagworte:

Sperrzeit, arbeitsvertragswidriges Verhalten, Zeiterfassungsbetrug, Sachaufklärungspflicht, bestrittener Vorwurf, Zweizeiler, Telefonanruf

Tenor

- I. Der Sperrzeitbescheid vom 19.04.2021 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.05.2021 wird aufgehoben.
- II. Die Beklagte hat dem Kläger die notwendigen außergerichtlichen Kosten in vollem Umfang zu erstatten.

Tatbestand

1

Der Rechtsstreit wird um Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch - Drittes Buch (SGB III) geführt. Es ist zwischen den Beteiligten die Aufhebung einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe streitig.

2

Der Kläger war seit 2014 als Kundendienstmonteur bei der Firma H. beschäftigt. Am 18.12.2020 erklärte der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung, hilfsweise ordentlich zum 28.02.2021. Noch am selben Tag meldete sich der Kläger arbeitssuchend und arbeitslos. In seinem Antrag auf Arbeitslosengeld gab er an, dass er sich nicht arbeitsvertraglich verhalten habe, weshalb er beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erhoben habe. Die Beklagte bewilligte mit Bescheid vom 07.01.2021 ab 13.03.2021 vorläufig Arbeitslosengeld ab 13.03.2021 und verwies darauf, dass über den Zeitraum vom 19.12.2020 bis 12.03.2021 noch nicht entschieden worden sei.

3

Im Rahmen der Ermittlungen, ob eine Sperrzeit eingetreten ist, fragte die Beklagte beim ehemaligen Arbeitgeber schriftlich nach, welches vertragswidrige Verhalten dem Kläger zur Last gelegt werde und ob eine schriftliche Abmahnung erfolgt sei. Außerdem forderte sie den Kläger auf, das Ergebnis des Arbeitsrechtsstreits mitzuteilen.

4

Der Arbeitgeber schrieb per E-Mail:

„Der Kündigungsgrund von Herrn A., war ein dokumentierter Arbeitszeitbetrug, den wir mit Zeiterfassung und Bezeugung von Kunden auch nachgewiesen haben.“

5

Der Kläger teilte mit, dass der Arbeitsgerichtsprozess noch laufe und nicht vor Juni oder Juli mit einer Entscheidung zu rechnen sei.

6

Daraufhin stellte die Beklagte mit Bescheid vom 19.04.2021 das Ruhen des Leistungsanspruches bei Eintritt einer Sperrzeit für den Zeitraum 19.12.2020 bis 12.03.2021 fest. Die Sperrzeit sei eingetreten, weil

der Kläger einen Arbeitszeitbetrug begangen habe, der mit Zeiterfassung und durch Bezeugung von Kunden des Arbeitgebers auch nachgewiesen worden sei. Der Kläger hätte absehen müssen, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht dulde und dies zum Verlust des Arbeitsplatzes führen würde. Mit weiterem Bescheid vom selben Tage entschied sie endgültig über den Leistungsanspruch und bewilligte Arbeitslosengeld für den Zeitraum 13.03.2021 bis 19.02.2022 in Höhe von 40,56 EUR kalendertäglich.

7

In seinem dagegen erhobenen Widerspruch führte der Kläger aus, dass es eine unverschämte Dreistheit sei, in im Vorgriff der gerichtlichen Entscheidung im anhängigen arbeitsgerichtlichen Verfahren zu beschuldigen, einen Arbeitszeitbetrug begangen zu haben. Es gelte die Unschuldsvermutung. Die Beklagte rief daraufhin beim Arbeitgeber an, um die Umstände der Kündigung weiter zu ermitteln. Hierüber fertigte sie folgenden Telefonvermerk:

„Nachdem der WF mehrmals sehr früh zuhause gesehen wurden, und auch Rückfragen bei den Kunden erfolgten, bei denen der WF zuletzt Termine wahrgenommen hatte, wann seine Kundenbesuche geendet hätten, wurde offenkundig, dass längere als die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten von ihm gebucht wurden. Auf Anraten des Rechtsanwaltes des Arbeitgebers, wurde der Sachverhalt über einen gewissen Zeitraum verfolgt, um die außerordentliche Kündigung auch rechtlich begründen zu können. Entsprechende Nachweise (Arbeitszeitkonten, Kundenbefragungen) liegen dem Anwalt bzw. inzwischen dem Gericht vor. Ein Gerichtstermin wurde wegen Corona bereits mehrfach verschoben.“

8

Mit Widerspruchsbescheid vom 04.05.2021 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Der Kläger habe keine Anhaltspunkte dafür vorgebracht, dass ein arbeitsvertragswidriges Verhalten nicht vorgelegen habe, sondern lediglich erklärt, dass er den Vorwurf des Arbeitszeitbetruges als Unverschämtheit und Beleidigung betrachte. Entgegen dem Einwand des Klägers sei für die Entscheidung über eine Sperrzeit auch nicht der Ausgang des Arbeitsgerichtsverfahrens abzuwarten, da dort der arbeitsrechtliche Sachverhalt geklärt werde (z.B. inwieweit arbeitsrechtlich eine außerordentliche Kündigung berechtigt oder wirksam sei). Die leistungsrechtliche Entscheidung über den Eintritt einer Sperrzeit könne die Beklagte unabhängig vom Arbeitsgerichtsverfahren getroffen treffen. Nach Abwägung der Interessen des Widerspruchsführers mit den Interessen der Beitragszahler sei ein vertragsgemäßes Verhalten zumutbar gewesen.

9

Am 19.05.2021 hat der Kläger beim Sozialgericht Nürnberg Klage erhoben. Er begehrt die Aufhebung der Sperrzeit. Zur Begründung trägt er vor, dass die Beklagte ihre Entscheidung auf Tatsachen stütze, die nicht nachgewiesen seien. Es sei rechtswidrig, die Angaben des ehemaligen Arbeitgebers einfach als richtig zu unterstellen.

10

Der Kläger beantragt,

Der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 19.04.2021 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.05.2021 wird aufgehoben.

11

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

12

Zur Begründung verweist sie im Wesentlichen darauf, dass ein Arbeitsgerichtsprozess keinerlei Bindungswirkung für die Beklagte entfalte. Nach dem Wortlaut der Widerspruchsbegründung sei der Vorwurf des Arbeitszeitbetruges nicht einmal bestritten. Der Kläger habe lediglich auf den noch anhängigen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht im Zusammenhang mit Unschuldsvermutung hingewiesen und der Beklagten unsubstantiiert Rechtsbeugung vorgeworfen. Sofern in sozialgerichtlichen Vorverfahren von der Beklagten auch telefonische Auskünfte zum Sachverhalt eingeholt würden, diene dies - gerade auch im Interesse der Widerspruchsführer - der Beschleunigung des Verfahrens. Durch den Inhalt des Telefonats vom 27.04.2021 sei die kurze schriftliche Stellungnahme des Arbeitgebers untermauert worden. Das

festgestellte Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches wegen Sperrzeit sei die logische Folge aus den von der Beklagten im Rahmen ihrer Amtsermittlungspflicht erhobenen Sachverhalte.

13

Das Gericht hat sowohl im vorbereitenden schriftlichen Verfahren, als auch in der mündlichen Verhandlung angeregt, dass die Beklagte den streitgegenständlichen Bescheid aufhebt, weil die Beklagten den Sachverhalt unvollständig ermittelt habe und ein versicherungswidriges Verhalten des Klägers derzeit nicht nachgewiesen sei. Hierfür sei die Beklagte beweisbelastet, nach Erschöpfung aller verfügbaren Erkenntnisquellen gehe die Nichtaufklärbarkeit im Zweifel zu Lasten der Behörde. Dem ist die Beklagte nicht gefolgt. Vielmehr sei der Rechtsstreit zum Ruhen zu bringen, bis der Arbeitsgerichtsprozess abgeschlossen sei. Der Kläger hat sowohl der Beiziehung der Akten des Arbeitsrechtsstreits, als auch dem Ruhen des Verfahrens nicht zugestimmt. Daraufhin hat die Beklagte eine Entscheidung in der Sache verlangt.

14

Die Leistungsakte der Beklagten ist beigezogen worden. Zur Ergänzung des Sachverhaltes wird hierauf verwiesen.

Entscheidungsgründe

15

Die Klage hat vollumfänglich Erfolg. Sie ist zulässig und begründet.

16

Gegenstand des Rechtsstreits ist der Sperrzeitbescheid vom 19.04.2021 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.05.2021, mit dem die Beklagte für den Zeitraum 19.12.2020 bis 12.03.2021 das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches für 12 Wochen wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 112 Tage festgestellt hat. Weiter einbezogen ist auch der Bewilligungsbescheid vom 19.04.2021, mit dem die Beklagte für den Zeitraum (erst) ab 13.03.2021 Alg bewilligt hat. Beide Bescheide bilden eine einheitliche rechtliche Regelung (vgl. grundlegend: BSG, Urteil vom 05.08.1999, B 7 AL 14/99 R).

17

Die Klage ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht erhoben (§§ 87, 90 und 92 SGG). Statthafte Klageart ist die isolierte Anfechtungsklage gem. § 54 Abs. 1 Satz 1 SGG).

18

Die Klage ist begründet, weil der streitgegenständliche Bescheid rechtswidrig ist und den Kläger in seinen Rechten verletzt. Die Beklagte hat den Sachverhalt nicht ausreichend ermittelt und stützt die Sperrzeit alleine auf nicht näher belegte Angaben des (ehemaligen) Arbeitgebers, obwohl der Kläger den vorgeworfenen Sachverhalt bestritten hat.

19

Rechtsgrundlage für die Feststellung des Eintritts einer Sperrzeit ist § 159 SGB III. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III 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). Bei einer Sperrzeit wegen verhaltensbedingter Arbeitgeberkündigung sind im Einzelfall die Umstände zu ermitteln, die die Rechtmäßigkeit dieser Kündigung stützen (Schmitz in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2. Aufl., § 159 SGB III, Stand: 30.12.2020, Rn. 79). Für das Vorliegen von versicherungswidrigem Verhalten ist die Beklagte beweisbelastet. Auf ein Bestreiten kommt es indes nicht an, die Beklagte hat von Amts wegen die Voraussetzungen von § 159 SGB III zu ermitteln. Es geht zu Lasten der Beklagten, wenn sich nach Erschöpfung aller verfügbaren Erkenntnisquellen die für die Rechtfertigung der Kündigung erheblichen Tatsachen nicht aufklären lassen (BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Mießling/Udsching, Rn. 107). Nach § 20 Abs. 1 und Abs. 2 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) ermittelt die Behörde den Sachverhalt von Amts wegen. Sie bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen; an das Vorbringen und an die Beweisanträge der Beteiligten ist sie nicht

gebunden. Die Behörde hat alle für den Einzelfall bedeutsamen, auch die für die Beteiligten günstigen Umstände zu berücksichtigen.

20

Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen konnte die Beklagte bei Bescheiderlass nicht davon ausgehen, dass sich der Kläger versicherungswidrig verhalten hat, weil sie die zugrundeliegenden Tatsachen nicht ausreichend ermittelt hat.

21

Aus der vorgelegten Arbeitslosengeldakte ergibt sich, dass der ehemalige Arbeitgeber am 16.04.2021 den Kündigungsgrund lediglich mit einem „Zweizeiler“ mitgeteilt hat. Weitere Ermittlungen hat die Beklagte vor Erlass des Ausgangsbescheides unterlassen. Den Kläger hat sie gefragt, wie der Arbeitsgerichtsprozess ausgegangen sei. Nachdem er angegeben hatte, dass noch keine Entscheidung vorliege, hat man - ohne irgendwelche Nachweise in der Akte zu haben - den Angaben des Arbeitgebers geglaubt und einen Sperrzeitbescheid erlassen. Im Widerspruchsverfahren hat der Kläger das ihm vorgeworfene versicherungswidrige Verhalten sodann ausdrücklich bestritten. Die Beklagte wendet zwar ein, dass dies nicht der Fall sei. Dem kann das Gericht allerdings nicht folgen. Zum einen liegt schon in der Erhebung des Widerspruchs gegen den Sperrzeitbescheid sowie in der Erhebung der Kündigungsschutzklage konkludent ein Bestreiten des zugrundeliegenden Kündigungssachverhalts. Zum anderen hat der Kläger im Widerspruchsschreiben ausdrücklich und unmissverständlich deutlich gemacht, dass man ihm seiner Meinung nach zu Unrecht Arbeitszeitbetrug vorwerfe. Die Beklagte hätte daraufhin im Widerspruchsverfahren den Sachverhalt weiter aufklären müssen, insbesondere auch den Kläger zur Stellungnahme und ggf. Vorlage von Unterlagen auffordern müssen. Der kurze Telefonanruf beim (ehemaligen) Arbeitgeber am 27.04.2021 war jedenfalls nicht geeignet, die vom Kläger bestrittenen Tatsachen zu untermauern. So hat dieser - was zu erwarten war - seine zuvor gemachten schriftlichen Ausführungen mündlich noch einmal bestätigt. Nachweise, die seine Angaben belegen, hat die Beklagte jedoch auch im Widerspruchsverfahren nicht angefordert, obwohl der Arbeitgeber sogar ausdrücklich angegeben hatte, dass es zu dem angeblichen Arbeitszeitbetrug Unterlagen (Arbeitszeitkonten etc.) und Schriftverkehr mit einem beauftragten Rechtsanwalt gebe. Die Beklagte hat Umstände, die für den Kläger günstig sind (§ 20 Abs. 2 SGB X), schon gar nicht ermittelt.

22

Das versicherungswidrige Verhalten des Klägers war im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung demzufolge nicht nachgewiesen. Es standen sich allenfalls die schlichten Aussagen des Arbeitgebers und des Klägers gegenüber - jeweils ohne durch irgendetwas Schriftliches belegt zu sein. Die beweisbelastete Beklagte hätte in dieser verwaltungsprozessualen Lage zu Gunsten des Klägers davon ausgehen müssen, dass ein versicherungswidriges Verhalten nicht nachgewiesen ist.

23

Demzufolge war der angegriffene Sperrzeitbescheid rechtswidrig und aufzuheben (vgl. Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB X, 2. Aufl., § 20 SGB X, Stand: 11.05.2021, Rn. 43.2 und Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. Juni 2020 - L 7 KA 22/16, juris-Rn. 48). Das Gericht hatte die versäumten Ermittlungen der Beklagten nicht im Rahmen des Klageverfahrens nachzuholen, weil es bei der isolierten Anfechtungsklage auf die Rechtmäßigkeit im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung und nicht - wie bei der Leistungsklage - auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung ankommt (Söhnngen in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGG, 1. Aufl., § 54 SGG, Stand: 30.06.2020, Rn. 49).

24

Im Ergebnis war die Klage somit erfolgreich.

25

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs. 1 Satz 1 SGG.

26

Gegen dieses Urteil findet gemäß § 143 SGG die Berufung an das Bayerische Landessozialgericht nach Maßgabe der beigefügten Rechtsmittelbelehrung statt.