

L 18 AL 55/19

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
18
1. Instanz
SG Cottbus (BRB)
Aktenzeichen
S 9 AL 235/14
Datum
18.03.2019
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 18 AL 55/19
Datum
06.05.2020
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 24/20 B
Datum
-

Kategorie

Urteil

Bemerkung

die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision wurde als unzulässig verworfen

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg Az.: [L 18 AL 55/19](#) Az.: [S 9 AL 235/14](#) Sozialgericht Cottbus Im Namen des Volkes Urteil In dem Rechtsstreit K S, Pstraße , K , - Kläger und Berufungskläger - Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretäre DGB Rechtsschutz GmbH Büro Cottbus, Straße der Jugend 13/14, 03046 Cottbus, gegen Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Agentur für Arbeit Berlin Mitte - Operativer Service 071 -, Charlottenstraße 87 - 90, 10969 Berlin, - Beklagte und Berufungsbeklagte - hat der 18. Senat des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg ohne mündliche Verhandlung am 6. Mai 2020 durch den Vorsitzenden Richter Mälicke für Recht erkannt: Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Cottbus vom 18. März 2019 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen eine von der Beklagten festgestellte Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe und das Ruhen seines Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen einer Entlassungsentschädigung.

Der 1950 geborene Kläger war seit 1. September 1967 bei der G GmbH bzw deren Rechtsvorgängerin (Arbeitgeberin) unbefristet beschäftigt. Mit dem Aufhebungsvertrag vom 23. August 2013 lösten er und seine Arbeitgeberin das bestehende Arbeitsverhältnis zum 31. März 2014 "zur Vermeidung einer sonst auszusprechenden ordentlichen betriebsbedingten Kündigung" auf, und zwar unter Vereinbarung einer einmaligen Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von 25.000,- EUR im Austrittsmonat und einer Weiterzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung ab dem widerrufenen Freistellungsmonat September 2013 bis zum tatsächlichen Beendigungstermin.

Der Kläger meldete sich am 24. Januar 2014 mWv 1. April 2014 arbeitslos und beantragte Alg. Auf Anfrage der Beklagten teilte er ua mit, eine betriebliche Kündigung sei nicht mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden, "aber der wirtschaftliche Druck wurde immer höher". Er habe die Abfindung in Anspruch nehmen wollen. Mit Bescheid vom 29. April 2014 bewilligte die Beklagte für die Zeit ab 24. Juni 2014 bis 30. September 2015 Alg iHv tgl 44,72 EUR. Für die Zeit vom 1. April 2014 bis 23. Juni 2014 setzte sie den Leistungsbetrag auf tgl 0,00 EUR fest. Mit weiteren Bescheiden vom 29. April 2014 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe vom 1. April 2014 bis 23. Juni 2014 (zwei Wochen) sowie das Ruhen des Alg-Anspruchs wegen der erhaltenen Entlassungsentschädigung vom 1. April 2014 bis 20. Mai 2014 fest. Der Widerspruch des Klägers gegen diese Bescheide blieb erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 27. August 2014), nachdem die Arbeitgeberin unter dem 21. Juli 2014 mitgeteilt hatte, dass aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation und der Kurzarbeit Mitarbeiter hätten ausscheiden müssen. Bei einer betriebsbedingten Kündigung wären keine Abfindungen gezahlt worden.

Das Sozialgericht (SG) Cottbus hat die auf Gewährung von Alg auch für die Zeit vom 1. April 2014 bis 23. Juni 2014 gerichtete Klage abgewiesen (Gerichtsbescheid vom 18. März 2019). Zur Begründung ist ausgeführt: Die Klage sei nicht begründet. Die Beklagte habe zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe festgestellt. Dem Kläger habe keine betriebsbedingte, rechtmäßige Kündigung konkret zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2014 gedroht. Die Sperrzeitdauer sei nicht zu beanstanden. Die Beklagte habe auch zutreffend ein Ruhen des Alg-Anspruchs gemäß § 158 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (SGB III) in der Zeit vom 1. April 2014 bis 20. Mai 2014 festgestellt.

Mit der Berufung verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Er verweist darauf, dass bei der Arbeitgeberin seinerzeit eine Personalreduzierung unumgänglich gewesen sei. Auch sein Arbeitsplatz sei konkret bedroht gewesen und bei Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages wäre eine arbeitgeberseitige Kündigung ausgesprochen worden. Da im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung die

einschlägige ordentliche Kündigungsfrist, hier als soziale Auslaufrfrist bei ihm als tarifvertraglich "Unkündbarem", eingehalten worden sei, habe der Erhalt der Abfindung auch nicht zum Ruhen des Alg-Anspruchs geführt.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Cottbus 18. März 2019 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 29. April 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. August 2014 zu verurteilen, ihm auch für die Zeit vom 1. April 2014 bis 23. Juni 2014 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die erstinstanzliche Entscheidung für zutreffend.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze, die Gerichtsakte sowie die Leistungsakte der Beklagten verwiesen, die vorgelegen haben und Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen sind.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch den Berichterstatter ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (vgl. [§§ 124 Abs. 2, 155 Abs. 3](#) und 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG)).

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers (vgl. [§§ 143, 144, 151 SGG](#)) hat keinen Erfolg. Das SG hat die statthafte kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage iSv 54 Abs. 4 SGG, gerichtet auf die Gewährung von Alg für die Zeit vom 1. April 2014 bis 23. Juni 2014, zu Recht abgewiesen.

Bei dem Kläger, dessen Stammrecht auf Alg am 1. April 2014 entstanden ist, lagen im Streitzeitraum die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Alg vor (vgl. [§ 137 Abs. 1 SGB III](#)), weil er in dieser Zeit arbeitslos iSv [§ 138 SGB III](#) Abs. 1 SGB III war, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet (vgl. [§ 141 SGB III](#)) und die Anwartschaftszeit (vgl. [§ 142 Abs. 1 SGB III](#)) erfüllt hatte.

Die Beklagte hat jedoch zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe iSv [§ 159 Abs. 1](#) Sätze 1 und [2 Nr. 1 SGB III](#) für die Zeit vom 1. April 2014 bis 23. Juni 2014 festgestellt. Hiernach ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer, wie vorliegend der Kläger, versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben ([§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)). Versicherungswidriges Verhalten liegt nach Satz 2 Nr. 1 der Vorschrift ua vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet ([§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)) und sie beträgt bei Arbeitsaufgabe grundsätzlich zwölf Wochen ([§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#)). Diese Voraussetzungen sind mit der Folge der Minderung der Alg-Anspruchsdauer (vgl. [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#)) vorliegend erfüllt. Denn der Kläger hat mit der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages vom 23. August 2013 unter Vereinbarung einer Freistellung ab 1. September 2013 bis zur eigentlichen Beendigung am 31. März 2014 das Beschäftigungsverhältnis gelöst und seine Arbeitslosigkeit hierdurch grob fahrlässig herbeigeführt, ohne hierfür einen wichtigen Grund gehabt zu haben. Löst ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis, führt er seine Arbeitslosigkeit jedenfalls dann grob fahrlässig herbei, wenn er - wie der Kläger - nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 12. September 2019 - [B 11 AL 19/18 R](#) - juris Rn. 17 mwN). Dass eine solche Aussicht für den Kläger bestanden hätte, ist weder ersichtlich noch vom Kläger selbst vorgetragen; er war ab 1. September 2013 auch tatsächlich arbeitslos. Der Kläger hat durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag eine bzw. hier die wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt, sich also nicht allein passiv verhalten, sondern durch eigenes Zutun das Ende seiner mehr als vierzigjährigen Beschäftigung herbeigeführt. Ob die Initiative von ihm oder vom Arbeitgeber ausgegangen bzw. in wessen Interesse der Aufhebungsvertrag maßgeblich lag, ist dagegen grundsätzlich unerheblich (vgl. BSG, Urteil vom 5. Juni 1997 - [7 RA 22/96](#) - juris - Rn 19).

Einen - arbeitsförderungsrechtlich anzuerkennenden - wichtigen Grund für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages (vgl. [§ 159 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 SGB III](#)) hatte der Kläger nicht. Eine, wie er mit dem Berufungsvorbringen bekräftigt, aus der seinerzeitigen Sicht (vgl. zur maßgeblichen ex-ante-Sicht BSG, Urteil vom 17. November 2005 - [B 11a/11 AL 69/04 R](#) - juris - Rn 18; Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 21. August 2017 - [L 20 AL 147/16](#) - juris - Rn 38 mwN) aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Arbeitgeberin und des dadurch erzwungenen Personalabbaus abstrakt drohende Kündigung stellte keinen wichtigen Grund dar, das Arbeitsverhältnis bereits zum 31. März 2014 zu beenden. Dies wäre lediglich bei einer ex ante andersfalls zu demselben Beendigungszeitpunkt konkret drohenden Kündigung der Fall gewesen, wofür indes keine ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte bestehen. Ein Aufhebungsvertrag ist zwar iSd [§ 159 SGB III](#) nicht zu beanstanden, wenn eine gleichlautende rechtmäßige Kündigung des Arbeitgebers keine Sperrzeit nach sich ziehen würde (vgl. BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 136/01 R](#) = [SozR 3-4300 § 144 Nr. 12](#)). Dies ist dann der Fall, wenn ausgehend vom Datum des Vertragsabschlusses der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebs- oder personenbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt hätte fristgerecht kündigen dürfen. Ein wichtiger Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag besteht also nur, wenn dem Arbeitnehmer andernfalls, wie ausgeführt, zum selben Zeitpunkt arbeitgeberseitig gekündigt worden wäre (vgl. BSG, Urteil vom 2. Mai 2012 - [B 11 AL 6/11 R](#) - juris - Rn 19 mwN), wobei die Rechtmäßigkeit einer drohenden betriebsbedingten Kündigung insofern nicht zu prüfen ist (BSG aaO). Der wichtige Grund muss sich mithin nicht nur auf die Beendigung der Beschäftigung überhaupt oder auf die Art der Beendigung beziehen, sondern er muss sich gerade auch auf die Wahl des Zeitpunktes für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erstrecken (vgl. BSG, Urteil vom 12. November 1981 - [7 RA 21/81](#) = [SozR 4100 § 119 Nr. 17](#); BSG, Urteil vom 5. Juli 1997 - [7 RA 22/96](#) = [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#); LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22. Juli 2019 - [L 18 AL 8/19](#) - juris - Rn 22).

Nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens drohte dem Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, der zur "Vermeidung einer sonst auszuspähen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung" vereinbart wurde, von Seiten seiner Arbeitgeberin konkret keine Kündigung gerade zum 31. März 2014. Der Kläger selbst hat dies nie behauptet, sondern im Verwaltungsverfahren nach den

Gründen für den Abschluss des Aufhebungsvertrags befragt ausgeführt, dass er aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Situation der Arbeitgeberin und der bereits seit 2009 bestehenden Kurzarbeit das Arbeitsverhältnis beendet habe, um die Abfindung zu erhalten, ohne dass ihm mit Bestimmtheit eine betriebliche Kündigung in Aussicht gestellt worden sei. Die Arbeitgeberin ist augenscheinlich selbst davon ausgegangen, dass eine Kündigung des Klägers nicht möglich war, ohne dass es einer abschließenden Beurteilung bedarf, ob diese Einschätzung zutrifft. Denn sie hat in der Arbeitsbescheinigung vom 7. April 2014 ausgeführt, im Falle des Klägers habe "Kündigungsschutz nach Tarifvertrag bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bestanden", daher sei das "Angebot einer Abfindung" erfolgt. Dabei hat die Arbeitgeberin auf die Regelung in Nr. 12.5 des einschlägigen Manteltarifvertrags für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg - Tarifgebiet II - vom 22. November 2006 abgehoben, wonach nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit - gerechnet ab dem vollendeten 45. Lebensjahr - das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden konnte. Dass ein Personalabbau seinerzeit zwingend war, kann den Ausführungen der Arbeitgeberin im Schreiben vom 21. Juli 2014 und auch denen der Rechtsnachfolgerin in der Auskunft an das Gericht vom 20. Januar 2020 ohne weiteres entnommen werden. Hieraus allein kann indes nicht mit der erforderlichen Gewissheit gefolgert werden, dass die Arbeitgeberin vor diesem Hintergrund dem Kläger seinerzeit konkret eine Kündigung zum 31. März 2014 in Aussicht gestellt hatte. Der Hinweis der Rechtsnachfolgerin im Schreiben vom 20. Januar 2020, dass es alternativ zu einer betriebsbedingten Kündigung des Klägers (ohne dass hierfür trotz der konkreten Anfrage ein konkreter Beendigungszeitpunkt genannt wurde) gekommen wäre, ist mit den - zeitnahen - Einlassungen der Arbeitgeberin im Verwaltungsverfahren und dem dort explizit in Bezug genommenen besonderen Kündigungsschutz des Klägers nicht in Einklang zu bringen.

Die Beklagte hat den gesetzlichen Eintritt der Sperrzeit auch zutreffend festgestellt. Gemäß [§ 159 Abs. 2 SGB III](#) beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, mithin vorliegend am 1. April 2014. Sie dauert nach [§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen. Es sind vom Kläger keine hinreichend konkreten Tatsachen vorgetragen oder aus den Akten ersichtlich, die zur Bejahung einer besonderen Härte und damit einer Verkürzung der Sperrzeit gemäß [§ 159 Abs. 3 Satz 2 SGB III](#) führen könnten, zumal ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung zugeflossen ist. Der Alg-Anspruch mindert sich um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung für den Anspruch auf Alg nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht (vgl. [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#)). Das sind hier ausgehend von einer Anspruchsdauer von 720 Tagen 180 Tage.

Ob der Anspruch in der Zeit vom 1. April 2014 bis 20. Mai 2014 (auch) wegen der erhaltenen Entlassungsentschädigung nach Maßgabe von [§ 158 Abs. 1](#) und 2 SGB III ruhte, kann damit dahinstehen. Nach den genannten Vorschriften ruht der Anspruch auf Alg von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet wurde. Gemäß [§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Alt 2 SGB III](#) gilt die ordentliche Kündigungsfrist - als fiktive Kündigungsfrist - auch dann, wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist, jedoch die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 2. Mai 2012 - [B 11 AL 6/11 R](#) - Rn 35), ansonsten bei - wie hier - zeitlich unbegrenztem Ausschluss der ordentlichen Kündigung eine Kündigungsfrist von 18 Monaten (vgl. [§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#)). Ob die Voraussetzungen einer Kündigung des Klägers aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufrfrist zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags und damit die Voraussetzungen des [§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Alt 2 SGB III](#) vorlagen, kann dahinstehen, weil der Alg-Anspruch in dem insoweit von der Beklagten verlaublichen Zeitraum bereits aufgrund der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ruhte.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Gründe für eine Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2020-10-28