

L 8 AL 398/97

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung

Abteilung
8
1. Instanz
SG München (FSB)

Aktenzeichen
S 40 AI 590/96

Datum
31.10.1997

2. Instanz
Bayerisches LSG

Aktenzeichen
L 8 AL 398/97

Datum
23.10.1998

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Leitsätze

Bei der Prüfung eines wichtigen Grundes wegen Androhung einer Kündigung und eines daraufhin geschlossenen Aufhebungsvertrages ohne Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist stellt es keine Entlastung für den Arbeitslosen dar, wenn in seinem Fall durch ein Ruhen des Anspruchs gemäß § 117 Abs. 2 und 3 AFG das Ruhen nach § 119 Abs. 1 Satz 3 AFG "neutralisiert" wird und ein Teil der durch die Sperrzeit bewirkten Risikoverteilung zu seinen Lasten von ihm aus anderen Gründen zu tragen ist.

I. Unter Abänderung des Urteils des Sozialgerichts München vom 31. Oktober 1997 und des Bescheides vom 6. Oktober 1995 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 6. März 1996 wird festgestellt, daß nur eine Sperrzeit von 6 Wochen eingetreten ist.

II. Die Beklagte hat dem Kläger zwei Drittel der außergerichtlichen Kosten beider Rechtszüge zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer Sperrzeit vom 01.07.1995 bis 22.09.1995 und der ungeminderte Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) streitig.

Der am ...1937 geborene Kläger meldete sich am 19.06.1995 arbeitslos und beantragte Alg. Er war seit 01.10.1987 bei der Firma ... GmbH & Co. KG als kaufmännischer Leiter und Prokurist gegen eine Vergütung von monatlich 12.300,00 DM brutto beschäftigt gewesen. Vertraglich war eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende vereinbart. Gemäß "Vereinbarung" vom 29.05.1995 erfolgte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.1995 "im gegenseitigen Einvernehmen" auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen. Es wurde eine Abfindungszahlung in Höhe von 280.000,00 DM vereinbart.

Gegenüber dem Arbeitamt gab der Kläger unter anderem an, daß ihm vom Arbeitgeber am 22.02.1995 ohne Angaben von Gründen mitgeteilt worden sei, ab sofort auf eine weitere Zusammenarbeit mit ihm verzichten zu wollen. Er sei angewiesen worden, bis 24.02.1995 seinen Arbeitsplatz übergabereif zu machen. Über eine formelle Auflösung des Arbeitsverhältnisses werde zu einem späteren Zeitpunkt ein Gespräch geführt werden. Nach mehreren Gesprächen sei es dann zu der Vereinbarung vom 29.05.1995 gekommen.

Nach Auskunft des Arbeitgebers vom 14.09.1995 wäre ohne den Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis des Klägers im Rahmen grundlegender Umstrukturierungen in der Unternehmensführung zum arbeitsvertraglichen Zeitpunkt auch gekündigt worden.

Die Beklagte erließ daraufhin drei Bescheide unter dem 06.10.1995: Mit dem streitgegenständlichen Bescheid vom 06.10.1995 stellte sie den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.07.1995 bis 22.09.1995 (12 Wochen) fest; während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Alg, die Sperrzeit mindere den Anspruch um 208 Tage.

Nach einem Ruhensbescheid vom 06.10.1995 lehnte sie den Anspruch auf Alg gestützt auf § 117 Abs.2 und 3 AFG bis 31.12. 1995 ab. Dieser Bescheid wurde vom Kläger nicht angefochten. Soweit schließlich die Beklagte eine weitere Ruhezeit gemäß § 117 a AFG für die Zeit vom 01.01.1996 bis 21.03.1996 feststellte, wurde dieser Bescheid vom Kläger angefochten. Nach übereinstimmender Erklärung der Beteiligten ist dieser Bescheid jedoch nicht Gegenstand des Berufungsverfahrens.

Seinen Widerspruch vom 27.10.1995 gegen den Sperrzeitbescheid vom 06.10.1995 begründete der Kläger unter anderem damit, daß die Entscheidung des Arbeitgebers über eine kurzfristige Freistellung von seiner Arbeit und die in Aussicht gestellte Kündigung, die der bisherigen vertrauensvollen Zusammenarbeit diametral entgegengestanden habe, zu einem Vertrauensschwund geführt habe, der eine

sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr habe erwarten lassen. Auf Druck des Arbeitgebers habe er deshalb der Aufhebungsvereinbarung zugestimmt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 06.03.1996 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück.

Gegen den am 08.03.1996 zugestellten Widerspruchsbescheid erhob der Kläger am 09.04.1996 (Osterdienstag) Klage zum Sozialgericht München; ihm sei nicht zumutbar gewesen, bei einem gestörten Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Man könne nicht übersehen, daß er über lange Jahre hinweg bei der Firma ... eine absolute Vertrauensstellung inne gehabt habe, und die Firma ... ohne Ansehen dieser langjährigen Vertrauensstellung ihn praktisch über Nacht auf die Straße gesetzt habe.

Der vom Sozialgericht einvernommene Zeuge ..., Geschäftsführer der Firma ..., gab an, im Januar 1995 vom Geschäftsführer ... um die Personalakte des Klägers gebeten worden zu sein. Dieser habe ihm erklärt, daß man sich möglichst einvernehmlich von dem Kläger trennen wolle, da es aus seiner Sicht im letzten Jahr zu Spannungen mit diesem gekommen sei. Ursache hierfür sei unter anderem der Eintritt des Juniorchefs gewesen. Dieser - es handle sich um eine Generationenfrage - habe andere Zielvorstellungen als der Kläger gehabt. Er selbst habe erst wieder im Mai 1995 die Information erhalten, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 30.06.1995 enden werde. Er habe den Eindruck gehabt, daß es ohne einvernehmliche Lösung zu einer arbeitgeberseitigen Kündigung gekommen wäre. Dies leite er aus einer Äußerung von Herrn ... ab, daß Differenzen zwischen dem Kläger und der Geschäftsleitung entstanden seien, die dem Unternehmen auf Dauer nicht guttun würden. Die Stelle des Klägers sei zum 01.01.1996 von einer externen Dame wiederbesetzt worden. Die Trennungsgründe seien seines Erachtens unternehmerischer Art gewesen. Der Junior habe in den USA studiert und sei mit bestimmten Vorstellungen in das Unternehmen zurückgekommen. Dies habe zu gewissen Reibungsflächen geführt.

Mit Urteil vom 31.10.1997 hob das Sozialgericht München die angefochtenen Bescheide auf und verurteilte die Beklagte, dem Kläger ab 01.01.1996 die gesetzlichen Leistungen nach dem AFG zu gewähren; der Kläger habe einen wichtigen Grund für die um sechs Monate vorverlegte Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses gehabt. Ihm sei eine Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden, ohne daß er hierfür Anlaß gegeben habe, die Kündigung sei arbeitsrechtlich als unternehmerische Entscheidung zulässig gewesen bzw. hätte nach [§§ 9 Abs.1, 14 Abs.2 Satz 2 KSchG](#) auf Antrag des Arbeitgebers aufgelöst werden können. Zwar hätte die ausgesprochene ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis erst mit dem 31.12.1995 aufgelöst. Bei Abwägung der Interessen des Klägers mit denen von der Versichertengemeinschaft sei jedoch ein wichtiger Grund anzuerkennen, denn der Alg-Anspruch des Klägers habe während der gesamten Sperrzeit ohnehin aufgrund der Ruhensvorschrift des § 117 Abs.2 und 3 AFG geruht. Insbesondere sei der Versichertengemeinschaft durch die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kein - zusätzlicher - Schaden erwachsen.

Gegen das am 21.11.1997 zugestellte Urteil legte die Beklagte am 22.12.1997 (Montag) Berufung ein; der Kläger sei grundsätzlich gehalten gewesen, eine Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten. Nur unter bestimmten Umständen habe er einer arbeitgeberseitigen Kündigung aus wichtigem Grunde zuvorkommen dürfen. Der Kläger habe zum Auflösungszeitpunkt kurz vor Vollendung des 58. Lebensjahres gestanden, somit habe sich die Arbeitgeberkündigung nicht nachteilig auf sein berufliches Fortkommen auswirken können. Der Kläger habe sich mit der Abfindung das Recht abkaufen lassen, bis zum Ende der ordentlichen Kündigung weiterzuarbeiten. Es sei davon auszugehen, daß der vorzeitige Eintritt der Arbeitslosigkeit am 01.07.1995 zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden sei, zumal Aussichten auf eine unmittelbare Anschlußbeschäftigung nicht vorgelegen hätten. Die Feststellung des Erstgerichts, der Beklagten wäre kein "Schaden" entstanden, sei allein kein ausreichender Grund dafür, keine Sperrzeit eintreten zu lassen. Wenngleich auch die Beklagte wegen des Ruhens nach § 117 Abs.2 und 3 AFG bis 31.12. 1995 keine Leistungen zu erbringen gehabt habe, könne die Entscheidung über den Eintritt einer Sperrzeit nicht davon abhängen, ob zufällig der Umfang der Abfindung dafür ausreiche, die ordentliche Kündigungsfrist abzudecken.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts München vom 31.10.1997 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Ihm sei bereits am 22.02.1995 unmißverständlich erklärt worden, daß man auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit ihm verzichten werde. Er habe durchaus "kämpferisch" versucht, bei seinem Arbeitgeber einen Meinungsumschwung dahingehend zu erreichen, daß das Arbeitsverhältnis doch noch fortgesetzt werde. Dies erkläre die lange Verhandlungsfrist bis 29.05.1995. Aufgrund seiner sensiblen Position im Unternehmen habe er sich letztlich der Entscheidung des Arbeitgebers, ihn auf keinen Fall mehr weiter beschäftigen zu wollen, beugen müssen. Bei den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag habe der Arbeitgeber immer wieder durchblicken lassen, daß das Zeugnis entsprechend ungünstig ausfallen würde, wenn es nicht zu dieser Vereinbarung einer Beendigung zum 30.06.1995 käme.

Beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung war die Leistungsakte der Beklagten und die erstinstanzliche Verfahrensakte. Wegen des Sachverhalts wird ergänzend auf die beigezogenen Akten und die Berufungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig ([§§ 151 Abs.1, 143 Sozialgerichtsgesetz - SGG -](#)); insbesondere bedurfte sie nicht der Zulassung gemäß [§ 144 Abs.1 SGG](#).

Das Rechtsmittel ist teilweise begründet.

Gegenstand der Berufungsentscheidung ist nur noch der Sperrzeitbescheid vom 06.10.1995. Da ein Anspruch des Klägers für den Lauf der Sperrzeit - insoweit auch unstreitig - nicht besteht und die Beklagte sich verpflichtet hat, dem Ergebnis des vorliegenden Berufungsverfahrens entsprechend gegebenenfalls den Ruhensbescheid für die Zeit ab 01.01.1996 anzupassen, beschränkt sich der Streitgegenstand auf den Eintritt bzw. die Dauer der eingetretenen Sperrzeit.

Wie das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat, ist der Kläger nicht durch Kündigung des Arbeitgebers verbunden mit einem Abwicklungsvertrag ausgeschieden, sondern das Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag vom 29.05.1995 - mit der Folge der Arbeitslosigkeit ab 01.07.1995 - beendet. Ohne den Aufhebungsvertrag wäre die Arbeitslosigkeit zu diesem Zeitpunkt nicht eingetreten, so daß der erforderliche Kausalzusammenhang auch gegeben ist. Diese Arbeitslosigkeit war in Übereinstimmung mit dem Sozialgericht auch verschuldet. Insoweit kann auf die Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen werden. Den Gründen des angegriffenen Urteils wird insoweit hinsichtlich der Würdigung des Sachverhaltes in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht gefolgt. Gemäß [§ 153 Abs.2 SGG](#) in der Fassung vom 01.03.1993 wird auf das erstinstanzliche Urteil verwiesen und insoweit von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen.

An der Rechtslage hat sich nach dem Inkrafttreten des SGB III mit Wirkung zum 01.01.1998 (Art.83 Abs.1 AFRG vom 24.03.1997 ([BGBl.I, 594](#))) nichts geändert. Da das sperrzeitbegründende Ereignis vor dem 31.12.1997 eingetreten ist, sind die Vorschriften des § 119 AFG weiterhin anzuwenden (vgl. zum anzuwendenden Recht Niesel, SGB III, Rdnr.125 zu § 144). Im übrigen hat sich durch [§ 144 Abs.1 SGB III](#) inhaltlich keine Änderung ergeben.

Nach § 119 Abs.1 AFG tritt keine Sperrzeit ein, wenn der Betroffene für sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte. Dem liegt der Gedanke zugrunde, daß eine Sperrzeit nur eintreten soll, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann (BSG vom 13.08.1986, SozR 4100 § 119 Nr.28 = [NZA 87, 180](#)). Dementsprechend konnte das Sozialgericht von den Grundsätzen der Beklagten ausgehen, wie sie in der einschlägigen Dienstanweisung (DA 1.532 Abs.1 zu § 119) unter Berücksichtigung des gesetzlichen Grundgedankens zum Ausdruck kommen. Danach liegt in der Androhung einer Arbeitgeberkündigung allein kein wichtiger Grund, der die Lösung durch Aufhebungsvertrag rechtfertigen kann. Ein wichtiger Grund ist danach aber anzuerkennen, wenn - eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist, ohne daß der Arbeitnehmer hierzu durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlaß gegeben hat, - diese Kündigung zum gleichen Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, wirksam geworden wäre, - diese Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre und - dem Arbeitslosen nicht zuzumuten war, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Soweit das Sozialgericht diese Voraussetzung als erfüllt angesehen hat, kann dem nicht gefolgt werden.

Richtig ist zwar, daß für den Kläger eine Kündigung des Arbeitgebers mit Bestimmtheit zu erwarten war. Allein aus der kurzfristigen Suspendierung von seinen Aufgaben und der vollzogenen Freistellung ergab sich der zwingende Schluß, daß der Arbeitgeber eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses konkret beabsichtigte. Hinweise darauf, daß dafür Gründe im Verhalten des Klägers maßgeblich waren, gibt es nicht. Vielmehr bestimmten den Arbeitgeber Überlegungen einer grundlegenden Umstrukturierung der Unternehmensführung, wie sich aus der Auskunft des Arbeitgebers und der Aussage des Zeugen ... entnehmen läßt.

Bei einer vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende wäre eine Kündigung durch den Arbeitgeber jedoch arbeitsrechtlich frühestens zum 31.12.1995 wirksam geworden. Daran ändert auch nichts der Umstand, daß wegen anderweitigen Ruhens des Leistungsanspruches für die Versichertengemeinschaft insoweit kein Schaden eingetreten ist, als bis 31.12.1995 keine Zahlungen an den Kläger erfolgten. Denn der - gegebenenfalls nur zufällig völlige - rechnerische Ausgleich rechtfertigt nicht die vorzeitige Herbeiführung des Versicherungsfalles. Die Sperrzeit läuft ab dem sie begründenden Ereignis kalendermäßig ab, und zwar unabhängig vom Entstehen und Fortbestand des Leistungsanspruches (BSG vom 05.06.1997, [SozR 3-1500 § 144 Nr.12](#) = Breithaupt 1998, 51 = [NZS 1998, 136](#)). Zudem war die vorzeitige Beendigung jedenfalls insoweit zum Nachteil der Versichertengemeinschaft, als Beiträge für die Beschäftigung des Klägers für sechs Monate entfielen (BSG vom 05.06.1997, [a.a.O.](#)). Die beabsichtigte Kündigung wäre auch arbeitsrechtlich nicht zulässig gewesen. Keinesfalls wäre sie mit dem Hinweis auf die freie Unternehmerentscheidung zu rechtfertigen gewesen. Eine solche kann sich nur auf betriebliche Organisationsakte beziehen. So ist die Stelle des Klägers nicht etwa weggefallen, sondern sie wurde zum 01.01.1996 wieder besetzt. Auch als Leitender Angestellter unterfiel der Kläger dem allgemeinen Kündigungsschutz. Demnach wäre die Kündigung an [§ 1 Abs.2 KSchG](#) zu messen gewesen. Nach den Angaben des Arbeitgebers und des Zeugen ... ist lediglich eine unternehmerische Umorientierung beabsichtigt worden. Daß Leistungsmängel des Klägers eine Kündigung sozial gerechtfertigt hätten, ist hier ohne jeden Anhalt. Zudem wäre in diesem Fall eine vorherige Abmahnung und gegebenenfalls eine Änderungskündigung in Betracht gekommen. Dies erscheint unter anderem im Hinblick auf das Alter des Klägers als naheliegend. Soweit das Sozialgericht darauf verweist, daß ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers gemäß [§ 14 Abs.2 Satz 2 KSchG](#) keiner Begründung bedurft hätte, so ist darauf zu verweisen, daß einer gerichtlichen Auflösung stets die Feststellung der Sozialwidrigkeit der Kündigung vorauszugehen hat ([§ 9 Abs.1 Satz 1 KSchG](#)). Die Überlegung, daß der Kläger bei einem entsprechenden Vorgehen des Arbeitgebers mit großer Wahrscheinlichkeit den Arbeitsplatz tatsächlich eingebüßt hätte, ist gegebenenfalls bei einer Gesamtabwägung zu berücksichtigen.

Schließlich muß für die Annahme eines wichtigen Grundes dem Betroffenen auch nicht zuzumuten sein, die Arbeitgeberkündigung abzuwarten. Auch diese Voraussetzung ist zu verneinen. Die Beweggründe des Arbeitgebers für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren für den Kläger in keiner Weise herabsetzend oder verletzend. Daß aus Zielen einer Umstrukturierung in der Unternehmensführung oder zur Herbeiführung eines Generationswechsels die Mitarbeit des Klägers nicht mehr erwünscht war, ist unabhängig von der Qualifikation des Klägers zu verstehen und deshalb nicht herabsetzend. Für den Kläger als Leitenden Angestellten, der mit wesentlichen Führungsaufgaben des Unternehmens betraut war, stellt auch die kurzfristige Freistellung von den vertraglichen Aufgaben keine Diskriminierung dar. Sie ist für den Personenkreis im Bereich der Unternehmensführung bei beabsichtigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine übliche, den berechtigten sachlichen Interessen des Arbeitgebers entsprechende und verständliche Maßnahme, mit der der Kläger auch rechnen mußte. Sonstige Umstände, die ein Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung nicht als zumutbar erscheinen lassen könnten, sind nicht ersichtlich.

Im Ergebnis ist ein wichtiger Grund wegen Androhung einer Kündigung, gemessen an den genannten Kriterien der Dienstanweisung der Beklagten, nicht gegeben. Damit ist jedoch nicht zwingend ein "wichtiger Grund" ausgeschlossen. Denn als unbestimmter Rechtsbegriff ist dieser Begriff im AFG nicht definiert und jeweils im Einzelfall unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeit zu bestimmen (vgl. dazu BSG vom 09.12.1992, [SozR 4100 § 119 Nr.21](#), S.104; BSG vom 25.04.1990, [SozR 3-4100 § 119 Nr.3](#) = [NZA 1990, 791](#)). Sie dient vor allem der Abwehr der Risikofälle, in denen der Versicherte selbst den Eintritt des Versicherungsfalles zu vertreten hat, in denen das Risiko der Arbeitslosigkeit manipuliert wird, und stellt einen der Vertragsstrafe ähnlichen versicherungsrechtlichen Ausgleich standardisierten Umfangs dar (BSG vom 12.12. 1984, SozR 4100 § 119 Nr.24 S.112 = [NZA 1986, 141](#)).

Ausgehend davon stellt es keine Entlastung für den Kläger dar, wenn in seinem Fall durch ein Ruhen des Anspruchs gemäß § 117 Abs.2 und 3 AFG das Ruhen nach § 119 Abs.1 Satz 3 AFG "neutralisiert" wird und ein Teil der durch die Sperrzeit bewirkten Risikoverteilung zu Lasten des Klägers von diesem auch aus anderen Gründen zu tragen ist. Der Umfang der Risikoverteilung geht, wie bereits ausgeführt, wegen der entfallenden Beiträge und der Minderung des Anspruchs zudem darüber hinaus.

Nicht gefolgt werden kann den Überlegungen des Sozialgerichts, wonach eine Sperrzeit vermieden worden wäre, wenn sich der Kläger erst zum 01.01.1996 arbeitslos gemeldet hätte. Denn die Arbeitslosigkeit zu diesem Zeitpunkt hätte weiterhin auf dem Aufhebungsvertrag vom 29.05.1995 beruht. Ein neues Arbeitsverhältnis ist der Kläger nicht eingegangen. Die Arbeitslosigkeit, für die der Kläger am 01.01.1996 einen Anspruch geltend gemacht hätte, wäre tatsächlich am 01.07.1995 aufgrund des Aufhebungsvertrages eingetreten. Lediglich ein Ruhen des Anspruchs gemäß § 119 Abs.1 Satz 3 AFG wäre damit vermieden worden, nicht aber die Minderung der Anspruchsdauer gemäß § 110 Satz 1 Nr.2 AFG. Entsprechend verbieten sich die Überlegungen des Sozialgerichts zum sozialrechtlichen Herstellungsanspruch.

Nach den §§ 119 Abs.2 Satz 1, 119 a Nr.1 AFG umfaßt die Sperrzeit sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Dabei steht der Bundesanstalt hinsichtlich der Dauer einer Sperrzeit kein Ermessen zu. Vielmehr hat das Gericht sowohl über den Eintritt einer ungekürzten Sperrzeit als auch einer verkürzten Herabsetzung selbständig zu entscheiden (BSG vom 22.06.1977, [BSGE 44, 71](#) = SozR 4100 § 119 Nr.3; BSG vom 29.11.1988, SozR 4100 § 119 Nr.34).

Nach § 119 Abs.2 Satz 1 AFG können nur die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen zu der Annahme einer besonderen Härte führen, so daß außerhalb des Sperrzeitbestandes liegende Umstände grundsätzlich keine Berücksichtigung finden. Hier würde die Sperrzeit von 12 Wochen bei einer Gesamtwürdigung eine besondere Härte bedeuten. Bei den Gründen, die den Kläger zur einvernehmlichen Aufgabe der Beschäftigung veranlaßte, war von tragendem Gewicht, durch Sicherung eines vorteilhaften Zeugnisses seine Chancen bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung nicht zu beeinträchtigen. Bei dem Alter des Klägers und im Hinblick auf die ausgeübte leitende Position war ein individuell wohlwollend abgefaßtes Zeugnis von außerordentlicher Wichtigkeit zur Wahrung von Bewerbungschancen. Wie der Kläger und sein anwaltschaftlicher Vertreter überzeugend dargetan haben, verband der Arbeitgeber bei den Vertragsverhandlungen sein Auflösungsinteresse mit der Qualität des Zeugnisses. Dies mußte den Kläger in eine nachvollziehbare Zwangslage bringen, die es ihm erschwerte, die versicherungsrechtlichen Interessen ausreichend zu wahren, zumal die sofortige Freistellung mit Betretungsverbot des Firmengebäudes aus der Sicht des Klägers als nachdrückliche Erzwingung einer vorzeitigen Beendigung aufgefaßt werden konnte. Dabei ist dem Kläger zugute zu halten, daß die Erhaltung aussichtsreicher Bewerbungschancen grundsätzlich im Interesse der Versichertengemeinschaft lag. Die negativen Folgen für die Beklagte und damit für die Versichertengemeinschaft wären bei ungesicherter Kündigungslage und bei einem die Bewerbungsbemühungen hindernden Zeugnis erheblich gewesen. Eine Herabsetzung der Sperrzeit auf sechs Wochen ist daher angezeigt.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Beim Umfang der Kostenerstattung war der Anteil des Obsiegens des Klägers im Hinblick auf den ursprünglichen Umfang des Streitgegenstandes zu beachten.

Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne von [§ 160 Abs.2 Nm.1](#) und [2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2004-03-30