

## L 9 AL 153/04

Land  
Nordrhein-Westfalen  
Sozialgericht  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
9

1. Instanz  
SG Aachen (NRW)  
Aktenzeichen  
S 8 AL 34/04

Datum  
02.07.2004

2. Instanz  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Aktenzeichen  
L 9 AL 153/04

Datum  
09.06.2005

3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
B 11a AL 47/05 R  
Datum  
-

Kategorie  
Urteil

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 02. Juli 2004 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beklagte unter entsprechender Änderung des Bescheides vom 14.01.2004 verurteilt wird dem Kläger Arbeitslosengeld ab 01.12.2003 für den Zeitraum von 960 Kalendertagen zu zahlen. Die Beklagte trägt auch die außergerichtlichen Kosten des Klägers im Berufungsverfahren. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Mit der Berufung wendet sich die Beklagte gegen das sozialgerichtliche Urteil, mit der der Klage gegen die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 240 Tage (12 Wochen) wegen einer Sperrzeit stattgegeben worden ist.

Der im November 1941 geborene Kläger war von Oktober 1995 bis zum 30.11.2003 als Lagerarbeiter bei der Firma N GmbH in X beschäftigt. Die Kündigungsfrist für dieses Arbeitsverhältnis betrug für den Arbeitgeber einen Monat zum Monatsende.

Im Zuge einer Neustrukturierung der Ablaufprozesse erfolgte beim Arbeitgeber des Klägers ein Personalabbau, von dem auch der Kläger betroffen war. Das Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag vom 16.07.2003 zum 30.11.2003 beendet. Der Kläger wurde bereits ab 01.10.2003 bis zum Vertragsende unter Fortzahlung seiner monatlichen Vergütung von seinen arbeitsvertraglichen Pflichten freigestellt. Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes erhielt er eine Abfindung in Höhe von 10.000,- Euro. In der Auflösungsvereinbarung vom 16.07.2003 heißt es unter anderem, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses "unter Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis geltenden ordentlichen Kündigungsfrist zum 30.11.2003 auf Veranlassung von N aus betriebsbedingten Gründen erfolge. Ohne den Abschluss dieser Vereinbarung sei eine Kündigung gegenüber dem Kläger zum gleichen Zeitpunkt unumgänglich gewesen."

Der Kläger meldete sich am 10.10.2003 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg). Mit Bescheid vom 17.12.2003, korrigiert durch Bescheid vom 12.01.2004, minderte die Beklagte den Anspruch des Klägers auf Alg gemäß § 128 Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung (SGB III) um 240 Tage unter Annahme einer Sperrzeit vom 01.10. bis 23.12.2003. Zur Begründung legte die Beklagte dar, der Wegfall des Arbeitsplatzes sei kein wichtiger Grund zum Abschluss des Aufhebungsvertrages. Der Kläger hätte die Gründe, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten, beseitigen können.

Mit seinem Widerspruch vom 22.12.2003 machte der Kläger geltend, dass ohne den Aufhebungsvertrag eine Kündigung zum selben Zeitpunkt erfolgt wäre. Durch den Aufhebungsvertrag hätte er eine Freistellung erhalten können, was ihm ermöglicht habe, sich intensiv um einen neuen Arbeitsplatz zu kümmern. Bei der Firma N GmbH hätten andere Einsatzmöglichkeiten für ihn nicht bestanden. Die Beklagte bewilligte dem Kläger mit Bescheid vom 14.01.2004 Alg für eine Anspruchsdauer von 720 Kalendertagen. Sodann wies sie den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 22.01.2004 zurück und ergänzte ihre Begründung dahingehend, es sei dem Kläger zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis solange fortzusetzen, bis er nahtlos ein neues Arbeitsverhältnis hätte eingehen können. Hiergegen hat der Kläger am 18.02.2004 Klage erhoben und ein Schreiben der Firma N vom 09.02.2004 vorgelegt, in dem die Gründe für die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung des Klägers erklärt wurden.

Der Kläger hat beantragt,

die Bescheide vom 17.12.2003 und 12.01.2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.01.2004 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, Arbeitslosengeld ohne Feststellung einer Sperrzeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist bei ihrer Auffassung verblieben, es sei dem Kläger zuzumuten gewesen, eine arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages habe der Kläger auf eine arbeitsgerichtliche Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung verzichtet. Dies rechtfertige den Eintritt einer Sperrzeit.

Das Sozialgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Personalleiterin der Firma N GmbH B T als Zeugin. Sodann hat es der Klage mit Urteil vom 02.07.2004 stattgegeben: Der Kläger habe zwar durch den Aufhebungsvertrag sein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) gelöst und dadurch zumindestens grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Der Kläger habe für sein Verhalten jedoch einen wichtigen Grund gehabt. Die Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmäßigen ordentlichen Kündigung könne für den Betroffenen ein wichtiger Grund zur einverständlichen Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses sein, wenn hierbei die für den Arbeitgeber geltende Kündigungsfrist beachtet werde. Dies sei vorliegend der Fall. Die Kündigung wäre nämlich als betriebsbedingte Kündigung im Sinne des [§ 1 Abs. 2 S. 1 3. Alternative Kündigungsschutzgesetz](#) auch sozial gerechtfertigt gewesen. Die Zeugin T habe plausibel und nachvollziehbar ausgeführt, dass der Kläger eine spezialisierte und anspruchsvolle Tätigkeit an der Stretchmaschine ausgeübt habe und er zu anderen Arbeiten fachlich und gesundheitlich nicht geeignet gewesen sei. Auf Grund der unternehmerischen Entscheidung von N sei der Personalabbau unumgänglich gewesen und eine Strukturierung vorgenommen worden, dass die Arbeit an der Stretchmaschine nicht mehr als Vollzeittätigkeit ausgeübt werden könne sondern von anderen Mitarbeitern nebenbei miterledigt worden sei. Der Kläger habe mindestens seit 1995 lediglich einfache un- bzw. angelernte Tätigkeiten ausgeübt. Mit Rücksicht darauf sei es plausibel, wenn die Zeugin ausgeführt habe, dass ein anderer Einsatz des Klägers insbesondere in der Verwaltung des Unternehmens, nicht Betracht gekommen sei. Darüber hinaus habe die Zeugin auch dargelegt, dass es bei der Firma N keine leichten Tätigkeiten gegeben habe. Damit hätten der Weiterbeschäftigung des Klägers dringende betriebliche Erfordernisse entgegengestanden.

Maßgeblich für die Annahme eines wichtigen Grundes bei Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmäßigen ordentlichen Kündigung sei die Erwägung, dass der Betroffene sich gegen eine solche Kündigung nicht erfolgreich zur Wehr setzen könne. Wenn schon die Hinnahme einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung sperrzeitrechtlich irrelevant sei, so sei es erst recht irrelevant, einer drohenden rechtmäßigen Kündigung durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zuvorzukommen. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld durch die Eigentumsgarantie geschützt werde. Die Feststellung einer Sperrzeit greife damit in eine durch [Artikel 14 Grundgesetz](#) geschützte Rechtsposition ein. Deswegen sei der verfassungsrechtliche Grundsatz der Verhältnismäßigkeit besonders zu beachten. Insofern erweise sich die Feststellung einer Sperrzeit als unverhältnismäßig.

Gegen das ihr am 20.07.2004 zugestellte Urteil richtet sich die am 27.07.2004 eingelegte Berufung der Beklagten. Die Beklagte meint, allein der Umstand, dass ansonsten arbeitgeberseitig zum selben Termin hätte gekündigt werden können, stelle noch keinen wichtigen Grund dar. Entgegen der Sichtweise des erstinstanzlichen Gerichts liege darin gerade keine von der Beklagten zu akzeptierende unternehmerische Entscheidung. Die vom Kläger ausgeübte Arbeit sei nach wie vor erforderlich gewesen. Die Prüfung von Gesichtspunkten einer Sozialauswahl sei nicht ersichtlich. Im Übrigen werde die wirtschaftliche Folge einer betrieblichen Umstrukturierung auf die Gemeinschaft der Beitragszahler abgewälzt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 02. Juli 2004 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er sieht die Annahme eines wichtigen Grundes durch das Sozialgericht als zutreffend an. Gemeinsam mit Betriebsrat und Personalleitung sei untersucht worden, ob denkbare Handlungsalternativen die drohende Kündigung hätten vermeiden können. Erst als festgestanden habe, dass dies nicht der Fall gewesen sei, habe er die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet. Es habe keinerlei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen bestanden. Er habe zudem durch den Erhalt der Abfindung seine Vermögenssituation grundsätzlich verbessert und damit die Chance für die Versichertengemeinschaft eröffnet, diese von Leistungen der Beklagten wegen des vorhandenen Vermögens zu entlasten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den übrigen Inhalt der Streitakten sowie der Verwaltungsakten der Beklagten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Sozialgericht der Klage stattgegeben. Es ist im Zeitraum vom 01.10. bis 23.12.2003 keine Sperrzeit gemäß [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) eingetreten. Der Kläger hat grundsätzlich Anspruch auf Arbeitslosengeld ohne Minderung der Anspruchsdauer gemäß [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) nach [§ 127 Abs. 2 SGB III](#) in der Fassung vor Änderung durch das Gesetz vom 24.12.2003 ([Bundesgesetzblatt I S. 3002](#)) in Höhe von 32 Monaten (960 Tagen).

Das Sozialgericht hat zu Recht erkannt, dass der Kläger durch den Abschluss der Auflösungsvereinbarung sein Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat ([§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#)). Zutreffend ist auch, dass die Sperrzeit mit dem Tag der Beschäftigungslosigkeit, hier also dem Tag der Freistellung am 01.10.2003 eingetreten wäre (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 17.10.2002, [B 7 AL 136/01 R](#)), wenn die Voraussetzungen für eine Sperrzeit vorgelegen hätten. Letzteres ist jedoch nicht der Fall, weil der Kläger für sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte.

Ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, der der Senat folgt,

dann vor, wenn dem Betroffenen zum gleichen Zeitpunkt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine sozial gerechtfertigte Kündigung gedroht hätte und sich der Betroffene nicht arbeitsrechtlich gegen die angedrohte Kündigung hätte wehren können (Urteil vom 16.10.2003, [B 11 AL 1/03 R](#)). Hiervon geht der Senat in Übereinstimmung mit dem Sozialgericht unter Würdigung der erstinstanzlichen Beweisaufnahme aus. Insbesondere unter Berücksichtigung der Aussage der Zeugin T hätte dem Kläger eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung gedroht, weil auf Grund der Prozessneustrukturierung der Arbeitsplatz entfallen ist und anderweitige Einsatzmöglichkeiten für den Kläger im Unternehmen des Arbeitgebers nicht bestanden haben. Bei einer derartig eindeutigen Situation werden gerade nicht die wirtschaftlichen Folgen einer betrieblichen Umstrukturierung auf die Gemeinschaft der Beitragszahler abgewälzt, wie sie die Beklagte meint. Vielmehr konkretisiert sich hier gerade eines der durch die Arbeitslosenversicherung abgedeckten Risiken, dass in einem Unternehmen auf Grund einer wirtschaftlich notwendigen Umstrukturierung der Arbeitsplatz entfällt und der Versicherte auf Grund weiterführender Qualifikationen bei seinem bisherigen Arbeitgeber nicht mehr weiter beschäftigt werden kann. Es geht an der Realität vorbei, wenn die Beklagte meint, der Kläger habe die Gründe, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten, beseitigen können bzw. es sei ihm zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis solange fortzusetzen, bis er nahtlos ein neues Arbeitsverhältnis hätte eingehen können. Angesichts der bekannten Lage des Arbeitsmarktes, des Alters des Klägers und seiner beruflichen Qualifikation für un- bzw. angelernte Tätigkeiten sind diese Feststellungen den tatsächlichen Verhältnissen nicht entsprechende Floskeln. Der Senat sieht keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger sich gegen die im Raum stehende Kündigung arbeitsrechtlich hätte wehren können.

Selbst wenn man mit der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zusätzlich fordern sollte, dass dem Arbeitnehmer das Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung nicht zuzumuten war (so Urteil vom 25.04.2002, [B 11 AL 65/01](#); Urteil vom 17.10.2002, [B 7 AL 136/01 R](#) sowie Urteil vom 02.09.2004, [B 7 AL 18/04 R](#)), ändert sich am Ergebnis nichts. Grundsätzlich ist dem Arbeitnehmer nach den genannten Entscheidungen im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, eine Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen. Solche besonderen Umstände können nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, der der Senat auch insofern folgt, dann gegeben sein, wenn dem Arbeitnehmer eine rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund zu dem Zeitpunkt zumindestens droht, zu dem er das Arbeitsverhältnis löst und er durch eine einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses Nachteile vermeiden kann, die sich durch eine Kündigung des Arbeitgebers für sein berufliches Fortkommen ergeben. Derartige Anhaltspunkte, dass die mit einer Kündigung typischerweise eintretenden Nachteile gerade nicht eingetreten sind, sieht der Senat hier als gegeben an. Das folgt schon allein daraus, dass der Kläger durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt (31.08.2003) gekündigt worden ist. Darüber hinaus wurde er bereits ab 01.10.2003 freigestellt. Dies hatte die auch von der Beklagten letztlich nicht bestreitbare Konsequenz, dass er sich, ohne zu diesem Zeitpunkt schon der Versichertengemeinschaft zur Last zu fallen, um andere Arbeitsplätze uneingeschränkt bemühen konnte. Darüber hinaus gilt es auch zu werten, dass der Kläger für den Verlust seines Arbeitsplatzes auch noch eine Abfindung in Höhe von 10.000,- Euro erhalten hat, die bei einer Kündigung so ohne weiteres nicht zahlbar gewesen wäre, jedenfalls nicht in dieser Höhe. [§ 1a Abs. 2](#) Kündigungsschutzgesetz, der nunmehr den Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung gesetzlich regelt, ist nämlich erst zum 01.01.2004 in Kraft getreten. Danach beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger hat durchschnittlich hier etwa monatlich 2250,- Euro verdient. Bei einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren wäre also lediglich ein Betrag von ungefähr 9000,- Euro erreicht worden. Voraussetzung für diesen Anspruch wäre allerdings gewesen, dass keine Kündigungsschutzklage erhoben worden wäre ([§ 1a Abs. 1 S. 1](#) Kündigungsschutzgesetz).

Der in [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetz verkörperte Gedanke der Hinnahme einer Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse mit der Folge eines gesetzlich normierten Abfindungsanspruchs stellt nach Auffassung des Senats darüber hinaus auch einen besonderen Umstand im Sinne der genannten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vor allem Urteil vom 02.09.2004, [B 7 AL 18/04 R](#)) dar, der den Abschluss einer Auflösungsvereinbarung rechtfertigt. [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetz verkörpert folgerichtig die Konsequenz, der sich die Arbeitsvertragsparteien bei dringenden betrieblichen Erfordernissen stellen müssen. Dies im Rahmen der Prüfung der Annahme eines wichtigen Grundes unter dem Gesichtspunkt der Zumutbarkeit anders zu beurteilen, sieht der Senat keinen Anlass.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Der Senat hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen ( [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2005-11-23