

L 3 AL 190/99

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Dresden (FSS)
Aktenzeichen
S 17 AL 160/98
Datum
08.10.1999
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 190/99
Datum
08.03.2001
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-

Kategorie
Urteil

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 08. Oktober 1999 wird zurückgewiesen.
II. Die Beklagte hat der Klägerin auch die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Arbeitslosengeldanspruches für die Zeit vom 14.10. bis 23.11.1997 sowie die Länge der Gesamtanspruchsdauer. Hintergrund ist die Feststellung des Eintritts einer Sperrzeit durch die Beklagte wegen einer Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Klägerin.

Die am ...1940 geborene Klägerin arbeitete vom 01.08.1977 bis zum 31.08.1997 als Sachbearbeiterin bei der Städtischen Klinikum G ... GmbH, zuletzt erzielte sie bei einer 40-Stunden-Woche ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt i. H. v. 3.806,10 DM.

Am 10.07.1997 meldete sich die Klägerin mit Wirkung zum 01.01.1998 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg).

Sie gab in dem Fragebogen "Erläuterung der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses" vom 12.08.1997 an, ohne den Abwicklungsvertrag wäre es zu einer Kündigung gekommen. Zu dieser Einschätzung sei sie auf Grund der Erläuterungen ihres Arbeitgebers und des Betriebsrates gelangt. Ihr gegenüber sei zum Ausdruck gebracht worden, ohne den Abschluss eines Vertrages werde eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen.

Die ehemalige Arbeitgeberin der Klägerin gab gegenüber der Beklagten in dem Formular zur "Erläuterung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" vom 12.08.1997 an, Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sei gewesen, eine gesunde Altersstruktur zu erhalten. Andere Kriterien seien bei der Sozialauswahl nicht berücksichtigt worden. Auswahlrichtlinien zur Bewertung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit sowie der Unterhaltspflichten seien nicht angewandt worden.

Am 02.02.1996 habe im Klinikum G ... eine, vom Betriebsrat einberufene, Betriebsversammlung stattgefunden, auf der mitgeteilt worden sei, dass in den Jahren 1996 und 1997 jeweils 75 Mitarbeiter entlassen werden sollten. Der Geschäftsführer habe erklärt, es sei auch an Kündigungen von älteren Mitarbeitern gedacht. Die Betriebsratsvorsitzende, Frau G ..., habe die Notwendigkeit des Abbaues des hohen Personalbestandes dargelegt. Am 07.03.1996 fand deshalb ein Gespräch zwischen der Klägerin und dem Personalleiter, dem Zeugen Dr. H ... statt. Im Rahmen dieses Gespräches wurde ihr eine Kündigung zum Ende Dezember 1996 angekündigt. Auch ihre unmittelbare Chefin bestätigte dies. Auf eine weitere Erkundigung bei Frau G ... teilte ihr auch diese mit, dass auch der Betriebsrat bei den Entlassungen "mitziehe". Bereits im Jahre 1995 war aus der Abteilung der Klägerin eine jüngere Mitarbeiterin zum 31.12.1995 gekündigt worden.

In einem weiteren Gespräch mit dem Zeugen Dr. H ... schlug dieser der Klägerin als Alternative jedoch einen "Abwicklungsvertrag" vor. Dies erschien der Klägerin als eine "angenehmere" Variante. Hierzu sei ihr gesagt worden, die Verfahrensweise sei mit dem Arbeitsamt und auch der ÖTV abgesprochen. Es würden sich keine negativen Folgen für sie ergeben. Welche Folgen allerdings grundsätzlich möglich seien, sei nicht gesagt worden. Die Klägerin hatte den Eindruck, dass diese Erklärungen von Herrn Dr. H ..., der ihr schon seit langer Zeit bekannt war, richtig sind.

In dem hierauf am 03.05.1996 geschlossenen "Abwicklungsvertrag" stellten die Arbeitsvertragsparteien fest, dass das Arbeitsverhältnis auf arbeitgeberseitige Veranlassung durch fristgerechte, ordentliche Kündigung vom 03.05.1996 zum 31.08.1997 beendet werde. Die Klägerin

verzichtete auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Die "soziale Auswahl" erfolge unter dem dringenden betrieblichen Bedürfnis, dem Unternehmen eine gesunde Altersstruktur zu erhalten. Zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes verpflichtete sich der Arbeitgeber gemäß dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 06.07.1992 eine Abfindung in Höhe von 10.000,00 DM zu zahlen.

Bereits am 09.05.1996 ging die Klägerin mit diesem "Abwicklungsvertrag" zum Arbeitsamt in G ..., weil auch der Zeuge Hölzel ihr dies geraten habe. Die Sachbearbeiterin habe ihr jedoch nach Ansicht des Vertrages gesagt, sie solle diesen aufbewahren und erst 1997 - sechs Wochen bevor die Arbeitslosigkeit eintritt - wiederkommen. Bei diesem Gespräch habe sie sich hinsichtlich der Abstimmung zwischen dem Klinikum G ... und dem Arbeitsamt bestätigt gefühlt.

Mit Bescheid vom 15.09.1997 stellte die Beklagte eine 12-wöchige Sperrzeit fest. Der Anspruch auf Alg mindere sich um ein Viertel der Gesamtanspruchsdauer, mithin 242 Leistungstage. Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Städtischen Klinikum G ... GmbH zum 31.08.1997 gelöst. Sie habe voraussehen müssen, hierdurch arbeitslos zu werden. Dass eine mögliche arbeitgeberseitige Kündigung ohne Abwicklungsvertrag rechtmäßig zur Beendigung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses zum gleichen Zeitpunkt geführt hätte, sei nicht feststellbar. Ein wichtiger Grund sei ebensowenig anzunehmen, wie eine besondere Härte. Mit weiterem Bescheid vom September 1997 bewilligte die Beklagte der Klägerin Alg erst ab dem 24.11.1997.

Hiergegen richtete sich der Widerspruch der Klägerin vom 22.09.1997. Die kritische Personalsituation im Klinikum sei ihr bekannt gewesen. Der Personalabbau sei in persönlichen Gesprächen sowie in Betriebsversammlungen unmissverständlich angekündigt worden. So sei mit Bestimmtheit eine Kündigung für Dezember 1996 in Aussicht gestellt worden. Zudem sei ihr die Rechtmäßigkeit einer Kündigung verdeutlicht worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17.02.1998 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin als unbegründet zurück. Gemäß § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AFG trete eine 12-wöchige Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Klägerin habe ihr Arbeitsverhältnis durch Abschluss des "Abwicklungsvertrages" gelöst. Dieser sei mit ihrer Zustimmung zustande gekommen. Der "Abwicklungsvertrag" sei zur Umgehung einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschlossen worden. Eine solche Kündigung wäre jedoch rechtswidrig gewesen, da der Arbeitgeber keine Sozialauswahl durchgeführt habe. Dies hätte die Klägerin auch erkennen müssen, da seitens des Arbeitgebers die Abfindung zumindest auch im Hinblick auf die Ungewissheit über die Rechtmäßigkeit der Kündigung gezahlt worden sei. Auch durch den Verzicht auf die Kündigungsschutzklage hätte die Klägerin erkennen müssen, dass die Kündigung arbeitsrechtlich nicht zulässig gewesen sei.

Mit Schreiben vom 23.02.1998, eingegangen am 25.02.1998, hat sich die Klägerin an das Sozialgericht Dresden gewandt. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sei nicht im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt. Vielmehr habe der Arbeitgeber die Notwendigkeit einer Personalreduzierung unmissverständlich dargelegt. Bei Nichtabschluss des "Abwicklungsvertrages" sei ihr betriebsbedingt gekündigt worden. Es sei ihr ferner versichert worden, dass die Kündigung sowohl mit dem Betriebsrat als auch mit dem Arbeitsamt abgestimmt worden sei und dass keine Sperrzeit zu erwarten wäre. Soweit sie in dem "Abwicklungsvertrag" auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet habe, sei diese Formulierung für sie unerheblich gewesen, weil sie davon ausgegangen sei, eine ansonsten erfolgte betriebsbedingte Kündigung ohnehin nicht mit einer Klage erfolgreich anfechten zu können.

Der Personalleiter des Städtischen Klinikums G ... GmbH, Dr. H ..., hat hierzu mit Schreiben vom 02.07.1998 Stellung genommen. Auf einer Belegschaftsversammlung am 22.02.1996 sei den Beschäftigten die Notwendigkeit einer erheblichen Personalreduzierung deutlich gemacht worden. Nach Inanspruchnahme anwaltlicher Beratung und Unterstützung sei die Entscheidung gefallen, mittels "Abwicklungsverträgen" die betriebsbedingten Kündigungen für Mitarbeiter über 55 Jahre zu realisieren. Im Verlaufe der Mitarbeitergespräche zu den Abschlüssen der Verträge sei es auch zu einem gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitsamt Bautzen hinsichtlich der Vorbereitung und Durchführung der notwendigen Entlassungen gekommen. Erst später habe das Arbeitsamt hierzu eine andere Auffassung vertreten und dann auch "Sperrfristen verhängt". Der Klägerin - sowie auch anderen Mitarbeitern - hätte man jedoch noch mitteilen können, dass der Vorgang voll inhaltlich mit dem Arbeitsamt abgestimmt sei und ein nahtloser Übergang in die Arbeitslosigkeit bevorstehe. "Negative Auswirkungen", also Sperrfristen, seien nicht zu erwarten.

Die Beklagte hat abschließend die Auffassung vertreten, aus dem tatsächlichen Geschehensablauf ergebe sich, dass sich die Klägerin überlegt zum Abschluss eines "Abwicklungsvertrages" entschlossen habe. Zum Zeitpunkt der konkreten Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte dieses ohne den Vertragsabschluss grundsätzlich auch weiter fortgesetzt werden können.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht Dresden (SG) am 08.10.1998 hat der Zeuge Dr. H ... ausgesagt, das Klinikum sei bereits seit 1991 stark personalreduziert worden. Vor dem Abschluss des Vertrages habe es mit der Klägerin mehrere Gespräche gegeben. Hierbei sei unmissverständlich zum Ausdruck gebracht worden, dass der Arbeitgeber den Willen zur Kündigung zum nächst möglichen Zeitpunkt habe und diese auf jeden Fall durchsetzen werde. Er habe u.a. der Klägerin noch vor dem 03.05.1996 mündlich die Kündigung zum nächst möglichen Termin erklärt. Mit dem Arbeitsamt B ... sei die Verfahrensweise vorher abgesprochen worden. Dementsprechend seien wegen des Abschlusses eines "Abwicklungsvertrages" keine negativen Auswirkungen zu erwarten gewesen. Im Jahre 1996 seien insgesamt 58 Abwicklungsverträge geschlossen worden. Durch den Abschluss des Abwicklungsvertrages sei es zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gegenüber einer ansonsten erfolgten betriebsbedingten Kündigung gekommen. Der Klägerin sei nicht erläutert worden, was unter "Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage" zu verstehen sei.

Mit Urteil vom 08.10.1999 hat das SG den Bescheid vom 18.09.1997 über die Feststellung der Sperrzeit in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 17.02.1998 insoweit aufgehoben, als die Sperrzeit auch den Zeitraum vom 14.10. bis zum 23.11.1997 umfasst und die Beklagte verurteilt, der Klägerin auch für diesen Zeitraum Alg zu bewilligen. Die Klägerin habe ihr Arbeitsverhältnis mit dem Städtischen Klinikum G ... dadurch gelöst, dass sie den "Abwicklungsvertrag" mit ihrem Arbeitgeber geschlossen habe. Letztendlich habe sie eine Willenserklärung abgegeben, die gemeinsam mit der Willenserklärung des Arbeitgebers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt habe. Hierdurch habe sie ihre Arbeitslosigkeit schuldhaft herbeigeführt. Auf einen konkreten Anschlussarbeitsplatz habe sie keine Aussicht gehabt. Daher sei zumindest eine grob fahrlässige Herbeiführung der Arbeitslosigkeit zu bejahen. Ein wichtiger Grund hierfür habe nicht vorgelegen. Mangels einer Sozialauswahl wäre eine statt des Abwicklungsvertrages erfolgte Kündigung nicht zulässig gewesen. Die

Sperrzeit sei jedoch auf sechs Wochen zu reduzieren. Die Klägerin habe auf Grund der Aussagen, die der Zeuge Dr. H ... in der Belegschaftsversammlung und den mit der Klägerin geführten Personalgesprächen gemacht hatte, davon ausgehen können, dass der Abschluss des "Abwicklungsvertrages" nicht zum Eintritt einer Sperrzeit führen würde. Ein unverschuldeter Irrtum über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen, der durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle hervorgerufen wird, begründe eine besondere Härte, die zur Minderung der Sperrzeit führe.

Gegen das an die Beklagte am 05.11.1999 abgesandte Urteil hat diese am 03.12.1999 Berufung eingelegt. Die Voraussetzungen für eine Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen lägen nicht vor. Der Mitarbeiter M ... vom Arbeitsamt B ... habe erklärt, in den Gesprächen mit Dr. H ... sei es im Wesentlichen darum gegangen, wie verfahren werden müsse, um den betroffenen Arbeitnehmerinnen noch die alte Regelung zur vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente zu gute kommen zu lassen. Herr Maiwald habe nicht erwähnt, dass über das Thema Sperrzeit gesprochen worden sei. Ein Irrtum über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen führe nur dann zu einer Reduzierung der Sperrzeit, wenn dieser Irrtum unverschuldet sei. Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) könne ein Irrtum über die Rechtsfolgen einer Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nur dann im Einzelfall wegen einer besonderen Härte zur Minderung der Regeldauer einer Sperrzeit führen, wenn er durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - also in der Regel einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit - hervorgerufen oder gestützt worden sei. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber die Erwartungshaltung hervorgerufen habe, es werde alles seine Ordnung haben, reiche nicht aus. Der Zeuge Dr. H ... habe mit dem Arbeitsamt nicht über den Eintritt von Sperrzeiten gesprochen. Er habe auch gegenüber der Klägerin nicht geäußert, dass nach Auskunft des Arbeitsamtes keine Sperrzeit eintreten werde.

Auf Anfrage des Gerichts hat Dr. H ... nochmals mit Schreiben vom 10.12.2000 Stellung genommen. Das Thema "Sperrfristen" sei zwar in den Besprechungen mit dem Arbeitsamt nicht gesondert behandelt worden, doch habe Herr M ..., der damalige Leiter des Arbeitsamtes, die Herangehensweise des Klinikums bestätigt, ohne auf evtl. Schwierigkeiten bzw. Negativfolgen zu verweisen. Entsprechend habe er auch in den Gesprächen mit der Klägerin erläutert, dass infolge der Abstimmung mit dem Arbeitsamt keine "Negativfolgen" zu befürchten seien.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 08.10.1999 hinsichtlich der Klägerin zu 2) aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Senat hat in der mündlichen Verhandlung vom 08.03.2001 nochmals die Klägerin zu den Einzelheiten des Geschehensablaufes und ihrer Motivation für den Abschluss des Abwicklungsvertrages befragt sowie Dr. H ... als Zeugen vernommen. Zu den Angaben beider Personen im Einzelnen wird auf Bl. 52 - 56 der LSG-Akte verwiesen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge und die Leistungsakte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte (§§ 143, 144 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz -SGG-) sowie form- und fristgerecht eingelegte Berufung (§ 151 SGG) ist zulässig. Die Berufung ist statthaft, weil zwischen den Beteiligten ein Anspruch der Klägerin auf Alg für den Zeitraum vom 14.10.1997 bis zum 23.11.1997 in Höhe von insgesamt 2.196,60 DM streitig ist und daher der Wert des Beschwerdegegenstandes über 1.000,00 DM (§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGG) liegt.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Rechtsgrundlage für den Eintritt der Sperrzeit ist § 119 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und hat er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, so tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein. Auch wenn hier die Klägerin selber nicht Berufung eingelegt hat, so dass eine 6-wöchige Sperrzeit auf jeden Fall bestehen bliebe, war auch zu prüfen, ob die Voraussetzungen von § 119 Satz 1 Nr. 1 AFG überhaupt vorlagen bzw. - ggf. - der Klägerin für ihr Verhalten ein wichtiger Grund i. S. v. § 119 Abs. 1 AFG zur Seite stand. Denn soweit entweder schon keine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, verbunden mit einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verursachung der Arbeitslosigkeit vorgelegen hätte oder ein wichtiger Grund gegeben wäre, wäre bereits aus diesen Gründen jedenfalls eine 12-wöchige Sperrzeit nicht gerechtfertigt, also die Berufung zurückzuweisen.

Nach den Ergebnissen der Beweisaufnahmen in erster und zweiter Instanz sowie den gesamten vorliegenden schriftlichen Unterlagen steht zur Überzeugung des Senats fest, dass die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis mit der Städtischen Klinikum G ... GmbH gelöst hat. Nach gefestigter Rechtsprechung löst ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis dann, wenn er einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag schließt (BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28 und 33; BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 9). Demgegenüber liegt keine Lösung des Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer eine - wenn auch rechtswidrige - Arbeitgeberkündigung hinnimmt, ohne hiergegen gerichtlich vorzugehen. Die Frage, ob ein Arbeitsloser das Beschäftigungsverhältnis durch Vertrag gelöst hat, ist abhängig von den rechtsgeschäftlichen Erklärungen. Entscheidend ist hierbei der auf die angestrebte Rechtsfolge gerichtete Wille der Arbeitsvertragsparteien, nicht der Wortlaut oder die äußere Form der von ihnen abgegebenen Erklärungen (§ 133 Bürgerliches Gesetzbuch -BGB-). Nach dem Wortlaut des "Abwicklungsvertrages" vom 03.05.1996 wird zwar unter Ziffer 1 festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis durch "fristgerechte, ordentliche betriebsbedingte Kündigung" seine Beendigung finde. Nach den gesamten Erklärungen der Beteiligten wird jedoch deutlich, dass hier keine einseitige Willenserklärung i. S. einer Kündigung gewollt war, sondern vielmehr eine übereinstimmende Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Bereits in den schriftlichen Erklärungen des Fragebogens "Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses" vom 12.08.1997 machte die Klägerin deutlich, dass mit dem "Abwicklungsvertrag" eine Kündigung vermieden wurde. Wörtlich heißt es dazu: "Durch den Arbeitgeber wurde mir eine Kündigung in Aussicht gestellt, mit dem Abwicklungsvertrag ist selbiger Vorgang reguliert worden." Insbesondere in der mündlichen Verhandlung vom 08.03.2001 hat die Klägerin dies nochmals deutlich zum Ausdruck gebracht. So stellte sie

dar, dass ihr ein "Abwicklungsvertrag" als Variante zu einer betriebsbedingten Kündigung angeboten wurde und sie gerade dies als "angenehmer" empfunden habe. Dementsprechende Angaben machte auch der Zeuge Dr. H ... Er führte aus, den betreffenden Mitarbeitern sei erklärt worden, dass betriebsbedingte Kündigungen beabsichtigt seien, es gebe aber auch die "andere Möglichkeit" des "Abwicklungsvertrages". Für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch "Abwicklungsvertrag" war es ausreichend, dass die Klägerin durch ihre Zustimmung eine wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt hat. Unerheblich ist, ob die Initiative von ihr oder von dem Arbeitgeber ausgegangen ist (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28; BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#); BSG Urteil vom 13.03.1997 - Az: [11 RAr 17/96](#); BSG Urteil vom 15. Juni 1988 - Az: [7 RAr 3/87](#)). Selbst wenn der Klägerin anderenfalls eine unabwendbare betriebsbedingte Kündigung gedroht haben sollte, könnte dieser Umstand allenfalls bei der Prüfung eines wichtigen Grundes oder einer besonderen Härte relevant werden (vgl. [BSGE 66, 94, 97](#); BSG [SozR 3-4100 § 119 Nr. 9](#)).

Durch diesen "Abwicklungsvertrag" hat die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit vorsätzlich herbeigeführt. Denn nach dem tatsächlichen Geschehensablauf war sie sich bewusst, dass dadurch ihr Arbeitsverhältnis enden werde und sie keine Aussichten auf einen konkreten Anschlussarbeitsplatz hat (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28; BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#)).

Ein wichtiger Grund i. S. v. § 119 Abs. 1 stand nach den Gesamtverhältnissen der Klägerin nicht zur Seite. Nach Sinn und Zweck der Sperrzeitbestände soll unter Abwägung der Interessen der Versicherten mit denen der Versichertengemeinschaft eine Sperrzeit dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles kein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Bei der Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses ist ein wichtiger Grund dann gegeben, wenn Umstände vorliegen, die nach verständigem Ermessen dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, weil sonst sein Interesse in unbilliger Weise geschädigt würde (BSG SozR 4100 § 119 Nr. 17; BSG Urteil vom 18.03.1997 - Az: [11 RAr 25/96](#) und [11 RAr 17/96](#)). Ein solcher Grund kann nicht allein in der Zahlung einer Abfindung ([BSGE 66, 94](#), 98 m. w. N.; BSG SozR 4100 § 119 Nr. 10 und 28; BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#)) oder der Möglichkeit nach [§ 237a Abs. 3](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) mit 60 Jahren noch die volle Altersrente für Frauen zu beanspruchen, liegen. Erforderlich sind vielmehr überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitnehmers (BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#)). Wurde das Beschäftigungsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag gelöst, weil anderenfalls eine Kündigung des Arbeitgebers gedroht hätte, so liegt allein darin noch kein wichtiger Grund; denn dem Arbeitnehmer ist es in der Regel zumutbar, diese abzuwarten (Niesel, AFG, 2. Auflage § 119 Rdnr. 69). Anders mag dies in den Fällen sein, in denen die angekündigte Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre (so die DA der Beklagten: DA 1.532 zu § 119). Ein solcher Fall liegt hier jedoch nicht vor; vielmehr ist davon auszugehen, dass eine anderenfalls ausgesprochene Kündigung rechtswidrig gewesen. Die wichtigsten sozialen Gesichtspunkte (Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit [vgl. KR-Etzel, 4. Aufl., [§ 1 Kündigungsschutzgesetz -KSchG-Rdnr. 179](#)]) hätte die Arbeitgeberin bei einer Kündigung der Klägerin offensichtlich vernachlässigt. Zwar wäre es nach der Neufassung des [§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG](#) durch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.09.1996 - in Kraft getreten mit Wirkung vom 01.10.1996 - möglich gewesen, diejenigen Arbeitnehmer nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen, an deren Fortbeschäftigung der Arbeitgeber zur Aufrechterhaltung der Altersstruktur des Betriebes ein berechtigtes Interesse hat. Die Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur kann jedoch nur insoweit als berechtigtes betriebliches Bedürfnis anerkannt werden, als im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer im Interesse eines geordneten Betriebsablaufes nicht verzichtet werden kann, wobei allerdings reine Nützlichkeitsabwägungen einer sozialen Auswahl nicht entgegenstehen (Sächs. LAG, Urteil v. 10.06.1996, LAGE [§ 1 KSchG Soziale Auswahl Nr. 17](#)). Eine irgendwie geartete Beeinträchtigung des geordneten Betriebsablaufes war hier nicht erkennbar. Die Klägerin wäre daher im Falle einer Kündigung in die Sozialauswahl einzubeziehen gewesen. Auf Grund der Betriebszugehörigkeit (20 Jahre) und des Alters der Klägerin (damals 56 Jahre) wäre eine betriebsbedingte Kündigung sozialwidrig gewesen, [§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG](#).

Schließlich führt auch der nicht unerhebliche betriebliche Personalabbau nicht zum Vorliegen eines wichtigen Grundes, der der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen konnte. Das BSG hat in mehreren Entscheidungen Kriterien dafür aufgestellt, wann bei einem betrieblichen Personalabbau eine Situation der Unzumutbarkeit gegeben sein kann (BSG SozR 4100 § 119 Nr. 14, SozR 4100 § 119 Nr. 28; BSG [NZA 1987, 717](#); [BSGE 66, 94](#), 98). Hiernach ist ein wichtiger Grund in Fällen dieser Art nur dann anzunehmen, wenn bei einem größeren Betrieb in einer krisenhaften Situation Zwang zu einem drastischen und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau besteht, um den Betrieb und damit auch die Arbeitsplätze zu erhalten und die drohende Arbeitslosigkeit der freizusetzenden Arbeitnehmer durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres aufgefangen werden kann. Ferner müssen Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitnehmer durch sein freiwilliges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart (vgl. BSG, Urteil vom 13.03.1997 - Az: [11 RAr 17/96](#); BSG SozR 4100 § 119 Nr. 14; BSG, Urteil vom 15.06.1988 - Az: [7 RAr 3/87](#)). Auch wenn man insbesondere in den Jahren 1996 und 1997 eine erhebliche Anzahl betriebsbedingter Entlassungen für die Städtische Klinikum G ... GmbH als erforderlich ansah, ergab sich hieraus keine den Bestand des Betriebes (Leistungsunternehmen) gefährdende Krisensituation. In der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht am 08.10.1999 sagte der Zeuge Dr. H ... hierzu aus, ohne eine solche Reduzierung der Belegschaft wäre zwar die Verlustquote erheblich höher, nicht aber der Fortbestand des Klinikums gefährdet gewesen. Aus einer Aufstellung der beschäftigten Sachbearbeiter, zu denen auch die Klägerin gehörte, vom 17.05.1999, ergab sich folgendes: Am 01.01.1996 waren im Klinikum 95 Verwaltungsangestellte, darunter 63 Sachbearbeiter beschäftigt. Von diesen wurden in den Jahren 1996 und 1997 jeweils 5 aus betriebsbedingten Gründen entlassen. Mit Schreiben vom 01.03.2001 teilte die Personalleiterin, Frau D ..., mit: "Die Städtische Klinikum G ... GmbH hatte im Jahr 1997 1.116 Arbeitnehmer. 1996 ist 40 Arbeitnehmern und 1997 46 Arbeitnehmern gekündigt worden." Bereits diese, im Verhältnis zur gesamten Belegschaft noch relativ niedrigen Zahlen, machen es deutlich, dass hier ein drastischer Personalabbau - entsprechend der vom BSG aufgezeigten Kriterien - nicht vorlag. Dies wäre nur in einer krisenhaften Situation mit einem einhergehendem Personalabbau von erheblichem Ausmaß der Fall gewesen. Das BSG hat dies z.B. in einem Fall verneint, in dem innerhalb eines Jahres weniger als ein Viertel der Beschäftigten freigesetzt wurde ([BSGE 66, 94, 100](#); BSG, Urteil vom 13.03.1997 - Az: [11 RAr 17/96](#)).

Schließlich führte auch nicht die Absicht der Klägerin, mit ihrer Entscheidung es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, jüngere Kollegen weiterzubeschäftigen, zum Vorliegen eines wichtigen Grundes i. S. des § 119 Abs. 1 Satz 1 AFG; denn es ist nicht Aufgabe eines einzelnen Arbeitnehmers, unter Verzicht auf eigene Rechtsansprüche Arbeitsmarktpolitik zu betreiben (BSG, Urteil vom 15.06.1988 -Az: [7 RAr 3/87](#)-). Gerade die freiwillige Arbeitsaufgabe älterer Arbeitnehmer ist lediglich in Ausnahmefällen ein sozialförderungsfähiges Ziel, weil dies gerade jene sind, die kaum noch oder keine Chancen auf ein weiteres Arbeitsverhältnis haben.

Eine Gesamtbeurteilung der einzelnen Umstände, die die Klägerin hier zum Abschluss des Abwicklungsvertrages bewogen, führte jedoch zum Vorliegen einer besonderen Härte i. S. v. § 119 Abs. 2 Satz 1 AFG. Nach § 119 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 119a Nr. 1 AFG umfasst die Sperrzeit 6 Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitnehmer den, für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen

eine besondere Härte bedeuten würde. Hierbei ergeben sich Einschränkungen hinsichtlich der grundsätzlich berücksichtigungsfähigen tatsächlichen Umstände insoweit, als allgemeine Umstände persönlicher und wirtschaftlicher Art außer Betracht bleiben, die zwar die wirtschaftlichen Folgen der Sperrzeit für den Arbeitslosen beeinflussen, ohne dass sie jedoch Grundlage des für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Verhaltens des Arbeitslosen gewesen wären. Derartige Gegebenheiten können zur Begründung einer Härte nicht herangezogen werden, weil sie außerhalb des Sperrzeitbestandes liegen. Maßgebende Tatsachen i. S. des § 119 Abs. 2 Satz 1 AFG sind folglich in erster Linie solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einen ursächlichen Zusammenhang stehen (BSG, SozR 4100 § 119 AFG Nr. 32).

Zur berücksichtigen war hier zunächst, dass sich die Klägerin hinsichtlich der drohenden Rechtsfolgen des Abwicklungsvertrages (Sperrzeit und Minderung der Anspruchsdauer) in einem - entsprechend der Beurteilung des Senats - entschuldbaren Irrtum befand. Nach gefestigter Rechtsprechung des BSG erweist sich eine Regelsperrzeit nur dann als unverhältnismäßig (BSGE 76, 12, 15; BSG SozR 1100 § 119 Nr. 32), wenn der Irrtum unverschuldet, d.h. für den Arbeitslosen unvermeidbar, war (BSGE 48, 109, 114; BSG, Urteil vom 13.03.1997 - Az: 11 RAR 25/96 und 11 RAR 17/96). Diese Wertung wird bei einer einvernehmlichen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Überlegung gestützt, dass ansonsten der sorgfältige Arbeitnehmer, der sich vor der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit den hieraus sich ergebenden sozialrechtlichen Folgen vertraut macht, benachteiligt würde (BSG, Urteil vom 13.03.1997 - 11 RAR 17/96; BSG SozR 3-1500 § 144 Nr. 12). Ein Irrtum über die Rechtsfolgen einer Lösung des Beschäftigungsverhältnisses (Rechtsirrtum) kann also nur dann im Einzelfall zur Verminderung der Regeldauer einer Sperrzeit wegen einer besonderen Härte führen, wenn er durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - in der Regel einer Dienststelle der Beklagten - hervorgerufen oder gestützt wurde (BSG, Urteil vom 13.03.1997 - 11 RAR 17/96 und 11 RAR 25/96; BSG SozR 3-1500 § 144 Nr. 12). Das BSG sieht als vertraute Stelle zwar in der Regel eine Dienststelle der BA an, es hat aber auch die Möglichkeit offen gelassen, sich auch anderweitig kündigt zu machen. Allerdings hat das BSG andererseits deutlich gemacht, allein der Umstand, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die Erwartungshaltung hervorgerufen haben, es werde alles seine Ordnung haben, reiche für einen unverschuldeten Irrtum noch nicht aus.

So liegt der Fall hier jedoch nicht. Die Klägerin wurde von dem Personalleiter, dem Zeugen Dr. H ..., dahingehend informiert, dass die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitsamt abgestimmt sei und zudem Betriebsrat und ÖTV mit der Vorgehensweise einverstanden seien. Hierbei kommt es nicht darauf an, welche Intensität und welchen Inhalt die behauptete Abstimmung mit dem Arbeitsamt bis zu diesem Zeitpunkt tatsächlich hatte; maßgebend ist vielmehr welcher Eindruck der Klägerin vermittelt wurde. Sie erklärte hierzu für den Senat glaubhaft, sie habe den Eindruck gehabt, die Angaben von Herrn Dr. H ... hätten "Hand und Fuß". Auch der Senat gelangte auf Grund des persönlichen Eindrucks des Zeugen zu der Überzeugung, dass dieser in der Lage ist, seine Auffassung in sehr bestimmender und überzeugender Weise darzulegen. Zudem scheute er offenbar auch das Ergebnis einer Kontaktaufnahme der Klägerin mit dem Arbeitsamt nicht, vielmehr riet er der Klägerin sogar, den "Abwicklungsvertrag" dort anzuzeigen. Auch wenn dann die erste Vorsprache der Klägerin erst nach Abschluss des Abwicklungsvertrages am 09.05.1996 erfolgte, so hat sie hierzu dennoch plausibel geschildert, sie habe den Eindruck gehabt, der Vorgang sei dort bereits bekannt und die Sache gehe in Ordnung. Dies erschien der Klägerin als eine Bestätigung der vom Arbeitgeber und Betriebsrat erhaltenen Information. Auf Grund dieser ging sie davon aus, der Abwicklungsvertrag werde zu keinen negativen Folgen führen. Auch wenn ihr die Bedeutung des Begriffes "Sperrzeit" bis dahin noch nicht näher bekannt war, verstand sie dennoch unter "Negativfolgen" den Eintritt von finanziellen Nachteilen. In dieser Situation ist der Klägerin kein Verschulden vorzuwerfen. Sie hätte ihren Irrtum unter Beachtung normaler Sorgfaltsanforderungen nicht vermeiden können. Um zu einer Erforderlichkeit noch weiterer Prüfungen zu gelangen, hätte sie zunächst überhaupt eine - zumindest vage - Vorstellung darüber haben müssen, welche Risiken sich aus einem solchen "Abwicklungsvertrag" ggf. ergeben könnten und zudem hätte sie davon ausgehen müssen, dass die Aussagen von Dr. Hölzel, es sei bereits eine Absprache mit dem Arbeitsamt erfolgt, zumindest zweifelhaft, wenn nicht sogar falsch sind. Dies war von der Klägerin nicht zu erwarten. Darüberhinaus ist nach der Rechtsprechung des BSG (BSG, Urteil vom 13.03.1997 - 11 RAR 17/96) erforderlich, dass der Irrtum auch für das Verhalten der Klägerin bestimmend gewesen ist. Die Klägerin meinte zwar, dass sie sich vielleicht anders verhalten hätte, wenn ihr die Rechtsfolge der Sperrzeit bewusst gewesen wäre, sie machte jedoch deutlich, dass sie heute nicht mehr sagen könne, was sie in einem solchen Fall damals getan hätte. Jedenfalls wäre sie nicht gegen eine eventuelle Kündigung gerichtlich vorgegangen, weil sie sich insofern im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit jüngerer Mitarbeiter "geschämt" hätte. Allein der Irrtum der Klägerin hinsichtlich etwaiger finanzieller Nachteile des "Abwicklungsvertrages" im Hinblick auf das Arbeitslosengeld führte dagegen noch nicht zu einer besonderen Härte i. S. v. § 119 Abs. 2 Satz 1 AFG.

Zu berücksichtigen war aber weiterhin die angedrohte Kündigung. Die Klägerin berichtete in der mündlichen Verhandlung am 08.03.2001 in überzeugender Weise, wie ihr der Zeuge Dr. H ... unmissverständlich deutlich gemacht habe, es werde Ende Dezember 1996 zu einer betriebsbedingten Kündigung kommen. In der mündlichen Verhandlung vor dem SG am 08.10.1999 führte dieser aus, er habe den Klägerinnen deutlich gemacht, der Arbeitgeber habe den Willen zur Kündigung zum nächstmöglichen Termin. Dies sei unmissverständlich und klar dargestellt worden. Er habe den Klägerinnen gegenüber sinngemäß geäußert, "wir ziehen es sonst durch". Weiterhin war der Klägerin sowohl von der Betriebsratsvorsitzenden, Frau G ..., als auch ihrer unmittelbaren Chefin, Frau W ..., im Rahmen persönlicher Erkundigungen ebenfalls deutlich gemacht worden, dass auch diese eine Kündigung für unvermeidbar hielten. Das BSG (BSG, Urteil vom 10.08.2000 - B 11 AL 115/99 R) geht davon aus, eine besondere Härte könne auch dann begründet sein, wenn der Arbeitgeber zum Ausdruck bringe, er wolle das Beschäftigungsverhältnis auch dann beenden, wenn es nicht zu einer einverständlichen Lösung komme und andererseits für eine Kündigung verhaltensbedingte Gründe nicht ersichtlich seien. Auch hier konnte die Klägerin nach ihren gesamten Erkundigungen deshalb verständlicherweise davon ausgehen, es werde zu einer Kündigung kommen.

Bei der Beantwortung konnte auch die subjektive Drucksituation der Klägerin nicht unberücksichtigt bleiben. Diese führte im Zusammenwirken mit den bereits dargestellten Umständen zum Vorliegen einer besonderen Härte (vgl. BSG, Urteil vom 15. Juni 1988 - Az: 7 RAR 3/87: Das BSG erwägt die Auswirkungen psychischen Drucks auf ältere Arbeitnehmer in einer krisenhaften Betriebsituation im Hinblick auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 119 Abs. 1 Satz 1 AFG. Im Ergebnis wurde dies auf Grund der vom LSG festgestellten Tatsachen abgelehnt.) In der gesamten Klinik war der anstehende Personalabbau bekannt. Auch die ÖTV, aber insbesondere der Betriebsrat unterstützten die Vorgehensweise der Geschäftsführung. Auch die Entlassung älterer Arbeitnehmer, die bald einen Rentenanspruch haben würden, vor ihren jüngeren Kollegen stieß, in Anbetracht der allgemein bekannten schlechten Arbeitsmarktlage in Görlitz auf Zustimmung. Die Klägerin hätte daher, wenn sie die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses verweigert hätte, auf wenig Verständnis, geschweige denn auf Unterstützung hoffen können.

Das SG hat die Beklagte ebenfalls zu Recht verurteilt, der Klägerin für diesen Zeitraum Alg zu bewilligen. Insoweit ist der bisherige

Bewilligungsbescheid vom September 1997, der eine mit dem Sperrzeitbescheid gekoppelte Regelung schafft (BSG v. 15.06.2000 - Az: [B 7 AL 86/99 R](#)), entsprechend dahingehend abzuändern, dass die Bewilligung des Alg ab dem 14.10.1997 zu erfolgen hat.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor, [§ 160 Abs. 2 SGG](#). Die Beurteilung der besonderen Härte stellt eine Einzelfallentscheidung dar. Eine Divergenz im Sinne von [§ 160 Satz 2 Nr. 2 SGG](#) liegt ebenfalls nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2003-09-08