

## L 3 AL 59/04

Land  
Schleswig-Holstein  
Sozialgericht  
Schleswig-Holsteinisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
3  
1. Instanz  
SG Itzehoe (SHS)  
Aktenzeichen  
S 2 AL 121/02  
Datum  
04.05.2004  
2. Instanz  
Schleswig-Holsteinisches LSG  
Aktenzeichen  
L 3 AL 59/04  
Datum  
14.01.2005  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Itzehoe vom 4. Mai 2004 aufgehoben und die Klage abgewiesen. Außergerichtliche Kosten des Rechtsstreits sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit vom 1. April 2002 bis 23. Juni 2002 und über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) für diesen Zeitraum.

Der am 19. November 1944 geborene Kläger war vom 1. Juni 1970 bis 31. März 2002 zuletzt als Senior-Sales-Manager bei der Firma S Aktiengesellschaft (AG) in H tätig. Auf Grund von Umstrukturierungsmaßnahmen bei der Firma S AG im Bereich ICN VD fiel der Arbeitsplatz des Klägers in der Niederlassung des Unternehmens in H weg. Dies wurde dem Kläger von der Firma S AG mit Schreiben vom 11. Juli 2001 mitgeteilt. Unter dem 27. August 2001 schloss der Kläger mit der Firma S AG einen Aufhebungsvertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2002 endete. Anlässlich des Ausscheidens erhielt der Kläger eine laufende Abfindungszahlung vom 1. April 2002 bis 30. November 2004 in Höhe von monatlich 3.375,00 EUR brutto, eine Abfindung in Höhe von 44.768,00 EUR als Versorgungsanspruch ab dem 60. Lebensjahr und einen Übergangszuschuss ab dem 60. Lebensjahr in Höhe von monatlich 8.003,34 EUR brutto für sechs Monate.

Am 27. Februar 2002 meldete sich der Kläger mit Wirkung vom 1. April 2002 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. In seiner Stellungnahme zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Firma S AG gab er unter dem 28. Februar 2002 an: Er habe den Aufhebungsvertrag abgeschlossen, um einer betriebsbedingten Kündigung zuvorzukommen. Diese habe durch die stark rückläufige Konjunktur in seinem Betätigungsfeld gedroht. Die Firma S AG habe umfangreiche Personalanpassungsmaßnahmen vorgenommen und habe diese auch umgesetzt. Bei einer Kündigung hätte er einen "schwarzen Fleck auf der weißen Weste" gehabt. Der Kläger legte die mit der Firma S AG geschlossene Aufhebungsvereinbarung mit Datum vom 23. August 2001 vor, in der es u.a. heißt, dass das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 31. März 2002 beendet worden sei.

Mit Bescheid vom 19. April 2002 stellte die Beklagte den Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit vom 1. April 2002 bis 23. Juni 2002 und das Ruhen des Anspruchs auf Alg für diesen Zeitraum fest. Zur Begründung führte sie aus: Der Kläger habe seine Beschäftigung selbst aufgegeben, denn er habe sein Arbeitsverhältnis bei der Firma S AG zum 31. März 2002 durch Aufhebungsvertrag gelöst. Dabei sei es unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages von ihm oder von seiner ehemaligen Arbeitgeberin ausgegangen sei. Entscheidend sei, dass der Aufhebungsvertrag ohne seine Zustimmung nicht zustande gekommen wäre. Er habe dabei voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde. Der Vortrag des Klägers, er sei mit seinem Verhalten einer betriebsbedingten Kündigung zuvorgekommen, könne keinen wichtigen Grund begründen. Es sei ihm vielmehr zuzumuten gewesen, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Auf Grund des Eintritts der Sperrzeit mindere sich sein Anspruch auf Alg um 240 Tage (1/4 der Anspruchsdauer). Mit einem weiteren Bescheid vom 19. April 2002 bewilligte die Beklagte dem Kläger ab dem 24. Juni 2002 Alg.

Gegen den Sperrzeitbescheid erhob der Kläger am 19. April 2002 Widerspruch. Zur Begründung trug er vor: Er wäre auch ohne den Aufhebungsvertrag arbeitslos geworden, weil sein Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen weggefallen sei. Ohne die Zustimmung zum Aufhebungsvertrag hätte er keine Abfindung erhalten. Zudem hätten ehemalige Kollegen mit vergleichbaren Vereinbarungen keine Sperrzeit bekommen. Ergänzend legte der Kläger ein Betriebsrat-Info vom 14. Juni 2001 vor. Dort heißt es, dass nach Schätzungen des Betriebsrates von dem Personalabbau in H mindestens 60 Beschäftigte bei der ICN VD betroffen sein würden. Ferner wurde in diesem Betriebsrat-Info mitgeteilt, dass nach den bisherigen Vorstellungen der ICN-Leitung "Mitarbeitern mit Turboprämien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten" werden solle. Diese Lösung werde jedoch vom Betriebsrat abgelehnt, da u.a. bei Auflösungsverträgen

"Sperrfristen und Ruhenszeiten" riskiert würden, so dass Abfindungen gegengerechnet würden. Der Betriebsrat schlage stattdessen "Coachingprojekte" vor.

Mit Widerspruchsbescheid vom 5. Juli 2002 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Zur Begründung führte sie aus: Zu Recht sei eine Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) von zwölf Wochen für die Zeit vom 1. April 2002 bis 23. Juni 2002 und das gleichzeitige Ruhen des Alg-Anspruchs für diesen Zeitraum festgestellt worden. Der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss des Aufhebungsvertrages am 27. August 2001 zum 31. März 2002 mit der Firma S AG gelöst und dadurch die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Sofern das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich beendet worden sei, weil dem Kläger anderenfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung gedroht hätte, liege allein darin kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe. Der Arbeitnehmer sei grundsätzlich gehalten, eine Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten. Nur unter besonderen Umständen dürfe der Arbeitnehmer einer arbeitgeberseitigen Kündigung aus wichtigem Grund zuvorkommen. Ein wichtiger Grund für die Zustimmung zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses stehe dem Kläger jedoch nicht zu, weil er eine Abfindung erhalten habe, die nach Höhe und Zuschnitt einer Vorruhestandsregelung gleichkomme. Da anderweitige Gründe, aus denen der Kläger objektive Nachteile einer arbeitgeberseitigen Kündigung habe befürchten müssen, nicht ersichtlich seien, sei es ihm zumutbar gewesen, die Kündigung durch die Firma S AG abzuwarten. Gründe für die Annahme einer besonderen Härte nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#), nach der die Sperrzeit auf sechs Wochen herabzusetzen sei, lägen nicht vor. Die Dauer des Leistungsanspruchs mindere sich nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um 1/4 der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Alg nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründe, zustehe. Im vorliegenden Fall sei ursprünglich ein Alg-Anspruch für die Dauer von 960 Tagen entstanden. Die Minderung der Anspruchsdauer betrage somit 240 Tage.

Gegen den am 5. Juli 2002 zur Post gegebenen Widerspruchsbescheid hat der Kläger am 29. Juli 2002 Klage bei dem Sozialgericht Itzehoe erhoben. Zur Begründung hat er vorgetragen: Nachdem ihm von seiner ehemaligen Arbeitgeberin mitgeteilt worden sei, dass sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 2002 auf jeden Fall enden werde, habe er den Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Seine ehemalige Arbeitgeberin habe eine Teilbetriebsstilllegung vorgenommen, wodurch bundesweit 1.200 und in H 250 Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verloren hätten. Nach seinen Informationen seien die beabsichtigten betriebsbedingten Entlassungen in der Zweigniederlassung H dem Arbeitsamt H mitgeteilt worden. Sein Arbeitsplatz wäre auf jeden Fall entfallen und seine ehemalige Arbeitgeberin hätte deshalb auf jeden Fall betriebsbedingt zum gleichen Zeitpunkt kündigen können. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin habe für ihn nicht bestanden. Es sei offensichtlich, dass die arbeitgeberseitige Kündigung auch ohne das Angebot seiner ehemaligen Arbeitgeberin vom 23. August 2001 zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung ausgesprochen worden wäre. Ein Warten auf die arbeitgeberseitige Kündigung sei nicht ratsam gewesen. Eine Kündigungsschutzklage hätte keine Erfolgsaussichten gehabt, da seine ehemalige Arbeitgeberin angesichts der dargelegten Situation mit einer Teilbetriebsstilllegung berechtigt gewesen wäre, ihm betriebsbedingt zu kündigen. Durch seine Zustimmung zum Abschluss des Aufhebungsvertrages habe er zusätzlich zu seiner Absicherung die ihm gewährte Abfindung erhalten. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages könne darüber hinaus nach der Rechtsprechung dann vorliegen, wenn ein älterer Arbeitnehmer anlässlich eines erheblichen Personalabbaus im Betrieb gegen Abfindung ausscheide und dadurch einem jüngeren Kollegen die Weiterbeschäftigung ermöglicht werde. Gerade aber so liege der Fall auch hier, lediglich mit Ausnahme dessen, dass er nicht einem jüngeren Kollegen Platz gemacht habe, da der Arbeitsbereich, in dem er beschäftigt gewesen sei, ersatzlos weggefallen sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Bescheide der Beklagten vom 19. April 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. Juli 2002 aufzuheben bzw. abzuändern,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm auf seinen Antrag vom 27. Februar 2002 Alg ohne Berücksichtigung einer Sperrzeit zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat sich zur Begründung auf die ihrer Ansicht nach zutreffenden Ausführungen in dem angefochtenen Widerspruchsbescheid bezogen.

Nach mündlicher Verhandlung vom 4. Mai 2004 hat das Sozialgericht mit Urteil vom selben Tage der Klage stattgegeben und die Bescheide der Beklagten vom 19. April 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. Juli 2002 aufgehoben bzw. abgeändert sowie die Beklagte verurteilt, dem Kläger auf seinen Antrag vom 27. Februar 2002 Alg ohne Berücksichtigung einer Sperrzeit zu gewähren. Zur Begründung hat es ausgeführt: Die Beklagte habe zu Unrecht den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt. Die Voraussetzungen hierfür lägen nicht vor. Nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) trete eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe - u.a. - ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt und ihm für sein Verhalten kein wichtiger Grund zur Seite gestanden habe. Zwar habe der Kläger durch die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages einvernehmlich mit seiner Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis gelöst. Auch sei grundsätzlich der tatsächliche Geschehensablauf maßgeblich, weshalb dem Kläger für die Frage der Kausalität die Berufung auf eine ansonsten zum gleichen Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung seiner Arbeitgeberin verwehrt sei. Das Gericht halte es aber für fraglich, ob dem Kläger bei dieser Sachlage vorgeworfen werden könne, die Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt zu haben. Aus Sicht des Klägers habe festgestanden, dass er ab 1. April 2002 arbeitslos sein werde. Soweit er durch eigene Handlungen diese Arbeitslosigkeit nicht verlängert habe, habe er den Schutzzweck des [§ 144 SGB III](#) beachtet. Nach Auffassung des Gerichts liege vorliegend auch zumindest ein wichtiger Grund vor, der dem Eintritt einer Sperrzeit entgegen stehe. Eine Sperrzeit solle nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden könne. Der Kläger habe hierzu vorgetragen, lediglich bei Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag sei der Arbeitgeber bereit gewesen, ihm eine Abfindung von etwa 45.000,00 EUR zu zahlen. Zwar sei der Kläger bereits durch weitergehende Regelungen umfangreich abgesichert gewesen. Da aber die Versicherungsgemeinschaft durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht belastet und insbesondere der Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles nicht manipuliert worden sei, überwiegen im vorliegenden Fall die Interessen des Klägers.

Gegen dieses der Beklagten am 14. Mai 2004 zugestellte Urteil richtet sich die am 10. Juni 2004 bei dem Schleswig-Holsteinischen Landessozialgericht (LSG) eingegangene Berufung der Beklagten. Zur Begründung hat sie ausgeführt: Das angefochtene Urteil halte einer rechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Ursächlichkeit des Aufhebungsvertrages für die Arbeitslosigkeit liege vor. Ein hypothetischer Kausalverlauf sei nicht zu berücksichtigen. Der Kläger habe um die Ursächlichkeit auch gewusst und damit die Arbeitslosigkeit vorsätzlich herbeigeführt. Ihm habe auch kein wichtiger Grund zur Seite gestanden. Das Bundessozialgericht (BSG) habe in ständiger Rechtsprechung ausgeführt, dass ein wichtiger Grund nicht ohne Weiteres darin gesehen werden könne, dass ein Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden Kündigung bzw. feststehenden Kündigung des Arbeitgebers - auch bei Zahlung einer Abfindung - zuvorkomme. Grundsätzlich sei dem Arbeitnehmer im Interesse der Versicherungsgemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorlägen. Solche besonderen Umstände könnten dann gegeben sein, wenn dem Arbeitnehmer eine nach Arbeitsrecht rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund zu einem Zeitpunkt drohe, zu dem er das Arbeitsverhältnis löse und er durch eine einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses Nachteile vermeiden könne, die sich durch eine Kündigung für sein berufliches Fortkommen ergäben. Ein solcher Ausnahmefall sei vorliegend nicht anzunehmen, da durch die Zahlung einer Abfindung bzw. der Gewährung von Übergangsleistungen eine vorruhestandsähnliche Vereinbarung getroffen worden sei. Der Kläger habe nicht dargetan, warum ihm ein Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung nicht zumutbar gewesen sei. Er könne sich insbesondere im Hinblick auf sein Lebensalter und seine beruflichen Perspektiven nicht auf Nachteile für sein weiteres berufliches Fortkommen berufen. Zudem müsse angezweifelt werden, ob eine etwaige arbeitgeberseitige Kündigung sozial gerechtfertigt und damit rechtmäßig gewesen wäre.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Itzehoe vom 4. Mai 2004 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Ergänzend trägt er vor: Seine ehemalige Arbeitgeberin habe in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat in professioneller und ordentlicher Art und Weise die Teilbetriebsstilllegung vorbereitet und geregelt. Damit sei ein massiver Personalabbau verbunden gewesen, der auch ihn betroffen habe. Betriebsrat und Unternehmen hätten Betriebsvereinbarungen erarbeitet, die diese Abwicklung geregelt hätten. Der Verlust von ca. 80 Arbeitsplätzen sei damit sicher gewesen. In der Betriebsvereinbarung sei geregelt worden, welche Unterstützung die betroffenen Mitarbeiter erhalten sollten. Klar und deutlich sei aber auch gewesen, dass die Arbeitsplätze wegfallen und die in diesem Betriebssegment tätigen Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze verlieren würden. Ferner sei geregelt worden, wie und welche Mitarbeiter für mögliche Stellen im Unternehmen gewonnen werden könnten. Dabei sei entscheidend gewesen, ob es ein vertretbarer Schulungsaufwand sei. Diese Schulungsmaßnahmen seien mit der Beklagten abgesprochen und von dort auch gefördert worden. Die Beklagte habe demnach grundsätzlich Kenntnis von der Teilbetriebsstilllegung gehabt und habe auch durch Förderung und Beratung mitgewirkt. Er sei für eine solche Umschulungsmaßnahme nicht ausgewählt worden, da er zum Zeitpunkt der Abwicklung der Teilbetriebsstilllegung bereits knapp 58 Jahre alt gewesen sei. Ihm wäre daher zum 31. März 2002 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Er habe nicht selbst gekündigt, sondern er habe sich durch die Akzeptanz der unumgänglichen Kündigung die betrieblichen Sozialleistungen für den Fall der Kündigung gesichert. Dieses Verhalten stelle in keiner Hinsicht einen vorwerfbaren selbst herbeigeführten Arbeitsplatzverlust dar. Die Versicherungsgemeinschaft wäre in jedem Falle durch seine Arbeitslosigkeit belastet worden und zwar auch zum gleichen Zeitpunkt, nämlich dem 1. April 2002. Er habe auch keine Chance auf ein berufliches Fortkommen im Unternehmen gehabt, da er im Rahmen der Umschulungsmaßnahmen von seiner ehemaligen Arbeitgeberin nicht berücksichtigt worden sei. Er habe von seiner ehemaligen Arbeitgeberin im Rahmen der mit dem Betriebsrat getroffenen Betriebsvereinbarung auch niemals ein Angebot zur Versetzung oder zur Erstellung eines Berufswegeplans zu einer beruflichen Neuorientierung erhalten. Vielmehr sei er vom Betriebsrat, der an den entsprechenden Rahmenvereinbarungen mitgewirkt habe, dahingehend beraten worden, das Angebot seiner ehemaligen Arbeitgeberin auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses anzunehmen. Die Beklagte müsse sich fragen lassen, ob es hier wirklich ein Interesse der Versicherungsgemeinschaft gebe, das seinen Interessen vorgehe. Es habe sich bei der Abfindungszahlung nicht um eine Vorruhestandsregelung gehandelt, sondern um eine Regelung, die für alle betroffenen Arbeitnehmer gegolten habe. Allerdings hätte er von seiner ehemaligen Arbeitgeberin im Falle einer betriebsbedingten Kündigung nicht die Leistungen erhalten, die er im Wege der jetzigen Regelung bekommen habe. Die Leistungen wären um 45.000,00 EUR niedriger ausgefallen. Insgesamt betrachtet sei ihm kaum eine vernünftige Wahlmöglichkeit verblieben: Statt eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung zum 31. März 2002 zu riskieren bzw. zu erhalten, habe er sich für einen Aufhebungsvertrag entschieden und habe dadurch ebenfalls seinen Arbeitsplatz zum 31. März 2002 verloren. Fakt sei zwar, dass es tatsächlich keine Kündigungen gegeben habe. Dieses liege aber darin begründet, dass seine ehemalige Arbeitgeberin und der Betriebsrat zusammen ein Paket geschmiedet hätten, das für den einzelnen Arbeitnehmer die individuellen Möglichkeiten genau ausgelotet habe. Die wirtschaftliche Absicherung durch seine ehemalige Arbeitgeberin sei aber kein Grund für den Eintritt einer Sperrzeit. Dem Betriebsrat seiner ehemaligen Arbeitgeberin sei nach seiner Kenntnis auch kein Fall bekannt, in dem einer der betroffenen Mitarbeiter eine Sperrzeit bekommen habe. Ihm sei niemals mitgeteilt worden, dass es keine Kündigungen geben werde. Allerdings sei seine ehemalige Arbeitgeberin auch nie in die Bedrängnis gebracht worden, mitzuteilen, dass es Kündigungen geben werde, da von langer Hand - in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat - die vorgesehenen Umstrukturierungsmaßnahmen betriebsnotwendige Reaktionen erarbeitet worden seien. Sofern seine ehemalige Arbeitgeberin in der vom Senat eingeholten Auskunft vom 26. November 2004 mitteile, dass eine Weiterbeschäftigung von ihm gegebenenfalls an einem anderen Standort des Unternehmens im Bundesgebiet möglich gewesen wäre, sei diese Auskunft zu vage. Ein derartiges Angebot sei ihm niemals unterbreitet worden.

Der Kläger hat die zwischen seiner ehemaligen Arbeitgeberin und dem Betriebsrat der Hamburger Niederlassung geschlossene "Betriebsvereinbarung im Sinne der §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz" vom 17. August 1998 und eine "Ergänzung" zu dieser Betriebsvereinbarung vom 9. Juli 2001 zu den Gerichtsakten gereicht. Wegen der diesbezüglichen Einzelheiten wird auf Bl. 73 bis 93 der Gerichtsakten verwiesen.

Die Beklagte erwidert: Weder der Betriebsvereinbarung vom 17. August 1998 noch der Ergänzungsvereinbarung vom 9. Juli 2001 sei zu entnehmen, dass der Kläger keine Möglichkeit gehabt habe, an seinem Arbeitsverhältnis festzuhalten. Auch sei nicht ersichtlich, dass er von den Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen gewesen sei. Ziffer 4 der Ergänzungsvereinbarung spreche nur von dem Angebot eines Aufhebungsvertrages. Aus Ziffer 4.7 der Betriebsvereinbarung ergebe sich lediglich die Bereitschaft der Geschäftsleitung, auf die

eigeninitiativen Beendigungswünsche älterer Arbeitnehmer einzugehen. Ziffer 5.5.6 der Betriebsvereinbarung sei zu entnehmen, dass eine Abfindungsleistung auch bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung beansprucht werden könne, lediglich hinsichtlich der Auszahlungsmodalitäten sei dort eine andere Regelung getroffen worden. Soweit dem Kläger die in Ziffer 5 der Ergänzungsvereinbarung genannte Austrittsprämie und die Turboprämie bei Abwarten einer arbeitgeberseitigen Kündigung verlustig gegangen wäre, sei darauf hinzuweisen, dass diese Prämien einen besonderen Anreiz zu einer frühzeitigen Arbeitsplatzaufgabe geben sollten. Dieses sei ein Indiz dafür, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers noch möglich gewesen wäre. Zudem sei allein die Tatsache, dass der den Aufhebungsvertrag ablehnende Arbeitnehmer ein Abfindungsangebot nicht wahrnehmen könne, nicht geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) zu begründen. Diese Situation sei geradezu typisch für die Konfliktsituation bei einer freiwilligen Arbeitsplatzaufgabe. Die Tatsache, dass eine einvernehmliche Lösung lediglich einer Kündigung zum selben Beendigungszeitpunkt zuvorkomme, genüge alleine nicht, einen wichtigen Grund anzunehmen. Zu fordern seien zusätzlich besondere Umstände, wie insbesondere Nachteile für das weitere berufliche Fortkommen. Solche Umstände seien jedoch auszuschließen, wenn wie vorliegend eine vorruhestandsähnliche Vereinbarung getroffen werde und die Möglichkeiten einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gering eingeschätzt werden müssten. Zudem sei dem Kläger von seiner ehemaligen Arbeitgeberin zu keiner Zeit mitgeteilt, geschweige denn angedroht worden, ihm zum 31. März 2002, zu einem späteren Zeitpunkt oder überhaupt zu entlassen. So seien nach den eigenen Ausführungen des Klägers - trotz des seinerzeit geplanten Mitarbeiterabbaus bis September 2002 - keinerlei Beschäftigte entlassen worden, sondern (dank des Einsatzes des Betriebsrates) vielmehr "individuelle Berufswegplanungen" mit dem Ziel des anderweitigen Einsatzes der Beschäftigten angestrengt worden. Ältere Mitarbeiter sollten nach Ziffer 4.7 der Betriebsvereinbarung allerdings nicht gegen ihren Willen versetzt werden. Ihren Wünschen nach einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sei die ehemalige Arbeitgeberin des Klägers daher bereitwillig nachgekommen.

Der Senat hat die den Kläger betreffenden Beratungsvermerke der Beklagten für die Zeit vom 18. Januar 2002 bis 12. Oktober 2004 beigezogen und eine Auskunft der Firma S AG, Hamburg, vom 26. November 2004 über die Umstände der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Kläger eingeholt. Wegen des Inhalts der Arbeitgeberauskunft wird auf Bl. 59 und 99 der Gerichtsakten verwiesen.

Dem Senat haben die den Kläger betreffende Leistungsakte der Beklagten (Kundennummer: 115 A 102390) und die Gerichtsakten vorgelegen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird hierauf Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet. Zu Recht hat die Beklagte mit Bescheid vom 19. April 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. Juli 2002 den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen vom 1. April 2002 bis 23. Juni 2002 und das gleichzeitige Ruhen des Anspruchs des Klägers auf Alg für diesen Zeitraum sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 240 Tage festgestellt. Das Urteil des Sozialgerichts Itzehoe vom 4. Mai 2004 war daher aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) in der hier maßgeblichen Fassung des Jahres 2002 tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen u.a. dann ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben (sog. Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe).

Der Kläger hat sein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) durch den am 27. August 2001 mit der Firma S AG geschlossenen Aufhebungsvertrag zum 31. März 2002 selbst gelöst. Unerheblich ist, ob die Initiative von ihm oder seiner Arbeitgeberin ausgegangen ist (vgl. BSG, Urteil vom 18. Dezember 2003, [B 11 AL 35/03 R](#), [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#); Urteil vom 5. August 1999, [B 7 AL 14/99 R](#), [SozR 3-4100 § 119 Nr. 7](#)). Durch diese Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses hat er zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit ab dem 1. April 2002 herbeigeführt. Hinsichtlich der Kausalität für die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit kann nicht etwa auf die nach Auffassung des Klägers drohende arbeitgeberseitige Kündigung aus betriebsbedingten Gründen abgestellt werden, da der tatsächliche Geschehensablauf maßgebend ist (BSG Urteil vom 25. April 2002, [B 11 AL 100/01 R](#), in Juris veröffentlicht, m.w.N.).

Dem Kläger stand für sein zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses und zur Arbeitslosigkeit führendes Verhalten ein wichtiger Grund nicht zur Seite.

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Diese soll die Solidar- bzw. Versicherungsgemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des versicherten Risikos Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dabei muss der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken (exemplarisch: BSG, Urteil vom 25. April 2002, [a.a.O.](#), m.w.N.).

Ein wichtiger Grund kann demnach nicht ohne weiteres darin gesehen werden, dass der Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden Kündigung des Arbeitgebers zuvorkommt; grundsätzlich ist es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versicherungsgemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen (BSG, Urteil vom 25. April 2002, [a.a.O.](#)). Solche besonderen Umstände können z.B. dann gegeben sein, wenn dem Arbeitnehmer eine nach Arbeitsrecht rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund zu dem Zeitpunkt 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 (zuletzt nochmals BSG, Urteil vom 2. September 2004, [B 7 AL 18/04 R](#), in Juris veröffentlicht). Allein in der Zahlung einer Abfindung oder ähnlicher Leistungen (z.B. einer Entlassungsentschädigung im Rahmen einer Vorruhestandsregelung) liegt aber noch kein wichtiger Grund (BSG, Urteil vom 25. April 2002, [a.a.O.](#)).

Für die Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer subjektiv der Meinung sein durfte, das ihm von seinem Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung drohte. Denn ein wichtiger Grund muss objektiv gegeben sein. Die



Sperrzeitregelung soll die Versichertengemeinschaft typisierend gegen Risikofälle schützen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Dieses gesetzliche Ziel würde verfehlt, wenn sich Arbeitslose auf ihre subjektiven Rechtsvorstellungen berufen könnten, zumal diese als subjektive Tatsachen kaum überprüfbar sind (vgl. BSG, Urteil vom 25. April 2002, [a.a.O.](#)).

Vorliegend steht zur Überzeugung des erkennenden Senats fest, dass dem Kläger trotz des Wegfalls seines Arbeitsplatzes in der Hamburger Niederlassung seiner ehemaligen Arbeitgeberin tatsächlich keine betriebsbedingte Kündigung seitens der Firma S AG zum 31. März 2002 "drohte". Insoweit hat der Kläger mit Schriftsatz vom 28. Dezember 2004 selbst eingeräumt, dass es tatsächlich keine Kündigungen gegeben hat. Dies hat er damit erklärt, dass seine ehemalige Arbeitgeberin zusammen mit dem Betriebsrat "von langer Hand" ein "Paket geschmürt" habe, das für den einzelnen Arbeitnehmer die individuellen Möglichkeiten "ausgelotet" habe. Der Kläger hat auch nicht substantiiert behauptet, geschweige denn belegt, dass ihm von seiner ehemaligen Arbeitgeberin konkret mitgeteilt oder angedroht worden sei, ihm zum 31. März 2002 betriebsbedingt zu kündigen. Dass tatsächlich bzw. objektiv eine betriebsbedingte arbeitgeberseitige Kündigung des Klägers zum 31. März 2002 nicht "drohte", ergibt sich auch aus der von dem Senat eingeholten Auskunft der Firma S AG vom 26. November 2004. Dort hat die Firma S AG zwar mitgeteilt, dass eine Beschäftigung des Klägers im Standort H wegen des Wegfalls seines Arbeitsplatzes über den 31. März 2002 hinaus nicht mehr möglich gewesen wäre. Nach dieser Auskunft wäre jedoch gegebenenfalls eine Beschäftigung des Klägers an einem anderen Standort des Unternehmens im Bundesgebiet möglich gewesen. Des Weiteren hat die Firma S AG in dieser Auskunft die Frage, ob der Kläger bei Nichtannahme des Aufhebungsvertrages mit einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung hätte rechnen müssen, verneint. Mit dieser Arbeitgeberauskunft korrespondieren auch die Ziffern 4.6 und 4.7 der Betriebsvereinbarung der Firma S AG mit dem Betriebsrat der Hamburger Niederlassung vom 17. August 1998, in denen es heißt, dass bei Wegfall des Arbeitsplatzes der Mitarbeiter nach Möglichkeit so umgesetzt werden solle, dass er eine seiner Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit ausüben könne. Die Tätigkeit solle unter Berücksichtigung der bisherigen Verdienstmöglichkeit gleichwertig sein. Ältere Mitarbeiter, d.h. Arbeitnehmer nach Vollendung des 55. Lebensjahres, würden grundsätzlich nur mit ihrem Einvernehmen an einen anderen Standort versetzt werden. Unter Ziffer 5.1 dieser Betriebsvereinbarung sind sodann umfangreiche Bestimmungen u.a. zu Fahrtkosten, Umzugskosten, Wohngeldzuschüssen bei betriebsbedingten Verlegungen des Wohnsitzes und zu Einkommensminderungen bei betriebsbedingten Versetzungen enthalten. Auch die Abfindungsregelungen in den Ziffern 4 und 5 der zwischen der Firma S AG und dem Betriebsrat der Hamburger Niederlassung getroffenen Zusatzvereinbarung vom 9. Juli 2001, in denen für den zeitnahen Abschluss von Aufhebungsverträgen Unterschriftenprämien und Turboprämien in Aussicht gestellt wurden, sprechen dafür, dass die Firma S AG im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich ICN VD nicht beabsichtigte, gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Zudem bestand bei älteren Arbeitnehmern, die im Zusammenhang mit einer beabsichtigten Versetzung den Wunsch nach einer Altersteilzeitregelung oder einer vorzeitigen Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses äußerten, nach Ziffer 4.7 der Betriebsvereinbarung vom 17. August 1998 die grundsätzliche Bereitschaft der Firma S AG "Maßnahmen entsprechend den Firmenrichtlinien" einzuleiten.

Sofern der Kläger darauf hinweist, dass ihm die Hinnahme einer - aus seiner subjektiven Sicht drohenden - Arbeitgeberkündigung nicht zuzumuten gewesen sei, weil er durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages Nachteile vermieden habe, die sich durch eine Kündigung für sein berufliches Fortkommen ergeben hätten, kann dieser Einwand kein für ihn günstigeres Ergebnis begründen. Das BSG hat zwar darauf hingewiesen, dass die einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses sich positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitslosen auswirken und damit der Solidar- bzw. Versichertengemeinschaft zugute kommen kann (BSG, Urteil vom 25. April 2002, [a.a.O.](#), m.w.N.). Allerdings ist das BSG der Auffassung, dass unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers immer unterstellt werden könne, dass ein Aufhebungsvertrag für das berufliche Fortkommen stets besser sei als eine Kündigung, entgegen getreten. Vorliegend dürfte indes schon fraglich sein, ob sich bei dem im November 1944 geborenen Kläger die einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Jahre 2002 tatsächlich noch positiv auf seine Eingliederungsmöglichkeiten auswirken konnte (vgl. BSG, Urteil vom 10. August 2000, [B 11 AL 115/99 R](#), in Juris veröffentlicht; Urteil vom 25. April 2002, [a.a.O.](#), Urteil vom 25. April 2002, [B 11 AL 65/01 R](#), [SozR 3-4300 § 144 Nr. 8](#)); denn der bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses 57 ½-jährige Kläger gehörte schon fast zu der Altersgruppe, für die der Gesetzgeber in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit allgemein von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgeht (vgl. [§ 428 Abs. 1 SGB III](#)).

Ein wichtiger Grund zur Aufgabe des Arbeitsverhältnisses eines älteren Arbeitnehmers bei Personalabbau ist nach der Rechtsprechung des BSG (z.B. Urteil vom 13. März 1997, [11 RA R 17/96](#), in Juris veröffentlicht; siehe auch Niesel, in Niesel, SGB III, 2. Aufl., § 144 Rz. 89 Stichwort "Personalabbau"; jeweils m.w.N.) auch dann anzunehmen, wenn bei einem größeren Betrieb in einer krisenhaften Situation der 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 vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart hat. Ob vorliegend die Voraussetzungen, die das BSG für einen "drastischen und kurzfristigen Personalabbau" angenommen hat, vorliegen, bedarf indes keiner Entscheidung, da bereits nichts dafür ersichtlich und auch nicht vorgetragen worden ist, dass der Kläger durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages einen anderen (jüngeren) Arbeitnehmer vor einer Entlassung bewahrt hat.

Schließlich liegen auch die Voraussetzungen für die Annahme einer besonderen Härte im Sinne des [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) nicht vor. Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) halbiert sich die Regelsperrzeit auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeutet. Diese gesetzliche Regelung entzieht sich grundsätzlich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalles vorzunehmen (vgl. nur BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002, [B 7 AL 136/01 R](#), [SozR 3-4300 § 144 Nr. 12](#)). Eine besondere Härte liegt vor, wenn nach den Umständen des Einzelfalles die Regeldauer im Hinblick auf die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG, Urteil vom 10. August 2000, [a.a.O.](#); Niesel, a.a.O., § 144 Rz. 150). Maßgebende Tatsachen sind nur solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen. Ein Irrtum über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen kann eine besondere Härte nur dann begründen, wenn er unverschuldet ist und durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle, in der Regel einer Dienststelle der Beklagten, hervorgerufen oder unterstützt wird (statt vieler: Niesel, a.a.O., § 144 Rz. 110; LSG Saarland, Urteil vom 2. März 2004, [L 6 AL 55/02](#), in Juris veröffentlicht). Diese Voraussetzungen sind vorliegend offensichtlich nicht erfüllt. Allein der Umstand, dass die ehemalige Arbeitgeberin und der Betriebsrat möglicherweise bei dem Kläger die Erwartungshaltung hervorgerufen haben, es werde alles seine Ordnung haben, reicht nicht dafür aus, einen Irrtum als unverschuldet anzusehen (vgl. BSG, Urteil vom 13. März 1997, [a.a.O.](#); Niesel, a.a.O., § 144 Rz. 110). Die Sperrzeit ist deshalb zu Recht für die Zeit von 12 Wochen festgestellt worden.

Nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Alg um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Alg nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Im vorliegenden Fall war ursprünglich ein Anspruch auf Alg für die Dauer von 960 Tagen entstanden. Die Minderung der Anspruchsdauer beträgt somit 240 Tage.

Nach [§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Dieses Ereignis ist die Beteiligung des Klägers an der Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit, vorliegend also der Abschluss des Aufhebungsvertrages und die Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit ab 1. April 2002. Die 12-wöchige Sperrzeit umfasst somit den Zeitraum vom 1. April 2002 bis 23. Juni 2002.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 Abs. 1 und 4 SGG](#).

Der Senat hat keinen Anlass gesehen, die Revision zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2005-04-19