

## L 3 AL 5078/10

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
3  
1. Instanz  
SG Konstanz (BWB)  
Aktenzeichen  
S 7 AL 2541/09  
Datum  
22.09.2010  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 3 AL 5078/10  
Datum  
19.10.2011  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

Es tritt keine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitnehmer nach arbeitgeberseitiger Kündigung einen Aufhebungsvertrag schließt, wenn die Arbeitgeberkündigung rechtmäßig gewesen wäre und die gewährte Abfindung den Betrag nach [§ 1a KSchG](#) nicht übersteigt.

1. Die Berufung der Beklagten gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Konstanz vom 22. September 2010 wird zurückgewiesen.
2. Die Klage der Klägerin, die Beklagte zur Gewährung von Arbeitslosengeld nach den gesetzlichen Vorschriften für die Zeit vom 01. Juli bis 22. September 2008 zu verurteilen, wird als unzulässig abgewiesen.
3. Die Beklagte erstattet der Klägerin die außergerichtlichen Kosten der Berufungsinstanz.

Tatbestand:

Die Beklagte wendet sich mit ihrer Berufung gegen einen Gerichtsbescheid, mit dem sie verpflichtet wurde, einen Bescheid über die Feststellung einer Sperrzeit aufzuheben.

Die am 04.11.1948 geborene Klägerin war seit dem 17.09.1973 bei der Diehl AKO Stiftung & Co. KG (im Folgenden: Unternehmen) als Bestückerin beschäftigt. Das letzte Monatsgehalt (Mai 2008) betrug brutto EUR 2.544,37.

Mit Schreiben vom 29.11.2007 kündigte das Unternehmen die Klägerin "aus betriebsbedingten Gründen außerordentlich mit sozialer Auslauffrist entsprechend der tariflichen ordentlichen Kündigungsfrist" zum 30.06.2008. In dem Kündigungsschreiben war ausgeführt, der Bereichsvorstand des Unternehmens habe beschlossen, das noch im Bereich Mechanik beschäftigte Personal "dem Auftragsbestand und den noch benötigten Fertigungskapazitäten anzupassen". Davon sei auch der Arbeitsplatz der Klägerin betroffen. Nach den Planzahlen entfalle die für ihren Arbeitsbereich entsprechende Arbeit spätestens zum Ende des ersten Halbjahrs 2008. Das Unternehmen verwies auf den mit seinem Gesamtbetriebsrat unter dem 07.08.2005 vereinbarten Interessenausgleich und eine auf einer Betriebsvereinbarung beruhende Auswahlrichtlinie vom 10.08.2005 nebst Durchführungsvereinbarung vom 05.09.2005. Unter der Voraussetzung, dass keine Kündigungsschutzklage erhoben werde, erfolge "die Auszahlung der Abfindung ( ) mit der letzten Monatsabrechnung".

Unter dem 07.12.2007 schlossen das Unternehmen und die Klägerin einen Aufhebungsvertrag. Sie verständigten sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf Veranlassung des Unternehmens aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 30.06.2008 enden werde. Das Unternehmen sagte der Klägerin "wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes" eine einmalige Abfindung von EUR 26.500,00 brutto auf Basis des Interessenausgleichs und des Sozialplans zu.

Die Klägerin meldete sich am 26.05.2008 mit Wirkung zum 01.07.2008 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg).

Mit Bescheid vom 23.06.2008, der eine ordnungsgemäße Widerspruchsbelehrung enthielt, aber nicht angefochten wurde, stellte die Beklagte eine Sperrzeit vom 01.07. bis 22.09.2008 und das Ruhen des Anspruchs auf Alg in dieser Zeit fest. Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags selbst gelöst. Hierbei sei unerheblich, ob die Initiative hierzu von ihr oder dem Unternehmen ausgegangen sei. Die Klägerin habe auf die Aufforderung der Beklagten, die Gründe für ihr Verhalten mitzuteilen, nicht reagiert.

Am 15.09.2008 meldete sich die Klägerin erneut arbeitslos und beantragte Alg. Dieses wurde ab dem 23.09.2008 bewilligt.

Mit Bescheid vom 15.09.2008 stellte die Beklagte fest, der Anspruch der Klägerin auf Alg sei um 14 Tage vermindert, weil die Klägerin vom 30.08. bis 12.09.2008 wegen Urlaubs nicht verfügbar gewesen sei. Diesen Bescheid hob die Beklagte später in einem Überprüfungsverfahren am 22.06.2009 wieder auf. Mit weiterem Bescheid vom 29.12.2008 stellte die Beklagte eine Sperrzeit vom 01. bis 21.11.2008 fest, weil die Klägerin auf einen zumutbaren Vermittlungsvorschlag vom 15.10.2008 nicht reagiert habe.

Mit Schreiben vom 28.05.2009, bei der Beklagten am 19.06.2009 eingegangen, beantragte die Klägerin bei der Beklagten im Zugunstenverfahren die Überprüfung des Bescheids vom 23.06.2008. Sie führte aus, es sei keine Sperrzeit eingetreten. Ursache und Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sei die Arbeitgeberkündigung vom 29.11.2007 gewesen. Diese sei auf der Grundlage eines Sozialplans bzw. Interessenausgleichs ausgesprochen worden. Allein die Hinnahme einer Kündigung löse keine Sperrzeit aus. Auch der später geschlossene Aufhebungsvertrag habe auf jenem Interessenausgleich beruht. Gegen eine Sperrzeit spreche auch die Zahlung einer Abfindung entsprechend § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Zwar sei hier die Abfindungshöhe nicht im Kündigungsschreiben genannt worden, jedoch habe sie sich nach dem geltenden Sozialplan berechnet. Die Klägerin habe keine Kündigungsschutzklage erhoben. Der Aufhebungsvertrag enthalte außer der Abfindung keine weiteren Regelungen, sodass die Klägerin habe davon ausgehen dürfen, dass sie mit ihm lediglich nochmals die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses auf Grund der Kündigung bestätige. Im Übrigen könnten der Klägerin kein Vorsatz und keine grobe Fahrlässigkeit unterstellt werden, da sie davon habe ausgehen dürfen, dass eine betriebsbedingte Kündigung auf der Basis eines Interessenausgleichs rechtmäßig sei.

Mit Bescheid vom 20.07.2009 lehnte die Beklagte diesen Antrag ab. Der Bescheid vom 23.06.2008 sei rechtmäßig.

Im Widerspruchsverfahren holte die Beklagte bei dem Unternehmen die Information ein, die Klägerin sei, da sie 2008 bereits das 54. Lebensjahr vollendet habe, unkündbar gewesen; ohne den Aufhebungsvertrag habe eine Kündigung nicht erfolgen können. Ferner zog sie die "Teilkonzern Betriebsvereinbarungen" Nr. 6 (Interessenausgleich) und Nr. 6a (Sozialplan) bei, beide am 07.08.2005 von dem Unternehmen und seinem Gesamtbetriebsrat geschlossen. Hiernach war ein Personalabbau in den Werken Wangen und Kisslegg und teilweise Nürnberg vereinbart, wobei unter anderem bis zum 31.09.2008 mindestens 651 Beschäftigte verbleiben mussten (§ 4 Interessenausgleich). In § 3.4 Interessenausgleich war vereinbart: "Über den in diesem Interessenausgleich festgelegten Personalabbau hinaus ( ) sind betriebsbedingte Kündigungen bis 30.09.2008 ausgeschlossen. Ausgenommen sind marktbezogene Anpassungsmaßnahmen für den Bereich Mechanik (KB, ET, PGS)". In § 4.2 Interessenausgleich waren neue Geschäftsfelder beschrieben, die zukünftig am Standort Wangen geführt werden sollten. Aufhebungsverträge und Abfindungsansprüche waren in § 6.2 Interessenausgleich vorgesehen. Die Berechnung solcher Abfindungen bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen war in § 2 Sozialplan geregelt, hierbei war in Abs. 2.1 lit. a dieser Norm vorgesehen, dass "Beschäftigte, die auf Veranlassung des Unternehmens durch Aufhebungsvertrag ausscheiden", ein "Aufgeld" von EUR 4.000,00 erhalten sollten; ferner sah Abs. 2.4 vor, dass Beschäftigte ab dem 56. Lebensjahr eine Abfindung ausschließlich nach Maßgabe der geltenden Altersteilzeit- und Frührentenrichtlinien erhalten sollten. Auf den weiteren Inhalt dieser Vereinbarungen wird verwiesen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 11.09.2009 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Die Klägerin habe nichts vorgebracht, was für die Unrichtigkeit des Bescheids vom 23.06.2008 sprechen könne.

Am 18.09.2009 hat die Klägerin Klage zum Sozialgericht Konstanz (SG) erhoben. Sie hat dort ihr Vorbringen aus dem Überprüfungsverfahren wiederholt. In der nichtöffentlichen Sitzung des SG am 19.05.2010 hat sie - nur - beantragt, die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 20.07.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11.09.2009 zu verpflichten, den Bescheid vom 23.06.2008 zurückzunehmen.

Das SG hat bei dem Unternehmen den "Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern", Stand März 2006, beigezogen. Hierin war in § 4 Abs. 4.4 vorgesehen, dass Beschäftigten, die das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hatten und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehörten, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden konnte.

Hierzu hat die Klägerin vorgetragen, wegen eines am 15.11.2007 beschlossenen Personalabbaus und einer damit verbundenen Umstrukturierung sei ihr Arbeitsplatz weggefallen. Eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz sei geprüft worden, aber nicht möglich gewesen. Dies habe der Klägerin auch der Betriebsrat bestätigt. Aus diesen Gründen sei eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufzeit rechtmäßig gewesen.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Sie hat vorgebracht, die Klägerin sei wegen der genannten tarifvertraglichen Regelung unkündbar gewesen. Sie habe keinen wichtigen Grund gehabt, ihr Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag selbst zu lösen. Es hätte keinen wichtigen Grund für eine Arbeitgeberkündigung gegeben. Der Interessenausgleich/Sozialplan vom 07.08.2005 habe nur für Kündigungen und Aufhebungsverträge aus Anlass einer Betriebsänderung im Jahre 2005 gegolten.

Das SG hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Personalleiters des Unternehmens, S., als Zeugen. Dieser hat bekundet, auf Grund des Interessenausgleichs sei von 2005 bis 2008 Personal abgebaut worden. 2008 sei auch die Mechanik endgültig geschlossen worden, in der die Klägerin beschäftigt gewesen sei. Zur Frage einer Umsetzung in den Bereich Elektronik hat der Zeuge ausgesagt, dieser Weg sei verbaut gewesen, weil dafür eine Elektronikqualifizierung nötig gewesen sei, die die Klägerin zwar durchlaufen, aber nicht bestanden habe. Weiter hat er ausgeführt, im Juni 2008 seien die Mindestbeschäftigungszahlen aus dem Interessenausgleich noch nicht unterschritten gewesen, es seien noch 680 Beschäftigte vorhanden gewesen. Das Unternehmen habe nach Anhörung des Betriebsrats der Klägerin gekündigt, ihr dabei aber zugesagt, ihr noch ein "Angebot im Sinne der Vorruhestandsregelung" zu machen. Dies heiße, so der Zeuge, dass ein Abfindungsangebot gemacht worden sei, damit die Möglichkeit bestanden habe, damit in Rente zu gehen.

Mit Gerichtsbescheid vom 22.09.2010 hat das SG die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 20.07.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11.09.2008 verpflichtet, den Bescheid vom 23.06.2008 zurückzunehmen. Eine Klageabweisung im Übrigen hat es nicht ausgesprochen. Das SG hat ausgeführt, die Klägerin habe einen Anspruch auf Rücknahme jenes Bescheids, weil er rechtswidrig gewesen sei. Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe habe nicht festgestellt werden dürfen. Zwar habe die Klägerin entgegen ihrer Auffassung ihr Beschäftigungsverhältnis bei dem Unternehmen selbst gelöst und nicht lediglich eine Arbeitgeberkündigung hingenommen. Das Beschäftigungsverhältnis sei nicht durch die Kündigung vom 29.11.2007, sondern durch den Aufhebungsvertrag vom 07.12.2007 beendet worden. Dies ergebe sich aus den Formulierungen jenes Vertrags. Die Klägerin habe durch ihre Unterschrift auch zumindest grob fahrlässig

ihre Arbeitslosigkeit ab dem 01.07.2008 verursacht. Jedoch habe sie für ihr Verhalten einen wichtigen Grund gehabt. Ein solcher liege vor, wenn dem Arbeitnehmer ohne Abschluss des Aufhebungsvertrags objektiv rechtmäßig zum selben Zeitpunkt habe gekündigt werden können und gekündigt worden wäre und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zumutbar gewesen sei. Zwar habe die Klägerin wegen ihres Alters und der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag nicht mehr ordentlich gekündigt werden können. Jedoch sei die bereits ausgesprochene betriebsbedingte außerordentliche Arbeitgeberkündigung wirksam gewesen. Solche Kündigungen seien rechtmäßig, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers weggefallen sei und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel, gegebenenfalls durch Umorganisation seines Betriebs, nicht weiterbeschäftigen könne. Dies sei hier der Fall gewesen. Insbesondere aus der Aussage des Zeugen S. habe sich ergeben, dass der Arbeitsplatz der Klägerin im Jahr 2008 endgültig weggefallen sei. Das Unternehmen habe von mechanischen Steuerungen für Waschmaschinen und Geschirrspüler auf elektronische Steuerungen umgestellt. Der Bereich Mechanik, in dem auch die Klägerin tätig gewesen sei, sei 2008 endgültig geschlossen worden. Eine Umsetzung in den Bereich Elektronik sei nicht möglich gewesen, da die Klägerin die dafür nötige Elektronikqualifizierung nicht bestanden habe. Auch der Interessenausgleich des Unternehmens mit seinem Betriebsrat habe der Kündigung der Klägerin nicht entgegengestanden. Der dort vorgesehene Personalabbau auf mindestens 651 Beschäftigte Ende September 2008 sei noch nicht erreicht gewesen. Letztlich habe das Unternehmen die Kündigung auch mit der erforderlichen Auslauffrist entsprechend der tariflichen ordentlichen Kündigungsfrist versehen.

Gegen diesen Gerichtsbescheid, der ihr am 30.09.2010 zugestellt worden ist, hat die Beklagte am 29.10.2010 Berufung zum Landessozialgericht Baden-Württemberg eingelegt.

Sie meint, der Klägerin habe für ihre Mitwirkung an dem Aufhebungsvertrag kein wichtiger Grund zur Seite gestanden. Ihr Arbeitsverhältnis hätte durch die vorangegangene außerordentliche Kündigung nicht wirksam beendet werden können, denn diese sei rechtswidrig gewesen. Eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer mit sozialer Auslauffrist komme nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht, wenn zum Beispiel ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer trotz weggefallener Beschäftigung bis zum Erreichen der Rentengrenze weiterbeschäftigen und auf diese Weise ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre durch Gehaltszahlungen ohne entsprechende Gegenleistung aufrecht erhalten müsse. In erheblich weiterem Umfang als bei einer ordentlichen Kündigung sei es dem Arbeitgeber hier zumutbar, die Kündigung durch andere Maßnahmen zu vermeiden, insbesondere durch eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz. Dies könne nach den Aussagen des Zeugen S. nicht angenommen werden. Dieser habe bekundet, der Weg einer Umsetzung in den Elektronikbereich sei verbaut gewesen, weil die Klägerin die dafür nötige Qualifizierung nicht bestanden habe. Er habe nicht mitgeteilt, ob eine Wiederholung der Qualifizierung möglich gewesen sei und ob es noch andere Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung gegeben hat, etwa in Lagerhaltung, Versand oder Verwaltung. Es sei auch nicht sicher geklärt, ob der Bereich Mechanik im Werk Wangen tatsächlich zum 30.06.2008 geschlossen worden sei. Zweifel hieran beständen, weil der Interessenausgleich vom 07.08.2005 vorsehe, dass der Bereich Mechanik nicht ausgelagert (outsourcing), sondern "mit reduzierter Beschäftigtenzahl im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags" in Wangen fortgeführt werden solle. Letztlich träfen die Rechtsfolgen der Sperrzeit die Klägerin auch nicht unverhältnismäßig. Sie habe eine Abfindung von EUR 26.500,00 erhalten. Es sei anzunehmen, dass ein Teil dieser Abfindung auch die finanziellen Folgen einer Sperrzeit ausgleichen solle.

Zu ihrem Antrag auf Zulassung der Revision hat die Beklagte auf das beim Bundessozialgericht (BSG) anhängige Verfahren B [7 AL 06/11 R](#) verwiesen.

Auf Nachfrage des Senats hat die Beklagte mitgeteilt, der tägliche Leistungssatz der Klägerin hätte EUR 32,43 betragen.

Die Beklagte beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Konstanz vom 22. September 2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen, hilfsweise, die Revision zuzulassen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und - über den erstinstanzlich gestellten Antrag hinaus - die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für die Zeit vom 01. Juli 2008 bis zum 22. September 2008 zu gewähren.

Sie verteidigt die angegriffene Entscheidung des SG. Sie behauptet, anderweitige Einsatzmöglichkeiten habe es nicht gegeben. Im Lager hätte sie mit 60 Jahren schon deshalb nicht arbeiten können, weil dies mit dem Heben und Tragen schwerer Lasten wie Blechkisten von über 20 kg verbunden gewesen wäre. Für die Verwaltung habe sie, die viele Jahre als Montiererin tätig gewesen sei, nicht die nötigen Kenntnisse gehabt. Zu dem nunmehr ergänzend gestellten Leistungsantrag trägt die Klägerin vor, ein Ruhen ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen Zahlung einer Abfindung komme nicht in Betracht, da ein wichtiger Grund bestanden habe und eine soziale Auslauffrist entsprechend der ordentlichen Kündigungsfrist eingehalten worden sei.

Der Berichterstatter des Senats hat die Sach- und Rechtslage mit den Beteiligten erörtert, die Klägerin persönlich angehört und weiteren Beweis erhoben durch erneute Vernehmung des Zeugen S. sowie durch Vernehmung des Vorsitzenden des Betriebsrats des Unternehmens, F., als Zeugen.

Der Berichterstatter hat dabei unter anderem auf das Urteil des erkennenden Senats vom 16.02.2011 ([L 3 AL 712/09](#)) verwiesen, in dem entschieden worden ist, dass ein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses dann vorliegt, wenn ein Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen abgeschlossen wurde, eine vereinbarte Abfindung den Betrag gemäß [§ 1a Abs 2 KSchG](#) nicht überschreitet und Hinweise auf eine Manipulation zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft fehlen, und gegen das die von der Beklagten genannte Revision vor dem BSG anhängig ist.

Der Zeuge S. hat bekundet, die in Ziffer 3.4 des Interessenausgleichs genannten Kürzel bezögen sich auf den Bereich Mechanik. Es sei bereits damals klar gewesen, dass dieser Bereich geschlossen werden solle. Die Klägerin hätte auch außerhalb des vereinbarten Personalabbaus auf Grund dieser Klausel gekündigt werden können. Die Klägerin sei im Bereich Mechanik in Wangen in der Handfertigung

eingesetzt gewesen. Dort seien zuletzt in dem Bereich "PGF" nur noch Ersatzteile produziert worden; aber auch dieser Bereich sei 2007/2008 geschlossen worden. Danach, möglicherweise bis 2008/2009, habe noch eine Automatenfertigung für die nach Polen ausgelagerte Produktion stattgefunden, hierfür sei die Klägerin allerdings nicht geeignet gewesen. Es seien damals auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat zwei Prüfungen für die Elektronikqualifizierung möglich gewesen; die Klägerin habe beide nicht bestanden. Andere Einsatzmöglichkeiten hätten nicht bestanden. Auch im Lager seien Grundkenntnisse in Elektronik notwendig gewesen, es sei keine einfache Lagertätigkeit gewesen. Die Reinigungsdienste seien bereits ausgelagert gewesen. Der Bereich Facility-Management habe Hausmeistertätigkeiten umfasst, für die auch Fachkenntnisse nötig gewesen seien. Zur Frage, warum trotz der bereits ausgesprochenen Kündigung noch ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden sei, hat der Zeuge angegeben, es sei dabei auch um die Rechtssicherheit gegangen. Auf weitere Nachfrage hat der Zeuge ferner angegeben, in der Abfindung für die altersgesicherten Mitarbeiter sei die "Sperrzeit, die von der Bundesagentur zu erwarten gewesen" sei, berücksichtigt worden; es seien dann neun Monate Arbeitslosengeldbezug eingerechnet und die Differenz dazwischen und dem Nettogehalt ausgeglichen worden.

Der Zeuge F. hat ausgesagt, der Bereich Handmontage, in dem die Klägerin tätig gewesen sei, sei im Sommer 2008 endgültig geschlossen und der Arbeitsbereich mit den Maschinen abgeräumt worden. Umsetzungsmöglichkeiten haben es nicht gegeben. Die Klägerin habe die notwendige Qualifizierungsbescheinigung für den Bereich Elektronik nicht vorgelegt.

Wegen der weiteren Ergebnisse der Erörterung und der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll der nichtöffentlichen Sitzung am 28.06.2011 verwiesen.

Beide Beteiligte haben sich mit einer Entscheidung des Senats ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Der Senat entscheidet nach [§ 153 Abs. 1](#) i.V.m. [§ 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung.

I. Die Berufung der Beklagten hat keinen Erfolg.

1. Gegenstand des Berufungsverfahrens - wie des Verfahrens überhaupt - ist nur die Überprüfung des nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) erlassenen Sperrzeitbescheids vom 23.06.2008. Zwar bilden - grundsätzlich - ein Bescheid über die Feststellung einer Sperrzeit und ein Bewilligungsbescheid, mit dem ein Leistungsanspruch des Arbeitslosen für den Sperrzeitraum abgelehnt werden, eine untrennbare Einheit (vgl. BSG, Urteil vom 09.02.2006, B [7a/7 AL 48/04 R](#); Urteil vom 08.07.2009, B [11 AL 17/08 R](#); jeweils veröffentlicht in juris). Dies gilt an sich auch bei einer nachträglichen Überprüfung nach [§ 44 Abs. 1 oder Abs. 2 SGB X](#). Hier jedoch hatte die Klägerin ihren Überprüfungsantrag allein auf den Sperrzeitbescheid beschränkt und ausdrücklich nicht die zwischenzeitlich ergangenen Bewilligungsbescheide einbezogen. Der Grund hierfür mag sein, dass - nach Aktenlage - die Beklagte den Leistungsanspruch der Klägerin für den Sperrzeitraum gar nicht gesondert abgelehnt hatte, weil sich die nach dem Ablauf der festgestellten Sperrzeit, nämlich am 15.09.2008, erneut arbeitslos gemeldet und einen zweiten Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt hatte, über den die Beklagte dann in dem Bewilligungsbescheid entschieden und Leistungen ab dem 23.09.2008 gewährt hat.

2. In diesem Rahmen ist die Berufung der Beklagten zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden. Sie war auch nicht nach [§ 105 Abs. 2 Satz 1](#) i.V.m. [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) zulassungsbedürftig. Die Beklagte ist aus dem angegriffenen Gerichtsbescheid um mehr als EUR 750,00 beschwert. Diese Zulassungsschranke gilt nicht nur unmittelbar für Ansprüche auf (Geld)leistungen, sondern auch "bei einer Klage, die einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft". Zu solchen Verwaltungsakten gehören auch Sperrzeitbescheide (vgl. Leitherer, a.a.O., § 144 Rn. 10a), und zwar unabhängig davon, ob der Antragsteller zugleich Leistungen begehrt oder nicht. Es ist auch unerheblich, ob sich die Klage als Anfechtungsklage direkt gegen einen Sperrzeitbescheid richtet oder nur im Überprüfungsverfahren durch Verpflichtungsklage die Beklagte zur Rücknahme eines Sperrzeitbescheids nach [§ 44 Abs. 1 oder Abs. 2](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) gezwungen werden soll. Zumindest dann, wenn nach einer solchen Rücknahme - in den zeitlichen Grenzen des [§ 44 Abs. 4 SGB X](#) - ein Leistungsanspruch des Antragstellers durchgesetzt werden kann, ist die finanzielle Beschwer des Leistungsträgers in beiden Fällen identisch. In diesem Fall ist die in jener Norm vorgesehene rückwirkende Frist von vier Jahren bislang keinesfalls abgelaufen, da die streitige Sperrzeit den Zeitraum 01.07. bis 22.09.2008 betraf.

3. Jedoch ist die Berufung der Beklagten unbegründet. Das SG hat die Beklagte zu Recht verpflichtet, den Sperrzeitbescheid vom 23.06.2008 zurückzunehmen. Ein entsprechender Anspruch der Klägerin besteht aus [§ 44 Abs. 1 SGB X](#). Der Bescheid ist rechtswidrig und war dies auch schon zur Zeit seines Erlasses.

a) Allerdings hat die Klägerin durch den Abschluss des Aufhebungsvertrags selbst "das Beschäftigungsverhältnis gelöst" im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) und sich dadurch versicherungswidrig verhalten ([§ 144 Abs. 1 Satz Halbsatz 1 SGB III](#)). Der Abschluss des Aufhebungsvertrags - noch innerhalb der laufenden dreiwöchigen Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage - führte dazu, dass die Arbeitgeberkündigung vom 29.11.2007 gegenstandslos wurde. Die Klägerin und das Unternehmen sind in dem Aufhebungsvertrag davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung enden sollte. Dies ergibt sich vor allem aus Nr. 1 des Vertrags, wo auf eine Kündigung nicht hingewiesen wurde, sodass die Vereinbarung kein bloßer Abwicklungsvertrag war. Ebenso hat die Klägerin grobfahrlässig ihre Arbeitslosigkeit ab dem 01.07.2008 verursacht, denn als sie den Aufhebungsvertrag schloss, hatte sie keine konkrete Aussicht auf eine (nahtlose) Anschlussbeschäftigung.

b) Jedoch hatte die Klägerin, darin ist dem SG zu folgen, einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 SGB III](#).

Unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung, der Möglichkeit der Versichertengemeinschaft, sich gegen Risikofälle wehren zu können, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft, tritt eine Sperrzeit nur dann ein, wenn dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte (st. Rspr. des BSG, u. a. Urteil vom 26.03.1998, B [11 AL 49/97 R](#); Urteil vom 03.05.2001, B [11 AL 80/00 R](#); jeweils veröffentlicht in juris). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein. Im

gegebenen Kontext des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages hat das BSG einen wichtigen Grund angenommen, wenn dem Arbeitnehmer zum gleichen Beendigungszeitpunkt eine rechtmäßige Kündigung aus einem nicht von seinem Verhalten abhängigen Grund gedroht hat (BSG, Urteil vom 25.04.2002, [B 11 AL 89/01 R](#), veröffentlicht in juris). Dabei steht der Umstand, dass die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Zahlung einer Abfindung verknüpft worden ist, der Annahme, es liege ein wichtiger Grund vor, nicht bereits grundsätzlich entgegen. Das BSG hat für - bei drohender Kündigung - geschlossene Aufhebungsverträge ferner entschieden, dass zwar das Interesse am Erhalt der Abfindung für sich allein einen wichtigen Grund nicht begründen kann, umgekehrt jedoch eine Abfindung diesen nicht zwangsläufig ausschließt. Vielmehr kann auch das Interesse schützenswert sein, sich bei ohnehin nicht zu vermeidender Beschäftigungslosigkeit wenigstens eine Abfindung zu sichern (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 17.10.2007, a.a.O.).

Zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrags hat der Klägerin in diesem Sinne eine Kündigung nicht nur gedroht, eine rechtmäßig und wirksame Kündigung war sogar schon ausgesprochen worden.

aa) Zu dieser Einschätzung kommt der Senat zum einen nach den Grundsätzen, die er in seinem - auch den Beteiligten bekannten - Urteil vom 16.02.2011 niedergelegt hat.

Der Senat hat dort ausgeführt, dass in den Fällen, in denen eine in einem Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung den Betrag gemäß [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) nicht überschreitet und Hinweise auf eine Manipulation zu Lasten der Versichertengemeinschaft fehlen, auch die Sozialgerichte nicht (mehr) im Einzelnen prüfen, ob eine an Stelle dieses Abfindungsvertrags ausgesprochene Kündigung rechtmäßig und damit wirksam wäre oder nicht. Der Senat hat dort im Einzelnen ausgeführt:

"Mit der durch das Gesetz zur Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 ([BGBl. I 3002](#)) eingeführten Regelung des [§ 1a KSchG](#) wurde eine einfach zu handhabende, moderne und unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzprozess (vgl. [BT-Drucks 15/1204](#), S.12) geschaffen. Nach dieser Vorschrift hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung i.H.v. 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf betriebliche Erfordernisse nach [§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) kündigt, der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigungserklärung darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer beim Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann, und der Arbeitnehmer die Klagefrist des [§ 4 Satz 1 KSchG](#) tatsächlich hat verstreichen lassen. Dies führt - arbeitsrechtlich - dazu, dass die Kündigung des Arbeitgebers nicht auf ihre materielle Rechtmäßigkeit hin (insbesondere in Bezug auf das Merkmal "wegen dringender betrieblicher Erfordernisse") zu überprüfen ist und die fehlende Zustimmung des Betriebsrates oder des Integrationsamtes ohne Bedeutung ist (Henke in Eicher/ Schlegel, SGB III, Stand Juni 2007, § 144, Rn. 134). Zwar hat [§ 1a KSchG](#) unmittelbar nur das Kündigungsrecht verändert, er hat jedoch auch Auswirkungen im Arbeitsförderungsrecht. Dies wurde bereits während des Gesetzgebungsverfahrens erkannt, der Gesetzgeber hat jedoch eine ausdrückliche Regelung im Hinblick auf die Rechtsprechung des BSG, wonach die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung keine Sperrzeit auslöst, für entbehrlich gehalten ([BT-Drucks. 15/1587](#) S.27; vgl. auch Voelzke, Aktuelle Entwicklungen im Sperrzeitrecht, NZS 2005 281, 287). Im Hinblick auf die Einheitlichkeit der Rechtsordnung ist [§ 1a KSchG](#) auch im Sperrzeitrecht zu berücksichtigen, wobei die Regelung vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes ([Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz](#)) über ihren Wortlaut hinaus auch auf Konstellationen zu übertragen ist, in denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in den Grenzen des [§ 1a KSchG](#) verständigen (vgl. Winkler in Gagel, SGB III, Stand Juli 2009, § 144, Rn. 56; Coseriu in Eicher/ Schlegel, SGB III, Stand Juni 2010, § 144, Rn. 141 m.w.N.; Voelzke, a.a.O.). Auch der 11a. Senat des BSG hat in seiner Entscheidung vom 12.07.2006 - [B 11a AL 47/05](#) - (veröffentlicht in juris) - dort nicht entscheidungstragend - ausgeführt, dass er erwäge, für Streitfälle ab dem 01.01.2004 unter Heranziehung der Grundsätze des [§ 1a KSchG](#) auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene nicht überschreite. Der erkennende Senat hat, gestützt hierauf, keine Bedenken, das Modell des [§ 1a KSchG](#) auf Fallgestaltungen, in denen sich die Arbeitsvertragsparteien auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt haben und in denen die gewährte Abfindung die finanziellen Grenzen des [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) nicht überschreitet, zu übertragen und in Anlehnung an die Ausführungen des 11a. Senats des BSG von einer Überprüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung abzusehen. Vor dem oben angeführten Zweck der Sperrzeitregelung kann dies zur Überzeugung des Senats jedoch nicht zu einer grundsätzlichen Sperrzeitunschädlichkeit eines Aufhebungsvertrages mit Abfindungsregelung in den Grenzen des [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) führen. Vielmehr kann dies dort nicht gelten, wo Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass mit dem abgeschlossenen Vertrag zu Lasten der Versichertengemeinschaft manipuliert werden soll (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2007, a.a.O.). Eine solche Manipulation kann bspw. dann angenommen werden, wenn die Arbeitsvertragsparteien den Weg über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur deswegen gehen, um den Eintritt einer Sperrzeit zu vermeiden, die ansonsten bspw. wegen einer offenkundig rechtswidrigen Kündigung oder einer vom Arbeitnehmer initiierten Kündigung eintreten würde (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2007, a.a.O.).

Hier in diesem Fall liegt sogar eine ausdrückliche Arbeitgeberkündigung vor, die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrags wirksam geworden wäre. Es ist daher sogar genau jene Fallgestaltung, auf die das BSG seine Ausführungen in dem Urteil vom 12.07.2006 bezogen hat.

Die Abfindung der Klägerin von EUR 26.500,00 überschreitet die genannte Grenze nicht. Nach [§ 1a Abs. 2](#) Sätze 1 und [3 KSchG](#) beträgt die Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden ist. Als Monatsverdienst gilt hierbei nach [§§ 1a Abs. 2 Satz 2, 10 Abs. 3 KSchG](#), was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet ([§ 9 Abs. 2 KSchG](#)), an Geld und Sachbezügen zusteht.

Die Klägerin war vom 17.09.1973 bis zum 30.06.2008 bei dem Unternehmen beschäftigt, also genau 34 Jahre und etwas mehr als neun Monate, aufgerundet 35 Jahre. Ihr Bruttoverdienst im letzten Monat ihrer Beschäftigung, Juni 2008, betrug EUR 2.544,37. Von Gesetzes wegen hätte ihr daher, hätte sie die Arbeitgeberkündigung hingenommen, eine Abfindung von EUR 44.526,48 zugestanden.

Vor diesem Hintergrund ist es unerheblich, ob in der Abfindung der Klägerin - rechnerisch - ein "Aufgeld" von EUR 4.000,00 zur Abgeltung der finanziellen Nachteile einer Sperrzeit enthalten war (Nr. 2.1 lit. a Interessenausgleich). Hierbei ist aber darauf hinzuweisen, dass die Abfindung der Klägerin nicht nach den Regelungen dieses Interessenausgleichs berechnet wurde, sondern gemäß Nr. 2.4 Interessenausgleich "nach Maßgabe der geltenden Altersteilzeit- und Frühpensionierungsrichtlinien" des Unternehmens, weil die Klägerin bei Abschluss des Aufhebungsvertrags bereits älter als 55 Jahre war. Auch wenn in ihrer Abfindung ein solches Aufgeld enthalten war, bleibt die Abfindung insgesamt immer noch hinter dem gesetzlichen Anspruch aus [§ 1a KSchG](#) zurück.

bb) Im Falle der Klägerin führt jedoch auch eine inhaltliche Überprüfung der Arbeitgeberkündigung dazu, diese als rechtmäßig und wirksam einzustufen.

(1) In der Beurteilung der arbeitsrechtlichen Lage, die insoweit auch für das SGB III maßgeblich ist, sind sich die Beteiligten einig. Danach ist auch bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung (mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden sozialen Auslaufrist) möglich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber nach [§ 314 Abs. 1](#), [§ 626 Abs. 2](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht mehr zugemutet werden kann, weil der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ersatzlos weggefallen ist, eine anderweitige Beschäftigung im Unternehmen nicht möglich ist und der Arbeitgeber daher ohne die Kündigung gezwungen wäre, ein sinnentleertes Arbeitsverhältnis durch weitere Gehaltszahlungen ohne Gegenleistung ([§ 615 BGB](#)) über einen längeren Zeitraum fortzusetzen.

(2) Ein solcher Fall lag hier vor:

Auch die weitere Beweisaufnahme hat die Einschätzung des SG bestätigt, dass der Arbeitsplatz der Klägerin in der Handfertigung der Mechanik im Sommer 2008 ersatzlos weggefallen ist. Das Unternehmen hatte diesen Produktionsbereich bereits seit längerem eingestellt und zuletzt nur noch Ersatzteile hergestellt, insbesondere, um etwaige Gewährleistungsansprüche von Kunden noch befriedigen zu können. Dass der Bereich, in dem die Klägerin tätig war, etwa im Sommer 2008 geschlossen wurde, haben die Zeugen S. und F. übereinstimmend bekundet. An ihren Angaben zu zweifeln besteht kein Anlass.

Ein anderweitiger Einsatz der Klägerin war nicht möglich. Die notwendige Qualifizierung für eine Tätigkeit im Elektronikbereich hatte sie zweimal und damit nach den einschlägigen Betriebsvereinbarungen endgültig nicht bestanden. In der Automatenproduktion, die nach Angaben des Zeugen F. noch bis "2008/2009" in Wangen fortgeführt wurde, konnte die Klägerin mangels Kenntnissen auch nicht eingesetzt werden. Und die von der Beklagten vorgeschlagenen Umsetzungen in die Lagerhaltung oder Verwaltung hat insbesondere der Zeuge S. mit überzeugenden Erwägungen ausgeschlossen. Eine Verwendung im Bereich "Facility-Management", die in dem Erörterungstermin am 28.06.2011 noch angedacht worden war, kam ebenfalls nicht in Betracht, da die Klägerin nach ihrem Lebensalter und ihrer bisherigen Tätigkeit nicht geeignet war, Hausmeisterarbeiten zu verrichten.

Das Unternehmen war auch nicht rechtlich, nämlich auf Grund des Interessenausgleichs vom 07.08.2005, gehindert, die Klägerin zu kündigen. Zum einen, darauf hat bereits das SG zu Recht abgestellt, war die Mindestpersonaldecke von 651 Mitarbeitern im Dezember 2007 und auch im Juni 2008 noch nicht erreicht, es waren nach den Angaben des Zeugen S. noch 680 Mitarbeiter vorhanden. Die Klägerin hätte daher schon nach der Grundregel in Nr. 3.4 Satz 1, Nr. 4 des Interessenausgleichs gekündigt werden können. Zum anderen bestand für die Mitarbeiter im Bereich Mechanik in Wangen nach Nr. 3.4 Satz 2 Interessenausgleich eine zusätzliche, weitergehende Kündigungsmöglichkeit. Diese Mitarbeiter waren von dem generellen Kündigungsschutz bis zum 30.09.2008 ganz ausgenommen. Dass auch die Klägerin hierzu gehörte, hat die Beweisaufnahme ergeben. Der Zeuge S. hat bekundet, dass das Kürzel "ET" in dieser Klausel den Bereich "Ersatzteile" meinte, in dem auch die Klägerin bis zuletzt tätig war. Und er hat bestätigt, dass nach seiner rechtlichen Einschätzung die Klägerin auch außerhalb des Interessenausgleichs, unabhängig von dem noch vorhandenen Personalbestand, hätte gekündigt werden können.

Die weiteren Voraussetzungen (auch) einer wirksamen außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung lagen vor. Der Zeuge F. hat bestätigt, dass der Betriebsrat zugestimmt hatte. Die notwendige Auslaufrist entsprechend der ordentlichen Kündigungsfrist, die ohne den besonderen Kündigungsschutz des Manteltarifvertrags gegolten hätte, ist eingehalten.

II. Der Antrag der Klägerin, die Beklagte - auch - zur Gewährung von Alg für den Sperrzeitraum zu verurteilen, ist unzulässig.

1. Über diesen Antrag müsste der Senat auf Klage und nicht auf Berufung bzw. Anschlussberufung entscheiden, denn die Klägerin hat ihn erstmals in der Berufungsinstanz gestellt. Sie ist mit ihm über ihren Antrag in erster Instanz hinausgegangen, denn dort hatte sie sich auf eine Verpflichtung der Beklagten zur Zurücknahme des Sperrzeitbescheids beschränkt. Auf Klage kann das LSG im Berufungsverfahren jedoch nur entscheiden, wenn dies ausdrücklich vorgesehen ist, also in den Fällen des [§ 153 Abs. 1](#) i.V.m. [§ 96 Abs. 1 SGG](#). Ansonsten kann nur über jene Gegenstände entschieden werden, über die ein erstinstanzliches Urteil vorliegt (vgl. HK-Roller, [§ 99 Rn.22](#); BSG, Urteil vom 31.07.2002, B 4RA 20/01 R, Juris) und die mit einer - ggfs. sogar unzulässigen - Berufung oder Anschlussberufung in die zweite Instanz gehoben werden.

2. Auch als Klageerweiterung im Sinne einer Klageänderung - ggfs. im Rahmen einer Anschlussberufung der Klägerin - ist der Antrag unzulässig.

a) Es handelt sich nicht nur um eine Erweiterung des bereits gestellten Klageantrags in der Hauptsache nach [§ 99 Abs. 3 Nr. 2 SGG](#), die keine Klageänderung im engeren Sinne darstellt. Ob die Klägerin für den Sperrzeitraum einen Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld hat, hängt nicht nur vom Schicksal des Sperrzeitbescheids ab. Der Anspruch ruht möglicherweise auch aus anderen Gründen. Konkret besteht vor allem die Möglichkeit, dass wegen der Entlassungsentschädigung, die die Klägerin erhalten hat, [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) eingreift. Außerdem können für den Streitzeitraum weitere Sperrzeiten festgestellt worden sein, die ebenfalls zu einem Ruhen des Anspruchs führen.

b) Wenn demnach der Antrag der Kläger eine echte Klageänderung nach [§ 99 Abs. 1 SGG](#) darstellt, ist er hiernach unzulässig.

Die Beklagte hat sich auf diesen Antrag nicht rügelos eingelassen, denn nachdem die Klägerin ihn mit Schriftsatz vom 12.08.2011 in das Verfahren eingebracht hatte, hat die Beklagte lediglich noch mit Schriftsatz vom 05.09.2011 einem Urteil ohne mündliche Verhandlung zugestimmt und - zusätzlich - hilfsweise die Zulassung der Revision beantragt. Einen erneuten Antrag in der Hauptsache hat sie dabei nicht mehr gestellt.

Auch die Sachdienlichkeit einer solchen Klageänderung nach [§ 99 Abs. 1 SGG](#) ist zu verneinen. Der Antrag der Klägerin wäre nämlich auch in der Sache unzulässig (vgl. Leitherer, a.a.O., [§ 99 Rn. 13a](#)). Weder hat die Klägerin hinsichtlich ihres Zahlungsanspruchs auf Alg einen

Bescheid erwirkt, noch hat sie insoweit das nach [§ 78 Abs. 1 SGG](#) nötige Vorverfahren durchgeführt.

III. Die Entscheidung über die Kosten beruht auf [§ 193 SGG](#). Der Senat hält es nach dem Rechtsgedanken des [§ 92 Abs. 2](#) Zivilprozessordnung (ZPO) für billig, der Beklagten die gesamten außergerichtlichen Kosten der Klägerin im Berufungsrechtszug aufzuerlegen, nachdem durch die Klagerweiterung keine zusätzlichen Kosten entstanden sind.

IV. Gründe für eine Zulassung der Revision lagen nicht vor. Insbesondere hat grundsätzliche Bedeutung im Sinne von [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) nur die Frage, ob die Rechtmäßigkeit einer tatsächlichen oder fiktiven Kündigung nicht mehr überprüft wird, wenn ein Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung in den Grenzen des [§ 1a KSchG](#) geschlossen wird. Über diese Frage hat das BSG noch nicht entschieden. Dieses Urteil beruht jedoch nicht auf dieser Annahme des Senats. Selbstständig tragend steht daneben die Erwägung, dass die Arbeitgeberkündigung des Unternehmens vom 29.11.2007 auch inhaltlich rechtmäßig und damit wirksam gewesen wäre. Diese Erwägung hat keine Grundsatzbedeutung. Sie beruht insbesondere auf einer dem Tatrichter vorbehaltenen Würdigung der Wirksamkeit eines konkreten Rechtsgeschäfts.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-10-25