

L 9 AL 291/99

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
9
1. Instanz
SG München (FSB)
Aktenzeichen
S 7 AL 1330/97
Datum
20.07.1999
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 9 AL 291/99
Datum
14.03.2002
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts München vom 20.07.1999 abgeändert. Der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 08.01.1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12.08.1997 wird aufgehoben, soweit darin über den 21.12.1996 hinaus eine Sperrzeit festgestellt und der Anspruch auf Arbeitslosengeld zum Ruhen gebracht worden ist. Der Ruhensbescheid nach § 117a AFG vom 08.01.1997 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 01.07. 1997 und des Widerspruchsbescheides vom 12.08.1997 wird aufgehoben.

II. Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. III. Die Beklagte hat dem Kläger die außergerichtlichen Kosten des ersten und zweiten Rechtszuges zu drei Viertel zu erstatten.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist neben der Feststellung einer Sperrzeit von 12 Wochen das Ruhen des Leistungsanspruchs gemäß § 117a Arbeitsförderungsgesetz (AFG) streitig.

I.

Der am 1946 geborene verheiratete Kläger, auf dessen Lohnsteuerkarte die Steuerklasse III sowie zwei berücksichtigungsfähige Kinder eingetragen waren, meldete sich am 04.11. 1996 arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg). Laut Beratungsvermerk gab er an, ab 01.01.1997 selbständig werden zu wollen, was auf dem Antrag auch vermerkt wurde. Vorgelegt wurde Arbeitsbescheinigung der Firma G. Vertriebs-GmbH vom 21.11.1996, derzufolge der Kläger vom 15.05.1972 mit 30.11.1996 als Dekorateur beitragspflichtig beschäftigt war. Das Arbeitsverhältnis wurde danach am 24.04. 1996 durch eine Aufhebungsvereinbarung zum 30.11.1996 beendet. Im Bemessungszeitraum erzielte der Kläger monatlich je DM 6.692,00 brutto. Der Urlaub sei bis 16.12.1996 abzugelten. Wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes wurde eine Abfindung in Höhe von DM 112.697,00 gewährt. Die Kündigungsfrist habe sechs Monate zum Quartalsende betragen, die Kündigung sei nicht vertraglich zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen worden. In einer Stellungnahme vom 04.11.1996 gab der Kläger an, der Bereich Dekoration sei in Deutschland ausgegliedert worden. Möglichkeiten, das Beschäftigungsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden, habe es nicht gegeben, der Beschäftigungsplan sei nämlich lediglich bis Ende 1996 gelaufen.

Vorgelegt wurde Aufhebungsvereinbarung vom 24.04.1996, auf deren Einzelheiten Bezug genommen wird. Zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung zum gleichen Zeitpunkt endete das mit Dienstvertrag vom 15.05.1972 begründete Dienstverhältnis unter Beachtung der gesetzlich und tariflich gültigen Kündigungsfrist aus dringenden betrieblichen Gründen (bundesweite Restrukturierung, Wegfall der Arbeitsplätze für Dekorateure) auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen mit dem 30.11.1996 (Ziffer 1). Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhielt der Kläger gemäß §§ 9, 10 KSchG und § 3 Nr.9 EStG eine Abfindung in Höhe von DM 112.697,00 brutto. Die Auszahlung erfolgte mit der Gehaltsendabrechnung (Ziffer 2). Mit der Überweisung des Abfindungsbetrages sowie des ordnungsgemäß abgerechneten Gehaltes, des Urlaubs- und Weihnachtsgeltes sowie der vermögenswirksamen Leistungen waren alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten und erledigt. Unberührt davon blieben nur die erworbenen Rechte aus der betrieblichen Altersversorgung (Ziffer 3).

Laut Schreiben der Firma G. Vertriebs-GmbH an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Nordbayern vom 15.02.1996 sollten die Produktionskapazitäten schnellstens angepasst und weitere Rationalisierungsmaßnahmen ergriffen werden. In den verschiedenen G.-Gesellschaften im Inland sollten in den Jahren 1996 und 1997 durch Ausgliederung in andere Kooperationen und durch

Rationalisierungsmaßnahmen ca. 2.200 Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Entwicklung habe Auswirkungen auf die G. Vertriebs-GmbH, die ihren Sitz in F. habe und 12 Niederlassungen an verschiedenen Standorten unterhalte. Die deutsche Vertriebsorganisation sollte von bislang 12 Niederlassungen auf fünf Verkaufsbüros konzentriert werden. Die den Vertrieb umfassenden Restrukturierungsmaßnahmen betrafen im In- und Ausland insgesamt ca. 450 Mitarbeiter, davon voraussichtlich 200 von 692 Mitarbeitern im Inland. Die Maßnahmen sollten innerhalb der nächsten 12 Monate abgeschlossen sein. Angestrebt wurde, die Personalprobleme durch betriebliche Lösungen und ein Instrumentarium zur Personalentwicklung so zu lösen, dass diese für den größten Teil der betroffenen Mitarbeiter sozial abgedeckt wurden.

Durch Bescheid vom 08.01.1997 stellte das Arbeitsamt Weilheim eine 12-wöchige Sperrzeit (01.12.1996 mit 22.02.1997) wegen der Zustimmung des Klägers zur Aufhebungsvereinbarung fest. Die Beklagte hielt die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zumindest bis zur Selbständigmachung für zumutbar, zumal der Kläger unkündbar gewesen sei. Durch weiteren Bescheid vom 08.01.1997 wurde das Ruhen wegen der festgestellten Sperrzeit in Verbindung mit der Leistung einer Abfindung gemäß § 117a AFG für den Zeitraum 11.06. mit 24.07.1997 festgestellt. Im Widerspruchsverfahren ermittelte die Beklagte bei der Firma G. , welche eine neue Arbeitsbescheinigung vom 19.12.1996 vorlegte, dass die Kündigungsfrist sechs Monate zum Monatsende betragen habe und Urlaub nur bis einschließlich 04.12.1996 abzugelten gewesen sei. Daraufhin teilte der Kläger einerseits mit, dass sich der Zeitpunkt der Selbständigmachung auf den 06.01.1997 verschiebe. Andererseits führte er im Schreiben vom 20.02.1997 aus, sein Antrag auf Überbrückungsgeld gemäß § 55a AFG sei laut Broschüre des Arbeitsamtes und des Beratungsgesprächs gestellt worden. Damit sei auch geklärt, warum der Monat Dezember 1996 als arbeitslose Zeit festgelegt worden sei. Er erleide dadurch den Verlust eines Monatslohnes, der durch das Arbeitslosengeld nur teilweise kompensiert werde. Aufgrund des ersatzlosen Wegfalls des Arbeitsplatzes habe er auf Veranlassung der Firma G. eine Aufhebungsvereinbarung mit Austritt zum 30.11.1996 geschlossen. Auf Aufforderung durch die Beklagte korrigierte die Firma G. schließlich die Kündigungsfrist wie folgt: sieben Monate zum Monatsende.

Mit Änderungsbescheid vom 01.07.1997 stellte das Arbeitsamt daraufhin das Ruhen gemäß § 117a AFG für den Zeitraum 23.02. mit 16.05.1997 fest. Dieser Bescheid wurde Gegenstand des Vorverfahrens. Durch weiteren Bescheid vom 01.07.1997 wurde der Ruhezeitraum gemäß § 117 Abs.1a AFG wegen Urlaubsabgeltung bis zum 04.12.1996 festgelegt. Der hiergegen eingelegte Widerspruch blieb erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 30.09.1997). Im Übrigen wurde der Rechtsbehelf durch Widerspruchsbescheid vom 12.08.1997 im Wesentlichen mit der Begründung zurückgewiesen, der Kläger habe das Arbeitsverhältnis zum 30.11.1997 durch die vorliegende Aufhebungsvereinbarung gelöst, damit er den für den Bezug von Überbrückungsgeld gemäß § 55a AFG erforderlichen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens einem Monat begründen könne.

II.

Hiergegen wandte der Kläger im Verfahren vor dem Sozialgericht (SG) München [S 7 AL 1330/97](#) ein, zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung zum selben Endzeitpunkt einen Aufhebungsvertrag geschlossen zu haben, zumal der gesamte Dekorationsdienst aufgelöst worden sei. Die Beklagte verwies darauf, dass der Kläger sowohl gegenüber dem Arbeitsvermittler als auch gegenüber der Widerspruchsstelle und schließlich mit Schreiben vom 20.02.1997 zum Ausdruck gebracht habe, dass die Veranlassung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.1996 ganz klar von ihm selbst ausgegangen sei. Er habe sich im Vorfeld kündigt gemacht, welche Voraussetzungen für den Bezug von Überbrückungsgeld vorliegen mussten. Dazu sei ihm von der Arbeitsverwaltung erläutert worden, dass er für einen entsprechenden Zeitraum Leistungen bezogen haben müsse. Deswegen habe er sich bereits im Frühjahr 1996 an die Arbeitsvermittlung gewandt. Er habe das Ende des Arbeitsverhältnisses selbst bestimmt. Ohne seine Mitwirkung wäre der Aufhebungsvertrag nicht möglich gewesen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung und Beweisaufnahme hörte das SG der Personalreferenten der Firma G. Vertriebs-GmbH, M. H. , uneidlich als Zeugen, welcher unter anderem bekundete, dass zu Anfang des Jahres 1996 die unternehmerische Entscheidung gefallen sei, den Dekorationsdienst spätestens ab 30.09./30.10. 1996 nach außen zu vergeben und die angestellten Dekorateurs zu entlassen. Wegen der Einhaltung der Kündigungsfrist habe man sich vom Kläger zum 30.11.1996 getrennt. Im süddeutschen Dekorationsdienst habe es keinen Ersatzarbeitsplatz gegeben, man hätte ihm im Fall des Nichtabschlusses des Aufhebungsvertrages betriebsbedingt gekündigt. Während im Zuge der Schließung der Niederlassungen auch Kündigungen ausgesprochen worden seien, seien sämtliche Dekorateurs aufgrund von Aufhebungsverträgen ausgeschieden. In München sei der Kläger der einzige Dekorateur gewesen. Die dortige Niederlassung sei sukzessive geschlossen worden, endgültig am 30.04.1997, soviel er wisse.

Die 7. Kammer verurteilte die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide, dem Kläger für die Zeit vom 05.12.1996 mit 06.01.1997 Alg dem Grunde nach zu bewilligen. Das SG hielt die Feststellung einer Sperrzeit für nicht begründet, weil ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vorgelegen habe. Zwar sei dem Kläger auch für den Fall einer verbindlichen In-Aussicht-Stellung einer fristgerechten Kündigung zum Endzeitpunkt 30.11.1996 zuzumuten, den Ausspruch einer für unberechtigt gehalten Kündigung abzuwarten. Jedoch seien besondere Umstände darin zu sehen, dass der Arbeitgeber mit einer nach dem Arbeitsrecht rechtmäßigen Kündigung aus einem vom Verhalten des Klägers unabhängigen Grund zum selben Zeitpunkt gedroht habe. Dem Kläger hätte bei der Sache nicht zugemutet werden können, die Nachteile hinzunehmen, die sich für sein berufliches Fortkommen durch eine Arbeitgeberkündigung ergeben hätten, und die er durch eine einvernehmliche Lösung vermieden habe. Aufgrund der aufzuhebenden Sperrzeit komme auch ein Ruhen gemäß § 117a AFG nicht in Betracht.

III.

Mit der hiergegen zum Bayer. Landessozialgericht eingelegten Berufung vertritt die Beklagte die Auffassung, der Kläger habe das Arbeitsverhältnis durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag zum 30.11.1996 gelöst und damit zumindest grob fahrlässig den Eintritt der Arbeitslosigkeit ab 01.12.1996 herbeigeführt. Ein wichtiger Grund sei entgegen der Auffassung des SG nicht zu erkennen. Zutreffend habe das Erstgericht ausgeführt, dass eine drohende Arbeitgeberkündigung allein keinen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelung darstelle. Nur unter besonderen Voraussetzungen dürfe ein Arbeitnehmer der Kündigung des Arbeitgebers zuvorkommen. Zwar wäre auch nach Auffassung der Beklagten unstreitig die Kündigung des Arbeitgebers zum gleichen Zeitpunkt erfolgt und auch arbeitsrechtlich zulässig gewesen. Allerdings wäre es dem Kläger zumutbar gewesen, die Arbeitgeberkündigung abzuwarten. Ihm hätten nachteilige Folgen hinsichtlich des beruflichen Fortkommens nicht gedroht. Denn der Kläger habe beabsichtigt, sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbständig zu machen und dieses auch vollzogen. Hierfür sei es ohne Belang, ob das Arbeitsverhältnis einvernehmlich oder durch

Arbeitgeberkündigung geendet habe. Auch nachträglich könne er sich nicht auf einen wichtigen Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages berufen. Selbst wenn die G. Vertriebs-GmbH hinsichtlich der Dekorationsarbeiten zu einer Fremdvergabe gekommen sei, bedeute dies nicht zwangsläufig, dass es eine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger nicht gegeben hätte. Der Kläger beruft sich auch vor dem Senat darauf, ohne den Aufhebungsvertrag wäre ihm betriebsbedingt gekündigt worden, wodurch ihm berufliche Nachteile entstanden wären.

Der Senat hörte den derzeitigen Personalleiter Inland der G. AG, J. W. , schriftlich als Zeugen an. Dieser bekundete im Wesentlichen nach Aktenlage, die Dekorateure sollten entsprechend der betrieblichen Entscheidung vom Frühjahr 1996 spätestens zum 30.11.1996 ausscheiden, wobei maßgeblich für den Austrittstermin die jeweils persönliche Kündigungsfrist gewesen sei. Allerdings sei versucht worden, im Rahmen der Kündigungsfristen einen Austritt bis 30.11.1996 herbeizuführen. Für den Fall einer Nichteinigung mit den Dekorateuren wäre eine Arbeitgeberkündigung zum gleichen Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist erfolgt. Drei Dekorateure seien allerdings zum 31.12.1996 ausgeschieden, der erste habe seinen Aufhebungsvertrag unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende am 17.06.1996 abgeschlossen, der zweite unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende am 06.05.1996 und der dritte am 07.02.1996 bei einer Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende. Letzterer sei für Restabwicklungen noch benötigt worden. Mit dem Kläger habe man am 12.09.1996 einen Rahmenvertrag betreffend Dekorationen zunächst befristet für das Jahr 1997 mit der Option der Verlängerung geschlossen. Vorgelegt wurden Betriebsvereinbarungen vom 25.03.1996 sowie 18.05.1993, auf deren Einzelheiten Bezug genommen wird. Der Senat hat neben den Streitakten des ersten Rechtszuges die Leistungsakten der Beklagten beigezogen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts München vom 20.07.1999 hinsichtlich des Streitgegenstandes in der anhängigen Sache [L 9 AL 291/99](#) aufzuheben und die Klage insoweit abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 20.07.1999 zurückzuweisen.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemachten Verfahrensakten beider Rechtszüge sowie die Leistungsakte der Beklagten Bezug genommen, insbesondere auf die Niederschrift der Senatssitzung vom 14.03.2002.

Entscheidungsgründe:

Die mangels Vorliegens einer Beschränkung gemäß [§ 144](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) grundsätzlich statthafte, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte, und insgesamt zulässige Berufung der Beklagten, [§§ 143 ff. SGG](#), erweist sich teilweise als begründet.

Gegenstand des Berufungsverfahrens ist neben dem Sperrzeitbescheid vom 08.01.1997 der Ruhensbescheid vom 08.01.1997 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 01.07.1997, sämtlich in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12.08.1997.

Zu Unrecht hat das SG die Beklagte auf die kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage des Klägers unter Aufhebung der streitgegenständlichen Bescheide verurteilt, diesem auch über den 21.12.1996 hinaus Arbeitslosengeld dem Grunde nach zu gewähren. Anlässlich des Ausscheidens des Klägers zum 30.11.1996 ist nämlich eine Sperrzeit nach §§ 119 Abs.1 Satz 1 Nr.1, 119a AFG eingetreten, welche allerdings im Rahmen des Übermaßverbotes nicht über den 21.12.1996 hinaus Bestand haben kann.

Vorgenannten Vorschriften zufolge tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen unter anderem ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Unstreitig hat der Kläger mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 24.04.1996 das Beschäftigungsverhältnis zum 30.11. 1996 gelöst. Aufgrund dessen wurde er ab 01.12.1996 arbeitslos. Er hat die eingetretene Arbeitslosigkeit mangels konkreter Aussicht auf einen nahtlosen Anschlussarbeitsplatz auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Bei der Ausfüllung des unbestimmten Rechtsbegriffs "wichtiger Grund" ist der Grundgedanke der Sperrzeitregelung zu berücksichtigen, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Im Ergebnis soll eine Sperrzeit dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann, vgl. BSG vom 13.03. 1997, [11 RAR 17/96](#). Erhebliche Gründe, die dem persönlichen Bereich des Klägers entstammen oder die mit dem Personalabbau im Bereich der Firma G. , etwa der Übernahme einer unterwertigen Tätigkeit, im Zusammenhang stehen, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

Ferner rechtfertigen die in beiden Rechtszügen ermittelten Tatsachen nicht die Schlussfolgerung, dass aufgrund der vom Arbeitgeber durchgeführten Personalreduzierung ein "wichtiger Grund" anzuerkennen wäre. Der 7. Senat des BSG hat in einer Reihe von Entscheidungen dargelegt, unter welchen Voraussetzungen einem älteren Arbeitnehmer die Fortsetzung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses wegen eines betrieblichen Personalabbaus nicht zuzumuten ist, vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn.14, 28, 36. Diesen hat sich der 11. Senat unter anderem in seinem Urteil vom 13.03.1997, [11 RAR 17/96](#) angeschlossen. Hiernach ist ein wichtiger Grund in Fällen dieser Art nur 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, vgl. BSG, 11. Senat, a.a.O. Damit ist die Annahme eines "wichtigen Grundes" wegen eines größeren Personalabbaus auf besonders gelagerte Einzelfälle beschränkt. Sie beruht auf dem Grundsatz, dass es nicht im Sinne der Arbeitslosenversicherung sein kann, das freiwillige Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zu fördern. Bereits die Erwartung eines Arbeitnehmers, jeweils nach Ablauf der Sperrzeit Alg zu erhalten, ist mit dem BSG geeignet, mittelbar das

freiwillige Ausscheiden zu begünstigen. Die Anerkennung eines "wichtigen Grundes" wegen Personalabbaus erleichtert es dem Arbeitgeber darüber hinaus, den Arbeitnehmer zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung zu bewegen, da die Sperrzeitfolgen bei Anerkennung eines wichtigen Grundes nicht den Vorteil schmälern, den sich der Arbeitnehmer vom Ausscheiden verspricht.

Die vorgenannten Erwägungen gelten auch für ältere Arbeitnehmer wie den Kläger, die ebenfalls nur unter besonderen betrieblichen und den Arbeitsmarkt der Region belastenden Umständen einen wichtigen Grund dafür haben, gegen Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden und die Leistungen der Arbeitslosenversicherung ungeschmälert in Anspruch zu nehmen, vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn.14, 36.

Zur Überzeugung des Senats hat ein drastischer Personalabbau im Sinne der vorgenannten Rechtsprechung des BSG im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers vom 30.11.1996 zwar vorgelegen, denn eine krisenhafte Situation mit einhergehendem Personalabbau von erheblichem Ausmaß liegt im Allgemeinen vor, wenn innerhalb eines Jahres zumindest ein Viertel der Beschäftigten freigesetzt werden muss, vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nr.36. Jedoch ist nicht ersichtlich, dass einerseits der örtliche Arbeitsmarkt die lediglich in der Person des Klägers eingetretene Arbeitslosigkeit nicht auffangen konnte und andererseits der Kläger durch den Aufhebungsvertrag und sein Ausscheiden einem sonstigen Mitarbeiter die Arbeitslosigkeit erspart hätte. Insoweit ist darauf zu verweisen, dass mit ihm in München lediglich ein einziger Dekorateur arbeitslos geworden ist, schließlich sind auch sonst alle Dekorateurs der Firma G. aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung ausgeschieden.

Der Senat stimmt der Auffassung der Beklagten zu, dass bei einvernehmlicher Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wie vorliegend auch in einer andernfalls drohenden arbeitgeberseitigen Kündigung allein kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe vorliegt. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer gehalten, eine Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten. Nur unter besonderen Umständen darf er einer solchen aus wichtigem Grund zuvorkommen. Diese sind anzunehmen, wenn eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist, ohne dass der Arbeitslose hierzu durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass gegeben hat, diese Kündigung zum selben Zeitpunkt wirksam geworden wäre, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, die Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre, z.B. auch als fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund oder aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel bei unkündbaren Arbeitnehmern, und dem Arbeitslosen schließlich nicht zuzumuten ist, die Kündigung abzuwarten. Letzteres ist der Fall, wenn der Kläger objektive Nachteile aus einer Arbeitgeberkündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat; hierauf kann sich ein Arbeitsloser, der eine nicht unerhebliche Abfindung wie der Kläger erhalten hat, nur in besonders begründeten Einzelfällen berufen oder wenn er sonstige gleichgewichtige Gründe darlegt, aus denen er objektive Nachteile befürchten musste.

Ein wichtiger Grund wird von der Beklagten insoweit nur anerkannt, wenn der Arbeitslose darlegt, aus welchen Gründen er Nachteile aus seiner Arbeitgeberkündigung befürchten musste. Insbesondere im Hinblick auf sein Lebensalter und seine beruflichen Perspektiven kann er sich allerdings im Regelfall nicht auf Nachteile für sein berufliches Fortkommen berufen (vgl. Durchführungsanweisung der BA, § 144 Anhang 1, abgedruckt bei Marschner, Gemeinschaftskommentar zum SGB III).

Zwar räumt auch die Beklagte ein, dass der Arbeitgeber dem Kläger bei Nichtabschluss des Aufhebungsvertrages zum selben Zeitpunkt zulässig hätte kündigen können und dieses auch in Aussicht gestellt hat, jedoch ist kein Grund ersichtlich, der das Abwarten des Ausspruches der Arbeitgeberkündigung entbehrlich gemacht hätte. Objektive Nachteile aus der Arbeitgeberkündigung für das berufliche Fortkommen des Klägers sind angesichts dessen angestrebter und schließlich nachhaltig ausgeübter Selbständigkeit nicht erkennbar. Selbst wenn weiterhin eine beitragspflichtige Beschäftigung angestrebt worden wäre, könnte dem Kläger für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung aufgrund umfangreicher Strukturierungsmaßnahmen von einem verständigen Stellenanbieter ein Vorwurf nicht gemacht werden, wie dies üblicherweise bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen der Fall wäre. Wollte man generell bei Arbeitnehmern eine Arbeitgeberkündigung als objektiven Nachteil anerkennen, wäre die Forderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung nach dem Festhalten am Arbeitsplatz nicht nachvollziehbar.

Anhaltspunkte für eine besondere Härte im Sinne des § 119 Abs.2, Satz 1 AFG sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Insbesondere kann nicht festgestellt werden, dass ein etwaiger Irrtum über einen wichtigen Grund für das Verhalten des Klägers bestimmend gewesen ist. Gerade beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung wird es schon aufgrund wirtschaftlicher Überlegungen nahe liegen, dass die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses unabhängig von der Frage des Eintritts einer Sperrzeit erfolgen soll, vgl. BSG vom 13.03.1997, [11 RAr 17/96](#).

Nicht unberücksichtigt bleiben kann, dass der Kläger offensichtlich bereits vor Aufnahme der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, die zum Abschluss des Aufhebungsvertrages geführt haben, die Beratung der Beklagten in Anspruch genommen hat und sich insbesondere nach den Voraussetzungen für Überbrückungsgeld im Sinne des § 55a AFG erkundigt hat, welches einen vierwöchigen Bezug von Alg voraussetzt. Der Kläger hat die Aufnahme der selbständigen Dekorationsstätigkeit zunächst auf den 01.01. 1997 gelegt, also einen Monat nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, nach Änderung der Abgeltung des Urlaubs hat er diesen dann zur Erhaltung eines vierwöchigen Alg-Bezugszeitraums auf den 07.01.1997 verschoben. Insoweit hat der Arbeitgeber durch seinen vom Senat schriftlich gehörten Personalleiter eingeräumt, mit dem Kläger noch vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses am 12.09.1996 einen Rahmenvertrag betreffend Dekorationen geschlossen zu haben, zunächst befristet für das Jahr 1997 mit der Option der Verlängerung. Anhaltspunkte dafür, dass dem Kläger die Aufnahme der selbständigen Tätigkeit als Dekorateur nicht bereits im Dezember 1996 möglich war, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

Zur Überzeugung des Senats ist mit dem BSG allerdings zu berücksichtigen, dass die Dauer der Sperrzeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der verursachten Arbeitslosigkeit steht, was den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbotes entnommen wird, die sich als übergreifende Leitregeln allen staatlichen Handelns aus dem Rechtsstaatsprinzip des [Art.20 Abs.3 GG](#) ableiten und Verfassungsrang haben. Wie oben dargelegt, beruht die Sperrzeitregelung in den Fällen des § 119 Abs.1 Satz 1 Nr.1 AFG auf dem Grundgedanken, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, vgl. BSGE 67.26 (29). Ist indessen die herbeigeführte Arbeitslosigkeit im Verhältnis zur Regeldauer der Sperrzeit relativ kurz, d.h. umfasst sie nur einen Zeitraum bis zur Dauer der halben Sperrzeit, muss die Sperrzeit in einem dem § 119 Abs.2 Satz 2 AFG entsprechenden Maß gekürzt werden. Mit dem BSG steht in Fällen der vorliegenden Art mit einer angemessenen Mittel-Zweck-Relation allein der Eintritt einer dreiwöchigen Sperrzeit in Einklang, vgl. BSG [SozR 3-4100 § 119a Nr.2](#).

Angesichts einer mithin nicht mehr aufrechtzuerhaltenden Sperrzeit von mindestens acht Wochen im Sinne des § 117a AFG kann der weitere Bescheid vom 08.01.1997 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 01.07.1997 (Widerspruchsbescheid vom 12.08.1997) wegen Ruhens aufgrund der Verbindung einer Abfindung mit einer Sperrzeit im Sinne des § 117a AFG keinen Bestand haben. Auf die Berufung der Beklagten war das Urteil des SG München folglich entsprechend abzuändern.

Die Kostenfolge ergibt sich aus den Vorschriften der [§§ 183, 193 SGG](#). Im Hinblick auf den Verfahrensausgang war die Beklagte zur teilweisen Erstattung der notwendigen Aufwendungen zu verpflichten, die dem Kläger zu seiner Rechtsverfolgung entstanden sind.

Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs.2 Nrn.1](#) und [2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2003-09-21