

L 10 AL 183/04

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung

Abteilung
10
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)

Aktenzeichen
S 5 AL 472/03

Datum
11.03.2004

2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen

L 10 AL 183/04
Datum

10.05.2005

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 11.03.2004 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um den Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld (Alg) ab dem 01.04.2003, wobei insbesondere der Eintritt einer Sperrzeit sowie die hieraus folgende Minderung der Anspruchsdauer in Streit steht.

Die am 1944 geborene Klägerin war seit 1991 bei der Firma N. GmbH (Fa. N.) als Office Assistent beschäftigt. Die Kündigungsfrist ihres Arbeitgebers betrug vier Monate zum Monatsende (Arbeitgeberauskunft vom 27.02.2003). Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund eines am 13.11.2002 geschlossenen Aufhebungsvertrages zum 31.03.2003. Dem Vertrag ist zu entnehmen, dass das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Fa. N. zur Vermeidung einer ansonsten auszusprechenden ordentlichen betriebsbedingten Kündigung mit Wirkung zum 31.03.2003 beendet worden sei. Einigkeit bestehe, dass arbeitsgerichtliche Schritte ausgeschlossen seien. Die Klägerin erhalte zum Ausgleich der durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile eine Abfindung in Höhe von brutto 13.000,00 EUR.

Die Klägerin meldete sich am 27.01.2003 mit Wirkung zum 01.04.2003 persönlich arbeitslos und beantragte Alg. Im Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages gab sie unter dem 13.03.2003 an, dass sie den Aufhebungsvertrag geschlossen habe, weil ansonsten eine betriebsbedingte Kündigung gefolgt wäre, die für sie mehr finanzielle Nachteile gebracht hätte.

Daraufhin stellte die Beklagte mit Bescheid vom 31.03.2003 fest, dass in der Zeit vom 01.04.2003 bis 23.06.2003 (12 Wochen) eine Sperrzeit eingetreten sei, während dieser Zeit der Anspruch auf Alg ruhe und die Sperrzeit den Anspruch der Klägerin auf Alg um 240 Tage (ein Viertel der Anspruchsdauer) vermindere. Die Klägerin habe ihre Beschäftigung durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages selbst aufgegeben. Hierfür habe sie keinen wichtigen Grund gehabt. Insbesondere könne sich die Klägerin nicht auf finanzielle Nachteile einer arbeitgeberseitigen Kündigung oder - unter Berücksichtigung ihres Lebensalters - auf Nachteile einer solchen Kündigung beim weiteren beruflichen Fortkommen berufen. Die Sperrzeitentscheidung beruhe auf [§ 144](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Zur Begründung ihres Widerspruches führte die Klägerin an, dass im Falle eines Aufhebungsvertrages mit Abfindungszahlung nicht die Sperrzeitregelung des [§ 144 SGB III](#), sondern die speziellere Vorschrift des [§ 143 a SGB III](#) über das Ruhen des Alg-Anspruches bei Erhalt einer Entlassungsschädigung anzuwenden sei. Für den Abschluss des Aufhebungsvertrages könne sie sich auf einen wichtigen Grund berufen, da der Vertrag eine zum gleichen Beendigungszeitpunkt wirkende betriebsbedingte Kündigung ersetzt habe. Es könne einem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden, einen aussichtslosen Kündigungsschutzprozess nur deshalb zu führen, um seinen Willen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu dokumentieren.

Den Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 15.05.2003 zurück. Für die Klägerin wäre es zumutbar gewesen, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Objektive Nachteile für ihr berufliches Fortkommen hätten sich hierdurch nicht ergeben. [§ 143 a SGB III](#) sei nicht vorrangig anzuwenden. Bei dieser Vorschrift gehe es darum, dass die Sozialleistung als Lohnersatz in bestimmten Fällen nicht benötigt werde. Dagegen sei es Zweck der Regelung des [§ 144 SGB III](#), dass sich die Versicherungsgemeinschaft gegen Risikofälle zur Wehr setze, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten habe.

Hiergegen erhob die Klägerin Klage zum Sozialgericht Nürnberg (SG). Sie hielt daran fest, dass die Vorschrift des [§ 143 a SGB III](#) als speziellere Regelung anzuwenden sei. Der Aufhebungsvertrag sei auch nur geschlossen worden, um eine rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung der Fa. N. zu vermeiden. Ein Zuwarten auf diese Kündigung sei ihr nicht zumutbar gewesen. Letztlich stelle es eine unzumutbare Härte dar, sie für eine vom Arbeitgeber getroffenen Entlassungsentscheidung mit einer unverkürzten Sperrzeit zu bestrafen.

Das SG hob mit Urteil vom 11.03.2004 den Bescheid vom 31.03.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.05.2003 auf. Der Abschluss des Aufhebungsvertrages sei nicht kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit der Klägerin gewesen, da auch ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung der Fa. N. zum gleichen Zeitpunkt beendet worden wäre. Im Übrigen könne sich die Klägerin für ihr Verhalten auf einen wichtigen Grund berufen, da nach langjähriger Betriebszugehörigkeit und am Ende ihres Arbeitslebens ihr Anliegen berechtigt gewesen sei, eine arbeitgeberseitige Kündigung und ggf. ein arbeitsgerichtliches Verfahren zu vermeiden. Zutreffend verweise die Klägerin auf einen Wertungswiderspruch. [§ 143 a SGB III](#) sei zu entnehmen, dass bei einer fristgerechten Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses und bei Erhalt einer Abfindung der Alg-Anspruch nicht ruhe, jedoch bei gleichem Sachverhalt eine Sperrzeit nach [§ 144 SGB III](#) eintrete.

Gegen das Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Der Abschluss des Aufhebungsvertrages zeige, dass die Klägerin aktiv die Ursache für ihre Arbeitslosigkeit gesetzt habe. Ausgehend von diesem tatsächlichen Geschehen könne die Kausalität nicht dadurch entfallen, dass die Arbeitslosigkeit auch auf Grund einer arbeitgeberseitigen Kündigung zum gleichen Beendigungszeitpunkt eingetreten wäre. Die lange Dauer der Betriebszugehörigkeit könne nicht als wichtiger Grund für das Verhalten der Klägerin angesehen werden. Denn gerade auf Grund der Dauer der Betriebszugehörigkeit und ihres Lebensalters wäre die Klägerin verpflichtet gewesen, die Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten und die soziale Rechtfertigung der Kündigung überprüfen zu lassen. Das Interesse der Versicherungsgemeinschaft, Beitragsmittel möglichst ökonomisch zu verwenden, sei höher zu bewerten als das Interesse der Klägerin, eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden und eine Abfindung zu erhalten. Ein Wertungswiderspruch zwischen den Vorschriften [§ 143 a SGB III](#) und [§ 144 SGB III](#) bestehe nicht. Den Ruhensvorschriften komme ein unterschiedlicher Normzweck zu. [§ 143 a SGB III](#) ordne das Ruhen des Alg bei gleichzeitigem Erhalt von Arbeitsentgelt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. [§ 144 SGB III](#) bezwecke dagegen den Schutz der Versicherungsgemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten habe.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 11.03.2004 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Berufung mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass die Beklagte verurteilt wird, ihr ab 01.04.2003 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages wäre das Beschäftigungsverhältnis auf Grund der in Aussicht gestellten Kündigung aufgelöst worden. Eine arbeitsgerichtliche Überprüfung der Kündigung wäre ihr nicht zumutbar gewesen.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die beigezogene Akte der Beklagten sowie auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig ([§§ 143, 144, 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -) und begründet. Das SG hat zu Unrecht den angefochtenen Bescheid aufgehoben, denn die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe festgestellt.

Gegenstand der Berufung ist der Bescheid vom 31.03.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.05.2003. Hiergegen wendet sich die Klägerin nicht nur mit der Anfechtungsklage, wie das SG angenommen hat, sondern mit der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs 4 SGG](#)). Neben der Aufhebung des angefochtenen Bescheides begehrt die Klägerin auch die Bewilligung von Alg ab 01.04.2003. Der angefochtene Bescheid ist jedoch nicht rechtswidrig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Zwar erfüllt die Klägerin ab dem 01.04.2003 die Voraussetzungen des Alg-Anspruches gemäß [§§ 117 ff](#) SGB III. Sie war arbeitslos, hatte sich persönlich arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt. Jedoch hat der Anspruch wegen Eintritts einer Sperrzeit geruht, da eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe vom 01.04.2003 bis 23.06.2003 eingetreten ist.

Nach [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1, Abs 3 Satz 1 SGB III](#) idF vom 23.12.2002 tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Dies war bei der Klägerin der Fall, da sie durch den Aufhebungsvertrag vom 13.11.2002 ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Fa. N. gelöst hat. Sie hat auch grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, weil sie keine Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung hatte und dies auch wusste. Ohne Bedeutung ist, ob der Klägerin durch die Fa. N. zum 31.03.2003 gekündigt worden wäre. Denn nicht der hypothetische, sondern der tatsächliche Geschehensablauf ist hinsichtlich der Kausalität für die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit maßgebend (std.Rspr. des Bundessozialgerichts -BSG-; vgl Urteil vom 25.04.2002, Az: [B 11 AL 65/01 R](#), [SozR 3-4300 § 144 Nr 8](#) S 14 mwN).

Dass die Klägerin nicht auch den Tatbestand des [§ 143 a Abs 1 Satz 1 SGB III](#) verwirklicht hat, steht der Anwendung des [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) nicht entgegen. Im Gegensatz zur Auffassung der Klägerin ist die Vorschrift des [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) nicht insofern einschränkend auszulegen, als für den vorliegenden Sachverhalt allein die Vorschrift des [§ 143 a SGB III](#) als speziellere Regelung anzuwenden ist. Zwar erfassen beide Vorschriften denselben Sachverhalt, soweit es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Zahlung einer Abfindung geht. Einerseits ergibt sich aus [§ 143 a SGB III](#), dass bei Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist der Alg-Anspruch nicht ruht. Andererseits tritt - bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen - nach [§ 144 SGB III](#) eine Sperrzeit ein. Indes handelt es sich bei der Regelung des [§ 143 a SGB III](#) nicht um einen gegenüber [§ 144 SGB III](#) spezielleren Rechtssatz. Denn eine Konkurrenz zwischen beiden Vorschriften besteht nicht. Dies ergibt sich aus den unterschiedlichen Regelungszwecken. Sinn der Sperrzeitregelung des [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) und der Regelung über die Minderung der Anspruchsdauer des [§ 128 Abs 1 Nr 4 SGB III](#) ist es, die Versicherungsgemeinschaft typisierend gegen Risikofälle zu schützen, deren Eintritt

der Versicherte selbst zu vertreten hat (vgl Urteil des BSG vom 17.10.2002, Az: [B 7 AL 136/01 R](#), [SozR 3-4300 § 144 Nr 12 S 34](#)). Demgegenüber bezweckt die Ruhsregelung des [§ 143 a SGB III](#) die Verhinderung eines Doppelbezuges von Alg und Arbeitsentgelt. Sie beruht auf dem Grundgedanken, dass Abfindungen, die auf den Zeitraum vor Kündigung durch den Arbeitgeber zu beziehen sind, nicht allein als Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes anzusehen sind, sondern auch Arbeitsentgeltansprüche abdecken ([BT-Drucks 8/857, S 9](#) zu Nr 8). Beide Vorschriften stehen mithin nicht in einem gegenseitigen Ausschlussverhältnis, sondern sind nebeneinander auf denselben Sachverhalt anwendbar.

Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses stand der Klägerin nicht zur Seite. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes beurteilt sich nach dem Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung. Diese soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des versicherten Risikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (Urteil des BSG vom 17.10.2002, [aaO](#)). Nach [§ 144 Abs 1 Satz 2 SGB III](#), neu eingefügt zum 01.01.2003, hat der Arbeitslose die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

Die Zahlung der Abfindung in Höhe von 13.000,00 EUR stellt keinen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses dar. Allein finanzielle Vorteile berechtigen nicht, die Versichertengemeinschaft zu belasten. Hinzukommen müssen besondere, das bloße Abwägen der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers und den daraus folgenden Bedingungen für den Arbeitnehmer (Urteil des BSG vom 29.11.1989, Az: [7 RAr 86/88](#), [SozR 4100 § 119 Nr 36 S 187](#)). Derartige Sachzwänge, die die Arbeitsaufgabe unter Inanspruchnahme der Abfindung rechtfertigen könnten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

Die Klägerin kann sich auch nicht auf den von ihr vorgebrachten Umstand berufen, dass eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung gedroht habe. Grundsätzlich ist es für das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht ausreichend, dass ein Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden bzw feststehenden Kündigung durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zuvorkommt. Vielmehr ist es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen (Urteil des BSG vom 17.10.2002, [aaO S 35 mwN](#)). Solche besonderen Umstände können 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 (vgl zum Ganzen Urteile des BSG vom 02.09.2004, Az: [B 7 AL 18/04 R](#) und vom 17.10.2002, [aaO S 34](#)).

Diese besonderen Umstände bestehen vorliegend nicht; wobei offen bleiben kann, ob eine rechtmäßige arbeitgeberseitige Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht stand. Denn ein nachteiliges Auswirken einer Arbeitgeberkündigung für das Arbeitsleben der Klägerin ist nicht erkennbar. Zwar ist es für das berufliche Fortkommen eines Arbeitnehmers günstiger, wenn er auf eine einvernehmliche Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses verweisen kann. Insofern kann eine einverständliche Lösung sich positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitslosen auswirken und damit der Solidargemeinschaft zugute kommen (Urteil des BSG vom 25.04.2002, [aaO S 17](#)). Dies gilt jedoch nicht für die 1944 geborene Klägerin, da sie im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages mit 58 Lebensjahren bereits das Alter erreicht hatte, für das der Gesetzgeber allgemein von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgeht (vgl [§ 428 Abs 1 SGB III](#); Urteil des BSG [aaO](#)). Für Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres arbeitslos sind oder werden, kommt angesichts der Arbeitsmarktlage eine Wiedereingliederung in das Arbeitsleben im allgemeinen kaum mehr in Betracht, so dass eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht die Eingliederungschancen des Betroffenen begünstigt. Mithin hätte sich eine Kündigung der Fa. N. für das berufliche Fortkommen der Klägerin nicht nachteilig ausgewirkt, so dass es der Klägerin im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten war, die Kündigung abzuwarten.

Eine Verkürzung der Sperrzeit nach [§ 144 Abs 3 Satz 2 SGB III](#) idF vom 23.12.2002 wegen Vorliegens einer besonderen Härte kommt nicht in Betracht. Das Arbeitsverhältnis hätte nicht ohnehin innerhalb von sechs oder zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet - hier das Ende des Beschäftigungsverhältnisses - ohne eine Sperrzeit geendet (Satz 2 Nr 1 und Nr 2 Buchst a). Auf die allgemeine Härteklausele des Satz 2 Nr 2 Buchst b kann sich die Klägerin ebenfalls nicht berufen. Vorliegend sind Umstände, die die Regeldauer der Sperrzeit objektiv als unverhältnismäßig erscheinen lassen, nicht erkennbar.

Nach alledem ergibt sich, dass eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten ist. Die Sperrzeit beginnt mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit am 01.04.2003 ([§ 144 Abs 2 Satz 1 SGB III](#) in der bis 31.12.2004 geltenden Fassung). Die Dauer des Alg-Anspruches mindert sich gemäß [§ 128 Abs 1 Nr 4 SGB III](#) idF vom 24.03.1997 um ein Viertel der Anspruchsdauer. Die von der Beklagten ausgesprochene Verkürzung der Anspruchsdauer von 32 Monaten bzw 960 Kalendertagen ([§ 127 Abs 2 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung, [§ 339 Satz 1 SGB III](#)) um 240 Kalendertage ist nicht zu beanstanden.

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

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

Rechtskraft
Aus
Login
FSB
Saved
2005-08-19