

S 5 AL 84/15

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Wiesbaden (HES)
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
S 5 AL 84/15
Datum
12.10.2016
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 7 AL 92/16
Datum
18.05.2018
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Die Klage wird abgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach einer Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch einen Altersteilzeitvertrag.

Der 1952 geborene Kläger war bei der C. AG beschäftigt. Er schloss mit seinem früheren Arbeitgeber am 19.12.2006 einen Altersteilzeitvertrag (ATZ-Vertrag), beginnend mit dem 01.06.2009 im Blockmodell, wonach sein Beschäftigungsverhältnis am 31.05.2015 endete.

Auf Antrag des Klägers gewährte die Beklagte ihm mit Bewilligungsbescheid vom 09.04.2015 vorläufig Arbeitslosengeld (ALG) für den Zeitraum vom 01.06.2015 bis 22.2.2017. Mit Sperrzeitbescheid vom 08.04.2015 stellte die Beklagte eine 12-wöchige Sperrzeit für den Zeitraum vom 01.06.2015 bis 23.08.2015 fest, weil der Kläger ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes durch den Abschluss des Altersteilzeitvertrages seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe. Hierdurch verkürzte sich die Anspruchsdauer um 180 Tage.

Der Kläger legte gegen die Bescheide Widerspruch ein, der sich gegen die Sperrzeit und die Höhe des ALG richte. Ein wichtiger Grund für den Abschluss des ATZ-Vertrages liege vor, wenn durch den Vertrag eine drohende Kündigung verhindert werde. Auch die Sicherung zukünftiger Leistungen müsse als wichtiger Grund anerkannt werden ebenso wie wirtschaftliche Entwicklungen, die ihn dazu zwingen, wieder arbeiten zu gehen.

Er habe durch Umstrukturierungen bei seinem früheren Arbeitgeber die Position des Niederlassungsleiters mit Gesamtprokura verloren und sei zu einem Transaktionsmanager mit Handlungsvollmacht degradiert worden. Das Unternehmen sei in eine wirtschaftliche Schieflage geraten. Durch den Abschluss des ATZ-Vertrages habe er sich damals auch vor einer Insolvenz des Unternehmens absichern wollen. Bei Abschluss des Vertrages habe er tatsächlich vorgehabt, in Rente zu gehen. Erst im Jahr 2014 habe er erfahren, dass er einen Anspruch auf ALG habe. Zudem sei er davon ausgegangen, mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu können. Er habe sich deshalb drei Jahre nach Abschluss des Vertrages beim Versorgungswerk der Rechtsanwältin erkundigt, ob diese Auffassung richtig sei. Erst dann habe er erfahren, dass er bei einem Rentenbeginn mit 63 Jahren erhebliche Abschläge in Kauf nehmen müsse. Die Renten müssten inzwischen versteuert werden, die anhaltende Niedrigzinsphase wirke sich erheblich auf die Versorgungsbezüge aus und die Beiträge der privaten Krankenversicherung seien deutlich gestiegen.

Die Beklagte wies den Widerspruch gegen den Sperrzeitbescheid mit Widerspruchsbescheid vom 06.05.2015 zurück. Der Kläger habe durch den Abschluss des ATZ-Vertrages sein Arbeitsverhältnis gelöst und damit seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ein wichtiger Grund hierfür liege nicht vor. Sinn und Zweck des ATZ-Gesetzes sei der nahtlose Übergang von der Altersteilzeit in den Rentenbezug. Entscheide sich der Arbeitnehmer dazu, sich nach Vertragsende doch wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, liege gerade das Verhalten vor, das mit einer Sperrzeit belegt werden solle. Etwas anderes gelte nur, wenn dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden könne.

Der Kläger hat am 15.05.2016 Klage erhoben, mit der er sein Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren intensiviert. Für die damaligen Geschehnisse im Unternehmen hat er Zeugenbeweis angeboten. Durch die im Jahr 2012 beschlossene Heraufsetzung des Rentenalters müsse er nun bei einem Großteil seiner Altersbezüge nicht mit einer Kürzung von 24 x 0,3 % d.h. mit 7,2% rechnen, sondern mit einer Kürzung von 28 x 0,3 % d.h. 8,4 % Abschlägen.

Er beantragt,

unter Aufhebung des Bescheides vom 08.04.2015 und Änderung des Bescheides vom 09.04.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06.05.2015 die Beklagte zu verurteilen, ihm auch für die Zeit vom 01.06.2015 bis 23.08.2015 Arbeitslosengeld ohne Minderung der Anspruchsdauer zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie wiederholt ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren.

Weitere zunächst hinsichtlich der Anrechnung von Nebeneinkommen und Zuschüssen zur Krankenversicherung gestellte Anträge hat der Kläger nach Hinweis des Gerichts nicht weiter verfolgt. Die Beklagte hat diesbezüglichem Vorbringen des Klägers mit Änderungsbescheid vom 21.05.2015, Widerspruchsbescheid vom 10.06.2015 und Änderungsbescheid vom 09.07.2015 überwiegend abgeholfen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Der Kläger ist durch die angefochtenen Bescheide nicht beschwert im Sinne des [§ 54 Abs. 2 SGG](#), denn diese sind rechtmäßig. Er hat im Zeitraum vom 01.06.2015 bis 23.08.2015 keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld, denn die Beklagte hat für diesen Zeitraum zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt. Die Bezugsdauer mindert sich um 180 Tage.

Gegenstand des Verfahrens sind der Sperrzeitbescheid vom 08.04.2015 und der Leistungsbescheid vom 09.04.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06.05.2015. Bewilligungsbescheid und Sperrzeitbescheid sind untrennbar miteinander verbunden und bilden eine Einheit (BSG, Urteil vom 05.08.1999 - [B 7 AL 14/99 R](#); v. 12.05.2012 - [B 11 AL 6/11 R](#)). Daher ist davon auszugehen, dass sich der Widerspruchsbescheid auf beide Bescheide bezieht, auch wenn er den Bewilligungsbescheid nicht ausdrücklich erwähnt.

Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) liegt versicherungswidriges Verhalten vor, wenn die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

Der Kläger hat durch den Abschluss des Altersteilzeitvertrages sein unbefristetes Arbeitsverhältnis in ein befristetes umgewandelt. Mit Abschluss des Vertrags am 19.12.2006 hat er sich bewusst mit Wirkung zum 31.05.2015 von seinem Beschäftigungsverhältnis gelöst. Der Kläger hat seine Arbeitslosigkeit auch grob fahrlässig herbeigeführt, da er bei Abschluss des Aufhebungsvertrages keine Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis hatte (BSG v. 13.08.1986, 7 Rar 1/86). Er hat die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebliche Beschäftigungslosigkeit (BSG, Urteil vom 05.08.1999 - [B 7 AL 14/99 R](#); v. 25.04.2002 - [B 11 AL 65/01 R](#)) zum 31.05.2015 bewusst in Kauf genommen.

Der Kläger hatte keinen wichtigen Grund im Sinne der gesetzlichen Regelungen, der den Eintritt einer Sperrzeit verhindert. Das Institut der Sperrzeit dient dazu, Manipulationen des in der Arbeitslosenversicherung gedeckten Risikos entgegenzuwirken. Die Versichertengemeinschaft soll typisierend gegen Risikofälle geschützt werden, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat bzw. die durch ein Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstehen ([BSG 84, 225](#), 230). Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden. Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (BSG, Urteil vom 14.09.2010 - [B 7 AL 33/09 R](#); v. 02.05.2012 - [B 11 AL 6/11 R](#)). Für die Beurteilung des wichtigen Grundes ist hierbei auf den Zeitpunkt des Lösungstatbestandes abzustellen, vorliegend den Abschluss des Vertrages vom 19.12.2006.

Ein wichtiger Grund ist vorliegend nicht nachgewiesen. Ein solcher ist anzuerkennen, wenn der Arbeitnehmer bei Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung beabsichtigt hatte, nach deren Ende nahtlos aus dem Arbeitsleben auszuscheiden (BSG, Urteil vom 21.07.2009 - [B 7 AL 6/08 R](#)). Dies ergibt sich unter Berücksichtigung der Überlegungen des Gesetzgebers zur Einführung der Altersteilzeit. Regelungsziel war es, die Praxis der Frühverrentung durch eine sozialverträgliche Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand (Altersteilzeitarbeit) abzulösen (BR-Drs. 208/96, S 1, 22). Einem Arbeitnehmer, der sich entsprechend dieser Gesetzesintention verhält, ist der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nicht vorzuwerfen. Dem Ziel des Altersteilzeitgesetzes, eine Nahtlosigkeit zwischen der Altersteilzeitbeschäftigung und dem Rentenbeginn - ohne den Zwischenschritt der Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug durch die Bundesagentur für Arbeit - zu erreichen, kann nur Rechnung getragen werden, wenn nach der Altersteilzeit auch tatsächlich nahtlos eine Rente beantragt werden sollte (BSG, Urteil vom 21.07.2009 - [B 7 AL 6/08 R](#)).

Für die Prognose ist unter anderem von Bedeutung, von welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer bei Abschluss des ATZ-Vertrages ausgegangen ist. Die Beurteilung seines künftigen Verhaltens ist damit abhängig von der rentenrechtlichen Situation und davon, ob beziehungsweise wie der Arbeitnehmer diese unter Berücksichtigung welcher Kenntnisse beziehungsweise Nachfragen bei sachkundigen Stellen eingeschätzt hat (vgl. BSG, a. a. O., Rd. 14). Ferner kann sich ein wichtiger Grund daraus ergeben, dass dem Arbeitnehmer, wenn er nicht die entsprechende Vereinbarung mit dem vormaligen Arbeitgeber getroffen hätte, eine betriebsbedingte Kündigung gedroht hätte (BSG, Urteil vom 21.07.2009 - [B 7 AL 6/08 R](#)).

Vorliegend gibt es aber weder Nachweise dafür, dass der Kläger bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages am 19.12.2006 tatsächlich die Absicht hatte, am 31.05.2015 aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, um Altersrente in Anspruch zu nehmen, noch finden sich Anhaltspunkte, die bei prognostischer Betrachtung eine entsprechende Annahme stützen würden.

Das Vorbringen des Klägers, aufgrund des Hinausschiebens des Rentenalters von 65 auf 67 Jahren erhöhe sich für einen wesentlichen Teil seiner Rentenbezüge die Höhe der Abschläge für die Inanspruchnahme der Versorgung mit 63 Jahren von 7,2 % auf 8,4 %, stützt diese Annahme nicht. Die Unterzeichnung des Altersteilzeitvertrages noch im Jahr 2006 verhinderte für den vor 1955 geborenen Kläger aufgrund der Übergangsregelung des [§ 235 Abs. 2 S. 3 SGB VI](#) die Anhebung des Rentenalters in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies war dem Kläger zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung bewusst. Er erkundigte sich jedoch nach seinen Angaben nicht darüber, wie sich die Anhebung des Rentenalters auf seine übrigen Versorgungsbestandteile auswirken würde und ob dort - wie in der gesetzlichen Rentenversicherung - die Schwerbehinderung des Klägers eine abschlagsfreie Rente bzw. die Inanspruchnahme von Versorgungsbezügen bereits mit 63 Jahren ermögliche. Der Kläger hat Ansprüche aus der Versorgung der Rechtsanwälte, aus einem berufsständischen Versorgungswerk aus dem Bankenbereich sowie aus einer betrieblichen Altersversorgung und weiteren Zusatzversicherungen. Über die zu erwartende Höhe der Ansprüche aus diesen fünf Versicherungsverträgen holte der Kläger sich vor Abschluss des Altersteilzeitvertrages keine konkrete Auskunft ein. Erst drei Jahre nach Abschluss des Altersteilzeitvertrages erkundigte er sich beim Versorgungswerk der Rechtsanwälte, ob aufgrund seiner Schwerbehinderung eine abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren möglich ist.

Zum Zeitpunkt der Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses hat der Kläger keine konkrete Prognose getroffen, wie hoch seine späteren Rentenbezüge bzw. seine Versorgung ausfallen würden. Eine Verschlechterung einer solchen Prognose ist damit nicht eingetreten. Es ist ohnehin fraglich, ob seine Versorgung mit Vollendung des 63. Lebensjahres tatsächlich geringer ausgefallen würde, als ihm dies im Jahr 2006 prognostiziert worden wäre. Denn seit 2006 gab es auch deutliche Steigerungen in der Rentenhöhe. Eine allgemeine Verschlechterung der finanziellen Lage des Klägers aufgrund der niedrigen Zinsen, der Erhöhung seiner Krankenversicherungsbeiträge und der Besteuerung der Renten musste der Kläger bei der Entscheidung über den Abschluss des Altersteilzeitvertrages einkalkulieren. Da der Kläger sich über die konkret zu erwartende Höhe seiner Versorgungsbezüge keine Kenntnis verschafft hat, kann nicht davon ausgegangen werden, dass er es bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages nicht auch in Betracht gezogen hat, die Zeit bis zur Inanspruchnahme seiner Versorgungsbezüge mit dem Bezug von Alg zu überbrücken.

Andere wichtige Gründe, wie die Drohung mit einer rechtmäßigen, betriebsbedingten Kündigung zum selben Beendigungszeitpunkt sieht das Gericht nicht.

Eine konkrete Drohung mit einer Kündigung vor Abschluss des Vertrages lag nach dem eigenen Vortrag des Klägers nicht vor. Das Gericht konnte deshalb von der Vernehmung der vom Kläger benannten Zeugen, welche die damaligen Umstände im Unternehmen bestätigen sollten, absehen. Der Kläger hat angegeben, ihm sei - ebenso wie anderen Mitarbeitern, die hierfür in Betracht kamen - schriftlich das Angebot eines Altersteilzeitvertrages gemacht worden, ohne dass zuvor ein Personalgespräch stattgefunden habe. Der Grund für den Kläger, den Vertrag abzuschließen, war nicht die Androhung einer Kündigung sondern die Befürchtung, das sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befindende Unternehmen könne in Insolvenz geraten. Ein Insolvenzrisiko war aber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages nicht so konkret, dass der Kläger davon ausgehen konnte, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Zahlungsunfähigkeit seines Arbeitgebers beendet werden würde. Der Kläger hat nach Abschluss des Altersteilzeitvertrages noch jahrelang im Unternehmen gearbeitet. Das Arbeitsverhältnis endete - wie geplant - erst etwa 8 1/2 Jahre nach Unterzeichnung des Altersteilzeitvertrages. Auch die Verschlechterung seiner Position im Unternehmen, d.h. die Degradierung von der Position des Niederlassungsleiters mit Gesamtprokura zum Transaktionsmanager mit Handlungsvollmacht, stellen keinen wichtigen Grund dar, zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft das Beschäftigungsverhältnis ohne Aussicht auf einen Anschlussarbeitsvertrag zu beenden. Es mag für den Kläger die richtige und objektiv nachvollziehbare Entscheidung gewesen sein, sein Beschäftigungsverhältnis für einen Zeitraum von mehr als acht Jahren abzusichern. Ein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitregelung liegt indes nicht vor.

Den Beginn und die Dauer der Sperrzeit hat die Beklagte zutreffend festgestellt. Die Sperrzeit beginnt gemäß [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet hat. Im Falle eines Altersteilzeitvertrages im Blockmodell beginnt die Sperrzeit erst mit dem Ende der Freistellungsphase (Bayerisches LSG v. 02.12.2015 - [L 10 AL 52/15](#); Karmanski in Brand, SGB III, 7. Auflage, § 159 Rn. 139), denn maßgebliches Ereignis ist der Eintritt der Beschäftigungslosigkeit (BSG, Urteil vom 21.07.2009 - [B 7 AL 6/08 R](#)).

Die Dauer der Sperrzeit beträgt gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen. Die Sperrzeit war nicht wegen einer besonderen Härte gemäß [§ 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b SGB III](#) auf sechs Wochen zu verkürzen. Die Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist

Anhaltspunkte hierfür sieht das Gericht nicht. Der Kläger konnte sich frei entscheiden, mit 63 in Rente zu gehen und wegen des vorzeitigen Rentenbezugs bei den Versorgungswerken bzw. Zusatzversicherungen Abschläge in Kauf zu nehmen - die gesetzliche Rente stand ihm bereits mit 63 Jahren abschlagsfrei zu. Er hat die Alternative gewählt, sich erneut dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Damit hat er einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, unter Berücksichtigung der festgestellten Sperrzeit und einer Anspruchsminderung. Er kann aber einen Großteil der Zeit bis zum Bezug einer abschlagsfreien Rentenversorgung überbrücken. Diese beiden Alternativen hätte der Kläger als Rechtsanwalt bereits bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages erkennen können bzw. er hätte sich entsprechende Auskünfte einholen können.

Die Minderung der Anspruchsdauer um 180 Tage (ein Viertel der Anspruchsdauer) folgt aus [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#). Hierbei handelt es sich um eine Rechtsfolge der Sperrzeit. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld mindert sich um die Anzahl der Tage einer Sperrzeit; in den Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld zusteht.

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

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-01-19