

## L 3 AL 151/99

Land  
Freistaat Sachsen  
Sozialgericht  
Sächsisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
3  
1. Instanz  
SG Leipzig (FSS)  
Aktenzeichen  
S 11 AL 382/98  
Datum  
20.07.1999  
2. Instanz  
Sächsisches LSG  
Aktenzeichen  
L 3 AL 151/99  
Datum  
04.04.2001  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-

Kategorie  
Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 20. Juli 1999 aufgehoben und die Klage abgewiesen.  
II. Außergerichtliche Kosten sind für beide Instanzen nicht zu erstatten.  
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über den Arbeitslosenanspruch für den Zeitraum vom 01.08. bis zum 03.12.1997 wegen der Feststellung des Eintritts einer Sperrzeit von 12 Wochen und das Ruhen des Anspruchs wegen Zahlung einer Abfindung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie eine hiermit verbundene Minderung der Gesamtanspruchsdauer um 231 Tage.

Die am ... geborene und verheiratete Klägerin war vom 29.04.1959 bis zum 31.07.1997 (insgesamt 25 volle Jahre) zunächst als Erzieherin und schließlich als Grundschullehrerin beim Oberschulamt L ... beschäftigt. Zu Beginn des Jahres 1997 hatte die Klägerin die Steuerklasse IV. Am 29.07.1997 meldete sie sich erstmals mit Wirkung zum 01.08.1997 arbeitslos.

Für die letzten sechs Beschäftigungsmonate bescheinigte der Arbeitgeber der Klägerin jeweils ein abgerechnetes Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 4.125,00 DM. Dem lag seit dem 01.08.1992 eine Teilzeitbeschäftigung von 82,5 % entsprechend der Vereinbarung über die freiwillige Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften und Erziehern vom 15.06.1992 (abgeschlossen zwischen dem Freistaat Sachsen und dem Landesverband der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) zugrunde. Nach der Regelung unter Punkt 3.1 dieser Vereinbarung war für die Klägerin eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber aus bedarfsbedingten, organisatorischen und anderen betrieblichen Erfordernissen bis zum 30.06.1998 ausgeschlossen. Die maßgebliche Kündigungsfrist betrug gem. § 53 BAT/Ost sechs Monate zum Ende des Vierteljahres.

Durch Aufhebungsvertrag vom Dezember 1996 (vermutlich vom 19.12.1996) vereinbarte die Klägerin mit dem Freistaat Sachsen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31.07.1997. Verbunden hiermit war eine Abfindungszahlung in Höhe von 45.000,00 DM.

Am 29.07.1997 meldete sich die Klägerin bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. Zu den Gründen des Aufhebungsvertrages gab sie am 28.08.1997 an, sie habe 1997 ihren Wohnort von L ... nach D ... verlegt. Daher sei der Aufwand für ihren Arbeitsweg im Vergleich zu dem zu erwartenden Einkommen unverhältnismäßig hoch. Zur Aufrechterhaltung des Lebensunterhaltes sei ein Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung von 50 % zu gering. Zuvor habe sie beim Oberschulamt (Herrn Sch ...) zwecks einer Weiterbeschäftigung in D ... vorgesprochen. Dafür habe dieser aber keine Möglichkeit gesehen.

Durch Bescheid vom 02.09.1997 stellte die Beklagte für die Zeit vom 01.08.1997 bis zum 23.10.1997 (12 Wochen) den Eintritt einer Sperrzeit nach den §§ 119, 119a Arbeitsförderungsgesetz (AFG) fest. Durch den Aufhebungsvertrag habe die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich gelöst und hiermit ihre Arbeitslosigkeit grob fahrlässig verursacht. Die Sperrzeit mindere den Anspruch auf Arbeitslosengeld um 208 Tage (§ 110 Satz 1 Nr. 2 AFG).

Weiter stellte die Beklagte nach § 117 Abs. 2 und 3 AFG das Ruhen des Anspruchs bis zum 06.11.1997 fest, da das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der für den Arbeitgeber maßgebenden Kündigungsfrist beendet worden und gleichzeitig eine Abfindung gezahlt worden sei.

Abschließend stellte die Beklagte nach § 117a AFG einen, sich an den Zeitraum gem. § 117 Abs. 2 und 3 AFG anschließenden, Ruhezeitraum bis einschließlich dem 03.12.1997 sowie eine weitere Minderung der Anspruchsdauer um 23 Tage fest, da zugleich mit der

Nichteinhaltung der Kündigungsfrist wegen Beendigung der Beschäftigung eine Sperrzeit eingetreten sei.

Dem widersprach die Klägerin mit Schreiben vom 22.09.1997.

Mit Bescheid vom 16.12.1997 bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld ab dem 04.12.1997 für 601 Kalendertage in Höhe von wöchentlich 331,80 DM - täglich - 55,30 DM. Dabei legte sie ein Bemessungsentgelt in Höhe von 950,00 DM sowie die Leistungsgruppe A/ohne Kinderfreibetrag zugrunde.

Auf Anfrage der Beklagten teilte das Oberschulamt L ... durch Schreiben vom 27.11.1997 mit, aufgrund des Rückgangs der Schülerzahlen an Grundschulen habe sich ein gravierender Personalüberhang an Grundschullehrern ergeben. Die Teilzeitbeschäftigung der Klägerin (82,5 v. H.) habe auf der Vereinbarung zwischen dem Freistaat Sachsen und der GEW Sachsen über die freiwillige Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften und Erziehern vom 15.06.1992 beruht. Danach sei gem. Punkt 3.1 für einen Zeitraum von insgesamt höchstens sechs Jahren nach Abschluss des Änderungsvertrages eine ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. Diese sechs Jahre hätten bei der Klägerin am 25.06.1998 geendet. Daher sei eine betriebsbedingte ordentliche Kündigung mit der gem. § 53 BAT/Ost maßgebenden Kündigungsfrist frühestens am 26.06.1998 zum 31.12.1998 möglich gewesen. Zwischen dem Freistaat Sachsen und der GEW Sachsen sei am 21.07.1997 eine Vereinbarung über die Gestaltung eines sozialverträglichen Personalabbaus an Grundschulen des Freistaates Sachsen geschlossen worden, welche u. a. eine schrittweise Reduzierung des Beschäftigungsumfanges beinhalte. Nach Abschnitt 2 der Vereinbarung war erstmals eine Reduzierung für das Schuljahr 1997/1998 auf 71,42 % vorgesehen. Für das Schuljahr 1998/1999 hätten sich dann 60,71 % und schließlich ab dem Schuljahr 1999/2000 57,14 % der hundertprozentigen Unterrichtsverpflichtung ergeben. Zur Reduzierung der Arbeitszeit sollte - nach den Vorstellungen der Vertragsparteien - den Lehrkräften ein Änderungsvertrag angeboten werden, verbunden hiermit war ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung bis zum Ablauf des Schuljahres 2009/2010. Nach § 2 Abs. 2 des auf die Klägerin anwendbaren Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 06. Juli 1992, in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25.04.1994, wäre eine betriebsbedingte Kündigung nur gegen Zahlung einer Abfindung - nach Maßgabe des BAT/Ost - möglich gewesen.

Mit Schreiben vom 19.12.1997 teilte die Klägerin zur Begründung ihres Widerspruchs mit, bei Abschluss des Aufhebungsvertrages sei die ordentliche Kündigungsfrist gem. § 53 BAT/Ost eingehalten worden. Bei einem im Oktober 1996 mit dem Oberschulamt geführten Gespräch über eine mögliche Versetzung nach D ... sei ihr unmissverständlich deutlich gemacht worden, dass eine solche nicht möglich sei. Von ihrem jetzigen Wohnort, B ... bei D ..., sei es für sie nicht möglich, so rechtzeitig mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach Leipzig zu gelangen, dass sie um 7.30 Uhr, also zu Schulbeginn, ihre ehemalige Arbeitsstelle erreiche. Die vereinbarte Abfindungshöhe entspreche dem Tarifvertrag zur sozialen Abfindung vom 06.07.1992 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 25.04.1994.

Mit Schreiben vom 13.01.1998 legte die Klägerin zudem Widerspruch gegen den Bewilligungsbescheid vom 16.12.1997 ein. Sie beanstandete zunächst den Beginn der Bewilligung erst am 04.12.1997 statt bereits am 01.08.1997 und die Dauer des festgesetzten Anspruchs. Zudem machte sie auch geltend, die festgesetzte Höhe sei unzutreffend, da sie mit Wirkung zum 01.08.1997 mit ihrem Ehegatten einen Lohnsteuerklassenwechsel vorgenommen habe und nunmehr auf ihrer Steuerkarte die Lohnsteuerklasse III (entspricht Leistungsgruppe C) eingetragen sei. Hierbei ergebe sich ein höherer Leistungsbetrag.

Zu einer weiteren Anfrage der Beklagten nahm die Klägerin nochmals mit Schreiben vom 13.02.1998 Stellung. Grund für den Umzug sei der Kauf eines Einfamilienhauses am 16.12.1996 gewesen. Dieses habe ab dem 01.04.1997 zum Bezug zur Verfügung gestanden. Ihr Ehemann, der bereits Rentner sei, habe daher das Haus schon früher bezogen. Sie selber habe ihren Wohnsitz erst am 28.07.1997 verlegt und bis dahin weiter in der ehemaligen Wohnung in Leipzig gewohnt. Zu dem Steuerklassenwechsel erklärte die Klägerin am 27.01.1998, ihr Ehemann beziehe kein steuerpflichtiges Einkommen, da sie "Alleinverdienerin" gewesen sei, sei der Steuerklassenwechsel zweckmäßig gewesen.

Durch Änderungsbescheid vom 21.04.1998 bewilligte die Beklagte daraufhin ab dem 04.12.1997 Arbeitslosengeld nach der Leistungsgruppe C.

Mit Widerspruchsbescheid vom 12.05.1998 wies die Beklagte den Widerspruch gegen den späteren Beginn des Alg-Anspruchs, die Ruhezeiträume sowie die Minderung der Gesamtanspruchsdauer als unbegründet zurück. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses habe nicht vorgelegen. Die Klägerin und ihr Ehemann hätten ihren Wohnsitz nach D ... verlegt, obwohl ihnen bekannt gewesen sei, dass der Arbeitsplatz der Klägerin weiterhin in L ... verbleibe. Die Entfernung zwischen D ... und L ... betrage 20 km und es sei nicht unmöglich, diesen Weg täglich zurückzulegen. Gem. § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 i. V. m. § 119a AFG ergebe sich somit zunächst eine Sperrzeit von 12 Wochen, für die Zeit vom 01.08. bis zum 23.10.1997. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld und der Gesamtanspruch mindere sich um 208 Tage.

Ein weiterer Ruhezeitraum ergebe sich aus § 117 Abs. 2 AFG. Danach ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung erhalte oder zu beanspruchen habe, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden sei. Können dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung ordentlich gekündigt werden, so gelte eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Diese Situation treffe auf die Klägerin zu, da sie nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung zum 06. Juli 1992, in der Fassung vom 25. April 1994, aus betriebsbedingten Gründen nur unter Zahlung einer Abfindung hätte gekündigt werden können. Der Ruhezeitraum nach § 117 Abs. 2 und 3 AFG beruhe daher bei der Klägerin auf folgenden Berechnungen:

- Von der Abfindung seien 13.500,00 DM (30 v. H. von 45.000,00 DM) zu berücksichtigen. Dieser Anteil sei durch das Entgelt pro Kalendertag zu dividieren und ergebe damit ein Ruhen für 98 Tage, also bis einschließlich dem 06.11.1997.

Ein weiteres Ruhen sowie eine Minderung der Anspruchsdauer ergebe sich aus § 117a Abs. 1 und 2 AFG, da die Klägerin sowohl wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten habe als auch aus dem entsprechenden Grunde eine Sperrzeit eingetreten sei:

- Der zu berücksichtigende Anteil der Abfindung betrage noch 3.830,00 DM; das auf den Ruhezeitraum nach § 117 Abs. 2 entfallende Arbeitsentgelt betrage 13.475,00 DM (98 Kalendertage mal Entgelt pro Kalendertag in Höhe von 137,50 DM). Von dem verbleibenden Betrag in Höhe von 31.525,00 DM (§ 117a Abs. 3) sei sodann gem. § 117a Abs. 2 Satz 2 AFG der Freibetrag in Höhe von 12.375,00 DM (90 mal 137,50 DM) abzuziehen. Der verbleibende Betrag sei durch 5 zu dividieren (20 v. H.). Hieraus ergebe sich ein Ruhezeitraum von 27 Kalendertagen (3.830,00 dividiert durch 137,50 DM). Dieser schließe sich an den Ruhezeitraum nach § 117 AFG an und verlaufe somit vom 07.11.1997 bis 03.12.1997. Zudem resultiere hieraus eine weitere Minderung der Anspruchsdauer nach § 110 Satz 1 Nr. 1a AFG von 23 Tagen, so dass sich insgesamt ein Ruhezeitraum von 231 Wochentagen ergebe.

Durch weiteren Widerspruchsbescheid vom selben Tag wies die Beklagte aus den genannten Gründen auch den Widerspruch der Klägerin zum Beginn der Leistungsbewilligung (erst ab 04.12.1997) zurück.

Gegen den Widerspruchsbescheid betreffend die "Sperrzeit" und das "Ruhe" des Anspruchs hat sich die Klägerin am 15.06.1998 an das Sozialgericht Leipzig (SG) gewandt. Mit ihrer Klage hat sie eine Aufhebung der festgesetzten Sperrzeit sowie der Ruhezeiträume beantragt. Der Aufhebungsvertrag sei auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus betriebsbedingten Gründen abgeschlossen worden. Aus der Vereinbarung über die Gestaltung eines sozialverträglichen Personalabbaus an Grundschulen des Freistaates Sachsen vom 21.02.1997 ergebe sich ein sukzessiver Abbau des Personalbestandes. Insbesondere jüngeren Kollegen werde hierdurch die Gelegenheit gegeben, weiterhin eine höhere Wochenstundenarbeitszeit wahrzunehmen. Sie selber sei von einer Weiterbeschäftigung mit einem Umfang von allenfalls 50 % ausgegangen. Weiterhin sei es ihr nicht zumutbar, in L ... zu wohnen, zumal ihr Ehemann bereits in das neu erworbene Eigenheim umgezogen sei. Eine Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln sei nicht möglich.

Hierzu hat die Beklagte eingewandt, die angebliche Erwartung einer Reduzierung der Arbeitszeit widerspreche den tatsächlichen arbeitsvertraglichen Verhältnissen der Klägerin. Der Umzug stelle ebenfalls keinen wichtigen Grund da, zumal er nicht aus beruflichen Gründen erfolgt war.

Auch gegen den weiteren Widerspruchsbescheid vom 12.05.1998 ("Beginn und Höhe des bewilligten Arbeitslosengeldes") hat die Klägerin gesondert Klage zum SG Leipzig (S 11 Al 383/98). Dieses Verfahren hat das SG durch Beschluss in der mündlichen Verhandlung vom 19.05.1999 "wegen Vorgefährlichkeit des Verfahrens S 11 Al 382/98" ruhend gestellt.

Durch Urteil vom 20.07.1999 hat das SG der Klage stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von Arbeitslosengeld ab dem 01.08.1997 verurteilt. Aufgrund der Notwendigkeit des generellen Personalabbaues im öffentlichen Dienst, insbesondere bei Grundschullehrern, habe sich für die Klägerin die Veranlassung ergeben, den Arbeitsplatz aufzugeben. Das freiwillige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer werde jedoch gefördert und von der Allgemeinheit als vernünftige Lösung eines unumgänglichen Personalabbaus angesehen. Diese Umstände rechtfertigten einen wichtigen Grund i. S. v. § 119 Abs. 1 Satz 1 AFG.

Gegen dieses am 31.08.1999 zugewandene Urteil hat die Beklagte am 28.09.1999 Berufung eingelegt. Die Wohnsitzverlegung rechtfertige das Bestehen eines wichtigen Grundes für die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit nicht, da nicht nachvollziehbar sei, weshalb diese nicht bis zum Eintritt ins Rentenalter hätte aufgeschoben werden können. Bereits vor dem Hauskauf seien der Klägerin die Schwierigkeiten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln von Benndorf nach Leipzig zu gelangen, bekannt gewesen. Im Übrigen stelle sich hierzu die Frage, was sie gemacht hätte, wenn der Arbeitgeber keinen Aufhebungsvertrag mit ihr abgeschlossen hätte. Ein Überlassen des Arbeitsplatzes an einen jüngeren Arbeitskollegen könne nur bei einem drastischen Personalabbau in einer krisenhaften Situation des Betriebes einen wichtigen Grund darstellen. Eine solche Situation sei hier nicht gegeben gewesen.

Die Klägerin hat hierzu unter anderem eingewandt, die Fahrt von Delitzsch nach Leipzig widerspreche der Zumutbarkeitsanordnung. Sie und ihr Mann hätten das Eigenheim möglichst lange gemeinsam nutzen wollen. Zudem sollte die bisherige Wohnung in Leipzig saniert werden und eine doppelte Haushaltsführung sei finanziell sehr aufwendig und daher bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

Auf gerichtliche Anfragen teilte das Regionalschulamt Leipzig mit zwei Schreiben vom 08.08.2000 und vom 24.01.2001 mit, es wäre, wenn die Klägerin den angebotenen Teilzeitvertrag nicht angenommen hätte, zu keiner betriebsbedingten Kündigung gekommen. Eine solche sei nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gem. § 53 BAT/Ost frühestens am 26.06.1998 mit Wirkung zum 31.12.1998 möglich gewesen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wäre in diesem Fall bis zu seinem Ende unter den bisherigen Verhältnissen (82,5 % Teilzeit) fortgeführt worden. Beigefügt worden war eine Liste mit 228 Erziehern/Grundschullehrern, die im Jahr 1998 ausgeschieden waren. Allen Beendigungen der Arbeitsverträge der Jahre 1997 und 1998 lagen jedoch Aufhebungsverträge zugrunde, da in dieser Zeit für die Beschäftigten noch Kündigungsschutz bestanden habe.

Die Beklagte beantragt,

Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 20. Juli 1999 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zu den weiteren Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge sowie die Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist form- und fristgerecht (§§ 143, 144 Abs. 1, 151 Sozialgerichtsgesetz - SGG -). Durch das mit der Berufung angegriffene Urteil des Sozialgerichts Leipzig (SG) vom 20. Juli 1999 sind zu Unrecht die Sperrzeit sowie die von der Beklagten festgesetzten Ruhezeiträume aufgehoben worden.

Das Urteil des SG ist bereits deshalb rechtsfehlerhaft, weil nicht erkannt wurde, dass der Bescheid vom 16.12.1997, durch den die Leistung schließlich ab dem 04.12.1997 bewilligt wurde, ebenfalls Gegenstand des Verfahrens ist. Daher befasste sich das Urteil auch nur ausschließlich mit der festgestellten Sperrzeit und ging auf das Ruhen nach § 117 Abs. 2 und 3 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in keiner Weise ein. Rechtsfehlerhaft war daher auch der Erlass des Ruhensbeschlusses. Die Beteiligten haben in der mündlichen Verhandlung vom 04.04.2001 jedoch ihr Einverständnis auch zur Entscheidung über den Bescheid vom 16.12.1997 bzw. den Rechtsfolgen des Ruhens hinsichtlich des Beginns der Leistung erteilt, daher konnte der Senat über den Streitgegenstand umfassend entscheiden.

Die zugrunde liegenden Bescheide der Beklagten vom 02.09.1997 und vom 16.12.1997 in der Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 12.05.1998 waren im Ergebnis rechtmäßig.

Die Klägerin hat einen Sperrzeitatbestand verwirkt (1.). Wegen der gezahlten Abfindung trat darüber hinaus ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg), (2.) und (3.), sowie die Minderung der Anspruchsdauer ein.

1. a) Zu Recht ist die Beklagte vom Eintritt einer Sperrzeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 AFG ausgegangen. Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und hat er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, so tritt hiernach eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, §§ 119 Abs. 1 Nr. 1, 119a Nr. 1 AFG. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben.

Die Klägerin hat ihr beim Freistaat Sachsen bestehendes Beschäftigungsverhältnis durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages gelöst. Insoweit genügt, dass sie durch ihre Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag vom Dezember 1996 eine wesentliche Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Initiative zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen vom Arbeitgeber ausgegangen ist (vgl. BSG SozR 4100, § 119 AFG, Nr. 28; BSG, Urteil vom 13.03.1997, Az.: [11 RA 17/96](#); BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#); [SozR 3-4100 § 119 Nr. 9](#)).

Die Klägerin hat die hierdurch eingetretene Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Durch eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses führt der Arbeitnehmer seine Arbeitslosigkeit in der Regel mindestens grob fahrlässig herbei, wenn keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz besteht; kann der Arbeitnehmer aufgrund der allgemeinen Verhältnisse auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt vernünftigerweise mit einem Anschlussarbeitsplatz nicht rechnen, so ist dies als grob fahrlässig zu werten (Niesel, AFG, 2. Aufl., § 119, Rdnr. 20, BSG a. a. O.; BSG, Urteil vom 15.06.1988, Az.: [7 RA 3/87](#); BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#); BSG, Urteil vom 13.03.1997, Az.: [11 RA 17/96](#)). So liegt der Fall auch hier. Der Klägerin war klar, dass sie mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages ihren Arbeitsplatz verlieren und keine Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz haben würde. Bei ihrer Erkundigung, ob es in Delitzsch eine freie Stelle für eine Grundschullehrerin gebe, ist ihr mitgeteilt worden, ein Arbeitsplatz in Delitzsch sei definitiv nicht gegeben.

b) Der Klägerin stand für ihr Verhalten auch kein wichtiger Grund zur Seite. Bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs "wichtiger Grund" ist der Grundgedanke der Sperrzeitregelung, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft, zu berücksichtigen. Im Ergebnis soll eine Sperrzeit - dies deckt sich mit den Vorstellungen des Gesetzgebers (vgl. BT-Drucks zu V/4100, S. 20 f.) - dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Der wichtige Grund muss auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken, d. h. der Arbeitnehmer muss einen wichtigen Grund dafür haben, dass er das Beschäftigungsverhältnis zu dem bestimmten von ihm gewählten bzw. akzeptierten Zeitpunkt auflöst (BSG SozR 4100, § 119 Nr. 17, S. 81). Wurde das Arbeitsverhältnis auf Initiative des Arbeitgebers durch Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst, liegt allein darin kein wichtiger Grund, da es dem Arbeitnehmer in der Regel zuzumuten ist, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Etwas anderes kann lediglich dann gelten, wenn eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist, diese Kündigung zum gleichen Zeitpunkt wirksam geworden und arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre. Dies war hier jedoch nicht gegeben. Es fehlt nach den - auch von der Klägerin nicht bestrittenen - Angaben des Regionalschulamtes Leipzig bereits an einer für den 31.07.1997, dem Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin, in konkret Aussicht gestellten Kündigung. Vielmehr hatte der Arbeitgeber den Beschäftigten deutlich gemacht, dass eine betriebsbedingte Kündigung erst ab dem 26.06.1998 zum Ablauf des 31.12.1998 möglich gewesen wäre. Dem Arbeitgeber war hier zweifelsfrei klar, dass aufgrund des Kündigungsschutzes der Klägerin durch die Vereinbarung vom 15.06.1992 (für die Klägerin abgeschlossen am 25.06.1992) weder eine betriebsbedingte Kündigung noch eine Änderungskündigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit zu dem Zeitpunkt der Beendigung der Beschäftigung durch den Aufhebungsvertrag mit Ablauf des 31.07.1997 möglich gewesen wäre.

Unabhängig hiervon wäre eine arbeitgeberseitige Kündigung zu diesem Zeitpunkt aber auch arbeitsrechtlich nicht zulässig gewesen. Eine betriebsbedingte Kündigung, bei der der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat, ist nach [§ 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#) sozial ungerechtfertigt. Soziale Gesichtspunkte, die der Freistaat Sachsen zugunsten der Klägerin hätte berücksichtigen müssen, wären vorliegend ihr fortgeschrittenes Lebensalter, die Tatsache, dass sie anderweitig zu diesem Zeitpunkt nur schwer auf dem Arbeitsmarkt noch vermittelbar gewesen wäre und ihre im Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Aufhebungsvertrages zurückgelegte Dienstzeit von vollen 25 Jahren. Die dabei rechtlich gebotene Sozialauswahl wäre auch nicht auf die Dienststelle der Klägerin beschränkt gewesen. Bei der Frage, ob ein angestellter Lehrer nach [§ 1 Abs. 2 Nr. 2b KSchG](#) an einem anderen Arbeitsplatz in der derselben Dienststelle oder einer anderen Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann, ist nämlich zumindest auf den Schulamtsbezirk abzustellen (vgl. BAG Urteil vom 29.08.1996, [8 AZR 36/1995](#)). Für die arbeitsrechtliche Zulässigkeit einer Kündigung der Klägerin wurde demgegenüber allein das Interesse des Freistaates Sachsen an der Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur der Beschäftigten geltend gemacht. Dies wird bei einer Massenkündigung teilweise als ein betriebliches Erfordernis beurteilt. Der Arbeitgeber hat hierbei die Möglichkeit, innerhalb der Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer nach sachgemäßen Kriterien Altersgruppen zu bilden. Die soziale Auswahl erfolgt dann bezogen auf die jeweilige Untergruppe. Andererseits kann der Arbeitgeber durch betriebsbedingte Kündigungen keine veränderte Altersstruktur der Belegschaft herbeiführen, vielmehr kann es im Rahmen des [§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG](#) nur um die Erhaltung der Altersstruktur gehen (Urteil des Sächs. LAG vom 10.06.1996, LAG-E, § 1, Soziale Auswahl Nr. 17). Die Durchführung auch einer solchen Art der Sozialauswahl war hier jedoch für den Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Klägerin noch in keiner Weise ersichtlich, zumal das Oberschulamt hierfür auch noch keinen Anlass hatte, denn in den Jahren 1997 und 1998 wurden i. S. der Personalreduzierung in ausreichender Anzahl Aufhebungsverträge geschlossen.

Ein im Rahmen des § 119 AFG zu berücksichtigender (objektiver) wichtiger Grund liegt auch nicht in der Vorstellung der Klägerin, ihr Arbeitsplatz könne durch jüngere Lehrkräfte besetzt und diesen eine längere Arbeitslosigkeit erspart bleiben. Allein der nachvollziehbare Wunsch des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz anderen Arbeitskräften zu überlassen, macht die Fortsetzung seines eigenen Arbeitsverhältnisses für ihn nämlich noch nicht unzumutbar (Knigge/Ketelsen/Marschall/Wissing, AFG, § 119, Rdnr. 57). Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen eines betrieblichen Personalabbaues ist nur dann nicht zumutbar, 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 vom 13.03.1997, [11 RAr 17/96](#); SG SozR 4100, § 119 AFG, Rdnr. 14). Auch wenn man einen erheblichen Personalüberhang bei Grundschullehrern zugesteht, führt dieser hier nicht zu einer den Bestand des Betriebes gefährdenden Krisensituation. Er sollte vielmehr über einen längeren Zeitraum hinweg sukzessiv der Personalbestand abgebaut werden; eine Gefahr für den Bestand des Betriebes bzw. die Grundschulen im Raum Leipzig - vergleichbar einer Situation in der freien Wirtschaft - konnte sich von vornherein nicht ergeben. Gerade auf eine solche Krisensituation beschränkt, wird jedoch zu Recht vom BSG das Vorliegen eines wichtigen Grundes anerkannt. Denn die freiwillige Arbeitsaufgabe älterer Arbeitnehmer ist - entgegen der Auffassung des Sozialgerichts - lediglich in Ausnahmefällen ein sozialförderungswürdiges Ziel, da es gerade jene sind, die kaum noch Chancen auf ein weiteres Arbeitsverhältnis haben (vgl. BSG, Urteil vom 13.03.1997, Az.: [11 RAr 17/96](#); BSG, Urteil vom 15.06.1988, Az.: [7 RAr 3/87](#)). Andererseits stellt sich demgegenüber die Situation in einer Krisensituation für den Bestand eines Betriebes dar, in der es unvermeidlich kurzfristig zu vielen Entlassungen kommt, darüber hinaus aber auch die weiteren, eventuell verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet sind. Dann ist es gewissermaßen das "kleinere Übel" wenn der ältere Arbeitnehmer freiwillig ausscheidet und damit dem jüngeren Kollegen zum Erhalt des Betriebes den Arbeitsplatz ermöglicht.

Auch in dem Erwerb des Eigenheims und den Umzug nach Benndorf/Delitzsch bzw. in den eventuellen Schwierigkeiten bei der Zurücklegung der Fahrtstrecke zum bisherigen Dienort liegt kein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages. Diese Umstände hatten die Klägerin und ihr Ehemann in dem Bewusstsein geschaffen, dass sich der Arbeitsplatz der Klägerin in Leipzig befindet. Wenn ein Arbeitnehmer aus privaten Gründen seinen Wohnort so verlegt, dass es ihm anschließend nicht mehr möglich ist, in geeigneter Weise an seinen Arbeitsplatz zu gelangen, so stellt dies einen Risikofall dar, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, und der nicht zu Lasten der Versichertengemeinschaft geht.

d) Weiterhin liegen auch keine Gründe für eine besondere Härte i. S. v. § 119 Abs. 2 Satz 1 AFG vor. Nach § 119 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 119a Nr. 1 AFG umfasst die Sperrzeit sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitnehmer nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Hieraus ergeben sich Einschränkungen hinsichtlich der grundsätzlich berücksichtigungsfähigen tatsächlichen Umstände insoweit, als allgemeine Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art außer Betracht bleiben, die zwar die wirtschaftlichen Folgen der Sperrzeit für den Arbeitslosen beeinflussen, ohne dass sie jedoch Grundlage des für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Verhaltens des Arbeitslosen gewesen wären. Derartige Gegebenheiten können zur Begründung einer Härte nicht herangezogen werden, weil sie außerhalb des Sperrzeitbestandes liegen. Maßgebende Tatsachen i. S. des § 119 Abs. 2 Satz 1 AFG sind folglich in erster Linie solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen (BSG SozR 4100, § 119 AFG Nr. 32).

Hierzu können, wie das BSG in ständiger Rechtsprechung ausführt, auch Umstände persönlicher bzw. wirtschaftlicher Art gehören, die zwar von ihrem Gewicht her nicht den Eintritt der Sperrzeit hindern, jedoch aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit von einer Regeldauer als besonders hart erscheinen lassen (vgl. BSG, SozR 4100, § 119 Nr. 19, BSG SozR 4100, § 119 Nr. 32; BSG v. 13.03.1997, [11 RAr 17/96](#)). Zwischen dem Umzug der Klägerin und dem für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Ereignis besteht ein ursächlicher Zusammenhang, denn nach der Überzeugung des Senats, die sich auf die vorliegenden Äußerungen der Klägerin stützt, war gerade dies so sehr der ausschlaggebende Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages. Auch hier sind jedoch die entsprechenden Erwägungen wie bereits für die Ablehnung eines wichtigen Grundes nach § 119 Abs. 1 AFG heranzuziehen. Der Ortswechsel erfolgte aus privaten Gründen und in Kenntnis des Umstandes, dass es für die Klägerin in D ...keine Stelle geben werde, andererseits aber erhebliche Schwierigkeiten beim Erreichen des Arbeitsplatzes in L ... entstehen würden. Dennoch hat sie sich - gemeinsam mit ihrem Ehemann - zu diesem Ortswechsel entschlossen, um mit diesem möglichst lange das gemeinsame Haus zu bewohnen. Dies mag ein verständlicher Wunsch sein, die Versichertengemeinschaft hat indes keinen sozial gerechtfertigten Anlass, diesen Wunsch zu unterstützen.

Der Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit hat eine Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 110 Nr. 2 AFG zur Folge. In den Fällen des § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 vermindert sich die Anspruchsdauer mindestens um ein Viertel der Gesamtanspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet, zusteht. Die Gesamtanspruchsdauer würde 832 Tage betragen. Ein Viertel hiervon sind 208 Tage, um welche sich der Anspruch vermindert.

2. Ein weiterer Ruhenszeitraum für den Anspruch auf Arbeitslosengeld folgt aus § 117 Abs. 2 und Abs. 3 AFG. Gem. § 117 Abs. 2 AFG ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Hinsichtlich dieses Ruhenszeitraumes von 98 Tagen haben die Beteiligten übereinstimmend in der mündlichen Verhandlung vom 04.04.2001 das Verfahren für erledigt erklärt. Der Ruhenszeitraum umfasst die Zeit vom 01.08.1997 bis einschließlich dem 06.11.1997.

3. Des Weiteren sind auch die Voraussetzungen für ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 117a AFG gegeben. Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Abfindung erhalten und ist wegen dieses Umstandes zudem eine Sperrzeit von zwölf Wochen eingetreten, ruht der Anspruch auf AIG während des Zeitraumes nach Abs. 2, der mit dem Ende der Sperrzeit bzw. dem Ende des Ruhenszeitraumes nach § 117 AFG beginnt. Im Falle der Klägerin ergibt sich aus § 117a AFG folgender Ruhenszeitraum sowie folgende weitere Minderung der Anspruchsdauer: Die Höhe der Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist beträgt 45.000,00 DM. Das auf den Ruhenszeitraum nach § 117 Abs. 2 entfallende Arbeitsentgelt nach § 117 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 beträgt 13.475,00 DM. Die Abfindung wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Einhaltung

der Kündigungsfrist beträgt 31.525,00 DM (45.000,00 DM minus 13.475,00 DM). Die Berechnung des Freibetrages nach § 117a Abs. 2 Satz 2 AFG ergibt 12.375,00 DM. Dieser Freibetrag wird von der verbleibenden Abfindung in Höhe von 31.525,00 DM abgezogen und ergibt einen Betrag von 19.150,00 DM, von welchem 20 % einzusetzen sind. Dies ergibt einen Betrag in Höhe von 3.830,00 DM. Hieraus folgt ein Ruhenszeitraum nach § 117a AFG für weitere 27 Kalendertage, welcher sich an den Ruhenszeitraum nach § 117 AFG anschließt und damit die Zeit vom 07.11. bis zum 03.12.1997 umfasst. Die Minderung der Anspruchsdauer nach § 110 Satz 1 Nr. 1a AFG beträgt wegen des Ruhens nach § 117a AFG weitere 23 Tage, so dass sich insgesamt eine Minderung der Anspruchsdauer um 231 Tage ergab.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

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

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2003-09-07