

B 11a AL 51/06 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
11a
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 12 AL 3230/02
Datum
07.12.2004
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 1308/05
Datum
26.07.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11a AL 51/06 R
Datum
17.10.2007
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Der Arbeitnehmer löst das Beschäftigungsverhältnis durch die Vereinbarung über die Hinnahme einer Kündigung auch dann, wenn diese Vereinbarung im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs geschlossen wird (Weiterführung von BSG vom 18.12.2003 - [B 11 AL 35/03 R](#) = [BSGE 92, 74](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr 6](#)).

2. Bei einer durch arbeitsgerichtlichen Vergleich vereinbarten Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann sich der Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen, wenn keine Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft vorliegt.

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 26. Juli 2006, soweit es die Zeit vom 12. Mai bis 31. Mai 2004 betrifft, aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen. Die Revision des Klägers gegen das vorgenannte Urteil wird zurückgewiesen.

Gründe:

I

1

Streitig ist einerseits, ob der Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen Erhalts einer Entlassungsentschädigung zeitweise geruht hat, und andererseits, ob eine Minderung des Anspruchs auf Alg wegen einer Sperrzeit eingetreten ist.

2

Der am 20. Mai 1944 geborene Kläger war bei der R. GmbH & Co KG (im Folgenden: Arbeitgeber) von März 1978 bis einschließlich September 2001 als Arbeitnehmer, zuletzt als Werkstoffprüfer, beschäftigt. Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden konnte einem Beschäftigten nach Vollendung des 53. Lebensjahres und vor Vollendung des 65. Lebensjahres sowie einer Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 29. März 2001 "aus dringenden betrieblichen Erfordernissen außerordentlich mit sozialer Auslauffrist von sechs Monaten zum Quartalsende zum 30. September 2001". Im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht schlossen der Kläger und der Arbeitgeber am 15. Mai 2001 einen Vergleich, in dem außer Streit gestellt wurde, dass das Arbeitsverhältnis auf die Kündigung des Arbeitgebers vom 29. März 2001 mit Ablauf des 30. September 2001 endete, und der Arbeitgeber sich verpflichtete, aus Anlass der Beendigung eine Abfindung in Höhe von 95.000 DM netto an den Kläger zu bezahlen.

3

Am 6. September 2001 meldete sich der Kläger zum 1. Oktober 2001 arbeitslos und beantragte Alg. Aus der vorgelegten Arbeitsbescheinigung ging hervor, dass der Kläger in den letzten zwölf Monaten des Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitsentgelt von insgesamt 64.762,65 DM bezogen, dass er eine Abfindung von 144.680 DM brutto erhalten hatte und dass ihm eine Urlaubsabgeltung für die Zeit vom 1. bis 31. Oktober 2001 zustand.

4

Mit drei Bescheiden vom 15. November 2001 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen für den Zeitraum 1. Oktober

bis 23. Dezember 2001 nebst Minderung des Anspruchs auf Alg um 240 Tage - ein Viertel der Anspruchsdauer -, das Ruhen des Alg-Anspruchs wegen der Urlaubsabgeltung für den Zeitraum 1. bis 31. Oktober 2001 sowie anschließend bis zum 21. April 2002 wegen der Entlassungsentschädigung fest. Mit weiterem Bescheid vom 14. Mai 2002 stellte die Beklagte das weitere Ruhen des Alg-Anspruchs wegen der Abfindung und der Urlaubsabgeltung bis einschließlich 22. Mai 2002 fest. Für die Zeit ab 23. Mai 2002 wurde dem Kläger Alg mit einer Anspruchsdauer von 720 Tagen bewilligt (Bescheide vom 16. Mai 2002, 28. Oktober 2002, 3. Januar 2003, 2. Januar 2004). Der Kläger bezog Alg bis zum Ablauf der bewilligten Anspruchsdauer, dh bis einschließlich 11. Mai 2004. Seit 1. Juni 2004 bezieht der Kläger Altersrente wegen Arbeitslosigkeit.

5

Die vom Kläger gegen zwei der Bescheide vom 15. November 2001 - ausgenommen den allein die Urlaubsabgeltung betreffenden Bescheid - erhobenen Widersprüche wies die Beklagte zurück (Widerspruchsbescheide vom 6. Juni 2002).

6

Das Sozialgericht (SG) hat den Zeugen C. - Mitarbeiter des Arbeitgebers - vernommen und mit Urteil vom 7. Dezember 2004 die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, dass eine Sperrzeit eingetreten sei. Der Kläger habe durch seine Beteiligung am Vergleich das Beschäftigungsverhältnis gelöst und könne sich nicht auf einen wichtigen Grund berufen. Das Arbeitsverhältnis sei infolge der tariflichen Position des Klägers nicht mehr ordentlich kündbar, die Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht gegeben gewesen. Dem Arbeitgeber sei es nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme durchaus zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis notfalls bis zum Eintritt des Rentenalters des Klägers fortzusetzen. Die Beklagte habe auch das Ruhen des Alg-Anspruchs wegen Erhalts der Entlassungsentschädigung zutreffend berechnet und festgesetzt.

7

Auf die Berufung des Klägers hat das Landessozialgericht (LSG) das Urteil des SG abgeändert, den Sperrzeitbescheid vom 15. November 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 6. Juni 2002 aufgehoben, den Bewilligungsbescheid vom 16. Mai 2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28. Oktober 2002, 3. Januar 2003 und 2. Januar 2004 abgeändert und die Beklagte verurteilt, dem Kläger für die Zeit vom 12. bis 31. Mai 2004 Alg zu gewähren; im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. In den Entscheidungsgründen hat das LSG ua ausgeführt: Die das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen der Entlassungsentschädigung betreffenden Bescheide der Beklagten seien rechtmäßig. Auf die ausführlichen und zutreffenden Ausführungen des SG werde Bezug genommen. Das SG habe insbesondere zutreffend dargelegt, dass angesichts des Ausschlusses einer arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung gemäß [§ 143a Abs 1 Satz 3 Nr 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch \(SGB III\)](#) eine Frist von 18 Monaten in Ansatz zu bringen sei mit der Folge eines von der Beklagten unter Berücksichtigung des zusätzlichen Ruhens wegen der Urlaubsabgeltung rechtsfehlerfrei ermittelten Ruhenszeitraums bis zum 22. Mai 2002. Die Anwendung der Ruhenvorschrift des [§ 143a SGB III](#) verstoße weder gegen [Art 3 Abs 1 Grundgesetz \(GG\)](#) noch gegen Europarecht.

8

Das SG habe aber die gegen den so genannten Sperrzeitbescheid gerichtete Klage zu Unrecht abgewiesen. Zwar scheide mit Blick auf [§ 143a](#) bzw. [§ 143 Abs 2 SGB III](#) die begehrte Gewährung von Alg für die Zeit bis einschließlich 22. Mai 2002 aus, weshalb es insoweit auf eine Ruhenswirkung der festgestellten Sperrzeit nicht ankomme; jedoch belaste die als Folge der Sperrzeit angenommene Minderung der Anspruchsdauer um ein Viertel den Kläger durch den Ausschluss des Leistungsanspruchs in der Zeit vom 12. bis 31. Mai 2004. Der Sperrzeitbescheid und die daran anschließenden Bewilligungsentscheidungen seien aufzuheben bzw abzuändern, da die vorliegend allein in Betracht kommenden Voraussetzungen einer Sperrzeit nach [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) nicht erfüllt seien; der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber nicht im Sinne dieser Vorschrift gelöst. Dies gelte selbst dann, wenn man der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses in Fällen von Vereinbarungen zur Absicherung einer zuvor ausgesprochenen Kündigung folge. Denn im Falle des Klägers liege eine Ausnahme vor, da die getroffene Vereinbarung im Rahmen des eingeleiteten Kündigungsschutzverfahrens durch arbeitsgerichtlichen Vergleich geschlossen worden sei. Gehe nämlich der Arbeitnehmer, den keine Obliegenheit zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage treffe, durch die Klageerhebung gleichsam überobligatorisch gegen die Kündigung vor, so könne ihm die Mitwirkung am Abschluss des arbeitsgerichtlichen Verfahrens durch Vergleich jedenfalls dann nicht zum Nachteil gereichen, wenn die hiermit bewirkte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses - wie hier - ohne vorherige Absprache und zudem auf Vorschlag des Arbeitsgerichts erfolge.

9

Die vom LSG zugelassene Revision haben sowohl der Kläger als auch die Beklagte eingelegt.

10

Der Kläger rügt eine Verletzung des [§ 143a Abs 1 Satz 3 Nr 1 SGB III](#). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist von sechs Monaten sei möglich gewesen. Denn es sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Dies ergebe sich insbesondere aus der Beweisaufnahme vor dem SG am 7. Dezember 2004. Somit sei der Anwendung des [§ 143a SGB III](#) eine Frist von sechs Monaten zu Grunde zu legen; die auf [§ 143a SGB III](#) gestützte Ruhensentscheidung der Beklagten sei rechtswidrig.

11

Der Kläger beantragt, das Urteil des LSG vom 26. Juli 2006 und das Urteil des SG vom 7. Dezember 2004 sowie den Ruhensbescheid der Beklagten vom 15. November 2001 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 14. Mai 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 6. Juni 2002 abzuändern, die Bewilligungsbescheide abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 1. November 2001 bis 22. Mai 2002 Alg in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

12

Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

13

Sie weist auf die Tatsachenfeststellungen des LSG und insbesondere des SG hin, aus denen sich ergebe, dass die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen und eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit nicht rechtmäßig gewesen sei.

14

Im Rahmen ihrer Revision beantragt die Beklagte, das Urteil des LSG vom 26. Juli 2006 insoweit aufzuheben, als das Urteil des SG vom 7. Dezember 2004 abgeändert und der Sperrzeitbescheid vom 15. November 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 6. Juni 2002 aufgehoben bzw der Bewilligungsbescheid vom 16. Mai 2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide abgeändert und die Beklagte zur Gewährung von Alg für die Zeit vom 12. Mai 2004 bis 31. Mai 2004 verurteilt wurde, und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des SG vom 7. Dezember 2004 in vollem Umfang zurückzuweisen.

15

Sie rügt eine Verletzung des [§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III](#). In der Beteiligung an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses liege ein mit Sperrzeit bedrohtes versicherungswidriges Verhalten. Der Arbeitnehmer sei nicht allein durch die Erhebung einer Kündigungsschutzklage davon befreit, die Belange der Versichertengemeinschaft zu berücksichtigen. Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich, in dem eine rechtswidrige Kündigung einvernehmlich außer Streit gestellt werde, sei nicht anders zu werten als eine Vereinbarung nach Ausspruch der Kündigung und innerhalb der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage (Abwicklungsvertrag). Auch könne der Umstand, dass der Vergleich auf Vorschlag des Arbeitsgerichts zu Stande gekommen sei, nicht zur Annahme eines wichtigen Grundes führen.

16

Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

17

Das LSG habe zutreffend darauf abgestellt, dass den Arbeitnehmer keine Obliegenheit zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage treffe. Er habe unter Mitwirkung des Gerichts eine gütlichen Beilegung des Rechtsstreits erzielt und infolgedessen die Solidargemeinschaft nicht mehr als ein untätig gebliebener Arbeitnehmer belastet, sondern sogar noch entlastet. Denn er sei auf Grund der Abfindung, sofern er keine neue Arbeitsstelle finde, zeitlich länger in der Lage, sich ohne Inanspruchnahme der Solidargemeinschaft "über Wasser zu halten" als derjenige, der ohne entsprechende Abfindung nach Ablauf des Bezugs von Alg Sozialhilfe in Anspruch nehmen müsse.

II

18

Während die Revision des Klägers unbegründet ist, führt die Revision der Beklagten zur teilweisen Aufhebung des Urteils des LSG und zur Zurückverweisung.

19

1. Die Revision des Klägers ist zulässig, da im Tenor des LSG-Urteils die Revision ohne Beschränkung zugelassen und der Begründung des LSG zur Zulassung der Revision eine Beschränkung der Zulassung nicht eindeutig zu entnehmen ist (vgl [BSGE 3, 135](#), 137 f; [BSGE 78, 154](#), 157 = [SozR 3-2500 § 39 Nr 3](#)).

20

Die Revision des Klägers ist aber unbegründet. Das LSG hat zu Recht entschieden, dass der Anspruch des Klägers auf Alg in der Zeit bis einschließlich 22. Mai 2002 nach [§ 143a SGB III](#) iVm [§ 143 Abs 2 SGB III](#) geruht hat.

21

Nicht zu beanstanden ist, dass das LSG die vom Kläger angegriffenen Bescheide vom 15. November 2001/14. Mai 2002/6. Juni 2002 sowie die verschiedenen Alg-Bewilligungsbescheide als Einheit angesehen hat (vgl ua [BSGE 84, 270](#), 271 = [SozR 3-4100 § 119 Nr 19](#); BSG, Urteil vom 9. Februar 2006, B [7a/7 AL 48/04 R](#); [BSGE 96, 64](#) = [SozR 4-4300 § 143a Nr 1](#), RdNr 12). Die im Klageantrag und im Urteilsauspruch des LSG genannten Bescheide waren entweder schon Gegenstand des Widerspruchsverfahrens oder sind - soweit erst später ergangen - nach [§ 96](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) Gegenstand des Verfahrens geworden.

22

Das LSG hat auch zutreffend das Vorliegen der Voraussetzungen für ein Ruhen des Alg-Anspruchs nach [§ 143a SGB III](#) und nach [§ 143 Abs 2 SGB III](#) bis einschließlich 22. Mai 2002 bejaht. Nach [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Alg-Anspruch, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist

geendet hätte. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten ([§ 143a Abs 1 Satz 3 Nr 1 SGB III](#)). Hat der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung gemäß [§ 143 Abs 2 SGB III](#) erhalten, verlängert sich der Ruhenszeitraum um die Zeit des abgeholten Urlaubs ([§ 143a Abs 1 Satz 5 SGB III](#)). Die nähere Bestimmung des Ruhenszeitraums richtet sich im Übrigen nach den Regelungen des [§ 143a Abs 2 SGB III](#).

23

Nach den bindenden tatsächlichen Feststellungen des LSG ([§ 163 SGG](#)) hat der Kläger wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 144.680 DM brutto erhalten, außerdem eine Urlaubsabgeltung für die Zeit vom 1. bis 31. Oktober 2001. Das LSG hat weiter festgestellt, dass der Arbeitgeber nach den für das Arbeitsverhältnis geltenden tariflichen Bestimmungen mindestens 53-jährigen und noch nicht 65-jährigen Arbeitnehmern nicht ordentlich kündigen konnte. Die ordentliche Kündigung des zum Kündigungszeitpunkt 56-jährigen Klägers war somit zeitlich unbegrenzt iS des [§ 143a Abs 1 Satz 3 Nr 1 SGB III](#) ausgeschlossen (vgl Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, § 143a RdNr 110, 113).

24

Nicht zu beanstanden ist deshalb, dass die Beklagte bei der Anwendung des [§ 143a SGB III](#) eine fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten zu Grunde gelegt und dass sie den Ruhenszeitraum nach näherer Maßgabe des [§ 143a Abs 2 SGB III](#) unter Berücksichtigung der Höhe der Entlassungsentschädigung, des zuletzt verdienten Arbeitsentgelts, der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters des Klägers auf die Zeit bis einschließlich 21. April 2002 festgelegt hat. Ebenso nicht zu beanstanden ist die gemäß [§ 143a Abs 1 Satz 5](#) iVm [§ 143 Abs 2 SGB III](#) vorgenommene Verlängerung des Ruhenszeitraums um die Zeit des abgeholten Urlaubs (31 Tage), also bis 22. Mai 2002. Auch der Kläger hat diese Berechnungsweise nicht beanstandet.

25

Demgegenüber greift der lediglich auf die Rüge einer Verletzung materiellen Rechts gestützte Einwand des Klägers nicht durch, der Arbeitgeber sei zur außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrfrist berechtigt gewesen; deshalb gelte eine Kündigungsfrist von nur sechs Monaten. Der Vortrag in der Revisionsbegründung, aus der Aussage des Zeugen C. vor dem SG ergebe sich ua der Wegfall des Arbeitsplatzes und daraus die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber, übersieht, dass das BSG an die in dem angefochtenen Urteil getroffenen tatsächlichen Feststellungen gebunden ist, außer wenn in Bezug auf diese Feststellungen zulässige und begründete Revisionsgründe vorgebracht sind ([§ 163 SGG](#)). Dies ist nicht der Fall.

26

Das SG, dessen diesbezügliche Ausführungen sich das LSG ausdrücklich zu Eigen gemacht hat, hat nach Würdigung auch der Aussage des Zeugen C. festgestellt, dass der Kläger zur Durchführung von Restaufgaben hätte weiter beschäftigt werden und/oder nach Einarbeitung oder Umschulung innerhalb des Betriebes hätte umgesetzt werden können. Wenn das LSG unter Zugrundelegung und Feststellung dieser tatsächlichen Umstände davon ausgegangen ist, dass der Arbeitgeber nicht zur außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrfrist berechtigt war, so ist dies rechtlich unter Beachtung der einschlägigen Rechtsprechung des BAG (vgl [BAGE 88, 10](#) = AP Nr 143 zu § 626 BGB) nicht zu beanstanden. Soweit der Kläger den tatsächlichen Feststellungen des LSG widerspricht und sich insoweit insbesondere auf die Aussage des Zeugen C. beruft, handelt es sich nicht um das Vorbringen zulässiger oder begründeter Revisionsgründe iS des [§ 163 SGG](#), sondern lediglich um abweichenden tatsächlichen Vortrag, der im Revisionsverfahren nicht berücksichtigt werden kann. Denn bei Beanstandung der Beweiswürdigung des LSG ist eine Verletzung des [§ 128 Abs 1 Satz 1 SGG](#) nicht dadurch formgerecht gerügt, dass der Revisionsführer seine eigene Beweiswürdigung an die Stelle derjenigen des LSG setzt (vgl ua BSG [SozR 1500 § 164 Nr 31](#); BSG [SozR 4-2600 § 43 Nr 8](#)).

27

Dem LSG ist im Übrigen auch zuzustimmen, soweit es in der Anwendung des [§ 143a SGB III](#) weder einen Verstoß gegen [Art 3 Abs 1 GG](#) noch gegen die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union gesehen hat. Insoweit kann auf die Ausführungen in den Entscheidungsgründen des LSG Bezug genommen werden, zumal der Kläger sein früheres Vorbringen zur angeblich vorliegenden Diskriminierung im Revisionsverfahren nicht mehr wiederholt hat.

28

2. Die Revision der Beklagten ist im Sinne der Aufhebung des Urteils des LSG hinsichtlich des Zeitraums 12. bis 31. Mai 2004 und der Zurückverweisung begründet ([§ 170 Abs 2 Satz 2 SGG](#)).

29

Das LSG hat die streitgegenständlichen Bescheide insoweit aufgehoben bzw abgeändert, als die Beklagte vom Eintritt einer Sperrzeit gemäß [§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III](#) ausgegangen ist und demzufolge unter Annahme einer Minderung der Anspruchsdauer um ein Viertel ([§ 128 Abs 1 Nr 4 SGB III](#)) die Gewährung von Alg für die Zeit vom 12. bis 31. Mai 2004 abgelehnt hat. Ob diese Entscheidung des LSG zu Recht ergangen ist, kann auf der Grundlage der bislang getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilt werden. Insbesondere reichen die bisherigen Feststellungen nicht zur Beantwortung der Frage aus, ob eine Sperrzeit eingetreten ist.

30

a) In Betracht kommt nach den getroffenen Feststellungen und dem Vorbringen der Beteiligten nur eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gemäß [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) (idF des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes vom 24. März 1997, [BGBl I 594](#)). Eine solche Sperrzeit tritt ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt

hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

31

b) Dem LSG ist nicht zu folgen, soweit es ausgeführt hat, der Kläger habe zwar einen arbeitsgerichtlichen Vergleich geschlossen, dennoch aber sein Beschäftigungsverhältnis nicht iS des [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) gelöst. Denn nach der Rechtsprechung des BSG löst der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis iS der vorgenannten Vorschrift, wenn er einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag schließt ([BSGE 77, 48, 50 = SozR 3-4100 § 119 Nr 9](#); [BSGE 89, 250, 252 = SozR 3-4100 § 119 Nr 24](#) mwN). Ob dies der Fall ist, hängt von rechtsgeschäftlichen Erklärungen ab, deren Feststellung in den Aufgabenbereich der Tatsachengerichte fällt und Bindungswirkung für das BSG ([§ 163 SGG](#)) hat ([BSGE 89, aaO](#)). In tatsächlicher Hinsicht hat aber das LSG festgestellt, dass der vor dem Arbeitsgericht geschlossene Vergleich auch eine Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses enthält (vgl insbesondere S 12 unten der Entscheidungsgründe). Den Ausführungen des LSG lässt sich insoweit hinreichend deutlich entnehmen, dass es vom Abschluss einer das Beschäftigungsverhältnis konstitutiv beendenden Vereinbarung ausgegangen ist. Eine andere Auslegung des gerichtlichen Vergleichs erscheint nach dessen Wortlaut - die Parteien "stellen außer Streit", dass das Arbeitsverhältnis auf die Kündigung des Arbeitgebers endet - auch nicht möglich.

32

Hingegen handelt es sich bei den weiteren Ausführungen des LSG, es liege eine "Ausnahme" im Hinblick auf den in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossenen Vergleich vor, um rechtliche Erwägungen, die vor dem Hintergrund der vom LSG zitierten Rechtsprechung des BSG zu sehen sind und den Senat nicht binden. Der Senat hat insoweit in seinem vom LSG in Bezug genommenen Urteil vom 18. Dezember 2003 zum so genannten Abwicklungsvertrag bereits entschieden, dass eine nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung getroffene Vereinbarung, die die Hinnahme der Kündigung bestätigt bzw die Kündigung absichert, als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu behandeln ist ([BSGE 92, 74 = SozR 4-4300 § 144 Nr 6](#), RdNr 13). Es ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Grundsätze nicht auch für eine vor dem Arbeitsgericht getroffene Vereinbarung gelten sollten (vgl auch [Spellbrink BB 2006, 1274, 1276](#); [Kühl, Die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, 2007, S 106](#)). Von einer Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Kläger ist somit auszugehen.

33

Der Würdigung der tatsächlichen Umstände als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses steht auch nicht entgegen, dass der Senat im Urteil vom 18. Dezember 2003 in nicht tragenden Ausführungen eine besondere Betrachtung für Vereinbarungen erwogen hat, die ohne vorherige Absprache in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossen werden ([BSGE aaO RdNr 15](#)). Der Senat hält nach erneuter Prüfung und insbesondere in Würdigung der bereits vorliegenden Rechtsprechung zum Lösungsbegriff den Vergleichsabschluss im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens nicht für geeignet, am Vorliegen des Tatbestands des Lösens des Beschäftigungsverhältnisses etwas zu ändern (ebenso [Kühl, Die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, 2007, S 105, 106](#); [Peters-Lange in Eicher/Spellbrink, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, § 41 RdNr 24](#)). Die Tatsache des Vergleichsabschlusses vor dem Arbeitsgericht ist jedoch bedeutsam für die nachfolgend zu behandelnde Frage, ob dem Kläger ein wichtiger Grund zur Seite steht.

34

c) Ob sich der Kläger für sein Verhalten, einen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führenden Vertrag zu schließen, auf einen wichtigen Grund iS des [§ 144 Abs 1 SGB III](#) berufen kann, lässt sich nach den bisherigen Feststellungen nicht abschließend beurteilen. Zwar steht unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung (hierzu im Folgenden unter aa) der Umstand der Beendigung des Kündigungsschutzprozesses (hierzu bb) auch bei Vereinbarung einer Abfindung (hierzu cc) der Annahme eines wichtigen Grundes nicht entgegen. Jedoch ist bei entsprechenden Anhaltspunkten zu prüfen, ob das Gesamtgeschehen als Gesetzesumgehung zum Nachteil der Versicherungsgemeinschaft zu werten ist (hierzu im Folgenden unter dd).

35

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG ist über das Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese dient dem Schutz der Versicherungsgemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl ua [BSGE 90, 90, 93 = SozR 3-4100 § 119 Nr 26](#); [BSG SozR 4-4300 § 144 Nr 9](#) RdNr 10; [SozR 4-4300 § 144 Nr 14](#) RdNr 19; jeweils mwN). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl ua [SozR 4-4300 § 144 Nr 14](#) RdNr 19 mwN).

36

bb) Im Rahmen der gebotenen Abwägung ist in Fällen wie dem vorliegenden auch das Interesse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, einen anhängigen Rechtsstreit zu beenden. Der Senat geht insoweit davon aus, dass es einem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zum Nachteil gereichen kann, wenn er nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen gerichtlichen Vergleich schließt, wenn dieser das Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht zeitlich vorverlegt. Insofern kommt die Annahme eines wichtigen Grundes in Betracht.

37

Maßgebend für diese Auffassung des Senats ist, dass der Arbeitnehmer nach Erhalt einer rechtswidrigen Kündigung zur Vermeidung einer Sperrzeit nicht gezwungen ist, gegen diese durch Kündigungsschutzklage vorzugehen ([BSGE 77, 48, 53 = SozR 3-4100 § 119 Nr 9](#); [BSGE 89, 250, 253 = SozR 3-4100 § 119 Nr 24](#)). Denn die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe knüpft lediglich an ein aktives Verhalten des Arbeitnehmers

an ([BSGE 92, 74](#), 78 = [SozR 4-4300 § 144 Nr 6](#), RdNr 11). Wendet sich der Arbeitnehmer aber doch - wie im vorliegenden Fall der Kläger - an das Arbeitsgericht, so ist im Regelfall kein sachlicher Grund dafür ersichtlich, von ihm zu verlangen, den Rechtsstreit unter allen Umständen weiter zu verfolgen (vgl Eicher SGB 2005, 553, 556; Lilienfeld/Spellbrink RdA 2005, 88, 91; Spellbrink BB 2006, 1274, 1276). Ist schon das Unterlassen der Klageerhebung, das zur Wirksamkeit der Kündigung und damit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, als sperrzeitunschädlich anzusehen, so muss dies grundsätzlich auch für den Fall gelten, dass der Arbeitnehmer ein gerichtliches Verfahren beendet - sei es durch Rücknahme, sei es durch Vergleich (vgl Voelzke, Die Herbeiführung des Versicherungsfalls im Sozialversicherungsrecht, 2004, S 217; Kühl, Die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, 2007, S 105, 107). Da nach den Feststellungen des LSG das Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht vorverlegt worden ist, spricht somit zunächst die Verfahrensbeendigung durch Vergleich für die Zuerkennung eines wichtigen Grundes iS des [§ 144 Abs 1 SGB III](#).

38

cc) Auch der Umstand, dass die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Zahlung einer Abfindung verknüpft worden ist, steht der Annahme, es liege ein wichtiger Grund vor, grundsätzlich nicht entgegen. Der Senat hat bereits für bei drohender Kündigung geschlossene Aufhebungsverträge entschieden, dass zwar das Interesse am Erhalt der Abfindung für sich allein einen wichtigen Grund nicht rechtfertigen kann, dass jedoch umgekehrt eine Abfindung diesen nicht ausschließt ([BSGE 95, 232](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr 11](#), RdNr 20). Vielmehr kann auch das Interesse schützenswert sein, sich bei ohnehin nicht zu vermeidender Beschäftigungslosigkeit wenigstens eine Abfindung zu sichern (BSG [SozR 4-4300 § 144 Nr 13](#) RdNr 15 ff; vgl auch Voelzke NZS 2005, 281, 286).

39

Allerdings hat der Senat die Sperrzeitunschädlichkeit einer Abfindung bislang auf Fälle der bereits ausgesprochenen oder der drohenden objektiv rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung beschränkt ([BSGE 92, 74](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr 6](#), RdNr 19; [SozR 4-4300 § 144 Nr 13](#) RdNr 13 ff). Diese Rechtsprechung entwickelt der Senat in dem Sinne weiter, dass der Frage nach der objektiven Rechtmäßigkeit der Kündigung dann nicht weiter nachzugehen ist, ein wichtiger Grund also auch dann vorliegen kann, wenn die Beteiligten im Rahmen des eingeleiteten gerichtlichen Verfahrens die Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Beschäftigungsverhältnisses einvernehmlich außer Streit stellen und keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass mit dem abgeschlossenen Vergleich zu Lasten der Versichertengemeinschaft manipuliert werden soll (vgl bereits Eicher SGB 2005, 553, 556). In einer solchen Situation darf - wie in den schon vom BSG entschiedenen Fällen - der Arbeitnehmer auch nach objektiven Maßstäben davon ausgehen, dass er den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit nicht mehr vermeiden kann; dann ist es ihm nicht zumutbar, den ihm wenigstens die Abfindung sichernden Vergleich abzulehnen.

40

dd) Anhand der bisherigen Feststellungen des LSG kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass mit dem Abschluss des Vergleichs eine Manipulation zu Lasten der Versichertengemeinschaft verbunden gewesen sein könnte.

41

Dabei kommt es allerdings nicht entscheidend darauf an, dass nach der Beurteilung des LSG die Arbeitgeberkündigung rechtswidrig war. Denn für das Interesse des Klägers an der Beendigung des Kündigungsschutzprozesses ist die konkrete Situation zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleiches entscheidend. Der Arbeitgeber des Klägers hatte sich auf seine Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrist im Hinblick auf einschlägige Rechtsprechung des BAG berufen; die Sach- und Rechtslage konnte - wie auch die spätere Beweiserhebung vor dem SG zeigt - nicht von vornherein eindeutig beurteilt werden. Der Vorschlag, das arbeitsgerichtliche Verfahren durch Vergleich zu beenden, war unter diesen Umständen - unabhängig vom Alter des Klägers (vgl hierzu [SozR 4-4300 § 144 Nr 13](#) RdNr 16, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen) - nicht unangemessen, zumal bei Fortführung des Rechtsstreits selbst für den Fall der sich herausstellenden Rechtswidrigkeit der Kündigung unter den Voraussetzungen des [§ 9 Abs 1 Satz 2](#) Kündigungsschutzgesetz (KSChG) eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung auf Antrag des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen gewesen wäre.

42

Für eine Manipulation spricht auch nicht zwingend die Höhe der dem Kläger zugebilligten Abfindung, auch wenn sie sowohl die in [§ 1a Abs 2 KSChG](#) - im streitgegenständlichen Zeitraum noch nicht anwendbar - als auch die in [§ 10 KSChG](#) genannten Beträge übersteigt (zu [§ 1a KSChG](#) vgl BSG [SozR 4-4300 § 144 Nr 13](#), RdNr 19; Voelzke NZS 2005, 281, 286 f; Lilienfeld/Spellbrink RdA 2005, 88, 94; Seel NZS 2007, 513, 515). Denn entscheidend kann nur sein, ob der Kläger nach dem damaligen Stand des Prozesses davon ausgehen durfte, er könne den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit nicht mehr vermeiden. War dies der Fall, kann ihm die Höhe der Abfindung nicht entgegengehalten werden. Allein aus einer zB die Grenzen des [§ 1a Abs 2 KSChG](#) überschreitenden Abfindungshöhe kann also noch nicht generell der Verdacht hergeleitet werden, es sei ein von der Versichertengemeinschaft nicht mehr zu tolerierender "Freikauf" erfolgt (in diesem Sinne jedoch Spellbrink BB 2006, 1274, 1277).

43

Zu der Frage, ob das Gesamtgeschehen als Gesetzesumgehung zu werten ist, hat das LSG - von seinem Rechtsstandpunkt konsequent - keine Feststellungen getroffen. Eine Manipulation zu Lasten der Versichertengemeinschaft läge zB dann vor, wenn die Parteien des Arbeitsverhältnisses den Weg über eine offenkundig rechtswidrige Kündigung (zB unterlassene Anhörung des Betriebsrats) oder über eine vom Arbeitnehmer initiierte Kündigung durch den Arbeitgeber jeweils mit anschließender Klage vor dem Arbeitsgericht einvernehmlich mit dem Ziel beschritten hätten, den Eintritt einer Sperrzeit zu vermeiden (vgl auch Durchführungsanweisungen der BA zu [§ 144 SGB III](#), Abschnitte 144.13, 144.15 und 144.16). Insoweit wird das LSG Feststellungen zu treffen haben.

44

3. Die Kostenentscheidung unter Berücksichtigung der erfolglosen Revision des Klägers und unter Einbeziehung der Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens bleibt der abschließenden Entscheidung im Berufungsverfahren vorbehalten.

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2008-06-24