

## L 8 AL 271/05

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung

8  
1. Instanz  
SG Stuttgart (BWB)  
Aktenzeichen  
S 2 AL 2862/02

Datum  
07.12.2004  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 8 AL 271/05

Datum  
11.05.2007  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

Festsetzung einer Sperrzeit bei Widerspruch gegen Betriebsübergang ohne Angabe von Gründen und anschließender Kündigung durch den (bisherigen) Arbeitgeber wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes  
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 7. Dezember 2004 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob zu Recht eine zwölfwöchige Sperrzeit vom 01.02. bis 25.04.2002 festgestellt und für diese Zeit kein Arbeitslosengeld (Alg) gezahlt worden ist.

Der 1946 geborene Kläger war vom 01.10.1975 bis 31.01.2002 bei der E. GmbH als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Das regelmäßige sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt belief im Januar 2002 auf 4.500 EUR. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber war weder gesetzlich noch tarifvertraglich ausgeschlossen. Eine ordentliche Kündigung konnte mit einer Frist von 7 Monaten zum Monatsende erfolgen. Der Kläger war neben 15 weiteren Mitarbeitern in dem Betriebsteil I. als Medical-Referent für bestimmte Produkte im Operationsbereich eingesetzt. Dieser Betriebsteil wurde zum 5.06.2001 an die Firma M. H. GmbH verkauft. Der Kläger widersprach dem Betriebsübergang ohne Angabe von Gründen am 31.05.2001 schriftlich. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Firma E. GmbH wurde durch Aufhebungsvertrag vom 18.06.2001 zum 31.01.2002 beendet. Im Rahmen des Aufhebungsvertrages verpflichtete sich die E. GmbH, dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 362.839,00 DM zu zahlen. Eine Freistellung des Klägers wurde in diesem Aufhebungsvertrag nicht vereinbart.

Am 27.12.2001 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. In der Arbeitsbescheinigung vom 17.01.2002 ist angekreuzt, dass eine Sozialauswahl nicht vorgenommen worden sei. Des Weiteren ist ausgeführt, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe es sich um einen ersatzlosen Wegfall des Arbeitsplatzes gehandelt. Die ordentliche Kündigungsfrist sei eingehalten worden. Auf Anfrage der Beklagten zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses teilte die Firma E. GmbH mit Schreiben vom 22.02.2002 mit, aus betrieblichen Restrukturierungen heraus (ersatzloser Wegfall des Arbeitsplatzes) sei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist mit dem Kläger beendet worden. Dem Arbeitnehmer habe eine arbeitgeberseitige Kündigung gedroht, wenn er dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht zugestimmt hätte. Das Beschäftigungsverhältnis wäre durch die arbeitgeberseitige Kündigung zum gleichen Zeitpunkt beendet worden wie durch den Aufhebungsvertrag. Mit Bescheid vom 04.03.2002 stellte die Beklagte eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die Zeit vom 01.02.2002 bis 25.04.2002 fest mit der Begründung, der Kläger habe seine Beschäftigung selbst aufgegeben, da er sein Arbeitsverhältnis bei der Firma E. GmbH zum 31.01.2002 durch Aufhebungsvertrag gelöst habe. Der Kläger habe voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werden würde, da er keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz gehabt habe. Für die Zeit ab 26.04.2002 bewilligte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld.

Gegen die Feststellung einer Sperrzeit legte der Kläger am 07.03.2002 Widerspruch ein und trug zur Begründung vor, dem Aufhebungsvertrag habe er zugestimmt, da ihm ansonsten betriebsbedingt gekündigt worden sei. Die ordentliche Kündigungsfrist sei eingehalten worden. Mit Widerspruchsbescheid vom 10.06.2002 wurde der Widerspruch des Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung wurde ausgeführt, ein wichtiger Grund, dem Aufhebungsvertrag zuzustimmen, sei nicht erkennbar. Aus dem Sozialplan der Firma sei

ersichtlich, dass vor der Kündigung habe geprüft werden müssen, ob eine Versetzung oder Qualifizierung innerhalb des Betriebes möglich sei. In der Arbeitsbescheinigung vom 17.01.2002 habe der Arbeitgeber angegeben, dass bei der Kündigung keine Sozialauswahl getroffen worden sei. Dem Kläger sei es zumutbar gewesen, die Kündigung durch den Arbeitgeber abzuwarten. Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit seien daher erfüllt.

Dagegen erhob der Kläger am 19.06.2002 Klage zum Sozialgericht Stuttgart (SG) und verfolgte sein Begehren weiter. Zur Begründung machte er geltend, die Verhängung einer Sperrzeit sei nicht berechtigt. Er habe zur Vermeidung einer sonst auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag unterschrieben. Die ordentliche Kündigungsfrist sei eingehalten worden. Der Arbeitgeber habe auch ausgeführt, dass ein ersatzloser Wegfall des Arbeitsplatzes vorliege. Da das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Arbeitgeber seit dem 01.10.1975 bestanden habe und ihm eine betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber definitiv angeboten worden war, hätten auch keinerlei Zweifel daran bestanden, dass eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen würde, wenn er den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet hätte. Mit Schreiben seiner Arbeitgeberin vom 31.05.2001 sei er über einen bevorstehenden Betriebsübergang informiert worden. Dieses Schreiben lege er vor. Mit diesem Schreiben sei er auch darauf hingewiesen worden, dass er ein Widerspruchsrecht gemäß [§ 613a BGB](#) habe. Von diesem Widerspruchsrecht habe er mit Schreiben vom 31.05.2001 Gebrauch gemacht. Da seine Arbeitgeberin die Abteilung, in der er langjährig beschäftigt gewesen sei, an die Firma M. verkauft habe, habe er sich gegen eine betriebsbedingte Kündigung seiner Arbeitgeberin nicht mit Erfolg wehren können. Durch den Verkauf sei sein Arbeitsplatz damit weggefallen. Er wie 15 weitere Mitarbeiter seien als Medical-Referenten für bestimmte Produkte im Operationsbereich tätig gewesen und diese Abteilung sei an die Firma M. verkauft worden. Soweit ihm bekannt sei, habe es Mitarbeiter gegeben, die dem Betriebsübergang nicht widersprochen hätten, demzufolge deren Arbeitsverhältnis auf die Firma M. übergegangen sei. Gleichfalls habe es auch Arbeitnehmer gegeben, die - wie er - dem Betriebsübergang widersprochen hätten. Diese Mitarbeiter seien aus dringenden betrieblichen Gründen per Aufhebungsvertrag entlassen worden. In andere Unternehmensbereiche sei er aufgrund seiner langjährigen Spezialisierung nicht einzugliedern gewesen, da ihm die Ausbildung und Vorbildung gefehlt hätte und er aufgrund seiner Tätigkeit stark spezialisiert gewesen sei. Ihm sei insoweit definitiv gesagt worden, dass man ihn nicht anderweitig im Unternehmen unterbringen könne.

Die Beklagte trat der Klage mit dem Antrag auf Klagabweisung entgegen und führte im Einzelnen aus, maßgeblich sei vorliegend nicht ein hypothetischer Geschehensablauf (fiktive Kündigung), sondern allein der wirkliche Geschehensablauf und der Zeitpunkt des bewirkten tatsächlichen Eintritts der Arbeitslosigkeit. Der Kläger habe seine Kündigung nicht nur passiv hingenommen, ohne eine Kündigungsschutzklage zu erheben, vielmehr habe er auch durch seine Zustimmung zu dem ihm vorgeschlagenen Aufhebungsvertrag an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses ursächlich mitgewirkt. Nach ihrer Überzeugung habe der Kläger für seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag keinen wichtigen Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gehabt. Ihm sei es vielmehr zuzumuten gewesen, an seinem Arbeitsplatz festzuhalten, um dadurch eventuell den Eintritt der Arbeitslosigkeit (zu diesem Zeitpunkt) zu vermeiden. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses könne hier insbesondere nicht im Hinblick auf das Vorbringen des Klägers, das Beschäftigungsverhältnis wäre durch eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung zu demselben Zeitpunkt beendet worden, anerkannt werden. Eine ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses trotz der langjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers und seines Lebensalters von 57 Jahren wäre im Hinblick auf die nach [§ 1](#) Kündigungsschutzgesetz erforderliche Sozialauswahl keinesfalls rechtmäßig gewesen. Dass der vom Kläger innegehabte konkrete Arbeitsplatz nach einer entsprechenden Umstrukturierung im Betrieb nach der Darstellung des Arbeitgebers weggefallen sei, ändere hieran nichts. Im Hinblick auf die dem Arbeitgeber in einem eventuellen Kündigungsschutzprozess insoweit obliegende Darlegungs- und Beweislast könne nicht davon ausgegangen werden, dass eine etwaige Kündigung wirksam gewesen wäre. Des Weiteren sei nicht dargelegt, dass eine konkrete Sozialauswahl stattgefunden habe. Der frühere Arbeitgeber des Klägers selbst habe in der von ihm ausgefüllten Arbeitsbescheinigung die Frage, ob eine Sozialauswahl vorgenommen worden sei, verneint. Hätte dem Kläger legal gekündigt werden können, wäre der frühere Arbeitgeber des Klägers nicht bereit gewesen, eine Abfindung in Höhe von rund 360.000,00 DM zu zahlen. Der Kläger habe sich seine Kündigungsschutzrechte durch die Zahlung einer beträchtlichen Abfindung regelrecht abkaufen lassen. Gerade deshalb habe der frühere Arbeitgeber des Klägers sogar im Aufhebungsvertrag den Kläger ausdrücklich auf die Problematik der Verhängung einer Sperrzeit hingewiesen.

Das SG holte die Auskunft der E. GmbH vom 03.02.2004 ein, in der ausgeführt ist, der Kläger sei in ihrem Hause als Außendienstmitarbeiter beschäftigt gewesen. An die Firma M. H. GmbH sei der Betriebsteil I. verkauft worden. Der Kläger sei im Betriebsteil I. tätig gewesen. Der Kläger habe dem Betriebsübergang am 31.05.2001 schriftlich widersprochen. Dem Kläger wäre betriebsbedingt gekündigt worden, hätte er dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt. Eine Sozialauswahl sei durchgeführt worden. Mit Urteil vom 07.12.2004 wies das SG die Klage ab. Auf die Entscheidungsgründe des dem Kläger am 10.01.2005 zugestellten Urteils wird verwiesen.

Dagegen hat der Kläger am 20.01.2005 Berufung eingelegt. Zur Begründung beruft er sich auf seinen bisherigen Vortrag und trägt ergänzend vor, es sei nicht nachgewiesen, dass er durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe. Gleichfalls sei nicht nachgewiesen, dass er keinen wichtigen Grund für die Lösung seines Arbeitsverhältnisses gehabt habe. Das Bundessozialgericht (BSG) habe erst jüngst in einer Entscheidung vom 18.12.2003 ausgeführt, dass bei der Prüfung einer Sperrzeit zwischen einem Aufhebungsvertrag und einem Abwicklungsvertrag grundsätzlich keine Unterschiede entstünden. Hinsichtlich des Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf die Firma M. H. GmbH legt der Kläger das Schreiben der E. GmbH vom 31.05.2001 an den Kläger vor. Darin ist ausgeführt, dem Kläger werde mitgeteilt, dass sein mit der E. GmbH aufgrund Arbeitsvertrag vom 21.08.1975 bestehendes Arbeitsverhältnis ab dem 05.06.2001 von der M. H. GmbH fortgeführt werde. Sämtliche derzeitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gingen gemäß [§ 613a](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf den Arbeitgeber, die M. H. GmbH, über. Der Kläger werde im Übrigen darauf verwiesen, dass er diesem Betriebsübergang auf die M. H. GmbH binnen einer Frist von drei Wochen ab Zugang dieses Schreibens schriftlich widersprechen könne. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der E. GmbH wäre somit unvermeidbar. Sollte der Kläger die dreiwöchige Frist verstreichen lassen, ohne seinen Widerspruch schriftlich geltend zu machen, so werde er darauf hingewiesen, dass er durch sein Stillschweigen dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Firma M. H. GmbH zugestimmt habe.

Der Kläger stellt den Antrag,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 7. Dezember 2004 sowie den Bescheid der Beklagten vom 4. März 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10. Juni 2002 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 1.

Februar 2002 bis 25. April 2002 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Sie vertrete weiterhin die Auffassung, dass eine ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses trotz der langjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers und seines Lebensalters von 57 Jahren im Hinblick auf die nach [§ 1](#) Kündigungsschutzgesetz erforderliche Sozialauswahl, deren Durchführung nach wie vor bezweifelt werde, keinesfalls rechtmäßig gewesen wäre. Aus dem Sozialplan der Firma E. GmbH sei ersichtlich, dass vor der Kündigung hätte geprüft werden müssen, ob eine Versetzung oder Qualifizierung innerhalb des Betriebes möglich sei. Es sei auch nicht nachvollziehbar, weshalb der Arbeitgeber eine Abfindung in solcher Höhe gezahlt habe, wenn eine rechtmäßige Kündigung zum gleichen Zeitpunkt hätte erfolgen können. Vor diesem Hintergrund gehe sie weiterhin davon aus, dass es dem Kläger zuzumuten gewesen wäre, eine eventuelle Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten und dann gegen diese vorzugehen.

Der Senat hat die Auskunft der E. GmbH vom 30.10.2006 eingeholt. Darin ist ausgeführt, es habe leider sowohl in der Personalabteilung als auch im Controlling gegenüber 2001 Personalwechsel gegeben, so dass die Mitarbeiter, die die Verkäufe und Übergänge ihres Betriebsteils I. zur Firma M. abgewickelt und die Aufhebungen verhandelt hätten, nicht mehr greifbar seien. Die vom Senat gestellten Fragen könnten daher nur aufgrund der Dokumente aus der Personalakte beantwortet werden. Der Kläger sei als Außendienstmitarbeiter bei ihrem Unternehmen beschäftigt gewesen und hier für den Betriebsteil I. tätig gewesen, der zum 05.06.2001 an die Firma M. verkauft worden sei. Dem Betriebsübergang habe der Kläger am 31.05.2001 schriftlich widersprochen. Er wäre betriebsbedingt (ersatzloser Wegfall des Arbeitsplatzes) gekündigt worden, wenn er dem Aufhebungsvertrag, so geschehen am 18.06.2001, nicht zugestimmt hätte. Da im Aufhebungsvertrag keine Freistellung geregelt sei, eine solche jedoch bei ihrem Unternehmen grundsätzlich schriftlich vereinbart werde, sei davon auszugehen, dass er bis zum Ende der Kündigungsauflaufrist seiner Tätigkeit als Außendienstmitarbeiter nachgegangen sei.

In der mündlichen Verhandlung am 11.05.2007 hat der Senatsvorsitzende den Kläger darauf hingewiesen, dass die Berufung unbegründet sein dürfte, selbst wenn davon auszugehen wäre, dass ihm von der Firma E. GmbH wirksam hätte gekündigt werden können. Denn dadurch, dass er dem Betriebsübergang ohne Angabe von Gründen widersprochen habe, habe er eine Berücksichtigung sachlicher Erwägungen bei einer Sozialauswahl vereitelt und seine Kündigung erleichtert.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Verwaltungsakten der Beklagten, der Akten des SG Stuttgart und der Senatsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, in der Sache aber nicht begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 04.03.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10.06.2002, mit dem die Beklagte das Vorliegen einer Sperrzeit vom 01.02. bis 25.04.2002 festgestellt hat, ist rechtmäßig.

Die Voraussetzungen, unter denen eine Sperrzeit eintritt, ergeben sich aus [§ 144 SGB III](#) in der hier anwendbaren, bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung des Art. 1 Nr. 45 Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001 ([BGBl I S. 3443](#)). Nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 dieser Vorschrift tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Diese soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des Versichertenrisikos Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann ([BSGE 84, 225, 230](#); BSG vom 24.04.2002 - [B 11 AL 100/01 R -](#)). Dabei muss der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken ([BSGE 52, 276, 277](#); [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 26 mwN). Ein wichtiger Grund kann demnach nicht ohne weiteres darin gesehen werden, dass der Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden Kündigung des Arbeitgebers zuvorkommt; grundsätzlich ist es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen (BSG vom 12.04.1984 - 7 RAR 28/83 -). Solche besondere Umstände können z.B. 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; andere besondere Umstände, die zur Annahme eines wichtigen Grundes führen können, sind denkbar. Allein in der Zahlung einer Abfindung oder ähnlichen Leistung liegt aber noch kein wichtiger Grund (BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 25f mwN).

Diese gesetzlichen Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit sind vorliegend erfüllt. Dabei kann offen bleiben, ob eine Kündigung durch die Firma E. GmbH wegen der Regelung in [§ 613 Abs. 4 Satz 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam gewesen wäre. Danach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber (hier: Firma E. GmbH) wegen des Übergangs eines Betriebsteils unwirksam. Wäre eine solcher Fall anzunehmen, könnte sich der Kläger von vornherein nicht darauf berufen, dass ihm eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung gedroht hätte, der er durch seine Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag nur zuvorgekommen ist.

Die Feststellung Sperrzeit ist aber auch dann rechtmäßig, wenn davon ausgegangen wird, dass eine betriebsbedingte Kündigung des bisherigen Arbeitgebers wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes rechtmäßig gewesen wäre. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann sich auch der Arbeitnehmer, dem ohne seinen Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses der Arbeitsplatz bei

dem Unternehmer erhalten geblieben wäre, auf eine mangelhafte Sozialauswahl ([§ 1 Abs. 3 KSchG](#)) berufen. Die Prüfung der sozialen Schutzwürdigkeit aller vergleichbaren Arbeitnehmer hat jedoch die Tatsache zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer seine bisherige Arbeitsmöglichkeit aus freien Stücken aufgegeben hat und erst dadurch ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung geschaffen wurde. Der soziale Besitzstand des gekündigten Arbeitnehmers kann aber nicht unabhängig von den Gründen beurteilt werden, aus denen er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber ablehnt. Soll statt seiner einem anderen Arbeitnehmer gekündigt werden, der die Möglichkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht hat, müssen berechnete Gründe des Arbeitnehmers vorliegen, der sich auf die soziale Auswahl zu Lasten des Arbeitskollegen beruft (zum Ganzen BAG Urteil vom 18.03.1999 - [8 AZR 190/98](#) - [NZA 1999, 870](#)). Im vorliegenden Fall hat der Kläger dadurch, dass er dem Betriebsübergang ohne Angabe von Gründen widersprochen hat, eine betriebsbedingte Kündigung durch den bisherigen Arbeitgeber wenn nicht ermöglicht, so doch erheblich erleichtert. Der Umstand, dass der Kläger seine bisherige Arbeitsmöglichkeit aus freien Stücken aufgegeben hat und erst dadurch ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung geschaffen hat, rechtfertigt jedenfalls dann die Verhängung einer Sperrzeit, wenn dem Betriebsübergang - wie hier - ohne Angabe von Gründen widersprochen wurde.

Der Beginn der Sperrzeit wurde zu Recht auf den 01.02.2002 festgesetzt, da das Ereignis, welches die Sperrzeit begründet, das Ende des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers bei der Firma E. GmbH am 31.01.2002 war und die Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 2 SGB III](#) mit dem Tag nach diesem Ereignis beginnt. Das Beschäftigungsverhältnis wurde nicht etwa schon zu einem früheren Zeitpunkt beendet. Denn der Kläger wurde weder mit noch nach Abschluss des Aufhebungsvertrages von der Arbeitsleistung freigestellt. Die (bisherige) Arbeitgeberin hat auf ihre Verfügungsmöglichkeit nicht verzichtet. Auch die Dauer der Sperrzeit von 12 Wochen ist nicht zu beanstanden. Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb der Eintritt der Sperrzeit für den Kläger nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte iSd [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) bedeuten soll.

Die Dauer des Anspruchs auf Alg mindert sich nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Alg nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Im Falle des Klägers, der einen Leistungsanspruch von 780 Tagen gehabt hätte, mindert sich der Anspruch auf Alg um 195 Tage (ein Viertel von 780 Tagen), wie dies auch im angefochtenen Bescheid bestimmt ist.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2007-07-03