L 7 AL 482/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 5 AL 973/06
Datum
11.12.2006
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 AL 482/07
Datum
16.04.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 11. Dezember 2006 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen die Minderung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes (Alg) wegen des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit.

Die am 1950 geborene Klägerin, gelernte Industriekauffrau, war von 1969 bis 1983 bei der Daimler Benz AG in G. als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Nach zeitweiligem familiär bedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben arbeitete sie ab 1. Januar 1991 bei der T. GmbH (i.F.: T. GmbH) in Pforzheim, und zwar zunächst als Projektassistentin in der Abteilung Projektplanung und -abwicklung, ab 1. September 1992 als Abteilungssekretärin in der Integration Verteidigung. Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung unterlag das Arbeitsverhältnis den Regelungen des Manteltarifvertrags für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden in der hier maßgeblichen, ab 1. April 2005 geltenden Fassung vom 14. Juni 2005 (MTV 2005); hiernach konnte einem Beschäftigten nach Vollendung des 53. Lebensjahrs und vor Vollendung des 65. Lebensjahrs nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden (vgl. § 4.4 MTV 2005). Mit Schreiben vom 25. Mai 2005 bot die T. GmbH der Klägerin die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses "aus Rationalisierungsgründen" zum 31. Dezember 2005 gegen Zahlung einer Abfindung von 70.000,00 Euro an; am 28. Juni 2005 gab die Klägerin hierzu ihr schriftliches Einverständnis. Seit dem 1. Januar 2006 hat sie ihren Angaben zufolge keine Beschäftigung mehr gefunden.

Am 14. Oktober 2005 meldete sich die Klägerin - nach einer ersten persönlichen Vorsprache am 4. Juli 2005 - mit Wirkung vom 1. Januar 2006 bei der Agentur für Arbeit (AA) Rastatt arbeitslos und beantragte Alg. Als Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gab sie an, ihr sei mitgeteilt worden, dass durch eine Umorganisation in der Firma mehrere Sekretariate, darunter auch das ihres Abteilungsleiters, wegfielen und beabsichtigt sei, einen Sekretärinnenpool einzurichten. Zum 31. Dezember 2005 seien in der T. GmbH etwa 40 Personen durch Aufhebungsvertrag entlassen worden, darunter auch mehrere Sekretärinnen. Schon in den vergangenen Jahren habe es in der Firma immer wieder größere Entlassungswellen gegeben, seien Betriebsteile geschlossen und das Personal auf zuletzt etwa 400 Mitarbeiter reduziert worden. Trotz Verhandlungen mit der Geschäftsleitung und der Leiterin des Personal- und Sozialwesens habe es für sie keine Möglichkeit gegeben, dort einen anderen Arbeitsplatz zu erhalten; auch eine Altersteilzeit sei abgelehnt worden. Sie habe dem Druck nicht standhalten können und sei deshalb gezwungen gewesen, den Aufhebungsvertrag zu schließen. Auch habe sie in der jüngsten Vergangenheit ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen müssen, um ihren Beruf überhaupt noch ausüben zu können.

Durch Bescheid vom 25. Januar 2006 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen in der Zeit vom 1. Januar bis 25. März 2006 sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 195 Tage (ein Viertel der Anspruchsdauer) fest, weil die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis bei der T. GmbH durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags selbst gelöst habe, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Durch einen weiteren Bescheid vom 25. Januar 2006 bewilligte die Beklagte Alg ab 26. März 2006. Den Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 23. Februar 2006 zurück; die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses wäre jedenfalls vorübergehend zumutbar gewesen, sodass eine Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung nicht erforderlich gewesen wäre.

Deswegen hat die Klägerin am 6. März 2006 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben. Sie hat geltend gemacht, die T. GmbH sei bei der AA Pforzheim "berüchtigt" dafür, dass sie - unabhängig von den gesetzlichen oder den tariflichen Alterschutzbestimmungen - Arbeitnehmer betriebsbedingt entlasse. In der Regel würden von Kündigungswellen nur ältere Arbeitnehmer erfasst, welchen in

Personalgesprächen mitgeteilt werde, dass man sie nicht mehr haben wolle. Mitte Juni 2005 sei seitens der Firmenleitung festgelegt worden, dass 40 ältere Arbeitnehmer, allesamt über 55 Jahre alt, entlassen werden sollten. So sei auch sie von Arbeitgeberseite unvermutet aus ihrem Urlaub zurückgerufen und zu einem Personalgespräch eingeladen worden, in welchem ihr die Personalverantwortliche Schmidt mitgeteilt habe, dass ihr Arbeitsplatz zum 31. Dezember 2005 wegfalle; wenn sie den Aufhebungsvertrag nicht unterschreibe, gelange sie auf eine "schwarze Liste". Sie sei schon lange genug in der Firma gewesen, um den Wink zu verstehen dahingehend, dass ihr von Vorgesetztenseite bei Nichtunterschreiben des Aufhebungsvertrags der Arbeitsplatz durch entsprechende "Mobbingaktionen" verleidet werde. Im Übrigen sei ihre gesundheitliche Situation infolge eines Wirbelsäulenleidens und der Weigerung des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz ergonomisch einzurichten, schon vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags sehr angegriffen gewesen; des Weiteren sei ihre psychosoziale Belastbarkeit aufgrund einer problematischen Ehescheidung auf ein Minimum herabgesetzt gewesen. Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten; sofern der Arbeitgeber den Arbeitsplatz der Klägerin hätte wegfallen lassen wollen, wäre es seine Angelegenheit gewesen, das Arbeitsverhältnis, sofern dies arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre, zu beenden. Die Klägerin hätte dann auch die Möglichkeit gehabt, eine solche Entscheidung durch das Arbeitsgericht überprüfen zu lassen; durch die Zustimmung zum Aufhebungsvertrag habe sie sich diese Möglichkeit genommen. Das SG hat Arzt für Innere Medizin Dr. R. als sachverständigen Zeugen schriftlich gehört; dieser hat über ein seit zwei Jahren verschlechtertes Befinden der Klägerin berichtet, zumal zu den bereits bekannten Wirbelsäulenproblemen und der Venenerkrankung nun noch eine Torsionsskoliose und ein Muskelungleichgewicht hinzugekommen seien (Schreiben vom 18. Juli 2006). Mit Urteil vom 11. Dezember 2006 hat das SG die Klage abgewiesen. In den Entscheidungsgründen hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin habe für ihr versicherungswidriges Verhalten keinen wichtigen Grund gehabt, weil es ihr zuzumuten gewesen wäre, eine etwaige Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten, und sie auch gesundheitlich in der Lage gewesen wäre, ihre Tätigkeit über den 31. Dezember 2005 hinaus fortzusetzen; Anhaltspunkte für eine besondere Härte bestünden - insbesondere unter Berücksichtigung der der Klägerin gezahlten Abfindung in Höhe von 70.000,00 Euro - nicht.

Gegen dieses den damaligen Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 27. Dezember 2006 zugestellte Urteil richtet sich ihre am 26. Januar 2007 beim Landessozialgericht eingelegte Berufung. Sie hat vorgebracht, die T. GmbH habe etwa Mitte April 2005 beschlossen gehabt, die Stellen der Abteilungssekretärinnen abzubauen, einen Teil der Aufgaben auf die Abteilungsleiter zu verlagern und verbleibende Arbeiten auf einen Sekretärinnenpool zu verteilen. In den zwei Gesprächen mit der Personalverantwortlichen Schmidt sei ihr mitgeteilt worden, dass von ihren bisherigen umfangreichen Aufgaben im Sekretärinnenpool nur noch die Erledigung aller anfallenden Korrespondenz, die Erstellung von Präsentationsunterlagen sowie die Organisation und Koordinierung von Dienstreisen und deren Abrechnung übriggeblieben wäre. Diese Tätigkeit wäre indessen ausschließlich im Sitzen zu verrichten gewesen; ihre Beschwerden an der Wirbelsäule sowie die erheblichen Stauungsbeschwerden in beiden Beinen stünden jedoch einer ausschließlich oder auch weit überwiegenden sitzenden Tätigkeit entgegen. Dass sie wegen ihres Krampfaderleidens in beiden Beinen keine ganztägig sitzende Tätigkeit ausüben könne, habe sie mehrfach bei der Personalverantwortlichen angesprochen, ebenso wie ihre massiven Beschwerden an der Wirbelsäule. Sie habe sich - trotz des aufgrund beiderseitiger Tarifbindung bestehenden Alterskündigungsschutzes - auf einen Aufhebungsvertrag eingelassen, weil sie gesehen habe, dass sie die Tätigkeiten im Sekretärinnenpool aufgrund ihrer körperlichen Einschränkungen nicht auf Dauer hätte ausüben können. Die Klägerin hat ihre Tätigkeit als Abteilungssekretärin und die hierbei anfallenden Abläufe näher beschrieben. Hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen sehe sie keinen Widerspruch zum Alg-Antrag, denn sie habe der Arbeitsvermittlung als Industriekauffrau subjektiv und objektiv ohne Einschränkungen zur Verfügung gestanden. Die Klägerin hat den MTV 2005 zu den Akten gereicht.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 11. Dezember 2006 und die Bescheide der Beklagten vom 25. Januar 2006, beide in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 23. Februar 2006, hinsichtlich der Minderung der Anspruchsdauer um 195 Tage aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil und die streitbefangenen Bescheide für zutreffend. Die Klägerin habe im Antrag auf Alg nicht angegeben, unter gesundheitlichen Einschränkungen zu leiden, die bei einer Tätigkeit als Industriekauffrau hätten berücksichtigt werden müssen. Zwar bestätige die von ihr nunmehr eingeholte ärztliche Stellungnahme der Med.-Direktorin Ernst vom 17. Januar 2008, dass eine ausschließlich oder weit überwiegend sitzende Tätigkeit ungünstig sei. Die Klägerin sei aber offensichtlich in der Lage gewesen, ihre vormalige Tätigkeit als Abteilungssekretärin - eine weit überwiegende sitzende Tätigkeit - bis zur betriebsinternen Umstrukturierung und vermutlich auch darüber hinaus trotz dieser gesundheitlichen Einschränkungen tatsächlich körperlich auszuüben. Jedenfalls wäre es ihr zumutbar gewesen, ihre neue Tätigkeit im Sekretärinnenpool aufzunehmen und so lange fortzusetzen, bis sie einen Anschlussarbeitsplatz gefunden hätte. Im Übrigen hätte der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen gehabt, dass die Klägerin ihre neue Tätigkeit - z.B. durch Arbeitserleichterungen - auch in körperlicher Hinsicht hätte bewältigen können. Nach wie vor sei sie aber der Auffassung, dass der finanzielle und nicht der gesundheitliche Aspekt für die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses bei der Klägerin im Vordergrund gestanden habe und insoweit kein wichtiger Grund für deren versicherungswidriges Verhalten bestanden habe. Aufgrund der Tarifbindung der T. GmbH habe ein Alterskündigungsschutz bestanden, sodass es der Klägerin auch aus diesem Grunde im Interesse der Versichertengemeinschaft zumutbar gewesen wäre, eine Kündigung abzuwarten. Ferner liege eine besondere Härte nicht vor, weil die Rechtsfolgen einer zwölfwöchigen Sperrzeit die Klägerin nicht unverhältnismäßig träfen. Vorliegend sei zu beachten, dass diese eine Abfindung in Höhe von 70.000,00 Euro erhalten habe; wenn der Arbeitgeber trotz Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine Abfindung zahle, so könne angenommen werden, dass er sich mit einem Teil jener Abfindung dessen "Zustimmung" erkaufe. Die Beklagte hat die bei ihr vorhandenen ärztlichen Befundunterlagen, darunter die gutachtliche Äußerung der AA-Ärztin Dr. Fahrer vom 22. Mai 2006 und die Stellungsnahme der Med.-Direktorin E. vom 17. Januar 2008, zu den Akten gereicht.

Der Senat hat von Dr. R. Arztbriefe des Chirurgen H. und des Orthopäden Dr. Ho. aus den Jahren 2002 bis 2006 sowie vom SG die Akte des Verfahrens S 5 RA 116/00 beigezogen.

Zur weiteren Darstellung wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten, die Klageakte des SG (S 5 AL 973/06), die weitere Akte des SG (S 5 RA 116/00) und die Berufungsakte des Senats (L 7 AL 482/07) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin hat keinen Erfolg.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist unter Beachtung der Form- und Fristvorschriften des § 151 Abs. 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) eingelegt worden sowie statthaft (§ 143 SGG); die Beschwerdewertgrenze des § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG ist in jedem Fall (auch in der Fassung durch das Gesetz zur Änderung des SGG und des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 26. März 2008 (BGBl. I S. 444)) überschritten. Die Berufung der Klägerin ist jedoch nicht begründet.

Gemäß § 123 SGG zur Entscheidung gestellt ist nur noch die Rechtmäßigkeit der Minderung der Anspruchsdauer auf Alg um 195 Tage wegen des Eintritts einer Sperrzeit von zwölf Wochen. Dem Umstand, dass einem Alg-Anspruch in der Zeit vom 1. Januar bis 25. März 2006 bereits das - im Übrigen von Amts wegen zu berücksichtigende (vgl. Bundessozialgericht (BSG) SozR 4100 § 118 Nr. 13) - Ruhen des Leistungsanspruchs wegen der erhaltenen Abfindung über 70.000,00 Euro (§ 143a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)) entgegengestanden hat (vgl. hierzu etwa BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 17 (Rdnrn. 22 ff.)), hat die Klägerin durch den in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom 16. April 2009 gestellten Sachantrag Rechnung getragen. Gegenstand des Verfahrens (§ 95 SGG) ist freilich insoweit nicht nur der Sperrzeitbescheid vom 25. Januar 2006, der jedenfalls deklaratorisch die gesetzlich angeordnete Rechtsfolge der Anspruchsminderung (vgl. hierzu Bundessozialgericht (BSG) SozR 4-4300 § 144 Nr: 2 (Rdnr. 14)) ausgesprochen hat, sondern auch der Bewilligungsbescheid vom 25. Januar 2006, welcher - korrespondierend mit dem Sperrzeitbescheid - die Minderung der Anspruchsdauer um 195 Tage wiederholt hat. Beide Bescheide stellen deshalb eine rechtliche Einheit dar (vgl. BSGE 84, 225, 227 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 17; BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 17 (Rdnr. 21)). Zu Recht verfolgt die Klägerin ihr Begehren im Berufungsverfahren im Wege der isolierten Anfechtungsklage (vgl. BSG SozR 3-1500 § 144 Nr. 12 S. 23 f. (m.w.N.); vgl. auch BSG, Urteil vom 20. Januar 2000 - B 7 AL 20/99 R - (juris)), denn ihr geht es nicht mehr um Alg für die Zeit bis 25. März 2006, sondern nur noch um die Folgen der Sperrzeit, nämlich die Minderung der von der Beklagten in Ansehung des § 127 SGB III (in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung) i.V.m. § 434l Abs. 1 SGB III auf 780 Tage errechneten Anspruchsdauer um ein Viertel, also um 195 Tage.

Zu Recht hat die Beklagte indes den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen verfügt, die den Anspruch auf Alg um 195 Tage gemindert hat (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 144 SGB III, der hier in den Fassungen des 3. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) sowie des 5. SGB III-Änderungsgesetzes vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3676) anzuwenden ist.

Nach § 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten nach Satz 2 Nr. 1 a.a.O. liegt u.a. vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet hat (§ 144 Abs. 2 Satz 1 a.a.O.). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen (§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III).

Grundgedanke der Sperrzeitregelung ist es, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt die Versicherte selbst zu vertreten hat (vgl. BSGE 67, 26, 29 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 3; BSGE 84, 225, 230); die Sperrzeitfolge knüpft deshalb an die Frage an, ob die Arbeitslose die wesentliche Ursache für den Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit gesetzt hat oder nicht (vgl. BSGE 69, 108, 110 f. = SozR 3-4100 § 119 Nr. 6). Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis gelöst, wenn er selbst kündigt, was hier nicht der Fall war, oder - wie vorliegend geschehen - eine zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber schließt (vgl. BSGE 77, 48, 50 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 9; BSG SozR 3-1500 § 144 Nr. 12 S. 25; BSGE 97, 1 = SozR 4-4300 § 144 Nr. 13 (jeweils Rdnrn. 12 ff.); BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 17 (Rdnr. 31)). Dabei ist es ausreichend, dass die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Aufhebungsvertrag wesentlich ursächlich für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses war; nicht entscheidend ist, von wem die Initiative ausgegangen ist (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28; BSG SozR 3-1500 a.a.O.; BSGE 84, 225, 231).

Unter Anwendung dieser Grundsätze hat die Klägerin das seit 1. Januar 1991 bei der T. GmbH bestehende Beschäftigungsverhältnis dadurch gelöst, dass sie am 28. Juni 2005 mit dem Arbeitgeber eine Beendigung desselben zum 31. Dezember 2005 vereinbart hat. Die Zustimmung der Klägerin zum Aufhebungsvertrag war sonach kausal für die Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses. Dass Anfechtungsgründe im Sinne der §§ 119, 123 des Bürgerlichen Gesetzbuchs vorgelegen hätten, wird von ihr im vorliegenden Gerichtsverfahren nicht behauptet; solche Gründe sind auch nicht ersichtlich. Durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt; eine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte sie nämlich nicht und wusste dies auch (vgl. dazu BSGE 64, 202, 204 = SozR 4100 § 119 Nr. 34; BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 16 (Rdnr. 12)).

Der Klägerin stand ein wichtiger Grund für ihr Verhalten nicht zur Seite. Ein solcher ist nur dann gegeben, wenn der Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung ihrer Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können (ständige Rechtsprechung; vgl. etwa BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 15 S. 64; BSGE 90, 90, 93 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 26; SozR 4-4100 § 119 Nr. 17 (Rdnr. 35)). Maßgeblich sind insoweit nicht die subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen; vielmehr muss der wichtige Grund objektiv vorgelegen haben (vgl. BSGE 66, 94, 101 f. = SozR 4100 § 119 Nr. 36; BSGE 97, 1 (Rdnr. 13)). Der wichtige Grund muss nicht nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses überhaupt, sondern zusätzlich den konkreten Zeitpunkt der Auflösung decken (vgl. BSGE 66, 94, 97; BSG SozR 3-1500 § 144 Nr. 12 S. 26); es ist deshalb auch zu prüfen, ob der Arbeitslosen die Aufgabe ihrer Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt zumutbar war (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 29 und 34; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1). Dabei ist zu beachten, dass ein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig nur angenommen werden kann, wenn der Arbeitslose vor der Lösung erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, diesen Grund auf andere Weise zu beseitigen (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 30 und 34; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1).

Die vorliegend vorzunehmende Abwägung ergibt hier keine schützenswerten, vorrangigen Interessen der Klägerin. Zwar kann ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags gegen Zahlung einer Abfindung gegeben sein, wenn der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen droht und dem Arbeitnehmer die Hinnahme einer solchen Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. BSGE 89, 243, 246 ff. = SozR 3-4300 § 144 Nr. 8; BSGE 95, 232 = SozR 4-4300 § 144 Nr. 1 (jeweils Rdnrn. 12 ff.); BSGE 97, 1 (Rdnrn. 13 ff.)). Eine ordentliche Arbeitgeberkündigung wäre indes wegen des tarifvertraglich abgesicherten Alterskündigungsschutzes

(vgl. § 4.4 Satz 1 MTV 2005) bei der Klägerin rechtmäßig nicht möglich gewesen; die Kündigung war demgemäß von der T. GmbH auch nicht konkret angekündigt oder gar ausgesprochen worden (vgl. zur Sperrzeitunschädlichkeit der Kündigung in besonderen Fallkonstellationen BSG SozR4-4300 § 144 Nr. 17). Anhaltspunkte für eine Berechtigung des Arbeitgebers zu einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist liegen nicht vor; sie sind von der Klägerin auch nicht vorgebracht. Mithin hätte die Klägerin in Ruhe abwarten können, ob es die T. GmbH auf eine Kündigung hätte ankommen lassen wollen; dies wäre ihr im Interesse der Versichertengemeinschaft auch zuzumuten gewesen. Selbst einer Änderungskündigung hätte im Übrigen der tarifvertraglich geregelte Kündigungsschutz entgegengestanden (vgl. § 4.4 Satz 2 MTV 2005). Darauf hinzuweisen ist, dass die Höhe der Abfindung von 70.000,00 Euro die Grenzen des § 1a Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes - was die Klägerin selbst einsieht - bei Weitem überschreitet; sonach spricht schon in Anbetracht der Abfindungshöhe viel dafür, dass sich die T. GmbH mit der Entlassungsentschädigung die einvernehmliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses in einer den wichtigen Grund regelmäßig ausschließenden Weise "erkaufen" wollte (vgl. dazu BSGE 97, 1 (Rdnr. 19); BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 17 (Rdnr. 42)). Zutreffend hat bereits das SG einen wichtigen Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der von der Klägerin befürchteten "Mobbingaktionen" bei Nichtabschluss der Aufhebungsvereinbarung verneint; ob es zu einem derartigen psychischen Druck durch Ausgrenzung und Geringschätzung seitens des Arbeitgebers gekommen wäre, steht noch nicht einmal fest. Zu Recht hat das SG ferner darauf hingewiesen, dass Mobbing als psychisches Druckmittel regelmäßig nur dann einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe zu begründen vermag, wenn das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum verletzt worden ist und Versuche zur Beseitigung der ihn belastenden Umstände fehlgeschlagen oder unzumutbar waren (vgl. BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 4).

Gründe aus dem persönlichen Bereich der Klägerin, die ihr die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses unzumutbar gemacht hätten, sind gleichfalls nicht ersichtlich. Zwar liegen bei der Klägerin, die an Stauungsbeschwerden in beiden Beinen sowie an einem Lendenwirbelsäulensyndrom leidet, gesundheitliche Einschränkungen vor, die in qualitativer Hinsicht Einfluss auf das ihr noch zuzumutende Leistungsbild haben. Unter Würdigung der von der Beklagten zu den Akten gereichten Äußerungen der AA-Ärztinnen Dr. Fahrer und Med.-Direktorin Ernst vom 22. Mai 2006 und 17. Januar 2008 ist die Klägerin noch in der Lage, vollschichtig körperlich leichte, zeitweise auch mittelschwere Arbeiten in wechselnder Körperhaltung im Freien, in Werkhallen und in temperierten Räumen sowie in Tages-, Früh- und Spätschicht vollschichtig zu verrichten; nicht zuzumuten sind ihr freilich ausschließlich oder weit überwiegend sitzende Tätigkeiten. Diesem Leistungsbild konnte bei der Klägerin indes im Beruf der Abteilungssekretärin, dessen Anforderungsprofil sie im Schriftsatz vom 6. Mai 2008 ausführlich dargestellt hat, voll Rechnung getragen werden; diese Überzeugung teilt sie auch sie selbst. Der Gesundheitszustand der Klägerin, die im Übrigen im Jahr 2005 nur insgesamt 14 Tage krank geschrieben war (14. bis 28. Oktober 2005), stand demnach der zuletzt ausübten Tätigkeit nicht entgegen. Soweit sie nunmehr im Berufungsverfahren die Befürchtung geäußert hat, den Anforderungen einer Tätigkeit im "Sekretärinnenpool" nicht gewachsen gewesen zu sein, weil es sich nach ihrem Dafürhalten um eine ausschließlich sitzende Tätigkeit gehandelt hätte, stellt auch das keinen wichtigem Grund für die Arbeitsaufgabe dar. Vielmehr wäre es der Klägerin zur Vermeidung versicherungswidrigen Verhaltens zumutbar gewesen, zunächst abzuwarten, an welchen Arbeitsplatz sie von der T. GmbH nach einer Auflösung der Abteilungssekretariate im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts (zur Änderungskündigung vgl. § 4.4 Satz 2 MTV 2005) umgesetzt und wie dieser Arbeitsplatz konkret ausgestaltet worden wäre, zumal sich ihrem eigenen Vortrag (vgl. Schriftsatz vom 20. September 2007) entnehmen lässt, dass sich der Arbeitgeber in der Vergangenheit durchaus aufgeschlossen gegenüber ihrem gesundheitlichen Befinden gezeigt hatte. Anhaltspunkte dafür, dass die auf die Klägerin zukommende neue Aufgabe sozial geringer bewertet gewesen wäre (vgl. hierzu BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28), liegen nicht vor.

Ferner hat die Beklagte zu Recht die Voraussetzungen für die Herabsetzung der Sperrzeit wegen einer besonderen Härte verneint, wobei hier nur die Bestimmung des § 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b SGB III zu prüfen ist, weil die übrigen Härtegründe des Abs. 3 a.a.O. ersichtlich nicht gegeben sind. Ein Härtefall nach § 144 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b SGB III liegt regelmäßig nur vor, wenn nach den Besonderheiten des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nr. 32; SozR 3-4100 § 119 Nr. 11; BSG, Urteil vom 10. August 2000 - B 11 AL 115/99 R - (juris)). Maßgeblich sind insoweit nur solche Tatsachen, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen, während wirtschaftliche Folgen der Sperrzeit, die nicht Grundlage des für ihren Eintritt maßgebenden Verhaltens waren, außer Betracht bleiben (vgl. BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 11; SozR 3-1500 § 144 Nr. 12 S. 27). Hinweise darauf, dass die T. GmbH trotz beiderseitiger Tarifbindung das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin auf jeden Fall, also auch ohne einvernehmliche Lösung, beendet hätte und diese sich deshalb aus der Beschäftigung hätte gedrängt sehen müssen (vgl. hierzu nochmals BSG, Urteil vom 10. August 2000 a.a.O.), liegen nicht vor. Eine besondere Härte kann ferner auch nicht darin erblickt werden, dass die Klägerin vor Abschluss des Aufhebungsvertrages keinen rechtskundigen Rat eingeholt hatte. Eine irrige Bewertung der tatsächlich richtig erkannten Umstände als wichtiger Grund führt nur dann im Einzelfall zur Annahme einer besonderen Härte, wenn der Irrtum unverschuldet, d.h. für den Arbeitslosen unvermeidbar gewesen wäre, indem er durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - in der Regel einer Dienststelle der Beklagten - hervorgerufen oder gestützt worden wäre (vgl. hierzu BSG SozR 3-4100 § 119 Nr. 11; SozR 3-1500 § 144 Nr. 12 S. 27). Dies war hier indes nicht der Fall; im Gegenteil war die Klägerin im Schreiben der T. GmbH vom 25. Mai 2005 ausdrücklich auf die Möglichkeit einer "Sperrfrist" sowie einer "Ruhensfrist" wegen der Abfindung und ferner darauf hingewiesen worden, dass verbindliche Auskünfte über die steuer- und sozialrechtlichen Konsequenzen der Aufhebungsvereinbarung nur die zuständigen Finanzämter und Sozialversicherungsträger erteilen könnten. Gerade derartige Auskünfte hat sie indes nicht eingeholt; mithin handelte sie nicht unverschuldet im vorgenannten Sinne.

Vorliegend ist nach allem eine Sperrzeit von zwölf Wochen eingetreten. Dies hat die Minderung der Anspruchsdauer um ein Viertel, also um 195 Tage, zur gesetzlichen Folge. Das im Bewilligungsbescheid vom 25. Januar 2006 auf den 9. November 2007 errechnete Ende des Leistungszeitraums, bei dem die Beklagte offenkundig in Anwendung des § 134 Satz 2 SGB III (in der Fassung des 3. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003) die vollen Kalendermonate mit 30 Tagen angesetzt hat, ist im Übrigen für die Klägerin günstiger als das in § 128 Abs. 1 Nr. 1, § 134 Satz 1 SGB III geregelte Tagesprinzip (vgl. hierzu Leitherer in Eicher/Schlegel, SGB III, § 128 Rdnr. 50; Behrend in Eicher/Schlegel, a.a.O., § 134 Rdnr. 2), weil ihr bei einer tageweisen Berechnung ein Alg-Anspruch nur bis 31. Oktober 2007 zugestanden hätte (vgl. dazu auch Brand in Niesel, SGB III, 4. Auflage, § 127 Rdnr. 3; Pilz in Gagel, SGB III, § 127 Rdnr. 28).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG) liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus

Login
BWB
Saved
2009-04-27