

L 3 AL 173/08

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 14 AL 3760/06
Datum
07.11.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 173/08
Datum
24.06.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit ruht und die Anspruchsdauer sich um 165 Tage mindert.

Die 1955 geborene Klägerin, alleinerziehende Mutter einer 1994 geborenen Tochter und von Beruf promovierte Biologin, war nach langjähriger wissenschaftlicher Tätigkeit ab 15.01.2001 als Informationstext-Sachbearbeiterin bei der P. Pharma GmbH in Karlsruhe zunächst mit 37,5 Wochenstunden in Vollzeit und ab 01.03.2002 mit 30,0 Wochenstunden in Teilzeit und einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von zuletzt 3.124,69 EUR beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde durch Auflösungsvereinbarung vom 12./13.09.2005 mit Wirkung zum 16.01.2006 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 8.000,00 EUR beendet und die Klägerin unter Fortgewährung ihrer Bezüge mit sofortiger Wirkung von der Arbeitspflicht freigestellt (Schreiben der Arbeitgeberin vom 13.09.2005). Die Auflösungsvereinbarung, in deren endgültige Fassung der Bevollmächtigte der Klägerin eingeschaltet war, kam auf Initiative der Arbeitgeberin zustande, die ihre Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung der Klägerin zum Anlass dafür genommen hatte. Ob der Klägerin in diesem Zusammenhang eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Form einer (Änderungs-) Kündigung angedroht worden war, wird von den ehemaligen Arbeitsvertragsparteien unterschiedlich dargestellt. Angaben der Klägerin zufolge war sie vor Abschluss der Auflösungsvereinbarung von ihrem Bevollmächtigten dahingehend beraten worden, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht standhalten würde. Die Auflösungsvereinbarung enthält auch den Hinweis, dass die Klägerin nach [§ 37b](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) verpflichtet sei, sich unverzüglich nach Abschluss der Auflösungsvereinbarung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden, anderenfalls ihr nach [§ 140 SGB III](#) eine Kürzung des Alg für jeden verspäteten Tag drohe.

Am 21.12.2005 meldete sich die Klägerin mit Wirkung zum 17.01.2006 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Alg. Auf Frage der Beklagten nach den Gründen für den Abschluss der Auflösungsvereinbarung gab sie an, sie habe dem für sie überraschend gekommenen Vorwurf mangelnder Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin widersprochen, jedoch den Eindruck gewonnen, dass man sie auf jeden Fall loswerden wollte, indem man ihr schon bei einem ersten Gespräch am 08.09.2005 eine bereits unterschriebene Auflösungsvereinbarung vorgelegt und zwar eine arbeitgeberseitige Kündigung ausgeschlossen, ihr gegenüber jedoch zum Ausdruck gebracht habe, dass sie sich auf einem anderen Arbeitsplatz innerhalb der Firma mit Sicherheit nicht wohl fühlen werde. Im Hinblick auf die Sicherung von Anwartschaften aus der Betriebsrente habe sie lediglich noch eine Hinausschiebung des Beendigungszeitpunktes und die Zahlung einer Abfindung ausgehandelt, letztlich und entscheidend jedoch deswegen der Beendigung zugestimmt, weil sie Schikanen in Form von Mobbing durch die Arbeitgeberin befürchtet habe, denen sie nervlich nicht gewachsen gewesen wäre.

Mit Bescheid vom 27.02.2006 stellte die Beklagte das Ruhen des Alg-Anspruches wegen des Eintritts einer Sperrzeit vom 17.01. bis 10.04.2006 bei gleichzeitiger Minderung der Anspruchsdauer um 165 Tage fest, da die Klägerin ihr Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst habe, ohne dass die von ihr dafür vorgebrachten Argumente einen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelung darstellten. Von wem die Initiative zum Abschluss dieser Aufhebungsvereinbarung ausgegangen sei, sei unerheblich.

Mit Bescheid vom 28.02.2006 gewährte die Beklagte der Klägerin Alg ab 11.04.2006 in Höhe eines täglichen Leistungssatzes von 47,34 EUR

für eine Anspruchsdauer von 660 Tagen.

Der im Wesentlichen damit begründete Widerspruch der Klägerin gegen die Sperrzeitsentscheidung, die Beklagte habe bei ihrer Interessenabwägung die zu erwartende und von ihr nervlich nicht zu verkraftende Mobbing-Situation nicht hinreichend berücksichtigt, blieb ohne Erfolg. In den Gründen des Widerspruchsbescheides vom 31.07.2006 stützte die Beklagte ihre Entscheidung nunmehr darauf, dass der Klägerin, zumal ihr von der Arbeitgeberin nicht mit Bestimmtheit eine Kündigung in Aussicht gestellt worden sei, ein Festhalten am Arbeitsverhältnis zuzumuten gewesen sei, zumindest bis zu dem Tag, zu dem es auch ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages geendet hätte.

Dagegen hat die Klägerin am 07.08.2006 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben und geltend gemacht, entgegen der Darstellung im Widerspruchsbescheid sei ihr eine arbeitgeberseitige Kündigung in Form einer Änderungskündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden. Da sie sich angesichts der drohenden Mobbing-Situation außerdem bereits dazu entschieden gehabt habe, sich beruflich neu zu orientieren, nämlich wieder wissenschaftlich tätig zu werden, habe sie die Auflösungsvereinbarung zur Vermeidung der Änderungskündigung und der sich daraus ergebenden Negativfolgen unterzeichnet. Der Vorwurf einer leichtfertigen oder unbedachten Aufgabe des Arbeitsverhältnisses sei damit keinesfalls gerechtfertigt. Schon die Tatsache, dass sie wegen des Ruhens des Leistungsanspruches und zusätzlich der Minderung der Anspruchsdauer für mehr als fünf Monate kein Alg beziehe, zeige, dass die Entscheidung der Beklagten nicht richtig sein könne.

Das SG hat zunächst eine schriftliche Auskunft der früheren Arbeitgeberin der Klägerin vom 27.12.2006 eingeholt und im Termin zur mündlichen Verhandlung des Rechtsstreits vom 07.11.2007 die Personalreferentin C. der P. Pharma GmbH als Zeugin gehört. Die Zeugin (zugleich Mitverfasserin der schriftlichen Auskunft) hat dabei u.a. ausgesagt, über eine Kündigung sei mit der Klägerin nicht gesprochen worden; eine solche sei aus arbeitsrechtlichen Gründen auch nicht in Betracht gekommen. Wenn die Klägerin einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt hätte, hätte sie weiterbeschäftigt werden müssen, wenngleich sie ihren Aufgaben nicht gerecht geworden sei und man versucht gehabt habe, sie in verschiedenen anderen Bereichen einzusetzen.

Mit Urteil vom 07.11.2007 hat das SG die Klage abgewiesen. Es hat den Sperrzeitatbestand des [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) im Falle der Klägerin als erfüllt angesehen. Insbesondere habe sie keinen wichtigen Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gehabt. Selbst für den Fall einer drohenden oder gar feststehenden, aber noch nicht erfolgten Kündigung des Arbeitgebers sei es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft grundsätzlich zuzumuten, die Kündigung abzuwarten. Auch eine angekündigte Änderungskündigung rechtfertige eine Lösung des Arbeitsverhältnisses nur dann, wenn z.B. ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer nach einer Umstrukturierung des Betriebes nur noch unterqualifiziert beschäftigt werden könne und eine vertragsgemäße Verwendung auf Dauer ausscheide. Im Falle der Klägerin bestünden schon erhebliche Zweifel daran, ob ihr hinreichend deutlich eine arbeitgeberseitige Kündigung angedroht worden sei. Letztlich könne diese Frage offenbleiben, denn angesichts der von beiden Arbeitsvertragsparteien angenommenen Rechtswidrigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung wäre es der Klägerin jedenfalls zuzumuten gewesen, eine solche Kündigung abzuwarten, zumal die Zeugin glaubhaft ausgesagt habe, über Mobbing in der Abteilung der Klägerin sei ihr nichts bekannt. Die näheren Umstände des Zustandekommens der Auflösungsvereinbarung ließen auch keine Rückschlüsse darauf zu, dass diese unter Druck zustande gekommen sei. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses sei auch nicht darin zu sehen, dass die Klägerin sich beruflich umorientieren wolle, zumal nicht klar sei, ob diese Absicht Ursache oder Ergebnis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der P. Pharma GmbH sei. Ohne konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz sei eine Eigenkündigung regelmäßig nicht gerechtfertigt. Auf das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 12.07.2006 - [B 11a AL 55/05 R](#) - könne sich die Klägerin nicht berufen, denn diese Entscheidung sei zu der Frage ergangen, ob ein Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für die Lösung eines unbefristeten zugunsten eines befristeten Arbeitsverhältnisses habe. Die Beklagte habe zutreffend auch den 17.01.2006 als ersten Tag der Sperrzeit festgesetzt, denn mit dem Abschluss der Auflösungsvereinbarung sei der Sperrzeitatbestand bereits erfüllt gewesen; die nachträgliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt durch einseitige Freistellung der Klägerin von der Arbeitspflicht ab 13.09.2005 habe hieran nichts geändert (Berufung auf Urteile des BSG vom 17.10.2002 - [B 7 AL 16/02 R](#) - und [B 7 AL 136/01 R](#) -). Neben der Lage sei auch die Dauer der Sperrzeit nicht zu beanstanden. Weder könne davon ausgegangen werden, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs bzw. zwölf Wochen nach dem Abschluss der Auflösungsvereinbarung ohne eine Sperrzeit geendet hätte ([§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 1 und 2a SGB III](#)), noch gebe es Anhaltspunkte für das Vorliegen einer besonderen Härte ([§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b SGB III](#)). Schließlich sei auch die Minderung der Anspruchsdauer um 165 Tage nicht zu beanstanden.

Gegen das ihrem Bevollmächtigten am 05.12.2007 zugestellte Urteil wendet sich die Klägerin mit der am 13.12.2007 eingelegten Berufung. Sie hält das angefochtene Urteil bereits aus verfahrensrechtlichen Gründen für fehlerhaft; insoweit wird auf den Berufungsschriftsatz vom 08.07.2008 (Bl. 20/24 LSG-Akten) verwiesen. In der Sache hält sie an ihrer bisherigen Auffassung fest und trägt ergänzend vor, die Rechtmäßigkeit bzw. Unrechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung hätte erst in einem mehrere Monate dauernden Kündigungsschutzprozess festgestellt werden müssen; eine derartige Ungewissheit des Ausgangs wäre ihr aber nicht zuzumuten gewesen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 07. November 2007 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 27. Februar 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Juli 2006 zu verurteilen, ihr auch vom 17. Januar 2006 bis 10. April 2006 Arbeitslosengeld ohne Minderung der Anspruchsdauer zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für rechtmäßig und bekräftigt noch einmal ihren Standpunkt, für die Klägerin habe sowohl im Hinblick auf die Äußerungen der Arbeitgeberin als auch ihres Bevollmächtigten festgestanden, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung nicht rechtmäßig gewesen wäre. Allein die Befürchtung, im Falle einer Änderungskündigung einem Mobbing ausgesetzt zu sein, lasse sich zwar nachvollziehen, rechtfertige aber keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade zum 16.01.2006, vielmehr wäre es der Klägerin zuzumuten gewesen, zumindest den Versuch zu unternehmen, in einem anderen Bereich des Unternehmens eingesetzt zu werden.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Die die Klägerin betreffenden Verwaltungsakten der Beklagten haben dem Senat vorgelegen. Auf den Inhalt dieser Akten sowie der Schriftsätze der Beteiligten wird zur näheren Darstellung des Sachverhalts verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin, über die der Senat mit dem Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entscheidet ([§ 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz - SGG](#) -), ist zulässig, jedoch in der Sache nicht begründet.

Das angefochtene Urteil des SG ist nicht bereits wegen der von der Klägerin gerügten Verfahrensmängel aufzuheben. In erster Linie strittig ist insoweit, ob das SG den von der Klägerin im Termin zur mündlichen Verhandlung gestellten und in der darüber gefertigten Niederschrift festgehaltenen Beweisansprüchen zur Vernehmung weiterer Zeugen u.a. zur Bestätigung der Behauptung, ihr sei für den Fall einer Nichtunterzeichnung der Auflösungsvereinbarung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses angedroht worden, hätte stattgeben müssen. Zunächst ist festzustellen, dass diese Sachaufklärungsrüge schon nicht von solcher Bedeutung und von solchem Gewicht ist, dass im Falle eines Vorliegens des Verfahrensmangels das angefochtene Urteil ohne Weiteres und unabweislich aufzuheben und die Sache an das SG zu verweisen wäre (absoluter Verfahrensmangel). Nach [§ 159 Abs. 1 Nr. 2 SGG](#) kann das Landessozialgericht vielmehr in dieser Weise vorgehen, wenn das erstinstanzliche Verfahren an einem wesentlichen Mangel leidet, d.h. es ist in das Ermessen des Berufungsgerichts gestellt, ob es in seiner Eigenschaft als zweite Tatsacheninstanz die beantragten Ermittlungen etwa im Interesse der Beteiligten an einer möglichst schnellen Sachentscheidung selbst durchführt oder dem Verlust einer Instanz größeres Gewicht beimisst (vgl. Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Kommentar zum SGG, 9. Aufl., § 159 Rn. 5 und 5a). Diese Frage stellt sich hier indessen nicht, weil der gerügte Verfahrensmangel nicht vorliegt, insbesondere das SG die beantragten Ermittlungen deswegen unterlassen hat, weil es hierauf nach seiner Rechtsauffassung nicht angekommen ist. Zwar hat das SG in seiner Entscheidung Zweifel daran geäußert, ob der Klägerin hinreichend deutlich eine Arbeitgeberkündigung für den Fall einer Nichtunterzeichnung der Auflösungsvereinbarung angedroht worden sei. Von weiteren Ermittlungen hierzu hat es jedoch abgesehen, weil nach seiner Auffassung der Klägerin das Abwarten einer Arbeitgeberkündigung deswegen zumutbar gewesen wäre, weil in ihrem Falle weder eine verhaltensbedingte noch eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre.

Der von der Klägerin außerdem gerügte Verstoß gegen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs liegt ebenfalls nicht vor. Insoweit ist nämlich schon ihr Vortrag nicht schlüssig, der sich im Wesentlichen darauf gründet, das SG habe nach Stellung der Beweisanträge die Sitzung unterbrochen und nach Rückkehr verkündet, die unter Beweis gestellten Tatsachen könnten als wahr unterstellt werden, ohne dies allerdings in das Protokoll aufzunehmen. Selbst wenn ein solches Versäumnis einen Verstoß gegen die Protokollierungspflicht (vgl. [§ 202 SGG](#) i.V.m. [§§ 159 ff. Zivilprozessordnung - ZPO](#) -) darstellen sollte, ist nicht nachvollziehbar, inwieweit die Klägerin in Kenntnis des mitgeteilten Ablehnungsgrundes an der Wahrnehmung ihrer Rechte gehindert gewesen sein sollte. Allein die Nichtaufnahme des Ablehnungsgrundes in das Protokoll begründet jedenfalls den geltend gemachten Verfahrensmangel nicht.

In der Sache ist die Berufung nicht begründet, weil auch der Senat, ohne dass es hierzu weiterer Sachermittlungen bedarf, von der Erfüllung des Sperrzeitatbestandes des [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe) ausgeht. Was die Tatbestandsvoraussetzungen im Einzelnen anbelangt, wird auf deren zutreffende Wiedergabe durch das SG im angefochtenen Urteil Bezug genommen. Der Senat folgt darüber hinaus dem SG auch in den Gründen der Entscheidung und sieht von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe ab ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Ergänzend ist lediglich auszuführen, dass auch der Berufungsvortrag der Klägerin es weder rechtfertigt noch gar dazu zwingt, die für die Beurteilung des Falles maßgebliche Frage des Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne der Sperrzeitregelung abweichend von der Auffassung der Beklagten bzw. des SG zu beantworten. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, ob der Klägerin unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung ihrer Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte, was vorliegend zu bejahen ist.

Selbst wenn man unterstellt, dass der Klägerin für den Fall der Nichtunterzeichnung der Auflösungsvereinbarung die arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses angedroht worden wäre, so könnte sie sich auf einen wichtigen Grund für den Abschluss der Auflösungsvereinbarung nur berufen, wenn eine Arbeitgeberkündigung objektiv rechtmäßig gewesen wäre (vgl. BSG, Urteil vom 28.12.2003 - [B 11 AL 35/03 R](#) -, in [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) = [BSGE 92, 74](#)).

Im vorliegenden Fall steht jedoch außer Frage, dass eine objektiv rechtmäßige Arbeitgeberkündigung nach übereinstimmender Auffassung auch beider Arbeitsvertragsparteien nicht in Betracht gekommen ist. Zur Klärung dieser Frage hat die Klägerin noch vor Abschluss der Auflösungsvereinbarung fachkundigen Rat durch Einschaltung ihres Bevollmächtigten eingeholt und in Kenntnis dessen der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt, d.h. aktiv daran mitgewirkt, wie es der hier maßgebliche Sperrzeitatbestand voraussetzt. Unter den gegebenen Umständen wäre es ihr zuzumuten gewesen, eine gegebenenfalls rechtswidrige Arbeitgeberkündigung abzuwarten. In einem solchen Falle wäre der Sperrzeitatbestand selbst dann nicht erfüllt gewesen, wenn sie sich gegen eine solche Kündigung etwa durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage nicht zur Wehr gesetzt hätte. Für diesen Fall ist nämlich anerkannt, dass sich niemand gegen den ernsthaften und unbedingten Willen des Arbeitgebers, d.h. durch Ausspruch einer Kündigung und nicht lediglich durch deren Androhung, im Arbeitsverhältnis behaupten muss (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 25.04.2002 - [B 11 AL 89/01 R](#) -, in [SozR 3-4100 § 119 Nr. 24](#) = [BSGE 89, 250](#)).

Auch die sonstigen Umstände rechtfertigen die Annahme eines wichtigen Grundes nicht. Die unbestrittene Absicht der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu lösen, mag zwar für die Klägerin überraschend gekommen sein, was sie selbst zum Ausdruck gebracht hat, jedoch lassen die festgestellten Tatsachen und insbesondere die überlegte Reaktion der Klägerin, die auf das erste Gespräch mit ihrer Arbeitgeberin zunächst ihren Bevollmächtigten eingeschaltet und in der Folgezeit für sich günstige Konditionen ausgehandelt hat, nicht den Schluss auf eine außerordentliche Druck- bzw. Zwangssituation zu. Ebenfalls fehlen eindeutige Hinweise auf die von der Klägerin behauptete Androhung von Mobbing seitens der Arbeitgeberin oder das von ihr (allerdings erst relativ spät) angegebene Bestreben nach einer beruflichen Neuorientierung, nämlich die Rückkehr in den Bereich wissenschaftlicher Betätigung. Abgesehen davon, dass sie bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses eine entsprechende Tätigkeit noch nicht einmal in Aussicht gehabt hat, ist auch nicht erkennbar, dass es sich bei

der aufgegebenen Tätigkeit um eine gegenüber der wissenschaftlichen Tätigkeit unterwertige und nicht ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung gehandelt hat. Da im Recht der Sperrzeit ein wichtiger Grund auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken muss (vgl. BSG, in SozR 4100 § 119 Nr. 17), wäre hierzu ohnehin erforderlich gewesen, dass sich die Klägerin so lange im Arbeitsverhältnis behauptet, bis sie eine entsprechende neue Stelle gefunden hat.

Was die Lage und Dauer der Sperrzeit anbelangt, folgt der Senat dem SG ebenfalls und vermerkt hierzu noch ergänzend, dass angesichts des überlegten und fachkundig begleiteten Verhaltens der Klägerin beim Abschluss der Auflösungsvereinbarung und des im Ergebnis nicht sichtbaren Bemühens, das Arbeitsverhältnis auch nur zeitlich begrenzt mit dem Ziel aufrechtzuerhalten, einen Anschlussarbeitsplatz zu finden, die Annahme eines unvermeidbaren Irrtums der Klägerin über das Vorliegen eines wichtigen Grundes mit der Folge des Eingreifens der Härteregelung des [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2b SGB III](#) nicht gerechtfertigt ist.

Die Berufung der Klägerin hat damit keinen Erfolg und muss zurückgewiesen werden.

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

Gründe für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-07-06