L 1 AL 7/02

Land
Rheinland-Pfalz
Sozialgericht
LSG Rheinland-Pfalz
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
1
1. Instanz
SG Koblenz (RPF)
Aktenzeichen
S 9 AL 321/01
Datum
05.12.2001
2. Instanz
LSG Rheinland-Pfalz
Aktenzeichen
L 1 AL 7/02
Datum
25.02.2003
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
1. Der Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Koblenz vom 05.12.2001 - S 9 AL 321/01 - sowie der Bescheid der Beklagten vom 06.06.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.08.2001 werden aufgehoben. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld für die Zeit vom 01.04.2001 bis 23.06.2001 zu zahlen.
2. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin in beiden Rechtszügen zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Rechtmäßigkeit einer 12-wöchigen Sperrzeit.

Die am 1951 geborene, geschiedene Klägerin war vom 01.07.1999 bis 31.03.2001 bei der Firma H - und I für t A F K (Firma H KG) als Produktionshelferin in der Abteilung "Verpackung/Zierleisten" beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. des Monats bzw. zum Monatsende vor. Mitte 2000 entschloss sich die Arbeitgeberin, die Abteilung der Klägerin sowie zwei weitere Abteilungen ("Zierleisten/Produktion" und "Druck Paneele") zu schließen und ins Ausland zu verlagern. In der Abteilung der Klägerin waren zu diesem Zeitpunkt vier weitere Arbeitnehmer und in den beiden anderen Abteilungen sieben bzw. drei Arbeitnehmer beschäftigt. Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat wurde am 12.12.2000 eine Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich gemäß §§ 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vereinbart. Diese sah u.a. vor, dass betriebsbedingte Kündigungen vermieden und stattdessen einvernehmliche Versetzungen erreicht werden sollten. Die Besetzung frei werdender Arbeitsplätze und die Auswahl der einzelnen Personen für den jeweiligen Arbeitsplatz erfolge im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde durch Aufhebungsvertrag vom 11.01.2001 zum 31.03.2001 beendet. Die Klägerin erhielt eine Abfindung in Höhe von 18.750,00 DM brutto. Zugleich schloss die Firma H KG mit zwei weiteren Mitarbeitern der Abteilung "Verpackung/Zierleisten" einen Aufhebungsvertrag; die zwei übrigen Mitarbeiter wurden in die Abteilungen Stanze und Versand umbesetzt. Zum 28.02.2001 wurde die Abteilung "Verpackung/Zierleisten" endgültig geschlossen. Vor den Umstrukturierungsmaßnahmen beschäftigte die Firma H KG 40 Mitarbeiter; nach Abschluss waren dort nur noch 23 Mitarbeiter tätig.

Am 23.03.2001 meldete sich die Klägerin mit Wirkung zum 01.04.2001 bei der Arbeitsamtsdienststelle Andernach arbeitslos. Auf Nachfrage teilte die Firma H KG dem Arbeitsamt mit, dass für eine innerbetriebliche Umbesetzung kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden hätte und dass sie das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin auch ohne deren Zustimmung hätte kündigen müssen.

Mit Bescheid vom 06.06.2001 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 01.04.2001 bis 23.06.2001 (12 Wochen) fest. Während diese Zeit ruhe der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld (Alg). Zur Begründung führte sie aus, die Klägerin habe ohne wichtigen Grund ihre Beschäftigung selbst aufgegeben, da sie ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag gelöst habe. Den Widerspruch der Klägerin, mit dem diese gelten machte, die drohende betriebsbedingte Kündigung stelle einen wichtigen Grund dar, wurde von der Beklagten mit Widerspruchsbescheid vom 23.08.2001 als unbegründet zurückgewiesen. Zwar wäre die Klägerin möglicherweise durch eine rechtmäßige Kündigung zum gleichen Zeitpunkt auch arbeitslos geworden. Es sei der Klägerin jedoch zuzumuten gewesen, die Kündigung durch den Arbeitgeber abzuwarten. Für den Eintritt einer Sperrzeit komme es allein auf den tatsächlichen Geschehensablauf an; hier habe die Klägerin durch die Zustimmung zum Aufhebungsvertrag die Ursache für die eingetretene Arbeitslosigkeit gesetzt.

Die Klägerin hat am 30.08.2001 vor dem Sozialgericht (SG) Koblenz Klage erhoben.

Mit Gerichtsbescheid vom 05.12.2001 hat das SG die Klage abgewiesen. Zu Recht habe die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von 12

Wochen festgestellt und die Gewährung von Alg für die Zeit vom 01.04.2001 bis 23.06.2001 versagt. Die Klägerin habe keinen wichtigen Grund für die Lösung ihres Beschäftigungsverhältnis gehabt. Ein solcher Grund liege nicht in der Zahlung einer Abfindung oder in der drohenden Kündigung durch den Arbeitgeber. Die Klägerin hätte ohne erhebliche Nachteile die Kündigung abwarten können. Insbesondere wäre in ihrem Fall nicht zu befürchten gewesen, dass eine derartige Kündigung sich für ihr weiteres berufliches Fortkommen negativ auswirken würde. Denn die Kündigung wäre allein aus betriebsbedingten Gründen erfolgt; dies hätte die ehemalige Arbeitgeberin ggf. im auszustellenden Zeugnis deutlich machen müssen. Es sei auch nicht ersichtlich, dass die Chancen der Klägerin auf einen neuen Arbeitsplatz im Falle des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages günstiger seien als im Falle einer allein betriebsbedingten arbeitgeberseitigen Kündigung.

Die Klägerin hat gegen den ihr am 13.12.2002 zugestellten Gerichtsbescheid am 08.01.2002 Berufung eingelegt.

Sie ist der Ansicht, der Umstand, dass ihre Arbeitgeberin ihr betriebsbedingt hätte kündigen dürfen, stelle sehr wohl einen wichtigen Grund für ihr Verhalten dar. Die Regelung in § 144 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) über die Sperrzeit stelle keine Strafvorschrift dar. Sie habe keinen erzieherischen Charakter, sondern solle lediglich die Versichertengemeinschaft vor einer Manipulation des Versichertenrisikos schützen. Die Versichertengemeinschaft solle gegen die Risikofälle geschützt werden, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten habe. Zumindest wäre die Sperrfrist aber auf 6 Wochen herabzusetzen, da eine besondere Härte vorliege.

Die Klägerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Koblenz vom 05.12.2001 - S 9 AL 321/01 - sowie den Bescheid der Beklagten vom 06.06.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.08.2001 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld für die Zeit vom 01.04.2001 bis 23.06.2001 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die Ausführungen des SG für zutreffend.

Der Senat hat weitere Auskünfte bei der ehemaligen Arbeitgeberin der Klägerin, der Firma H KG, insbesondere zu den Sozialdaten der von den Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer eingeholt.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird im Übrigen auf den Inhalt der Prozessakte und der die Klägerin betreffenden Leistungsakte der Beklagten (Stamm-Nr.) Bezug genommen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Beratung war.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin ist auch begründet. Zu Unrecht hat das SG die Klage abgewiesen. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 06.06.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.08.2001 ist rechtswidrig. Bei der Klägerin ist in der Zeit vom 01.04.2001 bis 23.06.2001 keine 12-wöchige Sperrzeit eingetreten, da sie für die Lösung ihres Beschäftigungsverhältnisses einen wichtigen Grund hatte.

Nach § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen u.a. ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben.

Das SG ist zwar zutreffend davon ausgegangen, dass die Klägerin durch den Aufhebungsvertrag vom 11.01.2001 ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Firma H KG i. S. des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Vorliegend hatte die Klägerin für ihr Verhalten jedoch einen wichtigen Grund.

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Sie soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des versicherten Risikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. zuletzt BSG, Urteil vom 17.10.2002 - B 7 AL 136/01 R -). Dabei muss der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken (BSG, a.a.O.).

Ein wichtiger Grund kann demnach nicht ohne Weiteres darin gesehen werden, dass ein Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden bzw. feststehenden Kündigung des Arbeitgebers - auch bei Zahlung einer Abfindung - zuvorkommt; grundsätzlich ist dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen (BSG, Urteil vom 12.04.1984 - 7 RAr 28/83 -, DBlR Nr. 2959 zu § 119 AFG). Solche besonderen 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 (BSG, a.a.O.). Dabei kommt es bei der Rechtmäßigkeit der Kündigung nicht darauf an, ob die Klägerin subjektiv die drohende betriebsbedingte Kündigung für rechtmäßig halten durfte; entscheidend ist allein, ob diese objektiv rechtmäßig war (vgl. BSG, Urteile vom 17.10.2002 - B 7 AL 136/01 R - und vom 25. April 2002 - B 11 AL 65/01 R;B 11 AL 100/01 R -). Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis (z.B. durch Freistellung gegen Zahlung von Arbeitsentgelt) bereits zu einem früheren Zeitpunkt als das Arbeitsverhältnis beendet wurde (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2002, a.a.O.). Es kann somit dahinstehen, ob das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin hier möglicherweise aufgrund der Schließung ihrer Abteilung zum 28.02.2001 bereits vor dem 31.03.2001 geendet hat.

Vorliegend wäre eine zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages vom 11.01.2001 ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers objektiv rechtmäßig gewesen.

Die Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung beurteilt sich nach § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in der ab 01.01.1999 geltenden Fassung von Art. 6 Nr. 1 des Gesetzes zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19.12.1998 (BGBl. I S. 3843; zur Anwendbarkeit des KSchG bei Betrieben mit in der Regel mehr als fünf Mitarbeitern vgl. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Danach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (Abs. 1). Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung u.a. dann, wenn sie durch dringende betriebliche Gründe bedingt ist und der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat (Abs. 2 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 1).

Hier standen dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31.03.2001 hinaus entgegen.

Die ehemalige Arbeitgeberin hatte sich entschlossen, die Abteilung "Verpackung/Zierleisten" zum 28.02.2001 zu schließen, so dass der bisherige Arbeitsplatz der Klägerin entfallen ist. Diese Unternehmensentscheidung ist nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) grundsätzlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu kontrollieren; zu prüfen ist lediglich, ob diese offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist, wofür hier kein Anhalt besteht (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 30.04.1987 - 2 AZR 184/86 - NZA 1987, 776 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Allerdings ist auch bei Wegfall eines Arbeitsplatzes aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung die betriebsbedingte Kündigung nur dann zulässig, wenn kein milderes Mittel zur Verfügung steht, insbesondere wenn keine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer - ggf. auch zu geänderten Bedingungen - auf einem anderen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen (vgl. auch § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 b KSchG). Eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestand für die Klägerin jedoch nicht. Dabei kommt es für die Frage, ob dringende betriebliche Erfordernisse die Kündigung rechtfertigen, allein darauf an, ob sämtliche Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz aufgrund der unternehmerischen Maßnahme entfällt, weiter beschäftigt werden können. Denn soweit für mehrere Arbeitnehmer das Beschäftigungsbedürfnis entfällt und diese um eine geringere Anzahl von freien Arbeitsplätzen zur Weiterbeschäftigung konkurrieren, handelt es sich um eine Frage der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG (vgl. Preis in Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Auflage 2002, Rdnr. 1004). Der Senat hat jedoch keinen Hinweis darauf, dass tatsächlich für alle von den Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmern andere Arbeitsplätze zur Verfügung standen. In den stillgelegten Abteilungen waren zuvor insgesamt 15 Mitarbeiter beschäftigt. Der Betrieb selbst umfasste vor den Schließungen lediglich 40 Mitarbeiter. Angesichts dieser Zahlen liegt es auf der Hand, dass allenfalls für einzelne Arbeitnehmer die Möglichkeit bestand, einen freien Arbeitsplatz zu übernehmen.

Aber auch die Sozialauswahl ist hier nicht zu beanstanden. Zum Kreis der in die Sozialwahl einzubeziehenden Arbeitnehmer gehören grundsätzlich nur vergleichbare Arbeitnehmer, d.h. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit die Klägerin wahrnehmen und auf deren Arbeitsplatz die Klägerin allein durch Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrecht versetzt werden kann (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 17.2.2000 - 2 AZR 142/99 - AP Nr. 46 zu § 1 KSchG 1969 -Soziale Auswahl = NJW 2000, 2604). Nach Auskunft der ehemaligen Arbeitnehmerin waren in diesem Sinne nur die fünf Mitarbeiter der stillgelegten Abteilung "Verpackung/Zierleisten" vergleichbar, deren Arbeitsplätze ebenfalls entfallen sind. Der Senat hat keinen Grund, an der Richtigkeit dieser Auskunft zu zweifeln. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine Sozialauswahl von vorne herein nicht zu treffen ist. Denn von den fünf Arbeitnehmern wurden zwei in eine andere Abteilung, nämlich die Abteilungen Stanze und Versand umbesetzt. Es ist daher zu prüfen, ob es soziale Gesichtspunkte erforderlich gemacht hätten, der Klägerin anstelle dieser beiden Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen anzubieten (vgl. hierzu auch § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG). Insofern hatte die Arbeitgeberin - wie oben bereits ausgeführt - in entsprechender Anwendung des § 1 Abs 3 KSchG eine soziale Auswahl vorzunehmen. Dabei ist im Hinblick auf Sinn und Zweck der Sperrzeit zu unterstellen, dass die Klägerin einer solchen Weiterbeschäftigung zugestimmt hätte.

Zu den sozialen Gesichtspunkten, die bei der Auswahl zu berücksichtigen sind gehören in erster Linie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers. Daneben sind ggf. weitere soziale Kriterien heranzuziehen (z.B. Gesundheitszustand, Schwerbehinderteneigenschaft, Chancen auf dem Arbeitsmarkt).

Auf der Grundlage der von der Firma H KG mitgeteilten Sozialdaten der fünf Arbeitnehmer der Abteilung "Verpackung/Zierleisten" ist nicht erkennbar, dass die Arbeitgeberin bei ihrer Entscheidung zu Lasten der Klägerin soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hätte. Von den beiden umbesetzen Arbeitnehmern ist lediglich die am 1954 geborenen Arbeitnehmerin C H in sozialer Hinsicht mit der Klägerin vergleichbar. Denn der am 1952 geborene Arbeitnehmer A S weist eine längere Betriebszugehörigkeit (seit dem 28.05.1996) auf und hat ein Kind zu versorgen. Frau H und die Klägerin haben demgegenüber beide keine Kinder, die gleiche Dauer der Betriebszugehörigkeit (01.07.1999) und ein ähnliches Lebensalter (44 bzw. 48 Jahre). Die beiden Frauen unterscheiden sich im Wesentlichen nur durch ihre Ausbildung und durch ihren Familienstand: Frau H hat im Gegensatz zur Klägerin, die den Beruf der Verkäuferin erlernt hat, keine berufliche Ausbildung; dafür ist sie - anders als die Klägerin - verheiratet ist und hätte daher bei einer Arbeitslosigkeit eventuell Unterhaltsansprüche gegen ihren Ehemann. Da dem Arbeitgeber bei seiner Abwägung der unterschiedlichen Kriterien auch ein gewisser Wertungsspielraum zuzugestehen ist (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 18.01.1990 - 2 AZR 357/89 - NZA 1990, 729 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl; LAG Hamm, Urteil vom 04.10.1983 - 13 Sa 1327/83 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 26), kann es angesichts der relativen Vergleichbarkeit der beiden Arbeitnehmerinnen letztlich nicht als sozialwidrig angesehen werden, dass er seine Auswahl zugunsten von Frau H getroffen an. Dabei ist auch zu beachten, dass der Betriebsrat der Firma aufgrund des Interessenausgleichs an den Versetzungen und an der sozialen Auswahl beteiligt war.

Wäre somit eine betriebsbedingte Kündigung der Klägerin zum Zeitpunkt der Stilllegung der Abteilung oder einem späteren Zeitpunkt objektiv rechtmäßig gewesen, kommt es entscheidend darauf an, ob der Klägerin die Hinnahme einer rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung zuzumuten war. Dies ist unter Abwägung ihres Interesses mit den Interessen der Versichertengemeinschaft unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zu beantworten. In diesem Zusammenhang hat das BSG auch darauf hingewiesen, dass gerade in Fällen einer rechtmäßigen Kündigung, in denen der Arbeitnehmer sich rechtlich nicht gegen eine Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses wehren kann, der Zweck der Sperrzeit und das verfassungsrechtliche Übermaßverbot, an dem alles staatliche Handeln zu messen ist, zu bedenken seien (vgl. BSG, Urteil vom 25. April 2002 - B 11 AL 65/01 R -).

Allein das Interesse an einer Entlassungsentschädigung reicht für eine Bejahung der Zumutbarkeit nicht aus. Allerdings kann sich die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitslosen auswirken. Das BSG hat dies insbesondere angenommen, wenn der Arbeitslose - wie hier die Klägerin - noch nicht zu der Altersgruppe gehört, für die der Gesetzgeber von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgeht und deshalb nicht fordert, alle Möglichkeiten zu nutzen und nutzen zu wollen, um ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden (§ 428 Abs. 1 SGB III, vgl. hierzu BSG, a.a.O.). Anhaltspunkte dafür, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile ("Makel" der Kündigung) im Falle der Klägerin nicht eintreten, liegen nicht vor. Angesichts des Übermaßverbotes darf die Klägerin insoweit auch nicht einfach darauf verwiesen werden, dass sie ein entsprechendes qualifiziertes Zeugnis von ihrem Arbeitgeber verlangen und gegenüber potentiellen Arbeitgebern die betriebsbedingten Hintergründe ihrer Kündigung darlegen könne. Hier kommt außerdem hinzu, dass der Klägerin aufgrund ihrer sehr kurzen Kündigungsfrist von nur vier Wochen zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages bereits zum 28.02.2001, d.h. mit Wirkung zum Zeitpunkt der tatsächlichen Stilllegung ihre Abteilung hätte gekündigt werden können. Wie sich aus dem Interessenausgleich vom 12.12.2001 ergibt, stand dieser Zeitpunkt auch bereits seit längerem fest. Mit der einverständlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2001 hat die Klägerin dagegen den Fortbestand des Arbeitsvertrages (mit entsprechender Fortzahlung des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge) für einen weiteren Monat gesichert und so auch die Versichertengemeinschaft entlastet. Unter Abwägung aller Umstände überwog daher hier das Interesse der Klägerin an einer einverständlichen Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Ein wichtiger Grund ist zu bejahen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Revisionszulassungsgründe nach § 160 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 SGG liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus
Login
NRW
Saved
2003-12-31