

## L 4 AL 101/05

Land

Berlin-Brandenburg

Sozialgericht

LSG Berlin-Brandenburg

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

4

1. Instanz

SG Berlin (BRB)

Aktenzeichen

S 28 AL 3831/03

Datum

03.02.2005

2. Instanz

LSG Berlin-Brandenburg

Aktenzeichen

L 4 AL 101/05

Datum

02.11.2007

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Berlin vom 3. Februar 2005 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit.

Die 1964 geborene Klägerin war von 1980 bis zum 31. Dezember 2002 als Angestellte bei der B Bankgesellschaft beschäftigt, zuletzt als "Gruppenleiterin Service". Auf Grund eines von der Klägerin mit ihrer Arbeitgeberin geschlossenen Aufhebungsvertrages vom 17. Mai 2002 endete das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen zum 31. Dezember 2002 "zur Vermeidung einer ansonsten erforderlichen Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen". Als Abfindung wurde ein Betrag in Höhe von 69.129,60 Euro vereinbart.

Am 28. November 2002 meldete die Klägerin sich arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2003. Zu dem Abschluss des Aufhebungsvertrages erklärte sie gegenüber der Beklagten im Wesentlichen: Die Bankgesellschaft Berlin habe im Rahmen der Sanierungsvereinbarung vom 17. Dezember 2001 beschlossen, 4.000 Mitarbeiter bis 2004 abzubauen. Der Abbau betreffe sämtliche Positionen in der Bank. Sie selbst schätze ihre Chancen am Arbeitsmarkt höher ein, wenn sie sich zu Beginn der notwendigen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel entscheide. In den nächsten Jahren würden nämlich nicht nur von der Bankgesellschaft B sondern auch von den anderen Banken Mitarbeiter freigesetzt. Ein Sozialplan sei von der Arbeitgeberin bereits erstellt worden. Bei der von ihr erreichten Punktzahl wäre eine Kündigung ausgesprochen worden. Je früher sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehe, desto höher seien ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz. Offen sei auch, ob sie zu einem späteren Zeitpunkt noch eine Abfindung erhalten würde. Eine arbeitgeberseitige Kündigung hätte zudem den Verlust von 5.000,- Euro "Sprintprämie" zur Folge gehabt.

Mit Bescheid vom 13. Mai 2003 stellte die Beklagte den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit im Zeitraum 1. Januar bis 25. März 2003 fest. Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis bei der Bankgesellschaft B zum 31. Dezember 2002 durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Dabei sei unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss dieses Aufhebungsvertrages von ihr oder von der Arbeitgeberin ausgegangen sei. Entscheidend sei, dass der Aufhebungsvertrag ohne die Zustimmung der Klägerin nicht zustande gekommen wäre. Sie habe voraussehen müssen, dass sie durch die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos werde. Das Vorbringen der Klägerin, sich mit dem Ausscheiden zu Beginn der anstehenden Kündigungen höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhoffen, könne den Eintritt einer Sperrzeit nicht abwenden. Ein wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei auch sonst nicht erkennbar. Die Sperrzeit umfasse das gesetzliche Normalmaß von zwölf Wochen, eine besondere Härte sei nicht erkennbar. Gleichzeitig mindere sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld um ein Viertel der Anspruchsdauer, nämlich um 90 Tage.

Mit dem hiergegen erhobenen Widerspruch trug die Klägerin vor, dass andere Kolleginnen und Kollegen aus der Bankgesellschaft B, die ebenfalls aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden seien, keinen Sperrzeitbescheid erhalten hätten. Sie gehe aber davon aus, dass die Beklagte alle Fälle der Bankgesellschaft B gleich behandle. Betriebsbedingte Kündigungen seien in der Bankgesellschaft B unvermeidbar gewesen und auch ausgesprochen worden. Zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages sei ihr klar gewesen, dass auch sie aufgrund der Sozialauswahl davon betroffen sein würde. Eine Abfindung wäre auch bei Kündigung des Arbeitgebers gezahlt worden, allerdings in einem geringeren Umfang.

Mit Bescheid vom 7. Juli 2003 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) sei zu Recht festgestellt worden. Die Klägerin sei zwar nicht gekündigt worden; eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses

liege aber auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen beendet hätten. Durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages habe die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund hierfür sei nicht ersichtlich. Dies sei nur dann der Fall, wenn dem Betroffenen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft kein anderes Verhalten zumutbar gewesen wäre. Mit dem allgemeinen Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss von Aufhebungsverträgen und dem Hinweis auf erforderliche Personalanpassungsmaßnahmen sei eine arbeitgeberseitige Kündigung noch nicht mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden. Die Sozialauswahl sei Mitte des Jahres 2002 noch nicht durchgeführt gewesen. Erst im September 2002 habe man mit der konkreten Sozialauswahl begonnen. Es sei der Klägerin zuzumuten gewesen, die Kündigung durch ihre Arbeitgeberin abzuwarten.

Zur Begründung ihrer am 26. Juli 2003 erhobenen Klage hat die Klägerin im Wesentlichen vorgetragen: Die Verhängung der Sperrzeit sei rechtswidrig und verletze sie in ihren Rechten. Sie habe einen Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld schon ab dem 1. Januar 2003. Weil sie nach einem zum damaligen Zeitpunkt schon vorliegenden Sozialplan unweigerlich gekündigt worden wäre, habe sie sich gezwungen gesehen, den Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen. Sie habe sich dadurch die Möglichkeit erhofft, schneller einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen zu können, als wenn sie zusammen mit sämtlichen anderen ca. 4.000 Mitarbeitern auf den freien Arbeitsmarkt gelangt wäre. Schon dies sei geeignet, einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu begründen. Ein wichtiger Grund liege auch darin, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin arbeitgeberseits aus betriebsbedingten Gründen in jedem Fall gekündigt worden wäre. Zudem habe die Beklagte nicht alle gleich gelagerten Fälle auf die gleiche Art und Weise behandelt. Andere Kolleginnen und Kollegen der Klägerin hätten Arbeitslosengeld bereits ab dem 1. Januar 2003 ohne Sperrzeit erhalten. Im Übrigen sei bei Abschluss des Aufhebungsvertrages die Kündigungsfrist von sechs Monaten eingehalten worden. Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages hätte sie nicht wissen können, dass die betriebsbedingten Kündigungen erst im September 2002 ausgesprochen werden würden. Das Kündigungsverfahren habe sie nicht abwarten müssen, denn in diesem Falle wäre es für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit günstigen Konditionen zu spät gewesen. Auch hätte sich die Arbeitsmarktsituation inzwischen verschlechtert.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat im Wesentlichen erklärt: Zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages habe die Arbeitgeberin noch keine Maßnahmen für eine Kündigung der Klägerin eingeleitet. Mit einer konkreten Sozialauswahl sei erst im September 2002 begonnen worden. Eine erste betriebsbedingte Kündigung datiere vom 26. September 2002. Auch wenn die Klägerin von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen gewesen wäre, hätte das Beschäftigungsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum 31. März 2003 geendet. Hier habe die Klägerin gerade durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages einen zeitlich früheren Eintritt in die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ein wichtiger Grund, einer arbeitgeberseitigen Kündigung zuvorzukommen, könne nur bei Vorliegen besonderer Umstände angenommen werden. Dies sei der Fall, wenn eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden sei, diese Kündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, wirksam geworden und arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre und dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten gewesen sei, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Diese Voraussetzungen lägen im Falle der Klägerin erkennbar nicht vor. Die Arbeitgeberin habe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mai 2002 in einem konzerninternen Brief über die Situation der Bankgesellschaft informiert. Beschäftigten, die bis Ende September 2002 einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet hätten, sei neben einer Abfindung eine so genannte Sprintprämie angeboten worden. Ferner seien Sozialdaten für die Sozialauswahl erfragt worden. Eine Sozialauswahl sei zu diesem Zeitpunkt noch nicht durchgeführt worden. Die Klägerin habe erkennen müssen, dass ihr die Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt gedroht hätte. Es sei ihr auch zumutbar gewesen, diese arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Soweit die Klägerin die Sprintprämie in Höhe von 5.000,- Euro habe erhalten wollen, liege darin kein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Das Sozialgericht hat eine Kopie der Personalakte der Klägerin beigezogen und eine Auskunft der Arbeitgeberin zur Auflösung des Arbeitsvertrages der Klägerin angefordert, welche diese am 24. Mai 2004 erteilt hat. Darin heißt es im Wesentlichen: Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 17. Mai 2002 habe noch nicht festgestanden, ob und zu welchem Zeitpunkt die Klägerin gekündigt worden wäre. Betriebsbedingte Kündigungen seien erstmals am 26. September 2002 ausgesprochen worden. Wäre die Klägerin von der betriebsbedingten Kündigung betroffen gewesen, so wäre die Kündigung zum 31. März 2003 ausgesprochen worden. Zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe die Klägerin sich noch nicht in einer so genannten Kündigungs-Tätigkeitsvergleichsgruppe befunden, da diese zu diesem Zeitpunkt noch nicht gebildet worden seien. Damit sei sie im Mai 2002 noch nicht von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht gewesen.

Mit Gerichtsbescheid vom 3. Februar 2005 hat das Sozialgericht Berlin die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Der angefochtene Bescheid sei rechtmäßig. Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für ihr Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Hinweis auf Urteil vom 25. April 2002, [B 11 AL 65/01 R](#)) müsse der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken. Grundsätzlich sei dem Arbeitnehmer im Interesse der Versicherungsgemeinschaft das Abwarten der Kündigung zumutbar, sofern nicht besondere Umstände vorlägen. Solche seien im Falle der Klägerin nicht erkennbar. Der von der Klägerin geltend gemachte wichtige Grund könne sich nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen. Eine Kündigung zum 31. Dezember 2002 sei nämlich nicht absehbar gewesen und von der Arbeitgeberin auch nicht angekündigt worden. Wie sich aus der Auskunft der Arbeitgeberin vom 25. Mai 2004 ergebe, wäre die Klägerin frühestens zum 31. März 2003 gekündigt worden. Für eine frühzeitige Arbeitsplatzsuche sei eine frühere Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich gewesen. Es hätte der Klägerin offen gestanden, noch bei Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Sofern die Klägerin anführe, dass bei längerem Abwarten möglicherweise eine Abfindung in geringerer Höhe zur Auszahlung gekommen wäre, ergebe sich daraus kein wichtiger Grund, weil die Belange der Versicherungsgemeinschaft höherwertig seien.

Gegen den ihr am 17. Februar 2005 zugestellten Gerichtsbescheid hat die Klägerin am 11. März 2005 Berufung eingelegt. Sie trägt ergänzend vor: Sie habe nicht davon ausgehen können, dass die Kündigungen erst im September 2002 ausgesprochen werden würden. Die frühere Arbeitgeberin habe die betroffenen Mitarbeiter in massiver Form zum Abschluss von Aufhebungsverträgen gedrängt. Im Übrigen habe die Beklagte bei der Behandlung vergleichbarer Fälle völlig unterschiedliche Maßstäbe angelegt. Damit habe sie bei der Klägerin ein Vertrauen in ein Verwaltungshandeln erweckt, auch in ihrem Falle keine Sperrzeit zu verhängen.

Die Klägerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Berlin vom 3. Februar 2005 sowie den Bescheid der Beklagten vom 13. Mai 2003 in der Fassung des Wider-spruchsbescheides vom 7. Juli 2003 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält den mit der Berufung angegriffenen Gerichtsbescheid für zutreffend.

Wegen des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf den Inhalt der Gerichtsakte, der Personalakte der Klägerin und des Verwaltungsvorgangs der Beklagten Bezug genommen, der, soweit wesentlich, Gegenstand der Erörterung in der mündlichen Verhandlung und der Entscheidungsfindung war.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, hat aber keinen Erfolg. Das Sozialgericht Berlin beurteilt die Sach- und Rechtslage zutreffend. Zu Recht hat die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Januar 2003 bis zum 25. März 2003 festgestellt. Der Bescheid ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) in der vom 1. Januar 2003 bis zum 5. August 2004 geltenden Fassung des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 ([BGBl. I S. 4607](#)) tritt eine zwölfwöchige Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe 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.

Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Klägerin hat – was keinem Zweifel unterliegt – mit Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 17. Mai 2002 ihr Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch (kausal) zumindest grob fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit zum 1. Januar 2003 herbeigeführt, denn eine Anschlussbeschäftigung hatte sie nicht in Aussicht. Der von der Klägerin geschlossene Aufhebungsvertrag war der tatsächliche Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Eine arbeitgeberseitige Kündigung zum 31. Dezember 2002 war nicht konkret angekündigt und erst recht nicht ausgesprochen worden. Die Arbeitgeberin hat am 24. Mai 2004 mitgeteilt, dass im Mai 2002 nicht feststand, ob und wann die Klägerin gekündigt worden wäre; frühestens hätte dies zum 31. März 2003 erfolgen können.

Einen wichtigen Grund im Sinne des Gesetzes hatte die Klägerin für die Arbeitsaufgabe nicht. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. nur Urteile vom 17. November 2005, B [11a/11 AL 49/04 R](#), [SozR 4-4300 § 144 Nr. 10](#) sowie B [11a/11 AL 69/04 R](#), [SozR 4-4300 § 144 Nr. 11](#)) ist über das Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden, die dem Schutz der Versichertengemeinschaft vor Risikofällen dient, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Die Solidargemeinschaft soll also vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte geschützt werden, die den Eintritt des versicherten Risikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt haben, und der Versicherte selbst soll durch die Sperrzeitregelung an der Herbeiführung des Versicherungsfalles gehindert werden. Der wichtige Grund muss objektiv vorliegen und ist nur dann zu bejahen, wenn dem Arbeitnehmer kein anderes Verhalten zumutbar war; er muss nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses an sich, sondern auch den konkreten Zeitpunkt decken.

Diese Maßstäbe hat das Sozialgericht seiner Entscheidung zutreffend zu Grunde gelegt und ist zu einer Wertung gelangt, der der Senat sich anschließt. Im Vordergrund steht dabei, dass der Klägerin bei Abschluss des Aufhebungsvertrages im Mai 2002 keine Kündigung zum 31. Dezember 2002 drohte und sie ihr Beschäftigungsverhältnis gleichsam ohne Not zu diesem Zeitpunkt löste. Insoweit liegt der Fall der Klägerin in entscheidender Hinsicht anders als andere Fälle, in denen ein "wichtiger Grund" diskutabel ist, weil die Beschäftigungslosigkeit zum selben Zeitpunkt aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung ohnehin nicht vermeidbar ist und deshalb der vorteilhafte Weg eines Aufhebungsvertrages mit Abfindung gewählt wurde (vgl. etwa Bundessozialgericht, Urteil vom 17. November 2005, B [11a/11 AL 69/04 R](#), [SozR 4-4300 § 144 Nr. 11](#)). Das von der Klägerin angeführte Argument, dass sie sich durch Abschluss des Aufhebungsvertrages schon im Mai 2002 die höhere Abfindung unter Einschluss der "Sprintprämie" sichern wollte, kann allein keinen wichtigen Grund darstellen. Für sich allein ist das Interesse, eine Abfindung zu erhalten, nicht geeignet, die Annahme eines wichtigen Grundes zu rechtfertigen (vgl. Bundessozialgericht, a.a.O.). Im Gegenteil muss hier in der Regel das Interesse der Versichertengemeinschaft höher wiegen, von vermeidbaren Versicherungsfällen verschont zu bleiben. So werden Betroffene, die ihr Beschäftigungsverhältnis vor allem im Hinblick auf eine angebotene Abfindung lösen, im Einzelfall abzuwägen haben, ob der damit erhaltene finanzielle Vorteil die Folgen der Sperrzeit überwiegt.

Soweit die Klägerin schließlich anführt, dass sie das Beschäftigungsverhältnis frühzeitig habe lösen wollen, um – im Vergleich zu der Menge ihrer Kolleginnen und Kollegen – eine bessere Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben, kann auch dies keinen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelung begründen. Zwar kann die Frage der positiven Auswirkungen eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitslosen bei der Prüfung des wichtigen Grundes grundsätzlich eine Rolle spielen; die Annahme eines wichtigen Grundes für die vorzeitige Lösung des Beschäftigungsverhältnisses setzt aber zumindest ein konkret in Aussicht stehendes neues Beschäftigungsverhältnis voraus (vgl. Bundessozialgericht, Urteil vom 5. Februar 2004, B [11 AL 31/03 R](#), [SozR 4-4300 § 144 Nr. 7](#)). Hier besaß die Klägerin keinerlei Aussicht auf einen bestimmten Anschlussarbeitsplatz, vielmehr hat sie ihr Beschäftigungsverhältnis zum 31. Dezember 2002 nur aus einer allgemeinen Erwägung heraus und in gewisser Weise "auf Verdacht" gelöst. Für einen "wichtigen Grund" kann dies bei weitem nicht ausreichen, zumal es der Klägerin offen gestanden hätte, sich auch noch während des Bestehens ihres laufenden Beschäftigungsverhältnisses um einen anderweitigen Arbeitsplatz zu bemühen.

Ob die Beklagte in vergleichbaren Fällen davon abgesehen hat, den Eintritt einer Sperrzeit festzustellen, ist rechtlich unerheblich. Die Sperrzeit tritt von Gesetzes wegen ein, was von der Beklagten lediglich festgestellt und nicht erst "verfügt" wird. Sofern die von der Klägerin angeführten Vergleichsfälle tatsächlich existieren, kann sie daraus nichts für sich ableiten, denn dann hat die Beklagte es dort zu Unrecht versäumt, den Eintritt von Sperrzeiten festzustellen, und ein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht besteht nicht.

Im Übrigen nimmt der Senat zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Gerichtsbescheids Bezug ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtsmittelbelehrung:

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2007-11-26