

## L 10 Ar 838/93

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
Hessisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
10  
1. Instanz  
SG Frankfurt (HES)  
Aktenzeichen  
S 1 Ar 189/92  
Datum  
07.05.1993  
2. Instanz  
Hessisches LSG  
Aktenzeichen  
L 10 Ar 838/93  
Datum  
27.01.1995  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 7. Mai 1993 wird zurückgewiesen.

II. Die Beklagte hat dem Kläger die außergerichtlichen Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1. September 1991 bis zum 23. November 1991 streitig.

Der im Jahre 1933 geborene Kläger war seit dem 20. Mai 1975 als Chemiarbeiter bei der Firma S. AG Brennelementewerk H. beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis am 7. Februar 1990 zum 31. August 1991. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erhielt der Kläger einen Übergangszuschuß, eine Beihilfe als Anerkennung für langjährige Dienstzeit und ein Ruhegeld ab 1. September 1991.

Nach § 21 Nr. 5 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen konnte dem Kläger, da er das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hatte, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dieser besondere Kündigungsschutz galt nicht bei Vorliegen eines für den betroffenen Arbeitnehmer geltenden Sozialplanes sowie bei Änderungskündigungen zum Zwecke innerbetrieblicher Versetzungen und Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw. Konzerns, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wurde.

Am 19. August 1991 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 1. September 1991 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte das Arbeitslosengeld. Durch Bescheid vom 1. September 1991 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen mit der Begründung fest, der Kläger habe einem Aufhebungsvertrag zugestimmt, obwohl nach den tariflichen Bestimmungen eine Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgeschlossen gewesen sei. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar gewesen. Der hiergegen am 6. November 1991 eingelegte Widerspruch blieb ohne Erfolg. Im Widerspruchsbescheid vom 13. Januar 1992 führte die Beklagte ergänzend aus, es sei davon auszugehen, daß der Kläger konkludent ein Aufhebungsangebot angenommen habe und somit ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden sei. Er habe nämlich sein Einverständnis mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, weil ihm – seiner Einlassung zufolge – die tariflichen Bestimmungen bekannt gewesen seien und er somit gewußt habe, daß lediglich eine Änderungskündigung hätte ausgesprochen werden können. Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages stehe jedoch einer Eigenkündigung gleich, so daß, da der Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages keinen Anschlußarbeitsplatz konkret in Aussicht gehabt habe, ein Sperrzeittatbestand gegeben sei.

Auf die am 28. Januar 1992 erhobene Klage hat das Sozialgericht (SG) Frankfurt am Main mit Urteil vom 7. Mai 1993 den Bescheid vom 1. November 1991 und den Widerspruchsbescheid vom 13. Januar 1992 aufgehoben. Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit gemäß § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) seien nicht gegeben. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis mit der Firma S. AG Brennelementewerk H. nicht im Sinne dieser Vorschrift "gelöst". Er habe es weder selbst gekündigt noch durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beendet. Eine Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag könne nicht unterstellt werden, selbst wenn der Kläger der Kündigung nicht widersprochen habe. Das bloße Schweigen oder Hinnehmen einer Kündigung, allein das Absehen von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage ohne erkennbare Zustimmung sei nicht ausreichend. Es könne nicht als Ausdruck einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages angesehen werden. Dies gelte auch, wenn die ausgesprochene Kündigung, etwa

wegen eines besonderen Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers, rechtswidrig bzw. unwirksam sei. Voraussetzung hierfür sei, daß ein einvernehmliches Wirken des Arbeitnehmers vorliege, um eine Umdeutung in einen Aufhebungsvertrag zu rechtfertigen. Die fehlende Bereitschaft des Arbeitnehmers, sich gegen den Willen des Arbeitgebers weiter zu behaupten, sei nach dem Gesetz kein Fehlverhalten gegenüber der Versichertengemeinschaft, welches den Eintritt einer Sperrzeit rechtfertige. Es könne daher dahinstehen, ob der Kläger durch die von ihm angegebenen Gründe einen wichtigen Grund für sich in Anspruch nehmen könne. Im übrigen sei durchaus nachvollziehbar und verständlich, daß der Kläger im Rahmen einer Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und seinen Interessen als Arbeitnehmer den Arbeitgeber für berechtigt gehalten habe, das Arbeitsverhältnis jedenfalls im Wege einer ordentlichen Kündigung zu beenden. Die Annahme eines wichtigen Grundes seitens des Klägers werde auch dadurch für das Gericht nicht unglaublich, daß eine Reihe anderer früherer Arbeitnehmer des Arbeitgebers sich im wesentlichen gleichlautend darauf beriefen, daß von ihnen ein wichtiger Grund für eine Kündigung des Arbeitgebers angenommen werde.

Gegen dieses ihr am 6. August 1993 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer am 26. August 1993 eingegangenen Berufung.

Die Beklagte beantragt,  
das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 7. Mai 1993 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,  
die Berufung zurückzuweisen.

Im übrigen wird wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten auf den Inhalt der Akte der Beklagten und der Gerichtsakte, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig, in der Sache jedoch nicht begründet.

Gemäß § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AFG in der vorliegend anwendbaren Fassung des Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2334) tritt eine Sperrzeit von acht Wochen ein, wenn der Arbeitlose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Nach § 119 a Nr. 1 AFG in der Fassung des Gesetzes zur Verlängerung beschäftigungsfördernder Vorschriften (Beschäftigungsförderungsgesetz 1990) vom 22. Dezember 1989 ([BGBl. I S. 2406](#)) gilt bei Sperrzeiten nach § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AFG, die in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis zum 31. Dezember 1995 eintreten, § 119 AFG mit der Maßgabe, daß die Dauer der Sperrzeit nach Abs. 1 Satz 1 zwölf Wochen beträgt.

Zutreffend und mit überzeugender Begründung hat das SG im angefochtenen Urteil dargelegt, daß der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis mit der Firma S. AG/Brennelementewerk H. nicht im Sinne des § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AFG "gelöst" hat, weshalb bereits diese erste Voraussetzung einer Sperrzeit nicht erfüllt war und es nicht mehr darauf ankam, ob der Kläger für sein Verhalten einen wichtigen Grund im Sinne des Gesetzes hatte. Weder wurde das Beschäftigungsverhältnis vom Kläger selbst gelöst, noch gab der Kläger durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlaß für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Kläger auch keinen Aufhebungsvertrag mit seinem Arbeitgeber geschlossen. Insoweit trägt die Beklagte mit ihrem Berufungsvorbringen selbst vor, daß allein in dem Unterlassen einer Kündigungsschutzklage im allgemeinen keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesehen werden könne. Die zum vorliegenden Fall vorgetragene Auffassung jedoch, daß etwas anderes im Falle des Bestehens eines besonderen Kündigungsschutzes gelte, vermag der Senat nicht nachzuvollziehen. Er folgt vielmehr der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 20. April 1977 - [7 RA 81/75](#)), daß das Unterlassen der Kündigungsschutzklage keine Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer und mithin keinen Tatbestand für eine Sperrzeit darstellt (so auch Gagel/Vogt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Neuwied 1992 Randziffern 87, 97), insoweit verweist der Senat auf seine Entscheidung vom 16. September 1994 (L-10/Ar-836/93) in einem Parallelfall, in der folgendes ausgeführt wurde:

"Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte durch die Kündigung des Arbeitgebers. Der Kläger hat diese Kündigung hingenommen. Hieraus ist nicht der rechtliche Schluß zu ziehen, daß durch das Nichtreagieren des Klägers in Form einer Kündigungsschutzklage ein Verhalten dem Kläger vorzuwerfen ist, was einem Mitwirken an einer Auflösungsvereinbarung gleichkommt. Hierbei ist nicht entscheidend, daß die Kündigung durch den Arbeitgeber objektiv unwirksam bzw. rechtswidrig war, da der Kläger gemäß § 21 Nr. 5 Satz 2 des gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen aufgrund seiner langjährigen Zugehörigkeit zum Betrieb als unkündbar anzusehen war. Ob eine Kündigung rechtswidrig oder rechtmäßig ist, ist in diesem Fall nicht relevant für den Eintritt der tatsächlichen Arbeitslosigkeit. Auf jeden Fall wurde die Kündigung dadurch wirksam, daß der Kläger gegen die Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhoben hat. Damit ist die Kündigung des Arbeitgebers auch dann wirksam geworden, wenn die von ihm geltend gemachten Rationalisierungsgründe unter anderem keinen wichtigen Grund im Sinne des [§ 626 Abs. 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) darstellen (so im Ergebnis BSG, 7 RA 85/75, Urteil vom 20. April 1977 sowie BSG, [7 RA 28/83](#), Urteil vom 12. April 1984). Somit rechtfertigt der Umstand allein, daß sich der Kläger nicht mit der Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung wehrt, keinen Grund für eine Sperrzeit. Die Besprechung der Kündigungsgründe zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages, wie sie hier erfolgt ist, kann ebenso gut dem Zweck gedient haben, den Kläger geneigt zu machen, von einer Feststellungsklage gegen die Kündigung abzusehen. Richtig ist zwar, daß eine Kündigung in das Vertragsangebot zur sofortigen einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses umgedeutet werden kann, wenn es dem mutmaßlichen Willen des Kündigenden entspricht, auch beim Fehlen eines Kündigungsschutzgrundes gleichwohl unter allen Umständen das Arbeitsverhältnis zu beenden. Auch aufgrund eines derartigen Angebots des Kündigenden kommt es aber nicht stets zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages, wenn der Kündigungsempfänger die Kündigung akzeptiert, sondern nur dann, wenn das in dem Bewußtsein geschieht, eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung abgeben zu können und zu wollen. Auch wenn im Zusammenhang mit der Kündigung zwischen Arbeitgeber, Betriebsvertretung und Kläger Gespräche geführt wurden, die nach Meinung des Arbeitgebers zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form der Kündigung geführt haben, so zeigt gerade der Umstand, daß der Arbeitgeber zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Weg der Kündigung beschritten hat, daß der hierfür ebenfalls mögliche Weg über den Aufhebungsvertrag nicht beschritten werden sollte (BSG, a.a.O.). Jedenfalls kann allein die Tatsache des Schweigens des Klägers in der Form der schlichten Hinnahme der Kündigung (ohne Erhebung einer Kündigungsschutzklage) nicht als Ausdruck einer

rechtsgeschäftlichen Willenserklärung zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages angesehen werden. Bezüglich des Verhaltens, aus dem auf einen das Arbeitsverhältnis beendenden Geschäftswillen beider Parteien des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden soll, ist ein strenger Maßstab anzulegen. Das Schweigen des Klägers auf eine Kündigung und die widerspruchslose Hinnahme einer Kündigung bedeuten noch kein Einverständnis zu einer der vertraglichen Aufhebung (so unter anderem auch SG Stuttgart – Az.: S-1/Ar-2290/93 vom 24. November 1993 und Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 122 II. 2 S. 810 bis 811). Zu Recht hat in diesem Zusammenhang auch das SG Stuttgart (wie zitiert) darauf hingewiesen, daß die Verfahrensweise, zu der die Fa. S. jetzt in dieser Form, nachdem sie früher Aufhebungsverträge mit den Arbeitnehmern abgeschlossen hatte, übergegangen ist, die Verhängung von Sperrzeiten praktisch nicht ermöglicht. Dies würde jedoch auch die Interessen der Versichertengemeinschaft insofern nicht schädigen, denn nach § 117 Abs. 2 und 3 AFG sind die gezahlten Abfindungen bzw. Beihilfen bzw. Übergangsgelder in der Regel zu berücksichtigen und die Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 128 AFG ist ein weiteres Korrektiv, um die Versichertengemeinschaft zu schützen.“

Ergänzend hierzu ist nach Auffassung des Senats, worauf er auch bereits in seiner Entscheidung vom 25. November 1994 – L-10/Ar-839/93 – hingewiesen hat, noch folgendes auszuführen: Die Beklagte selbst führt in ihrer Berufungsbegründung aus, es habe sich vorliegend um Umstrukturierungsmaßnahmen gehandelt, die infolge Rationalisierung einen Wegfall von Arbeitsplätzen zur Folge gehabt hätten. Der Personalabbau habe dabei aus einer innerbetrieblichen Umorganisation resultiert, wie sie im Zuge der technischen Entwicklung bei vielen Betrieben zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit getroffen werde. Ausgehend von diesem Sachverhalt zeigt sich, daß die Anwendung des Sperrzeitinstrumentariums vorliegend nach dessen Sinn und Zweck verfehlt ist. Aufgabe der Beklagten ist es nämlich nach § 2 Nr. 3 AFG u.a., daß nachteilige Folgen, die sich für die Erwerbstätigen aus der technischen Entwicklung oder aus wirtschaftlichen Strukturwandlungen ergeben könnten, vermieden, ausgeglichen oder beseitigt werden. Um der Beklagten die Erfüllung dieser Aufgabe zu ermöglichen, treffen den Arbeitgeber gemäß § 8 u.a. Meldepflichten einschließlich der Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrates. Für den Fall, daß der Arbeitgeber diese Mitteilung vorsätzlich oder gar grob fahrlässig unterläßt, kann die Beklagte in gewissem Maße auch Aufwendungsersatz verlangen. Aus den genannten Vorschriften zeigt sich mit hinreichender Deutlichkeit, daß Maßnahmen eines wirtschaftlichen oder personellen Strukturwandels im Gefüge des Arbeitsförderungsrechts eine Frage des Verhältnisses der Bundesanstalt für Arbeit zu den Arbeitgebern und, wie die Beteiligung des Betriebsrates zeigt, darüber hinaus eine kollektivrechtliche Angelegenheit sind. Auch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) macht in § 17 aus individuellen Kündigungen Vorgänge, die gegenüber der Beklagten anzeigepflichtig sind, sofern die in [§ 17 Abs. 1 Ziffern 1 bis 3 KSchG](#) genannten Erheblichkeitsgrenzen überschritten sind. Die §§ 18 f. geben für diese Fälle der Beklagten zudem bestimmte Handhabungen bis hin zu einer Entlassungssperre.

Für den vorliegenden Fall ergibt sich somit, daß das Vorgehen der Beklagten gegenüber dem Kläger darauf hinausläuft, diesen individuell für einen wirtschaftlichen Strukturwandel verantwortlich zu machen, der nach den einschlägigen Gesetzen allein in die Verantwortung des Arbeitgebers, der Beklagten sowie ggf. der Betriebsvertretung fällt.

Die Revisionszulassung beruht auf [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2008-03-11