

L 6 Ar 143/85

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung

6
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
-

Datum
13.11.1984
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 6 Ar 143/85

Datum
03.12.1986
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-
Kategorie
Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 13. November 1984 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über den Eintritt einer Sperrzeit vom 19. Juli bis 15. August 1980.

Der 1935 geborene Kläger ist türkischer Staatsangehöriger. Er war in der Zeit vom 13. Oktober 1975 bis 18. Juli 1980 als Montagearbeiter bei der Firma A. O. AG in beschäftigt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschah durch Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum 18. Juli 1980. Der Kläger erhielt eine Abfindung von 10.000,- DM. Dieser Aufhebungsvertrag mit dem Kläger wurde im Rahmen einer größeren personalreduzierenden Maßnahme der Firma O. AG abgeschlossen. In diesem Zusammenhang sollte ein Personalüberhang von 5.000 Beschäftigten in durch einen Sozialplan abgebaut werden. Insbesondere sollte hierbei eine Regelung der Abfindungsprogramme für Beschäftigte der O. AG, die im Alter zwischen 59 und 63 Jahren standen, getroffen werden. Dieses Abfindungsprogramm sollte auf alle Lohnempfänger erweitert werden, denen auf freiwilliger Basis eine Abfindung bei Lösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen angeboten wurde. Zu diesem Kreis zählte der Kläger.

Am 14. Juli 1980 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Mit Bescheid vom 16. Oktober 1980 bewilligte die Beklagte dem Kläger ab 16. August 1980 Arbeitslosengeld. Mit Bescheid vom 20. Oktober 1980 stellte die Beklagte eine Sperrzeit vom 19. Juli 1980 bis 15. August 1980 (4 Wochen) fest. Zur Begründung der Sperrzeit verwies die Beklagte auf den Aufhebungsvertrag zur Lösung des Arbeitsverhältnisses mit der Firma O. AG und die Tatsache, daß der Kläger für die Aufgabe des Arbeitsplatzes eine Abfindung erhalten habe. Damit habe der Kläger grob fahrlässig den Eintritt seiner Arbeitslosigkeit nach dem 18. Juli 1980 herbeigeführt, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben.

Der Kläger legte gegen diesen Bescheid vom 20. Oktober 1980 Widerspruch ein, der mit Widerspruchsbescheid vom 30. April 1981 zurückgewiesen wurde. Darin machte u.a. die Beklagte deutlich, daß entgegen der Behauptung des Klägers, er habe unter Druck diesen Aufhebungsvertrag abgeschlossen, um einer Kündigung zu entgehen, die Personalverwaltung der Firma A. O. AG der Beklagten mitgeteilt habe, daß der Abschluß des Aufhebungsvertrages im Rahmen des betrieblichen Sozialplanes auf freiwilliger Basis durch den Arbeitnehmer erfolgt sei. Wegen der damit verbundenen Abfindungszahlungen seien genügend Arbeitnehmer zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereit gewesen. Die Firma O. AG sei deswegen in keinem Falle gezwungen gewesen, einseitige Entlassungen anzukündigen oder auszusprechen. Ebenso sei auch bei dem Kläger von Seiten der Firma O. keine Kündigung vorgesehen gewesen. Es sei daher, so die Beklagte weiter, dem Kläger zumutbar gewesen, sein Arbeitsverhältnis bei der Firma O. AG weiterhin fortzusetzen, so daß er keinen wichtigen Grund für die Aufhebung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anführen könne.

Der Kläger hat gegen diesen Bescheid am 29. Mai 1981 vor dem Sozialgericht in Wiesbaden Klage erhoben. Er hat in der Klagebegründung deutlich gemacht, daß ihm vom Betriebsrat erklärt worden sei, daß er sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort beim Arbeitsamt melden solle, um dort Arbeitslosengeld zu erhalten. Der Aufhebungsvertrag sei von ihm freiwillig abgeschlossen worden. Ihm sei

keine Entlassung angedroht worden. Er hätte jedoch den Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen, so der Kläger in seiner Begründung weiter, wenn er gewußt hätte, daß er von dem Arbeitsamt 4 Wochen lang keine Leistungen erhalten würde.

Mit Urteil vom 13. November 1984 hat das Sozialgericht Wiesbaden den Bescheid der Beklagten vom 20. Oktober 1980 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 30. April 1981 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, dem Kläger für die Zeit vom 19. Juli 1980 bis 15. August 1980 Arbeitslosengeld im gesetzlichen Umfange zu zahlen. Das Sozialgericht hat sowohl im Tenor als auch in den Entscheidungsgründen die Berufung gem. [§ 150 Nr. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) zugelassen. Das Sozialgericht hat zunächst festgestellt, daß dem Kläger grobe Fahrlässigkeit hinsichtlich seines Verhaltens bzw. des Abschlusses des Aufhebungsvertrages vorzuwerfen sei, da er damit den Eintritt der Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe und er dies hätte wissen müssen. Dem Kläger stehe jedoch ein wichtiger Grund i.S. von §§ 119 Abs. 1 Satz 1 AFG zur Seite, mit der Folge, daß eine Sperrzeit nicht gerechtfertigt sei. Die Rechtsprechung habe bereits entschieden, daß bei älteren Arbeitnehmern die Zahlung einer Abfindung nicht zu einer Sperrzeit führe. Dies müsse nach Sinn und Zweck der Regelung des [§ 112](#) Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Sinn und Zweck des Sozialplanes auch für Arbeitnehmer gelten, die noch nicht im Vorruhestandsalter sich befänden, sondern so alt seien wie der Kläger. Dies ergebe sich daraus, daß der Sozialplan im wesentlichen abgeschlossen werde, um Kündigungen und damit ernstliche Gefährdungen des Betriebsfriedens zu vermeiden. Dies würde jedoch gleichzeitig dazu führen, daß der Sozialplan seinen Zweck verfehle, wenn sich nicht genügend Arbeitnehmer freiwillig meldeten, um ihr Arbeitsverhältnis durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zu lösen und die Abfindung in Empfang zu nehmen. Damit würde eine Sozialplanvereinbarung nicht mehr praktikabel. Arbeitnehmern wäre generell abzuraten, sich freiwillig auf das im Sozialplan enthaltene Angebot des Arbeitgebers einzulassen, um sich vor finanziellen Verlusten durch den Eintritt einer Sperrzeit zu schützen. Im Interesse der Beschäftigten könnte im Falle einer nachfolgenden Sperrzeitregelung der Betriebsrat diesem Sozialplan auch nicht mehr zustimmen. Damit wäre aber das Unternehmen gezwungen, einen Personalabbau nur über den Weg von Kündigungen abzuwickeln, was der Sozialplan ja gerade vermeiden solle. Von daher sei das Interesse des Arbeitnehmers bei der Abwägung des § 119 gegenüber dem Interesse der Versicherungsgemeinschaft höher einzustufen mit der Folge, daß dem Arbeitnehmer ein wichtiger Grund zur Seite stehe, wenn er dem Aufhebungsvertrag zustimme und die Abfindung entgegennehme.

Gegen das am 24. Januar 1985 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Beklagten vom 8. Februar 1985 beim Hessischen Landessozialgericht.

Die Beklagte macht in der Begründung im wesentlichen deutlich, daß ihrer Auffassung nach dem Gedanken des Sozialgerichts, die Regelung für ältere Arbeitnehmer mit der Folge der Verneinung einer Sperrzeit auch auf alle anderen Arbeitnehmer anzuwenden nicht zu folgen sei. Der Kläger sei zum Zeitpunkt des Auflösungsvertrages 45 Jahre alt gewesen und sei damit nicht in der gleichen Situation gewesen, wie z.B. 58 bis 63 jährige Arbeitnehmer. Der Kläger habe vielmehr den Aufhebungsvertrag auch nach seinen eigenen Angaben lediglich im Hinblick auf die zu erhaltende Abfindung abgeschlossen. Dann könne er jedoch keinen wichtigen Grund für sich in Anspruch nehmen.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 13. November 1984 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der im Termin am 3. Dezember 1986 nicht erschienene und nicht vertretene Kläger beantragt sinngemäß,
die Berufung zurückzuweisen.

Er ist der Auffassung, daß das erstinstanzliche Urteil zu Recht ergangen ist.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Beklagtenakte und auf den Inhalt der Gerichtsakte, die beide Inhalt und Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht erhobene Berufung der Beklagten ist zulässig ([§§ 143, 151](#) Sozialgerichtsgesetz – SGG –). Der Senat konnte auch in Abwesenheit des Klägers und seines Prozeßbevollmächtigten entscheiden, da zum Termin ordnungsgemäß geladen und hierauf hingewiesen worden ist.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Das angefochtene Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 13. November 1984 ist rechtsfehlerhaft und war daher aufzuheben. Das Sozialgericht Wiesbaden ist in seiner Entscheidung zu Unrecht zu dem Ergebnis gekommen, daß der Bescheid der Beklagten vom 20. Oktober 1980 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 30. April 1981 rechtswidrig waren. Entgegen der Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts kommt der Senat zu dem Ergebnis, daß die Beklagte die in den genannten Bescheiden ausgesprochene Sperrzeit vom 19. Juli 1980 bis 15. August 1980 (4 Wochen) zu Recht festgestellt hat.

Gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in der für diesen Rechtsstreit maßgeblichen Fassung des Haushaltsstrukturgesetzes AFG vom 18. Dezember 1975 ([Bundesgesetzblatt I S. 3113](#)) tritt eine Sperrzeit von 4 Wochen u.a. dann ein, wenn der Arbeitslose sein Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Der Senat ist in Übereinstimmung mit dem erstinstanzlichen Urteil der Auffassung, daß durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluß eines Aufhebungsvertrages mit Wirkung zum 18. Juli 1980 der Kläger zumindest grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit ab 19. Juli 1980 herbeigeführt hat. Der Kläger mußte wissen, daß im Anschluß an sein Arbeitsverhältnis bei der Firma O. AG keine Aussicht für ein neues Arbeitsverhältnis bestand. Hierbei ist zu beachten, wie das erstinstanzliche Gericht zu Recht festgestellt hat, daß die grobe Fahrlässigkeit sich nicht auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag bezieht, sondern immer auf den dadurch ausgelösten Eintritt der Arbeitslosigkeit. Der Abschluß des Aufhebungsvertrages war ursächlich für den Eintritt der anschließenden Arbeitslosigkeit.

Entgegen der Auffassung des Sozialgerichts steht jedoch dem Kläger kein wichtiger Grund gemäß § 119 Abs. 1 Satz 1 AFG zur Seite. Was als wichtiger Grund i.S. des § 119 AFG anzusehen ist, ist vom Gesetz nicht näher geregelt worden. Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, daß die Vielzahl der Lebenstatbestände, die eine Aufgabe der Arbeit oder die Ablehnung eines Arbeitsangebotes gerechtfertigt erscheinen lassen, durch eine Aufzählung nicht vollständig erfaßt werden könne. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers solle eine Sperrzeit

allgemein nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. hierzu Bericht der Abgeordneten Porten und Jaschke zum AFG-Entwurf, [Bundestagsdrucksache V/4110 S. 20](#) ff., Vorbemerkung zu § 108 a). Im übrigen sollte der den "berechtigten Gründen" des AVAVG zugrundeliegenden Rechtsgedanken verallgemeinert, d.h. weiteren Fallgestaltungen geöffnet bleiben (BSG vom 9. Dezember 1982 - RAr-31/82 -). Die in diesem Zusammenhang von der erstinstanzlichen Kammer angeführte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG Urteil vom 17. Februar 1981 7 RAr 30/79) ist auf vorliegenden Fall nicht anwendbar. Eine vergleichbare Situation, wie sie für ältere Arbeitnehmer bei Abbau des Personalbestandes durch den Arbeitgeber besteht, ist für den Jahrgang, in dem sich der Kläger bei Abschluß des Aufhebungsvertrages befand, nicht anwendbar. Das BSG hat in diesem Zusammenhang auch betont, daß ein älterer Arbeitnehmer anläßlich eines größeren Personalabbaus dadurch einen anderen Arbeitnehmer vor der Entlassung bewahrt. Somit begründet in der Regel die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Zusammenhang mit der Erlangung von Vorruhestandsgeld z.B. keine Sperrzeit. Die Ausnahmesituation für ältere Arbeitnehmer ist jedoch auf diesen Rechtsstreit nicht übertragbar. Würde man die Rechtsauffassung des Bundessozialgerichts bei Ausscheiden von älteren Arbeitnehmern durch Aufhebungsvertrag auch auf diese Jahrgänge, in denen sich der Kläger befand, anwenden, so würde dies praktisch zu einer Umgehung des § 117 Abs. 2 AFG führen. Nach dieser Vorschrift ruht der Arbeitslosengeldanspruch bei Bezahlung von Abfindungen von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung einer Kündigungsfrist geendet hätte. Die Kündigungsfrist hätte beim Kläger aufgrund der längeren Zugehörigkeit zu der Firma O. AG 6 Wochen betragen. Eine Nichtanwendung des § 119 AFG würde somit dazu führen, daß der Kläger mit dem Aufhebungsvertrag vom 18. Juli 1980 eine Abfindung in Höhe von 10.000,- DM erhalten hat und gleichzeitig bereits am 19. Juli 1980 einen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld gegenüber der Beklagten erhielt. Dies ist jedoch mit dem Rechtsgedanken des § 117 Abs. 2 AFG nicht vereinbar.

Der von der ersten Instanz im Urteil vom 13. November 1984 angeführte wichtige Grund kann nicht nur wegen der auf diesen Rechtsstreit nicht übertragbaren Rechtsprechung des BSG nicht gesehen werden, vielmehr beruht die Annahme eines wichtigen Grundes auf der - fehlerhaften - Vorstellung der erstinstanzlichen Kammer, daß dem Kläger, wenn er nicht freiwillig den Vertrag aufgelöst hätte, gekündigt worden wäre. Dies ist aber nach Auskunft der Personalverwaltung der O. AG und nach Auskunft des Betriebsrates sowie die eigenen Angaben des Klägers nicht anzunehmen. Vielmehr ist davon auszugehen, daß bei Nichtannahme des Angebots laut Sozialplan der Kläger weiterhin bei der Firma O. AG beschäftigt worden wäre, so daß er keinen wichtigen Grund anführen konnte, den Aufhebungsvertrag abzuschließen, mit Ausnahme den der Abfindungszahlung selbst, die jedoch keinen wichtigen Grund i.S. des § 119 AFG darstellt. Der Kläger sah sich nicht genötigt, diesen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Der Sozialplan, der nach Auffassung der erstinstanzlichen Kammer andernfalls zunichte gemacht worden wäre, war auch nicht in erster Linie für den Personenkreis gedacht, dem der Kläger angehörte. Der Sozialplan wurde in erster Linie deshalb aufgestellt, um älteren Arbeitnehmern die sich bereits im Vorruhestandsalter befanden, die Möglichkeit des Ausscheidens aus dem Betrieb gegen Zahlung einer Abfindung zu bieten. Sinn und Zweck des Sozialplanes der Firma O. AG wurde daher nicht dadurch vereitelt, daß ihre Arbeitnehmer das Abfindungsangebot der Firma nicht annahmen, sondern weiterhin bei der Firma O. AG beschäftigt bleiben wollten. Außerdem sieht es der Senat als zweifelhaft an, den Sinn und Zweck eines Sozialplans bereits dann als vereitelt anzusehen, wenn nicht alle angesprochenen Arbeitnehmer den Vorstellungen des Arbeitgebers hinsichtlich Aufhebung und Abfindung entsprechen. Dem Kläger kann in jedem Fall kein wichtiger Grund zur Seite stehen unter Berufung auf Sinn und Zweck bzw. Durchführung des Sozialplanes, der ohnehin nach Auffassung des Senats in erster Linie für ältere Jahrgänge und Mitarbeiter der Firma O. AG aufgestellt wurde.

Da somit die Voraussetzungen des § 119 Abs. 1 Satz 1 AFG vorliegen und der Kläger keinen wichtigen Grund zur Auflösung seines Arbeitsverhältnisses unter den gegebenen Umständen anführen konnte und weiterhin auch kein Härtefall nach § 119 Abs. 2 AFG vorliegt, war das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 13. November 1984 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus [§ 193 SGG](#).

Die Revision hat der Senat nicht zugelassen, da keiner der in [§ 160 Abs. 2 SGG](#) genannten Gründe vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2007-09-26