L 2 AL 50/07

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Stendal (SAN)
Aktenzeichen
S 4 AL 197/04
Datum
18.04.2007
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 2 AL 50/07
Datum
29.09.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze
Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) bei Abschluss eines Auflösungsvertrages
Die Berufung wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Rechtmäßigkeit einer von der Beklagten festgestellten zwölfwöchigen Sperrzeit.

Die am. 1965 geborene Klägerin war seit September 1982 als Altenpflegehelferin im Altenpflegeheim "J M " in S beschäftigt. Träger des Heims ist der Landkreis S ... Am 15. Juli 2003 sprach der Arbeitgeber gegenüber der Klägerin eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 16. Juli 2003 aus und begründete diese mit einem vertragswidrigen Verhalten der Klägerin. Gegen die Kündigung erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Der Arbeitgeber erklärte am 29. Juli 2003 die "Rücknahme der außerordentlichen Kündigung" gegenüber der Klägerin zurück, woraufhin diese wieder die Arbeit aufnahm. In einem "Auflösungsvertrag", der als Datumsangabe den "29. Januar 2004" aufweist, vereinbarten die Klägerin und ihr Arbeitgeber, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Ablauf des 31. März 2004 endete und dass die Klägerin einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 35.206,00 EUR erwarb. Der letzte Monatslohn der Klägerin im Monat März 2004 betrug (ohne anteiliges Weihnachtsgeld) brutto 2.584,01 EUR. Nach der im Verwaltungsverfahren vorgelegten Korrespondenz zwischen den die Klägerin arbeitsrechtlich vertretenden Anwälten und dem Arbeitgeber wiesen die Anwälte allerdings noch mit Schreiben vom 12. Februar 2004 darauf hin, bei grundsätzlicher Bereitschaft zur Gegenzeichnung des Aufhebungsvertrages, werde gebeten zu berücksichtigen, dass die tariflichen Kündigungsfristen eingehalten würden. Andernfalls erhalte die Klägerin eine Sperrzeit, was bei der Höhe der Abfindungssumme berücksichtigt werden müsse. In einem Schreiben vom 3. März 2004 teilten die Anwälte mit, sie gingen davon aus, dass der Auflösungsvertrag "durch Unterzeichnung mit Datum vom 29.01.2004 zustande gekommen ist." In einer Anlage zu dem Abfindungsvertrag war u. a. ausgeführt: Der Arbeitgeber sei aus wirtschaftlichen Gründen zum forcierten Personalabbau gezwungen. Für die Klägerin stehe kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung und werde auch in absehbarer Zeit nicht zur Verfügung stehen; eine Umschulung scheide aus. Vor diesem Hintergrund werde der Auflösungsvertrag geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet werde. Zwei gegenüber der Klägerin ausgesprochene Abmahnungen würden mit Abschluss des Auflösungsvertrages aus der Personalakte entfernt. Die Klägerin verpflichtete sich "im Gegenzuge" die derzeit gegen diese Abmahnungen anhängigen arbeitsgerichtlichen Klagen zurückzunehmen.

Bei einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung hätte die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis der Klägerin sechs Monate zum Ende des Quartals betragen.

Am 1. April 2004 meldete sich die Klägerin bei der Beklagten arbeitslos. Zu den Gründen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilte sie mit: Der Arbeitgeber habe den Personalabbau in dem Altenheim vorantreiben wollen. Nach der Rücknahme der Kündigung vom 15. Juli 2003 sei ihr eine weitere Kündigung angedroht worden. Sie sei in Verhandlungsgespräche mit dem Arbeitgeber eingetreten, um im Hinblick auf die "unweigerliche" Entlassung eine Abfindungssumme zu erhalten. Der Arbeitgeber teilte der Beklagten mit: Der Kreistag habe am 18. Dezember 2003 die Schließung des Altbaus des Altenpflegeheims beschlossen. Es sei ein Sozialplan zu dem Personalabbaukonzept für das Altenheim beschlossen worden. Auf dieser Basis habe die Klägerin dann einen Antrag auf Abschluss des Auflösungsvertrages gestellt ...Wenn die Klägerin nicht an einer Regelung mittels Auflösungsvertrages interessiert gewesen wäre, hätte ihr eine betriebsbedingte Kündigung gedroht. Dann hätte die Klägerin eine Abfindung nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung erhalten. Nun werde eine übertarifliche Abfindung gezahlt. Damit seien auch Nachteile durch das Nichteinhalten der Kündigungsfrist und etwa eine Sperrzeit kompensiert.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 22. April 2004 den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. April bis zum 23. Juni 2004 fest und führte aus: Während der Sperrzeit ruhe der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld und der Anspruch mindere sich um 90 Tage. Für die Zeit ab dem 24. Juni 2006 bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld mit einem wöchentlichen Leistungssatz von 189,56 EUR für eine geminderte Anspruchsdauer von 270 Tagen. Die Klägerin erhob gegen die Sperrzeitfeststellung am 21. Mai 2004 Widerspruch und führte aus, das Arbeitsverhältnis wäre auch ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages beendet worden. Die Beklagte wies den Widerspruch als unbegründet zurück (Widerspruchsbescheid vom 4. August 2004)

Gegen den ihr am 9. August 2004 zugestellten Widerspruchsbescheid hat die Klägerin am 9. September 2004 Klage beim Sozialgericht Stendal (SG) erhoben und vorgetragen: Sie hätte ihren Arbeitsplatz auch ohne Abschluss des Aufhebungsvertrags verloren. Der Kreistag habe am 18. Dezember 2003 beschlossen, den Teil des Altenheims, in dem sie gearbeitet habe (den "Altbau") zu schließen. Damit wäre ihr Arbeitsplatz weggefallen. Sie sei einem "Mobbing" durch den Arbeitgeber ausgesetzt gewesen und habe mit den psychischen Druck nicht mehr umgehen können. Deshalb habe sie den Auflösungsvertrag abgeschlossen.

Der Hausarzt der Klägerin Dr. D. aus S. führte in einer Bescheinigung vom 10. April 2006 aus: Anfang 2004 sei die gesundheitliche Verfassung der Klägerin sehr schlecht gewesen. Verantwortlich hierfür seien die erheblichen psychischen Probleme, die ihre Ursachen in dem schweren Konflikt im Arbeitsbereich gehabt hätten, gewesen. Aus medizinischer Sicht sei eine baldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeraten gewesen, um weitere Verschlechterungen bzw. eine Chronifizierung zu verhindern. Auf Nachfrage des SG hat Dr. D. die der Klägerin im Zeitraum vom 15. Juli 2003 bis zum 31. März 2004 bescheinigten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wie folgt mitgeteilt: 29.7 bis 31.8.2003 psychische Dekompensation 11.9. bis 14.9.2003 Orthostase (mit psychovegetativem Hintergrund) 9.10. bis 30.11.2003 psychische Dekompensation 13.2. bis 16.2.2004 Rückenschmerzen (mit psychov. Hintergrund) 29.3. bis 30.3.2004 psychische Dekompensation.

In einem Schreiben vom 2. November 2005 führte Dr. D. aus: Bei der Klägerin bestehe eine Unfähigkeit zur Problembewältigung und zur Anpassung an (veränderte) sozial-gesellschaftliche Strukturen. Sie sei oft überfordert und setze die Kritik immer bei den anderen an.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 18. April 2007 als unbegründet abgewiesen und in den Gründen ausgeführt: Die Voraussetzungen für eine Sperrzeit lägen vor. Die Klägerin habe durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages das Beschäftigungsverhältnis gelöst. Eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung hätte ansonsten erst nach dem Beschluss des Kreistages vom 18. Dezember 2003 mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende des Vierteljahres ausgesprochen werden können. Somit sei die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist erfolgt. Dadurch habe die Klägerin vorwiegend ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Die von Dr. D. angesprochenen psychischen Probleme der Klägerin seien nicht so gravierend gewesen, dass ihr die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht habe zugemutet werden können. Umstände für die Annahme einer besonderen Härte lägen nicht vor.

Gegen das ihr am 8. Mai 2007 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 4. Juli 2007 Berufung eingelegt und vorgetragen: Sie sei mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags der nicht mehr abwendbaren Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuvorgekommen. Insbesondere dem vom Arbeitgeber ausgehenden Druck im letzten Quartal 2003 habe sie nicht mehr standhalten können. Allgemein habe der Arbeitgeber insbesondere auf die älteren Arbeitnehmer mit längeren Betriebszugehörigkeiten einen enormen Druck ausgeübt. Hintergrund sei gewesen, dass ein Teil des Altenheims auf einen neuen Betreiber habe übertragen werden sollen, was dann später auch tatsächlich geschehen sei. Dieser habe nicht alle Arbeitnehmer weiterbeschäftigen wollen und auch nicht zu den bisherigen tariflichen Bedingungen. Nach der Unterzeichnung des Auflösungsvertrags habe sich ihr Gesundheitszustand verbessert, weil der psychische Druck weggefallen sei. Auf das im Auflösungsvertrag festgelegte Ende des Arbeitsverhältnisses habe sie sich eingelassen, weil der Arbeitgeber ihr gegenüber argumentiert habe, aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten (und dann wieder zurückgenommenen) außerordentlichen Kündigung werde die davor stehende Betriebszugehörigkeit nicht mehr angerechnet.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Stendal vom 18. April 2007 und den Bescheid der Beklagten vom 22. April 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4. August 2004 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 1. April bis zum 23. Juni 2004 für eine ungekürzte Anspruchsdauer von 360 Tagen zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist darauf, dass die Klägerin die von ihr vorgetragene seelischen Probleme aufgrund der Schwierigkeiten am Arbeitsplatz erstmals im Klageverfahren angesprochen hat. Im Falle der Klägerin sei auch zu beachten, dass die ihr gezahlte Abfindung unabhängig von der Sperrzeit zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs nach [§ 143a](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III) (sogar) bis zum 30. September 2004 geführt hätte. Im Falle eines Obsiegens der Klägerin könnte ihr daher (bei Aufhebung der Anspruchsminderung wegen der Sperrzeit) nur Arbeitslosengeld für 90 Tage ab dem 20. März 2005 zustehen, wobei dann ggf. das erbrachte Arbeitslosengeld II zur Anrechnung käme.

Die Beteiligten haben sich in der mündlichen Verhandlung vom 20. Juli 2009 – in der die Sache im Hinblick auf einen dann widerrufenen Vergleich nicht streitig entschieden wurde – mit einer Entscheidung des Senats ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vortrags der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist nach [§§ 143, 144](#) des Sozialgerichtsgesetzes - SGG - statthaft, sie ist zudem form- und fristgerecht ([§ 151 SGG](#))

ingelegt worden. Die Berufung ist aber in der Sache nicht begründet. Der Senat konnte mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden ([§ 124 Abs. 2 SGG](#)).

Der angefochtene Sperrzeitbescheid der Beklagten und die daraus folgende Bewilligung von Arbeitslosengeld erst ab dem 24. Juni 2006 für eine geminderte Anspruchsdauer von 270 Tagen sind rechtmäßig, so dass die Klage keinen Erfolg haben konnte.

Hier liegen die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) III vor. Durch den Abschluss des Auflösungsvertrages hat die Klägerin einen ursächlichen Beitrag für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses geleistet.

Die Klägerin kann sich auch nicht auf einen wichtigen Grund berufen, der die Lösung vom Beschäftigungsverhältnis rechtfertigt. Das Bundessozialgericht (BSG) geht in seiner neueren Rechtssprechung davon aus, dass ein wichtiger Grund dann vorliegen kann, wenn sich der Arbeitnehmer mit dem Aufhebungsvertrag eine Abfindung sichern kann und kein Interesse der Versicherungsgemeinschaft an dem Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses besteht, weil ohnehin mit der Aussprache einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber zu rechnen gewesen wäre (BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 47/05 R](#) - zitiert nach juris). Allerdings betraf diese Entscheidung eine Konstellation, in der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt erfolgte, zu dem sie auch durch eine Kündigung hätte erfolgen können. Im Falle der Klägerin wäre mit einer Kündigung eine Beendigung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses erst zu einem bedeutend späteren Zeitpunkt möglich gewesen, als dies einvernehmlich mit dem Auflösungsvertrag erfolgte. Selbst wenn hier von dem in den Auflösungsvertrag aufgenommenen Abschlussdatum, dem 29. Januar 2004, ausgegangen wird, hätte durch eine alternativ zu diesem Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst zum 30. September 2004 erreicht werden können. Die Beendigung wäre damit deutlich später erfolgt, als mit Ablauf des 31. März 2004. Insofern bestand ein Interesse der Versicherungsgemeinschaft am Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses zumindest für den Zeitraum, um den die Beendigung im Vergleich zu einer ansonsten zu erwartenden ordentlichen Kündigung vorgezogen wurde.

Auch bei Würdigung der von der Klägerin vorgetragene[n] Pressionen seitens des Arbeitgebers und deren gesundheitlicher Auswirkungen ergibt sich hier kein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Ein wichtiger Grund für die Lösung vom Beschäftigungsverhältnis kann vorliegen, wenn es aufgrund von Spannungen am Arbeitsplatz zu Befindlichkeitsstörungen des Arbeitnehmers gekommen ist, die bereits zu einer behandlungsbedürftigen Erkrankung geführt haben oder wenn dies unmittelbar bevorsteht. Dann ist eine Weiterarbeit für den Arbeitnehmer nur zumutbar, wenn die Krankheit kurzfristig mit Aussicht auf Erfolg behandelt werden oder durch eine Behandlung der Eintritt der Krankheit verhindert werden kann (BSG, Urteil vom 21. Oktober 2003 - [B7 AL 92/02 R = SozR 4-4300 § 144 Nr. 4](#)). Die sich aus den Bescheinigungen des Hausarztes der Klägerin Dr. D ergebenden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 29. Juli 2003 bis zum 30. März 2004 belegen nicht, dass es aufgrund der vorgetragene[n] Spannungen am Arbeitsplatz bei der Klägerin schon zu Befindlichkeitsstörungen mit der Intensität einer behandlungsbedürftigen Krankheit gekommen war. Die bescheinigte Einschätzung des Hausarztes zur Ursache für die von ihm festgestellte schlechte gesundheitliche Verfassung der Klägerin beruht auf deren Angaben und ist nicht weiter belegt oder medizinisch nachvollziehbar untermauert. Eine Überweisung der Klägerin in eine fachärztliche Behandlung ist damals nicht erfolgt. Deshalb liegen auch nicht die Grundlagen für eine weitere medizinische Sachaufklärung vor.

Auch eine Verkürzung der zwölfwöchigen Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 3 Nr. 2b SGB III](#) ist nicht geboten ist. Die zwölfwöchige Sperrzeit verkürzt sich auf sechs Wochen, wenn eine Dauer von zwölf Wochen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Dies ist dann der Fall, wenn die Regeldauer nach den Umständen des Einzelfalls objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (Niesel in Niesel, Komm. zum SGB III, 4. Auflage, § 144 Rdnr. 158). Es können dabei nur solche Umstände Berücksichtigung finden, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen. Dies gilt hier bezüglich der Umstände, die für den Abschluss des Auflösungsvertrages maßgeblich waren. Deshalb könnte Berücksichtigung finden, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit dem Landkreis S ... im erheblichen Maße zerrüttet war. Der Arbeitgeber hatte relativ kurze Zeit vor Abschluss des Aufhebungsvertrages eine fristlose Kündigung ausgesprochen, die aber wohl unbegründet war. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages standen noch mehrere Abmahnungen im Streit. Dies alles lässt es plausibel erscheinen, dass sich die Klägerin unter Druck gesetzt fühlte. In dieser Situation ist es nachvollziehbar, dass die Klägerin einen "Ausweg" durch Abschluss des Aufhebungsvertrages suchte. Allerdings erscheint es auch unter Beachtung dieser Umstände nicht als unverhältnismäßig, wenn die Kläger als Folge der Herbeiführung einer Lösung des Beschäftigungsverhältnisses die Sperrzeit von 12 Wochen hinnehmen muss. Mit dem zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses führenden Auflösungsvertrag erfolgte die Vereinbarung einer übertariflichen Abfindungssumme von 35.206,00 EUR. Mit dieser wurden nach der unwidersprochenen Aussage der Arbeitgeberin auch die Nachteile durch das Nichteinhalten der Kündigungsfrist und etwa eine Sperrzeit kompensiert. Dafür spricht auch die vorliegende Korrespondenz, die dem Abschluss des Auflösungsvertrags vorausging. Nach der im Jahr 2004 noch maßgeblichen Fassung vom 31. Januar 2003 des "Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 - Bund, Länder, Gemeinden" konnten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus Gründen des Personalabbaus entweder gekündigt oder durch Auflösungsvertrag beendet wurde, eine Abfindung im Umfang von einem Viertel der letzten Monatsvergütung für jedes volle Jahr der Beschäftigung, höchstens aber im Falle der Kündigung das fünffache dieser Vergütung bzw. das siebenfache bei Beendigung durch Auflösungsvertrag erhalten. Ausgehend von der letzten Monatsvergütung im März 2004 hätte die Klägerin im Falle einer Kündigung somit nur einen Abfindungsbetrag von 12.920,05 EUR erwarten können und im Falle einer Einigung durch Auflösungsvertrag nach den tariflichen Vorgaben nur höchstens 18.088,07 EUR. Die tatsächliche Abfindungssumme von 35.206,00 EUR indiziert, dass finanzielle Einbußen der Klägerin durch eine eventuelle Sperrzeit und auch die damit verbundene Verkürzung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld abgegolten werden sollten. Dies schließt nach Auffassung des Senats auch unter Berücksichtigung der vorgetragene[n], dem Abschluss des Auflösungsvertrags vorausgegangenene[n] Umstände die Annahme einer besonderen Härte aus.

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

Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

SAN

Saved

2012-10-02