

L 2 AL 52/08

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Halle (Saale) (SAN)
Aktenzeichen
S 5 AL 250/06
Datum
10.07.2005
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 2 AL 52/08
Datum
16.12.2010
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 7 AL 56/11 B
Datum
14.07.2011
Kategorie
Urteil

Das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 10. Juli 2005 und die Bescheide der Beklagten vom 3. Mai 2005 sowie vom 9. Mai 2005 beide in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. März 2006 werden abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld bereits ab dem 13. Mai 2005 in gesetzlicher Höhe ohne Minderung der Anspruchsdauer unter Anrechnung des für denselben Zeitraum gezahlten Arbeitslosengelds II zu gewähren.

Die Beklagte hat $\frac{1}{2}$ der außergerichtlichen Kosten der Klägerin zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Klägerin wendet sich mit ihrer Klage gegen die Feststellung einer zwölfwöchigen Sperrzeit für die Zeit vom 1. April bis 23. Juni 2005.

Die am 1964 geborene Klägerin nahm nach Abschluss einer Berufsausbildung zur "Facharbeiterin für Schreibtechnik" beim VEB Waggonbau A ... am 15. März 1984 eine Berufstätigkeit als Schreibkraft beim damaligen Volkspolizeikreisamt in H auf. Mit Wirkung vom 1. Juli 1991 wurde sie als Angestellte in den Dienst des Land Sachsen-Anhalt übernommen und als Mitarbeiterin im Schreibdienst in der Polizeidirektion H ... eingesetzt. Die Klägerin hat eine im 1989 geborene Tochter; sie ist seit April 1999 geschieden. Seit dem Jahre 2000 ist bei der Klägerin eine Behinderung mit einem Grad von 30 v. H. festgestellt; eine Gleichstellung mit einem behinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 3 Schwerbehindertengesetz ist aber nicht erfolgt.

Aus der beigezogenen Personalakte über das Arbeitsverhältnis der Klägerin beim Land Sachsen-Anhalt, vertreten durch die Polizeidirektion H ... (= Arbeitgeber), ergibt sich auszugsweise: Nachdem die Klägerin anlässlich einer Zuweisung zur Erledigung von Arbeiten am Personalcomputer beim Polizeirevier M. erklärt hatte, für solche Arbeiten nicht geeignet zu sein, sprach der Arbeitgeber am 17. März 1993 eine Missbilligung aus und drohte für den Wiederholungsfall eine Abmahnung an. Die Klägerin wurde dann in der Folgezeit im Schreibdienst bei der Polizeidirektion H ... eingesetzt. Im März 1994 fand ein "Mitarbeitergespräch" statt, in dem mit der Klägerin darüber gesprochen wurde, dass ihre Leistungen hinter denen der anderen eingesetzten Schreibkräfte zurückblieben, wodurch Unmut bei den anderen Schreibkräften aufgetreten war. In der Zeit vom 3. Juli bis zum 30. September 2000 erfolgte eine Umsetzung der Klägerin zum "Zentralen V dienst". Hier wurde mit einem Vermerk vom 5. August 2000 festgestellt, die Klägerin habe die persönlichen Voraussetzungen für diese Tätigkeit nicht erfüllt. Sie habe Defizite in ihrer Auffassungsgabe und es falle ihr schwer, sich auf neue Aufgaben einzustellen. Daraufhin wurde die Klägerin zunächst als Schreibkraft in das Dezernat Personal umgesetzt und dann ab dem 1. April 2003 zum Finanzamt H ...-S ... abgeordnet. In einem Schreiben an den Arbeitgeber vom 11. Juni 2003 bat das Finanzamt H.-S., die Abordnung der Klägerin vorzeitig zu beenden und führte zur Begründung aus: Die auf der Poststelle eingesetzte Klägerin erfasse die Arbeitsabläufe und Zusammenhänge trotz täglicher Erklärung und Hinweisen nicht. Sie könne nicht selbständig arbeiten und müsse ständig kontrolliert werden. Wegen mangelnder Kommunikationsbereitschaft sei die Klägerin auch nicht in der Lage, sich in ein Team einzufügen. Sie meide auch den Kontakt mit den unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Daraufhin beendete der Arbeitgeber die Abordnung vorzeitig. Mit einem Schreiben vom 17. Juni 2003 der Polizeidirektion H ... wurde die Klägerin zum Abbau von Defiziten (Arbeit am Personalcomputer mit hierauf verwendeter Software) aufgefordert. Sollte dies nicht gelingen, müsse "der Fortbestand" des Arbeitsverhältnisses überprüft werden. Vom 23. Juli 2003 bis zum 19. August 2003 nahm die Klägerin an einem zwölf Unterrichtsstunden umfassenden Lehrgang zur Texterstellung und Textgestaltung mit MS Word teil. Ab dem 20. November 2003 war sie dann in dem Geschäftsbereich des Fachk ... bei der Polizeidirektion H. eingesetzt. In einer Einschätzung vom 19. Dezember 2003 stellte der Personalverantwortliche dieses Geschäftsbereichs fest: Die Klägerin sei trotz Anleitung durch eine Angestellte des Geschäftsbereichs nicht in der Lage gewesen, eigenständig fehlerfrei am und im System IVOPOL zu arbeiten,

welches im Geschäftsbereich verwendet werde. Sie habe sich um einen IVOPOL-Lehrgang beworben; dieser sei ihr aber nicht gewährt worden. Übertragene Schreibarbeiten (Abschriften von Tonaufzeichnungen) habe die Klägerin im Allgemeinen zufriedenstellend ausgeführt. Es sei aber auch deutlich geworden, dass sie größere Probleme bei der allgemeinen Nutzung eines Personalcomputers, z. B. mit dem Emailprogramm habe. Bei der Vielfalt einzelner Deliktsarten und der hohen Anzahl von Arbeitsspezifika im Geschäftsbereich sei einzuschätzen, dass die Klägerin für die eigenständige Arbeit in diesem Geschäftsbereich nicht geeignet sei. In einer Ergänzung vom 9. Januar 2004 führte der Verfasser der Einschätzung aus, für die Schreibarbeiten seien der Klägerin keine Zeitvorgaben erteilt worden; der in Anspruch genommene Zeitraum sei aber als unverhältnismäßig lange einzuschätzen. Ab dem 3. Juni 2004 wurde die Klägerin zum Finanzamt H -N für eine Tätigkeit in der Datenerfassung abgeordnet. Diese Abordnung wurde zum 23. Juli 2004 vorzeitig beendet, nachdem "erhebliche Probleme mit dem Arbeitsplatzcomputer" und zahlreiche Erfassungsfehler aufgetreten waren. In einem Vermerk des Abteilungsleiters Polizei bei der Polizeidirektion H ... vom 22. Juli 2004 wird festgestellt: Die Klägerin sei nur für einfachste Hilfsarbeiten unter ständiger Aufsicht geeignet. Solche Arbeitsplätze stünden bei der Landespolizei und der übrigen Landesverwaltung nicht zur Verfügung. Der Vermerk schließt mit der Feststellung: "Das Verfahren auf Kündigung von Frau B. aus dem Landesdienst ist einzuleiten (personenbedingte Kündigung wegen mangelnder fachlicher Eignung). Ich sehe keinerlei Ansatzpunkte für weitere Fürsorgepflichten gegenüber Frau B. Nach meiner Einschätzung ist Frau B für den Einsatz im Landesdienst nicht mehr geeignet Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wird Frau B. im Dezernat. (Sonderbekleidung) verwendet. Anderen Behörden ist die Angestellte nicht mehr zumutbar." In einem weiteren Vermerk des Abteilungsleiters Verwaltung bei der Polizeidirektion H ... vom 26. Juli 2004 wird ausgeführt: Es bleibe nur die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu kündigen, um ihr "die Chance zu eröffnen, eine berufliche Neuorientierung in Berufsfeldern außerhalb des Verwaltungsdienstes zu geben." Weiter wird ausgeführt: "...ich habe heute ein Personalgespräch mit Frau B geführt. Frau B. wird bis auf Weiteres mit Aufgaben im Dezernat. (Sonderbekleidung) beauftragt. Desweiteren habe ich Frau B mitgeteilt, dass nunmehr das Verfahren auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet wird. Nach Durchführung des Personalvertretungsverfahrens ist beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis zum Ablauf des 31. März 2005 zu kündigen." Nach dem Inhalt des Vermerks reagierte die Klägerin mit dem Einwand, ihr sei niemals genügend Einarbeitungszeit gegeben worden. So habe sie bei ihrer letzten Verwendung beim Finanzamt keine Chance gehabt, die Dateneingabe über die numerische Tastatur des Personalcomputers zu üben. Weiter äußerte die Klägerin, es könne für sie Verwendungsmöglichkeiten im Verwaltungsdienst des Landesamts für Umweltschutz geben. Ein Eingehen des Arbeitgebers hierauf erfolgte nicht.

In einem Schreiben vom 29. Juni 2004 teilte der Arbeitgeber der Klägerin mit: Es bleibe keine andere Möglichkeit, als sie vorübergehend im Sachgebiet Sonderbekleidung zu verwenden. Eine dauerhafte Verwendung auf diesem Arbeitsplatz komme nicht in Frage. Nach einem Vermerk vom 2. August 2004 teilte die Klägerin an diesem Tage dem zuständigen Dezernat beim Arbeitgeber mit, sie denke nach Rücksprache mit der Vorsitzenden des Personalrats über eine Auflösung des Arbeitsvertrages unter Inanspruchnahme einer Abfindung nach. In einem Gespräch am 5. August 2004 fragte die Klägerin nach der Möglichkeit eines anderen Einsatzes im Landesdienst nach. Ihr wurde mitgeteilt, es seien keine Stellen vorhanden. Daraufhin erklärte sich die Klägerin zum Abschluss eines Auflösungsvertrages bereit. Die Klägerin und der Arbeitgeber schlossen sodann am 5. August 2004 einen Auflösungsvertrag. Danach wurde das Arbeitsverhältnis "auf Veranlassung des Arbeitgebers, um den in der Landesverwaltung zwingenden Personalabbau zu vollziehen, in beiderseitigem Einvernehmen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.03.2005 beendet." Mit der Klägerin wurde zudem die Zahlung einer Abfindung unter Berücksichtigung von 21 Beschäftigungsjahren in Höhe von 29.232,00 EUR vereinbart. Im Abfindungsvertrag erfolgte ein Hinweis darauf, dass das Arbeitsamt Sperrfristen bzw. Ruhezeiten verhängen könne, welche den Anspruch auf Arbeitslosengeld zeitweise ruhen lassen sowie die Leistungsdauer verkürzen könnten.

Die Klägerin meldete sich am 20. Januar 2005 bei der Beklagten zum 1. April 2005 arbeitslos. Nach der vom Arbeitgeber ausgestellten hatte die Klägerin in den Monaten vor dem Ende der Beschäftigung einen monatlichen Bruttoverdienst von 1.872, 53 EUR bzw. von 1.853,90 EUR erzielt. Die Klägerin gab gegenüber der Beklagten an, ihr sei ausdrücklich vom Arbeitgeber erklärt worden, sie werde auf keinen Fall weiterbeschäftigt, wenn sie den Auflösungsvertrag nicht unterschreibe, weil man mit ihrer Arbeit nicht zufrieden sei. Außerdem sei gesagt worden, wenn ihr gegenüber eine personenbedingte Kündigung ausgesprochen werde, hätte sie später keine Chance eine andere Stelle zu finden. Dies habe ihr auch der Personalrat bestätigt. Sie habe deshalb keinen anderen Ausweg gesehen und den Aufhebungsvertrag abgeschlossen. Der Arbeitgeber teilte auf Nachfrage der Beklagten mit: Wenn die Klägerin den Auflösungsvertrag nicht geschlossen hätte, hätte ihr konkret und unmittelbar keine arbeitgeberseitige Kündigung gedroht. Der Aufhebungsvertrag sei nach der Abfindungsrichtlinie des Landes geschlossen worden. Diese diene dazu, betriebsbedingte Kündigungen vermeiden zu können.

Mit einem Schreiben vom 25. April 2005 teilte die Agentur für Arbeit - SGB II S ... der Beklagten mit, die Klägerin beziehe ab dem 19. April 2005 Arbeitslosengeld II. Insoweit sei ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II übergegangen.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 3. Mai 2005 den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. April 2005 bis zum 23. Juni 2005 (zwölf Wochen) und eine Minderung des Anspruchs der Klägerin auf Alg um 90 Tage fest. Hiergegen erhob die Klägerin am 26. Mai 2005 Widerspruch. Mit Bescheid vom 9. Mai 2005 bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld ab dem 24. Juni 2005. Hiergegen erhob die Klägerin am 8. Juni 2005 Widerspruch. Die Beklagte wies die Widersprüche mit Widerspruchsbescheid vom 20. März 2006 als unbegründet zurückwies.

Die Klägerin hat am 20. April 2006 Klage beim Sozialgericht Halle (SG) erhoben. Das SG hat die Klage mit Urteil vom 10. Juli 2008 als unbegründet abgewiesen und ausgeführt: Die Klägerin habe mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages zumindest grob fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ein wichtiger Grund liege nicht vor. Eine betriebsbedingte Kündigung der Klägerin wäre rechtswidrig gewesen. Die Vermerke in der Personalakte seien nicht so auszulegen, dass eine personenbedingte Kündigung unmittelbar gedroht habe.

Gegen das ihr am 8. August 2008 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 8. September 2008 Berufung eingelegt. Sie hat vorgetragen: Ihr habe eine personenbedingte Kündigung gedroht und sie habe sich vom Personalrat im Stich gelassen gefühlt. Deshalb habe sie keinen anderen Ausweg gesehen als den Abschluss des Auflösungsvertrages.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 10. Juli 2008 und den Bescheid der Beklagten vom 3. Mai 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. März 2006 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten vom 9. Mai 2005 ebenfalls in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. März 2006 abzuändern und ihr Arbeitslosengeld bereits ab dem 1. April 2005 in gesetzlicher Höhe ohne

Minderung der Anspruchsdauer unter Anrechnung des für denselben Zeitraum gezahlten Arbeitslosengelds II zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

den Arbeitgeber zu der Frage zu hören, ob eine personenbedingte Kündigung zum 31. März 2005 ausgesprochen wäre. hilfsweise, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des SG für richtig und meint: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis aufgrund des Aufhebungsvertrages beendet worden sei, sei nicht zu realisieren gewesen. Außerdem hätten ganz erhebliche Schwierigkeiten bestanden, im öffentlichen Dienst ein Kündigungsverfahren aus personenbezogenen Gründen durchzuführen. Es solle deshalb Beweis erhoben werden, ob und zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber eine Kündigung realisiert hätte und wie er die Auflagen des § 1 Kündigungsschutzgesetz erfüllt hätte. Auch der Personalrat sei zu befragen, ob er einer Kündigung zugestimmt hätte. Auch Gründe für das Vorliegen einer besonderen Härte seien nicht zu erkennen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten und die Verwaltungsakten der Beklagten sowie die vom Arbeitgeber beigezogenen Personalakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist nach §§ 143, 144 des Sozialgerichtsgesetzes - SGG - statthaft, sie ist zudem form- und fristgerecht (§ 151 SGG) eingelegt worden. Die Berufung ist auch zum Teil begründet. Der angefochtene Sperrzeitbescheid der Beklagten mit der Festsetzung einer Sperrzeit von zwölf Wochen und einer Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 90 Tage sowie die daraus folgende Bewilligung von Arbeitslosengeld erst ab dem 24. Juni 2005 sind nicht rechtmäßig, weil hier wegen des Vorliegens einer besonderen Härte eine Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen erfolgt und eine Minderung der Anspruchsdauer wegen einer Sperrzeit nicht eintritt.

Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 2 Nr. 1 SGG III liegen vor. Nach dieser Vorschrift tritt ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit ein, wenn die Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe). Für ein Lösen des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne dieser Vorschrift reicht es aus, wenn die Arbeitslose einen ursächlichen Beitrag zur Herbeiführung der konkreten Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleistet hat. Dies hat die Klägerin durch ihre Mitwirkung am Abschluss des Auflösungsvertrages vom 5. August 2004 getan. Dabei war ihr auch bewusst, dass dies zur Arbeitslosigkeit führen würde, denn sie hatte keinen Anschlussarbeitsplatz in Aussicht.

Die Klägerin kann sich auch nicht auf einen wichtigen Grund berufen, der die Lösung vom Beschäftigungsverhältnis rechtfertigt. Als wichtiger Grund kommt hier die drohende Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin in Betracht. Das Bundessozialgericht (BSG) geht in seiner neueren Rechtsprechung davon aus, dass ein wichtiger Grund dann vorliegt wenn der Arbeitnehmer ohnehin mit der Aussprache einer für ihn unabwendbaren und nicht von ihm verschuldeten Kündigung durch den Arbeitgeber zu demselben Zeitpunkt rechnen musste und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist. Dabei reicht es nicht aus, dass der Arbeitnehmer davon ausgeht, ihm drohe eine unabwendbare, weil objektiv rechtmäßige Kündigung. Der wichtige Grund in Gestalt der drohenden rechtmäßigen Kündigung muss objektiv vorgelegen haben (BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 - B 11a AL 47/05 R - hier zitiert nach juris). Auf eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der Kündigung oder drohenden Kündigung kann zwar dann verzichtet werden, wenn bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen die Abfindung nicht über der Abfindungshöhe entsprechend § 1a Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) von 0,5 Monatsverdienst für jedes Jahr der Beschäftigung liegt (siehe dazu BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 - B 11a AL 47/05 R - hier zitiert nach juris). Ein solcher Fall lag aber hier nicht vor. Entsprechend der Regelung im Kündigungsschutzgesetz hätte die Abfindung bei einem Monatsverdienst von 1.853,90 EUR und 21 Beschäftigungsjahren deutlich weniger betragen, als die vereinbarten 29.232,00 EUR.

Der Senat geht hier davon aus, dass die der Klägerin nach dem Inhalt der Personalakte unzweifelhaft in Aussicht gestellte Kündigung einer rechtlichen Überprüfung im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzklage nicht standgehalten hätte. Weil deshalb das Drohen einer solchen Kündigung nicht als wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses herangezogen werden kann, sieht der Senat auch keine Veranlassung, auf den Beweisantrag der Beklagten hin den Arbeitgeber zu der Frage zu hören, ob eine personenbedingte Kündigung zum 31. März 2005 ausgesprochen worden wäre.

Nach dem Inhalt der Personalakten beabsichtigte der Arbeitgeber, ein Verfahren auf Kündigung der Kläger einzuleiten und zwar eine "personenbedingte Kündigung wegen mangelnder Eignung". Nach Überzeugung des erkennenden Senats lagen die Voraussetzungen für eine rechtmäßige personenbezogene Kündigung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages Anfang August 2004 nicht vor.

Die personenbedingte Kündigung ist als letztes Mittel dann berechtigt, wenn der Arbeitnehmer trotz Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen nicht in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Maßgeblich ist die Prognose, dass es auch in der Zukunft zu Störungen des Arbeitsverhältnisses kommen wird, die das Synallagma (Verhältnis von Leistung und Gegenleistung) des Arbeitsverhältnisses erheblich beeinträchtigen, weil der Arbeitnehmer keine seiner Bezahlung gerecht werdende Arbeitsleistung zu erbringen vermag (vgl. zum Ganzen Kaiser in DFL Fachanwaltskomm. Arbeitsrecht, 3. Auflage, § 1 KSchG, Rdnr. 71 ff.). Die personenbezogene Kündigung ist unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam, wenn sie durch mildere Mittel vermieden werden kann (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht [BAG], z. B. Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 1020/08 - hier zitiert nach juris). Anhand der Personalakte lässt sich hier nicht feststellen, dass die Klägerin in Verlaufe ihrer langen Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber nur derart ungenügende Arbeitsleistungen erbringen konnte, dass von einer für den Arbeitgeber nicht hinnehmbaren Störung des arbeitsrechtlichen Austauschverhältnisses infolge einer Schlecht- oder Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung ausgegangen werden konnte. Insbesondere lassen sich keine Tatsachen feststellen, aufgrund derer der Arbeitgeber davon ausgehen musste, die Klägerin hätte trotz weiterer Schulungsmaßnahmen in der Zukunft keine die Bezahlung rechtfertigende Arbeitsleistungen mittlerer Art und Güte erbringen können. In der Personalakte sind die Missbilligung aus dem Jahre 1993 und ein Mitarbeitergespräch im März 1994 dokumentiert, wobei jeweils Probleme bei der Erbringung der Arbeitsleistung angesprochen werden. Für die Zeit bis zum Jahre 2000 ergeben sich dann jedenfalls aus der Personalakte keine Anhaltspunkte dafür, dass die im Schreibdienst eingesetzte Klägerin die von ihr geschuldete Arbeitsleistung

nicht erbringen konnte. Der Vermerk über die Tätigkeit der Klägerin im Bereich "Zentraler V dienst" vom 3. Juli bis zum 30. September 2000 und die negativen Berichte über die Abordnungen zur Arbeitsleistung beim Finanzamt H.-S ... für die Zeit vom 1. April bis zum 11. Juni 2003 und dann zum Finanzamt H.-N für die Zeit vom 3. Juni bis zum 23. Juli 2004 geben für eine Einschätzung des Arbeitsvermögens der Klägerin wenig her. Es handelte sich jeweils um kurze Zeiten der Tätigkeit in einem neuen Arbeitsgebiet. Daraus lässt sich mit Sicherheit nur ableiten, dass es der Klägerin schwer fällt, sich in neuen Aufgaben einzuarbeiten. Dies alleine rechtfertigt aber noch keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Insbesondere aufgrund der langen Beschäftigungszeit der Klägerin beim Arbeitgeber war es diesem als verhältnismäßig zuzumuten, der Klägerin bei einem auf Dauer angelegten Einsatz in einem anderen Arbeitsgebiet eine längere Arbeitszeit von bis zu einem halben Jahr zuzubilligen und ggf. spezielle Schulungen im Hinblick auf erkannte Defizite anzubieten. Eine Prognose, die Klägerin sei auch bei längerer Einarbeitung und der Möglichkeit, sich mit neuen Arbeitstechniken ausreichend vertraut zu machen, auf Dauer nicht in der Lage, eine den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber zumutbar machende Arbeitsleistung zu erbringen, lässt sich aufgrund des dokumentierten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses nicht treffen. Nachdem die Klägerin im Juni 2003 von Arbeitgeber aufgefordert worden war, Defizite bei der Arbeit am Personalcomputer mit hierfür verwendeter Software auszugleichen, hat sie einen nur zwölf Stunden umfassenden Lehrgang besucht. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Arbeit mit dem Textverarbeitungsprogramm MS Word. Dass die relativ kurze Schulung nicht geeignet war, um der Klägerin weitere vertiefte Kenntnisse für die Arbeit mit anderer Software am Computerarbeitsplatz zu vermitteln, ist nach Einschätzung des Senats offensichtlich. Für die gesamte Beschäftigungszeit davor sind keine vergleichbaren Schulungsangebote dokumentiert. Es erscheint deshalb auch nicht verwunderlich, dass die Klägerin bei ihrem dann folgenden Einsatz im Geschäftsbereich eines Fach ... immer noch deutliche Schwierigkeiten mit der Einarbeitung in ein spezielles Programm und der allgemeinen Nutzung des Personalcomputers hatte. Die Erledigung der ihr übertragenen Schreivarbeiten am Personalcomputer mit dem Textverarbeitungsprogramm konnte sie aber "im Allgemeinen zufriedenstellend" ausführen. Dies legt eher die Prognose nahe, dass der Klägerin bei weiterer Schulung und Anleitung auch eine Verbesserung der Arbeitsleistung bei der Arbeit mit anspruchsvollere Software gelungen wäre. Dafür spricht auch, dass sie lernbereit war und sich für einen Einführungslehrgang zum speziellen Programm IVOPOL beworben hat, der ihr aber nicht gewährt wurde. Insgesamt ergibt sich für den Senat das Bild, dass es der Klägerin insgesamt schwer fiel, sich auf veränderte Arbeitsinhalte und -techniken einzustellen, dass ernsthafte Schulungsmaßnahmen aber nicht von vornherein als aussichtslos beurteilt werden konnten. Unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wäre es aber geboten gewesen, der Klägerin weitere Möglichkeiten zur Einarbeitung und Weiterbildung in die Nutzung von Personalcomputern und Software zu gewähren. Dass dies nicht geschehen ist, mag vor dem Hintergrund zu erklären sein, dass der Arbeitgeber unter dem Zwang stand, "den in der Landesverwaltung zwingenden Personalabbau zu vollziehen", wie in dem mit der Klägerin abgeschlossenen Auflösungsvertrag ausgeführt wird. Dass es dabei nahelag, einen Personalabbau zunächst durch Auflösung der Arbeitsverhältnisse der etwas leistungsschwächeren Arbeitskräfte anzustreben, erscheint nachvollziehbar. Die Klägerin gehörte erkennbar zu den leistungsschwächeren Beschäftigten bei dem Arbeitgeber. Die Leistungsdefizite lagen aber nach Auffassung des Senats aus den dargestellten Gründen nicht in einem solchem Maße vor, dass sie eine personenbedingte Kündigung hätten rechtfertigen können.

Im konkreten Fall war aber eine Verkürzung der grundsätzlich berechtigten Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 3](#) Satz Nr. 2b SGB III geboten. Die zwölfwöchige Sperrzeit verkürzt sich nach dieser Vorschrift 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). Dabei ist immer eine Bewertung des Einzelfalls vorzunehmen. Eine besondere Härte kann dann begründet sein, wenn der betroffene Arbeitnehmer unverschuldet davon ausging, ihm drohe eine rechtmäßige Kündigung (BSG - Urteil vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 136/01 R](#) - hier zitiert nach juris). Ein solcher Fall lag hier vor. Nach dem Inhalt der Personalakten war der Klägerin vor ihrem Entschluss, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden, durch ihre beim Arbeitgeber dafür zuständigen Vorgesetzten mitgeteilt worden, wenn sie den Auflösungsvertrag nicht abschließen, werde ihr gekündigt. Weil es sich hier um einen großen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelte, konnte die Klägerin davon ausgehen, dieser drohe eine Kündigung nur an, wenn er deren Realisierbarkeit und Rechtmäßigkeit geprüft habe. Aus der Personalakte ergibt sich weiter, dass die Klägerin dennoch nicht sofort mit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Vermeidung einer für sie nachteiligen Kündigung bereit war, sondern zunächst mit dem Personalrat gesprochen hat. Erst als ihr auch von dieser Seite geraten wurde, zur Vermeidung der Kündigung den Auflösungsvertrag abzuschließen, hat sich die Klägerin dazu entschlossen. Bei dem Personalrat eines großen öffentlichen Arbeitnehmers konnte die Klägerin davon ausgehen, dass dieser über eine Sachkenntnis in arbeitsrechtlichen Fragen speziell für den Bereich des öffentlichen Dienstes verfügt und sie objektiv beraten wird. Wenn auch der Personalrat ihr riet, zur Vermeidung der Kündigung und daran nachteiliger Folgen einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen, konnte die Klägerin davon ausgehen, ihre drohe ein für sie unvermeidbare rechtmäßige Kündigung. Weil eine solche Irrtumssituation sich wertungsmäßig für die Betroffenen nicht wesentlich von der Situation unterscheidet, dass tatsächlich eine rechtmäßige Kündigung drohte, wäre es unbillig hart, wenn eine ungekürzte Sperrzeit von zwölf Wochen einträfe. Der Senat hält es in diesem Zusammenhang für die Bewertung, ob in Einzelfall eine besondere Härte vorlag, nicht für relevant, dass die Klägerin bei der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf eine Abfindung erlangte und ihr dies auch bei ihrem Beschluss bewusst war. Denn diesen Anspruch hätte sie auch dann erlangt, wenn die drohende Kündigung objektiv rechtmäßig und somit ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorgelegen hätte. Maßgeblich für die Annahme der Härte ist die Vergleichbarkeit mit einer solchen Sachlage.

Aus der Verkürzung der Sperrzeit von zwölf auf sechs Wochen folgt, dass der Klägerin im Konkreten Fall Arbeitslosengeld nicht erst ab dem 24. Juni 2005 sondern bereits ab dem 13. Mai 2005 zu gewähren ist. Dabei ist das für den Zeitraum vom Träger der Grundsicherungsleistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) gewährte Arbeitslosengeld II anzurechnen, weil insoweit der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III bereits gemäß [§ 107](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X) als erfüllt gilt. Zudem tritt nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) keine Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage (ein Viertel der Anspruchsdauer von zwölf Monaten) sondern um die Anzahl der Tage der verkürzten Sperrzeit ein.

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
2012-09-20