L 12 AL 739/06

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Konstanz (BWB)
Aktenzeichen
S 2 AL 344/03
Datum
31.08.2005
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 12 AL 739/06
Datum
27.06.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Konstanz vom 31.08.2005 abgeändert und die Klage im vollen Umfang abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind weder für das Verfahren vor dem Sozialgericht noch für das Berufungsverfahren zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit im Streit.

Die 1952 geborene Klägerin arbeitete seit 1990 bei der Fa. N. N. G. GmbH & Co. KG, und zwar bis September 1999 als Sekretärin und anschließend als Mitarbeiterin im Bereich Qualitätsmanagement mit dem Arbeitsgebiet Mitarbeiterzufriedenheit. Zuletzt erzielte sie ein Bruttogehalt von monatlich 3.872,- EUR, die vertragliche Kündigungsfrist betrug 6 Wochen zum Quartalsende.

Im Jahr 2002 kam es zu Umstrukturierungsmaßnahmen bei der Arbeitsgeberin der Klägerin, die einen Personalabbau und speziell auch die Auflösung der Abteilung Mitarbeiterzufriedenheit beinhalteten. Da die Klägerin in diesem Bereich tätig war, fand sich ihr Name auf einer Liste der zu kündigenden Mitarbeiter wieder. Der Betriebsrat des Arbeitsgebers widersprach einer Kündigung der Klägerin am 08.05.2002, weil ein Wegfall der Aufgaben am Standort nicht nachvollziehbar sei. Durch die jüngst steigende Auftragslage sei eine langfristige Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zu erwarten. Selbst bei Zugrundelegung der Notwendigkeit, Personal zu reduzieren, sei bei der Klägerin keine ausreichende Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte erfolgt. Zum einen sei nicht berücksichtigt worden, dass die Klägerin den größten Anteil an den Pflegeheimkosten ihrer pflegebedürftigen Mutter trage, zum anderen sei eine sachgerechte Sozialauswahl nicht erkennbar. Schließlich verstoße die beabsichtigte Kündigung gegen § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gemäß der am Standort F. gültigen Betriebsvereinbarung über "Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG". Schließlich könne die Klägerin auch auf einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden, nämlich in diversen Sekretariaten, wozu Umschulungsmaßnahmen nicht erforderlich seien. Indes bestätigte der Betriebsrat der Klägerin auch schriftlich, dass er wegen der für ihn nicht erkennbaren Sozialauswahl bei den beabsichtigten Kündigungen gegen jede einzelne Kündigung schematisch Widerspruch eingelegt habe.

Am 16.05.2002 schloss die Klägerin mit ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag "zur Vermeidung einer im Rahmen des Restrukturierungsprozesses betriebsbedingten unumgänglichen Kündigung auf Veranlassung der Arbeitgeberin",

der die Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31.10.2002 bei Gewährung einer Abfindung in Höhe 101.788,- EUR vorsah.

Am 18.09.2002 meldete sich die Klägerin bei der Beklagten zum 01.11.2002 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Die Klägerin gab an, im Falle einer Weigerung ihres Einverständnisses zu dem Aufhebungsvertrag mit der Kündigung gerechnet zu haben. Sie habe sich für den Abschluss des Aufhebungsvertrages entschlossen, weil sie sich hierbei bessere Chancen bei Neubewerbungen ausgerechnet hätte. Ihr früherer Chef Herr H. habe ihr mitgeteilt, dass ihr trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit auf jeden Fall gekündigt werden würde. Trotz zahlreicher Versuche seinerseits und seitens des Betriebsrates sei es nicht gelungen, ihr eine andere Stelle in dem Unternehmen zu beschaffen.

Die Beklagte hörte daraufhin den Arbeitgeber unter anderem dazu an, ob der Klägerin konkret und unmittelbar eine arbeitgeberseitige Kündigung gedroht hätte, wenn sie dem Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht zugestimmt hätte. Unter dem 28.11.2002 teilte daraufhin der Mitarbeiter des Arbeitgebers Herr F. mit, dass dies nicht der Fall gewesen sei.

Mit Bescheid vom 13.12.2002, der einen früheren Bescheid vom 09.12.2002 ersetzte, stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit für die Dauer vom 01.11.2002 bis zum 23.01.2003 fest. Die Klägerin habe durch ihre Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Die Sperrzeit umfasse das gesetzliche Normalmaß von 12 Wochen, da Anhaltspunkte für eine besondere Härte nicht ersichtlich seien.

In ihrem Widerspruch vertrat die Klägerin die Auffassung, dass ihr Arbeitsverhältnis bei einer Weigerung, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, seitens des Arbeitgebers gekündigt worden wäre. Die Klägerin legte ein Schreiben ihres früheren Vorgesetzten A. vor, wonach das Unternehmen im Rahmen der zur Jahresmitte 2002 anstehenden Entlassungen fest beabsichtigt habe, die Klägerin wegen des Wegfalls der Abteilung Mitarbeiterzufriedenheit zu entlassen.

Mit Bescheid vom 07.01.2002 bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld ab dem 24.01.2003.

Anschließend wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin mit Widerspruchsbescheid vom 24.01.2003 als unbegründet zurück. Durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses habe die Klägerin die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund könne nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hierfür nur anerkannt werden, wenn Umstände vorlägen, die nach verständiger Einschätzung dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen ließen. Die Gewährung einer finanziellen Vergünstigung für den Verlust des Arbeitsplatzes stelle keinen wichtigen Grund dar, die Versichertengemeinschaft mit der Arbeitslosigkeit zu belasten. Auch die drohende betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber sowie die Hoffnung, durch einen Auflösungsvertrag bessere Chancen bei einer Neubewerbung zu haben, stellten keinen wichtigen Grund dar. Dies folge daraus, dass die von dem Arbeitgeber in Aussicht gestellte Kündigung arbeitsrechtlich nicht zulässig gewesen wäre, da es an einer sozialen Rechtfertigung hierfür im Sinne von [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) gefehlt habe. Deswegen habe der Betriebsrat der Kündigung auch nach [§ 102 BetrVG](#) widersprochen. Die Hoffnung, aufgrund eines Auflösungsvertrages bessere Chancen bei Neubewerbung zu haben, stelle keinen wichtigen Grund zum Abschluss des Aufhebungsvertrages dar, wenn eine Kündigung arbeitsrechtlich unzulässig gewesen wäre. Insofern sei der Klägerin zumutbar gewesen, das Beschäftigungsverhältnis solange fortzusetzen, bis sie ein nahtloses Anschlussarbeitsverhältnis gefunden hätte.

Die Klägerin hat am 24.02.2003 durch ihre Bevollmächtigten beim Sozialgericht Konstanz (SG) Klage erhoben. Entgegen der Ansicht der Beklagten sei davon auszugehen, dass der Klägerin zur Jahresmitte 2002 eine rechtmäßige Kündigung durch ihren Arbeitgeber gedroht habe. Die Klägerin sei Spezialistin für Mitarbeiterbefragungen gewesen, wofür es nach der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers im Rahmen der Umstrukturierung keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr gegeben habe. Durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages sei die Klägerin ihrer drohenden betriebsbedingten Kündigung lediglich zuvorgekommen. Die Auskunft des Arbeitgebers, eine konkrete Kündigung habe der Klägerin für den Fall der Verweigerung des Aufhebungsvertrages nicht gedroht, sei zudem unzutreffend.

Das SG holte daraufhin eine Auskunft bei dem früheren Arbeitgeber der Klägerin ein. Der Personalsachbearbeiter Herr F. teilte dem SG am 22.05.2003 mit, dass die frühere Auskunft, eine arbeitgeberseitige Kündigung habe der Klägerin konkret und unmittelbar nicht gedroht, unzutreffend gewesen sei. Denn zum Zeitpunkt dieser Auskunft habe die Bestätigung des Vorgesetzten A. noch nicht vorgelegen, wonach die Frage mit einem eindeutigen "ja" beantwortet werden müsse. Am 30.09.2003 präzisierte der Mitarbeiter F. seine Auskunft dahingehend, dass die Klägerin auf der Liste der zu kündigenden Personen gestanden habe und nur wegen des Abschlusses des Aufhebungsvertrages die ansonsten unvermeidliche Kündigung nicht eingeleitet worden sei. Selbst wenn die Klägerin erfolgreich vor dem Arbeitsgericht geklagt hätte, hätte ein anderer Mitarbeiter an ihrer Stelle gehen müssen, damit die seinerzeit im Interessenausgleich festgelegte Mitarbeiterzahl erreicht worden wäre. Der Mitarbeiter F. legte die Kopie von Unterlagen vor, aus der die beabsichtigte Kündigung der Klägerin zur Jahresmitte 2002 hervorgeht. Außerdem legte er den zum damaligen Zeitpunkt vereinbarten Sozialplan vor.

Das SG hat mit Urteil vom 31.08.2005 die Beklagte unter teilweiser Aufhebung des Bescheides vom 13.12.2002 und unter Abänderung des Bescheides vom 07.01.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.01.2003 verurteilt, der Klägerin Arbeitslosengeld bereits ab dem 13.12.2002 zu gewähren und die Klage im Übrigen abgewiesen (vgl. hinsichtlich dieses Tenors den Berichtigungsbeschluss des SG vom 06.03.2006). Ein wichtiger Grund habe der Klägerin zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht zur Seite gestanden, da der Klägerin eine nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen rechtmäßige Kündigung nicht gedroht habe. Zwar sei nicht daran zu zweifeln, dass aufgrund einer nicht zu beanstandenden unternehmerischen Entscheidung im Rahmen einer Restrukturierung nicht nur der konkrete Arbeitsplatz der Klägerin, sondern der gesamte Bereich Mitarbeiterzufriedenheit entfallen sei. Schließlich sei auch nachgewiesen, dass die Klägerin auf der Liste der zu kündigenden Personen ihres Arbeitgebers gestanden habe. Es sei jedoch nicht erwiesen, dass der Klägerin einer nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen objektiv rechtmäßige Kündigung gedroht habe. Nach [§ 5 Abs. 1](#) der Betriebsvereinbarung über "Auswahlrichtlinien nach [§ 95](#) des Betriebsverfassungsgesetzes" habe der Arbeitgeber die Verpflichtung gehabt zu überprüfen, ob die Klägerin an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder an einem anderen Standort des Unternehmens hätte weiter beschäftigt werden können oder ob die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder jedenfalls unter geänderten Vertragsbedingungen möglich gewesen wäre. Angesichts der Qualifikation der Klägerin sei nicht erkennbar, dass Umschulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen an persönlichen Voraussetzungen der Klägerin gescheitert wären. Welche betrieblichen Gründe einer solchen Maßnahme mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung der Klägerin entgegenstanden hätten, habe die ehemalige Arbeitgeberin zu keinem Zeitpunkt erkennen lassen. In Anbetracht dessen könne nicht von der objektiven Rechtmäßigkeit einer zweifellos drohenden Kündigung ausgegangen werden. Die mit einer Kündigung typischerweise eingehenden Nachteile rechtfertigten in einem solchen Fall die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht. Die Regeldauer der Sperrzeit von 12 Wochen halbiere sich jedoch im Falle der Klägerin auf 6 Wochen, weil die volle Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Die Kammer gehe davon aus, dass bei der Klägerin ein unverschuldeter Irrtum über den wichtigen Grund, nämlich die Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung, bestanden habe. Dieser Irrtum sei unvermeidbar gewesen, nachdem der zunächst für ihre Belange eintretende Betriebsrat die Ausschließlichkeit weiterer Bemühungen um den Erhalt des Arbeitsplatzes signalisiert habe. Das Urteil des SG wurde dem Klägerbevollmächtigten am 13.01.2006 und der Beklagten am 20.01.2006 zugestellt.

Deswegen hat die Beklagte am 15.02.2006 beim Landessozialgericht Berufung eingelegt. Das SG sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass bei der Klägerin das Vorliegen eines unverschuldeten Irrtums betreffend die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage zu einer Reduzierung der Sperrzeit geführt habe. Zwar könne grundsätzlich eine Härte bei einem unverschuldeten Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes, also über ein Merkmal des Sperrzeitbestandes, vorliegen. Nach der Entsprechung des Bundessozialgerichts (BSG)

könne ein solcher Irrtum jedoch nur dann im Einzelfall zur Verminderung der Regelsperrzeit führen, wenn der Irrtum durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - in der Regel einer Dienststelle der Beklagten - hervorgerufen oder gestützt worden sei. Die Klägerin habe vor ihrer Arbeitslosmeldung jedoch keinen Kontakt zu der Beklagten gehabt. Zudem habe die Klägerin durch die Einschaltung des Betriebsrates vor Abschluss des Aufhebungsvertrages gewusst, dass dieser erhebliche Einwände gegen die Rechtmäßigkeit der geplanten Kündigung gehabt habe. Es sei nicht aktenkundig oder vorgetragen, dass der Betriebsrat bis zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages zu einer anderen Erkenntnis gelangt wäre und die der Klägerin entsprechend mitgeteilt hätte. Die Auffassung des SG, der Betriebsrat habe der Klägerin die Aussichtslosigkeit weitere Bemühungen signalisiert, lasse sich der Akte bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht entnehmen. Im übrigen lasse sich aus dieser vagen Angabe auch keineswegs ableiten, dass Aussichtslosigkeit bedeute, die geplante Kündigung sei als rechtmäßig anzusehen. Unabhängig hiervon würde auch der Umstand, dass der Betriebsrat bei der Klägerin den Eindruck der Rechtmäßigkeit der Kündigung hervorgerufen hätte, nicht ausreichen, um den Irrtum als unverschuldet anzusehen (unter Berufung auf BSG, Urteil vom 13.03.1997 - 11 Rar 17/96 -). Schließlich sei die Klägerin in dem Aufhebungsvertrag auch ausdrücklich auf eine drohende Sperrzeit hingewiesen worden und darauf, dass die Beklagte insoweit zur Erteilung von Auskünften berufen und verpflichtet sei. Dennoch habe die Klägerin sich trotz der erheblichen Abfindung von 101.788,- EUR nicht zur Beratung an die Beklagte gewandt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Konstanz aufzuheben, soweit die Beklagte hierin zur Gewährung von Arbeitslosengeld vor dem 24.01.2003 verurteilt worden ist, sowie die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Für die weiteren Einzelheiten wird auf die beigezogenen Verwaltungsakten, die Akten des SG und die Akten des Landessozialgerichts Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die nach den [§§ 143](#) f. Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässige Berufung ist begründet.

Das SG hat zu Recht entschieden, dass im vorliegenden Fall dem Grunde nach eine Sperrzeit gemäß [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) eingetreten ist. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird daher nach [§ 153 Abs. 2 SGG](#) insoweit auf die zutreffenden Ausführungen des SG Bezug genommen, denen der Senat sich ausdrücklich anschließt.

Allerdings ist entgegen der Auffassung des SG keine Halbierung der Regeldauer der Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten.

Würde eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten, so umfasst die Sperrzeit lediglich sechs Wochen, [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung (allgemeine Härteklausele).

Diese gesetzliche Regelung entzieht sich grundsätzlich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalls vorzunehmen. Dies bedeutet, dass nicht lediglich darauf abgestellt werden kann, dass eine Kündigung drohte oder feststand. Eine Härte kann jedoch bei einem unverschuldeten Irrtum über einen wichtigen Grund vorliegen, wobei der Irrtum unvermeidbar gewesen sein müsste. Diese Wertung wird bei einer einvernehmlichen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Überlegung gestützt, dass ansonsten ein sorgfältiger Arbeitnehmer, der sich vor der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit den sich hieraus ergebenden sozialrechtlichen Folgen vertraut macht, benachteiligt würde (BSG [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 28; BSG, Urteil vom 17.10.2002 - [B 7 AL 16/02 R](#) - mit zahlreichen weiteren Nachweisen; vgl. auch jüngst BSG, Urteil vom 02.09.2004 - [B 7 AL 18/04 R](#) -).

Der Klägerin war vor der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages am 16.05.2002 bekannt, dass der Betriebsrat gerade erst in der Woche zuvor, nämlich am 08.05.2002, massive Bedenken nicht nur allgemein gegen die Stellenkürzungen, sondern speziell auch gegen die Streichung ihrer Stelle angemeldet hatte. Die Klägerin wusste daher auch, dass ihre bereits 12 Jahre lange Betriebszugehörigkeit und die Tatsache, dass sie den größten Teil der Pflegeheimkosten ihrer Mutter trug, bei der Frage der Sozialauswahl nach dem KSchG zu ihren Gunsten sprach. Es ist nicht ersichtlich, aufgrund welcher Tatsachen in der kurzen Zeit bis zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages eine völlig entgegen gesetzte Beurteilung der arbeitsrechtlichen Situation gerechtfertigt gewesen sein könnte.

Die Klägerin hat hierzu übrigens weder im Widerspruchsverfahren noch im Klageverfahren vorgetragen. Ihr pauschaler Vortrag, ihr Vorgesetzter habe gemeinsam mit dem Betriebsrat eine andere Beschäftigungsmöglichkeit in dem Unternehmen gesucht, jedoch nicht gefunden, ist hierfür nicht ausreichend.

Auch die Tatsache, dass womöglich das Vermeiden einer Kündigung durch den Arbeitgeber bessere Aussichten auf eine neue Beschäftigung mit sich brachte, kann insoweit nicht berücksichtigt werden. Denn hierbei handelt es sich nicht um eine Tatsache, die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebend ist.

Die Beklagte weist auch zutreffend darauf hin, dass in Ziff. 11 des Aufhebungsvertrages eine eindeutige Belehrung dahingehend enthalten ist, dass über die Gewährung von Arbeitslosengeld alleine und verbindlich das Arbeitsamt entscheidet, welches zur Erteilung von Auskünften berufen und verpflichtet sei. Angesichts der Stellungnahme des Betriebsrates vom 08.05.2002 hätte die Klägerin zumindest den ihr gewiesenen Weg beschreiten müssen, eine Auskunft bei der Beklagten einzuholen.

Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) umfasst die Sperrzeit im Falle einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe oder wegen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nur drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis oder die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte (besondere Härteklausele). Auch dieser Grund für eine Reduzierung der Regeldauer der Sperrzeit von 12 Wochen ist vorliegend jedoch nicht erfüllt.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2006-07-04