

L 12 AL 5344/06

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 4 AL 2515/04
Datum
20.09.2006
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 12 AL 5344/06
Datum
20.07.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

-

Kategorie

Urteil

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 20.9.2006 wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat der Klägerin auch die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist wegen des Eintritts einer Sperrzeit die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Die am 22.11.1963 geborene Klägerin war seit 1999 bei der Firma A. T. (Arbeitgeberin) im IT-Bereich beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag vom 8.5.2003 zum 31.10.2003. Die Klägerin erhielt eine Abfindung in Höhe von 26.005 EUR.

Die Klägerin meldete sich am 22.10.2003 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Sie sei im April darüber informiert worden, dass alle Stellen ihres Teams weggekürzt würden. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung (zum 30.9.2003) hätte sie als Ledige ohne Kinder die Arbeitsstelle nicht halten können, jedoch Nachteile in Kauf nehmen müssen. Zudem hätte sie keine Abfindung erhalten und auch keine Trainingsmaßnahme für eine berufliche Neuorientierung.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 10.1.2004 den Eintritt einer Sperrzeit vom 1.10.2003 bis 23.1.2004 und die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 90 Tage fest.

Ihren Widerspruch dagegen begründete die Klägerin damit, sie habe einen wichtigen Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages gehabt. Aufgrund von Umstrukturierungen und Verlagerung des IT-Bereichs in billigere Länder habe es einen massiven Stellenabbau (80 Prozent der Stellen) gegeben. Alle Arbeitsstellen innerhalb ihres Teams seien weggekürzt worden. Auf Grund ihres sozialen Status wäre sie von einer betriebsbedingten Kündigung, die zum 30.9.2003 angekündigt gewesen sei, betroffen gewesen. Sie habe keine Möglichkeit gesehen, den Arbeitsplatz zu erhalten.

Nach Einholung einer Auskunft von der Arbeitgeberin ("falls die geforderten Stellenreduzierungen durch freiwillige Maßnahmen nicht erreicht worden wären, hätten wir Frau Hammer vermutlich betriebsbedingt zum 30.9.2003 kündigen müssen, da ihr Arbeitsplatz von der Reduzierung betroffen war") wies die Beklagte den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 19.3.2004 zurück. Die Klägerin habe für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses keinen wichtigen Grund gehabt. Die Kündigung sei von der Arbeitgeberin nicht mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden, die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis im Rahmen des freiwilligen Aufhebungsvertrages beendet. Es habe zu diesem Zeitpunkt nicht mit Sicherheit festgestanden, dass die Kündigung zum 30.9.2003 erfolgen werde. Es sei außerdem nicht ersichtlich, dass eine betriebsbedingte arbeitgeberseitige Kündigung objektive Nachteile für das berufliche Fortkommen der Klägerin gehabt hätte.

Dagegen hat die Klägerin am 20.4.2004 beim Sozialgericht Stuttgart (SG) Klage erhoben. Sie bringt vor, es sei im IT-Bereich ein Outsourcing eines großen Teils von Tätigkeiten ins Ausland erfolgt, wodurch insgesamt 80 Prozent der Stellen abgebaut worden seien. Wenn die Klägerin den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen hätte, wäre ihr betriebsbedingt zum 30.9.2003 gekündigt worden, und zwar, weil sie ledig und kinderlos sei, rechtmäßigerweise. Durch Abschluss des Aufhebungsvertrages habe die Klägerin nicht nur die Arbeitslosigkeit um einen Monat hinausgeschoben, sondern auch dafür gesorgt, dass ihr eine Maßnahme zur berufliche Neuorientierung gewährt worden sei.

Das SG hat von der Arbeitgeberin eine schriftliche Auskunft vom 12.7.2004 eingeholt. Der Klägerin habe auf Grund der massiven wirtschaftlichen Krise im IT-Bereich, der Verlagerung von Arbeitsbereichen nach Indien und ihrer beruflichen Qualifikationen keine andere Stelle im Betrieb angeboten werden können. In Anbetracht der Gesamtsituation wäre es auch im Nachhinein mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.9.2003 gekommen. Auf Grund des Lebensalters und der Dienstjahre sei es sehr wahrscheinlich gewesen, dass die Klägerin im Falle einer durchgeführten Sozialauswahl zu den weniger schutzbedürftigen Arbeitnehmern gehört hätte.

Das SG hat durch Urteil vom 20.9.2006 die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 15.1.2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.3.2004 verurteilt, der Klägerin für die Zeit vom 1.11.2003 bis 23.1.2004 Arbeitslosengeld nach den gesetzlichen Bestimmungen zu gewähren. Die Klägerin habe zwar durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages am 8.5.2003 das Beschäftigungsverhältnis mit der Arbeitgeberin zum 31.10.2003 selbst gelöst und damit zumindest grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, weil sie kein konkretes Anschlussarbeitsverhältnis in Aussicht gehabt habe. Der Klägerin habe jedoch für ihr Verhalten ein wichtiger Grund zur Seite gestanden. Ihr habe bei Nichtabschluss des Aufhebungsvertrages am 8.5.2003 eine objektiv rechtmäßige betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung zum 30.9.2003 gedroht. Nach der schriftlichen Auskunft der Arbeitgeberin sei davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin zum 30.9.2003 eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen hätte, wenn der Aufhebungsvertrag nicht geschlossen worden wäre. Der konkrete Arbeitsplatz der Klägerin sei weggefallen, die Klägerin hätte an anderer Stelle im Betrieb nicht beschäftigt werden können. Es könne also nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin ihren Arbeitsplatz irgendwie hätte erhalten können. Auch aus der Formulierung in der Arbeitgeberauskunft, es wäre im Nachhinein "mit großer Wahrscheinlichkeit" zu einer Kündigung gekommen, lasse sich dies nicht entnehmen. Die Kündigung wäre auch objektiv rechtmäßig gewesen, insbesondere sozial gerechtfertigt im Sinne des [§ 1 Abs. 1 KSchG](#). Eine Kündigung der Klägerin zum 30.9.2003 wäre nicht deshalb sozial ungerechtfertigt gewesen, weil die Arbeitgeberin bei der Auswahl der Klägerin soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hätte ([§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#)). Bei der Gewichtung der sozialen Kriterien komme der Arbeitgeberin ein Wertungsspielraum zu. Dieser führe dazu, dass nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer mit Erfolg die Fehlerhaftigkeit der sozialen Auswahl rügen könnten, wobei sich die Schutzwürdigkeit an den Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und einer etwaigen Schwerbehinderung zu orientieren habe. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien hätte die Klägerin nicht zu den besonders schutzwürdigen Arbeitnehmern gehört, da sie ledig und kinderlos und zudem erst knapp vier Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen sei.

Der Klägerin sei es auch nicht zuzumuten gewesen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses abzuwarten, weil sie durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages Nachteile habe vermeiden können, die sich durch die Kündigung für ihr berufliches Fortkommen ergeben hätten. Zwar könne nicht immer unterstellt werden, dass ein Aufhebungsvertrag sich auf das berufliche Fortkommen stets besser auswirke als eine Kündigung. Die Klägerin habe aber im Zeitpunkt der Lösung von ihrem Beschäftigungsverhältnis noch nicht zu der Altersgruppe gehört, für die der Gesetzgeber allgemein von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgehe und deshalb von ihnen nicht fordere, alle Möglichkeiten zu nutzen und nutzen zu wollen, um die Beschäftigungslosigkeit zu beenden ([§ 428 Abs. 1 SGB III](#)). Es seien auch keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile im Falle der Klägerin nicht eingetreten wären. Unter Würdigung dieser Umstände erscheine es als verständige Reaktion, die auch die Interessen der Versichertengemeinschaft berücksichtige, dass die Klägerin in ihrer konkreten Situation einen Aufhebungsvertrag geschlossen habe. Dies gelte umso mehr, als die Klägerin hierdurch den Eintritt der Arbeitslosigkeit noch um einen Monat habe hinausschieben können und sich zudem eine Abfindung und eine berufliche Trainingsmaßnahme habe sichern können. Die Klägerin habe in der von ihr nicht herbeigeführten unsicheren Situation so gehandelt, wie ein verständig handelnder Dritter handeln würde, der keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld habe. Ein wichtiger Grund sei damit zu bejahen.

Gegen dieses am 10.10.2006 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 25.10.2006 Berufung eingelegt. Sie bringt vor, es sei weder erwiesen, dass der Klägerin konkret eine Arbeitgeberkündigung gedroht habe, noch, dass diese sozial gerechtfertigt und somit objektiv rechtmäßig gewesen wäre. Zwar habe die Arbeitgeberin in der Auskunft vom 12.7.2004 ausgeführt, dass in der Klägerin keine andere Stelle im Betrieb habe anbieten können. Weil die Klägerin aber auf das Angebot des freiwilligen Aufhebungsvertrages eingegangen sei, sei überhaupt nicht geprüft worden, ob die Klägerin auf einen anderen Arbeitsplatz hätte umgesetzt werden können. Auch sei nicht festgestellt worden, ob und welche vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb der Arbeitgeberin bei der sozialen Auswahl zu berücksichtigen gewesen wären. Es sei auch nicht ermittelt worden, ob die Klägerin auf Grund ihrer Sozialdaten gegenüber anderen vergleichbaren Arbeitnehmern tatsächlich "benachteiligt" gewesen wäre. Der soziale Status der anderen, möglicherweise vergleichbaren Arbeitnehmer sei hier nicht geprüft und insoweit lediglich unterstellt worden, dass eine Kündigung im Falle der Klägerin sozial gerechtfertigt gewesen wäre.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 20.9.2006 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin stellt den Antrag,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und weist nochmals auf den Inhalt der Arbeitgeberauskunft vom 12.7.2004 hin. Der Klägerin wäre es unter Würdigung der Gesamtumstände nicht zuzumuten gewesen, die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses abzuwarten, zumal sie den Eintritt der Arbeitslosigkeit noch um einen Monat habe hinausschieben können und sich eine berufliche Trainingsmaßnahme, die im übrigen sonst von der Beklagten zu leisten gewesen wäre, gesichert habe. Jeder verständige Dritte hätte ebenso gehandelt wie die Klägerin.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung des Rechtsstreits ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten und auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, jedoch in der Sache nicht begründet.

Das SG hat zutreffend entschieden, dass in der Zeit vom 1.11.2003 bis 23.1.2004 keine Sperrzeit eingetreten ist. Es hat dies auch ausführlich und zutreffend begründet. Der Senat weist deshalb die Berufung aus den Gründen der angefochtenen Entscheidung zurück, er nimmt auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug und verzichtet insoweit auf eine eigene Begründung ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Das Berufungsvorbringen der Beklagten ist nicht geeignet, die angefochtene Entscheidung als unrichtig erscheinen zu lassen. Dazu ist folgendes auszuführen:

Soweit die Beklagte darauf abstellt, der Klägerin sei bei der Unterbreitung des Angebots einer Aufhebungsvereinbarung nicht persönlich und konkret die betriebsbedingte Kündigung zum 30.9.2003 angedroht worden, die Klägerin habe sich vielmehr freiwillig und "unbedrängt" für den Aufhebungsvertrag entschieden, wird dies dem vorliegenden Sachverhalt nicht gerecht. Zum einen hat die Klägerin schon in ihrer ersten Äußerung zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausführlich darauf hingewiesen, dass bei der Arbeitgeberin ein massiver Stellenabbau vor allem innerhalb des IT-Bereichs, verbunden mit Outsourcing und Verlagerung in Billiglohnländer erfolgt sei. Der Klägerin war klar gemacht worden, dass ihr Arbeitsplatz ebenso wegfallen werde wie die Arbeitsplätze des gesamten Teams, und dass betriebsbedingte Kündigungen zum 30.9.2003 ausgesprochen würden. Zum anderen hat die Arbeitgeberin in ihrer Auskunft vom 12.7.2004 nochmals ausdrücklich bestätigt, es wäre auch im nachhinein mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin gekommen, diese Kündigung wäre laut Sozialplan zum 30.9.2003 erfolgt. Damit hat der Klägerin zum 30.9.2003 konkret die betriebsbedingte Kündigung unabhängig von ihrem Verhalten gedroht. Das genügt.

Soweit die Beklagte beanstandet, das SG habe nicht ermittelt oder festgestellt, dass die der Klägerin drohende Kündigung rechtmäßig, insbesondere sozial gerechtfertigt gewesen wäre, ist dies ebenfalls nicht zutreffend. Da die Klägerin nach den Angaben der Arbeitgeberin in einem Interessenausgleich/Sozialplan zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für eine Beendigungskündigung vorgesehen war, wird insoweit nach [§ 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG](#) vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. des [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) bedingt war. Die soziale Auswahl kann dann nach [§ 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG](#) nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Dabei kommt es wegen der unterschiedlichen Verfahrensgrundsätze im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren nicht darauf an, ob eine Kündigungsschutzklage Erfolg gehabt hätte. Die Prüfung hat zwar dem Amtsermittlungsgrundsatz ([§ 103 SGG](#)) zu entsprechen. Das BSG hat dabei aber mehrmals auf die Grenzen der Amtsermittlungspflicht hingewiesen, die sich nicht auf Gegenstände erstreckt, für deren Bestehen die Umstände des Einzelfalls keine Anhaltspunkte bieten (z. B. BSG [SozR 3 - 2600 § 43 Nr. 13](#)). So führt der der Umstand, dass die betriebsbedingte Kündigung in einem Interessenausgleich und Sozialplan vorgesehen war, dazu, dass die Rechtmäßigkeit der angebotenen Kündigung indiziert wird (BSG [SozR 3 - 4300 § 144 Nr. 8](#)). Lediglich wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die soziale Auswahl grob fehlerhaft gewesen wäre, hätte dem weiter nachgegangen werden müssen. Im vorliegenden Fall hat jedoch sowohl die Klägerin von Anfang an angegeben, sie wäre nach den für die soziale Auswahl maßgebenden Kriterien nicht bei den schutzwürdigen Beschäftigten gewesen, als auch die Arbeitgeberin, die im nachhinein eine etwaige betriebsbedingte Kündigung der Klägerin als sozial gerechtfertigt bezeichnet hat. Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass diese soziale Auswahl grob fehlerhaft gewesen wäre, hat weder die Beklagte vorgebracht, noch sind solche für den Senat aus der Akte ersichtlich.

Auch im übrigen ist nach Überprüfung durch den Senat die Begründung des SG im angefochtenen Urteil nicht zu beanstanden. Soweit die Beklagte der Klägerin im vorliegenden Fall zumuten will, unter Verzicht auf die günstigeren Regelungen des Aufhebungsvertrages die drohende Kündigung der Arbeitgeberin abzuwarten, widerspricht dies zum einen dem Zweck der Sperrzeit und zum anderen dem verfassungsrechtlichen Übermaßverbot, an dem alles staatliche Handeln zu messen ist (BSG [SozR 3 - 4100 § 119a Nr. 2](#)). Das SG hat demgegenüber zutreffend festgestellt, die Klägerin habe bei der ihr obliegenden Interessenabwägung auch die Interessen der Versichertengemeinschaft hinreichend berücksichtigt. Die Klägerin hat in der von ihr nicht herbeigeführten unsicheren Situation so gehandelt wie ein verständig handelnder Dritter handeln würde, der keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Im übrigen weist die Klägerin auch nochmals zutreffend darauf hin, dass sie durch den Aufhebungsvertrag den Eintritt der Arbeitslosigkeit noch um einen Monat habe hinausschieben können und sich zusätzlich eine berufliche Trainingsmaßnahme, die ansonsten von der Beklagten zu leisten gewesen wäre, habe sichern können.

Nach alledem ist die Berufung der Beklagten nicht begründet, sie ist zurückzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2007-07-26