

L 13 AL 1271/09

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
13
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 14 AL 60/05
Datum
26.02.2009
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 13 AL 1271/09
Datum
10.05.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 26. Februar 2009 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit und wegen des Ruhens des Anspruchs bei Erhalt einer Entlassungsentschädigung.

Der 1962 geborene Kläger stand in der Zeit vom 4. Dezember 1990 bis 31. Oktober 2004 in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis als Monteur bei der Firma RCI, V. Bürostühle GmbH in Lo. (R.). Am 29. September 2004 meldete er sich bei der Agentur für Arbeit Fr. arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Alg. Ausweislich der Arbeitsbescheinigung der Firma R. war das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 28. September 2004 mit Wirkung zum 31. Oktober 2004 beendet worden. In dem Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Abschluss eines Aufhebungs-/Auflösungsvertrages vom 31. Oktober 2004 erklärte der Kläger, er habe das Beschäftigungsverhältnis nicht freiwillig beendet. Er sei vielmehr vor die Wahl gestellt worden, fristlos gekündigt zu werden oder einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen. Nach Rücksprache mit seinem Rechtsanwalt sei er am nächsten Tag zur Arbeit gegangen, vom Arbeitgeber aber nach Hause geschickt worden. Auf dem Erklärungsvordruck wurde mit grünem Kugelschreiber (durch den Sachbearbeiter der Beklagten) vermerkt, dem Kläger sei vorgeworfen worden, "irgendwo anders gearbeitet zu haben"; am 3. Dezember 2004 finde ein Gerichtstermin statt. Mit Bescheid vom 22. November 2004 stellte die Beklagte den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit (1. November 2004 bis 23. Januar 2005) fest. Zur Begründung führte sie aus, der Klägerin habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der Firma R. durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Für dieses Verhalten habe er keinen wichtigen Grund gehabt. Die Sperrzeit mindere den Anspruch auf Alg um ein Viertel der Anspruchsdauer (90 Tage).

Gegen diesen Bescheid legte der Kläger am 9. Dezember 2004 Widerspruch ein. Er trug vor, er sei zum Abschluss des Aufhebungsvertrages genötigt worden; man habe ihm angedroht, die fristlose Kündigung sei bereits vorbereitet. Im Arbeitsgerichtsprozess habe der Arbeitgeber eingeräumt, dass wegen schlechter Betriebsergebnisse Personal abgebaut werden müsse; auch in seinem Fall sei eine betriebsbedingte Kündigung vorgesehen gewesen. Man habe sich deshalb darauf geeinigt, dass der Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung Bestand habe. Der Arbeitgeber habe sich im Gegenzug zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet. Mit Widerspruchsbescheid vom 17. Dezember 2004 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Mit Veränderungsmitteilung vom 17. Januar 2005 teilte der Kläger mit, dass er an diesem Tag eine bis 31. Juli 2005 befristete Tätigkeit als Maschinenbediener bei der Firma Fi. in einem zeitlichen Umfang von 15 Stunden und mehr aufnehme. Ausweislich der anlässlich der Arbeitslosmeldung am 23. April 2009 vorgelegten Arbeitsbescheinigung der Fi. GmbH & Co. KG vom 5. Mai 2009 bezog der Kläger bis 2. Dezember 2007 aus dieser Beschäftigung Arbeitsentgelt und im Anschluss bis zur Aussteuerung am 8. Mai 2009 Krankengeld.

Gegen den Widerspruchsbescheid vom 17. Dezember 2004 hat der Kläger am 11. Januar 2005 Klage beim Sozialgericht Reutlingen (SG) erhoben. Er hat vorgetragen, er sei in der Zeit vom 20. bis 24. September 2004 wegen einer Ischialgie krank geschrieben gewesen. Da es ihm bereits am 23. September 2004 wieder besser gegangen sei, habe er an diesem Tag trotz der Krankschreibung eine Diskothek in Fr. besucht. Dort sei er dann von anderen Mitarbeitern seines Arbeitgebers gesehen worden. Am nächsten Arbeitstag sei er mit dem Sachverhalt konfrontiert und unter Ausübung erheblichen Drucks aufgefordert worden, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Sein Arbeitgeber sei davon ausgegangen, er habe in der Diskothek gearbeitet. Dies treffe aber nicht zu. Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Für den Kläger sei es zumutbar gewesen, nicht auf die fünfmonatige Kündigungsfrist zu verzichten und eine

Arbeitgeberkündigung abzuwarten. Ein wichtiger Grund für das Verhalten des Klägers sei nicht erkennbar. Nach Vorlage des Protokolls über die öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts P. vom 3. Dezember 2004, aus dem sich ergab, dass der Arbeitgeber sich gegenüber dem Kläger zur Zahlung einer Sozialabfindung in Höhe von 500,00 EUR verpflichtet hatte, hat die Beklagte mit Bescheid vom 29. November 2005 das Ruhen des Leistungsanspruchs bis 4. November 2005 festgestellt. Zur Begründung ist ausgeführt worden, der Anspruch auf Alg ruhe, da das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden und seitens des Arbeitgebers eine Entlassungsentschädigung gezahlt worden sei. Dieser Bescheid werde gemäß [§ 96 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) Gegenstand des Klageverfahrens. Mit Urteil vom 26. Februar 2009 hat das SG die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe zu Recht den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit festgestellt. Die Kammer gehe davon aus, dass der Vorfall in der Diskothek allein nicht ausreiche um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Angesichts der am 17. Januar 2005 erfolgten Arbeitsaufnahme hätte dementsprechend die Arbeitslosigkeit vermieden werden können, wenn der Kläger den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet hätte. Wenn der Kläger - entgegen seinem Vorbringen - doch in der Diskothek gearbeitet haben sollte, würde ein arbeitsvertragswidriges Verhalten vorliegen, das, wenn die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hierauf beruhe, ebenfalls den Eintritt einer Sperrzeit nach sich ziehe. Letztlich sei auch der Bescheid vom 29. November 2005 rechtmäßig; es sei nicht ersichtlich, dass der Abfindungszahlung ein Sozialplan zugrunde gelegen habe.

Gegen das ihm gemäß Empfangsbekenntnis am 6. März 2009 zugestellte Urteil hat der Kläger am 17. März 2009 schriftlich beim Landessozialgericht Berufung eingelegt. Das SG habe verkannt, dass er sich nur durch die Drohung des Arbeitgebers mit einer fristlosen Kündigung genötigt gesehen habe, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Für ihn als juristischen Laien sei die Rechtswidrigkeit der Kündigung auch nicht erkennbar gewesen. Dementsprechend müsse ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses anerkannt werden; jedenfalls stelle die Verhängung der Sperrzeit für ihn eine besondere Härte dar.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 26. Februar 2009 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 22. November 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17. Dezember 2004 zu verurteilen, dem Kläger Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. November 2004 bis 16. Januar 2005 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält ihre Bescheide für rechtmäßig und das angefochtene Urteil für zutreffend.

Wegen der weiteren Darstellung des Sachverhalts wird im Übrigen auf die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten (647D015874), die Klageakte des SG ([S 14 AL 60/05](#)) und die Berufungsakte des Senats ([L 13 AL 1271/09](#)) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers hat keinen Erfolg.

Die gemäß [§§ 143, 144 Abs. 1 SGG](#) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist unter Beachtung der maßgeblichen Form- und Fristvorschriften ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegt worden. Die Berufung ist jedoch unbegründet, das SG hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Gegenstand der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage ist, nachdem ein Alg-Bewilligungsbescheid vor der Beschäftigungsaufnahme am 17. Januar 2005 nicht ergangen ist, nur der für den Zeitraum vom 11. November 2004 bis 23. Januar 2005 das Ruhen des Anspruchs auf Alg feststellenden Bescheid vom 22. November 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17. Dezember 2004, mit dem die Beklagte (auch) die Bewilligung von Alg für die Dauer der Sperrzeit abgelehnt hat. Dieser Bescheid erweist sich als rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Alg für die Zeit vom 1. November 2004 bis 16. Januar 2005. Entgegen der Ansicht des SG ist der - unter Zugrundelegung der in der mündlichen Verhandlung am 10. Mai 2011 erfolgten Klarstellung durch die Beklagte - das Ruhen des Anspruchs auf Alg für die Zeit bis 4. November 2004 gemäß [§ 143a SGB III](#) feststellende Bescheid vom 29. November 2005 nicht Gegenstand des Klageverfahrens geworden. Durch diesen Bescheid wird der streitgegenständliche Sperrzeitbescheid weder abgeändert, noch ersetzt er diesen (vgl. [§ 96 SGG](#) in der hier noch anzuwendenden bis 31. März 2008 geltenden Fassung).

Gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in der hier anzuwendenden Fassung des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (Hartz III; BGBl. I S. 2848) ruht der Anspruch (auf Alg) für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) liegt versicherungswidriges Verhalten unter anderem vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tage nach dem Ereignis, das sie begründet; im Fall der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt ihre Dauer zwölf Wochen ([§ 144 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 SGB III](#)). Bei Sperrzeiten nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) ist das die Sperrzeit begründende und damit für den Beginn der Sperrzeit gemäß [§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) maßgebliche Ereignis das rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses (Niesel, SGB III, § 144 Rdnr. 93). Deshalb beginnt die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe mit der durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses herbeigeführten Beschäftigungslosigkeit (Bundessozialgericht [BSG] [SozR 3-4300 § 144 Nr. 8](#)).

Auch zur vollen Überzeugung des Senats ist im Fall der Klägers eine Sperrzeit eingetreten. Der Kläger hat durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 28. September 2004 sein Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch die am 1. November 2004 eingetretene Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt; denn er hatte zu diesem Zeitpunkt keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz (BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28 und 33). Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg auf einen wichtigen Grund für sein Verhalten berufen. Der unbestimmte Rechtsbegriff des "wichtigen Grundes" ist für jeden Sperrzeitatbestand gesondert nach Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu definieren. Maßgeblich ist, ob dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denjenigen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (BSG [SozR](#)

[3-4100 § 119 Nr. 16](#); BSG [NZS 1998, 136](#)). Bei Sperrzeiten wegen der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ist dementsprechend zu fragen, ob Umstände vorliegen, die dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, weil sonst seine eigenen Interessen in unbilliger Weise geschädigt würden (BSG SozR 4100 § 119 Nr. 2 und 17).

Solche Umstände liegen hier nicht vor. Ein wichtiger Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) kann noch nicht allein darin gesehen werden, dass der Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden oder bereits feststehenden, aber noch nicht erfolgten Kündigung des Arbeitgebers - auch bei Zahlung einer Abfindung - zuvorkommt. Grundsätzlich ist es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände ein anderes Verhalten rechtfertigen (BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 134/01 R](#) - zitiert nach Juris m.w.H. auf die Rspr. des BSG). Nach ständiger Rechtsprechung des BSG kann ein Arbeitnehmer sich auf einen - die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ausschließenden - wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag nur berufen, wenn ihm ansonsten eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt gedroht hätte (BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 47/05 R](#) - [BSGE 97, 1](#) m.w.N.). Hier fehlt es bereits an der objektiv zu bestimmenden Rechtmäßigkeit einer (fristlosen) Kündigung. Der einzige Vorhalt, den sein Arbeitgeber ihm machen konnte, war, dass sich der Kläger während einer Zeit der Krankschreibung wegen Arbeitsunfähigkeit in einer Diskothek aufgehalten hat. Ein solches Verhalten mag allenfalls eine Abmahnung, nicht aber eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Dass die in dem vor dem Arbeitsgericht P. am 3. Dezember 2004 geschlossenen Vergleich vereinbarte Abfindung den sich aus [§ 1a Abs. 2](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ergebenden Betrag nicht überstiegen hat, führt zu keiner anderen Beurteilung. Dies könnte allenfalls dann der Fall sein, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Wege eines Aufhebungsvertrages wegen betriebsbedingter Gründe beendet worden wäre und keine Hinweise darauf vorliegen, dass mit dem Aufhebungsvertrag zu Lasten der Versichertengemeinschaft manipuliert werden sollte (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Februar 2011 - [L 3 AL 712/09](#) - veröffentlicht in Juris). Hier waren aber bereits nicht betriebsbedingte Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend. Der Kläger hat den Aufhebungsvertrag mit seinem Arbeitgeber direkt am ersten Arbeitstag nach dem Ende der Krankschreibung wegen Arbeitsunfähigkeit abgeschlossen. Zuvor war er von seinem Arbeitgeber damit konfrontiert worden, er sei von Kollegen in der Diskothek gesehen worden. Auslöser und Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrags war damit allein das - aus Sicht des Arbeitgebers arbeitsvertragswidrige - Verhalten des Klägers während der Krankschreibung. Dass später vor dem Arbeitsgericht betriebsbedingte Gründe in den Vordergrund gestellt wurden, war offensichtlich vorgeschoben und diente nur dem Zweck, im Raume stehende negative arbeitsförderungsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Bei dieser Sachlage kann ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag nicht anerkannt werden; dem Kläger war es - auch unter Berücksichtigung der Interessen der Versichertengemeinschaft - zuzumuten, sich dem angebotenen Vertragsabschluss zu verweigern und die angedrohte Kündigung abzuwarten.

Die Sperrzeit beginnt nach [§ 144 Abs. 2 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Zutreffend hat die Beklagte daher den 1. November 2004 als Beginn der Sperrzeit festgestellt, den ersten Tag der vom Kläger verursachten Arbeitslosigkeit. Nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zwölf Wochen; sie verkürzt sich nach Satz 2 Nr. 2 a der Vorschrift auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Dies ist nach den Gesamtumständen des Einzelfalls zu beurteilen. Die Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach diesen Gesamtumständen der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG, Urteil vom 26. März 1998 - [B 11 AL 49/97 R](#) - [SozR 3-4100 § 119 Nr. 14](#)). Solche Umstände sind hier nicht ersichtlich; die Folgen der Sperrzeit für den Kläger gehen nicht über die Konsequenzen hinaus, die regelmäßig mit einer zwölfwöchigen Sperrzeit für die Betroffenen verbunden sind. Daher verbleibt es bei der Dauer der Sperrzeit von zwölf Wochen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-05-27