L 12 AL 5039/10

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

LSG Baden-Württemberg

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

12

1. Instanz

SG Mannheim (BWB)

Aktenzeichen

S 12 AL 1426/10

Datum

16.09.2010

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 12 AL 5039/10

Datum

30.09.2011

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 16. September 2010 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind in beiden Rechtszügen nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 12. Januar bis 14. Februar 2010 wegen des Eintritts einer Sperrzeit.

Die 1972 geborene Klägerin war vom 1. September 2007 bis 30. November 2009 als Bäckereiverkäuferin bei der Firma B. Bäckerei GmbH in W. beschäftigt. Am 13. November 2009 schloss sie mit Wirkung zum 30. November 2009 einen Aufhebungsvertrag. Noch am gleichen Tag widerrief sie über ihren Prozessbevollmächtigten unter Hinweis auf § 23 des Manteltarifvertrags für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer/-innen des Einzelhandels in Baden-Württemberg (MTV) den Aufhebungsvertrag und erklärte zugleich hilfsweise die Anfechtung. Zu einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses kam es nicht. Vom 1. Dezember 2009 bis 11. Februar 2010 bezog die Klägerin Krankengeld.

Mit Bescheid vom 21. Januar 2010 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit in der Zeit vom 1. Dezember 2009 bis 22. Februar 2010 fest. Die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst, einen wichtigen Grund hierfür habe sie nicht mitgeteilt. Mit weiterem Bescheid vom 25. Januar 2010 bewilligte die Beklagte Alg vom 23. Februar bis 24. November 2010 (Leistungsbetrag 23,64 EUR täglich), da vom 12. Januar bis 22. Februar 2010 eine Sperrzeit eingetreten sei. Mit Bescheid vom 18. Februar 2010 hob die Beklagte die Leistungsbewilligung mit Wirkung ab 15. Februar 2010 wegen Arbeitsaufnahme der Klägerin wieder auf.

Mit ihrem Widerspruch gegen die Festsetzung der Sperrzeit machte die Klägerin geltend, dass der Aufhebungsvertrag von ihr gem. § 23 MTV wirksam widerrufen worden sei, der MTV sei allgemein verbindlich. Die Klägerin sei finanziell nicht in der Lage gewesen, ihren gegen die Arbeitgeberin bestehenden Weiterbeschäftigungsanspruch geltend zu machen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 16. März 2010 wies die Beklagte den Widerspruch zurück mit der Begründung, dass der Abschluss des Aufhebungsvertrags trotz dessen Widerrufs letztlich entscheidend für den Verlust des Arbeitsplatzes gewesen sei. Eine spätere Einigung mit dem Arbeitgeber habe nicht mehr erzielt werden können, dies sei nicht der Versicherungsgemeinschaft anzulasten.

Hiergegen richtet sich die am 16. April 2010 zum Sozialgericht Mannheim (SG) erhobene Klage.

Das SG hat durch Urteil vom 16. September 2010 die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 21. Januar 2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. März 2010 verurteilt, der Klägerin Alg ab 12. Januar 2010 zu gewähren. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, gem. [§ 144 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ruhe der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten habe, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liege 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 herbei geführt habe (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Vorliegend habe die Klägerin ihr Beschäftigungsverhältnis nicht durch einen Aufhebungsvertrag rechtswirksam gelöst, da sie diesen innerhalb der nach § 23 MTV vorgesehenen Widerrufsfrist widerrufen habe. Danach

habe nach Vorlage des Vertrags der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Werktag, der Tag der Aushändigung zähle nicht mit. Vorliegend habe die Klägerin am 13. November 2009 den Aufhebungsvertrag unterschrieben und noch am gleichen Tag über ihren Prozessbevollmächtigten gegenüber der Arbeitgeberin den Widerruf erklärt. Der Widerruf stelle die Rücknahme einer bereits existenten, aber noch nicht endgültig wirksamen Willenserklärung dar, die den Eintritt der gewollten Rechtsfolge mit rückwirkender Kraft verhindere. Der MTV sei vorliegend auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der B. Bäckerei GmbH anwendbar. Gemäß § 1 MTV gelte dieser in Baden-Württemberg und in fachlicher Hinsicht für sämtliche Betriebe, Zweigniederlassungen und Filialen des Einzelhandels und des Versandhandels sowie persönlich für alle Arbeitnehmer/-innen einschließlich der Auszubildenden. Aufgrund der Erklärung für allgemeinverbindlich bestünden die Rechtswirkungen auch für Außenseiter, unabhängig von der Kenntnis des Tarifvertrags. Die Klägerin habe damit den Aufhebungsvertrag gem. § 23 MTV widerrufen können, sodass dieser in seiner Rechtsfolge mit rückwirkender Kraft nicht zustande gekommen sei. Darüber hinaus sei das Arbeitsverhältnis auch nicht konkludent zum 30. November 2009 beendet worden. Im Gegenzug habe sich die Arbeitgeberin in Annahmeverzug befunden, nachdem sie einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Widerruf des Aufhebungsvertrags nicht zugestimmt habe. Auch die Tatsache, dass die Klägerin ihre Ansprüche nicht arbeitsgerichtlich durchgesetzt habe, rechtfertige nicht die Verhängung einer zwölfwöchigen Sperrzeit im Sinne des [§ 144 SGB III](#), da die Klägerin nach dem Widerruf ihres Aufhebungsvertrags nicht aktiv am Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitgewirkt habe, sodass im Sinne des Gesetzes keine Lösung des Arbeitsverhältnisses angenommen werden könne. Nach alledem lägen die Voraussetzungen des [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) nicht vor, sodass die Beklagte zu Unrecht mit Bescheid vom 21. Januar 2010 den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt habe. Die übrigen Voraussetzungen zum Bezug von Alg hätten erst ab 12. Januar 2010 vorgelegen, nachdem die Klägerin zuvor Krankengeld erhalten habe.

Gegen das ihr am 29. September 2010 zugestellte Urteil richtet sich die am 28. Oktober 2010 eingelegte Berufung der Beklagten. Sie ist der Auffassung, dass die Klägerin ihr Beschäftigungsverhältnis im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) durch den am 13. November 2010 mit der B. Bäckerei GmbH geschlossenen Aufhebungsvertrag zum 30. November 2009 selbst gelöst habe. Unerheblich sei, ob die Initiative von ihr oder der Arbeitgeberin ausgegangen sei. Durch diese Lösung des Beschäftigungsverhältnisses habe die Klägerin zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit ab Dezember 2009 herbeigeführt. Ein wichtiger Grund habe der Klägerin hierfür nicht zur Seite gestanden. Soweit die Klägerin geltend mache, sie habe den Aufhebungsvertrag innerhalb der nach § 23 MTV vorgesehenen Widerrufsfrist rechtswirksam widerrufen, könne dem nicht gefolgt werden. Die Klägerin sei bei der B. Bäckerei GmbH als Verkäuferin im Bäckerhandwerk beschäftigt gewesen. Die Beklagte gehe in Übereinstimmung mit der ehemaligen Arbeitgeberin der Klägerin davon aus, dass auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin der MTV keine Anwendung gefunden habe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 16. September 2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Sie ist weiterhin der Auffassung, dass die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nicht vorlägen. Der zunächst vorhandene Beendigungstatbestand sei durch die wirksame Anfechtung des Aufhebungsvertrags beseitigt worden, damit fehle für den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach [§ 144 SGB III](#) ein wesentlicher Tatbestand.

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

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten hat Erfolg.

Die form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)) eingelegte Berufung ist statthaft ([§ 143 SGG](#)) und damit zulässig, da der Wert des Beschwerdegegenstands 750,- EUR übersteigt ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)). Die Berufung ist auch in der Sache begründet, denn die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe festgestellt.

Gegenstand des Verfahrens ist zum einen der (Sperrzeit-) Bescheid vom 21. Januar 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. März 2010, mit dem die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Dezember 2009 bis 22. Februar 2010, das Ruhen des Alg-Anspruchs in diesem Zeitraum und die Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage festgestellt hat. Diese Verfügungen korrespondieren mit der Verfügung des Bewilligungsbescheids vom 25. Januar 2010, abgeändert durch Bescheid vom 18. Februar 2010, Alg (erst) ab dem 12. Januar 2010 zu gewähren. Beide Bescheide bilden eine einheitliche Regelung (vgl. Bundessozialgericht (BSG) [SozR 3-4100 § 119 Nr. 17](#), Nr. 19), sodass über diesen Bescheid auf Klage zu entscheiden ist, nachdem das SG ihn nicht berücksichtigt hat (vgl. BSG [SozR 4100 § 119 Nr. 12](#) S. 53).

Nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) (in der hier maßgebenden Fassung des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21. Dezember 2008, [BGBl. I S. 2917](#)) ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt u.a. 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, [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#)). Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe beträgt nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen.

Die Klägerin hat durch den am 13. November 2009 geschlossenen Aufhebungsvertrag ihr Beschäftigungsverhältnis zum 30. November 2009 gelöst. Hierdurch hat sie ihre Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt, denn sie hatte keinen sicheren Anschlussarbeitsplatz, nicht einmal konkrete Aussichten hierauf (vgl. hierzu BSG [SozR 4100 § 119 Nr. 28](#); [BSGE 64, 202](#), 204 = [SozR 4100 § 119 Nr. 34](#); [BSGE 69, 108](#), 113).

Der Tatbestand der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags entfällt nicht dadurch, dass die Klägerin diesen gem. § 23 MTV widerrufen hat. Denn diese tarifvertragliche Regelung findet vorliegend keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der B. Bäckerei GmbH. Weder war die B. Bäckerei GmbH Mitglied der tarifvertragsschließenden Arbeitgebervereinigung und damit tarifgebunden, noch war die Klägerin Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft. Entgegen der Auffassung des SG war der MTV im hier maßgebenden Zeitraum auch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Zwar war der MTV 1996 für allgemeinverbindlich erklärt worden, dieser wurde jedoch zum 31. Januar 2000 gekündigt und in der Folgezeit nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt (vgl. Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit- und Soziales unter "Arbeitsrecht"). Die Rechtsnormen eines Tarifvertrags gelten für die Außenseiter nicht mehr aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung, sobald sie tariflich nicht mehr in Kraft sind. Auch eine Nachwirkung der tariflichen Regelung (vgl. hierzu Bundesarbeitsgericht (BAG), [BAGE 69, 119](#)) kommt hier schon deshalb nicht in Betracht, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der B. Bäckerei GmbH erst im Jahr 2007 begründet wurde. Es kann daher offen bleiben, ob der MTV sachlich überhaupt auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der B. Bäckerei GmbH Anwendung gefunden hätte (vgl. [BAGE 89, 324](#) zu "Backshops"). Nach alledem konnte die Klägerin den Aufhebungsvertrag nicht wirksam widerrufen.

Der Aufhebungsvertrag ist auch nicht aus anderen Gründen nichtig. Soweit der Bevollmächtigte der Klägerin zuletzt darauf abgestellt hat, dass der Aufhebungsvertrag von der Klägerin wirksam angefochten worden sei, kann dem nicht gefolgt werden. Wird ein anfechtbares Rechtsgeschäft angefochten, so ist es als von Anfang an nichtig anzusehen ([§ 142 Abs. 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Vorausgesetzt wird, dass das Gesetz eine Anfechtungsmöglichkeit vorsieht, die sich auf einen Willensmangel bezieht, also etwa in den Fällen der [§§ 119, 120, 123 BGB](#). Ein derartiger Anfechtungsgrund wird von der Klägerin nicht einmal behauptet. Sie beruft sich allein darauf, dass ihr keine Bedenkzeit eingeräumt und die Kündigungsfrist nicht eingehalten worden sei, sowie dass sie auf etwaige Urlaubsansprüche habe verzichten müssen. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist bereits geklärt, dass eine analoge Anwendung des [§ 123 BGB](#) auf Fälle, in denen der Aufhebungsvertrag zwar nicht durch widerrechtliche Drohung, jedoch unter einem gewissen Zeitdruck zustande gekommen ist, nicht in Betracht kommt (vgl. [BAGE 74, 281](#); BAG AP Nr. 22 zu § 123 BGB). Mangels Anfechtungsgrund konnte die Klägerin den Aufhebungsvertrag nicht wirksam anfechten.

Schließlich ist der Aufhebungsvertrag entgegen der Ansicht des Bevollmächtigten der Klägerin auch nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin nach [§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB](#) unwirksam. Es kann dahin stehen, ob vorliegend überhaupt Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) i.S.v. [§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB](#) verwendet worden sind. Soweit es um die geltend gemachte fehlende Bedenkzeit geht, betrifft dies keine Frage der vertraglichen Inhaltskontrolle, sondern des Vertragsabschlusses, der primär durch die Regelungen über Willenserklärungen und Anfechtung geschützt wird. Auch wenn nach [§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB](#) bei der Beurteilung einer unangemessenen Benachteiligung nach [§ 307 Abs. 1 und 2 BGB](#) auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen sind, können diese nicht dazu führen, den Vertragsschluss insgesamt als rechtsunwirksam zu qualifizieren (vgl. [BAGE 109, 22](#)). Die Beendigungsvereinbarung selbst unterliegt keiner Inhaltskontrolle nach [§ 307 BGB](#), denn Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung unterliegen aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig keiner Inhaltskontrolle (vgl. [BAGE 109, 22](#)). Ist die Beendigungsvereinbarung wie hier ein selbstständiges Rechtsgeschäft, bei dem die Hauptleistung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Verzicht auf zukünftige Ansprüche ist, kann deshalb die Beendigung als solche keiner vertraglichen Inhaltskontrolle und einer entsprechenden Angemessenheitsprüfung unterzogen werden (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2004 - [2 AZR 281/03](#) - (juris)). Damit steht fest, dass die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis selbst gelöst hat.

Der Klägerin stand ein wichtiger Grund für ihr Verhalten nicht zur Seite. Ein solcher ist nur dann gegeben, wenn der Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung ihrer Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können (vgl. BSG SozR 3-4100 § 119 Nrn. 14 und 15; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1). Insoweit muss der wichtige Grund nicht nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses überhaupt, sondern zusätzlich den konkreten Zeitpunkt der Auflösung decken (vgl. BSG SozR a.a.O.). Es ist deshalb auch zu prüfen, ob der Arbeitslosen die Aufgabe ihrer Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt zumutbar war (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 29 und 34; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1). Dabei ist der Grundsatz zu beachten, dass ein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig nur angenommen werden kann, wenn die Arbeitslose vor der Lösung erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, diesen Grund auf andere Weise zu beseitigen (vgl. BSG SozR 4100 § 119 Nrn. 30 und 34; SozR 4-4100 § 119 Nr. 1). Anhaltspunkte für das Vorliegen eines wichtigen Grundes sind hier nicht ansatzweise ersichtlich, die Klägerin hat hierzu auch nichts vorgetragen. Angesichts dessen besteht für den Senat auch kein Anlass, hier weitere Ermittlungen ins Blaue hinein vorzunehmen.

Die Dauer der Sperrzeit ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Gem. [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) beträgt die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zwölf Wochen. Sie verkürzt sich gem. [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB III](#) 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. Die Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. BSG [SozR 4100 § 119 Nr. 32](#); [SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#)). Maßgeblich sind insoweit nur solche Tatsachen, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen, während wirtschaftliche Folgen der Sperrzeit die nicht Grundlage des für ihren Eintritt maßgebenden Verhaltens waren, außer Betracht bleiben (vgl. BSG [SozR 3-4100 § 119 Nr. 11](#); [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) S. 27). Tatsachen, die geeignet wären, die Regelsperrzeit von zwölf Wochen zu reduzieren, liegen hier nicht vor.

Vorliegend ist mithin eine Sperrzeit von zwölf Wochen eingetreten. Den Lauf der Sperrzeit hat die Beklagte richtig berechnet, sie hat am 1. Dezember 2009 begonnen und am 22. Februar 2010 geendet ([§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)).

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

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

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved
2011-10-12