

## L 13 AL 5030/10

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

LSG Baden-Württemberg

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

13

1. Instanz

SG Freiburg (BWB)

Aktenzeichen

S 7 AL 5521/09

Datum

22.09.2010

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 13 AL 5030/10

Datum

18.10.2011

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) liegt vor, wenn eine objektiv rechtmäßige, nicht verhaltensbedingte Kündigung zum gleichen Beendigungszeitpunkt droht und kein das Beendigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegendes Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung durch den Arbeitgeber zu erkennen ist, weil keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile vorliegend ausnahmsweise nicht eingetreten wären.

Die Berufung der Beklagten gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Freiburg vom 22. September 2010 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 5. Mai 2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 2. Oktober 2009 verurteilt wird, dem Kläger Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für die Zeit vom 1. April 2009 bis 3. Mai 2009 zu bewilligen.

Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten des Klägers für beide Rechtszüge.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Anspruch des Klägers auf Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) wegen des Eintritts einer Sperrzeit ruht.

Der 1970 geborene, seit Mai 2005 dauernd getrennt lebende Kläger war in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. März 2009 als Bodenleger-Helfer bei der Firma Ru. GmbH Bodenbeläge Bad S. versicherungspflichtig beschäftigt. Am 26. Februar 2009 schlossen die Ru. GmbH und der Kläger einen Aufhebungsvertrag, wonach das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis "aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (Auftrags-/Umsatzrückgang) mit Ablauf des 31. März 2009" ende. Ein restlicher Urlaubsanspruch bestehe nicht. Regelungen zu einer Abfindung enthält die Vereinbarung nicht.

Am 6. März 2009 meldete sich der Kläger nach vorheriger Arbeitsuchendmeldung mit Wirkung zum 1. April 2009 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. In der von der Firma Ru. GmbH ausgefüllten Arbeitsbescheinigung vom 7. April 2009 wird ausgeführt, es habe für den Kläger eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende gegolten. Der Kläger teilte unter dem 14. April 2009 fernmündlich und mit Datum vom 30. April 2009 schriftlich mit, dass er zum 4. Mai 2009 eine bis 30. Juli 2009 befristete Tätigkeit als Bauarbeiter mit einem voraussichtlichen wöchentlichen Arbeitsumfang von mindestens 15 Std. aufnehmen werde. In einem Fragebogen der Beklagten teilte der Kläger weiterhin unter dem 4. Mai 2009 mit, Beweggrund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages sei die andernfalls drohende Arbeitgeberkündigung gewesen. Er habe zwar versucht, den Arbeitgeber umzustimmen, damit sein Arbeitsplatz erhalten bleibe; infolge der mangelhaften Auftragslage des Arbeitgebers seien diese Gespräche aber nicht erfolgreich gewesen. Er habe deshalb dem Aufhebungsvertrag zugestimmt, weil er andernfalls Nachteile bei der Bewerbung um neue Stellen befürchtet habe.

Die Beklagte stellte daraufhin mit Bescheid vom 5. Mai 2009 fest, dass im Zeitraum vom 1. April 2009 bis 23. Juni 2009 eine Sperrzeit eingetreten sei, während derer der Anspruch des Klägers auf Alg ruhe. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der Firma Ru. durch Abschluss des Aufhebungsvertrags selbst gelöst. Dabei sei unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags vom Kläger oder dem damaligen Arbeitgeber ausgegangen sei. Auch habe der Kläger voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde; einen wichtigen Grund für sein Verhalten habe er nicht mitgeteilt. Die Sperrzeit dauere 12 Wochen und mindere den Anspruch des Klägers auf Alg um 84 Tage. Auch nach Ablauf der Sperrzeit werde dem Kläger keine Leistung gezahlt, weil er am 4. Mai 2009 eine Arbeit

aufgenommen habe und somit nicht arbeitslos sei.

Hiergegen ließ der Kläger durch seine Bevollmächtigten unter dem 19. Mai 2009 bzw. 25. Mai 2009 Widerspruch einlegen. Zur Begründung ließ er vortragen, er sei aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage gewesen, die vertraglich geschuldete Arbeit bei der Firma Ru. GmbH zu erbringen. Aufgrund Auftrags- und Umsatzrückgangs sei die Firma Ru. GmbH zum Personalabbau genötigt gewesen und habe deshalb dem Kläger die Kündigung in Aussicht gestellt, nachdem dieser aufgrund der gesundheitlichen Probleme seine Arbeit nicht mehr ausführen konnte. Bei der Aufhebungsvereinbarung sei die gesetzliche/vertragliche Kündigungsfrist im Übrigen gewahrt worden. Gegen eine ausgesprochene arbeitgeberseitige Kündigung hätte sich der Kläger nicht erfolgreich zur Wehr setzen können, da die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags angedrohte betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers wirksam gewesen sei. Die bisherige Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger sei weggefallen und eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit habe nicht bestanden. Auch wäre die soziale Auswahl fehlerfrei erfolgt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 2. Oktober 2009 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der Firma Ru. GmbH zum 31. März 2009 durch seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag vom 26. Februar 2009 gelöst. Er habe keine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehabt, so dass die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden sei. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar: Es wäre nach Abwägung der Interessen des Klägers mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, das Beschäftigungsverhältnis bis zu dem Tage fortzusetzen, an dem es ohne den Aufhebungsvertrag durch eine eventuelle Arbeitgeberkündigung geendet hätte. Eine arbeitgeberseitige Kündigung wegen Arbeits- bzw. Auftragsmangels wäre im Falle des Klägers in Zeiten allgemeiner wirtschaftlicher Krisen nachvollziehbar gewesen und hätte bei nachfolgenden Bewerbungen bei anderen Arbeitgebern zu keinerlei nachvollziehbaren Nachteilen geführt. Auch dauerhafte gesundheitliche Gründe, die eine Beschäftigungsausübung auf Dauer nicht mehr zugelassen hätten, seien nicht erkennbar bzw. nachgewiesen.

Am 2. November 2009 hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Freiburg (SG) erhoben. Zu deren Begründung hat er im Wesentlichen das Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren wiederholt. Die dem Kläger konkret in Aussicht gestellte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wäre im Hinblick auf die erheblichen gesundheitlichen Beschwerden des Klägers, wie auch im Hinblick auf den erforderlichen Personalabbau und die eingehaltene Sozialauswahl durch den Arbeitgeber nicht zu beanstanden gewesen. Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Ein wichtiger Grund für eine Arbeitsaufgabe könne nur dann gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer durch eine Zustimmung Nachteile für sein berufliches Fortkommen vermeiden kann oder sonstige Umstände zur Unzumutbarkeit des Abwartens der arbeitgeberseitigen Kündigung führten. Eine solche Fallgestaltung sei vorliegend nicht erkennbar. Zwar sei die arbeitgeberseitige Kündigung ggf. sozial gerechtfertigt gewesen. Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes sei dies jedoch nicht ausreichend.

Das SG hat zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts eine Auskunft bei der Firma Ru. GmbH eingeholt. Die Firma Ru. GmbH führt in ihrer Auskunft vom 7. Juli 2010 aus, eine Umsetzung des Klägers sei nicht möglich gewesen und sämtliche vergleichbaren Mitarbeiter (ungelehrte Bodenleger-Helfer) seien erheblich länger im Unternehmen tätig gewesen. Man habe für den Fall, dass es nicht zu einem Aufhebungsvertrag käme, ausdrücklich und unmissverständlich eine Arbeitgeberkündigung zum 31. März 2009 angekündigt und hätte diese auch ausgesprochen. Wegen der Einzelheiten wird auf Bl. 23 der Klageakte des SG Bezug genommen.

Mit Gerichtsbescheid vom 22. September 2010, welcher unter dem 26. Juli 2010 angekündigt worden war, hat das SG den Bescheid vom 5. Mai 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 2. Oktober 2009 aufgehoben. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das SG ausgeführt, der Kläger habe nach Auffassung der Kammer einen wichtigen Grund für die Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses bei der Firma Ru. GmbH durch Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 26. Februar 2009 gehabt. Dem Kläger sei für den Fall, dass er mit der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden gewesen wäre, die fristgerecht zum 31. März 2009 noch mögliche Arbeitgeberkündigung unmissverständlich angedroht worden. Diese Kündigung wäre arbeitsrechtlich auch möglich gewesen. Für die mögliche Kündigungsentscheidung der früheren Arbeitgeberin des Klägers seien betriebsbedingte Gründe maßgebend gewesen. Angesichts der Sozialdaten des Klägers, der zum Zeitpunkt der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses 39 Jahre alt, unverheiratet und im Vergleich zu den anderen vergleichbaren Mitarbeitern am kürzesten im Unternehmen beschäftigt gewesen sei, spräche sehr viel dafür, dass auch die Sozialauswahl für den Fall einer Kündigung Bestand gehabt hätte. Es sei dem Kläger auch nicht zumutbar gewesen, die angedrohte rechtmäßige Arbeitgeberkündigung hinzunehmen. So seien keine außergewöhnlichen Umstände erkennbar gewesen, die es rechtfertigten, im vorliegenden Fall von der regelmäßigen Annahme, die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses könne sich positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Klägers auswirken, abzurücken.

Gegen den ihr ausweislich des Empfangsbekennnisses am 4. Oktober 2010 zugestellten Gerichtsbescheid hat die Beklagte am 29. Oktober 2010 Berufung eingelegt. Die Beklagte trägt vor, es bestünden angesichts der vom SG eingeholten Stellungnahme der Firma Ru. GmbH zwar keine tiefgreifenden Bedenken gegen die Annahme, dem Kläger sei eine betriebsbedingte Kündigung zum 31. März 2009 konkret angedroht worden und diese wäre auch arbeitsrechtlich möglich gewesen. Die Rechtsauffassung des SG, es sei regelmäßig davon auszugehen, dass gerade die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses sich positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten auswirken könne, es sei denn, es seien außergewöhnliche Umstände erkennbar, könne aber nicht geteilt werden. Diese Rechtsauffassung widerspräche der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG), in dem das Regel-/Ausnahmeverhältnis umgedreht werde. Grundsätzlich sei es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen. Ein wichtiger Grund könne insbesondere vorliegen, wenn der Arbeitnehmer Nachteile vermeiden könne, die sich durch die Kündigung des Arbeitgebers für sein berufliches Fortkommen ergeben hätten; solche besonderen Umstände können daneben auch Vergünstigungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte. Eine solche Vergünstigung, z.B. eine Abfindung sei vorliegend jedoch nicht gezahlt worden. Objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für ein berufliches Fortkommen des Klägers lägen beim Kläger indes auch nicht vor. Es könne zwar sein, dass bei einem hohen Qualifizierungsniveau eine Kündigung - egal aus welchen Gründen diese erfolgt - mit einem Makel behaftet sei. Hiervon könne vorliegend jedoch keine Rede sein. Der Kläger habe bislang - immer wieder unterbrochen von Zeiten der Arbeitslosigkeit - verschiedene Helfertätigkeiten ausgeübt. Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren dabei jeweils dringende betriebliche Erfordernisse. Es sei nicht ersichtlich, welche Nachteile der Kläger durch eine entsprechend begründete Arbeitgeberkündigung haben solle, zumal in Zeiten einer erheblichen Wirtschaftskrise. Gerade in wirtschaftlich krisenhaften Zeiten sei eine wegen Auftrags-/Umsatzrückgang ausgesprochene Kündigung einer Vorbeschäftigung für jeden Arbeitgeber vollkommen normal und mit keinerlei Makel behaftet. Auch sei nicht zu erkennen, dass der Kläger Nachteile aus einer

arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen befürchtet habe. Eine solche Überlegung habe er vielmehr erkennbar überhaupt nicht angestellt und könne damit bei seiner Entscheidung, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, auch keine Rolle spielen.

Die Beklagte beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Freiburg vom 22. September 2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen,

hilfsweise,

die Revision zuzulassen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückzuweisen, die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 5. Mai 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 2. Oktober 2009 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für den Zeitraum ab 1. April 2009 bis einschließlich 3. Mai 2009 zu bewilligen.

Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass der Kläger für sein Verhalten einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) hatte.

Der Senat hat am 5. August 2011 einen Termin zur Erörterung des Sachverhalts mit Beweisaufnahme durchgeführt, im Rahmen dessen Frau Dagmar B. in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiterin der Firma Ru. GmbH als Zeugin zu den Einzelheiten des Abschlusses des Aufhebungsvertrags vom 26. Februar 2009 vernommen wurde. Die Zeugin hat ausgesagt, dass Ende 2008 ein erheblicher Umsatzrückgang aufgetreten sei, verbunden mit eklatant wenigen Aufträgen im Frühjahr 2009. Eine Weiterbeschäftigung der vollen Belegschaft sei deshalb nicht mehr möglich gewesen. Im Bereich der Abteilung "Oberbelag", wo der Kläger tätig war, sei bereits zum 28. Februar 2009 ein Mitarbeiter entlassen worden. In den sonstigen Unternehmensbereichen seien noch zwei, drei weitere Mitarbeiter entlassen worden. Die Anzahl der Mitarbeiter sei bezogen auf das Gesamtunternehmen reduziert worden. Eine Kündigung sei im Vorfeld des Abschlusses des Aufhebungsvertrages nicht ausgesprochen worden. Man habe aber dem Kläger deutlich gemacht, dass eine Beschäftigung über Ende März hinaus nicht erfolgen könne. Gedanken um eine Abfindung habe man sich nicht gemacht. Es sei klar gewesen, dass mangels einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger dieser, wenn er die Vereinbarung nicht unterschrieben hätte, unmittelbar darauf zum 31. März 2009 gekündigt worden wäre.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Erörterungstermins sowie des Sach- und Streitstandes insgesamt wird auf die Prozessakten erster und zweiter Instanz, auf die bei der Beklagten für den Kläger geführte Leistungsakte, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 2011 geworden ist und auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 2011 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten hat keinen Erfolg.

Die gem. [§§ 143, 144 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) i.V.m. [§ 105 Abs. 2 Satz 1 SGG](#) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegt worden. Sie ist indes unbegründet.

Wird für die Dauer der Sperrzeit die Gewährung von Alg begehrt und liegt - wie vorliegend - für diesen Zeitraum noch kein Bewilligungsbescheid vor, so ist die kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage die richtige Klageart. Die bloße Aufhebung des angegriffenen Sperrzeitbescheides in Gestalt des Widerspruchsbescheides genügt in diesem Falle nicht (BSG [SozR 3-4100 § 119a Nr. 2 - juris Rn. 13, m.w.N.](#)). Dies hat das SG bei der Auslegung des klägerischen Antrags ([§ 123 SGG](#)) übersehen. Deshalb war die Berufung mit der Maßgabe zurückzuweisen, dem Kläger zugleich noch Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für die Zeit vom 1. April 2009 bis 3. Mai 2009 zu bewilligen.

Streitgegenständlich ist der Bescheid vom 5. Mai 2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. Oktober 2009 mit dem der Eintritt einer Sperrzeit vom 1. April 2009 bis 23. Juni 2009 festgestellt und die Gewährung von Alg, beginnend ab dem 1. April 2009 abgelehnt wurde.

Dieser Bescheid ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Der Kläger hat im streitgegenständlichen Zeitraum vom 1. April 2009 bis einschließlich 3. Mai 2009 Anspruch auf Gewährung von Alg bei Arbeitslosigkeit. Gem. [§§ 117 Abs. 1 Nr. 1, 118 Abs. 1 SGB III](#) haben Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit Arbeitnehmer, die (1.) arbeitslos sind, (2.) sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und (3.) die Anwartschaftszeit erfüllt haben. Diese Voraussetzungen liegen bei dem Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum vor. Insbesondere war der Kläger nach der Arbeitslosmeldung vom 6. März 2009 ab 1. April 2009 bis zur Aufnahme einer befristeten Arbeit zum 4. Mai 2009 in einem zeitlichen Umfang von mehr als 15 Std. wöchentlich arbeitslos. Er hat sich zu Eigenbemühungen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit verpflichtet und sich den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt. Auf Grund seiner versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der Firma Ru. vom 1. Oktober 2007 bis 31. März 2009 ist auch die Anwartschaftszeit ([§ 122 SGB III](#)) erfüllt.

Der Alg-Anspruch des Klägers ruhte in der streitbefangenen Zeit auch nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit nach [§ 144 SGB III](#). Eine solche tritt gem. [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ein, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Das Beschäftigungsverhältnis löst dabei nicht nur derjenige Arbeitnehmer, der selbst eine Kündigung ausspricht; eine Lösung ist vielmehr auch darin zu sehen, dass der Arbeitnehmer einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag schließt (BSG vom 17.10.2007 - [B](#)

[11a AL 51/06 R](#) = BSG [SozR 4-4300 § 144 Nr. 17](#) - juris Rn. 31) wobei unerheblich ist, von welcher Vertragspartei die Initiative für den Vertragsabschluss ausgegangen ist. Der Kläger hat demnach durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag vom 26. Februar 2009 sein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) gelöst. Mangels einer konkreten Aussicht auf eine anschließende Beschäftigung hat er hierdurch zumindest grob fahrlässig auch seine Arbeitslosigkeit verursacht.

Das SG hat jedoch zu Recht angenommen, dass dem Kläger für sein Verhalten ein wichtiger Grund zur Seite stand. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG ist über das Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese dient dem Schutz der Versicherungsgemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. u.a. BSG vom 17.10.2002 - [B 7 AL 96/00 R](#) = [SozR 3-4100 § 119 Nr 26](#) - juris Rn. 20; BSG vom 26.10.2004 - [B 7 AL 98/03 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 9](#) - juris Rn. 17; BSG vom 17.10.2007, [a.a.O.](#), juris Rn. 35). Das Vorliegen eines solchen wichtigen Grundes im Sinne des Sperrzeitrechts beurteilt sich dabei nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Versicherten; vielmehr muss dieser objektiv gegeben sein (BSG vom 17.10.2007, [a.a.O.](#), juris Rn. 35).

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BSG kann sich ein Arbeitnehmer im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag auf einen wichtigen Grund dann berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (BSG vom 25.04.2002 - [B 11 AL 65/01 R](#) = [SozR 3-4300 § 144 Nr. 8](#) - Leitsatz; BSG vom 18.12.2003 - [B 11 AL 35/03 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) - juris Rn. 25; BSG vom 17.11.2005 - [B 11a/11 AL 69/04](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 11](#) - juris Rn. 12; BSG vom 12.7.2006 - [B 11a AL 47/05 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 13](#) - juris Rn. 13). Das BSG hat zuletzt mit Entscheidung vom 8. Juli 2009 bekräftigt, dass an dieser Rechtsprechung festgehalten werden soll (BSG vom 8. Juli 2009 - [B 11 AL 17/08 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 20](#) - Leitsatz). Jenseits des durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 eingefügten [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den von dieser Regelung erfassten Abfindungen soll folglich an der Prüfung der Rechtmäßigkeit der andernfalls drohenden Kündigung festgehalten werden.

Voraussetzung ist demnach zunächst, dass der Arbeitgeber dem Kläger mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßigen, d.h. insbesondere fristgemäßen und sozial gerechtfertigten Kündigung aus einem nicht vom Verhalten des Arbeitnehmers abhängigen Grund zum gleichen Beendigungszeitpunkt für den Fall gedroht hat, dass der Arbeitnehmer sich dem Aufhebungsvertrag verweigert (BSG vom 25.4.2002, a.a.O., juris Rn. 20 ff.; BSG vom 17.11.2005, [a.a.O.](#), juris Rn. 12 ff.; BSG vom 8.7.2009, a.a.O., juris Rn. 20 f.). Es bestehen für den erkrankenden Senat auf Grundlage der Ergebnisse der Vernehmung der zuständigen Mitarbeiterin des Arbeitgebers des Klägers, Frau Dagmar B., im Erörterungstermin am 5. August 2011 keine Zweifel, dass dem Kläger im Falle einer Verweigerung seiner Zustimmung zum Aufhebungsvertrag unmittelbar anschließend zum 31. März 2009 betriebsbedingt gekündigt worden wäre und dem Kläger diese Kündigung auch angedroht worden ist. Die Aussagen der Zeugin B. im Rahmen des Erörterungstermins decken sich auch vollständig mit den schriftlichen Ausführungen der Firma Ru. GmbH vom 7. Juli 2010 gegenüber dem SG. Sowohl dieser schriftlichen Stellungnahme der Firma Ru. GmbH wie auch der Aussage der Zeugin B. zufolge galt für den Kläger die gesetzliche (Mindest-)Kündigungsfrist von 4 Wochen gem. [§ 622 Abs. 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Demzufolge konnte der Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags wie auch noch an den nachfolgenden 4 Tagen mit Wirkung zum 1. April 2009 fristgerecht gekündigt werden. Laut Zeugin wären für eine Kündigung ausschließlich betriebsbedingte Gründe in Betracht gekommen. Zu dem selben Ergebnis ist das SG auf Grundlage der schriftlichen Auskunft der Firma Ru. GmbH vom 7. Juli 2010 gelangt.

Dem SG ist auch insoweit zu folgen, als es die Feststellung getroffen hat, es lägen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Kündigung nach Arbeitsrecht nicht rechtmäßig gewesen wäre und sich der Kläger somit gegen die im Raum stehende Kündigung arbeitsrechtlich mit Aussicht auf Erfolg hätte wehren können. Der Arbeitgeber hätte die Kündigung, die dem Anwendungsbereich des KSchG unterfallen wäre (vgl. [§§ 1 Abs. 1, 23 Abs 1 Satz 2 KSchG](#)) mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründen können. Nach Aussage der Zeugin im Erörterungstermin vom 5. August 2011, die sich mit den schriftlichen Angaben des Arbeitgebers gegenüber dem SG decken, hatte die Firma Ru. GmbH im Gefolge der Wirtschaftskrise ab Ende 2008 einen erheblichen Umsatzrückgang zu beklagen, der eine Weiterbeschäftigung der gesamten Belegschaft nicht mehr zuließ. Dementsprechend wurden im gesamten Unternehmen zwischen 4 und 5 Mitarbeiter entlassen, was bei einer damaligen Belegschaft von etwas mehr als 50 Mitarbeitern nahezu 10 % der Belegschaft entspricht.

Dieser Umsatzeinbruch bedingte zur Überzeugung des Senats den tatsächlichen Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes des Klägers; die unternehmerische Entscheidung auf der das Entfallen des Arbeitsplatzes des Klägers beruht, erscheint im Angesicht der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Firma Ru. GmbH auch nicht offensichtlich willkürlich. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers auf einem anderen freien gleichwertigen oder schlechteren Arbeitsplatz war angesichts des Stellenabbaus gerade im Bereich der ungelerten Kräfte und der mangelnden Qualifikation des Klägers ersichtlich nicht gegeben. Es bestehen unter diesen Gesichtspunkten keine Anhaltspunkte, die geeignet wären, die Vermutung für dringende betriebliche Erfordernisse der Kündigung im Sinne von [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) zu widerlegen (vgl. BSG vom 25.04.2002, [a.a.O.](#), juris Rn. 22). Auch in Hinblick auf die durchzuführende Sozialauswahl liegen keine Zweifel an der sozialen Rechtfertigung der angedrohten Kündigung vor: Das SG hat zutreffend darauf verwiesen, dass der Kläger in Hinblick auf die nach [§ 1 Abs. 3 KSchG](#) maßgebenden Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter sowie Unterhaltspflichten gegenüber den übrigen vergleichbaren Mitarbeitern die ungünstigsten Sozialdaten aufwies.

Dem Kläger war es darüber hinaus auch nicht zuzumuten, diese drohende rechtmäßige Arbeitgeberkündigung abzuwarten. Bei der Frage der Zumutbarkeit eines Abwartens einer drohenden Arbeitgeberkündigung ist zu berücksichtigen, dass angesichts des vorliegend ohnehin nicht zu vermeidenden Eintritts der Beschäftigungslosigkeit zum gleichen Beendigungszeitpunkt dem Interesse des Versicherten an der Wahrnehmung seiner berechtigten Belange kein gleichwertiges Interesse der Versicherungsgemeinschaft an einem Abwarten der Arbeitgeberkündigung gegenübersteht (BSG vom 17.11.2005, [a.a.O.](#), juris Rn. 20; BSG vom 12.07.2006, a.a.O., juris Rn. 16). Vielmehr unterläge es unter Berücksichtigung des Zwecks der Sperrzeit und des verfassungsrechtlichen Übermaßverbotes durchgreifenden Bedenken, das Eigeninteresse des Versicherten an einer für ihn günstigen Gestaltung der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt zu lassen, wenn ein Interesse der Versicherungsgemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung nicht ersichtlich ist (BSG vom 12.07.2006, a.a.O., juris Rn. 17). Vor diesem Hintergrund hat das BSG in der vorstehend zitierten Entscheidung das Interesse des Versicherten, sich durch Aufhebungsvertrag eine ansonsten nicht gewährte Abfindung zu sichern, als ausreichend erachtet.

Im konkreten Fall war zwar mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags keine Gewährung einer Abfindung verbunden. Indes hat das BSG wiederholt darauf hingewiesen, dass sich die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Vermeidung der Nachteile, die sich durch eine Kündigung des Arbeitgebers für das berufliche Fortkommen des Versicherten ergeben können, positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Versicherten auswirken und damit letztlich der Solidargemeinschaft zugutekommen kann (BSG vom 25.04.2002, [a.a.O.](#), juris Rn. 23; BSG vom 02.09.2004, [B 7 AL 18/04 R](#), juris Rn. 16). Die Prüfung ist demnach darauf zu beschränken, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile im Falle des Klägers (ausnahmsweise) nicht eingetreten wären (so BSG vom 02.09.2004, [a.a.O.](#), juris Rn. 19).

Weitergehend geht das BSG in jüngerer Zeit davon aus, dass im Falle einer drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung im Regelfall ein wichtiger Grund anzunehmen sei (BSG vom 17.11.2005, [a.a.O.](#), juris Rn. 21; BSG vom 12.07.2006, [a.a.O.](#), juris Rn. 17). Bei dieser Fallgestaltung sei demnach der "(zusätzliche) Nachweis eines besonderen Interesses an der Auflösungsvereinbarung (wie z.B. Vermeidung zukünftiger beruflicher Nachteile) regelmäßig nicht erforderlich"; das BSG vermeidet allerdings eine endgültige Festlegung in dieser Frage und verweist stattdessen darauf, dass, selbst wenn an diesem Erfordernis festgehalten werde, das Interesse des Arbeitnehmers an einer Abfindung im Rahmen der gebotenen Interessensabwägung als schützenswert anzusehen sei (BSG vom 12.07.2006, [a.a.O.](#), juris Rn. 17; BSG vom 08.07.2009, [a.a.O.](#), juris Rn. 19). Diese Einschränkung sowie die Erklärung des 11. Senats in den Leitsätzen zur Entscheidung vom 08.07.2009 (BSG [a.a.O.](#)), an der Rechtsprechung festhalten zu wollen, dass ein wichtiger Grund neben einer objektiv rechtmäßigen Kündigung zum selbigen Zeitpunkt durch den Arbeitgeber auch die Unzumutbarkeit der Hinnahe der Kündigung voraussetzt (BSG [a.a.O.](#)), könnten geeignet sein, Zweifel zu nähren, inwieweit die soeben dargelegte, und zu "Abfindungsfällen" ergangene Rechtsprechung tatsächlich eine Absenkung der Anforderungen an den Nachweis eines besonderen Interesses bedeutet und darüber hinaus überhaupt auf Fälle von Aufhebungsverträgen ohne Abfindung übertragen werden kann (das LSG Bayern geht allerdings von einer generellen Übertragbarkeit der jüngsten Rechtsprechung des BSG auf sämtliche Fälle eines Aufhebungsvertrags bei angedrohter rechtmäßiger Kündigung aus, vgl. BayLSG vom 25.05.2011, [L 10 AL 121/11](#), juris Rn. 10). Sollte dies verneint werden, wäre weiterhin zumindest zu prüfen, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile im Falle des Klägers ausnahmsweise nicht eingetreten wären.

Die Klärung der Frage, ob künftig auch bei Aufhebungsverträgen ohne Abfindung der Nachweis eines besonderen Interesses an der Aufhebungsvereinbarung entbehrlich ist, kann indes vorliegend dahingestellt bleiben. Denn es liegen keine Anhaltspunkte vor, dass sich die einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Klägers durch Vermeidung der typischen Nachteile einer Arbeitgeberkündigung ausgewirkt hätte. Diese Nachteile bestehen darin, dass auch eine mit betriebsbedingten Erfordernissen begründete Kündigung in weiten Bevölkerungskreisen gegenüber einem Aufhebungsvertrag "bemakelt" ist. Die weite Verbreitung dieser - zugegebenermaßen nicht zwingend rationalen - Bewertung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zeigt sich u.a. in der Häufigkeit, in der in der Arbeitswelt in beiderseitigem Interesse auf Aufhebungsverträge zurückgegriffen wird. Dadurch wird - neben den Möglichkeiten einer rechtssicheren Ausgestaltung der Auflösung und der Vereinbarung einer Abfindung (vgl. jetzt aber [§ 1a KSchG](#)) - eben der Makel einer Arbeitgeberkündigung vermieden. Die Beklagte macht es sich zu einfach, wenn sie die Auffassung vertritt, dass in wirtschaftlich krisenhaften Zeiten für jeden potentiellen Arbeitgeber eine wegen Auftrags-/Umsatzrückgang ausgesprochene Kündigung vollkommen normal sei. Denn gerade in wirtschaftlich krisenhaften Zeiten, in denen typischerweise eine Vielzahl von Bewerbungen auf die einzelnen Stellenangebote entfällt, wird zumindest der - gerade in kleineren Handwerksbetrieben - nur mäßig in Personalangelegenheiten erfahrene Arbeitgeber nur allzu häufig eine Vorauswahl auch anhand emotional besetzter Kriterien treffen, d.h. das berühmte "Bauchgefühl" bemühen. Dabei spielt auch der Aspekt eine Rolle, ob dem Bewerber zuvor gekündigt wurde. Es mögen solche Kriterien nicht in der Mehrzahl der getroffenen Einstellungsentscheidungen von Arbeitgebern entscheidend sein; in Anbetracht des oben bereits ausgeführten Umstandes, dass angesichts des ohnehin nicht zu vermeidenden Eintritts der Beschäftigungslosigkeit zum 01. April 2009 kein Interesse der Versichertengemeinschaft daran besteht, den Versicherten von der Wahrung berechtigter Interessen abzuhalten, verdient aber auch dieser Belang des Versicherten demgegenüber den Vorzug.

Der einer Arbeitgeberkündigung demnach typischerweise innewohnende Makel mag nur dann ausnahmsweise entfallen, wenn der Arbeitnehmer - bspw. aufgrund seines fortgeschrittenen Lebensalters - nicht mehr an der Begründung eines neuerlichen Arbeitsverhältnisses interessiert ist und eine Kündigung ihm somit für den weiteren beruflichen Lebensweg nicht mehr schaden kann. Solche Umstände sind vorliegend bei dem Kläger nicht zu erkennen; vielmehr kann die zügige Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses durch den Kläger bereits zum 4. Mai 2009 als Indiz für die geringere "Schädlichkeit" eines Aufhebungsvertrags im Vergleich zu einer Arbeitgeberkündigung genommen werden. Der Kläger kann sich nach alledem zur Überzeugung des Senats für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Firma Ru. GmbH auf einen wichtigen Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) berufen. Eine Sperrzeit ist nicht eingetreten, der Anspruch des Klägers auf Alg für den Zeitraum von 1. April 2009 bis 3. Mai 2009 ruht mithin auch nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit.

Der Anspruch des Klägers auf Alg ruht vorliegend auch nicht aus einem anderen Grund. Da eine Sperrzeit kraft Gesetz eintritt und die Sperrzeitentscheidung damit nicht den Verfügungssatz, sondern ein begründendes Element für eintretende leistungsrechtliche Folgen bildet, sind die Voraussetzungen des Anspruches in vollem Umfang zu überprüfen: Ausweislich der Aufhebungsvereinbarung vom 26. Februar 2009 sowie der Arbeitsbescheinigung vom 7. April 2009 stand dem Kläger insbesondere kein Arbeitsentgelt bzw. Anspruch auf Urlaubsabgeltung über den 31. März 2009 hinaus zu (vgl. [§ 143 SGB III](#)). Eine nach [§ 143a SGB III](#) zum Ruhen des Anspruchs führende Entlassungsschädigung hat der Kläger gleichfalls nicht erhalten.

Der Bescheid vom 5. Mai 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 2. Oktober 2009 ist damit rechtswidrig. Das SG hat ihn zurecht aufgehoben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten war mit der entsprechenden Maßgabe zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Hierbei war für den Senat im Rahmen des hierbei eingeräumten Ermessens ausschlaggebend, dass die Beklagte in beiden Instanzen unterlegen ist.

Nachdem aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung Kriterien und Grundsätze zur Auslegung zu entnehmen sind, die für die Entscheidung im vorliegenden Einzelfall genügen, kommt der Rechtsache weder grundsätzliche Bedeutung zu, noch beruht die Entscheidung auf einer Abweichung von einer Entscheidung des Bundessozialgerichts (vgl. [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG](#); so auch BayLSG, [a.a.O.](#), für die Frage der Zulassung der Berufung in einem vergleichbaren Fall). Sonstige Anhaltspunkte für die Zulassung der Revision sind für den Senat nicht ersichtlich.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2012-02-07