

L 12 AL 4621/10

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
12
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 6 AL 2106/10
Datum
07.09.2010
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 12 AL 4621/10
Datum
21.10.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Bei der Frage, ob ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorliegt, ist auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung nicht zu verzichten, wenn der Abfindung statt der in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehenen Höhe von 0,5 Monatsverdiensten je Beschäftigungsjahr ein Faktor von 1,2 zugrunde liegt (Fortführung von [BSGE 104, 57](#); [BSGE 97, 1](#)). 2. Der Arbeitnehmer kann sich auch nicht auf einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nach der oben genannten Rechtsprechung berufen, wenn ihm nicht hinreichend sicher eine nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung droht ([BSGE 104, 57](#)).

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 7. September 2010 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten sind der Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe für die Zeit vom 1. April bis zum 23. Juni 2010 und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für diese Zeit streitig.

Der 1972 geborene Kläger war in der Zeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. März 2010 bei der Firma W. Services GmbH beschäftigt. Im Jahr 2009 kam es bei dieser Firma zu einer Umstrukturierung, die wegen der Verlagerung von Arbeitsplätzen nach F./O. mit einem Personalabbau verbunden war. Die Arbeitgeberin schloss mit dem Betriebsrat am 21. September 2009 u.a. einen Interessenausgleich, der zum Ziel hatte, Kündigungen und andere das Arbeitsverhältnis beendende Maßnahmen durch alle vorrangig möglichen Maßnahmen zu vermeiden. In der Betriebsvereinbarung ist festgehalten, dass von der Betriebsänderung ca. 370 Arbeitnehmer betroffen sind, davon bis zu 135 durch Beendigung der Arbeitsverhältnisse (§ 3 Nr. 2). Die Anzahl der durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmer sollte sich auf 35 Arbeitnehmer verringern, sofern mindestens 85% der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer insgesamt, sowie jeweils 85% der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in den einzelnen Projekten bis zum 12. Oktober 2009 ihre schriftliche, vorbehaltlose und unwiderrufliche Zustimmung zu den im Rahmen der Einigungsstelle vom 21. September 2009 vereinbarten Prämienregelung erteilt haben. Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten des Interessenausgleichs bis zum gleichen Zeitpunkt einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber geschlossen oder diesem ein entsprechendes Angebot unterbreitet haben oder aus sonstigen Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden, wurden als zustimmende Arbeitnehmer im vorgenannten Sinn gewertet (§ 3 Nr. 3). Mitarbeitern, die von der Betriebsänderung betroffen waren, wurde zur Vermeidung einer Kündigung die Möglichkeit gewährt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung gemäß § 4 des Sozialplanes und gemäß § 2 Betriebsvereinbarung "Turboprämie" zu beenden. § 4 des Sozialplanes sah eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe des Bruttomonatsgehalts multipliziert mit den Beschäftigungsjahren sowie dem Faktor 1,2 vor. Nach der Betriebsvereinbarung "Turboprämie" erhielten die Arbeitnehmer, die die Beendigungsoption gewählt haben, eine zusätzliche Abfindung in Höhe von 3.000,00 EUR.

Am 12. Oktober 2009 bot der Kläger der W. Services GmbH an, seinen Arbeitsvertrag im Rahmen der im Interessenausgleich/Sozialplan vom 21. September 2009 geregelten Bedingungen unter Berücksichtigung der ordentlichen Kündigungsfrist aufzuheben. Am 14. Oktober 2009 schloss der Kläger mit seiner Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, mit dem zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen betriebsbedingten Kündigung das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. März 2010 beendet wurde. Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhielt der Kläger gemäß den Regelungen des Sozialplans vom 21. September 2009 eine Sozialabfindung in Höhe von brutto 40.335,68 EUR.

Am 15. Oktober 2009 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitsuchend. Am 15. Februar 2010 meldete er sich zum 1. April 2010

arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 24. März 2010 den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. April bis zum 23. Juni 2010, das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für diese Zeit und eine Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 90 Tage fest. Sie bewilligte dem Kläger ab 24. Juni 2010 Arbeitslosengeld mit einem täglichen Leistungsbetrag von 29,60 EUR.

Auf Anfrage der Beklagten teilte die Firma W. Services GmbH im Mai 2010 mit, dass aufgrund des Sozialplanes und Interessenausgleichs vom September 2009 den betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben worden sei, das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvertrag zu lösen. Grund für Sozialplan und Interessenausgleich sei die Verlagerung des Projekts gewesen, in dem auch der Kläger beschäftigt gewesen sei. Eine Weiterbeschäftigung wäre nur zu geänderten Arbeitsbedingungen möglich gewesen, d.h. teilweise andere Arbeitszeiten, geringere Verdienstmöglichkeiten und Umschulung in Vertriebsthemen. Hätten die Mitarbeiter das Angebot des Ausscheidens mittels Aufhebungsvertrag nicht angenommen, wäre es zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen. Eine Sozialauswahl hierfür sei noch nicht vorgenommen worden, da ausreichend Mitarbeiter der betreffenden Abteilungen mittels Aufhebung ausgeschieden seien. Es könne daher keine Aussage getroffen werden, ob und zu welchem Zeitpunkt der Kläger gekündigt worden wäre.

Der gegen den Bescheid vom 24. März 2010 eingelegte Widerspruch (Schreiben vom 20. April 2010) hatte keinen Erfolg (Widerspruchsbescheid vom 6. Mai 2010).

Dagegen hat der Kläger am 18. Mai 2010 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben. Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit seien vorliegend nicht gegeben. Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei aus betriebsbedingten Gründen durch Aufhebungsvertrag beendet worden. Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger anderenfalls - ohne den Abschluss eines Aufhebungsvertrages - gekündigt. Dem lägen Umstrukturierungsmaßnahmen zugrunde, über die seitens des Arbeitgebers ein entsprechender Interessenausgleich/Sozialplan geschlossen worden sei. Der Kläger sei von der Betriebsänderung betroffen gewesen. Er sei in einem der Projekte beschäftigt gewesen, die verlagert bzw. vollständig aufgegeben worden seien. Dem Kläger stehe ein wichtiger Grund zur Seite. Ihm sei die Hinnahme einer Kündigung bzw. die Anfechtung einer Kündigung vor dem Arbeitsgericht mit der Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einer Vielzahl von Gründen nicht zumutbar gewesen. Im vorliegenden Fall sei das Interesse des Klägers, sich durch den Aufhebungsvertrag die ihm angebotene Abfindung nebst Turboprämie zu sichern, im Rahmen der Prüfung des wichtigen Grundes als schützenswert anzusehen. Das BSG erwäge für Streitfälle ab dem 1. Januar 2004 unter Heranziehung der Grundsätze des [§ 1a Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#) auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit einer hypothetischen Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Höhe nicht überschreite. Diese Voraussetzungen seien vorliegend grundsätzlich erfüllt. Zwar liege der Faktor, nach welchem sich die Abfindung berechne, bei 1,2. Insoweit sei jedoch nicht nachvollziehbar, warum eine höhere Abfindung zu einer Sperrzeit führen solle. Auch sei zu berücksichtigen, dass der dem Aufhebungsvertrag zugrunde liegende Sozialplan eine Abfindung mit einem Faktor von 1,2 vorsehe. Lediglich die zusätzliche Turboprämie hänge von der rechtzeitigen Abgabe der erforderlichen Absichtserklärung ab. [§ 1a KSchG](#) schließe eine höhere Abfindung als 0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr nicht aus. Zudem sei zu berücksichtigen, dass vorliegend eine erhebliche Reduzierung der Vergütung durch geänderte Prämienregelungen im Raum gestanden habe und ein massiver Druck auf die Arbeitnehmer ausgeübt worden sei. Der Betriebsdirektor der Arbeitgeberin habe den Arbeitnehmern in einer Betriebsversammlung bereits angekündigt, dass diejenigen Arbeitnehmer, die den geänderten Prämien nicht zustimmen sollten, erheblichem Druck ausgesetzt sein würden.

Das SG hat die Klage durch Urteil vom 7. September 2010 abgewiesen. Der Kläger habe durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages mit der W. Services GmbH am 14. Oktober 2009 sein Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit zum 1. April 2010 herbeigeführt. Zur Überzeugung des SG habe dem Kläger dabei kein wichtiger Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) zur Seite gestanden. Der Arbeitnehmer könne sich auf einen wichtigen Grund berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung zu dem Zeitpunkt drohe, zu dem er das Arbeitsverhältnis löse, und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten sei (unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 8. Juli 2009 - [B 11 AL 17/08 R](#) -). Es müsse eine arbeitgeberseitige Kündigung hinreichend bestimmt zum selben Zeitpunkt oder früher in Aussicht gestellt worden sein, erst dann könne nach der ständigen Rechtsprechung des BSG auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung verzichtet werden, wenn die Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht überschreite (unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 47/05 R](#) -). Ein wichtiger Grund sei im vorliegenden Fall nicht gegeben. Die arbeitgeberseitige Kündigung sei bereits nicht hinreichend bestimmt in Aussicht gestellt worden. Dies ergebe sich aus der Arbeitgeberauskunft gegenüber der Beklagten. Daraus lasse sich entnehmen, dass eine Kündigung des Klägers nicht hinreichend bestimmt in Aussicht gestellt worden sei. Eine Sozialauswahl sei noch nicht vorgenommen worden, eine solche lasse sich auch nicht dem Interessenausgleich oder dem Sozialplan entnehmen. Zwar lasse sich aus [§ 1](#) der Aufhebungsvereinbarung vom 14. Oktober 2009 entnehmen, dass der Arbeitsvertrag zur Umsetzung der im Interessenausgleich beschriebenen Betriebsänderung auf Veranlassung des Arbeitgebers, jedoch im gegenseitigen Einvernehmen, zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen betriebsbedingten Kündigung aufgehoben worden sei. Hieraus lasse sich aber gerade nicht entnehmen, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung hinreichend bestimmt zu einem konkreten Zeitpunkt in Aussicht gestellt worden sei. Da bereits eine Kündigung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen zu demselben Zeitpunkt oder früher nicht mit Bestimmtheit hinreichend in Aussicht gestellt worden sei, komme es nach Ansicht der Kammer auch nicht darauf an, ob die Voraussetzungen des [§ 1a KSchG](#) im vorliegenden Fall erfüllt seien oder nicht.

Gegen das seinen Prozessbevollmächtigten am 23. September 2010 zugestellte Urteil richtet sich die am 29. September 2010 eingelegte Berufung des Klägers. Der Kläger ist der Auffassung, dass die Entscheidung des BSG vom 12. Juli 2006 ([B 11a AL 47/05 R](#)), in der der Senat erwägt, für Streitfälle ab 1. Januar 2004 unter Heranziehung der Grundsätze des [§ 1a KSchG](#) auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Höhe nicht überschreitet, auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar sei. Die Regelung des [§ 1a KSchG](#) schließe eine höhere Abfindung als 0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr nicht aus. Dem Arbeitgeber bleibe es nach [§ 1a KSchG](#) unbenommen, dem Arbeitnehmer ein höheres Abfindungsangebot auch im Rahmen dieser Vorschrift zu unterbreiten. Dabei sei zu berücksichtigen, dass der Abfindungsfaktor vorliegend im Rahmen des Sozialplans festgeschrieben sei und nicht zur Disposition der Parteien stehe. Auch eine Kündigung nach [§ 1a KSchG](#) hätte zu demselben Abfindungsfaktor geführt. Auf eine hypothetische Rechtmäßigkeitsprüfung sei zu verzichten. Das Arbeitsverhältnis hätte im Falle einer Arbeitgeberkündigung zu demselben oder sogar zu einem früheren Zeitpunkt geendet. Die Annahme des SG, dem Kläger hätte eine arbeitgeberseitige Kündigung nicht hinreichend bestimmt gedroht, widerspreche bereits dem Wortlaut des [§ 1](#)

des Aufhebungsvertrages. Außerdem sei der Kläger in einem der von der Betriebsänderung konkret betroffenen Projekte beschäftigt gewesen. Ein Inaussichtstellen sei ein Androhen einer konkreten Kündigung, unabhängig von der Frage, ob der Arbeitgeber seine Drohung letztlich rechtswirksam in die Tat umsetzen könne. In dem Aufhebungsvertrag komme ein konkreter Kündigungswille des Arbeitgebers zum Ausdruck. Auch lasse das SG unberücksichtigt, dass vorliegend eine erhebliche Reduzierung der Vergütung durch geänderte Prämienregelungen im Raum gestanden habe und ein massiver Druck auf die Arbeitnehmer ausgeübt worden sei. Im Rahmen der Betriebsversammlung vom 24. September 2009 habe der Betriebsdirektor der Arbeitgeberin zu den anwesenden Mitarbeitern gesagt, dass man gegebenenfalls gezielt nach Kündigungsgründen suchen werde, sofern nicht genügend Arbeitnehmer den geänderten Prämienvereinbarungen zustimmen würden. Die Arbeitnehmer, die den neuen Prämienmodellen nicht zustimmen, würden es "schwer" haben. Wenn überhaupt eine Weiterbeschäftigung des Klägers möglich gewesen wäre, wäre eine Änderungskündigung erforderlich gewesen, um die geänderten Arbeitskonditionen durchzusetzen. Hierauf müsse sich der Arbeitnehmer jedoch nicht einlassen.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 7. September 2010 aufzuheben, 2. den Sperrzeitbescheid vom 24. März 2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 6. Mai 2010 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung ihres Bescheids vom 24. März 2010 zu verurteilen, an den Kläger vom 1. April bis zum 23. Juni 2010 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte führt zur Begründung aus, dass der Kläger sich nicht auf einen wichtigen Grund im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) berufen könne. Nach der Rechtsprechung des BSG bestehe nur dann ein wichtiger Grund für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, wenn dem Arbeitnehmer anderenfalls objektiv rechtmäßig zum selben Zeitpunkt gekündigt worden und ihm die Hinnahme der Kündigung nicht zumutbar gewesen wäre. Da vorliegend weder die arbeitgeberseitige Kündigung hinreichend konkret in Aussicht gestellt gewesen sei, noch der Faktor 0,5 im Hinblick auf die Höhe der geleisteten Abfindungssumme eingehalten worden sei, könne die Berufung des Klägers keinen Erfolg haben.

Der Senat hat die Firma W. Services GmbH zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers befragt. H. R. und Fr. B. nahmen mit Schreiben vom 26. April 2011 dahingehend Stellung, dass der Kläger zuletzt als Teamleiter beschäftigt gewesen sei. Aufgrund des Sozialplans und Interessenausgleichs im September 2009 sei Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben worden, das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvertrag zu lösen. Wäre dieses Angebot nicht von den Mitarbeitern angenommen worden, wäre es zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen. Hier sei keine Sozialauswahl festgelegt und somit könne keine Aussage getroffen werden, ob und zu welchem Zeitpunkt dem Kläger gekündigt worden wäre, wenn er die Aufhebungsvereinbarung nicht abgeschlossen hätte. Eine betriebsbedingte Kündigung zum 31. März 2010 oder zu einem früheren Zeitpunkt sei gegenüber dem Kläger nicht angekündigt worden. In Betriebsversammlungen sei allerdings gegenüber allen Mitarbeitern klaggestellt worden, dass nach dem vereinbarten Interessenausgleich vom 21. September 2009 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen würden, sofern nicht eine Mindestzahl an Aufhebungen oder Prämienverzichtserklärungen erfolgen. Eine hypothetische betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wäre aus ihrer Sicht rechtmäßig gewesen. Durch die vollständige Verlagerung des Projekts D. nach F./O. oder durch die vollständige Aufgabe einzelner Projekte seien ca. 370 Arbeitnehmer unmittelbar betroffen gewesen, davon bis zu 135 durch die Beendigung der Arbeitsverhältnisse. Der Kläger sei Teamleiter im Projekt D. gewesen. Durch die Verlagerung des Projekts seien sämtliche Stellen in diesem Bereich weggefallen. Somit sei der Kläger durch die Verlagerung unmittelbar betroffen gewesen. Es könne zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr nachvollzogen werden, ob vergleichbare Teamleiter-Positionen zu besetzen gewesen wären. Ob und zu welchem Datum dem Kläger gegebenenfalls eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz angeboten worden sei, könne heute nicht mehr nachvollzogen werden. Ob der Kläger bei einer Sozialauswahl ausgewählt worden wäre, könne nicht gesagt werden, da keine Sozialauswahl getroffen worden sei. Durch die Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren wäre eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsende maßgeblich gewesen. Betriebsbedingte Kündigungen seien anlässlich der Betriebsänderung nicht ausgesprochen worden.

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

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig, jedoch unbegründet.

Die form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegte Berufung ist statthaft ([§ 143 SGG](#)) und zulässig, da der Wert des Beschwerdegegenstandes 750,00 EUR übersteigt ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)).

Die Berufung ist unbegründet. Die Bescheide der Beklagten vom 24. März 2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 06. Mai 2010 stellen sich als rechtmäßig dar und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat zutreffend den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe für die Zeit vom 1. April bis zum 23. Juni 2010, das Ruhen des Anspruchs des Klägers auf Arbeitslosengeld für diesen Zeitraum und die Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage festgestellt. Zwar erfüllte der Kläger in dieser Zeit alle in [§§ 117 ff. SGB III](#) geregelten Voraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, nachdem er ab 1. April 2010 arbeitslos war, sich am 15. Februar 2010 arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hatte. Jedoch ruht der Anspruch des Klägers wegen des Eintritts einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)). Eine Sperrzeit von zwölf Wochen wegen Arbeitsaufgabe tritt nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) und 2 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 SGB III ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Der Kläger, der keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte, hat durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 14. Oktober 2009 sein Beschäftigungsverhältnis mit der Firma W. Services GmbH gelöst und dadurch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Arbeitslosigkeit auch unabhängig vom Abschluss des Aufhebungsvertrages aufgrund einer ansonsten ausgesprochenen Arbeitgeberkündigung eingetreten wäre. Denn für die Beurteilung der Frage, ob eine Lösung des

Beschäftigungsverhältnisses zum Eintritt der Arbeitslosigkeit geführt hat, kommt es allein auf den tatsächlichen Geschehensablauf an (BSG SozR 4100 § 119 Nr. 24; [BSGE 77, 48, /51](#); [BSGE 89, 243/245](#)). Keine Beachtung findet demgegenüber ein hypothetischer Geschehensablauf, zu dem auch eine angedrohte betriebsbedingte Kündigung gehört (vgl. [BSGE 97, 1](#)).

Nach Auffassung des Senats hat dem Kläger für sein Verhalten kein wichtiger Grund zur Seite gestanden. Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist nach der Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese dient dem Schutz der Versichertengemeinschaft 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 Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. [BSGE 99, 154](#)). Im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag kann sich der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des BSG auf einen wichtigen Grund berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung zu diesem Zeitpunkt droht, zu dem er das Arbeitsverhältnis löst, und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (zuletzt [BSGE 104, 57](#)). Das BSG hat zudem darauf hingewiesen, dass es erwägt, für Streitfälle ab dem 1. Januar 2004 unter Heranziehung der Grundsätze des [§ 1a KSchG](#), welcher dem von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Arbeitnehmer im Interesse einer effizienten und kostengünstigen vorgerichtlichen Klärung für den Fall des Verzichts auf eine Überprüfung ohne Weiteres ein Anspruch auf eine Abfindung zubilligt, eine weitere "Öffnung" in Betracht zu ziehen und auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindung die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht überschreitet ([BSGE 104, 57](#); [BSGE 97, 1](#)). Jenseits des [§ 1a KSchG](#) und den von dieser Regelung erfassten Abfindungen hat das BSG an der Prüfung der Rechtmäßigkeit der anderenfalls drohenden Kündigung festgehalten, jedoch des Weiteren deutlich gemacht, dass der Nachweis eines besonderen Interesses an einer einvernehmlichen Lösung regelmäßig nicht erforderlich ist bzw. bereits das Interesse des Arbeitnehmers an der angebotenen Abfindungsregelung ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung unzumutbar machen kann (vgl. [BSGE 104, 57](#)).

Hiervon ausgehend kann sich der Kläger bereits deshalb nicht auf die Rechtsprechung des BSG, nach der auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit einer Arbeitgeberkündigung zu verzichten ist, berufen, weil die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses überschreitet. Denn der Berechnung der Abfindungshöhe lag entsprechend der Regelung des Sozialplans ein Faktor von 1,2 zugrunde, der die Abfindungshöhe des [§ 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) deutlich übersteigt. Nach der Rechtsprechung des BSG muss sich die Abfindung ausdrücklich im Rahmen des [§ 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) bewegen (vgl. auch Coseriu in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 144 Rdnr. 187, 140 ff.; Karmanski in Niesel/Brand, SGB III, 5. Aufl. 2010, § 144 Rdnr. 132; Köhler in Beck'scher Online-Kommentar SGB III, § 144 Rdnr. 7, Lüdke in LPK-SGB III, 2008, § 144 Rdnr. 7; Valgolio in Hauck/Noftz, SGB III, § 144 Rdnr. 135; Voelzke, NZS 2005, 281/288; Winkler in Gagel, [§ 144 SGB III](#) Rdnr. 569). Billigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einer Vereinbarung eine höhere Abfindung zu, als dies in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehen ist, so weichen die Arbeitsvertragsparteien jedenfalls im Sperrzeitrecht in rechtlich erheblicher Weise vom gesetzlichen Leitbild ab. Zudem spricht die Zubilligung einer höheren Abfindung tendenziell dafür, dass das Risiko einer Rechtswidrigkeit der Kündigung als besonders hoch eingeschätzt wird. In derartigen Fällen ist weiterhin an der Rechtsprechung festzuhalten, nach der eine drohende betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung nur dann zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages berechtigt, wenn die Kündigung objektiv rechtmäßig wäre. Auch der Umstand, dass sich der Kläger anlässlich betrieblicher Änderungen auf einen Aufhebungsvertrag im Rahmen eines Interessenausgleichs bzw. Sozialplans eingelassen hat, begründet keinen wichtigen Grund. Die kollektivrechtliche Grundlage arbeitsrechtlicher Regelungen allein gibt keinen wichtigen Grund für die Mitverursachung von Arbeitslosigkeit durch den Versicherten (Lüdtke in LPK-SGB III 2008 § 144 Rdnr. 41).

Auch drohte dem Kläger nach Auffassung des Senats seitens der Firma W. Services GmbH zum 31. März 2010 keine nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung. Nach der Rechtsprechung des BSG ist erforderlich, dass eine solche Kündigung sicher gedroht hätte ([BSGE 104, 57](#)). Zwar wurde die Aufhebungsvereinbarung am 14. Oktober 2009 ausdrücklich zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen betriebsbedingten Kündigung geschlossen, jedoch hat dem Kläger nicht hinreichend sicher eine solche betriebsbedingte Kündigung gedroht. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme steht für den Senat fest, dass es zu einem Arbeitsplatzabbau bei der Firma W. Services GmbH gekommen ist, von dem auch der Arbeitsplatz des Klägers konkret betroffen war. Vor dem Hintergrund der Betriebsänderung und auf Grundlage des mit dem Betriebsrat geschlossenen Sozialplans und Interessenausgleichs wurde den Arbeitnehmern - u.a. auch dem Kläger - die Möglichkeit gegeben, das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvertrag zu lösen. Hätte lediglich eine nicht ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern sich entschlossen, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen und ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, wäre es entsprechend der Vereinbarung im Interessenausgleich zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen. Jedoch stand zu keinem Zeitpunkt fest, ob und zu welchem Zeitpunkt dem Kläger betriebsbedingt gekündigt worden wäre. Eine betriebsbedingte Kündigung zum 31. März 2010 oder zu einem früheren Zeitpunkt wurde weder gegenüber dem Kläger ausgesprochen noch angekündigt. Die Firma W. Services GmbH hat anlässlich der Betriebsänderung überhaupt keine Kündigung ausgesprochen. Lediglich im Rahmen der Betriebsversammlung wurde gegenüber allen Mitarbeitern klargestellt, dass betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden, sofern nicht eine Mindestzahl an Aufhebungen oder Prämienverzichtserklärungen erfolgen. Damit hing die Frage, ob tatsächlich gegenüber den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden, entscheidend davon ab, ob hinreichend viele Arbeitnehmer ihre Zustimmung zu den Prämienregelungen erteilen oder einen Aufhebungsvertrag schließen. War dies der Fall, reduzierte sich nach der Regelung des Interessenausgleichs die Anzahl der durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmer von 135 auf 35 Arbeitnehmer, wobei insgesamt 370 Arbeitnehmer von der Betriebsänderung betroffen waren. Vor dem Hintergrund dieser Regelung war zu keinem Zeitpunkt absehbar, in welchem Umfang betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden müssen und ob der Kläger zum Kreis der zu kündigenden Arbeitnehmer gehört. Tatsächlich hat die Firma W. Services GmbH anlässlich der Betriebsänderung keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen. Demzufolge hatte die Firma W. Services GmbH keine Kündigungsverfahren gegenüber ihren Arbeitnehmern eingeleitet und keinerlei Überlegungen zu einer Sozialauswahl getroffen. Den Arbeitnehmern muss jedoch eine hinreichend konkrete Kündigung gedroht haben, die überhaupt der arbeitsförderungsrechtlich erforderlichen Rechtmäßigkeitsprüfung unterzogen werden kann. Für die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung kommt es vornehmlich darauf an, ob diese Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt wäre ([§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG](#)), ob die nach sozialen Gesichtspunkten durchzuführende Sozialauswahl ([§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#)) einer betriebsbedingten Kündigung entgegengestanden hätte oder ob eine Korrektur der Sozialauswahl über das Erfordernis der Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer hätte vorgenommen werden müssen ([§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG](#)), und ob die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren

Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich wäre und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hätte ([§ 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG](#)). Da sich die Überlegungen der Firma W. Services GmbH zu einer möglichen Beendigung eines Teils der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitsverhältnisse nicht näher konkretisiert haben, hat dem Kläger nicht hinreichend sicher eine betriebsbedingte Kündigung zum 31. März 2010 oder früher gedroht. Dem Kläger war es mithin zumutbar, eine Beendigungs- oder Änderungskündigung der Firma W. Services GmbH abzuwarten. Auch sonstige Umstände, die es gerechtfertigt hätten, dass der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis am 14. Oktober 2009 zum 31. März 2010 löst, ohne sich vorher nachdrücklich um ein Anschlussarbeitsverhältnis zu bemühen und den Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. beispielsweise [BSGE 90, 90](#)), sind nicht erkennbar.

Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt nach [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen. Sie verkürzt sich nach Satz 2 Nr. 2b 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. Das Vorliegen einer besonderen Härte ist von Amts wegen zu prüfen, der Beklagten steht dabei weder Ermessen noch ein Beurteilungsspielraum zu, es handelt sich vielmehr um einen unbestimmten Rechtsbegriff (vgl. BSG, SozR 4100 § 119 Nrn. 32 und 33; SozR 3-4100 § 119 Nr. 11). Diese gesetzliche Regelung entzieht sich grundsätzlich einer generalisierenden Betrachtung; vielmehr ist eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalls vorzunehmen. Nach dem Gesetzeswortlaut beurteilt sich das Vorliegen einer besonderen Härte allein nach den Umständen, die für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblich sind, außerhalb des Sperrzeitbestandes liegende Umstände können grundsätzlich nicht berücksichtigt werden (vgl. [BSGE 77, 61, 63 = SozR 3-4100 § 119a Nr. 3](#)). In Betracht kommen insoweit Umstände des Beschäftigungsverhältnisses, aber auch persönliche und sonstige Umstände, die zwar von ihrem Gewicht her den Eintritt einer Sperrzeit nicht verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls den Eintritt der Regelsperrzeit als besonders hart erscheinen lassen (vgl. [BSGE 54, 7, 14 = SozR 4100 § 119 Nrn. 19 und 32](#); Curkovic in NK-SGB III, 3. Aufl., § 144 Rdnr. 192). Die unmittelbaren Folgen der Sperrzeit, die nach dem SGB III bei allen Betroffenen eintreten wie Ruhen und Kürzung des Leistungsanspruchs sollen nach dem Willen des Gesetzgebers gerade keine Rolle spielen. Mittelbare Folgewirkungen sind nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbots zu berücksichtigen (vgl. [BSGE 77, 61, 63 = SozR 3-4100 § 119a Nr. 3](#)). Für den Senat sind keine Umstände ersichtlich, die von ihrem Gewicht her zwar den Eintritt einer Sperrzeit nicht verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls den Eintritt der Regelsperrzeit als besonders hart erscheinen lassen. Wie bereits oben ausgeführt, hatte dem Kläger zum 31. März 2010 oder früher keine betriebsbedingte Kündigung seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin gedroht. Gleichwohl hat er sich entschlossen, sein Beschäftigungsverhältnis zu beenden, anstatt die konkreten Auswirkungen der geplanten Betriebsänderung auf sein Arbeitsverhältnis abzuwarten. Dabei kann offen bleiben, ob der Kläger aus seiner Sicht die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für rechtmäßig hielt. Entscheidend ist insoweit, ob ein unverschuldeter Irrtum über den wichtigen Grund, also u.a. die Rechtmäßigkeit der aus Sicht des Klägers drohenden Kündigung, vorlag (vgl. bspw. BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 136/01 R - SozR 3-4300 § 144 Nr. 12](#)); der Irrtum müsste unvermeidbar gewesen sein ([BSGE 48, 109/114](#); BSG, Urteil vom 13. März 1997 - [11 RAr 17/96](#) -). 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, Urteil vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 136/01 R - SozR 3-4300 § 144 Nr. 12](#)). Vorliegend hat der Kläger sich nicht bei der Beklagten über die konkreten arbeitsförderungsrechtlichen Folgen des avisierten Abschlusses des Aufhebungsvertrages erkundigt, obwohl er in der Aufhebungsvereinbarung auf sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen insbesondere bei der Agentur für Arbeit ausdrücklich hingewiesen worden war, so dass ein unvermeidbarer Irrtum von vornherein ausgeschlossen ist. Schließlich weist der vorliegende Sachverhalt, dass Arbeitnehmern anlässlich einer Betriebsänderung der Abschluss von Aufhebungsverträgen angeboten und diesen nachdrücklich ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nahegelegt wird, keine relevanten Besonderheiten auf. Vielmehr handelt es sich um ein typisches Geschehen, das nicht aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls den Eintritt der Regelsperrzeit als besonders hart erscheinen lässt.

Die Beklagte hat den Beginn der Sperrzeit zutreffend auf den 1. April 2010 und das Ende der Sperrzeit auf den 23. Juni 2010 festgesetzt (§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III) und die Anspruchsdauer um 90 Tage gemindert (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 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

2011-12-14