

L 13 AL 1434/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
13
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 15 AL 1360/10
Datum
03.03.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 13 AL 1434/11
Datum
21.08.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Der Verzicht auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung bei einem Aufhebungsvertrag mit Abfindungsvereinbarung in den Grenzen des [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) kommt nur für eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Falle betriebsbedingter Kündigungen in Betracht. Jenseits des [§ 1a KSchG](#) und der von dieser Regelung erfassten Abfindungen (hier: personenbedingte Kündigung wegen Minderleistung) ist daran festzuhalten, dass sich ein Arbeitnehmer im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag auf einen wichtigen Grund nur berufen kann, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung zum gleichen Zeitpunkt droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zumutbar ist (im Anschluss an BSG vom 2. Mai 2012 - [B 11 AL 6/11 R](#) - in Juris).
Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Freiburg vom 3. März 2011 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Anspruch des Klägers auf Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 25. März 2010 wegen des Eintritts einer Sperrzeit ruht.

Der 1958 geborene Kläger nahm zum 1. März 2007 bei der Firma B. H. GmbH (im folgenden: Firma B.) eine Beschäftigung am Betriebsort Kl. auf. Am 24. Februar 2009 schloss der Kläger einen "außertariflichen Dienstvertrag" mit der Firma B ... Dieser sah ab 1. März 2009 eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Produktmanager Gerotormotoren und als Mitarbeiter in der Abteilung Kundendienst mit unbefristeter Laufzeit vor; als Kündigungsfrist wurden drei Monate zum Monatsende vereinbart. Die Personalleiterin der Firma B. legte dem Kläger dann am 28. Juli 2009 einen Aufhebungsvertrag vor, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Dezember 2009 "auf Betreiben des Arbeitgebers zur Verhinderung einer Kündigung" vorsah. Dem Kläger wurde ein wohlwollendes Arbeitszeugnis zugesichert. Eine Abfindung aus Anlass des Ausscheidens des Klägers enthielt der Aufhebungsvertrag nicht. Der Kläger unterschrieb den Aufhebungsvertrag am 28. August 2009.

Der Kläger meldete sich am 1. Oktober 2009 mit Wirkung zum 1. Januar 2010 arbeitslos, nachdem er sich bereits am 31. August 2009 persönlich arbeitssuchend gemeldet hatte und beantragte die Gewährung von Alg. Mit Bescheid vom 19. Januar 2010 stellte die Beklagte daraufhin fest, dass im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 25. März 2010 eine Sperrzeit eingetreten sei, während derer der Anspruch des Klägers auf Alg ruhe. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der Firma B. durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags selbst gelöst und habe keinen wichtigen Grund für sein Verhalten mitgeteilt. Die Sperrzeit dauere zwölf Wochen und mindere den Anspruch des Klägers auf Alg um 90 Tage. Mit Bewilligungsbescheid vom 20. Januar 2010 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg ab 26. März 2010. Der Kläger legte hiergegen unter dem 2. Februar 2010 Widerspruch ein. Er legte einen seitens der Firma B. am 23. Februar 2010 ausgefüllten "Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag" vor, in welcher die Firma B. bestätigte, dass eine Kündigung ihrerseits gedroht habe und das Beschäftigungsverhältnis zum selben Zeitpunkt unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Die Kündigung wäre dabei nicht aus betrieblichen Gründen ausgesprochen worden. In einem Aktenvermerk über ein Telefongespräch mit der Personalleiterin der Firma B. am 2. März 2010 hielt der zuständige Sachbearbeiter der Beklagten ergänzend fest, dass keine betrieblichen Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hätten, sondern man mit der Leistung des Klägers nicht mehr zufrieden gewesen sei, so dass man sich von ihm habe trennen wollen. Mit Widerspruchsbescheid vom selben Tag wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses sei nicht erkennbar. Es sei nach Abwägung der Interessen des Klägers mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, eine eventuelle Arbeitgeberkündigung

abzuwarten. Die Firma B. hätte nach den Ermittlungen der Beklagten allenfalls eine personenbedingte Kündigung aussprechen können, was dem Kläger dann eine arbeitsgerichtliche Überprüfung der Wirksamkeit einer solchen Kündigung eröffnet hätte.

Der Kläger hat am 15. März 2010 Klage zum Sozialgericht Freiburg (SG) erhoben. Zu deren Begründung hat er vorgetragen, es habe im Vorfeld des Aufhebungsvertrages mehrere Gespräche über eine Schlechtleistung des Klägers mit der Personalleiterin der Firma B. gegeben. Im Juli 2009 sei dem Kläger dann der Aufhebungsvertrag von der Personalleiterin vorgelegt worden. Hierbei habe diese gegenüber den Kläger erneut darauf hingewiesen, dass seine Arbeitsleistung nicht zufriedenstellend sei. Angesichts einer im Raum stehenden Kündigungsdrohung und der psychisch starken Belastung habe der Kläger daraufhin den Aufhebungsvertrag akzeptiert. Dadurch sei die in Aussicht gestellte Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt vermieden worden und im Zeugnis Schlechtleistungen nicht aufgetaucht und seien so künftig bessere Bewerbungschancen zu erwarten gewesen. Mit Gerichtsbescheid vom 3. März 2011 hat das SG die Klage abgewiesen. Der Kläger habe zur Überzeugung des Gerichts keinen wichtigen Grund für die Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses gehabt. Zwar könne ein wichtiger Grund zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorliegen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung droht, deren Hinnahme dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten ist. Vorliegend habe aber eine Kündigung aufgrund des Verhaltens des Klägers gedroht, so dass ein wichtiger Grund bereits deshalb nicht gegeben gewesen sei. Demgemäß wäre es dem Kläger zuzumuten gewesen, die Kündigung seitens der Firma B. abzuwarten.

Gegen den ihm ausweislich des Empfangsbekennnisses am 7. März 2011 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 6. April 2011 beim Landessozialgericht Berufung eingelegt. Zur Begründung wird vorgetragen, bei der Kündigung wegen Schlechtleistung müsse abgegrenzt werden, ob es sich um eine verhaltensbedingte oder eine personenbedingte Kündigung handele. Im Falle einer personenbedingten Kündigung könne aber nicht davon ausgegangen werden, dass beim Arbeitnehmer ein Verschulden hierfür vorliege. Diese Unterscheidung habe das SG nicht vorgenommen. Vorliegend sei davon auszugehen, dass dem Kündigungswunsch des Arbeitgebers kein konkretes Fehlverhalten des Klägers zu Grunde gelegen habe, sondern dieser mit der Leistungsfähigkeit des Klägers unzufrieden gewesen sei und sich aus diesem Grunde vom Arbeitsvertrag habe lösen wollen. Das Bundessozialgericht habe am 2. Mai 2012 nunmehr entschieden, dass eine sozialgerichtliche Prüfung einer drohenden betriebsbedingten Kündigung nicht notwendig sei, wenn im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung eine Abfindung gemäß [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gezahlt werde. Der darin zum Ausdruck kommende Gedanke dürfte auch bei einer personenbedingten Kündigung anwendbar sein, da in beiden Fällen ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht gegeben sei.

Der Kläger beantragt sinngemäß,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Freiburg vom 3. März 2011 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung ihres Sperrzeitbescheides vom 19. Januar 2010 und Abänderung ihres Bewilligungsbescheides vom 20. Januar 2010, beide in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. März 2010 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe auch für die Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 25. März 2010 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung wird auf die nach Auffassung der Beklagten zutreffenden Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Gerichtsbescheides Bezug genommen.

Der Senat hat am 21. Juni 2012 einen Termin zur Erörterung des Sachverhalts mit Beweisaufnahme durchgeführt, im Rahmen dessen Frau Bianca Etringer in ihrer Eigenschaft als Personalleiterin der Firma B. als Zeugin zu den Einzelheiten des Abschlusses des Aufhebungsvertrages vom 28. Juli 2009 bzw. 28. August 2009 vernommen worden ist.

Hinsichtlich der Einzelheiten der Beweiserhebung im Erörterungstermin sowie des Sach- und Streitstandes insgesamt wird auf die Prozessakten erster und zweiter Instanz sowie auf die bei der Beklagten für den Kläger geführte Leistungsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte gemäß [§ 124 Abs. 2](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) ohne mündliche Verhandlung entscheiden, nachdem die Beteiligten sich mit dieser Verfahrensweise einverstanden erklärt haben.

Die Berufung des Klägers hat keinen Erfolg.

Die gem. [§§ 143, 144 Abs. 1 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.

Streitgegenständlich ist neben dem Sperrzeitbescheid vom 19. Januar 2010 auch der Bewilligungsbescheid vom 20. Januar 2010 mit dem die Beklagte dem Kläger Alg, beginnend ab dem 26. März 2010, bewilligt hat. Dieser Bescheid korrespondiert hinsichtlich der Ablehnung von Alg für den streitigen Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 25. März 2010 mit dem Sperrzeitbescheid und bildet insoweit mit diesem eine einheitliche Regelung (vgl. zuletzt BSG vom 2. Mai 2012 - [B 11 AL 6/11 R](#) - juris Rdnr. 12).

Der Sperrzeitbescheid vom 19. Januar 2010 sowie der Bewilligungsbescheid vom 20. Januar, beide in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. März 2010, sind indes rechtmäßig; die Beklagte hat zurecht wegen des Eintritts einer Sperrzeit das Ruhen des Anspruchs auf Alg vom 1. Januar 2010 bis zum 25. März 2010 sowie eine Minderung des Alg-Anspruchs festgestellt und Alg erst ab 26. März 2010 und nicht bereits ab 1. Januar 2010 bewilligt.

Der Kläger hatte im streitgegenständlichen Zeitraum dem Grunde nach Anspruch auf Gewährung von Alg bei Arbeitslosigkeit. Gem. [§§ 117 Abs. 1 Nr. 1, 118 Abs. 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in der hier anzuwendenden Fassung vom 23. Dezember 2003 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. Der Kläger war ab 1. Januar 2010 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 B. vom 1. März 2007 bis 31. Dezember 2009 ist auch die Anwartschaftszeit ([§ 122 SGB III](#)) erfüllt.

Der Alg-Anspruch des Klägers ruhte aber in der streitbefangenen Zeit wegen des Eintritts einer Sperrzeit nach [§ 144 SGB III](#) in der hier anzuwendenden Fassung vom 21. Dezember 2008. 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. Oktober 2007 - [B 11a AL 51/06 R](#) = [BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 17](#) - juris Rdnr. 31), wobei unerheblich ist, von welcher Vertragspartei die Initiative für den Vertragsabschluss ausgegangen ist. Der Kläger hat demnach durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag vom 28. Juli bzw. 28. August 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.

Dem Kläger stand für sein Verhalten kein wichtiger Grund zur Seite. 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 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. u.a. BSG vom 17. Oktober 2002 - [B 7 AL 96/00 R](#) = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 26](#) - juris Rdnr. 20; BSG vom 26. Oktober 2004 - [B 7 AL 98/03 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 9](#) - juris Rdnr. 17; BSG vom 17. Oktober 2007 [a.a.O.](#), juris Rdnr. 35; BSG vom 2. Mai 2012 a.a.O., juris Rdnr. 17). 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. Oktober 2007 a.a.O.; BSG vom 2. Mai 2012 a.a.O.).

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 nur dann berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung zum gleichen Zeitpunkt droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (BSG vom 25. April 2002 - [B 11 AL 65/01 R](#) = [SozR 3-4300 § 144 Nr. 8](#) - Leitsatz; BSG vom 18. Dezember 2003 - [B 11 AL 35/03 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) - juris Rdnr. 25; BSG vom 17. November 2005 - [B 11a/11 AL 69/04](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 11](#) - juris Rdnr. 12; BSG vom 12. Juli 2006 - [B 11a AL 47/05 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 13](#) - juris Rdnr. 13). Das BSG hat mit Entscheidung vom 8. Juli 2009 bekräftigt, dass jenseits des durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 eingefügten [§ 1a KSchG](#) und der von dieser Regelung erfassten Abfindungen an der Prüfung der Rechtmäßigkeit der andernfalls drohenden Kündigung festgehalten werden soll (BSG vom 8. Juli 2009 - [B 11 AL 17/08 R](#) = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 20](#) - juris Rdnr. 19). Wie bereits in seiner Entscheidung vom 12. Juli 2006 hat das BSG im Urteil vom 8. Juli 2009 - ebenso wenig entscheidungstragend - allerdings ausdrücklich erwogen, dass die unmittelbar nur auf das Arbeitsrecht bezogene "Öffnung" für eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen in [§ 1a KSchG](#) Veranlassung dafür geben könnte, künftig einen wichtigen Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags ohne die ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung anzuerkennen. Diese "Ankündigungs-Rechtsprechung" hat das BSG nun mit der bereits genannten Entscheidung vom 2. Mai 2012 dahingehend weiterentwickelt, dass bei einem Aufhebungsvertrag mit Abfindungsvereinbarung in den Grenzen des [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) die Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung entfällt und sich der Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen kann, wenn keine Anhaltspunkte (z.B. offenkundig rechtswidrige Kündigung) für eine Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft vorliegen (BSG vom 2. Mai 2012 a.a.O., juris 22). Diese entsprechende Anwendung des [§ 1a KSchG](#) sei geboten, da es einem Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber bereits vor der Kündigung ein Verfahren nach [§ 1a KSchG](#) und die Zahlung einer Abfindung in den Grenzen des [§ 1a KSchG](#) vereinbart, nicht zum Nachteil gegenüber demjenigen reichen dürfe, bei dem [§ 1a KSchG](#) unmittelbar zur Anwendung kommt (BSG a.a.O., juris Rdnr. 24). Damit betont das BSG auch bei der nun vorgenommenen Weiterentwicklung der bisher nur im Rahmen von obiter dicta angestellten Erwägungen zur Sperrzeitrelevanz des neuen [§ 1a KSchG](#) die Verknüpfung mit der in [§ 1a KSchG](#) arbeitsrechtlich vorgenommenen "Öffnung" nur für eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Falle betriebsbedingter Kündigungen. Im Gleichklang mit der vom Gesetzgeber ausweislich der Gesetzesmaterialien (vgl. [BT-Drs. 15/1204 S. 2](#), 9) wie auch des ausdrücklichen Gesetzeswortlaut in [§ 1a Abs. 1 KSchG](#) vorgenommenen Beschränkung der arbeitsrechtlichen "Öffnung" auf die betriebsbedingte Kündigung kommt eine entsprechende Erstreckung auf das Sperrzeitrecht gleichfalls nur für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung in Betracht, wovon auch das BSG in seiner Entscheidung vom 2. Mai 2012 ausgegangen ist (vgl. BSG a.a.O., juris Rdnr. 19, 24; siehe auch Rdnr. 25: " im Anwendungsbereich des [§ 1a KSchG](#) "). Noch deutlicher hat sich das BSG in der in Bezug genommenen Entscheidung vom 8. Juli 2009 geäußert, wonach jenseits der von [§ 1a KSchG](#) erfassten Abfindungen an der Prüfung der Rechtmäßigkeit der andernfalls drohenden Kündigung festgehalten werden soll (BSG a.a.O., juris Rdnr. 19).

Die Firma B. hat aber die in Aussicht genommene Kündigung gerade nicht auf betriebsbedingte Erfordernisse gestützt. Betriebsbedingte Kündigungsgründe, speziell für die Position des Klägers, lagen nach Angaben der Zeugin im Erörterungstermin am 21. Juni 2012 auch nicht vor. Vielmehr bestand Einigkeit zwischen den Vertragsparteien des Aufhebungsvertrages, dass die drohende arbeitgeberseitige Kündigung auf eine aus dortiger Sicht nicht ausreichende Leistung des Klägers gestützt werden solle. Entsprechendes hat die Firma B. in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 23. Februar 2010 sowie im anschließenden Telefongespräch gegenüber der Beklagten bekundet und der Kläger wie auch die Zeugin im Erörterungstermin erklärt. Nachdem der hier zu beurteilende Aufhebungsvertrag demnach nicht in den Anwendungsbereich des [§ 1a KSchG](#) fällt, bleibt es dabei, dass als erste Voraussetzung zunächst zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber dem Kläger mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßigen Kündigung aus einem nicht vom Verhalten des Klägers abhängigen Grund zum gleichen Beendigungszeitpunkt für den Fall gedroht hat, dass dieser sich dem Aufhebungsvertrag verweigert (BSG vom 8. Juli 2009 [a.a.O.](#), juris Rdnr. 20 f.). Nachdem für den hypothetisch zu prüfenden Kündigungssachverhalt vorliegend sowohl der personelle ([§ 1 Abs. 1 KSchG](#)) wie auch der sachliche Anwendungsbereich ([§ 23 KSchG](#)) des Kündigungsschutzgesetzes eröffnet gewesen wären, bedurfte die Kündigung einer sozialen Rechtfertigung gemäß [§ 1 Abs. 2 KSchG](#). Die Kündigungsabsicht der Firma B. beruhte, wie die Vernehmung der Zeugin

ergeben hat, darauf, dass der Kläger aus dortiger Sicht keine ausreichende Leistung erbracht hat, er insbesondere die ihm gesetzten Ziele nicht erreicht hat. Auch der mit Änderungsvertrag im Jahre 2009 unternommene Versuch, ob eine Tätigkeit im Kundendienst dem Kläger eher gerecht werde, ist aus Sicht der Firma B. unbefriedigend verlaufen; die im Zielplan vereinbarten Meilensteine seien auch in diesem Fall nicht erreicht worden. Dagegen hat die Zeugin klargestellt, dass dem Kläger kein Fehlverhalten vorgeworfen worden sei; es sei einfach nur um nicht erreichte Leistungsziele gegangen.

Eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer wegen Minderleistung kann nach [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) zwar grundsätzlich als verhaltensbedingte oder als personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt indes voraus, dass dem Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung vorzuwerfen ist, dergestalt, dass er weniger arbeitet, als er könnte (BAG vom 3. Juni 2004 - [2 AZR 386/03](#) = [NJW 2005, 90](#) - juris Rdnr. 40). Ein solches vorwerfbares Fehlverhalten lag aber nach den glaubhaften Angaben der Zeugin (wie übrigens auch des Klägers) nicht vor; im übrigen fehlte nach übereinstimmenden Vortrag der Zeugin wie auch des Klägers jedenfalls im Hinblick auf die durch den Änderungsvertrag im Jahre 2009 zugewiesenen Tätigkeiten die für eine rechtmäßige verhaltensbedingte Kündigung grundsätzlich unerlässliche Abmahnung. Eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistung wiederum kommt in Betracht, wenn bei einem über längere Zeit erheblich leistungsschwachen Arbeitnehmer auch für die Zukunft mit einer schweren Störung des Vertragsgleichgewichts zu rechnen ist (BAG a.a.O.). Weder die Zeugin noch der Kläger haben indes bekundet, dass die Leistungen des Klägers in einem solch signifikanten Umfang den arbeitsvertraglich geschuldeten Zweck verfehlt hätten. Allein der Umstand, dass die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten nach der Aussage der Zeugin nicht so zielführend war, wie arbeitgeberseitig erhofft und die Dokumentationspflichten, wie auch der Kundenservice nicht den Vorstellungen des Arbeitgebers genügten, vermag die geforderte schwere Störung des Vertragsgleichgewichts nicht zu begründen. Eine solche sah beispielsweise das Bundesarbeitsgericht in dem Fall gegeben, dass ein mit einem Festgehalt von jährlich 291.000 DM vergüteter, einzig mit der Akquise von Aufträgen beauftragter Mitarbeiter innerhalb von 18 Monaten nicht einen einzigen Auftrag akquirieren konnte und damit der Erfolg der Bemühungen des Arbeitnehmers "gleich Null" gewesen sei (BAG a.a.O., juris Rdnr. 42). Demgegenüber war die Leistung des Klägers nach Angaben der Zeugin durchaus verwertbar. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme besteht für den Senat deshalb kein vernünftiger Zweifel daran, dass die Minderleistung des Klägers, so eine solche überhaupt vorgelegen hat, jedenfalls nicht das zur Rechtfertigung einer personenbedingten Kündigung erforderliche hohe Ausmaß erreicht hat. Fehlt es danach aber bereits an einer objektiv rechtmäßigen Kündigung, so kommt ein wichtiger Grund von vornherein nicht in Betracht.

Anhaltspunkte, die vorliegend eine Minderung der Sperrzeit wegen besonderer Härte im Sinne des [§ 144 Abs. 3 Satz. 2 Nr. 2b SGB III](#) begründen könnten, sind für den Senat nicht ersichtlich. Eine besondere Härte kann insbesondere nicht mit Rücksicht darauf angenommen werden, dass sich der Kläger möglicherweise über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen geirrt hat. In den Fällen eines Rechtsirrtums über das Vorliegen einer Sperrzeitvoraussetzung erweist sich eine Regelsperrzeit nur dann als unverhältnismäßig, wenn der Irrtum unverschuldet, d.h. für den Arbeitnehmer unvermeidbar, war (BSG vom 5. Juni 1997 - [7 RAr 22/96](#) = [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) - juris Rdnr. 26). Ein solcher Rechtsirrtum kann nur dann im Einzelfall wegen einer besonderen Härte zur Verminderung der Regeldauer einer Sperrzeit führen, wenn er durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - dies wird in der Regel einer Dienststelle der Beklagten sein - hervorgerufen oder gestützt wurde (BSG a.a.O.). Der Kläger hat sich aber nach Aktenlage erstmalig am 31. August 2009 und damit nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung an die Beklagte gewandt. Im Übrigen ist er dabei ausweislich des in der Leistungsakte befindlichen Vermerks über das damalige Telefongespräch darauf hingewiesen worden, dass er mit dem Eintritt einer Sperrzeit zu rechnen habe, sofern er "keine wichtigen Gründe (gesundheitl. Gründe) anbringen" könne. Auch der Aufhebungsvertrag enthält außerdem unter Ziff. 6 den Hinweis, dass dem Kläger durch die Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegebenenfalls Leistungen der Arbeitsverwaltung gekürzt werden könnten.

Das SG hat in der angefochtenen Entscheidung zutreffend ausgeführt, dass die Festsetzung von Beginn und Dauer der Sperrzeit durch die Beklagte keinen Bedenken unterliegt. Der Senat schließt sich den Entscheidungsgründen insoweit an, macht sich diese aufgrund eigener Überzeugungsbildung vollinhaltlich zu Eigen und sieht von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe insoweit ab ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Hierbei berücksichtigt der Senat, dass das Klageverfahren in beiden Rechtszügen erfolglos geblieben ist und die Beklagte keinen Anlass hierfür gegeben hat.

Gründe für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2012-10-02