

L 8 AL 4813/10

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 6 AL 1443/10
Datum
07.09.2010
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 4813/10
Datum
26.10.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 7. September 2010 aufgehoben. Die Klage wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind in beiden Instanzen nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld I (Alg) ruht, weil wegen des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten ist.

Die 1964 geborene Klägerin war ab 01.02.1991 zuletzt bei der Firma N. S. N. GmbH & Co. KG (künftig FNS) in B. beschäftigt. Am 26.10.2007 schloss die Klägerin mit der FNS eine Aufhebungsvereinbarung, wonach die Klägerin mit Wirkung zum 01.04.2008 bis 31.10.2009 in eine von der FNS gebildete betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (künftig beE) wechselt, und das Arbeitsverhältnis mit der FNS wegen dringender betrieblicher Gründe zum 31.10.2009 endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde eine Entschädigung von 68.731,00 EUR vereinbart.

Am 17.09.2009 meldete sich die Klägerin bei der Agentur für Arbeit B. (AA) arbeitslos und beantragte Alg. In der vorgelegten Arbeitsbescheinigung wurde (unter anderem) angegeben, das Arbeitsverhältnis sei im gegenseitigen Einvernehmen nicht betriebsbedingt am 26.10.2007 zum 31.10.2009 bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende des Vierteljahres und zeitlich begrenztem Ausschluss der ordentlichen Kündigung beendet worden.

Mit Bescheid vom 24.11.2009 stellte die AA den Eintritt einer Sperrzeit für die Dauer von 12 Wochen vom 01.11.2009 bis 23.01.2010 und eine Minderung des Anspruchs auf Alg um 90 Tage fest. Mit Bescheid vom 26.11.2009 bewilligte die AA der Klägerin Alg ab 24.01.2010 bis 22.10.2010 in Höhe von täglich 44,81 EUR (ursprüngliche Anspruchsdauer 360 Kalendertage).

Hiergegen legte die Klägerin am 21.12.2009 Widerspruch ein, mit dem sie sich gegen die Feststellung der Sperrzeit wandte. Sie machte zur Begründung geltend, um wettbewerbsfähig zu bleiben, habe die FNS einen Personalabbau von 2.290 Stellen bis zum Ende des Kalenderjahres 2009 geplant. Vor dem Angebot und dem Abschluss der Aufhebungsverträge hätte es verschiedene Informationsveranstaltungen, unter anderem mit Vertretern der AA gegeben, wonach eine Sperrzeit nach dem Ende der beE höchstwahrscheinlich nicht eintreten werde. Im Vertrauen darauf habe sie damals den Vertrag unterschrieben. Dass die beE durch das AA nicht gefördert worden sei, habe nicht in ihrem Verantwortungsbereich gelegen. Sie habe das Unternehmen aufgrund dringender betrieblicher Gründe verlassen. Hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht angenommen, wäre es zu betriebsbedingten Kündigungen ohne Abfindungszahlung und Qualifizierungsmaßnahmen gekommen. Ein wichtiger Grund sei daher gegeben. Sie beantrage die Gewährung von Alg ab dem 01.11.2009. Die Klägerin legte eine Kopie der Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 vor. Auf Anfrage teilte die FNS durch die vom Senat vernommene Zeugin B. (künftig B.) mit Schreiben vom 03.02.2010 mit, das Arbeitsverhältnis der Klägerin wäre durch eine rechtlich zulässige Kündigung ca. ein Jahr früher beendet worden, wenn sie keinen Aufhebungsvertrag unterschrieben hätte.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17.03.2010 wies die AA den Widerspruch zurück. Zur Begründung wurde ausgeführt, eine Sperrzeit von 12 Wochen und eine Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage seien eingetreten, weil die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis zum 31.10.2009 durch ihre Zustimmung zum Aufhebungsvertrag gelöst habe, ohne eine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu haben. Die Arbeitslosigkeit sei daher zumindest grob fahrlässig herbeigeführt

worden. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Der Klägerin sei zumutbar gewesen, eine fragliche arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Eine besondere Härte liege nicht vor. Beginn und Ende der Sperrzeit seien zutreffend festgesetzt worden.

Am 06.04.2010 erhob die Klägerin Klage beim Sozialgericht Karlsruhe (SG), mit der sie die Gewährung von Alg ab 01.11.2009 geltend machte. Die Klägerin trug zur Begründung vor, ohne die Vereinbarung vom 26.10.2007 wäre sie im Rahmen so genannter Restrukturierungsmaßnahmen noch im Oktober/November 2007 gekündigt worden, da ihre Arbeitgeberin beschlossen gehabt habe, 2.290 Stellen abzubauen. Die Klägerin legte hierzu den Interessenausgleich/Vereinbarung Restrukturierungsmaßnahmen bei FNS vom 12.07.2007 vor.

Das SG hörte die vom Senat vernommene Zeugin B. schriftlich an. Die Zeugin teilte in ihrer Stellungnahme vom 28.06.2010 mit, es könne nicht beantwortet werden, wann konkret eine betriebsbedingte Kündigung in Aussicht gestellt worden sei. Das Arbeitsverhältnis wäre bei Nichtannahme des Aufhebungsvertrages gekündigt worden. Soweit in der Arbeitsbescheinigung angegeben worden sei, der Abschluss des Aufhebungsvertrages sei nicht aus betriebsbedingten Gründen erfolgt, sei die Arbeitsbescheinigung falsch ausgefüllt. Der Aufhebungsvertrag sei definitiv aus betriebsbedingten Gründen angenommen und unterschrieben worden. Entsprechendes sei im Aufhebungsvertrag formuliert.

Die Beklagte trat der Klage entgegen.

Mit Urteil vom 07.09.2010 hob das SG den Bescheid vom 24.11.2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17.03.2010 auf. Es führte zur Begründung aus, die Klägerin habe zwar ohne konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz durch ihre Mitwirkung an der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ihr Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit zum 01.11.2009 herbeigeführt. Die Klägerin habe jedoch für ihr Verhalten einen wichtigen Grund gehabt. Ihr sei durch ihre ehemalige Arbeitgeberin aus betrieblichen Gründen die Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden. Es bestünden keine Zweifel daran, dass das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung zum selben Zeitpunkt, eher sogar früher, rechtlich zulässig geendet hätte, wie sich aus dem Aufhebungsvertrag und den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin ergebe.

Gegen das der Beklagten am 22.09.2010 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 13.10.2010 Berufung eingelegt. Sie hat zur Begründung ausgeführt, die Ansicht des SG werde nicht geteilt. Eine hinreichende Bestimmtheit für eine arbeitgeberseitige Kündigung liege nicht vor. Aus der Arbeitsbescheinigung sei nicht zu entnehmen, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung unmittelbar bevorstanden habe. Auch der Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 sei nicht zu entnehmen, dass diese zur Vermeidung einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschlossen worden sei. Die Klägerin selbst habe nur pauschal angegeben, dass es bei Nichtabschluss der Aufhebungsverträge zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen wäre. Dass ihr konkret die Kündigung angedroht worden sei, habe sie nicht dargelegt. Gegenteiliges lasse sich auch nicht dem vorgelegten Interessenausgleich/Vereinbarung vom 12.07.2007 entnehmen. Es könne daher auch nicht nachvollzogen werden, wie das SG zu dem Ergebnis gelange, eine Kündigung wäre wahrscheinlich schon im Jahr 2007 bzw. spätestens zum Ende 2009 erfolgt. Die späteren Angaben der Arbeitgeberin widersprächen den zeitnahen Angaben in der Arbeitsbescheinigung. Ein wichtiger Grund zum Abschluss der Vereinbarung sei nicht zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 07.09.2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin hat zur Begründung vorgetragen, ihr sei konkret die betriebsbedingte Kündigung angedroht worden. Die Ankündigung sei auch ernst zu nehmen gewesen. Anhaltspunkte dafür, dass eine solche betriebsbedingte Kündigung mangels ordnungsgemäßer Sozialauswahl unwirksam sein könnte, hätten für sie nicht bestanden. Sie sei durch die Androhung, mehr als andere Arbeitnehmer, eingeschüchtert gewesen. Sie sei psychisch krank gewesen und habe sich in fachärztlicher Behandlung befunden. Die vom SG eingeholte Auskunft ihrer Arbeitgeberin vom 28.06.2010 sei im Übrigen eindeutig.

Der Senat hat die FNS schriftlich weiter angehört. Diese hat mit Schreiben vom 19.09.2011 mitgeteilt, die Kündigungsfrist der Klägerin habe sechs Monate betragen. Bei den mit allen Mitarbeitern stattgefundenen Gesprächen sei auf die Gefahr von Sperr- und Ruhezeiten hingewiesen worden, was die Klägerin durch ihre Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag bestätigt habe. Die Mitarbeiter seien informiert worden, dass eine Sperr- und Ruhezeit denkbar sei. Ordentliche betriebsbedingte Kündigungen seien nicht ausgesprochen worden. Zu der eingeholten schriftlichen Aussage haben die Klägerin (Schriftsätze vom 04.10.2011, 13.12.2011 und 28.02.2012) sowie die Beklagte (Schriftsätze vom 13.10.2011 und 01.02.2012) streitig Stellung genommen.

Der Rechtsstreit ist mit den Beteiligten durch den Berichterstatter in der nicht-öffentlichen Sitzung am 01.06.2012 erörtert und die Zeugin B. vernommen worden. Hierzu wird auf die Sitzungsniederschrift vom 01.06.2012 Bezug genommen.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die angefallenen Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie einen Band Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form und fristgerecht eingelegte und gemäß den [§§ 143, 144 Abs. 1 SGG](#) auch im Übrigen zulässige Berufung der Beklagten, über die der Senat mit dem Einverständnis der Beteiligten gemäß [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung entscheidet, ist auch in der Sache begründet. Der streitgegenständliche Bescheid vom 24.11.2009 in der Gestalt des

Widerspruchsbescheids vom 17.03.2010 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Der abweichenden Ansicht des SG im angefochtenen Urteil vermag sich der Senat nach dem Ergebnis der im Berufungsverfahren durchgeführten Beweisaufnahme nicht anzuschließen.

Rechtsgrundlage für den Eintritt einer Sperrzeit ist [§ 144 Abs. 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) - in der bis 31.12.2010 geltenden Fassung des m.W.v. 01.01.2009 in Kraft getretenen Gesetzes v. 21. 12. 2008 ([BGBl. I S. 2917](#)) -. Danach ruht der Anspruch auf Alg für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Ein versicherungswidriges Verhalten liegt nach Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 dieser Vorschrift vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit (§ 144 Abs. 2 Satz 1). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie verkürzt sich 1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte, 2. auf sechs Wochen, wenn a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde (§ 144 Abs. 3).

Hiervon ausgehend hat die Beklagte mit dem streitgegenständlichen Bescheid vom 24.11.2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17.03.2010 bei der Klägerin in nicht zu beanstandender Weise den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.11.2009 bis 23.01.2010 sowie die Minderung ihres Anspruches auf Alg um 90 Tage (ein Viertel der Anspruchsdauer) wegen Arbeitsaufgabe festgestellt, weshalb ihr Anspruch auf Alg entsprechend dem Bescheid vom 26.11.2009 für den Zeitraum vom 01.11.2009 bis 23.01.2010 ruht und ein Zahlungsanspruch nicht besteht.

Die Klägerin hat ihr Beschäftigungsverhältnis mit der FNS dadurch gelöst, dass sie ihr Arbeitsverhältnis durch die Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 mit dem Wechsel in eine beE der FNS ab 01.04.2008 zum 31.10.2009 beendet hat. Diese Vereinbarung war für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ab 01.11.2009 ursächlich, da mit dem Auslaufen des Wechsels in die beE ihr Beschäftigungsverhältnis nach der Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 endete. Zwischen dem Ende des ursprünglichen Beschäftigungsverhältnisses mit der FNS und dem Eintritt in die beE lag kein Zeitraum der Beschäftigungslosigkeit, so dass auf die am 01.11.2009 eingetretene Arbeitslosigkeit der Klägerin abzustellen ist. Dass die Klägerin nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung und vor dem Eintritt in die beE von ihren ursprünglichen arbeitsvertraglichen Pflichten freigestellt wurde, lässt sich der Aufhebungsvereinbarung nicht entnehmen und ist auch sonst nicht ersichtlich. Dies hat die Klägerin auch nicht geltend gemacht. Zwar war die Klägerin nach dem Eintritt in die beE zum 01.04.2008 ihren ursprünglichen arbeitsvertraglichen Pflichten entbunden. Nach der getroffenen Aufhebungsvereinbarung war die Klägerin jedoch im Sinne eines Abänderungsvertrages gegen Zahlung von monatlich 85 % ihres bisherigen Bruttoeinkommens - unter Anrechnung von Zahlungen der AA - verpflichtet, an Workshops, Beratungsterminen und ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen sowie den Anweisungen des Teams der beE Folge zu leisten und sich aktiv um einen Arbeitsplatz zu bemühen. Beschäftigungslosigkeit der Klägerin ist damit vor dem 31.10.2009, dem Ausscheiden der Klägerin aus der beE, nicht eingetreten. Die Ursächlichkeit einer eingetretenen Arbeitslosigkeit beurteilt sich nach der Ursachenlehre von der wesentlichen Bedingung (vgl. [BSGE 69, 108, 110 = SozR 3-4100 § 119 Nr. 6; SozR 4-4300 § 144 Nr. 12](#)). Tritt die Arbeitslosigkeit - wie hier - auf Grund der von der Klägerin geschlossenen Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 ein, so ist der Zurechnungszusammenhang zu bejahen.

Ferner hat die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit auch grob fahrlässig herbeigeführt. Der Arbeitnehmer führt mit einer Aufhebungsvereinbarung seines Arbeitsverhältnisses die Arbeitslosigkeit in der Regel mindestens grob fahrlässig herbei, wenn er nicht konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat ([BSGE 43, 269, 270 = SozR 4100 § 119 Nr. 2; BSGE 52, 276, 281 = SozR 4100 § 119 Nr. 17; BSG SozR 4100 § 119 Nr. 28](#)). Nach dieser Rechtsprechung ist für den Ausschluss der groben Fahrlässigkeit zwar nicht unbedingt die feste Zusicherung eines Anschlussarbeitsplatzes zu verlangen. Es genügt vielmehr, dass konkrete Anhaltspunkte für die Annahme bestehen, dass rechtzeitig ein neuer Arbeitsplatz zu erhalten ist. Diese Grundsätze sind auf das Verhalten der Klägerin zu übertragen. Der Arbeitnehmer führt in Fällen der vorliegenden Art nur dann seine Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig herbei, wenn er bereits bei Aufgabe des Arbeitsverhältnisses (hier der Aufhebungsvereinbarung) konkrete Anhaltspunkte für die Übernahme in ein neues Arbeitsverhältnis oder er zu diesem Zeitpunkt die Aussicht hat, eine anderweitige Beschäftigung aufnehmen zu können (vgl. zum Vorstehenden auch BSG, Urteil vom 12.07.2006 - [B 11a AL 55/05 R - , SozR 4-4300 § 144 Nr. 14](#) und juris, zur vergleichbaren Problematik bei der Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses). Dass die Klägerin bei dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 solche konkreten Anhaltspunkte hatte, ist nicht der Fall und wird von der Klägerin auch nicht geltend gemacht, so dass sie zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit zum 01.11.2009 herbeigeführt hat.

Davon, dass die Klägerin durch ihre Mitwirkung an der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit der FNS durch ihre Unterschrift am 26.10.2007 ihr Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit zum 01.11.2009 herbeigeführt hat, geht auch das SG im angefochtenen Urteil zutreffend aus. Hiergegen hat die Klägerin im Berufungsverfahren keine Einwendungen erhoben.

Der Senat vermag dem SG jedoch darin nicht zu folgen, dass der Klägerin für ihr Verhalten ein wichtiger Grund zur Seite stehe, weil ihr durch ihre Arbeitgeberin eine Kündigung aus betrieblichen Gründen zum selben oder zu einem früheren Zeitpunkt mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden sei. Hierauf hat auch die Klägerin im Verwaltungs- wie im gerichtlichen Verfahren maßgeblich abgestellt.

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Diese soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des Versicherungsrisikos Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl. zuletzt BSG SozR 4-4300 § 144 Nr. 21 RdNr 12; [BSGE 99, 154 = SozR 4-4300 § 144 Nr. 17, RdNr 35](#)). Dabei muss der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken ([BSGE 52, 276, 277; SozR 3-1500 § 144 Nr.](#)

12 S. 26 m.w.N.)

Unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung bestand nach der bisherigen Rechtsprechung der wichtige Grund nur dann, wenn der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen ordentlichen Kündigung gedroht hat und dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten war (vgl. ua. [BSGE 97, 1](#), 3 f = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 13](#), RdNr. 13 ff; [BSGE 89, 243](#), 248 = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 24](#)). Nach neuer Rechtsprechung des Bundessozialgerichts steht der Abschluss eines Aufhebungsvertrags bei drohender betriebsbedingter Kündigung des Arbeitgebers auch bei Vereinbarung einer Abfindung der Annahme eines wichtigen Grundes nicht entgegen. In entsprechender Anwendung des [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist jetzt nicht mehr zu prüfen, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist. Allerdings bleibt bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit Abfindung die Prüfung, ob Anhaltspunkte für eine Gesetzesumgehung zum Nachteil der Versicherungsgemeinschaft vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, - [B 11 AL 6/11 R](#) -, juris).

Nach [§ 1a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf betriebliche Erfordernisse nach [§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) kündigt, der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigungserklärung darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer beim Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann, und der Arbeitnehmer die Klagefrist des [§ 4 S 1 KSchG](#) tatsächlich hat verstreichen lassen. Dies führt - arbeitsrechtlich - dazu, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung seinen Arbeitsplatz nach festen Sätzen "abkaufen" kann und die Kündigung des Arbeitgebers nicht auf ihre materielle Rechtmäßigkeit hin (insbesondere in Bezug auf das Merkmal "wegen dringender betrieblicher Erfordernisse" i.S. des [§ 1 Abs. 3 KSchG](#)) zu überprüfen ist (vgl. BSG a.a.O. m.H.a. Eisemann in Küttner, Personalbuch 2011, 18. Aufl. 2011, 1 Abfindung, RdNr 3). In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze kann 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 Abs. 2 KSchG](#) vereinbart, nicht zum Nachteil gegenüber demjenigen gereichen, bei dem [§ 1a KSchG](#) unmittelbar zur Anwendung kommt. Auch einem solchen Arbeitnehmer steht deshalb ein wichtiger Grund für die aus einer solchen Vereinbarung resultierenden Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu (BSG a.a.O., wobei offen gelassen wird, ob dies auch dann gelten soll, wenn der Aufhebungsvertrag nicht anstelle einer bereits ausgesprochenen oder drohenden Kündigung des Arbeitgebers geschlossen, sondern schon im Vorfeld eine Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung getroffen wird).

Die gesetzliche Regelung der Abfindung in [§ 1a KSchG](#) schließt indes die Vereinbarung von höheren oder niedrigeren Abfindungen nicht aus. Anders als bei Vereinbarung der gesetzlich vorgesehenen Abfindungshöhe kann allerdings bei frei vereinbarter Abfindungssumme, ein Anhaltspunkt für einen "Freikauf" gegeben sein, wenn die Abfindungssumme die Grenzen des [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) deutlich überschreitet (BSG a.a.O.).

Vorliegend überschreitet die mit Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindungssumme von 68.731,00 EUR die nach [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) angemessene Summe von 33.484,70 EUR (3524,70 EUR / 2 = 1762,35 EUR x 19 Beschäftigungsjahre) um mehr als das Doppelte, weshalb zur Überzeugung des Senats Anhaltspunkte für eine Umgehung der auch in dem Aufhebungsvertrag nicht genannten Vorschrift des KSchG vorliegen und der herabgesetzte Prüfungsumfang bei Anwendung der Sperrzeitregelungen nicht gegeben ist.

Hiervon ausgehend stand der Klägerin nach den von der Zeugin B. im Termin am 01.06.2012 gemachten Aussagen zur Überzeugung des Senats für ihr Verhalten ein wichtiger Grund nicht zur Seite.

Danach befragt, welchen Mitarbeitern ein Aufhebungsvertrag angeboten wurde und nach welchen Auswahlkriterien gab die Zeugin an, dass die Kriterien sich nach dem Interessensausgleich (vom 12.07.2007) richteten, die für alle Arbeitnehmer, außer den leitenden Angestellten galten. Die Mitarbeiter konnten sich freiwillig melden, an einem Aufhebungsvertrag Interesse zu haben. Es gab eine Liste von Personen, die nicht freigegeben werden sollten. Alle anderen Mitarbeiter hätten einen Aufhebungsvertrag schließen können, die sich freiwillig gemeldet haben. Dazu ob der Klägerin konkret eine Kündigung angedroht worden ist, konnte die Zeugin keine Angaben machen, wie auch dazu, wie es zu dem Aufhebungsvertrag mit der Klägerin konkret gekommen ist. Von einer Kündigungsdrohung bezüglich der Klägerin - oder einem anderen Mitarbeiter - war der Zeugin nichts bekannt. Nach den weiteren Angaben der Zeugin war den Mitarbeitern klar, dass es dann zu Kündigungen kommen werde, wenn durch freiwillige Aufhebungsverträge der erforderliche Stellenabbau nicht erreicht werden sollte. Dass es zu Kündigungen gekommen ist, konnte die Zeugin nicht bestätigen. Vielmehr wurde nach ihrer Meinung der vorgesehene Stellenabbau durch freiwillige Aufhebungsvereinbarungen zu 100 % im vorgesehenen Ausmaß und zeitlichen Rahmen erreicht. Die Frage nach der Ablehnung angebotener Aufhebungsverträge durch Mitarbeiter ergab für die Zeugin keinen Sinn, da die Aufhebungsverträge alle freiwillig erfolgten.

Die von der Zeugin B. bei ihrer Vernehmung am 01.06.2012 gemachten Angaben sind für den Senat glaubhaft. Ihren protokollierten Aussagen lässt sich entnehmen, dass die Zeugin stets darauf bedacht war, wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Sie hat insbesondere Angaben nur zu Umständen gemacht, zu denen sie aufgrund ihrer Kenntnisse auch in der Lage war. Anhaltspunkte dafür, dass die von der Zeugin gemachten Angaben nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen, finden sich nicht. Zweifel an der Richtigkeit der Angaben der Zeugin sind auch nicht im Hinblick auf die in der Arbeitsbescheinigung der FNS vom 28.10.2009 abweichenden Angaben, insbesondere einer nichtbetriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, gerechtfertigt. Dass eine betriebsbedingte Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt ist, wird unabhängig von den Angaben der Zeugin auch durch die im Klageverfahren vorgelegten Interessensausgleich/Vereinbarung vom 12.07.2007 sowie dem Inhalt der Aufhebungsvereinbarung vom 26.10.2007 belegt, weshalb es sich in der Arbeitsbescheinigung um eine unzutreffende Angabe handelt, zur deren Zustandekommen die Zeugin nichts sagen konnte. Auch sonst entsprechen die Angaben der Zeugin B im Wesentlichen den von der FNS mit Schreiben vom 19.09.2011 gegenüber dem Senat gemachten Aussagen. Soweit die Zeugin - in Abweichung ihrer Angaben bei der Vernehmung am 01.06.2012 - mit Schreiben vom 03.02.2010 an die AA und in ihrer Stellungnahme vom 28.06.2010 an das SG mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis der Klägerin wäre gekündigt worden, wenn sie keinen Aufhebungsvertrag unterschrieben hätte, hat sie diese abweichende Angaben bei ihrer Vernehmung hinreichend plausibel damit erklärt, dass die Angaben nach Rücksprache mit den hausinternen Juristen, die mit Kündigungen beschäftigt gewesen seien, so getroffen wurden. Daran, dass die die Auskunft erteilenden Juristen hinsichtlich der erteilten Auskunft mit einer eventuellen Kündigung der Klägerin befasst gewesen sind oder ob es sich um eine allgemein gehaltene Auskunft gehandelt hat, hat sich die Zeugin nicht erinnern können. Damit setzt sich die Zeugin nicht in unauflösbaren Widerspruch mit ihren

bei ihrer Vernehmung gemachten Angaben, zumal es nach den Angaben der Zeugin nicht gänzlich ausgeschlossen war, dass Kündigungen dann erfolgen, wenn durch die freiwilligen Aufhebungsvereinbarungen der vorgesehene Stellenabbau nicht erreicht wurde. Insgesamt besteht für den Senat kein Anlass an der Richtigkeit der Angaben der Zeugin B., die auch sonst einen glaubwürdigen Eindruck hinterlassen hat, zu zweifeln. Solche Zweifel haben auch die Beteiligten nicht geäußert.

Damit kann zur Überzeugung des Senates nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin für die Lösung ihres Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag vom 26.10.2007 zum 01.11.2009 einen wichtigen Grund gehabt hat, der dem Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen entgegensteht. Vielmehr ist für den Senat das Vorbringen der Klägerin, sie habe die Aufhebungsvereinbarung wegen einer konkreten Androhung einer betriebsbedingten Kündigung geschlossen, wie auch ihr sonstiges damit zusammenhängendes Vorbringen, widerlegt. Nach den dargestellten Angaben der Zeugin B. bei ihrer Vernehmung ist ein Grund für die FNS, Kündigungen zum Abschluss von Aufhebungsverträgen konkret gegenüber einzelnen Mitarbeitern oder allgemein anzudrohen, um den angestrebten Stellenabbau durch Aufhebungsvereinbarungen zu erreichen, nicht ersichtlich. Vielmehr lag es ausschließlich in der freiwilligen Entscheidung der Klägerin (wie auch der sonstigen Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten), einen Aufhebungsvertrag mit der FNS zu schließen. Nach den Angaben der Zeugin B. kann allenfalls von der Möglichkeit gesprochen werden, dass es zu Kündigungen kommen konnte, falls durch freiwillige Aufhebungsverträge der vorgesehene Stellenabbau nicht erreicht wurde. Eine solche Situation ist jedoch nicht eingetreten. Vielmehr wurde der vorgesehene Stellenabbau, ohne dass es zu Kündigungen gekommen ist, zu 100 % im vorgesehenen Ausmaß und zeitlichen Rahmen erreicht, weshalb keine Notwendigkeit ersichtlich ist, für den Fall des Nichtabschlusses der Aufhebungsvereinbarung konkret mit einer betriebsbedingten Kündigung zu drohen. Allein die denkbare Möglichkeit einer Kündigung rechtfertigt jedoch nach dem Ausgeführten noch nicht die Annahme des Vorliegens eines die Sperrzeit ausschließenden wichtigen Grundes. Dagegen, dass der Klägerin für den Fall des Nichtabschlusses einer Aufhebungsvereinbarung von der FNS konkret mit einer betriebsbedingten Kündigung gedroht worden ist, spricht für den Senat im Übrigen auch der Umstand, dass die Klägerin hierzu im gesamten Verlauf des Verfahrens nur sehr vage und unsubstantiiert vorgetragen hat, obwohl für sie Anlass bestanden hat, hierzu eingehend und nachprüfbar vorzutragen, sollte eine solche betriebsbedingte Kündigung ihr tatsächlich mit Bestimmtheit angedroht worden sein. Deshalb hat sich aus Sicht des Senats auch die Klärung der Frage erübrigt, ob eine hinreichend konkrete Androhung einer Kündigung auch dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber eine allgemeine Drohkulisse aufbaut mit behaupteten gerechtfertigten betriebsbedingten Kündigungen und eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern sich zwingend - z.B. alle Angehörigen einer von der Schließung betroffenen Abteilung - oder mit höchster Wahrscheinlichkeit - z.B. Freisetzung von nahezu allen Beschäftigten eines abgrenzbaren Betriebsteils - davon angesprochen fühlen durfte, auch wenn keine an den jeweils einzelnen Betroffenen persönlich gerichtete Androhung der Kündigung ergangen ist.

Sonstige Umstände, die für die Klägerin einen wichtigen Grund begründen, sind nicht ersichtlich und werden von der Klägerin im Übrigen auch nicht geltend gemacht. Rechtlich unerheblich ist, ob die Beklagte nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrages durch die Klägerin ihre Rechtsansicht zum Eintritt einer Sperrzeit geändert hat, weshalb kein Anlass besteht, den Sachverhalt hierzu weiter zu klären. Maßgeblich ist vielmehr, dass bei der Klägerin, wie ausgeführt, die Voraussetzungen für das Vorliegen des Eintritts einer Sperrzeit gegeben sind. Zudem ist die Klägerin auf die Gefahr einer Sperr- und Ruhenszeit hingewiesen worden, wie die FNS in der vom Senat eingeholten schriftlichen Stellungnahme vom 19.09.2011 zutreffend und nachvollziehbar mitgeteilt hat.

Den Zeitraum der Sperrzeit vom 01.11.2009 bis 23.01.2010 hat die Beklagte zutreffend festgelegt. Der Beginn der Sperrzeit wurde zu Recht auf den 01.11.2009 festgesetzt, da das Ereignis, welches die Sperrzeit begründet, das Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin am 31.10.2009 war, und die Sperrzeit mit dem Tag nach diesem Ereignis beginnt. Ein Verkürzungstatbestand des [§ 144 Abs. 3 SGB III](#), insbesondere eine besondere Härte, liegt nicht vor. Damit läuft die 12-wöchige Sperrzeit kalendermäßig am 23.01.2010 ab. Hiergegen hat die Klägerin im Übrigen auch keine Einwendungen erhoben.

Nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Alg um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Dies sind bei der Klägerin - bei einer ihr zustehenden Anspruchsdauer von 360 Kalendertagen - 90 Kalendertage, wie dies auch im angefochtenen Bescheid rechtsfehlerfrei bestimmt ist.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2012-11-09