

L 10 AL 121/11 NZB

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Bayreuth (FSB)
Aktenzeichen
S 10 AL 145/08
Datum
23.03.2011
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 10 AL 121/11 NZB
Datum
25.05.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Beschluss
Leitsätze

Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 144 Abs 1 Satz 2 Nr 1 liegt vor, wenn eine rechtmäßige, nicht verhaltensbedingte Kündigung während des Probearbeitsverhältnisses zum selben Zeitpunkt droht, kein Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung durch den Arbeitgeber zu erkennen ist und keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile vorliegend nicht eingetreten wären.

I. Die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Berufung im Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Bayreuth vom 23.03.2011 - [S 10 AL 145/08](#) - wird zurückgewiesen.

II. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten des Klägers zu tragen.

Gründe:

I. Streitig ist der Eintritt einer Sperrzeit wegen Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses durch den Kläger. Der Kläger schloss mit seinem Arbeitgeber während der Probezeit einen Aufhebungsvertrag mit sofortiger Wirkung. Ihm wäre ansonsten zum selben Zeitpunkt aus nicht verhaltensbedingten Gründen durch den Arbeitgeber gekündigt worden. Mit Bescheid vom 26.05.2008 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 10.06.2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.06.2008 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von 3 Wochen fest (27.04.2008 bis 17.05.2008) und bewilligte anschließend Arbeitslosengeld in Höhe von 19,17 EUR täglich. Auf die dagegen erhobene Klage hat das Sozialgericht Bayreuth (SG) die angefochtenen Bescheide hinsichtlich des Eintritts einer Sperrzeit aufgehoben (Gerichtsbescheid vom 23.03.2011). Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages habe vorgelegen. Dem Kläger habe zum selben Zeitpunkt während des Probearbeitsverhältnisses eine objektiv rechtmäßige Kündigung gedroht und ein Abwarten dieser Kündigung sei nicht zuzumuten gewesen, weil er dadurch Nachteile für sein berufliches Fortkommen habe befürchten müssen. Sein Interesse an einem "unverfänglichen" Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis stünde kein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung durch den Arbeitgeber gegenüber (vgl. [BSGE 95, 232](#) und [97,1](#)). Dagegen hat die Beklagte Nichtzulassungsbeschwerde zum Bayer. Landessozialgericht eingelegt. Der Rechtsstreit habe grundsätzliche Bedeutung. Es sei die Rechtslage zu klären, ob bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während Probezeit regelmäßig vom Vorliegen eines wichtigen Grundes auszugehen sei, wenn eine Kündigung innerhalb der Probezeit ohne Angabe von Gründen zum selben Zeitpunkt drohe. Die Sachverhalte der vom SG zitierten Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSG) seien nicht identisch. Ein Nachteil bei Abwarten der Kündigung durch den Arbeitgeber während der Probezeit sei nicht erkennbar. Das vorliegende Vorgehen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei eine häufig praktizierte Verfahrensweise. Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die beigezogene Akte der Beklagten sowie die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

II. Die von der Beklagten fristgerecht eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde ist gemäß [§ 145 Abs 1 Satz 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässig, sachlich aber nicht begründet. Es gibt keinen Grund, die gemäß [§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGG](#) wegen des Wertes des Beschwerdegegenstandes ausgeschlossene Berufung zuzulassen. Der Beschwerdewert wird nicht erreicht. Auch sind nicht wiederkehrende oder laufende Leistungen für mehr als ein Jahr betroffen ([§ 144 Abs 1 Satz 2 SGG](#)).

Nach [§ 144 Abs 2 SGG](#) ist die Berufung zuzulassen, wenn die Rechtsache grundsätzliche Bedeutung hat (Nr 1), das Urteil von einer Entscheidung des Landessozialgerichts, des Bundessozialgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgericht abweicht und auf dieser Abweichung beruht (Nr 2) oder ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann (Nr 3).

Die grundsätzliche Bedeutung der Rechtsache ist gegeben, wenn die Streitsache eine bisher nicht geklärte Rechtsfrage abstrakter Art

aufwirft, deren Klärung im allgemeinen Interesse liegt, um die Rechtseinheit zu erhalten und die Weiterentwicklung des Rechts zu fördern, wobei ein Individualinteresse nicht genügt (Leitherer in Meyer-Ladewig/ Keller/ Leitherer, SGG, 9.Aufl., § 144 RdNr 28). Klärungsbedürftig ist eine Rechtsfrage, die sich nach der Gesetzeslage und dem Stand der Rechtsprechung und Literatur nicht ohne Weiteres beantworten lässt. Nicht klärungsbedürftig ist eine Rechtsfrage, wenn die Antwort auf sie so gut wie unbestritten ist (BSG [SozR 1500 § 160 Nr 17](#)) oder praktisch von vornherein außer Zweifel steht (BSG [SozR 1500 § 160a Nr 4](#)).

Die Beklagte macht allein eine grundsätzliche Bedeutung des Rechtsstreites geltend, wobei sie im Wesentlichen ausführt, dieser Sachverhalt sei höchstrichterlich noch nicht entschieden worden. Eine grundsätzliche Bedeutung ist jedoch nicht gegeben, auch wenn das BSG den vorliegenden konkreten Sachverhalt noch nicht entschieden hat. Der Rechtsprechung ist klar zu entnehmen, welcher Maßstab im vorliegenden Fall anzulegen ist. Eine höchstrichterliche Klärung jedes einzelnen, konkreten Sachverhaltes ist nicht erforderlich, wenn sich die Antwort aus der bisherigen Rechtsprechung eindeutig ergibt (vgl. Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 9.Aufl., § 144 Rdnr 28 bis 29 iVm § 160 Rdnr 8/8a). Dies ist vorliegend der Fall. Aus den bereits vom SG zitierten Entscheidungen ([BSGE 95, 232](#) und [97,1](#)) ist als allgemeiner Rechtsgedanke zu entnehmen, dass dann ein wichtiger Grund objektiv vorliegt, wenn eine objektiv rechtmäßige Kündigung droht und dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist. Vorliegend war die vom Arbeitgeber angedrohte Kündigung während des Probearbeitsverhältnisses objektiv rechtmäßig. Hieran gibt es keine Zweifel. Es handelte sich nach Auskunft des Arbeitgebers auch nicht um eine verhaltensbedingte Kündigung und es finden sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger sich gegen die im Raum stehende Kündigung arbeitsrechtlich hätte wehren können.

Ein Abwarten dieser drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung war dem Kläger nicht zuzumuten. Dies ist dann der Fall, wenn u.a. Nachteile für das berufliche Fortkommen zu befürchten sind oder sonstige Umstände zu der Annahme führen, dass ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung unzumutbar ist. Es ist daher zu prüfen, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile nicht eingetreten wären. Unter Berücksichtigung des Zwecks der Sperrzeit und des verfassungsrechtlichen Übermaßverbotes unterläge es durchgreifenden Bedenken, das Eigeninteresse des Versicherten, eine für ihn günstigen Gestaltung der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt zu lassen, wenn ein Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung nicht ersichtlich ist. Bei einer drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung wird im Regelfall ein wichtiger Grund anzunehmen sein, d.h. bei dieser Fallgestaltung ist der (zusätzliche) Nachweis eines besonderen Interesses an der Auflösungsvereinbarung (wie z.B. Vermeidung zukünftiger beruflicher Nachteile) regelmäßig nicht erforderlich (vgl. zum Ganzen: [BSGE 97,1](#)). Im Ergebnis ist damit höchstrichterlich bereits geklärt, dass hier eine Abwägung zwischen den Interessen des Versicherten und den Interessen der Versichertengemeinschaft vorzunehmen ist, wobei zunächst zu prüfen ist, ob die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile im jeweils zu entscheidenden Rechtsstreit nicht vorliegen. Steht dem auch kein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Arbeitgeberkündigung gegenüber, so ist vom Vorliegen eines wichtigen Grundes auszugehen.

Diese Interessenabwägung hat das SG vorgenommen. Nachdem kein Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung zu erkennen ist, ist zu Gunsten des Klägers zu entscheiden. Die von der Beklagten gestellte Rechtsfrage ist daher bereits geklärt. Im Übrigen ist auch keine grundsätzliche Bedeutung des Rechtsstreites zu erkennen, denn die genannten Entscheidungen des BSG führen jeweils aus, dass die Umstände des Einzelfalles für die Entscheidung von Bedeutung sind. Dies macht sich auch die Beklagte zu eigen, wenn sie darauf abstellt, dass die vorliegende Fallvariante durch das BSG bislang noch nicht geklärt sei. Ist jedoch jeweils auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen, so ist eine grundsätzliche Bedeutung nicht ersichtlich.

Nachdem aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung Kriterien und Grundsätze zur Auslegung zu entnehmen sind die für die Entscheidung im vorliegenden Einzelfall ausreichen, ist eine Klärungsbedürftigkeit nicht gegeben (vgl. Leitherer aaO § 160 Rdnr 8b).

Weitere Anhaltspunkte für die Zulassung der Berufung sind für den Senat nicht ersichtlich.

Die Beschwerde ist daher mit der Folge zurückzuweisen, dass das Urteil des SG gemäß [§ 145 Abs 4 Satz 4 SGG](#) rechtskräftig ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf der entsprechenden Anwendung des [§ 193 SGG](#).

Dieser Beschluss ist unanfechtbar ([§ 177 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2011-07-26