

L 3 AL 238/06

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG Leipzig (FSS)

Aktenzeichen

S 17 AL 1145/04

Datum

29.09.2006

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 3 AL 238/06

Datum

07.05.2009

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Sperrzeit - Aufhebungsvertrag - Lösung des Beschäftigungsverhältnis - wichtiger Grund - besondere Härte - Absprache zwischen Arbeitgeber oder Betriebsrat einerseits und dem Arbeitsamt andererseits

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 29. September 2006 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist die Rechtmäßigkeit einer zwölfwöchigen Sperrzeit.

Der 1952 geborene Kläger absolvierte eine Teilfacharbeiterausbildung zum Klempner. Seit dem 14. Juli 1969 war er bei der D. R. und später bei der D. B. AG (D. AG), Werk D. , als Schweißer/Schlosser beschäftigt. Die Kündigungsfrist für eine Arbeitgeberkündigung betrug sechs Monate zum Ende des Vierteljahres.

Vom 9. Juli 2003 bis zum 2. Januar 2004 war der Kläger wegen eines gutartigen Lungentumors arbeitsunfähig.

Im Zuge einer vom Arbeitgeber wegen beabsichtigter Schließung des Bahnwerkes zum 31. Dezember 2003 angestrebten Personalreduzierung unterzeichnete der Kläger am 21. November 2003 ohne Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis einen Aufhebungsvertrag mit seinem Arbeitgeber, der unter anderem folgende Regelungen enthält: "§ 1 Das zwischen den Vertragsparteien bestehende Arbeitsverhältnis wird aus betriebsbedingten Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers mit Ablauf des 31.12.2003 einvernehmlich beendet.

§ 2 Der Arbeitnehmer hat mit Abschluss des Aufhebungsvertrags Anspruch auf Zahlung einer Abfindung gemäß Abschnitt VII des Konzern R. TV. Der nach § 27 Konzern R. TV berechnete Betrag beträgt 30.900,00 EUR brutto. "

Am 12. Januar 2004 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte die Zahlung von Arbeitslosengeld.

Mit Bescheid vom 20. Februar 2004 stellte die Beklagte fest, dass im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 24. März 2004 eine Sperrzeit eingetreten sei, während derer der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe. Arbeitslosengeld werde erst nach Ablauf der Sperrzeit und des Ruhezeitraumes gewährt. Auf den gesondert ergehenden Bewilligungsbescheid werde Bezug genommen. Die Sperrzeit mindere den Anspruch auf Arbeitslosengeld um ein Viertel der Anspruchsdauer, mithin um 165 Tage. Der Kläger habe ohne wichtigen Grund seine Arbeitslosigkeit durch Abschluss des Aufhebungsvertrages herbeigeführt. Eine besondere Härte sei nicht ersichtlich.

Mit weiterem Bescheid vom 20. Februar 2004 stellte die Beklagte fest, dass der Leistungsanspruch wegen Zahlung einer Abfindung bis zum 28. März 2004 ruhe. Dieser Bescheid ist mittlerweile bestandskräftig.

Gleichzeitig bewilligte die Beklagte dem Kläger ab dem 29. März 2004 Arbeitslosengeld für 495 Tage auf der Grundlage eines wöchentlichen Bemessungsentgelts von 560,27 EUR und der Leistungsgruppe A/0.

In seinem Widerspruch gegen den Sperrzeitbescheid wies der Kläger darauf hin, dass er vom 9. Juli 2003 bis zum 2. Januar 2004

arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages habe festgestanden, dass er seinen Beruf nicht mehr ausüben könne und eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei der D. AG nicht bestehe. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei demnach aus wichtigem Grund erfolgt.

Die Beklagte wies den Widerspruch durch Widerspruchsbescheid vom 12. November 2004 zurück. Der Kläger habe durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages habe nicht vorgelegen. Die D. AG hätte dem Kläger erst zum 30. Juni 2004 kündigen können. Der Kläger habe sich zudem nicht um einen leidensgerechten Arbeitsplatz im Konzern bemüht, obwohl ihm als Alleinstehendem eine Versetzung zumutbar gewesen sei. Zumindest sei es ihm zuzumuten gewesen, eine fristgerechte Beendigungskündigung des Arbeitgebers abzuwarten. Die Dauer der Sperrzeit bedeute auch keine besondere Härte.

Hiergegen richtet sich die am 16. Dezember 2004 erhobene Klage. Zur Begründung hat der Kläger Bezug auf das Widerspruchsverfahren genommen und nochmals darauf hingewiesen, dass eine Weiterbeschäftigung bei der D. AG auf Grund seiner Erkrankung nicht möglich und zumutbar gewesen sei. Zudem hätte die D. AG angedroht, das Arbeitsverhältnis in jedem Fall zum 31. Dezember 2003 zu beenden, da die zu Grunde liegende Personalanpassungsmaßnahme zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen sein müsse. Im Übrigen sei er durch Mitarbeiter der Beklagten fehlerhaft informiert worden, dass mit der Verhängung einer Sperrzeit bei nachvollziehbaren Gründen für die Aufhebungsvereinbarung nicht zu rechnen sei.

Das Sozialgericht hat die Klage durch Urteil vom 29. September 2006 abgewiesen. Der Sperrzeitbescheid vom 20. Februar 2004 sei rechtmäßig. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für weitere 165 Kalendertage bestehe daher nicht. Die Voraussetzungen für eine Sperrzeit von zwölf Wochen seien erfüllt. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 21. November 2003 gelöst und hierdurch grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Eine Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung habe nicht bestanden. Ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages liege nicht vor. Der Erhalt einer Abfindung stelle keinen wichtigen Grund für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Nichteinhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist dar. Der gutartige Lungentumor habe ebenfalls nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, da nach den Behandlungsunterlagen weder Leistungsunfähigkeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist noch Berufsunfähigkeit gedroht habe. Im Übrigen habe sich der Kläger nicht um einen leidensgerechten Arbeitsplatz im Konzern bemüht. Ein Abwarten der Kündigung des Arbeitgebers sei ihm zumutbar gewesen. Des Weiteren lägen auch keine Umstände vor, die eine besondere Härte durch die Verhängung einer zwölfwöchigen Sperrzeit begründen könnten. Dauer und Beginn der Sperrzeit seien zutreffend festgestellt worden. Die Verringerung der Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs um ein Viertel sei nicht zu beanstanden.

Gegen das am 15. November 2006 zugestellte Urteil hat der Kläger am 15. Dezember 2006 Berufung eingelegt. Eine Weiterbeschäftigung über den 31. Dezember 2003 hinaus sei nicht zumutbar gewesen. Auf Grund seiner gesundheitlichen Einschränkungen habe er seine Tätigkeit als Schlosser/Schweißer nicht mehr ausführen können. Ein leidensgerechter Arbeitsplatz sei ihm nicht zur Verfügung gestellt worden. Außerdem sei ihm die sechsmonatige Kündigungsfrist nicht bekannt gewesen. Nach Auskunft der damaligen Personalleiterin habe vielmehr ein außerordentliches Kündigungsrecht der D. AG zum 31. Dezember 2003 bestanden. Dies sei auch durch den Betriebsrat mitgeteilt worden. Insbesondere habe der Betriebsratsvorsitzende gegenüber seinem (des Klägers) Bruder, der ihn wegen Erkrankung vertreten habe, erklärt, mit einer Sperrzeit müsse nicht gerechnet werden, dies sei mit der Beklagten abgestimmt. Im Übrigen liege zumindest eine besondere Härte vor.

Der Klägerbevollmächtigte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 29. September 2006 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 20. Februar 2004 und Abänderung des Bewilligungsbescheides von Februar 2004 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. November 2004 zu verurteilen, ihm ab dem 3. Januar 2004 Arbeitslosengeld unter Verlängerung der Leistungsdauer um 165 Kalendertage zu zahlen.

Die Beklagtenvertreterin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie nimmt Bezug auf die Ausführungen im angefochtenen Urteil und weist darauf hin, dass objektiv ein wichtiger Grund trotz drohender Kündigung nicht vorgelegen habe, da die angeblich angedrohte Kündigung rechtmäßig erst zum 30. Juni 2004 hätte ausgesprochen werden können. Die subjektiven Vorstellungen des Klägers seien insofern unerheblich.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Beiziehung weiterer medizinischer Unterlagen sowie Vernehmung der Zeugen K. , St. und W. N ...

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die gemäß den §§ 143, 144 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) statthafte und gemäß § 151 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist auch im Übrigen zulässig.

2. Sie hat in der Sache allerdings keinen Erfolg. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die festgestellte Sperrzeit und die damit verbundene Teilausschüttung von Arbeitslosengeld für die Sperrzeitdauer sowie die Minderung der Anspruchsdauer des bewilligten Arbeitslosengelds um 165 Leistungstage sind nicht zu beanstanden.

a) Klagegegenstand ist der Sperrzeitbescheid vom 20. Februar 2004 in Verbindung mit der Arbeitslosengeldbewilligung vom Februar 2004 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. November 2004, mit dem der Eintritt einer Sperrzeit, das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs

und die Minderung der Anspruchsdauer festgestellt wurden. Da sich der Kläger sowohl gegen die Sperrzeit und die damit verbundene Minderung der Anspruchsdauer wendet als auch die Zahlung von Arbeitslosengeld ab dem 3. Januar 2004 und für weitere 165 Kalendertage begehrt, handelt es sich um eine kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage gemäß [§ 54 Abs. 4 SGG](#). Als solche ist sie zulässig. Insbesondere fehlt ihr nicht das Rechtsschutzbedürfnis, auch wenn der Kläger den Arbeitslosengeldbewilligungsbescheid nicht separat angegriffen hat. Sperrzeitbescheid und der folgende Bewilligungsbescheid bilden nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteile vom 5. August 1999 – [B 7 AL 14/99 R](#) – [SozR 3-4100 § 119 Nr. 17](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 14, vom 16. September 1999 – [B 7 AL 32/98 R](#) – [SozR 3-4100 § 119 Nr. 19](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 11 und vom 9. Februar 2006 – [B 7a/7 AL 48/04 R](#) – JURIS-Dokument Rdnr. 12) eine einheitliche Regelung über die teilweise Versagung von Arbeitslosengeld für die Dauer der Sperrzeit und die Minderung der Anspruchsdauer. Gegenstand des Verfahrens ist demzufolge auch die Bewilligungsverfügung vom Februar 2004, ohne dass diese vom Kläger selbstständig angefochten werden musste.

b) Die Beklagte hat zu Recht für den Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 24. März 2004 den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit festgestellt.

Rechtsgrundlage für den Eintritt einer Sperrzeit ist [§ 144](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (SGB III) in der Fassung des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 ([BGBl. I S. 4607](#)). Danach tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#)). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet ([§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)). Die Dauer der Sperrzeit wegen einer Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen ([§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#)). Sie verkürzt sich nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2](#) Buchstabe b SGB III 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. Gemäß [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch 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.

aa) Der Kläger hat vorliegend sein Beschäftigungsverhältnis dadurch gelöst, dass er einen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führenden Vertrag (Aufhebungsvertrag) geschlossen hat. Insoweit ist ausreichend, dass der Kläger durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt hat. Unerheblich ist, ob die Initiative von ihm oder vom Arbeitgeber ausgegangen ist. Ebenfalls ohne Belang ist, ob dem Kläger ohnehin zum im Aufhebungsvertrag vereinbarten Zeitpunkt gekündigt worden wäre. Maßgeblich ist allein der tatsächliche Geschehensablauf (BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 – [B 11a AL 47/05 R](#) – [SozR 4-4300 § 144 Nr. 13](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 12, m. w. N.).

bb) Durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Kläger seine ab dem 1. Januar 2004 eingetretene Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Wie er wusste, hatte er keine Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz.

cc) Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses lag nicht vor.

Ein solcher kann nur dann angenommen werden, wenn dem Kläger unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können (ständige Rechtsprechung des BSG, vgl. Urteil vom 5. Juni 1997 – [7 RA 22/96](#) – [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 20). Dies bedeutet im Falle einer Arbeitsaufgabe, dass ein wichtiger Grund nur durch solche Umstände begründet wird, die eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen. Dabei muss der wichtige Grund auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken (BSG, Urteil vom 12. November 1981 – [7 RA 21/81](#) – [SozR 4100 § 119 Nr. 17](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 23).

(1) Die Zahlung einer Abfindung stellt für sich allein keinen wichtigen Grund dar. Erforderlich sind in diesem Fall vielmehr überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers und den daraus folgenden Bedingungen des Arbeitnehmers (BSG, Urteil vom 29. November 1989 – [7 RA 86/88](#) – [SozR 4100 § 119 Nr. 36](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 23). Ein wichtiger Grund zur Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses eines älteren Arbeitnehmers bei Personalabbau ist nur anzunehmen, wenn bei einem größeren Betrieb in einer krisenhaften Situation der Zwang zu einem drastisch und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau besteht, um den Betrieb und damit auch die Arbeitsplätze zu erhalten, und die drohende Arbeitslosigkeit der freizusetzenden Arbeitnehmer durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne Weiteres aufgefangen werden kann. Ferner müssen Anhaltspunkte vorliegen, dass der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart (BSG, a. a. O., JURIS-Dokument Rdnr. 24, 26, sowie Urteil vom 13. März 1997 – [11 RA 17/96](#) – JURIS-Dokument Rdnr. 22). Hierfür ist nichts ersichtlich. Dies gilt auch im Hinblick auf das vereinbarte Beschäftigungsende zum 31. Dezember 2003.

(2) Gesundheitliche Gründe berechtigten den Kläger ebenfalls nicht zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31. Dezember 2003. Ein wichtiger Grund steht dem Arbeitnehmer nur dann zur Seite, wenn sein körperliches oder geistiges Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit dauerhaft zumindest wesentlich erschweren würde (vgl. Niesel, in: Niesel, SGB III – Arbeitsförderung – [4. Aufl., 2007], § 144 Rdnr. 129). Der Arbeitnehmer kann sich jedoch nur dann auf einen solchen Grund berufen, wenn auch eine Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Im vorliegenden Fall kann nach den beigezogenen medizinischen Unterlagen nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger seine bisherige Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2003 nicht mehr hätte ausüben können. Dafür spricht nicht nur der vom Sozialgericht eingeholte Befundbericht der den Lungentumor behandelnden Klinik, nach welchem nach einer vierwöchigen Rekonvaleszenz keine beruflichen Einschränkungen mehr zu erwarten gewesen seien, sondern auch das im Berufungsverfahren vom Hausarzt vorgelegte Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung vom 20. November 2003. Danach lag zwar eine erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit mit der Notwendigkeit einer medizinischen Reha-Maßnahme vor. Es bestand jedoch lediglich Arbeitsunfähigkeit auf Zeit mit "zu diesem Zeitpunkt" noch nicht vorhandenem vollschichtigen Leistungsvermögen in der zuletzt ausgeübten Tätigkeit. Die Prognose einer dauerhaften Leistungsunfähigkeit in dieser Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2003 war somit nicht begründet. Damit korrespondiert auch, dass der Kläger ab dem 3. Januar 2004 wieder als arbeitsfähig angesehen wurde. Ein gesundheitlicher Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31. Dezember 2003 war demnach nicht gegeben.

(3) Ein wichtiger Grund kann auch nicht darin gesehen werden, dass der Kläger irrtümlicherweise das Vorliegen eines solchen angenommen hat. Erforderlich ist vielmehr, dass ein wichtiger Grund objektiv vorliegt (ständige Rechtsprechung des BSG, vgl. Urteil vom 12. Juli 2006, [a. a. O.](#), JURIS-Dokument Rdnr. 13, m. w. N.). Im Falle der Drohung mit einer Kündigung ist die der Kündigung zuvorkommende Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag nur gerechtfertigt, wenn die angedrohte Kündigung rechtmäßig wäre und dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (BSG, a. a. O., m. w. N.). Diese Voraussetzungen sind hier schon deshalb nicht erfüllt, weil die D. AG das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nur mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Vierteljahres, mithin erst zum 30. Juni 2004, wirksam hätte kündigen können. Gründe für eine außerordentliche fristlose Kündigung sind nicht ersichtlich. Selbst wenn also die D. AG dem Kläger im Falle des Nichtabschlusses des Aufhebungsvertrages gekündigt hätte, wäre Arbeitslosigkeit erst ab dem 1. Juli 2004 eingetreten. Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31. Dezember 2003 kann durch eine drohende Kündigung somit ebenfalls nicht gerechtfertigt werden.

Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31. Dezember 2003 lag damit nicht vor.

dd) Der Kläger kann sich auch nicht auf eine besondere Härte durch den Eintritt der zwölfwöchigen Sperrzeit berufen, deren Rechtsfolge die Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen wäre ([§ 144 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b SGB III](#)).

Die Annahme einer besonderen Härte ist gerechtfertigt, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalles der Eintritt einer Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (vgl. BSG, Urteil vom 26. März 1998 – [B 11 AL 49/97 R](#) – [SozR 3-4100 § 119 Nr. 14](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 22).

Im vorliegenden Fall kommt lediglich eine besondere Härte wegen eines beim Kläger bestehenden Irrtums über die Rechtmäßigkeit einer Arbeitsvertragsbeendigung zum 31. Dezember 2003 und den Nichteintritt einer Sperrzeit in Betracht. Bei einem Irrtum des Arbeitnehmers über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen erweist sich die Regelsperrzeit allerdings nur dann als unverhältnismäßig, wenn der Irrtum unverschuldet, das heißt für den Arbeitslosen nicht vermeidbar war. Dies ist nur dann der Fall, wenn er durch eine konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle – in der Regel einer Dienststelle der Beklagten – hervorgerufen oder gestützt wird. Eigene Erwägungen des Arbeitnehmers zur Rechtslage oder der Umstand, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die Erwartungshaltung hervorgerufen haben, der Arbeitnehmer sei zum Abschluss des Aufhebungsvertrages berechtigt, reichen grundsätzlich nicht aus, den Irrtum über den Eintritt einer Sperrzeit als unverschuldet und damit als Härtefall anzusehen (vgl. BSG, Urteile vom 13. März 1997, [a. a. O.](#), JURIS-Dokument Rdnr. 31, und vom 5. Juni 1997, [a. a. O.](#), JURIS-Dokument Rdnr. 26).

Im vorliegenden Fall sind unrichtige Auskünfte durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes nicht behauptet. Vom Kläger wird lediglich behauptet, es seien ihm beziehungsweise seinem für ihn handelnden Bruder gegenüber Erklärungen des Arbeitgebers und des Betriebsrates des Inhalts abgegeben worden, dass eine Kündigung zum 31. Dezember 2003 rechtmäßig sei und keine Sperrzeit zur Folge habe; dies sei mit dem Arbeitsamt abgestimmt. Ob solche Äußerungen getätigt wurden, konnte auch nach der Beweisaufnahme nicht festgestellt werden.

Bereits zu den Inhalten der Gespräche wurden gegensätzliche Angaben gemacht. Vom Bruder des Klägers, dem Zeugen W. N., ist angegeben worden, ihm sei vom Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilt worden, dass keine Sperrzeit drohe und dies mit dem Arbeitsamt abgesprochen sei. Der ebenfalls als Zeuge einvernommene ehemalige Betriebsratsvorsitzende St. hat hingegen ausgeschlossen, sich zu den sozialrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrages geäußert zu haben. Er hat dies damit begründet, sich mit diesen Fragen nicht genau ausgekannt zu haben. Die Rat suchenden Arbeitnehmer seien deshalb an die Mitarbeiter des Arbeitsamts verwiesen worden. Auch die Aussage des Bruders des Klägers, ihm seien durch die Personalleiterin im Werk D. fristlose Kündigungen bei Nichtabschluss des Aufhebungsvertrages angedroht worden, fand keine Bestätigung. Die Zeugin K. als ehemalige Personalleiterin hat hierzu angegeben, sie habe weder mit Kündigungen gedroht noch erklärt, die Arbeitsverhältnisse könnten ohnehin zum 31. Dezember 2003 gelöst werden.

Der Senat musste nicht bewerten, in welchem Umfange welche Aussagen glaubhaft und welche Zeugen glaubwürdig waren. Denn selbst wenn der Vortrag des Klägers als wahr unterstellt würde, dass seitens des Arbeitgebers oder dessen Betriebsrates erklärt worden ist, mit dem Arbeitsamt sei abgesprochen, dass beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages keine Sperrzeit drohe, wäre damit noch nicht belegt, dass es die behauptete Absprache zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Betriebsrat auf der einen Seite und dem Arbeitsamt auf der anderen Seite tatsächlich gegeben hat. Der Zeuge St. hat eine solche Absprache bestritten. Weder der Zeuge N. noch der Klägerbevollmächtigte, der für die behaupteten Aussagen des Betriebsratsvorsitzenden weitere Zeugen angeboten hat, konnte Angaben dazu machen, zwischen welchen Personen die behauptete Absprache stattgefunden hat. Da auch ansonsten für diese Absprache keine Anhaltspunkte vorlagen, waren keine weiteren Ermittlungen von Amts wegen veranlasst. Da der Kläger als sich auf das Vorliegen eines Härtefalls Berufender die objektive Beweislast für die Erfüllung der Voraussetzungen für eine besondere Härte trägt, geht das non liquet zu seinen Lasten.

Solange eine Absprache zwischen dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat auf der einen Seite und dem Arbeitsamt auf der anderen Seite zur sperrzeitrechtlichen Unbedenklichkeit des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages nicht stattgefunden hat oder jedenfalls nicht belegbar ist, sind entgegenstehende Äußerungen des Arbeitgeber oder des Betriebsrates gegenüber einem Arbeitnehmer für sich nicht geeignet, eine besondere Härte im Sinne von [§ 144 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b SGB III](#) zu begründen. Der erkennende Senat hat im Urteil vom 8. März 2001 (Az. [L 3 AL 190/99](#)) einen solchen beim Arbeitnehmer vermittelten Eindruck deshalb auch lediglich in die Gesamtbeurteilung aller für die Annahme einer besonderen Härte maßgebenden Umstände eingestellt. Auf Grund der besonderen Umstände des Einzelfalles ist in der damaligen Entscheidung ein Härtefall angenommen worden. Im vorliegenden Fall sind jedoch keine Umstände gegeben, die für sich oder in einer Zusammenschau aller Umstände die Annahme einer besonderen Härte rechtfertigen würden.

Eine Sperrzeitverkürzung wegen besonderer Härte ist somit nicht gerechtfertigt. Die Beklagte hat zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe mit der Regeldauer von zwölf Wochen festgestellt. Die Sperrzeit begann mit dem Tag nach dem durch den Aufhebungsvertrag bestimmten Beschäftigungsende, mithin am 1. Januar 2004.

c) Dem Kläger ist für den Zeitraum der Sperrzeit kein Arbeitslosengeld zu zahlen, da der Anspruch in diesem Zeitraum ruht ([§ 144 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#)).

d) Die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs mindert sich durch die Sperrzeit gemäß [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) um 165 Leistungstage.

Die Berufung war somit zurückzuweisen.

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

4. Gründe für die Zulassung der Revision gemäß [§ 160 Abs. 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2009-06-30