

L 3 AL 112/11

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG Dresden (FSS)

Aktenzeichen

S 8 AL 32/09

Datum

16.06.2011

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 3 AL 112/11

Datum

24.01.2013

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Voraussetzung für die Bekanntgabefiktion ist die Feststellung des Zeitpunktes, zu dem der maßgebende Verwaltungsakt zur Post gegeben wurde. Lässt sich der Zeitpunkt der Postaufgabe nicht feststellen, fehlt es an dem erforderlichen Bezugspunkt für die Berechnung der 3-Tagesfiktion. Wenn aber wegen der fehlenden zeitlichen Bezugspunkte der Zeitpunkt der Bekanntgabefiktion nicht bestimmt werden kann, kann denotwendig klägerseits nicht substantiiert vorgetragen werden, dass der Widerspruchsbescheid erst nach dem (nicht zu bestimmenden) Fiktionszeitpunkt im Sinne von [§ 37 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) a. F. zugegangen sei.

2. Ein Sozialgericht darf sich nicht auf die Feststellung beschränken, der Kläger habe substantiiert einen späteren Zeitpunkt der Bekanntgabe des Widerspruchsbescheides im Sinne von [§ 37 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 SGB X](#) a. F. dargelegt. Vielmehr muss es, wenn die für [§ 37 Abs. 2 Satz 1](#) und 2 SGB X a. F. relevanten Fakten streitig sind, den Sachverhalt unter Berücksichtigung des klägerischen Vortrages aufklären sowie die festgestellten und die unstrittigen Umstände im Wege freier Beweiswürdigung gegeneinander abwägen.

3. Zur Frage, ob bei der Prüfung, ob die Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Höhe nicht überschreitet und damit die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung in einem Sperrzeitverfahren verzichtbar ist, neben der vertraglich vereinbarte Abfindung weitere im Aufhebungsvertrag vereinbarten Vorteile (hier: einjährige Freistellung von der Arbeit und die sich daraus ergebenden Möglichkeit der Weiterqualifizierung bei vollem Gehalt sowie Kosten für die Teilnahme an einer sechsmonatigen Maßnahme zur Wiedereingliederung) wertmäßig Berücksichtigung finden müssen (hier offengelassen).

4. Es ist grundsätzlich zu begrüßen, wenn sich ein Erwerbsfähiger weiter qualifiziert. Nicht zu billigen ist dies jedoch, wenn die persönliche Entwicklung dadurch verfolgt wird, dass ohne konkret drohende Kündigung ein Beschäftigungsverhältnis, und damit der Anspruch auf eigenes Erwerbseinkommen, aufgegeben wird und für die Sicherung des Lebensunterhaltes Leistungen der Versichertengemeinschaft gefordert werden.

5. Auf Grund der vielfältigen Förderinstrumente ist es von Verfassungs wegen nicht geboten, einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F. dann anzunehmen, wenn ein Beschäftigungsverhältnis zum Zwecke der Kinderbetreuung und -erziehung aufgegeben wird. Etwas anderes kann dann gelten, wenn im Einzelfall besondere Umstände hinzutreten (hier verneint).

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 16. Juni 2011 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen eine Sperrzeitentscheidung der Beklagten infolge des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages und begehrt Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis zum 17. Oktober 2008.

Der am 1977 geborene Kläger war vom 1. Februar 2001 bis zum 30. September 2008 bei der Firma A -L Integration Services GmbH, einer

deutschen Tochtergesellschaft von A -L Deutschland AG, als sogenannter "Field Supervisor" beschäftigt. In der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 30. September 2008 erhielt er insgesamt einen Bruttoarbeitslohn in Höhe von 48.356,69 EUR. Der Arbeitslohn variierte dabei zwischen 3.125,89 EUR und 7.778,89 EUR. Für den Monat September 2008 erhielt er einen Bruttolohn in Höhe von 4.054,72 EUR ausgezahlt.

Im Jahr 2007 beschloss der Mutterkonzern A -L S. A. Umstrukturierungsmaßnahmen und einen weltweiten Stellenabbau von etwa 12.500 Arbeitsplätzen, davon etwa 800 Arbeitsplätze in Deutschland. Die Personalreduzierungen konzentrierten sich auf bestimmte Bereiche des Konzerns, wovon in Deutschland auch die A -L Integration Service GmbH betroffen war. Die Geschäftsleitung entschloss sich daher im Rahmen eines befristeten Personalabbauprogramms, den betroffenen Mitarbeitern Aufhebungsverträge anzubieten. Hierzu fanden auch Informationsveranstaltungen statt, an denen auch Vertreter der Bundesagentur für Arbeit teilnahmen.

Im Zuge dieses Stellenabbauprogramms unterschrieb der Kläger zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 10. September 2007 mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 30. September 2008, der unter anderem folgende Regelungen enthält:

"1. Das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Veranlassung des Unternehmens aus dringenden betrieblichen Gründen einvernehmlich mit Ablauf des 30.09.2008 beendet. 2. Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten Sie eine einmalige Gesamtabfindung in Höhe von brutto EUR 17.304,- (i.W. Siebzehntausenddreihundertvier) Die Abfindung ist mit der Entgeltzahlung für den Monat Januar 2009 zur Zahlung fällig. (...) 3. Das Unternehmen wird zu Ihren Gunsten einen Vertrag mit einem von ihm zu bestimmenden Outplacement-Beratungsunternehmen über eine individuelle Outplacement-Beratung ab 01.10.2007 abschließen. An den Kosten der Out-placement-Beratung wird sich das Unternehmen in dem Umfang beteiligen, in dem eine Erstattung nach § 216 a SGB III durch die Agentur für Arbeit nicht erfolgt. 4. Sie werden vom 01.10.2007 bis zum 30.09.2008 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. (...) Auf die Möglichkeit des Eintritts einer Sperrzeit sowie die Möglichkeit des Eintritts einer auch von der Höhe der Abfindung abhängigen Ruhefrist wurden Sie hingewiesen. (...)"

Die erforderliche Zahl der abzubauenen Stellen wurde in der Folge allein durch die im Rahmen des befristeten Personalabbauprogramms abgeschlossenen Aufhebungsverträge erreicht, so dass vom Arbeitgeber im Rahmen der Umstrukturierung und des Stellenabbauprogramms keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen wurden.

Der Kläger wurde entsprechend der Aufhebungsvereinbarung zum 1. Oktober 2007 von seiner Arbeit freigestellt und begann ab September 2007 eine Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker-Elektrotechnik. Am 25. August 2008 meldete er sich mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld.

Auf Nachfrage der Beklagten legte er mit Schreiben vom 26. Oktober 2008 die Umstände und Motive dar, die ihn zum Abschluss des Aufhebungsvertrages bewegt hätten: Nachdem konkrete Pläne zum Stellenabbau bekannt geworden seien, habe es viele Informationsveranstaltungen des Arbeitgebers gegeben, an denen teilzunehmen allen Mitarbeitern nahegelegt worden sei. In der Folge habe man ihn im Rahmen erster Umstrukturierungen einer neuen Abteilung zugeteilt und einen neuen, ihm unbekannten Vorgesetzten zugewiesen. Es sei für ihn absehbar gewesen, dass er auf Grund seiner Ausbildung und Qualifikation am ehesten entbehrlich werde. Zudem habe er wegen des neuen Vorgesetzten keinen Vorteil aus seiner in den Jahren zuvor erworbene Reputation erhoffen können. Im Gegensatz zu einigen anderen Kollegen habe man ihm auch keine konkreten neuen Positionen angeboten. Da seine Frau in Vollzeit beschäftigt gewesen sei, habe er sich gegenüber seinen Kollegen auch im Rahmen eines etwaigen Sozialplans keine Chancen ausgerechnet. Zudem habe ihm sein Vorgesetzter keine Informationen zu seiner persönlichen Zukunft im Unternehmen erteilt. Er habe daher davon ausgehen müssen, dass er bei einer ungenügenden Anzahl von "Freiwilligen" im Rahmen des Personalabbauprogramms von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen sein würde. Hinzu sei gekommen, dass er zuletzt wenige Möglichkeiten gehabt habe, sich persönlich weiterzubilden. Eine Fortbildung zum Techniker sei auf Grund seiner Reisetätigkeit kaum realisierbar gewesen. Mit seinem Facharbeiterbrief sei er nach Angaben der Beklagten und seinen eigenen Erfahrungen im Raum D nur schwer vermittelbar gewesen. Ohne einen direkten Einfluss eines Vorgesetzten habe er sich kaum Chancen innerhalb des Konzerns gegen Kollegen aus anderen Konzernteilen ausgerechnet. Im Fall einer möglichen Kündigung seines Arbeitgebers hätte er seiner Ansicht nach nur schwer ein neues Arbeitsverhältnis gefunden. Demgegenüber habe ihm das Personalabbauprogramm die Möglichkeit einer Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker-Elektrotechnik ermöglicht. Zudem habe er sich erhofft, durch die Weiterbildung die Tätigkeit im ständigen Reisedienst nach der Geburt seines Kindes einschränken oder aufgeben zu können. Seiner Ansicht nach sei er mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages einer wahrscheinlichen betriebsbedingten Kündigung zuvorgekommen. Zudem sei er für ein Jahr bei vollem Gehalt freigestellt worden und habe neben einer erhöhten Abfindung auch zusätzlich die Möglichkeit der Teilnahme an einer sechsmonatigen Maßnahme zur Wiedereingliederung (Outplacementberatung, Right Management mit Persönlichkeitsanalyse, Bewerbertraining, Vermittlungsangeboten etc.) erhalten. Diese Vorteile hätte er im Fall einer betriebsbedingten Kündigung nicht erhalten.

Mit Bescheid vom 27. Oktober 2008 stellte die Beklagte den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrfrist beginnend am 1. Oktober 2008 und endend am 23. Dezember 2008 fest. Der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag selbst gelöst und keine konkrete Aussicht auf ein zeitnahes Anschlussarbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber gehabt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 10. Dezember 2008 wies die Beklagte den dagegen geführten Widerspruch vom 17. November 2008 zurück. Der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag gelöst, ohne eine konkrete Aussicht auf eine zeitnah anschließende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehabt zu haben. Ein wichtiger Grund zur Zustimmung zum Aufhebungsvertrag habe für den Kläger nicht bestanden. Er habe in seiner Stellungnahme vom 26. Oktober 2008 zu den Gründen für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses selbst angegeben, dass er einer wahrscheinlichen Kündigung zuvor gekommen sei. Es seien Mitarbeiter gesucht worden, die auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen würden. Er selbst habe auf Grund der ihm zur Verfügung gestellten Information persönlich keine Möglichkeit gesehen, seine beruflichen Wünsche mit denen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Eine unabwendbare Kündigung sei hieraus nicht zu entnehmen. Der Widerspruch wurde am 10. Dezember 2008 zur Post gegeben.

Der Kläger, der zwischenzeitlich mit Wirkung vom 18. Oktober 2008 Elternzeit zur Betreuung seines Kindes in Anspruch genommen hatte, hat am 14. Januar 2009 durch seinen Prozessbevollmächtigten Klage erhoben sowie die Aufhebung des Sperrzeitbescheids und die Gewährung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis zum 23. Dezember 2008 begehrt. Er hat darauf verwiesen, dass er seit der Fusion der Konzerne A und L zu A -L im Jahr 2006 unter enormen Druck von Seiten des Arbeitgebers gestanden habe. Nachdem er

seine Situation, wie bereits im Verwaltungsverfahren beschrieben, eingeschätzt habe, habe er kurz vor Abschluss des Aufhebungsvertrages im Juli 2007 die Beklagte aufgesucht und hierbei erfahren, dass er im Fall einer betriebsbedingten Kündigung Probleme bekomme, im Raum D einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die Beklagte habe ihn nicht hinsichtlich des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages gewarnt. Ohne die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages wäre ihm mit Sicherheit gekündigt worden mit der Folge, dass er bereits nach Ablauf von zwei Monaten arbeitslos gewesen wäre und weitaus schlechtere Perspektiven für eine Neueinstellung gehabt hätte. Zudem wäre in diesem Fall die Zahlung einer Abfindung völlig unklar gewesen. Der Abschluss des Aufhebungsvertrages sei daher für ihn nicht nur sinnvoll gewesen, weil er so die Qualifikation zum Techniker habe erlangen können. Jedes andere Verhalten wäre vielmehr unverantwortlich gewesen.

Nachdem das Sozialgericht eine mit Schreiben vom 1. Juni 2010 eingereichte Stellungnahme der zuständigen Personalleiterin der Firma A -L Deutschland AG eingeholt hat, hat es die Klage mit Urteil vom 16. Juni 2010 abgewiesen. Die Klage sei nicht verfristet. Dem Stempelaufdruck in der Verwaltungsakte und den dazugehörenden Erklärungen könne nicht entnommen werden, dass der Widerspruchsbescheid zur Post und nicht nur zur Postausgangsstelle gegeben worden sei. Der Kläger habe substantiiert dargelegt, dass der Bescheid erst nach dem nach [§ 37](#) des Sozialgesetzbuches Zehntes Buch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – (SGB X) vermuteten Zeitpunkt zugegangen sei. Die Klage sei jedoch unbegründet. Der Kläger habe durch versicherungswidriges Verhalten im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) des Sozialgesetzbuchs Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III) zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Ein wichtiger Grund dafür sei nicht ersichtlich. Wie sich aus der Stellungnahme vom 1. Juni 2010 ergebe, habe dem Kläger keine rechtmäßige Kündigung durch den Arbeitgeber gedroht. Eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung, die einem Arbeitnehmer aus nicht verhaltensbedingten Gründen drohe, setze zumindest eine erfolgte Sozialauswahl durch den Arbeitgeber voraus. Erst dann habe dieser konkretisiert, welche Arbeitnehmer gekündigt werden, und darüber hinaus geprüft, ob eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung vorgenommen werden könne. Soweit sei das Personalabbauprogramm des Arbeitgebers gar nicht gediehen. Vielmehr sei dieser bestrebt gewesen im Rahmen einer doppelten Freiwilligkeit, das heißt einer Freiwilligkeit auf Seiten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, den Abbau des Personals vorzunehmen. Daher könne nicht davon ausgegangen werden, dass eine nachweislich rechtmäßige Arbeitgeberkündigung tatsächlich objektiv gedroht habe. Schließlich könne auch nicht unter Heranziehung der Grundsätze von § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung verzichtet werden, da die Abfindungshöhe die in § 1a Abs. 2 KSchG vorgesehene Höhe überschritten habe.

Der Kläger hat gegen das ihm 11. Juli 2010 zugestellte Urteil am 9. August 2011 Berufung eingelegt. In seiner Berufungsbegründung vom 13. September 2011 hat er sein Rechtsmittel dahingehend beschränkt, dass wegen der Gewährung des Elterngelds ab dem 18. Oktober 2008 ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nur für die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis zum 17. Oktober 2008 geltend gemacht werde.

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm kein versicherungspflichtwidriges Verhalten zu Lasten der Versichertengemeinschaft mit der Folge einer Sperrzeit unterstellt werden könne. Vielmehr habe er sich durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages verantwortungsvoll verhalten. Nach den ihm zur Verfügung stehenden Informationen habe er davon ausgehen müssen, dass ihm andernfalls betriebsbedingt gekündigt worden wäre. Eine Weitervermittlung wäre auch nach Auskunft der Beklagten schwierig geworden. Durch den Aufhebungsvertrag habe er die Möglichkeit erhalten, sich gemeinsam mit seiner Frau um das im Februar 2008 geborene Kind zu kümmern. Dies wäre ihm wegen seiner Reisetätigkeit ansonsten nicht möglich gewesen wäre. Zudem habe er wegen der Aufhebungsvereinbarung eine Ausbildung zu einem staatlichen geprüften Techniker absolvieren und hierdurch nach Ablauf der Elternzeit eine Arbeit finden können. Auch habe er vor Abschluss des Aufhebungsvertrages die Beklagte aufgesucht und von dieser keinen Hinweis erhalten, wie er sich verhalten solle. Ihm sei nicht vom Abschluss des Aufhebungsvertrags abgeraten worden. Schließlich sei die Agentur für Arbeit S an dem Programm beteiligt und mit Mitarbeitern in Informationsveranstaltungen vertreten gewesen. Er sei der Auffassung, dass diese über mögliche Folgen im Zusammenhang mit dem Abschluss von Aufhebungsverträgen hätten hinweisen müssen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 16. Juni 2011 sowie den Bescheid der Beklagten vom 27. Oktober 2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10. Dezember 2008 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis 17. Oktober 2008 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält die erstinstanzliche Entscheidung für zutreffend. Sie weist darauf hin, dass der Kläger nur ihre Vermittlungsabteilung, nicht aber ihre Leistungsabteilung aufgesucht habe. Es sei auch üblich, dass Vertreter der Bundesagentur für Arbeit bei Informationsveranstaltungen zugegen seien. Eine individuelle Beratung erfolge aber dort nicht. Im Übrigen sei der Kläger im Arbeitsvertrag ausdrücklich vom Arbeitgeber auf die Folgen der Sperrzeit hingewiesen worden.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten aus beiden Verfahrenszügen sowie die bezogene Verwaltungsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig (1.) aber unbegründet (2.).

1. Die Berufung ist statthaft, da Leistungen von mehr als 750,00 EUR betroffen sind (vgl. [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes [SGG]).

Gegenstand des Klageverfahrens war die Anfechtungsklage gegen den Sperrzeitbescheid vom 27. Oktober 2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10. Dezember 2008 verbunden mit einer Leistungsklage (vgl. [§ 54 Abs. 4 SGG](#)) gerichtet auf Gewährung von Arbeitslosengeld. Streitbefangen war im Klageverfahren der Zeitraum vom 1. Oktober 2007 bis zum 23. Dezember 2007. Dies war zunächst auch der streitbefangene Zeitraum im Berufungsverfahren. Erst im laufenden Verfahren erfolgte eine Beschränkung auf den Zeitraum vom

1. Oktober 2008 bis zum 17. Oktober 2008. Diese Beschränkung des Rechtsschutzbegehrens ist jedoch für die Bestimmung des Wertes des Beschwerdegegenstandes unerheblich. Denn der für [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) maßgebende Wert des Beschwerdegegenstandes ist danach zu bestimmen, was das Sozialgericht dem Rechtsmittelführer versagt hat (vgl. Leitherer, in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Sozialgerichtsgesetz [10. Aufl., 2012], § 141 Rdnr. 14, m. w. N.; Udsching, in: Krasney/Udsching, Handbuch des Sozialgerichtlichen Verfahrens [6. Aufl., 2011], Kapitel VII Rdnr. 67). Dies war aber das Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 1. Oktober 2007 bis zum 23. Dezember 2007.

Maßgebend für die Ermittlung der Höhe des geltend gemachten Anspruches und damit des Wertes des Beschwerdegegenstandes sind die [§§ 129 ff. SGB III](#) in der bis zum 31. März 2012 geltenden Fassung (im Folgenden: a. F.). Ausgangspunkt ist das Bemessungsentgelt, aus dem nach Maßgabe von [§ 129 SGB III](#) a. F. das Arbeitslosengeld errechnet wurde. Bemessungsentgelt war gemäß [§ 131 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F. das durchschnittlich auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hatte. Der Kläger erzielte in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 30. September 2008 ein Bruttojahreseinkommens in Höhe vom 48.356,69 EUR. Soweit die Beklagte bei ihren internen Berechnungen allein für November 2007 ein Entgelt in Höhe von 42.264,46 EUR zugrunde legte, beruht dies auf einem Eingabefehler. Der Bruttolohn war durch die Anzahl der Kalendertage zu dividieren (vgl. BSG, Urteil vom 6. Mi 2009 – [B 11 AL 7/08 R](#) – [SozR 4-4300 § 130 Nr. 5](#) Rdnr. 19 = JURIS-Dokument Rdnr. 19). Da das Jahr 2008 ein Schaltjahr war, waren es 366 Tage. Dies ergibt – unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen in [§ 338 Abs. 1](#) und 2 SGB III – ein Bemessungsentgelt in Höhe von täglich 132,12 EUR (= 48.356,69 EUR: 366 Tage). Hiervon war das Leistungsentgelt, das heißt das um pauschalisierte Abzüge verminderte Bemessungsentgelt (vgl. [§ 133 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F.) nach Maßgabe von [§ 133 SGB III](#) a. F. zu errechnen. Da der Kläger ein Kind hatte, betrug sein Arbeitslosengeld 67 Prozent des Leistungsentgeltes (vgl. [§ 129 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) a. F.). Mit diesem täglichen Betrag des geltend gemachten Arbeitslosengeldanspruches überschreitet der Kläger bezogen auf den ursprünglich geltend gemachten zwölfwöchigen Zeitraum den Grenzwert aus [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) bei weitem.

2. Die Berufung ist unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Klage überhaupt fristgerecht erhoben worden ist (a). Denn die Klage war auf jeden Fall unbegründet (b).

a) Eine Klage ist gemäß [§ 87 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) binnen eines Monats nach Bekanntgabe des Verwaltungsakts zu erheben. Gemäß [§ 37 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) in der hier maßgebenden, bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung (im Folgenden: a. F.) gilt ein schriftlicher Verwaltungsakt, der im Inland durch die Post übermittelt wird, am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben. Dies gilt gemäß [§ 37 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 SGB X](#) a. F. jedoch nicht, wenn der Verwaltungsakt nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist. Im Zweifel hat die Behörde den Zugang des Verwaltungsaktes und den Zeitpunkt des Zugangs nachzuweisen (vgl. [§ 37 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 SGB X](#) a. F.).

Soweit das Sozialgericht hiervon ausgehend ausführte, dass einerseits der Postaufgabezeitpunkt nicht nachgewiesen sei, andererseits der Kläger substantiiert dargelegt habe, dass der Widerspruchsbescheid vom 10. Dezember 2008 erst nach dem nach [§ 37 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) a. F. vermuteten Zeitpunkt zugegangen sei, ist diese Argumentation bereits nicht stringent. Denn Voraussetzung für die Bekanntgabefiktion ist die Feststellung des Zeitpunktes, zu dem der maßgebende Verwaltungsakt zur Post gegeben wurde (vgl. Sächs. LSG, Urteil vom 18. März 2010 – [L 3 AS 180/09](#) – JURIS-Dokument Rdnr. 25, m. w. N.; Sächs. LSG, Urteil vom 15. Dezember 2011 – [L 3 AS 480/09](#) – JURIS-Dokument Rdnr. 37, m. w. N.; Engemann, in: von Wulffen, SGB X [7. Aufl., 2010], § 37 Rdnr. 12 Abs. 2). Lässt sich – entsprechend der Auffassung des Sozialgerichtes – der Zeitpunkt der Postaufgabe nicht feststellen, fehlt es an dem erforderlichen Bezugspunkt für die Berechnung der 3-Tagesfiktion (vgl. Sächs. LSG, Urteil vom 18. März 2010, [a. a. O.](#), Rdnr. 33). Wenn aber wegen der fehlenden zeitlichen Bezugspunkte der Zeitpunkt der Bekanntgabefiktion nicht bestimmt werden kann, kann denkbare klägerseits nicht substantiiert vorgetragen werden, dass der Widerspruchsbescheid erst nach dem (nicht zu bestimmenden) Fiktionszeitpunkt im Sinne von [§ 37 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) a. F. zugegangen sei.

Der Zeitpunkt, zu dem der Widerspruchsbescheid vom 10. Dezember 2008 zur Post gegeben wurde, lässt sich entgegen der Auffassung des Sozialgerichtes aus der Verwaltungsakte entnehmen. Auf dem in der Verwaltungsakte befindlichen Ausdruck des Widerspruchsbescheides findet sich auf der ersten Seite in der linken oberen Ecke unter anderem die Angabe "abgesandt am:". Danach ist der Stempelaufdruck "10.12.08" angebracht. Ein weiterer Stempelaufdruck mit dieser Datumsangabe ist auf der Mitte der ersten Seite im Betrefffeld nach der Angabe "Datum:" angebracht. Der Ausdruck des Widerspruchsbescheides ist am Ende von der sachbearbeitenden Mitarbeiterin unterschrieben. Aus den vorgegebenen Angaben im Bescheidausdruck, den Stellen der angebrachten Stempelaufdrucke und der handschriftlichen Unterschrift der Mitarbeiterin ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, dass der Widerspruchsbescheid von ihr nicht nur am 10. Dezember 2008 bearbeitet, sondern auch abgesandt wurde. Soweit das Sozialgericht sinngemäß die Auffassung vertritt, das Wort "abgesandt" könne auch vor dem Hintergrund der Regelung in [§ 37 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) allenfalls dahingehend verstanden werden, dass nicht die Postaufgabe, sondern nur die behördeninterne Abgabe aus dem Bereich des jeweiligen Mitarbeiters gemeint sei, wird damit der Wortsinn verkürzt. Zudem hätte das Sozialgericht bei einem solchen Wortsinnverständnis prüfen müssen, ob sich auch das Verständnis des Beklagten und deren Verwaltungspraxis damit decken. Soweit der Klägerbevollmächtigte darüber hinaus im Schreiben vom 25. August 2009 unter anderem einwandte, dass nicht einmal das gestempelte Datum richtig sein müsse, liegt hierin ein unsubstantiiertes Bestreiten. Denn es sind weder Anhaltspunkte vorgetragen noch ersichtlich, die auf eine auch nur versehentliche Falschangabe des Datums hindeuten könnten.

Danach hätte der am 10. Dezember 2008 zur Post aufgegebenen Widerspruchsbescheid als am 13. Dezember 2008 bekanntgegeben gegolten. Die einmonatige Klagefrist hätte gemäß [§ 64 Abs. 1 SGG](#) am 14. Dezember 2008 begonnen. Unerheblich ist, dass dieser Tag ein Sonntag war (vgl. Engemann, a. a. O., § 37 Rdnr. 12, m. w. N.). Die einmonatige Klagefrist wäre nach Maßgabe von [§ 64 Abs. 2 Satz 1 SGG](#) am 13. Januar 2009, einem Dienstag, abgelaufen. Die Klageschrift ging jedoch erst einen Tag später, nämlich am 14. Januar 2009, beim Sozialgericht ein.

Soweit das Sozialgericht die Auffassung vertrat, der Kläger habe substantiiert einen späteren Zeitpunkt des Widerspruchsbescheides im Sinne von [§ 37 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 SGB X](#) a. F. dargelegt, hätte es sich nicht auf diese Feststellung beschränken dürfen. Vielmehr hätte es, weil die für [§ 37 Abs. 2 Satz 1](#) und 2 SGB X a. F. relevanten Fakten streitig waren, den Sachverhalt unter Berücksichtigung des klägerischen Vortrages aufklären sowie die festgestellten und die unstreitigen Umstände im Wege freier Beweiswürdigung gegeneinander abwägen müssen (vgl. Engemann, a. a. O., § 37 Rdnr. 13 Abs. 3, m. w. N.). Das Sozialgericht hätte mithin nicht unbesehen den Vortrag des

Klägerbevollmächtigten zum behaupteten Zugangszeitpunkt des Widerspruchsbescheides seiner Entscheidung zugrunde legen dürfen.

Obwohl nach alledem Zweifel bestehen, ob die Klage vom 14. Januar 2009 fristgerecht erhoben wurde, konnte ausnahmsweise davon abgesehen werden, hierzu im Berufungsverfahren Beweis zu erheben und beispielsweise die beiden vom Klägerbevollmächtigten benannten Zeuginnen zu vernehmen. Denn das Sozialgericht hat auf jeden Fall zutreffend festgestellt, dass die Klage unbegründet ist.

b) Das Sozialgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen, weil der Bescheid vom 27. Oktober 2008 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 10. Dezember 2008 rechtmäßig ist. Die für die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis zum 17. Oktober 2008 festgestellte Sperrzeit und die damit einhergehende Ablehnung von Arbeitslosengeld sowie die Minderung der Anspruchsdauer des bewilligten Arbeitslosengeld sind nicht zu beanstanden.

(1) Rechtsgrundlage für den Eintritt einer Sperrzeit ist [§ 144 SGB III](#) in der vom 1. Mai 2005 bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung (Artikel 1 Nr. 76 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 [\[BGBl. I. S. 2848\]](#); im Folgenden: a. F.). Wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhielt, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruhte gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F. der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit. Gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) a. F. lag versicherungswidriges Verhalten unter anderem vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hatte (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit begann mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründete (vgl. [§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) a. F.). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe betrug 12 Wochen (vgl. [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) a. F.), es sei denn, dass einer der in [§ 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III](#) a. F. genannten Ausnahmefälle vorlag.

(2) Der Kläger hat durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages "das Beschäftigungsverhältnis gelöst" im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) a. F. und sich dadurch versicherungswidrig im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 SGB III](#) a. F. verhalten. Insoweit ist ausreichend, dass er durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt hat. Nach der Einlassung des Klägers und der insoweit übereinstimmenden Stellungnahme der damaligen Personalleitung kam die Aufhebungsvereinbarung freiwillig zustande. Der Kläger führte insoweit seine Arbeitslosigkeit versicherungswidrig herbei, da er zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages keine Aussicht auf ein Anschlussarbeitsverhältnis hatte. Unerheblich ist, ob die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages von Kläger oder seinem Arbeitgeber ausging. Ebenfalls ist ohne Belang, ob ihm ohnehin zu dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten Zeitpunkt gekündigt worden wäre. Maßgebend ist allein der tatsächliche Geschehensablauf (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 – [B 11a AL 47/05 R](#) – [SozR 4-4300 § 144 Nr. 13](#) Rdnr. 12 = JURIS-Dokument Rdnr. 12, m. w. N.; Sächs. LSG, Urteil vom 7. Mai 2009 – [L 3 AL 238/06](#) – JURIS-Dokument Rdnr. 30; Sächs. LSG, Urteil vom 26. April 2012 – [L 3 AL 10/11](#) – [n. V.]). Keine Beachtung findet demgegenüber ein hypothetischer Geschehensablauf, zu dem auch eine betriebsbedingte Kündigung gehört (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, [a. a. O.](#)).

Der Abschluss des Aufhebungsvertrages als gegenseitige Willenserklärung führte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers. Ohne sein Handeln wäre es zum gleichen Zeitpunkt nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen. Damit verursachte der Kläger seine Arbeitslosigkeit für die Zeit ab 1. Oktober 2008 grob fahrlässig, weil er einen Aufhebungsvertrag schloss, ohne konkrete Aussicht auf eine nahtlose Anschlussbeschäftigung zu haben.

Der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit könnte dann entfallen, wenn die Beklagte durch eine unterlassene oder fehlerhafte Beratung beim Kläger unzutreffende Vorstellungen über sein versicherungswidriges Verhalten hervorgerufen hätte. Diesbezüglich verweist der Klägerbevollmächtigte darauf, dass Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit S anlässlich der Teilnahme einer Podiumsveranstaltung von A - L nicht auf mögliche Folge der Aufhebungsvereinbarungen hingewiesen hätten, und dass die Beklagte ihn in einem Beratungsgespräch nicht vom Abschluss eines Aufhebungsvertrages abgeraten habe.

In Bezug auf die Informationsveranstaltung des Arbeitgebers, in der über das Personalabbauprogramm informiert wurde, kann dahingestellt bleiben, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die Beklagte oder der Arbeitgeber bereits im Rahmen einer allgemeinen Information verpflichtet sind, auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass der Abschluss eines Aufhebungs- oder Auflösungsvertrages eine Sperrzeit zur Folge haben kann. Möglich wäre hier ohnehin nur eine allgemeine, das heißt nicht auf den Einzelfall bezogene Beratung. Es kann auch offen bleiben, ob es entgegen dem klägerischen Vortrag nicht doch entsprechende Hinweis gab, als auf die Möglichkeit einer vertraglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hingewiesen wurde. Denn selbst wenn zu diesem Zeitpunkt ein Beratungsunterlassen oder -fehler vorgelegen haben sollte, wäre dieser nicht mehr kausal. Der Kläger bestätigte nämlich im Aufhebungsvertrag vom 10. September 2007, auf die Möglichkeit des Eintritts einer Sperrzeit sowie die Möglichkeit des Eintritts einer auch von der Höhe der Abfindung abhängigen Ruhefrist hingewiesen worden zu sein. Selbst wenn dies entgegen der vom Kläger unterschriebenen Erklärung nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre er zumindest durch diese Vertragspassage auf mögliche Folgen beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages hingewiesen worden. Bei etwaigen Unklarheiten hätte es ihm ob-legen, zunächst von einem Vertragsabschluss abzusehen und die benötigten Informationen einzuholen.

Zum Vorwurf des Klägers, in einem Beratungsgespräch bei der Agentur für Arbeit nicht oder nicht ausreichend in Bezug auf die möglichen Folgen eines Aufhebungsvertrages beraten worden zu sein, führte die Beklagtenvertreterin in der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2013 aus, dass der Termin bei der Arbeitsvermittlung stattgefunden habe. Dem Kläger sei angeboten worden, ein weiteres Gespräch mit der Leistungsabteilung zu führen. Dies sei jedoch nicht geschehen. Dieser Tatsachenvortrag blieb von Klägerseite unwidersprochen. Wenn aber der Kläger ein Beratungsangebot nicht annimmt, kann der Beklagten kein Beratungsunterlassen oder -fehler vorgehalten werden.

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

Ein solcher kann nur dann angenommen werden, wenn der Kläger unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Ver-sichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können (ständige Rechtsprechung des BSG, vgl. BSG, Urteil vom 5. Juni 1997 – [7 RA 22/96](#) – [SozR 3-1500 § 144 Nr. 12](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 20). Dies bedeutet im Fall 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 (vgl. BSG, Urteil vom 12. November 1991 – [7 RA 21/81](#) – [SozR 4100 § 119 Nr. 17](#) = JURIS-Dokument

Rdnr. 23). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, [a. a. O.](#), Rdnr. 13).

Im Fall des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages hat das Bundessozialgericht einen wichtigen Grund angenommen, wenn dem Arbeitnehmer zum gleichen Beendigungszeitpunkt eine objektiv rechtmäßige Kündigung aus einem nicht von seinem Verhalten abhängigen Grund gedroht hätte und ihm die Hinnahme der Kündigung nicht zumutbar gewesen wäre (vgl. BSG, Urteil vom 8. Juli 2009 – [B 11 AL 17/08 R - SozR 4-4300 § 144 Nr. 20](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 19; BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, [a. a. O.](#)). Dabei steht der Umstand, dass die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Zahlung einer Abfindung verknüpft worden ist, der Annahme, es liege ein wichtiger Grund vor, nicht bereits grundsätzlich entgegen.

Das Bundessozialgericht hat für Aufhebungsverträge, die bei drohender Kündigung geschlossen wurden, ferner entschieden, dass zwar das Interesse am Erhalt der Abfindung für sich allein einen wichtigen Grund nicht begründen kann, umgekehrt jedoch eine Abfindung diesen nicht zwangsläufig ausschließt. Vielmehr kann auch das Interesse schützenswert sein, sich bei ohnehin nicht zu vermeidender Beschäftigungslosigkeit wenigstens eine Abfindung zu sichern (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 17. Oktober 2007 – [B 11a AL 51/06 R - SozR 4-4300 § 144 Nr. 17](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 38). Andererseits ist die vom Bundessozialgericht geforderte ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung nur verzichtbar, wenn die Abfindungshöhe die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene nicht überschreitet (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, [a. a. O.](#), JURIS-Dokument Rdnr. 19; BSG, Urteil vom 2. Mai 2012 – [B 11 AL 6/11 R - SozR 4-4300 § 144 Nr. 23](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 24).

Auf eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung konnte vorliegend nicht verzichtet werden. Im Aufhebungsvertrag wurde eine Abfindung in Höhe von 17.304,00 EUR vereinbart. Nach [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. Nach [§ 1a Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 10 Abs. 3 KSchG](#) gilt als Monatsverdienst, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. Im Monat September 2008 betrug der Monatsverdienst 4.054,72 EUR, welche im Übrigen auch dem Durchschnittslohn der vorangegangenen zwölf Monate von 4.029,72 EUR nahezu entsprach. Der Kläger war 7 Jahre und 8 Monate beschäftigt, so dass die in [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) vorgesehene Abfindungshöhe 16.218,88 EUR betragen hätte. Da insoweit die vertraglich vereinbarte Abfindung nicht mehr innerhalb der Grenzen von [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) bewegt, kann dahingestellt bleiben, ob und inwieweit die weiteren im Aufhebungsvertrag vereinbarten Vorteile, wie die einjährige Freistellung von der Arbeit und die sich daraus ergebenden Möglichkeit der Weiterqualifizierung bei vollem Gehalt sowie Kosten für die Teilnahme an einer sechsmonatigen Maßnahme zur Wiedereingliederung (Outplacementberatung, Right Management mit Persönlichkeitsanalyse, Bewerbertraining, Vermittlungsangeboten etc.) wertmäßig Berücksichtigung hätten finden müssen.

Zutreffend führte das Sozialgericht aus, dass dem Kläger zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages keine betriebsbedingte ordentliche Kündigung zum 30. September 2008 drohte. Zwar wurde der Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer ansonsten erforderlichen betriebsbedingten Kündigung geschlossen. Dem Kläger drohte eine solche jedoch nicht hinreichend konkret.

Dies steht aufgrund der vom Sozialgericht hierzu eingeholten Stellungnahme des ehemaligen Arbeitgebers sowie der eigenen ausführlichen Stellungnahme des Klägers im Verwaltungsverfahren fest. Eine weitergehende Beweisaufnahme hierzu war nicht erforderlich, weil sich aus beiden Stellungnahmen keine Widersprüche ergaben.

Soweit der Kläger darauf hinwies, dass seines Erachtens eine mündliche Beweisaufnahme nicht durch eine schriftliche Befragung ersetzt werden könne, begründet dies nicht die Notwendigkeit der persönlichen Anhörung der zuständigen Personalleiterin von A - L oder einem anderen Mitarbeiter. Über die Mittel der Sachaufklärung entscheidet das Gericht grundsätzlich nach seinem Ermessen (vgl. Leitherer, in: Meyer-Ladewig/ Keller/Leitherer, Sozialgesetzbuch, [10. Aufl., 2012], § 103 Rdnr 12b). Ein Mittel der Sachaufklärung ist unter anderem die Einholung von Auskünften gemäß [§ 106 Abs. 3 Nr. 3 SGG](#). Dies kann beispielsweise erfolgen, wenn Tatsachen zur Sammlung des Prozessstoffes ermittelt werden sollen (vgl. Leitherer, in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Sozialgesetzbuch, [10. Aufl., 2012], § 106 Rdnr 11). Vorliegend verfolgte das Sozialgericht mit der schriftlichen Anfrage beim ehemaligen Arbeitgeber des Klägers das Ziel abzuklären, ob sich der bisherige Vortrag des Klägers bestätigen ließ oder ob weiterer Ermittlungsbedarf und gegebenenfalls zu welchen Punkten bestehen könnte.

Konkrete Einwendungen gegen die schriftliche Stellungnahme des ehemaligen Arbeitgebers wurden vom Kläger nicht erhoben. Soweit der Kläger vortrug, aus der schriftlichen Stellungnahme des Arbeitgebers ergebe sich, dass eine Kündigung im Raum gestanden und gedroht habe, ergibt sich dies hieraus gerade nicht. Aus der Stellungnahme ergibt sich vielmehr, dass der Arbeitgeber einen Personalabbau beschlossen hatte, von dem auch der Arbeitsplatz des Klägers betroffen war. Dies entspricht der Einlassung des Klägers, dass der Arbeitgeber kein besonderes Interesse an der Fortführung seines Arbeitsverhältnisses hatte und dies im Verhalten gegenüber Kläger zum Ausdruck brachte. Dies bedeutete aber noch nicht, dass dem Kläger eine Kündigung konkret drohte. Im Vordergrund stand vielmehr zunächst der Grundsatz der "doppelten Freiwilligkeit". Die Maßnahmen zum Personalabbau, die grundsätzlich alle Mitarbeiter betrafen, waren im Unternehmen und in den betroffenen Abteilungen bekannt. Wenn ein Arbeitnehmer Interesse am Abschluss eines Aufhebungsvertrages hatte, wurde durch die zuständige Personalabteilung geprüft, ob dem Wunsch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Rahmen des Programms entsprochen werden konnte. Bei einer positiven Entscheidung wurde dem Arbeitnehmer ein Aufhebungsangebot unterbreitet. Zwar war auch der Bereich des Klägers vom Personalabbau betroffen, eine Sozialauswahl war aber zum damaligen Zeitpunkt nicht durchgeführt worden. Ausweislich der Stellungnahme des Arbeitgebers wurde diese auch nicht mehr erforderlich, nachdem genügend Mitarbeiter freiwillig aus dem Unternehmen ausgeschieden waren.

Die vom Kläger beschriebenen Erwägungen in Bezug auf eine mögliche Kündigung vermögen keinen wichtigen Grund im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F. zu begründen. Angesichts seiner Position in der Abteilung, dem Umstand, dass man ihm, im Gegensatz zu Kollegen, noch keine neue Stellung nach der Umstrukturierung angeboten hatte, und dass er sich nicht zu einem unentbehrlichen Personenkreis zählte, stufte er sich selbst als "bedroht" ein. Er ging auch davon aus, dass er bei einem möglichen Sozialplan weit unten in der Rangfolge angesiedelt worden wäre. Es wurde jedoch bereits oben ausgeführt, dass es nicht auf die subjektiven Vorstellungen eines Arbeitnehmers zu hypothetischen Entwicklungen ankommt, sondern auf die konkret drohende Kündigung. Eine solche war zum Zeitpunkt,

als der Aufhebungsvertrag unterschrieben wurde, nicht gegeben, weil der ehemalige Arbeitgeber Überlegungen zur Sozialauswahl im Sinne von [§ 1 Abs. 3 KSchG](#) noch nicht angestellt hatte, was dem Kläger ausweislich seiner Stellungnahme im Verwaltungsverfahren auch bekannt war.

Soweit der Kläger auf die ihm mit dem Aufhebungsvertrag gebotene Möglichkeit der Weiterqualifizierung und die sich daraus ergebenden besseren Arbeitsperspektiven und höheren Verdienstmöglichkeiten verweist, ist es grundsätzlich zu begrüßen, wenn sich ein Erwerbsfähiger weiter qualifiziert. Dadurch kann er nicht nur seine Chancen am Arbeitsmarkt verbessern oder wegen höheren Einkommens möglicherweise einen höheren Beitrag unter anderem an die öffentlichen Haushalte und die Kassen der Sozialversicherungsträger leisten, sondern er kann sich dadurch auch neue Perspektiven für seine berufliche und persönliche Entwicklung eröffnen. Nicht zu billigen ist dies jedoch, wenn – wie vorliegend – diese persönliche Entwicklung dadurch verfolgt wird, dass ohne konkret drohende Kündigung ein Beschäftigungsverhältnis, und damit der Anspruch auf eigenes Erwerbseinkommen, aufgegeben wird und für die Sicherung des Lebensunterhaltes Leistungen der Versichertengemeinschaft gefordert werden.

Auch der Hinweis des Klägers auf den Schutz von Ehe und Familie in [Artikel 6 Abs. 1](#) des Grundgesetzes (GG) geht im vorliegenden Zusammenhang fehl. Diese Grundrecht umfasst zwar nicht nur ein Abwehrrecht gegen Eingriffe, sondern auch einen Anspruch, Ehe und Familie zu fördern (vgl. die Nachweise bei Pieroth, in Jarass/Pieroth, Grundgesetz [11. Aufl., 2011], Art. 6 Rdnr. 15 ff.). Hinzu tritt das Elternrecht aus [Artikel 6 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 GG](#), wonach Pflege und Erziehung der Kinder das natürliche Recht der Eltern sind, sowie der grundrechtliche Schutz des Kindes und des Kindeswohls. Um dem Fördergedanken Rechnung zu tragen, hat der Gesetzgeber in verschiedenen Rechtsgebieten unterschiedliche Fördermaßnahmen geschaffen. So gibt es in finanzieller Hinsicht unter anderem die Möglichkeiten des Elterngeldes nach §§ 1 ff. des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG), des Kindergeldes nach [§§ 62 ff.](#) des Einkommensteuergesetzes (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG), der Kinderzulage nach § 9 Abs. 5 des Eigenheimzulagengesetzes (EigZulG) oder des Kinderzuschlages nach § 6a BKGG. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Betreuung und Erziehung ihres Kindes zu ermöglichen, gibt es den Anspruch auf Elternzeit nach Maßgabe von [§§ 15 ff. BEEG](#). Auf Grund der vielfältigen Förderinstrumente ist es von Verfassungs wegen nicht geboten, einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F. dann anzunehmen, wenn ein Beschäftigungsverhältnis zum Zwecke der Kinderbetreuung und -erziehung aufgegeben wird. Etwas anderes kann dann gelten, wenn im Einzelfall besondere Umstände hinzutreten. Solche besonderen Umstände sind vorliegend jedoch nicht gegeben. Soweit der Kläger sich entschied, seine Elternzeit erst nach dem Beginn seiner Arbeitslosigkeit beginnen zu lassen, um, wie er in der mündlichen Verhandlung angab, nicht Ansprüche seiner Frau zu beschränken, gebietet dies nicht, diese persönliche Lebensplanung der beiden Elternteile als wichtigen Grund im Sinne von [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a. F. zu behandeln.

Sonstige Umstände, die es gerechtfertigt hätten, dass der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis zum 30. September 2008 löste, ohne sich vorab um einen Anschlussarbeitsplatz zu bemühen, sind weder vorgetragen noch zu erkennen.

(4) Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger sich auf eine besondere Härte durch den Eintritt der zwölfwöchigen Sperrzeit (vgl. [§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) a. F.) berufen könnte. Deren Rechtsfolge war nach [§ 144 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b SGB III](#) a. F. nur die Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen. Da lediglich die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis zum 17. Oktober 2008 streitbefangen war, kommt es hierauf nicht an. Die Sperrzeit wirkte sich für den Kläger auch nicht mehr auf einen späteren Bezug von Arbeitslosengeld aus, da er nach 15 Monaten Elternzeit Arbeitslosengeld aufgrund eines neuen Anspruchs erhalten hielt.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 183, 193 SGG](#). Hierbei wurde berücksichtigt, dass sich der Kläger mit der Beschränkung des Rechtsmittelbegehrens in zeitlichem Umfang aus eigenem Entschluss in die Rolle des Unterlegenen begeben hat, und dass im Übrigen sein Rechtsschutzbegehren erfolglos geblieben ist.

III. Die Revision ist nicht zuzulassen, weil Gründe dafür nicht vorliegen (vgl. [§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Dr. Scheer Höhl Krewer
Rechtskraft
Aus
Login
FSS
Saved
2013-05-13