

L 3 AL 167/18

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 12 AL 177/18
Datum
22.11.2018
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 167/18
Datum
14.11.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zur Prüfung eines wichtigen Grundes im sperrzeitrechtlichen Sinne zum Zeitpunkt des Abschlusses einer Altersteilzeitvereinbarung kann auch für andere, ähnlich gelagerte Fälle herangezogen werden (hier: Änderung eines unbefristeten hin zu einem befristeten Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit einer Betriebsvereinbarung "Demografischer Wandel bis 2020 – Soziale Sicherheit der Personalentwicklung").

I. Auf die Berufung des Klägers werden das Urteil des Sozialgerichtes Chemnitz vom 22. November 2018 sowie der Überprüfungsbescheid der Beklagten vom 22. März 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. April 2018 und der Sperrzeitbescheid vom 30. Oktober 2017 aufgehoben. Die Beklagte wird unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 30. Oktober 2017 verpflichtet, dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 23. Dezember 2017 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu bewilligen

II. Die Beklagte trägt die notwendigen außergerichtlichen Kosten des Klägers in beiden Rechtszügen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger wehrt sich im Wege eines Überprüfungsbegehrens gegen die Feststellung des Eintritts einer zwölfwöchigen Sperrzeit.

Der 1954 geborene Kläger schloss am 19. Dezember 2011 mit seiner Arbeitgeberin, der A ... Verkehrs-Aktiengesellschaft (A.VAG), einen Änderungsvertrag zum bestehenden Arbeitsvertrag. Danach sollte sein Arbeitsverhältnis nicht bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters fortbestehen, sondern am letzten Tag des Monats enden, in dem der Kläger das 63. Lebensjahr vollendet hat, das heißt am 30. September 2017. Der Änderungsvertrag beruhte auf der Betriebsvereinbarung "Demografischer Wandel bis 2020 – Soziale Sicherheit der Personalentwicklung". Die Betriebsvereinbarung sah die Zahlung einer Entschädigung vor.

Mit Schreiben vom 6. Juli 2017 an die Personalverwaltung der CVAG verwies der Kläger auf das Ende seines Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 1. Oktober 2017. Ihm fehlten vier Monate, um eine Rente nach 45 Arbeitsjahren ohne Abzüge erhalten zu können. Daher beantragte er eine Rente erst ab 1. Februar 2018. Da noch einige Baumaßnahmen zu betreuen seien, wolle er gern sein Wissen und seine Erfahrungen einbringen und beantrage, eine neue befristete Tätigkeit vom 1. Oktober 2017 bis 31. Januar 2018 für wöchentlich 32 Stunden. Mit Schreiben vom 14. September 2017 bestätigte die A.VAG dem Kläger eine "Aushilfstätigkeit als Fahrleitungsmonteur" für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 31. Januar 2018 als geringfügige Beschäftigung. Bemühungen des Klägers um eine Beschäftigung in Vollzeit – auch bei einem anderen Arbeitgeber – blieben erfolglos.

Am 29. September 2017 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 bei der Beklagten arbeitsuchend und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld.

Mit Bescheid vom 30. Oktober 2017 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. Oktober 2017 bis zum 23. Dezember 2017 fest und verwies darauf, dass der Kläger seinen Arbeitsvertrag selbst gelöst habe. Mit weiterem Bescheid vom 30. Oktober 2017 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 24. Dezember 2017 bis zum 30. Dezember 2017 wegen verspäteter Arbeitssuchendmeldung fest. Mit Bewilligungsbescheid vom 30. Oktober 2017 bewilligte sie dem Kläger Arbeitslosengeld ab dem 1. Oktober 2017 bei einer Anspruchsdauer von 720 Kalendertagen. Für die Dauer der festgestellten Sperrzeiten legte sie den täglichen Leistungsbetrag jeweils auf 0,00 Euro fest.

Mit Schreiben vom 16. November 2017 legte der Kläger gegen den "Eintritt einer Sperrzeit vom 24.12.2017 bis zum 30.12.2017" Widerspruch ein, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 2. Februar 2018 zurückwies.

Mit Schreiben vom 5. März 2018 stellte der Kläger einen Überprüfungsantrag unter Verweis auf den "Eintritt einer Sperrzeit vom 01.10.2017 bis zum 23.12.2017" und verwies auf "Rechtsprechung über die Rente mit 63".

Mit Bescheid vom 22. März 2018 lehnte die Beklagte den Überprüfungsantrag ab. Den Widerspruch des Klägers vom 18. April 2018 wies sie mit Widerspruchsbescheid vom 23. April 2018 zurück. Ein wichtiger Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der Sperrzeitvorschrift habe nicht erkannt werden können. Die Beendigung der Beschäftigung sei allein durch die Zustimmung des Klägers zum Aufhebungsvertrag erfolgt. Die ehemalige Arbeitgeberin habe angegeben, dass sie das Beschäftigungsverhältnis anderenfalls nicht gekündigt hätte. Es liege auch keine besondere Härte vor.

Mit Bescheid vom 24. April 2018 hob die Beklagte die Bewilligung von Arbeitslosengeld mit Wirkung zum 1. Mai 2018 wegen des Beginns der Altersrente auf.

Die Klage vom 23. Mai 2018 hat das Sozialgericht mit Urteil vom 22. November 2018 abgewiesen. Dem Kläger habe kein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zur Seite gestanden. Bei der Vereinbarung zwischen Kläger und Arbeitgeberin habe es sich nicht um einen Altersteilzeitvertrag gehandelt, sondern vielmehr "einfach um eine Beendigungsvereinbarung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 63. Lebensjahres" unter Zahlung einer Abfindung von brutto 20.000,00 Euro. Auch sei das Gericht davon überzeugt, dass der Kläger die Vereinbarung auch geschlossen hätte, wenn er die spätere Gesetzesänderung bereits gekannt hätte. Denn ihm hätten lediglich vier Monate bis zum Erreichen der Versichertenrente für besonders langjährig Versicherte gefehlt.

Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Berufung vom 21. Dezember 2018. Er verweist auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu Sperrzeiten nach Abschluss von Altersteilzeitverträgen im Urteil vom 12. September 2017. Die vom Bundessozialgericht entwickelten Grundsätze seien auch auf den von ihm abgeschlossenen Änderungsvertrag anwendbar.

In der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2019 hat der Kläger erklärt, dass es sich bei dem Entschädigungsbetrag in Höhe von 20.000,00 EUR um eine fixe, nicht von den Besonderheiten des jeweiligen Mitarbeiters abhängige Summe gehandelt habe, soweit er sich daran noch erinnern könne und soweit ihm dies damals bekannt gewesen sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichtes Chemnitz vom 22. November 2018 sowie den Überprüfungsbescheid der Beklagten vom 22. März 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. April 2018 und den Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 30. Oktober 2017 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 30. Oktober 2017 zu verpflichten, dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 23. Dezember 2017 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist auf die aus ihrer Sicht überzeugenden Ausführungen im angefochtenen Urteil und eigenen Vortrag im erstinstanzlichen Verfahren.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt des beigezogenen Verwaltungsvorgangs sowie der Gerichtsakten beider Instanzen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig und begründet.

Zu Unrecht hat die Beklagte mit dem Sperrzeitbescheid vom 30. Oktober 2017 im Zusammenwirken mit dem Bewilligungsbescheid vom 30. Oktober 2017 dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 23. Dezember 2017 die Zahlung von Arbeitslosengeld verwehrt. Dieser Fehler in der Rechtsanwendung ist auf das Überprüfungsbegehren des Klägers (vgl. [§ 44](#) des Sozialgesetzbuches Zehntes Buch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz - [SGB X]) hin unter Aufhebung des Überprüfungsbescheides vom 22. März 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. April 2018 zu korrigieren. Dem Kläger steht auch im Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 23. Dezember 2017 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu.

Nach [§ 159 Abs. 1 Satz 1](#) des Sozialgesetzbuches Drittes Buch - Arbeitsförderung - (SGB III) ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich ein Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III](#) vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt nach [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) mit dem Tag nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet, also mit dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit. Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt nach [§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#) zwölf Wochen, sofern kein Ausnahmefall im Sinne von [§ 159 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) vorliegt.

Zwar wandelte der Kläger sein zuvor zeitlich unbefristet bis zum regulären Renteneintritt reichendes Arbeitsverhältnis in ein am 30. September 2017 endendes, also befristetes Arbeitsverhältnis um. Da er bei Abschluss des Änderungsvertrages keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte, führte er die Arbeitslosigkeit im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. etwa BSG, Urteil vom 17. November 2005 - B [11a/11 AL 49/04](#) R - [SozR 4-4300 § 144 Nr. 10](#) = juris Rdnr. 14) auch zumindest grob fahrlässig herbei.

Der Kläger kann sich aber vorliegend auf einen wichtigen Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) berufen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist über das Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese soll die Versicherungsgemeinschaft vor Risikofällen schützen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen; ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss vielmehr objektiv gegeben sein (vgl. z. B. BSG, Urteil vom 25. April 1990 – [7 RAR 106/89](#) – [BSGE 67, 26](#) ff. [29] = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 3](#) = juris Rdnr. 17; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2003 – [B 11 AL 35/03 R](#) – [BSGE 92, 74](#) ff. = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) = juris Rdnr. 21, m. w. N.; BSG, Urteil vom 12. September 2017 – [B 11 AL 25/16 R](#) – SozR 4-4300 § 159 Nr. 3 = juris Rdnr. 16, m. w. N.). Dabei hat der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Beendigung zu umfassen (vgl. BSG, Urteil vom 12. September 2017, [a. a. O.](#), m. w. N.; Valgolio, in: Hauck/Noftz, SGB III [Stand: Erg.-Lfg. 5/19, Oktober 2019], § 159 Rdnr. 183, m. w. N.).

Für den Fall der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Altersteilzeitvertrag hat das Bundessozialgericht wiederholt entschieden, dass ein Arbeitnehmer sich auf einen wichtigen Grund berufen kann, wenn er bei Abschluss der Vereinbarung beabsichtigt, nahtlos von der Freistellungsphase der Altersteilzeit in den Rentenbezug zu wechseln, und eine entsprechende Annahme prognostisch gerechtfertigt ist. Die Beurteilung des künftigen Verhaltens des Arbeitnehmers ist dabei abhängig von der rentenrechtlichen Situation und davon, ob oder wie er diese unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und Nachfragen bei sachkundigen Stellen eingeschätzt hat (vgl. BSG, Urteil vom 12. September 2017, [a. a. O.](#), Rdnr. 17, m. w. N.; BSG, Urteil vom 12. Oktober 2017 – [B 11 AL 17/16 R](#) – SozR 4-4300 § 159 Nr. 4 = juris, jeweils Rdnr. 17, m. w. N.).

Der Senat verkennt nicht, dass das Bundessozialgericht in seine zu diesem Ergebnis führenden Überlegungen auch den "Sinn und Zweck des Altersteilzeitgesetzes" nach dem Willen des Gesetzgebers einbezogen hat und vor diesem Hintergrund zu dem Ergebnis gelangt, dass einem Arbeitnehmer, der sich der Gesetzesintention entsprechend verhält und nach der Altersteilzeit nahtlos in den Rentenbezug wechseln will, der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nicht vorgeworfen werden kann, wenn prognostisch, gestützt auf objektive Umstände, von einem solchen Willen zum direkten Übergang auszugehen war (vgl. BSG, Urteil vom 12. September 2017, [a. a. O.](#), Rdnr. 18, m. w. N.; BSG, Urteil vom 12. Oktober 2017, [a. a. O.](#), Rdnr. 18, m. w. N.). Diese Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kann aber, weil sie letztlich lediglich bereits früher entwickelte Grundsätze auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit Altersteilzeitvertrag anwendet, auch für andere – ähnlich gelagerte – Fälle, etwa den vorliegenden, herangezogen werden. Auf das Vorliegen eines den konkreten Vorgang regelnden Gesetzes und einer entsprechenden Gesetzesintention kommt es nicht an. An ihre Stelle tritt vorliegend die zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung "Demografischer Wandel bis 2020 – Soziale Sicherheit der Personalentwicklung". Die Vereinbarung folgt dem Wunsch der Arbeitgeberin, perspektivisch den als zu hoch empfundenen Altersdurchschnitt der Belegschaft durch Einstellung jüngerer Arbeitskräfte zu senken. Diese Zielsetzung korreliert teilweise mit der des Altersteilzeitgesetzes. Dem Kläger musste sich nicht aufdrängen, dass er, wenn er die durch die Betriebsvereinbarung eröffnete Möglichkeit in Anspruch nimmt, gegen die Interessen der Versicherungsgemeinschaft verstößt. Nach den Umständen des Einzelfalles ist der Senat auch davon überzeugt, dass der Kläger bei Abschluss des Änderungsvertrages vom 19. Dezember 2011 nach seiner damaligen Vorstellung kein Verhalten beabsichtigte, das sich auf Interessen der Versicherungsgemeinschaft hätte nachteilig auswirken können.

Nach eigener – unbestrittener – Darstellung, die durch objektive Umstände gestützt wird, hat der Kläger bei Abschluss des Änderungsvertrages vom 19. Dezember 2011 beabsichtigt, im Anschluss an das Arbeitsverhältnis nahtlos in den Rentenbezug zu wechseln. Insbesondere hatte sich der Kläger am 5. Dezember 2011 eine Rentenauskunft zu der zu erwartenden Höhe der Rente bei einem angenommenen Leistungsfall am 30. September 2017 und einem angenommenen Rentenbeginn am 1. Oktober 2017 erteilen lassen. Nach der Auskunft war eine Rentenminderung von 9,6 % (= 32 Monate x 0,3 %/Monat) zu erwarten. Ein Rentenbeginn am 1. Oktober 2017 war danach objektiv rentenrechtlich möglich. Zugleich ist damit, im Zusammenspiel mit dem Änderungsvertrag vom 19. Dezember 2011 und der ihm zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung, die Absicht des Klägers, die Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen, hinreichend belegt.

Die Entscheidung des Klägers, sich entgegen dieser ursprünglichen Absicht für einen kurzen Zeitraum arbeitslos zu melden, den Rentenbeginn hinauszuschieben und erst ab dem 1. Februar 2018 eine abschlagsfreie Rente, das heißt eine Rente für besonders langjährig Versicherte, in Anspruch zu nehmen, beruht auf einem erst später gefassten Willensentschluss, der auf die durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 ([BGBl. I S. 787](#)) mit Wirkung zum 1. Juli 2014 eingetretenen Verbesserungen, das heißt die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte, zurückgeht. Diese Änderung des ursprünglichen Planes ist aber sperrzeitrechtlich ohne Bedeutung, weil es bezüglich des wichtigen Grundes keiner retrospektiven Prüfung bedarf, sondern allein einer in die Zukunft gerichteten Prognose und damit einer ex-ante-Betrachtung ausgehend vom Zeitpunkt des Lösungstatbestandes (vgl. BSG, Urteil vom 12. September 2017, [a. a. O.](#), Rdnr. 20).

Das Nachverhalten des Klägers stellt sich auch nicht als – eigenständiges – versicherungswidriges Verhalten dar. Insbesondere war der Kläger darum bemüht, den zu überbrückenden Zeitraum von vier Monaten mit einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit abzudecken. Dass es lediglich zu einer geringfügigen Tätigkeit kam, kann ihm nicht vorgehalten werden.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 183, 193 SGG](#).

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

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2020-04-06