S 5/12 AL 1634/98

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Gießen (HES)
Sachgebiet
Sonstige Angelegenheiten
Abteilung
5
1. Instanz
SG Gießen (HES)
Aktenzeichen
S 5/12 AL 1634/98
Datum
26.10.1999
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 6 AL 208/00
Datum
29.08.2001
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Kosten haben die Beteiligten einander nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Rechtmäßigkeit der Feststellung des Eintrittes einer 12 wöchigen Sperrzeit wegen einverständlicher Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses sowie über den Eintritt eines Ruhenstatbestandes nach § 117 a Arbeitsförderungsgesetz (AFG).

Die 1943 geborene Klägerin war seit April 1962 bis Oktober 1997 bei der Firma C. versicherungspflichtig beschäftigt, Ihren Arbeitsplatz - zunächst als Chemo-Technikerin und ab Ende 1991 nach krankheitsbedingter Umsetzung als Verwaltungssachbearbeiterin - hatte sie bei dem C.-Betrieb Öl-Gas-Chemie GmbH B-Stadt. Anfang 1997 teilte die C. AG in ihren verschiedenen Teilbetrieben im Rahmen von Betriebs- und Belegschaftsversammlungen allen Mitarbeitern mit, dass der Konzern zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der C. AG unumgängliche Kostensenkungsmaßnahmen und in diesem Rahmen den Abbau von rund 400 Arbeitsplätzen plane. Im Rahmen dieses Personalabbaus endete das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch Aufhebungsvertrag vom 19.03.1997 zu Ende Oktober 1997. In dem Aufhebungsvertrag wurde der Klägerin eine Abfindung in Höhe von 250 000,00 DM brutto als Ausgleich für die mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses verbundenen Nachteile zugesagt.

Am 03.11.1997 meldete sich die Klägerin arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Als Begründung für den Abschluss des vorgelegten Aufhebungsvertrages ihrerseits wies sie auf den Stellenabbau von ca. 300 Arbeitnehmern hin sowie auf den Umstand, dass sie bereits wegen einer 1992 erfolgten Kündigung einen Arbeitsgerichtsprozess geführt habe. Sie habe einen Rechtsanwalt eingeschaltet und ein Abfindungsangebot erhalten. Weiterhin gab sie an, dass sie wieder in ihrem erlernten Beruf habe tätig sein wollen. Entsprechend der beigezogenen Arbeitsbescheinigung hat die Klägerin bei der Firma C. zuletzt 6 052,00 DM brutto verdient. Sie hatte eine Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Monatsende. In dem Aufhebungsvertrag heißt es sinngemäß, dass die Firma aus Wettbewerbsgründen gezwungen sei, ihre Stundenkosten durch Verlagerung von Ingenieurleistungen zu kostengünstigeren Engineering-Standorten der C. und eine beschleunigte Produktionssteigerung in B-Stadt zur Verbesserung der Abwicklungsstrukturen einschließlich Modualisierung und Standardisierung der Verfahren zu senken. Ihr, der Klägerin, sei dargelegt worden, dass davon ihr Arbeitsplatz betroffen sei, weswegen man sich auf einen Aufhebungsvertrag geeinigt habe. Auf die Auswirkungen, die diese Vertragsaufhebung bezüglich Arbeitslosengeld, Rentenversicherung und Krankenversicherung haben könne, sei sie hingewiesen worden. In einem ebenfalls an die Klägerin gerichteten Schreiben vom 25.03.1997 ist seitens der Firma C. Öl-Gas-Chemie GmbH zum Beschäftigungsverhältnis der Klägerin dargelegt, dass sie bis zur Stilllegung des Fasertechniklabors im März 1991 in diesem Labor tätig gewesen sei. Die dann folgenden Tätigkeiten als Chemo-Technikerin im Labor habe sie ab Ende 1991 gesundheitsbedingt nicht mehr erledigten können. Ab dann sei sie mit kaufmännischen Hilfsarbeiten betraut gewesen. Nach einer Kündigung zum 31.12.1992 sei ihr im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzprozesses eine Tätigkeit als Lagerkoordinatorin im Labor angeboten worden. Dieser Arbeitsplatz sei zum 30.09.1996 ersatzlos gestrichen worden. Danach sei sie erneut mit Aushilfstätigkeiten beschäftigt worden. Bedingt durch die betriebliche Restrukturierung und den damit verbundenen Wegfall des Arbeitsplatzes und die Tatsache, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ihren Beruf als Chemo-Technikerin ausüben könne, sehe man keine Möglichkeit einer weiteren Beschäftigung. Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 16.02.1997 den Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit für die Zeit vom 01.11.1997 bis 23.01.1998 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin und durch weiteren Bescheid vom 19.11.1997 fest, dass für die Zeit vom 24.01.1998 bis 09.09.1998 der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld gemäß § 117 a AFG ruhe bei gleichzeitiger Minderung der Anspruchsdauer während dieses Ruhenszeitraumes.

Am 02.12.1997 legte die Klägerin Widerspruch gegen die 2 vorgenannten Bescheide ein. Sie machte geltend, dass sie einen wichtigen Grund zum Abschluss des Aufhebungsvertrages gehabt habe. So sei ihr im Januar und Februar 1997 mehrfach mitgeteilt worden, dass eine Stellenreduzierung eine betriebsbedingte Kündigung im März erforderlich machen würde. In Anbetracht der vorangegangenen Kündigung und der Tatsache, dass sie bereits umgesetzt worden sei, habe sie damit rechnen müssen, dass ein Kündigungsschutzverfahren aussichtslos sein würde.

Die Beklagte half dem Widerspruch im Widerspruchsbescheid vom 29.07.1998 nicht ab. Zur Begründung führte sie aus, das von der Klägerin vorgelegte Schreiben des Betriebes vom 25.03.1997 - das Arbeitszeugnis - keinen Hinweis darauf gebe, dass der Klägerin eine betriebsbedingte Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden sei. Ein Abwarten sei ihr deshalb zuzumuten gewesen.

Mit der hiergegen am 21.08.1998 erhobenen Klage wendet sich die Klägerin weiterhin gegen den Eintritt der Sperrzeit und des Ruhenszeitraums. Sie macht sinngemäß geltend, im Hinblick auf die bessere Vermittelbarkeit in ein neues Arbeitsverhältnis sei es ihr nicht zuzumuten gewesen, eine Kündigung abzuwarten. Eine hypothetische Kündigung wäre auch sozial gerechtfertigt gewesen. Angesichts des Stellenabbaus von ca. 400 Personen sei es nicht aussichtsreich gewesen, ein Kündigungsschutzverfahren durchzuführen. Im Zweifelsfall wäre das Ergebnis eines solchen Kündigungsschutzverfahrens erneut die Weiterbeschäftigung auf unsicheren, von Rationalisierungsplänen betroffenen Arbeitsplätzen gewesen, auf welchen sie bereits seit Mai 1995 wechselnd eingesetzt worden sei.

In der mündlichen Verhandlung vom 26.10.1999 hat die Klägern angegeben, sie habe von Mai 1995 an bis Ende 1995 die Tätigkeit als Document-Controlerin bei der Firma C. Mineralöl-Technik (heute C. Öl-Gas-Chemie GmbH) während des Baues der Firma D. und betreffend diesen Bau wahrgenommen. Nach Abschluss des Baues dieser Tochterfirma und Wegfalls dieses Arbeitsplatzes sei sie eine Art EDV-Beauftragte gewesen. Sie habe mit Unterstützung durch einen Ingenieur E. die Einrichtung der EDV in ihrem Betrieb durch die Computerfirma F. verwaltungsmäßig betreut. Dabei habe sie die Bestellungen der Hardware und der Software vorgenommen und die diesbezüglich eingehenden Rechnungen überprüft sowie die notwendige Schulung derjenigen Kollegen organisiert, welche an den neuen Computern arbeiten sollten. Weiterhin hat die Klägerin ein an sie gerichtetes Schreiben der Firma C. AG vom 09.01.1997 überreicht, welches inhaltlich die Bemühungen des Unternehmens zum Abschluss eines Sozialplanes für den notwendigen Abbau von rund 400 Arbeitsplätzen darstellt und denjenigen der insgesamt angesprochenen Mitarbeitern, welche bis zum 15.02.1997 freiwillig ausscheiden, eine Abfindungsregelung mindestens in Höhe des für 1994 abgeschlossenen Sozialplanes in Aussicht stellt. Am Ende dieses Schreibens heißt es wörtlich: "Nach der neuen gesetzlichen Regelung sind bei beabsichtigten Kündigungen Arbeitnehmer in die soziale Auswahl nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Somit können bei der notwendigen Personalreduzierung verstärkt betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse bei der Auswahl der Mitarbeiter beachtet werden. Wir möchten abschließend noch einmal eindringlich darauf hinweisen, dass betriebsbedingte Kündigungen unter keinen Umständen zu vermeiden sein werden, falls die bis zum 15.02.1997 angebotenen freiwilligen Regelungen nicht in ausreichendem Maße angenommen werden."

Die Klägerin macht geltend, die in diesem vorgenannten Schreiben genannte Frist sei über den 15.02.1997 hinaus verlängert worden. Dem an sie gerichteten Schreiben vom 09.01.1997 habe sie definitiv entnehmen können und müssen, dass ihr im Falle der Nichtannahme des Aufhebungsvertrages eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werde.

Die Klägerin beantragt,
die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 16.12.1997 und 19.11.1997 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 29.07.1998 zu verurteilen, ihr antragsgemäß Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie verbleibt bei ihrem in den angegriffenen Bescheiden zum Ausdruck gekommenen Rechtsstandpunkt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen und im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der die Klägerin betreffenden Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen, die beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Entscheidung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die insbesondere form- und fristgerecht erhobene Klage ist zulässig.

Die Klage ist jedoch nicht begründet. Zurecht hat die Beklagte in den angegriffenen Bescheiden den Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit festgestellt und der Klägerin wegen Ruhens des Leistungsanspruches in der Zeit vom 24.01.1998 bis 09.09.1998 kein Arbeitslosengeld gezahlt.

Nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 119 a Nr. 1 AFG tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst hat und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Zutreffend ist die Beklagte davon ausgegangen, dass die Klägerin diesen Sperrzeittatbestand erfüllt hat. Eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses seitens des Arbeitslosen liegt sowohl in Fällen der Eigenkündigung als auch in Fällen des Abschlusses von Aufhebungsverträgen vor. Letzteres ist zweifelsfrei der Fall gewesen.

Durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin ihre Arbeitslosigkeit ab 01.11.1997 zumindest grob fahrlässig selbst herbeigeführt. Sie hatte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages im März 1997 kein Anschlussarbeitsverhältnis in Aussicht und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation und ihres Lebensalters und der gesundheitsbedingten Einschränkung für ihren erlernten Beruf musste sie bei Beachtung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt damit rechnen, dass sie bis zum 01.11.1997 keine neue Anschlussarbeitsstelle gefunden haben würde. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 119 Abs. 1 Satz 1 AFG für die Auflösung des

Arbeitsverhältnisses liegt nicht vor. Die Anfang des Jahres 1997 der Belegschaft der Firma C. angekündigte Absicht des Abbaues von ca. 400 Arbeitsplätzen im gesamten Konzern, welche schriftlich am 09.01.1997 gegenüber allen Mitarbeitern der C. AG mitgeteilt wurde, kommt als wichtiger Grund im Sinne des § 119 AFG für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung der Klägern nicht in Betracht. Dieser schriftlichen Ankündigung der beabsichtigten Stellenreduzierung ist nicht zu entnehmen, dass konkret der Arbeitsplatz der Klägerin entfällt. Da die Klägerin bei der Firma C. AG seit 1993 gesundheitsbedingt nicht mehr in ihrem Beruf als Chemo-Technikerin sondern als Verwaltungssachbearbeiterin in verschiedenen Abteilungen gearbeitet hat, ist auch nicht ersichtlich, wie ihr Arbeitsplatz ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem entsprechenden Arbeitsplatz im Betrieb der Firma C. AG wegfallen konnte. Es war mithin nicht sicher, dass eine - im Übrigen nicht konkret der Klägerin in Aussicht gestellte - Kündigung vom März 1997 zum Ende Oktober 1997 das Arbeitsverhältnis tatsächlich hätte beenden können. Unter diesen Umständen war es der Klägerin zumutbar, die eventuell erfolgende Kündigung und deren Erfolg abzuwarten. Dies gilt um so mehr, als die Klägerin sich hinsichtlich einer zum Ende des Jahres 1992 erfolgten Kündigung des langjährigen Arbeitsverhältnisses erfolgreich arbeitsgerichtlich gewährt hat, obgleich sie zum damaligen Zeitpunkt ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit gesundheitsbedingt nicht mehr nachgehen konnte. Nachdem die Klägerin mittlerweile über Jahre im Verwaltungsbereich ihres Arbeitgebers tätig war und mithin wesentlich breiter einsetzbar war, war angesichts ihrer 35 jährigen Betriebszugehörigkeit mit einem erfolgreichen Kündigungsverfahren seitens ihres Arbeitgebers gegen sie nicht zu rechnen. Soweit die Klägerin auch vorgetragen hat, sie habe der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt, um wieder in ihrem alten Beruf zu arbeiten, scheidet dies für die Annahme eines wichtigen Grundes aus, da die Klägerin zum einen gesundheitsbedingt in diesem Beruf nicht mehr tätig sein kann und zum anderen die Aufgabe eines langjährigen Beschäftigungsverhältnisses ohne sicheren Anschlussarbeitsplatz auch dann nicht mit wichtigem Grund erfolgen würde, wenn die Klägerin wieder in ihrem alten Beruf arbeiten könnte und wollte. Auch die Tatsache, dass die Klägerin im Zusammenhang mit der geplanten Personalreduzierung und der sich notwendig ergebenden Teil-Umstrukturierung des Betriebes und der vorhandenen Arbeitsplätze mit einer neuerlichen Umsetzung innerhalb des Betriebes rechnen musste, rechtfertigt die vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht. Ob ihr die nach Abschluss der Umstrukturierung und Personalreduzierung zugewiesene eventuell neue Tätigkeit objektiv und subjektiv zumutbar gewesen wäre, ließ sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages nicht sagen, so dass eine zu erwartende Umsetzung den Aufhebungsvertrag nicht begründen konnte und kann.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit ihrer Zustimmung ist demzufolge ohne wichtigen Grund erfolgt, was den Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit auslöst. Besondere Gründe für die Herabsetzung der Sperrzeit auf die Hälfte der regulären Laufzeit der Sperrzeit liegen nicht vor. Gemäß § 119 Abs. 2 i.V.m. § 119 a Nr. 1, 2. Alternative AFG beträgt die Laufzeit dann nur 6 Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen für den Betroffenen eine besondere Härte bedeutet. Nach der obergerichtlichen Rechtsprechung ist ein unvermeidbarer Rechtsirrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Grund für die Feststellung einer besonderen Härte im Sinne des § 119 Abs. 2 AFG anerkannt. Ein solcher unvermeidbarer Rechtsirrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Lösung des Arbeitsverhältnisses liegt nach Ansicht des Gerichts jedoch schon nach dem Vorbringen der Klägern nicht vor. Zwar trägt sie vor, dass sie im Zusammenhang mit der betrieblichen Ankündigung des Stellenabbaus und der allgemeinen Aufforderung an sämtliche angeschriebenen Arbeitnehmer der Firma C. AG einen Rechtsanwalt eingeschaltet hat, dem gegenüber seitens des Betriebes sodann das Abfindungsangebot bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages abgegeben wurde. Ihrem Vorbringen ist jedoch nicht zu entnehmen, dass dieser Rechtsanwalt sie fälschlicherweise dahingehend beraten hätte, dass sie einen wichtigen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 1 19 AFG habe und demzufolge den Auflösungsvertrag ohne die Befürchtung einer Sperrzeit abschließen könne. Selbst wenn aber eine Beratung durch ihren Rechtsanwalt dahingehend erfolgt wäre, könnte von einem unvermeidbaren Rechtsirrtum der Klägerin nicht ausgegangen werden. Da der gesamte Sachverhalt keine Veranlassung zur Annahme gab, dass die Klägerin wirksam würde gekündigt werden können, wäre eine Beratung im vorgenannten Sinne zumindest fahrlässig falsch zu beurteilen und damit nicht unvermeidbar, was sich die Klägerin zurechnen lassen müsste.

Da andere Gründe für die Annahme einer Härte im Sinne des § 119 Abs. 2 AFG nicht ersichtlich sind, hat die Beklagte auch zurecht den Ruhenszeitraum gemäß § 117 a AFG für die Zeit nach Ende der Sperrzeit vom 24.01.1998 bis 09.09.1998 festgestellt. Anhaltspunkte für eine unzutreffende Berechnung des Ruhenszeitraumes sind weder ersichtlich noch vorgebracht.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.
Rechtskraft
Aus
Login
HES
Saved
2018-09-04