

S 5 AL 273/15

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

SG Augsburg (FSB)

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

5

1. Instanz

SG Augsburg (FSB)

Aktenzeichen

S 5 AL 273/15

Datum

11.12.2015

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 10 AL 25/16

Datum

15.02.2017

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Eintritt einer Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages, mit dem das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt beendet wird, als zu dem eine ordentliche Arbeitgeberkündigung gedroht hätte.

I. Die Klage gegen die Bescheide vom 6. Juli 2015, 17. Juli 2015 und 22. Juli 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9. September 2015 wird abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe streitig.

Der am 1960 geborene Kläger war als Abteilungsleiter im Bereich Personal bei der G. beschäftigt. Am 24.02.2015 schloss er mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2015 gegen Zahlung einer Abfindung enden sollte. Die regelmäßige Kündigungsfrist wäre sechs Monate zum Quartalsende gewesen.

Im Anhörungsverfahren gab der Kläger an, er habe zehn Jahre lang in leitender Position für die S. gearbeitet, als die G. zum 01.07.2012 gegründet worden sei. Es sei eine Organisationsuntersuchung durchgeführt worden. Daraufhin sei dem Kläger ein Auflösungsvertrag zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung oder eine Stelle als Personalsachbearbeiter mit einer Reduzierung der Einkünfte angeboten worden. Deshalb habe er sich zu dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages entschlossen.

Mit Bescheid vom 06.07.2015 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 22.09.2015 mit der Folge des Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis bei der G. durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Es sei unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss dieses Aufhebungsvertrages vom Kläger oder seinem ehemaligen Arbeitgeber ausgegangen sei. Entscheidend sei, dass der Aufhebungsvertrag ohne seine Zustimmung nicht zustande kommen können. Der Kläger habe voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werde. Sein Verhalten habe er damit begründet, dass aufgrund einer betrieblichen Umstrukturierung seine bisherige Position als Abteilungsleiter weggefallen sei und er zur Vermeidung einer zeitnahen betriebsbedingten Kündigung oder Reduzierung auf eine Stelle mit minderem Gehalt den angebotenen Auflösungsvertrag akzeptiert habe. Diese Gründe könnten jedoch bei Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft den Eintritt einer Sperrzeit nicht abwenden. Auch in den vorhandenen Unterlagen seien keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne der Sperrzeitregelung erkennbar. Der Arbeitgeber habe zudem nicht bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt worden wäre. Die Sperrzeit dauere zwölf Wochen. Sie mindere den Anspruch auf Arbeitslosengeld um 135 Tage - ein Viertel der Anspruchsdauer.

Des Weiteren stellte die Beklagte mit den Bescheiden vom 06.07.2015 und 22.07.2015 das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs wegen einer Entlassungsentschädigung bzw. Urlaubsabgeltung für die Zeit vom 01.07.2015 bis 30.09.2015 bzw. 01.07.2015 bis 27.07.2015 fest.

Mit den Bescheiden vom 17.07.2015 und 22.07.2015 bewilligte die Beklagte schließlich dem Kläger Arbeitslosengeld bei einem täglichen Leistungsbetrag in Höhe von 69,45 Euro im Zeitraum vom 01.10.2015 bis 15.11.2016.

Gegen die Sperrzeitentscheidung legte der Kläger Widerspruch ein. Es sei eine betriebsbedingte Kündigung beabsichtigt gewesen. Deshalb habe der Kläger einen Aufhebungsvertrag geschlossen.

Am 16.07.2015 teilte der ehemalige Arbeitgeber des Klägers mit, dass diesem betriebsbedingt unter Einhaltung der maßgebenden Kündigungsfrist zum 30.09.2015 gekündigt worden wäre.

Gleichwohl wies die Beklagte den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 09.09.2015 als unbegründet zurück. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe für die Dauer einer Sperrzeit, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten habe, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten habe, habe die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich lägen. Versicherungswidriges Verhalten läge vor, wenn die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe. Die Sperrzeit beginne mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründe. Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe betrage zwölf Wochen. Sie verkürze sich auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründe, ohne eine Sperrzeit geendet hätte, auf sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründe, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis bei der G. zum 30.06.2015 durch seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag am 24.02.2015 gelöst. Er habe keine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehabt. Die Arbeitslosigkeit sei daher zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden. Eine Sperrzeit trete nicht ein, wenn dem Betroffenen für sein Verhalten ein wichtiger Grund zur Seite gestanden habe. Dieser sei nach objektiven Maßstäben zu beurteilen und müsse auch bereits im Zeitpunkt der Arbeitsaufgabe vorgelegen haben. Die Einlassung im Widerspruch - insbesondere der Vortrag, es sei eine betriebsbedingte Kündigung des Klägers beabsichtigt worden und diese sollte auch tatsächlich durchgeführt werden, da Stellen eingespart werden sollten, und der Weg über den Aufhebungsvertrag sei im Einvernehmen mit der G. nur deshalb gewählt worden, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden - stelle keinen wichtigen Grund im sperrzeitrechtlichen Sinne dar. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages könne bei der vorliegenden Fallgestaltung nur Anerkennung finden, wenn u.a. eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden sei, die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde, die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet habe, oder früher wirksam geworden wäre und die Kündigungsfrist vonseiten des Betriebes eingehalten würde. Nach den Angaben in der Arbeitsbescheinigung wäre zwar auch bei Nichtzustandekommen des Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt beendet worden. Allerdings werde von Arbeitgeberseite auch bestätigt, dass in diesem Falle im Februar 2015 erst mit Wirkung zum 30.09.2015 - mithin unter Einhaltung der maßgebenden Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende des Vierteljahres - gekündigt worden wäre. Nachdem somit eine betriebsbedingte Kündigung das Arbeitsverhältnis erst zu einem drei Monate späteren Zeitpunkt beendet hätte als es die Aufhebungsvereinbarung tatsächlich getan habe, müsse schon deshalb einem wichtigen Grund die Anerkennung versagt bleiben. Es sei nach Abwägung der Interessen des Klägers mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, das Beschäftigungsverhältnis bis zu dem Tag fortzusetzen, an dem es ohne die Auflösung durch den Kläger geendet hätte. Schon nach den vom Gesetzgeber festgelegten Grundsätzen hätten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen. Der Kläger habe damit Anlass für den Eintritt einer Sperrzeit gegeben. Die Dauer der Sperrzeit betrage zwölf Wochen. Ein Sachverhalt, der eine Verkürzung der Sperrzeit zulasse, läge nicht vor. Insbesondere hätte das Beschäftigungsverhältnis, wenn es zum 30.09.2015 gelöst worden wäre, mehr als zwölf Wochen nach dem sperrzeitbegründenden Ereignis geendet. Zudem stelle die zwölfwöchige Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen keine besondere Härte dar; dabei dürften persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse nicht berücksichtigt werden. Beginn und Ende der Sperrzeit seien zutreffend festgesetzt worden. Während dieser Zeit ruhe der Leistungsanspruch. Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindere sich um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründe, zustehe.

Dagegen hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers am 02.10.2015 Klage zum Sozialgericht Augsburg erhoben.

Der Kläger beantragt, die Beklagte unter Aufhebung bzw. Abänderung der Bescheide vom 06.07.2015, 17.07.2015 und 22.07.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.09.2015 zu verurteilen, dem Kläger Arbeitslosengeld ohne eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf den Inhalt der Beklagten- und Gerichtsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Die gemäß [§§ 87, 90, 92](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht erhobene Klage zum sachlich und örtlich zuständigen Sozialgericht Augsburg ([§§ 8, 51 Abs. 1 Nr. 4, 57 SGG](#)) ist zwar zulässig.

Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die Bescheide vom 06.07.2015, 17.07.2015 und 22.07.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.09.2015 sind rechtlich nicht zu beanstanden. Zutreffend hat die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 22.09.2015 mit der Folge des Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs und der Minderung der Anspruchsdauer um 135 Tage festgestellt.

Hinsichtlich der Begründung macht sich das Gericht die zutreffenden Ausführungen der Beklagten in den streitbefangenen Bescheiden zu eigen, [§ 136 Abs. 3 SGG](#). Ergänzend macht es auf Folgendes aufmerksam:

Gemäß [§ 159 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Ein versicherungswidriges Verhalten liegt nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor, wenn die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis

gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben oder (und) dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit, [§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#), hier also mit dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit. Die Dauer der Sperrzeit beträgt regelmäßig zwölf Wochen. Sie verkürzt sich auf sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde, [§ 159 Abs. 3 Satz 1, 2 Nr. 2](#) lit. b SGB III.

Der Kläger hat sein Beschäftigungsverhältnis vorzeitig gelöst, indem er durch Aufhebungsvertrag vom 24.02.2015 sein Beschäftigungsverhältnis bei der G. mit Wirkung zum 30.06.2015 aufgelöst hat. Dadurch ist er beschäftigungslos geworden. Diese Beschäftigungslosigkeit hat er zumindest grob fahrlässig herbeigeführt.

Dem Kläger musste bereits bei Abschluss des Aufhebungsvertrages klar gewesen sein, dass ab 01.07.2015 ohne Weiteres Arbeitslosigkeit eintreten konnte. Denn er hat zum Zeitpunkt der Vereinbarung keine Dauerbeschäftigung in Aussicht gehabt.

Der Kläger hatte auch keinen wichtigen Grund für sein Verhalten.

Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen, [§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#).

Ein wichtiger Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ist unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden (BSG, Urteil vom 26.10.2004, [B 7 AL 98/03 R](#)). Die Versichertengemeinschaft soll sich gegen Risikofälle wehren, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Eine Sperrzeit tritt deshalb nur ein, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte (BSG, Urteil vom 21.07.2009, [B 7 AL 6/08 R](#)). Der wichtige Grund muss auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken, d.h. der Arbeitnehmer muss einen wichtigen Grund dafür haben, dass er das Beschäftigungsverhältnis zu dem bestimmten, von ihm gewählten Zeitpunkt auflöst. Entfällt der wichtige Grund, muss der Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft versuchen, die Lösung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern (Karmanski in Brand, SGB III, Arbeitsförderung, Kommentar, 6. Aufl., § 159 Rdnr. 126).

Die Aussicht auf eine Abfindung stellt für sich genommen keinen wichtigen Grund dar. Erforderlich sind vielmehr überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitnehmers. Dabei muss der wichtige Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) nicht nur die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses als solche, sondern auch den Zeitpunkt der Auflösung decken. Der Arbeitnehmer muss also einen wichtigen Grund haben, das Beschäftigungsverhältnis gerade zum gewählten Zeitpunkt zu lösen (BSG, Urteil vom 05.06.1997, [7 RAr 22/96 m.w.N.](#)). Insbesondere wenn sich ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung nicht wehren kann, ist das Interesse an einer Abfindung im Rahmen der Prüfung eines wichtigen Grundes als schützenswert anzusehen (BSG, Urteil vom 12.07.2006, [B 11a AL 47/05 R](#)).

Auch das Alter eines Arbeitnehmers stellt für sich allein keinen wichtigen Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) dar (vgl. BSG, Urteil vom 29.11.1989, [7 RAr 86/88](#)).

Ein wichtiger Grund zur Aufgabe des Arbeitsverhältnisses eines älteren Arbeitnehmers bei Personalabbau ist nur anzunehmen, wenn bei einem größeren Betrieb in einer krisenhaften Situation der Zwang zu einem drastischen 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 dafür vorliegen, dass der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart (BSG, Urteil vom 13.03.1997, [11 RAr 17/96](#)).

Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann auch aus gesundheitlichen Gründen gerechtfertigt sein. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn das körperliche oder geistige Leistungsvermögen die künftige Ausübung der bisherigen Tätigkeit zumindest wesentlich erschweren würde (Karmanski in Brand, SGB III, Arbeitsförderung, Kommentar, 6. Aufl., § 159 Rdnr. 129). Denn einer gesundheitlichen Gefährdung braucht sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht auszusetzen.

Unter Berücksichtigung dieser Maßgaben vermag das Gericht nicht zu erkennen, dass der Kläger einen wichtigen Grund im Sinne der Sperrzeitregelung zur Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses hatte. Die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 77.000 Euro gibt dem Kläger keinen Grund, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden. Auch der Umstand, dass eine betriebsbedingte Kündigung zum 30.09.2015 im Raum stand, ist kein sperrzeitrelevanter wichtiger Grund. Zwar kann die Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmäßigen, sozial gerechtfertigten Kündigung (mit Ausnahme einer rechtmäßigen verhaltensbedingten Kündigung) ein wichtiger Grund im Sinne von [§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) sein. Dies gilt grundsätzlich, obwohl es dem Arbeitnehmer zuzumuten ist, die Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten. Denn der Arbeitnehmer kann durch Lösung des Arbeitsverhältnisses Nachteile für das weitere berufliche Fortkommen vermeiden, weil durch die einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kooperation bei der Lösung von Konflikten signalisiert wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn - wie hier - das Arbeitsverhältnis drei Monate vor der maßgebenden Kündigungsfrist beendet worden ist. Gesundheitliche Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden vom Kläger weder vorgetragen noch sind solche ersichtlich. Damit wäre es dem Kläger nach Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft zumutbar gewesen, sein Beschäftigungsverhältnis bis zum 30.09.2015 fortzusetzen.

Demnach liegt eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) vor.

Die Voraussetzungen für eine Verkürzung der Sperrzeit auf sechs Wochen nach [§ 159 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2](#) lit. b SGB III liegen nicht vor, denn eine besondere Härte durch den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen ist nicht zu erkennen. Maßgebliche Tatsachen für die Verkürzung der Sperrzeit sind nur solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen. Wirtschaftliche Folgen der Sperrzeit, die nicht Grundlage des für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Verhaltens des Arbeitslosen waren, bleiben demgegenüber

außer Betracht (BSG, Urteil vom 13.03.1997, Az. [11 RAr 25/96](#); Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 13.03.2014, [L 9 AL 253/10](#)).

Demzufolge ist beim Kläger eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nach [§ 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) für die Dauer von zwölf Wochen beginnend mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit am 01.07.2015 eingetreten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht daher für die Zeit vom 01.07.2015 bis 22.09.2015.

Nach [§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) mindert sich der Anspruch 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 der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Ausgehend von einer Anspruchsdauer bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld von 450 Tagen mindert sich der Arbeitslosengeldanspruch des Klägers hier um 135 Tage.

Die Klage war daher mit der Kostenfolge des [§ 193 SGG](#) abzuweisen.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2017-04-25