
S 8 AL 320/97

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	10
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 8 AL 320/97
Datum	17.06.1998

2. Instanz

Aktenzeichen	L 10 AL 312/98
Datum	16.05.2002

3. Instanz

Datum	-
-------	---

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 17.06.1998 wird zurückgewiesen.
II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist ein Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg) bereits ab 23.07.1997.

Der am 1942 geborene Kläger hat den Beruf eines Maschinenschlossers erlernt und diese Tätigkeit bei der S. AG (Nürnberg) bis zu seiner Freistellung als Betriebsrat (1990) ausgeübt. Anschließend wurde er beim selben Arbeitgeber als "Facharbeiter im Büro" eingesetzt, da er die Tätigkeit eines Maschinenschlossers nicht mehr ausüben konnte. Am 22.01.1996 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.01.1997 aus betriebsbedingten Gründen mit zusätzlichen Vereinbarungen (Arbeitsbescheinigung der Fa. S. vom 24.01.1997). Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses war tarifvertraglich zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen. Im Zusammenhang mit der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses wurde dem Kläger eine Übergangsbeihilfe in Höhe von 139.059,00 DM sowie ein monatliches Firmenruhegeld von 535,00 DM gezahlt. Seine Kündigung hat nach Angaben des Arbeitgebers dazu geführt, dass ein behinderter Arbeitskollege in die frühere Abteilung des Klägers übernommen werden konnte. Nach Auskunft der Fa. S. vom 28.09.2001 wurde die Belegschaft des Unternehmensbereichs Energieübertragung und -verteilung, Geschäftsgebiet Leistungstransformatoren, kontinuierlich von 2600 Beschäftigten Mitte der achtziger Jahre auf 979 Mitarbeiter (Juni 1996) abgebaut.

Am 20.01.1997 beantragte der Kläger Alg ab 01.02.1997 und gab an, die S. AG, Energieübertragung und -verteilung, Geschäftsgebiet Leistungstransformatoren, baue weiterhin Stellen ab. Hatte er der Kündigung des Arbeitgebers widersprochen, wäre einem jungen Mitarbeiter gekündigt worden. Mit drei Bescheiden vom 13.02.1997 stellte die Beklagte im Hinblick auf die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlten Leistungen das Ruhen des Leistungsanspruchs bis 22.07.1997, den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.02.1997 bis 25.04.1997 mit einem zusätzlichen Ruhen gemäß [§ 117a AFG](#) vom 23.07.1997 bis 18.10.1997 fest.

Mit Widerspruch vom 20.02.1997 wandte sich der Kläger gegen die Sperrzeit sowie gegen das Ruhen vom 23.07.1997 bis 18.10.1997. Er trug vor, ihm sei vom Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt worden. Zwar habe er sich dagegen nicht mit einer Kündigungsschutzklage zur Wehr gesetzt. Nach der Rechtsprechung rechtfertige diese Unterlassung jedoch nicht den Eintritt einer Sperrzeit. Die Beklagte wies den Widerspruch durch Widerspruchsbescheid vom 11.04.1997 zurück.

Gegen die obige Bescheide hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Nürnberg (SG) erhoben und in der mündlichen Verhandlung beantragt, die drei Bescheide vom 13.02.1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.04.1997 aufzuheben. Zur Begründung hat er ausgeführt: Wegen seiner Gesundheitsstörungen – diese seien nach dem Schwerbehindertengesetz mit einem GdB von 40 bewertet – habe er die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können. Der Arbeitsplatz sei nur aus sozialen Gründen bereit gehalten worden. Dem Arbeitgeber habe seine Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden können. Auf Drängen der Personalleitung habe er der Kündigung mittelbar zugestimmt.

Mit Urteil vom 17.06.1998 hat das SG die Klage abgewiesen, weil der Kläger die Arbeitslosigkeit am 01.02.1997, und zwar zumindest grob fahrlässig, selbst herbeigeführt habe. Er habe der Kündigung mittelbar zugestimmt, somit das Arbeitsverhältnis im Rechtssinne gelöst, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Ein drastischer Personalabbau durch den Arbeitgeber habe nicht vorgelegen. Ein etwaiger Rechtsirrtum des Klägers über das Vorliegen eines wichtigen Grundes sei nicht unverschuldet. Die Beklagte habe somit zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit sowie das Ruhen der Leistung gemäß [§ 117a Arbeitsförderungs-gesetz \(AFG\)](#) festgestellt.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung zum Bayer. Landessozialgericht eingelegt und vorgetragen: Er sei von der Personalleitung gedrängt worden, die Kündigung nicht arbeitsgerichtlich anzufechten. Zwar habe er diesbezie  glich keine Zusage gegeben, von einer gerichtlichen Überprüfung letztlich jedoch Abstand genommen. Dies stelle keine Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch ihn dar. Aus seinen Angaben vor dem SG, er habe der Kündigung "mittelbar" zugestimmt, könne keine Absprache zu Lasten der Arbeitsverwaltung hergeleitet werden. Die ergänzende Auskunft der Fa. S. vom 22.11.2001 belege, dass er der Kündigung des Arbeitgebers tatsächlich nicht zugestimmt und es keinerlei Absprachen gegeben habe. Hinsichtlich des Vorliegens eines wichtigen Grundes habe er sich in einem entschuldbaren Rechtsirrtum befunden. Zwar habe der Personalabbau im Jahr vor der Kündigung weniger als 25 vH betragen. Dokumentiert sei jedoch eine kontinuierliche Reduzierung der Mitarbeiter. Zumindest wäre die Sperrzeit wegen eines Härtefalls zu halbieren, weil die Arbeitslosigkeit eines anderen Mitarbeiters durch sein Ausscheiden vermieden worden sei.

Der Senat hat eine Auskunft der S. AG (Nürnberg) vom 28.09.2001 eingeholt, in der der vom Kläger dargelegte Personalabbau bestätigt und ein Druck der Personalleitung, die Kündigung nicht anzufechten, bestritten wird. Der Kläger hat eine ergänzende Stellungnahme der Fa. S. vom 22.11.2001 vorgelegt.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des SG Nürnberg vom 17.06.1998 und die beiden Bescheide vom 13.02.1997 über den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.02.1997 bis 25.04.1997 und über das Ruhen des Anspruchs gemäß [   117a AFG](#) vom 23.07.1997 bis 18.10.1997 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 11.04.1997 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des SG Nürnberg vom 17.06.1998 zurückzuweisen.

Bereits aus den klägerischen Angaben bei Antragstellung ergebe sich dessen Bereitschaft zu einer einverst  ndlichen Lösung des Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber habe schon zum Zeitpunkt der Kündigung gewusst, dass der Kläger diese nicht anfechten werde, andernfalls hätte er nach dem Vorbringen des Klägers einem jüngeren Arbeitnehmer gekündigt. Damit liege eine Absprache zwischen Kläger und Arbeitgeber auf der Hand. Der Kläger habe nicht dargelegt, weswegen seine Weiterbeschäftigung im Büro für den Arbeitgeber unzumutbar und die Kündigung aus in seiner Person liegenden Gründen sozial gerechtfertigt gewesen wäre. Für den Kläger sei die Rechtswidrigkeit der Kündigung offensichtlich gewesen. Eine besondere Härte, die zu einer Halbierung der Sperrzeit führe, liege nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) nicht vor.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die beigezogenen Akten der Beklagten (Stammnr 917146) sowie auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig ([§ 143](#), [144](#), [151](#) Sozialgerichtsgesetz -SGG-). Sie ist jedoch nicht begründet, denn das SG hat einen Anspruch des Klägers auf Alg ab 23.07.1997 zu Recht abgelehnt.

Im anhängigen Verfahren ist die Frage streitig, ob die Beklagte zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit und ein hierauf gemäss [§ 117a AFG](#) beruhendes Ruhen des Leistungsanspruchs für die Zeit vom 23.07.1997 bis 18.10.1997 festgestellt hat. Das gemäss [§ 117 AFG](#) eingetretene Ruhen vom 01.02.1997 bis 22.07.1997 und vom 20.10.1997 bis 31.10.1997 wird vom Kläger nicht angefochten.

Nach [§ 117a Abs 1 Satz 1 AFG](#) â diese Bestimmung ist gemäss [§ 242x Abs 3 Satz 1 Nr 1 AFG](#) weiterhin anwendbar, weil der Kläger vor dem 01.04.1997 in einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung gestanden hat â ruht der Anspruch auf Alg über die Sperrzeit hinaus. Voraussetzung für dieses Ruhen ist, dass eine Sperrzeit von mindestens acht Wochen eingetreten ist (De in Niesel, AFG, 2.Auflage, § 117a Rdnr 5). Der Kläger hat daher einen Alg-Anspruch bereits ab 23.07.1997 nur dann, wenn die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht die Voraussetzungen einer solchen Sperrzeit erfüllt.

Gemäss [§ 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG](#) idF des Art 1 Nr 25a des Gesetzes vom 20.12.1988 ([BGBl I 2343](#)), in Kraft mit Wirkung vom 01.01.1989, iVm [§ 119a Abs 1 Nr 1 AFG](#) idF des Beschftigungsfrderungsgesetzes 1994 vom 26.07.1994 ([BGBl I 1786](#)) tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ua ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Vorliegend hat die Beklagte zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen festgestellt.

Grundsätzlich erfordert das Lösen eines Beschäftigungsverhältnisses ein aktives Handeln. Ein Arbeitnehmer löst daher das Beschäftigungsverhältnis, wenn er selbst kündigt oder einen zur Beendigung führenden Vertrag schließt (BSG SozR 4100 §-119 Nr 36; BSG [SozR 3-4100 § 119 Nr 6](#)). Das bloße Schweigen des Arbeitnehmers auf die Kündigung des Arbeitgebers führt zu keiner Sperrzeit (Niesel, AFG, 2.Auflage, § 119 Rdnrn 7, 26). Zur Abgrenzung des unschädlichen passiven Verhaltens von einem sperrzeitbewehrten Umgehungsgeschäft ist daher der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu ermitteln (BSG [SozR 3-4100 § 119 Nr 9](#) S 43).

Der Kläger hat der Kündigung des Arbeitgebers nicht ausdrücklich zugestimmt, sondern diese hingenommen. Nach seinen eigenen Angaben hat er

sich gegen die Kündigung nicht zur Wehr gesetzt, weil sonst einem jungen Mitarbeiter gekündigt worden wäre. Vor dem SG hat er sein Verhalten selbst als mittelbare Zustimmung zur Kündigung gewertet. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Kläger und Arbeitgeber über die Kündigung gesprochen haben, denn das Argument der ansonsten notwendigen Kündigung eines jüngeren Mitarbeiters kann nur der Arbeitgeber im Rahmen eines Gesprächs über die beabsichtigte Kündigung eingebracht haben. Es beruhte auf seiner Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und auf seiner Personalpolitik. Darüber hinaus hat der Kläger auf ein Drängen der Personalleitung hingewiesen, ein weiteres Indiz für im Vorfeld der Kündigung stattgefundene Gespräche zwischen Kläger und Arbeitgeber.

Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass in diesem Zusammenhang nicht auch über den finanziellen Aspekt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gesprochen wurde. Immerhin hat der Arbeitgeber in der Arbeitsbescheinigung vom 24.01.1997 insoweit zusätzliche Vereinbarungen bestätigt. Wäre dies nicht der Fall gewesen, hätte der Kläger keinen Grund gehabt, die Kündigung hinzunehmen, zumal er wusste, dass die ordentliche Kündigung tarifvertraglich unbegrenzt ausgeschlossen war. Damit war ihm auch die Rechtswidrigkeit der Kündigung bekannt und ihm war klar, dass er für den Fall der Anfechtung der Kündigung seinen Arbeitsplatz behalten hätte, aber ein anderer (jüngerer) Arbeitnehmer entlassen worden wäre. Das Vorbringen der Beklagten, der Arbeitgeber habe bereits zum Zeitpunkt der Kündigung gewusst, dass der Kläger diese nicht anfechten werde, erscheint daher nach Beurteilung der Gesamtumstände des Geschehensablaufs nicht ausgeschlossen.

Ist jedoch wie hier eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers tariflich ausgeschlossen, kann sich die Inanspruchnahme finanzieller Zuwendungen als Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen; denn es wäre widersprüchlich, die Beendigung angeblich nicht zu wollen, wohl aber die für diesen Fall versprochenen finanziellen Vergünstigungen in Anspruch zu nehmen (BSG [SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 9](#) S 43).

Vorliegend geht der Senat von einem Beendigungswillen auch des Klägers aus. Damit hat dieser seine Arbeitslosigkeit ab dem 01.02.1997 selbst herbeigeführt. Dies geschah zumindest grob fahrlässig, da er keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte.

Für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses stand dem Kläger ein wichtiger Grund nicht zur Seite. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft hätte ihm ein anderes Verhalten zugemutet werden können.

Die zuletzt seit 1990 ausgeübte Tätigkeit eines Facharbeiters im Büro war dem Kläger aus gesundheitlicher Sicht weiterhin zumutbar. Zwar hat er auf verschiedene nach dem Schwerbehindertenrecht anerkannte Gesundheitsstörungen verwiesen, die aber insgesamt nur mit einem GdB von 40

bewertet werden konnten. Insbesondere haben ihm die in ihrer Bedeutung an erster Stelle stehenden Bewegungseinschränkungen der Knie und des linken Schultergelenks nicht daran gehindert, Bäckertätigkeiten auszuüben. Nach seinen eigenen Angaben vor dem SG am 11.03.1998 war er zum Zeitpunkt der Kündigung auch nicht arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber schloss lediglich die Weiterbeschäftigung des Klägers als Maschinenschlosser aus (Auskunft vom 28.09.2001). Eine solche Tätigkeit wurde von ihm jedoch nicht mehr verlangt.

Ein wichtiger Grund kann auch nicht in der vom Arbeitgeber vorgenommenen Personalreduzierung gesehen werden. Nach der Rechtsprechung des BSG ist insoweit ein wichtiger Grund in den Fällen anzunehmen, in denen in einer krisenhaften Situation in einem Großbetrieb 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, die durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne Weiteres aufgefangen werden kann, zu verhindern. Eine krisenhafte Situation liegt im Allgemeinen nicht vor, wenn – wie hier – innerhalb eines Jahres weniger als 1/4 der Beschäftigten freigesetzt werden (BSG SozR 4100 Â§ 119 Nr 14, 28, 36). Im vorliegenden Fall war der Personalabbau ferner nicht kurzfristig sondern längerfristig notwendig gewesen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten.

Die Sperrzeit entfällt auch nicht deshalb, weil der Kläger möglicherweise die vorliegenden Umstände irrig als wichtigen Grund iS des Sperrzeitatbestandes gewertet hat, da es objektiv an einem wichtigen Grund gefehlt hat (BSG [SozR 4100 Â§ 119 Nr 36](#)).

Ferner liegen keine Gründe dafür vor, dass die Dauer der Sperrzeit nur die Hälfte der Regeldauer beträgt. Nach [Â§ 119 Abs 2 Satz 1 iVm Â§ 119a Nr 1 AFG](#) umfasst die Sperrzeit lediglich sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Zu den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen kann auch der Rechtsirrtum des Arbeitslosen gehören, eine Sperrzeit trete nicht ein. Der Irrtum muss unverschuldet sein (BSG [SozR 4100 Â§ 119 Nr 8](#)).

Vorliegend ist bereits zweifelhaft, ob der vom Kläger geltend gemachte Irrtum für sein Verhalten bestimmend gewesen ist. Unabhängig davon war der Irrtum für den Kläger vermeidbar (BSG [SozR 4100 Â§ 119 Nr 8](#)). Der Irrtum kann nämlich im Einzelfall nur dann wegen einer besonderen Härte zur Verminderung der Regeldauer führen, wenn er durch die konkrete Auskunft einer mit der Materie vertrauten Stelle – dies wird idR eine Dienststelle der Beklagten sein (BSG vom 13.03.1997 – Az: [11 RAr 17/96](#), [NZA-RR 1997, 495](#)) – hervorgerufen oder gestützt wird. Der Kläger hat jedoch keine konkreten Auskünfte zu den Auswirkungen seines Verhaltens auf den Leistungsanspruch von der Beklagten eingeholt. Offenbar hat er auch die Rechtsstelle des DGB nicht rechtzeitig befragt, da diese ihn sonst sachkundig aufgeklärt hätte. Eine Halbierung der Sperrzeit ist auch nicht unter Berufung darauf möglich, dass der Kläger durch Hinnahme der

Kündigung die Arbeitslosigkeit eines anderen (jüngeren) Mitarbeiters verhindert hat, denn es ist auf die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen in Bezug auf den Kläger und nicht auf Dritte abzustellen. Das BSG hat in einem vergleichbaren Fall, in dem der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart hat, eine Halbierung der Sperrzeit ebenfalls nicht angenommen (Urteil vom 13.03.1997 – Az [11 RAr 17/96](#), [NZA-RR 1997, 495](#).).

Da die Beklagte somit zu Recht den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit festgestellt hat, ist das von ihr festgestellte Ruhen des Anspruchs für die Zeit vom 23.07.1997 bis 18.10.1997 nicht zu beanstanden ([Â§ 117a AFG](#)). Die Berufung des Klägers muss daher erfolglos bleiben.

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

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

Erstellt am: 21.09.2003

Zuletzt verändert am: 22.12.2024