S 40 Al 590/96

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	8
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Sperrzeit Lösung des Beschäftigungsverhältnisses Aufhebungsvertrag wichtiger Grund Androhung einer Kündigung besondere Härte leitender Angestellter
Leitsätze	Bei der Prüfung eines wichtigen Grundes wegen Androhung einer Kündigung und eines daraufhin geschlossenen Aufhebungsvertrages ohne Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist stellt es keine Entlastung für den Arbeitslosen dar, wenn in seinem Fall durch ein Ruhen des Anspruchs gemäß § 117 Abs. 2 und 3 AFG das Ruhen nach § 119 Abs. 1 Satz 3 AFG "neutralisiert" wird und ein Teil der durch die Sperrzeit bewirkten Risikoverteilung zu seinen Lasten von ihm aus anderen Gründen zu tragen ist.
Normenkette	AFG § 119 KSchG § 1 Abs 2 KSCHG § 14 Abs 2

1. Instanz

Aktenzeichen	S 40 Al 590/96
Datum	31.10.1997

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 AL 398/97
Datum	23.10.1998

3. Instanz

Datum	-

I. Unter AbÃ¤nderung des Urteils des Sozialgerichts MÃ¼nchen vom 31. Oktober 1997 und des Bescheides vom 6. Oktober 1995 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 6. MÃ¤rz 1996 wird festgestellt, daÃ nur eine Sperrzeit von 6 Wochen eingetreten ist.
II. Die Beklagte hat dem KlÃ¤ger zwei Drittel der auÃergerichtlichen Kosten beider RechtszÃ¼ge zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Eintritt einer Sperrzeit vom 01.07.1995 bis 22.09.1995 und der ungeminderte Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) streitig.

Der am â¦1937 geborene KlÃ¤ger meldete sich am 19.06.1995 arbeitslos und beantragte Alg. Er war seit 01.10.1987 bei der Firma â¦ GmbH & Co. KG als kaufmÃ¤nnischer Leiter und Prokurist gegen eine VergÃ¼tung von monatlich 12.300,00 DM brutto beschÃ¤ftigt gewesen. Vertraglich war eine KÃ¼ndigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende vereinbart. GemÃ¤Ã "Vereinbarung" vom 29.05.1995 erfolgte die Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses zum 30.06.1995 "im gegenseitigen Einvernehmen" auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten GrÃ¼nden. Es wurde eine Abfindungszahlung in HÃ¶he von 280.000,00 DM vereinbart.

GegenÃ¼ber dem Arbeitamt gab der KlÃ¤ger unter anderem an, daÃ ihm vom Arbeitgeber am 22.02.1995 ohne Angaben von GrÃ¼nden mitgeteilt worden sei, ab sofort auf eine weitere Zusammenarbeit mit ihm verzichten zu wollen. Er sei angewiesen worden, bis 24.02.1995 seinen Arbeitsplatz Ã¼bergabereif zu machen. Ãber eine formelle AuflÃ¶sung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses werde zu einem spÃ¤teren Zeitpunkt ein GesprÃ¤ch gefÃ¼hrt werden. Nach mehreren GesprÃ¤chen sei es dann zu der Vereinbarung vom 29.05.1995 gekommen.

Nach Auskunft des Arbeitgebers vom 14.09.1995 wÃ¤re ohne den Aufhebungsvertrag das ArbeitsverhÃ¤ltnis des KlÃ¤gers im Rahmen grundlegender Umstrukturierungen in der UnternehmensfÃ¼hrung zum arbeitsvertraglichen Zeitpunkt auch gekÃ¼ndigt worden.

Die Beklagte erlieÃ daraufhin drei Bescheide unter dem 06.10.1995: Mit dem streitgegenstÃ¤ndlichen Bescheid vom 06.10.1995 stellte sie den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.07.1995 bis 22.09.1995 (12 Wochen) fest; wÃ¤hrend dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Alg, die Sperrzeit mindere den Anspruch um 208 Tage.

Nach einem Ruhensbescheid vom 06.10.1995 lehnte sie den Anspruch auf Alg gestÃ¼tzt auf Â§ 117 Abs.2 und 3 AFG bis 31.12. 1995 ab. Dieser Bescheid wurde vom KlÃ¤ger nicht angefochten. Soweit schlieÃlich die Beklagte eine weitere Ruhenszeit gemÃ¤Ã Â§ 117 a AFG fÃ¼r die Zeit vom 01.01.1996 bis 21.03.1996 feststellte, wurde dieser Bescheid vom KlÃ¤ger angefochten. Nach Ã¼bereinstimmender ErklÃ¤rung der Beteiligten ist dieser Bescheid jedoch nicht Gegenstand des Berufungsverfahrens.

Seinen Widerspruch vom 27.10.1995 gegen den Sperrzeitbescheid vom 06.10.1995 begrÃ¼ndete der KlÃ¤ger unter anderem damit, daÃ die Entscheidung des Arbeitgebers Ã¼ber eine kurzfristige Freistellung von seiner Arbeit und die in Aussicht gestellte KÃ¼ndigung, die der bisherigen vertrauensvollen Zusammenarbeit diametral entgegengestanden habe, zu einem Vertrauensschwund gefÃ¼hrt habe, der eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr habe erwarten lassen. Auf Druck des Arbeitgebers habe er deshalb der Aufhebungsvereinbarung zugestimmt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 06.03.1996 wies die Beklagte den Widerspruch des KlÃ¤gers als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck.

Gegen den am 08.03.1996 zugestellten Widerspruchsbescheid erhob der KlÃ¤ger am 09.04.1996 (Osterdienstag) Klage zum Sozialgericht MÃ¼nchen; ihm sei nicht zumutbar gewesen, bei einem gestÃ¶rten VertrauensverhÃ¤ltnis zum Arbeitgeber das ArbeitsverhÃ¤ltnis fortzusetzen. Man kÃ¶nne nicht Ã¼bersehen, daÃ er Ã¼ber lange Jahre hinweg bei der Firma â¦ eine absolute Vertrauensstellung inne gehabt habe, und die Firma â¦ ohne Ansehen dieser langjÃ¤hrigen Vertrauensstellung ihn praktisch Ã¼ber Nacht auf die StraÃe gesetzt habe.

Der vom Sozialgericht einvernommene Zeuge â¦, GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Firma â¦, gab an, im Januar 1995 vom GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer â¦ um die Personalakte des KlÃ¤gers gebeten worden zu sein. Dieser habe ihm erklÃ¤rt, daÃ man sich mÃ¶glichst einvernehmlich von dem KlÃ¤ger trennen wolle, da es aus seiner Sicht im letzten Jahr zu Spannungen mit diesem gekommen sei. Ursache hierfÃ¼r sei unter anderem der Eintritt des Juniorchefs gewesen. Dieser â es handle sich um eine Generationenfrage â habe andere Zielvorstellungen als der KlÃ¤ger gehabt. Er selbst habe erst wieder im Mai 1995 die Information erhalten, daÃ das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit dem KlÃ¤ger am 30.06.1995 enden werde. Er habe den Eindruck gehabt, daÃ es ohne einvernehmliche LÃ¶sung zu einer arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung gekommen wÃ¤re. Dies leite er aus einer ÃuÃerung von Herrn â¦ ab, daÃ Differenzen zwischen dem KlÃ¤ger und der GeschÃ¤ftsleitung entstanden seien, die dem Unternehmen auf Dauer nicht guttun wÃ¼rden. Die Stelle des KlÃ¤gers sei zum 01.01.1996 von einer externen Dame wiederbesetzt worden. Die TrennungsgrÃ¼nde seien seines Erachtens unternehmischer Art gewesen. Der Junior habe in den USA studiert und sei mit bestimmten Vorstellungen in das Unternehmen zurÃ¼ckgekommen. Dies habe zu gewissen ReibungsflÃ¤chen gefÃ¼hrt.

Mit Urteil vom 31.10.1997 hob das Sozialgericht MÃ¼nchen die angefochtenen Bescheide auf und verurteilte die Beklagte, dem KlÃ¤ger ab 01.01.1996 die gesetzlichen Leistungen nach dem AFG zu gewÃ¤hren; der KlÃ¤ger habe einen wichtigen Grund fÃ¼r die um sechs Monate vorverlegte Beendigung seines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses gehabt. Ihm sei eine KÃ¼ndigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden, ohne daÃ er hierfÃ¼r AnlaÃ gegeben habe, die KÃ¼ndigung sei arbeitsrechtlich als unternehmerische Entscheidung zulÃ¤ssig gewesen bzw. hÃ¤tte nach Â§Â§ 9 Abs.1, 14 Abs.2 Satz 2 KSchG auf Antrag des Arbeitgebers aufgelÃ¶st werden kÃ¶nnen. Zwar hÃ¤tte die ausgesprochene

ordentliche KÃ¼ndigung das ArbeitsverhÃ¤ltnis erst mit dem 31.12.1995 aufgelÃ¶st. Bei AbwÃ¤gung der Interessen des KlÃ¤gers mit denen von der Versichertengemeinschaft sei jedoch ein wichtiger Grund anzuerkennen, denn der Alg-Anspruch des KlÃ¤gers habe wÃ¤hrend der gesamten Sperrzeit ohnehin aufgrund der Ruhensvorschrift des Â§ 117 Abs.2 und 3 AFG geruht. Insbesondere sei der Versichertengemeinschaft durch die vorzeitige Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses kein â zusÃ¤tzlicher â Schaden erwachsen.

Gegen das am 21.11.1997 zugestellte Urteil legte die Beklagte am 22.12.1997 (Montag) Berufung ein; der KlÃ¤ger sei grundsÃ¤tzlich gehalten gewesen, eine KÃ¼ndigung des Arbeitgebers abzuwarten. Nur unter bestimmten UmstÃ¤nden habe er einer arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung aus wichtigem Grunde zuvorkommen dÃ¼rfen. Der KlÃ¤ger habe zum AuflÃ¶sungszeitpunkt kurz vor Vollendung des 58. Lebensjahres gestanden, somit habe sich die ArbeitgeberkÃ¼ndigung nicht nachteilig auf sein berufliches Fortkommen auswirken kÃ¶nnen. Der KlÃ¤ger habe sich mit der Abfindung das Recht abkaufen lassen, bis zum Ende der ordentlichen KÃ¼ndigung weiterzuarbeiten. Es sei davon auszugehen, daÃ der vorzeitige Eintritt der Arbeitslosigkeit am 01.07.1995 zumindest grob fahrlÃ¤ssig herbeigefÃ¼hrt worden sei, zumal Aussichten auf eine unmittelbare AnschluÃbeschÃ¤ftigung nicht vorgelegen hÃ¤tten. Die Feststellung des Erstgerichts, der Beklagten wÃ¤re kein "Schaden" entstanden, sei allein kein ausreichender Grund dafÃ¼r, keine Sperrzeit eintreten zu lassen. Wenngleich auch die Beklagte wegen des Ruhens nach Â§ 117 Abs.2 und 3 AFG bis 31.12. 1995 keine Leistungen zu erbringen gehabt habe, kÃ¶nne die Entscheidung Ã¼ber den Eintritt einer Sperrzeit nicht davon abhÃ¤ngen, ob zufÃ¤llig der Umfang der Abfindung dafÃ¼r ausreiche, die ordentliche KÃ¼ndigungsfrist abzudecken.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts MÃ¼nchen vom 31.10.1997 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der KlÃ¤ger beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Ihm sei bereits am 22.02.1995 unmiÃverstÃ¤ndlich erklÃ¤rt worden, daÃ man auf die Fortsetzung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses mit ihm verzichten werde. Er habe durchaus "kÃ¤mpferisch" versucht, bei seinem Arbeitgeber einen Meinungsumschwung dahingehend zu erreichen, daÃ das ArbeitsverÃ¤ltnis doch noch fortgesetzt werde. Dies erklÃ¤re die lange Verhandlungsfrist bis 29.05.1995. Aufgrund seiner sensiblen Position im Unternehmen habe er sich letztlich der Entscheidung des Arbeitgebers, ihn auf keinen Fall mehr weiter beschÃ¤ftigen zu wollen, beugen mÃ¼ssen. Bei den Verhandlungen Ã¼ber den Aufhebungsvertrag habe der Arbeitgeber immer wieder durchblicken lassen, daÃ das Zeugnis entsprechend ungÃ¼nstig ausfallen wÃ¼rde, wenn es nicht zu dieser Vereinbarung einer Beendigung zum 30.06.1995 kÃ¤me.

Beigezogen und Gegenstand der mÃ¼ndlichen Verhandlung war die Leistungsakte der Beklagten und die erstinstanzliche Verfahrensakte. Wegen des Sachverhalts wird ergÃ¤nzend auf die beigezogenen Akten und die Berufungsakte Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulÃ¤ssig (Â§Â§ 151 Abs.1, 143 Sozialgerichtsgesetz â SGG -); insbesondere bedurfte sie nicht der Zulassung gemÃ¤Ã Â§ 144 Abs.1 SGG.

Das Rechtsmittel ist teilweise begrÃ¼ndet.

Gegenstand der Berufungsentscheidung ist nur noch der Sperrzeitbescheid vom 06.10.1995. Da ein Anspruch des KlÃ¤gers fÃ¼r den Lauf der Sperrzeit â insoweit auch unstreitig â nicht besteht und die Beklagte sich verpflichtet hat, dem Ergebnis des vorliegenden Berufungsverfahrens entsprechend gegebenenfalls den Ruhensbescheid fÃ¼r die Zeit ab 01.01.1996 anzupassen, beschrÃ¤nkt sich der Streitgegenstand auf den Eintritt bzw. die Dauer der eingetretenen Sperrzeit.

Wie das Sozialgericht zutreffend ausgefÃ¼hrt hat, ist der KlÃ¤ger nicht durch KÃ¼ndigung des Arbeitgebers verbunden mit einem Abwicklungsvertrag ausgeschieden, sondern das ArbeitsverhÃ¤ltnis wurde durch Aufhebungsvertrag vom 29.05.1995 â mit der Folge der Arbeitslosigkeit ab 01.07.1995 â beendet. Ohne den Aufhebungsvertrag wÃ¤re die Arbeitslosigkeit zu diesem Zeitpunkt nicht eingetreten, so daÃ der erforderliche Kausalzusammenhang auch gegeben ist. Diese Arbeitslosigkeit war in Ãbereinstimmung mit dem Sozialgericht auch verschuldet. Insoweit kann auf die AusfÃ¼hrungen des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen werden. Den GrÃ¼nden des angegriffenen Urteils wird insoweit hinsichtlich der WÃ¼rdigung des Sachverhaltes in tatsÃ¤chlicher und rechtlicher Hinsicht gefolgt. GemÃ¤Ã Â§ 153 Abs.2 SGG in der Fassung vom 01.03.1993 wird auf das erstinstanzliche Urteil verwiesen und insoweit von einer weiteren Darstellung der EntscheidungsgrÃ¼nde abgesehen.

An der Rechtslage hat sich nach dem Inkrafttreten des SGB III mit Wirkung zum 01.01.1998 (Art.83 Abs.1 AFRG vom 24.03.1997 (BGBl.I, 594) nichts geÃ¤ndert. Da das sperrzeitbegrÃ¼ndende Ereignis vor dem 31.12.1997 eingetreten ist, sind die Vorschriften des Â§ 119 AFG weiterhin anzuwenden (vgl. zum anzuwendenden Recht Niesel, SGB III, Rdnr.125 zu Â§ 144). Im Ã¼brigen hat sich durch Â§ 144 Abs.1 SGB III inhaltlich keine Ãnderung ergeben.

Nach Â§ 119 Abs.1 AFG tritt keine Sperrzeit ein, wenn der Betroffene fÃ¼r sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte. Dem liegt der Gedanke zugrunde, daÃ eine Sperrzeit nur eintreten soll, wenn dem Arbeitnehmer unter BerÃ¼cksichtigung aller UmstÃ¤nde des Einzelfalles und unter AbwÃ¤gung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann (BSG vom 13.08.1986, SozR 4100 Â§ 119 Nr.28 = NZA 87, 180). Dementsprechend konnte das Sozialgericht von den GrundsÃ¤tzen der Beklagten ausgehen, wie sie in

der einschlÃ¤gigen Dienstanweisung (DA 1.532 Abs.1 zu Â§ 119) unter BerÃ¼cksichtigung des gesetzlichen Grundgedankens zum Ausdruck kommen. Danach liegt in der Androhung einer ArbeitgeberkÃ¼ndigung allein kein wichtiger Grund, der die LÃ¶sung durch Aufhebungsvertrag rechtfertigen kann. Ein wichtiger Grund ist danach aber anzuerkennen, wenn â eine KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist, ohne daÃ der Arbeitnehmer hierzu durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten AnlaÃ gegeben hat, â diese KÃ¼ndigung zum gleichen Zeitpunkt, zu dem das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis geendet hat, wirksam geworden wÃ¤re, â diese KÃ¼ndigung arbeitsrechtlich zulÃ¤ssig gewesen wÃ¤re und â dem Arbeitslosen nicht zuzumuten war, die arbeitgeberseitige KÃ¼ndigung abzuwarten. Soweit das Sozialgericht diese Voraussetzung als erfÃ¼llt angesehen hat, kann dem nicht gefolgt werden.

Richtig ist zwar, daÃ fÃ¼r den KlÃ¤ger eine KÃ¼ndigung des Arbeitgebers mit Bestimmtheit zu erwarten war. Allein aus der kurzfristigen Suspendierung von seinen Aufgaben und der vollzogenen Freistellung ergab sich der zwingende SchluÃ, daÃ der Arbeitgeber eine Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses konkret beabsichtigte. Hinweise darauf, daÃ dafÃ¼r GrÃ¼nde im Verhalten des KlÃ¤gers maÃgeblich waren, gibt es nicht. Vielmehr bestimmten den Arbeitgeber Ãberlegungen einer grundlegenden Umstrukturierung der UnternehmensfÃ¼hrung, wie sich aus der Auskunft des Arbeitgebers und der Aussage des Zeugen â¦ entnehmen lÃ¤Ãt.

Bei einer vertraglichen KÃ¼ndigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende wÃ¤re eine KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber jedoch arbeitsrechtlich frÃ¼hestens zum 31.12.1995 wirksam geworden. Daran Ã¤ndert auch nichts der Umstand, daÃ wegen anderweitigen Ruhens des Leistungsanspruches fÃ¼r die Versichertengemeinschaft insoweit kein Schaden eingetreten ist, als bis 31.12.1995 keine Zahlungen an den KlÃ¤ger erfolgten. Denn der â gegebenenfalls nur zufÃ¤llig vÃ¶llige â rechnerische Ausgleich rechtfertigt nicht die vorzeitige HerbeifÃ¼hrung des Versicherungsfalles. Die Sperrzeit lÃ¤uft ab dem sie begrÃ¼ndenden Ereignis kalendermÃ¤Ãig ab, und zwar unabhÃ¤ngig vom Entstehen und Fortbestand des Leistungsanspruchs (BSG vom 05.06.1997, SozR 3-1500 Â§ 144 Nr.12 = Breithaupt 1998, 51 = NZS 1998, 136). Zudem war die vorzeitige Beendigung jedenfalls insoweit zum Nachteil der Versichertengemeinschaft, als BeitrÃ¤ge fÃ¼r die BeschÃ¤ftigung des KlÃ¤gers fÃ¼r sechs Monate entfielen (BSG vom 05.06.1997, a.a.O.). Die beabsichtigte KÃ¼ndigung wÃ¤re auch arbeitsrechtlich nicht zulÃ¤ssig gewesen. Keinesfalls wÃ¤re sie mit dem Hinweis auf die freie Unternehmerentscheidung zu rechtfertigen gewesen. Eine solche kann sich nur auf betriebliche Organisationsakte beziehen. So ist die Stelle des KlÃ¤gers nicht etwa weggefallen, sondern sie wurde zum 01.01.1996 wieder besetzt. Auch als Leitender Angestellter unterfiel der KlÃ¤ger dem allgemeinen KÃ¼ndigungsschutz. Demnach wÃ¤re die KÃ¼ndigung an Â§ 1 Abs.2 KSchG zu messen gewesen. Nach den Angaben des Arbeitgebers und des Zeugen â¦ ist lediglich eine unternehmerische Umorientierung beabsichtigt worden. DaÃ LeistungsmÃ¤ngel des KlÃ¤gers eine KÃ¼ndigung sozial gerechtfertigt hÃ¤tten, ist hier ohne jeden Anhalt. Zudem wÃ¤re in diesem Fall eine

vorherige Abmahnung und gegebenenfalls eine ÃnderungskÃ¼ndigung in Betracht gekommen. Dies erscheint unter anderem im Hinblick auf das Alter des KlÃ¤gers als naheliegend. Soweit das Sozialgericht darauf verweist, daÃ ein AuflÃ¶sungsantrag des Arbeitgebers gemÃ¤Ã Â§ 14 Abs.2 Satz 2 KSchG keiner BegrÃ¼ndung bedurft hÃ¤tte, so ist darauf zu verweisen, daÃ einer gerichtlichen AuflÃ¶sung stets die Feststellung der Sozialwidrigkeit der KÃ¼ndigung vorauszugehen hat (Â§ 9 Abs.1 Satz 1 KSchG). Die Ãberlegung, daÃ der KlÃ¤ger bei einem entsprechenden Vorgehen des Arbeitgebers mit groÃer Wahrscheinlichkeit den Arbeitsplatz tatsÃ¤chlich eingebÃ¼Ãt hÃ¤tte, ist gegebenenfalls bei einer GesamtabwÃ¤gung zu berÃ¼cksichtigen.

SchlieÃlich muÃ fÃ¼r die Annahme eines wichtigen Grundes dem Betroffenen auch nicht zuzumuten sein, die ArbeitgeberkÃ¼ndigung abzuwarten. Auch diese Voraussetzung ist zu verneinen. Die BeweggrÃ¼nde des Arbeitgebers fÃ¼r eine Beendigung des ArbeitsverhÃltnisses waren fÃ¼r den KlÃ¤ger in keiner Weise herabsetzend oder verletzend. DaÃ aus Zielen einer Umstrukturierung in der UnternehmensfÃ¼hrung oder zur HerbeifÃ¼hrung eines Generationswechsels die Mitarbeit des KlÃ¤gers nicht mehr erwÃ¼nscht war, ist unabhÃ¤ngig von der Qualifikation des KlÃ¤gers zu verstehen und deshalb nicht herabsetzend. FÃ¼r den KlÃ¤ger als Leitenden Angestellten, der mit wesentlichen FÃ¼hrungsaufgaben des Unternehmens betraut war, stellt auch die kurzfristige Freistellung von den vertraglichen Aufgaben keine Diskriminierung dar. Sie ist fÃ¼r den Personenkreis im Bereich der UnternehmensfÃ¼hrung bei beabsichtigter Beendigung des ArbeitsverhÃltnisses eine Ã¼bliche, den berechtigten sachlichen Interessen des Arbeitgebers entsprechende und verstÃ¤ndliche MaÃnahme, mit der der KlÃ¤ger auch rechnen muÃte. Sonstige UmstÃ¤nde, die ein Abwarten der arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung nicht als zumutbar erscheinen lassen kÃ¶nnten, sind nicht ersichtlich.

Im Ergebnis ist ein wichtiger Grund wegen Androhung einer KÃ¼ndigung, gemessen an den genannten Kriterien der Dienstanweisung der Beklagten, nicht gegeben. Damit ist jedoch nicht zwingend ein "wichtiger Grund" ausgeschlossen. Denn als unbestimmter Rechtsbegriff ist dieser Begriff im AFG nicht definiert und jeweils im Einzelfall unter BerÃ¼cksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeit zu bestimmen (vgl. dazu BSG vom 09.12.1992, SozR 4100 Â§ 119 Nr.21, S.104; BSG vom 25.04.1990, SozR 3-4100 Â§ 119 Nr.3 = NZA 1990, 791). Sie dient vor allem der Abwehr der RisikofÃ¤lle, in denen der Versicherte selbst den Eintritt des Versicherungsfalles zu vertreten hat, in denen das Risiko der Arbeitslosigkeit manipuliert wird, und stellt einen der Vertragsstrafe Ã¤hnlichen versicherungsrechtlichen Ausgleich standardisierten Umfangs dar (BSG vom 12.12. 1984, SozR 4100 Â§ 119 Nr.24 S.112 = NZA 1986, 141).

Ausgehend davon stellt es keine Entlastung fÃ¼r den KlÃ¤ger dar, wenn in seinem Fall durch ein Ruhen des Anspruchs gemÃ¤Ã Â§ 117 Abs.2 und 3 AFG das Ruhen nach Â§ 119 Abs.1 Satz 3 AFG "neutralisiert" wird und ein Teil der durch die Sperrzeit bewirkten Risikoverteilung zu Lasten des KlÃ¤gers von diesem auch aus anderen GrÃ¼nden zu tragen ist. Der Umfang der Risikoverteilung geht, wie bereits ausgefÃ¼hrt, wegen der entfallenden BeitrÃ¤ge und der Minderung des Anspruchs

zudem darÃ¼ber hinaus.

Nicht gefolgt werden kann den Ãberlegungen des Sozialgerichts, wonach eine Sperrzeit vermieden worden wÃ¤re, wenn sich der KlÃ¤ger erst zum 01.01.1996 arbeitslos gemeldet hÃ¤tte. Denn die Arbeitslosigkeit zu diesem Zeitpunkt hÃ¤tte weiterhin auf dem Aufhebungsvertrag vom 29.05.1995 beruht. Ein neues ArbeitsverhÃ¤ltnis ist der KlÃ¤ger nicht eingegangen. Die Arbeitslosigkeit, fÃ¼r die der KlÃ¤ger am 01.01.1996 einen Anspruch geltend gemacht hÃ¤tte, wÃ¤re tatsÃ¤chlich am 01.07.1995 aufgrund des Aufhebungsvertrages eingetreten. Lediglich ein Ruhen des Anspruchs gemÃ¤Ã Â§ 119 Abs.1 Satz 3 AFG wÃ¤re damit vermieden worden, nicht aber die Minderung der Anspruchsdauer gemÃ¤Ã Â§ 110 Satz 1 Nr.2 AFG. Entsprechend verbieten sich die Ãberlegungen des Sozialgerichts zum sozialrechtlichen Herstellungsanspruch.

Nach den Â§Â§ 119 Abs.2 Satz 1, 119 a Nr.1 AFG umfaÃt die Sperrzeit sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von 12 Wochen fÃ¼r den Arbeitslosen nach den fÃ¼r den Eintritt der Sperrzeit maÃgebenden Tatsachen eine besondere HÃ¤rte bedeuten wÃ¼rde. Dabei steht der Bundesanstalt hinsichtlich der Dauer einer Sperrzeit kein Ermessen zu. Vielmehr hat das Gericht sowohl Ã¼ber den Eintritt einer ungekÃ¼rzten Sperrzeit als auch einer verkÃ¼rzten Herabsetzung selbstÃ¤ndig zu entscheiden (BSG vom 22.06.1977, BSGE 44, 71 = SozR 4100 Â§ 119 Nr.3; BSG vom 29.11.1988, SozR 4100 Â§ 119 Nr.34).

Nach Â§ 119 Abs.2 Satz 1 AFG kÃ¶nnen nur die fÃ¼r den Eintritt der Sperrzeit maÃgebenden Tatsachen zu der Annahme einer besonderen HÃ¤rte fÃ¼hren, so daÃ auÃerhalb des Sperrzeitbestandes liegende UmstÃ¤nde grundsÃ¤tzlich keine BerÃ¼cksichtigung finden. Hier wÃ¼rde die Sperrzeit von 12 Wochen bei einer GesamtwÃ¼rdigung eine besondere HÃ¤rte bedeuten. Bei den GrÃ¼nden, die den KlÃ¤ger zur einvernehmlichen Aufgabe der BeschÃ¤ftigung veranlaÃte, war von tragendem Gewicht, durch Sicherung eines vorteilhaften Zeugnisses seine Chancen bei der Suche nach einer neuen BeschÃ¤ftigung nicht zu beeintrÃ¤chtigen. Bei dem Alter des KlÃ¤gers und im Hinblick auf die ausgeÃ¼bte leitende Position war ein individuell wohlwollend abgefaÃtes Zeugnis von auÃerordentlicher Wichtigkeit zur Wahrung von Bewerbungschancen. Wie der KlÃ¤ger und sein anwaltschaftlicher Vertreter Ã¼berzeugend dargetan haben, verband der Arbeitgeber bei den Vertragsverhandlungen sein AuflÃ¶sungsinteresse mit der QualitÃ¤t des Zeugnisses. Dies muÃte den KlÃ¤ger in eine nachvollziehbare Zwangslage bringen, die es ihm erschwerte, die versicherungsrechtlichen Interessen ausreichend zu wahren, zumal die sofortige Freistellung mit Betretungsverbot des FirmengebÃ¤udes aus der Sicht des KlÃ¤gers als nachdrÃ¼ckliche Erzwingung einer vorzeitigen Beendigung aufgefaÃt werden konnte. Dabei ist dem KlÃ¤ger zugute zu halten, daÃ die Erhaltung aussichtsreicher Bewerbungschancen grundsÃ¤tzlich im Interesse der Versichertengemeinschaft lag. Die negativen Folgen fÃ¼r die Beklagte und damit fÃ¼r die Versichertengemeinschaft wÃ¤ren bei ungesicherter KÃ¼ndigungslage und bei einem die BewerbungsbemÃ¼hungen hindernden Zeugnis erheblich gewesen. Eine Herabsetzung der Sperrzeit auf sechs Wochen ist daher angezeigt.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG. Beim Umfang der Kostenerstattung war der Anteil des Obsiegens des KlÃ¤gers im Hinblick auf den ursprÃ¼nglichen Umfang des Streitgegenstandes zu beachten.

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision im Sinne von Â§ 160 Abs.2 Nrn.1 und 2 SGG liegen nicht vor.

Erstellt am: 30.03.2004

Zuletzt verändert am: 22.12.2024