S 16 AL 135/20

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Sozialgericht Landshut
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	I. Wird das Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages gelöst, liegt ein wichtiger Grund i. S. d § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III vor, wenn der Arbeitgeber mit einer objektiv recht- mäßigen betriebsbedingten Kündigung zu dem Zeitpunkt droht, zu dem das Arbeitsverhältnis gelöst wird, und dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (Anschluss an BSG, Urteil vom 12.07.206, Az. B 11a AL 47/05 R). II. Im Falle einer drohenden, rechtmäßigen Arbeitergeberkündigung zum selben Zeitpunkt kann eine höhere Abfindung, die im Fall eines Aufhebungs vertrages gezahlt wird, ein schützenswertes Interesse darstellen, und zwar auch dann, wenn die Abfindung nicht um mindestens 10 % höher ist als im Falle einer Kündigung.
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 16 AL 135/20
Datum	18.07.2022

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	-

3. Instanz

Datum	-

Â Â

Â

I. Die Beklagte wird unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 16. Juni 2020 und AbÃ¤nderung des Bescheides vom 16. Juni 2020, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. September 2020, verurteilt, dem KlÃ¤ger Arbeitslosengeld auch fÃ¼r die Zeit vom 01. April 2020 bis 21. April 2020 zu zahlen.

II. Die Beklagte hat dem KlÃ¤ger die notwendigen auÃ□ergerichtlichen Kosten zu erstatten.

Â

Â Â Â Â Â Â Â **T a t b e s t a n d :**

Der KlÃ¤ger wendet sich gegen eine dreiwÃ¶chige Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.

Der im Jahr 1968 geborene, geschiedene KlÃ¤ger war seit 1989 durchgehend als gewerblicher Mitarbeiter bei der vGmbH in der BetriebsstÃ¤tte in A-Stadt beschÃ¤ftigt. Die maÃ□gebende ordentliche KÃ¼ndigungsfrist des Arbeitgebers betrug sieben Monate zum Monatsende.

Aufgrund einer RestrukturierungsmaÃ□nahme im Jahr 2019 wurden am Standort A-Stadt insgesamt 155 ArbeitsplÃ¤tze abgebaut. Zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile vereinbarten Unternehmen und Betriebsrat einen Sozialplan.

Am 23.08.2019 schloss der KlÃ¤ger mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag. Der Vertrag enthielt den Hinweis, dass von dem Arbeitsplatzabbau auch der KlÃ¤ger betroffen sei, so dass die Vertragsparteien Ã¼bereingekommen seien, das ArbeitsverhÃ¤ltnis einvernehmlich aus betriebsbedingten GrÃ¼nden unter Einhaltung der maÃ□geblichen KÃ¼ndigungsfrist zu beenden. Es wurde vereinbart, dass das ArbeitsverhÃ¤ltnis â□□auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der maÃ□geblichen KÃ¼ndigungsfristâ□□ mit dem Ablauf des 31.03.2020 beendet werden solle. Der Arbeitgeber verpflichtete sich, dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes, wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erteilen. Als Ausgleich fÃ¼r den Verlust seines Arbeitsplatzes erhielt der KlÃ¤ger nach MaÃ□gabe und unter Anwendung des Sozialplans eine Abfindung i.H.v. 195.000 â□¬ brutto.

Am 27.02.2020 meldete sich der KlÃ¤ger bei der Beklagten mit Wirkung zum 01.04.2020 persÃ¶nlich arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld, nachdem er sich bereits zuvor rechtzeitig arbeitsuchend gemeldet

hatte. In einem Fragebogen zum Aufhebungsvertrag nahm er dahingehend Stellung, dass auch sein Arbeitsplatz von dem Arbeitsplatzabbau betroffen gewesen sei.
Â
In der Arbeitsbescheinigung gab der Arbeitgeber an, dass er das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit dem KlÃ¤ger im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages betriebsbedingt am 31.08.2019 zum 31.03.2020 gekÃ¼ndigt hÃ¤tte (kein vertragswidriges Verhalten des KlÃ¤gers).

Auf Nachfrage der Beklagten konkretisierte der Arbeitgeber seine Angaben zunÃ¤chst dahingehend, dass eine konkrete KÃ¼ndigung seitens des Arbeitgebers aus betrieblichen, nicht verhaltensbedingten GrÃ¼nden gedroht habe. Das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis wÃ¤re demnach unter Einhaltung der KÃ¼ndigungsfrist und Zahlung einer Abfindung zum selben Zeitpunkt beendet worden. Im Falle der KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber wÃ¤re die Sozialauswahl eingehalten worden.

Mit Bescheid vom 16.06.2020 stellte die Beklagte daraufhin fest, dass in der Zeit vom 01.04.2020 bis 21.04.2020 eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe von drei Wochen eingetreten sei. WÃ¤hrend dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Anspruch mindere sich um 21 Tage. Mit einem weiteren Bescheid vom selben Tag wurde die Sperrzeit leistungsrechtlich umgesetzt, und dem KlÃ¤ger wurde Arbeitslosengeld ab dem 22.04.2020 bewilligt.

Hiergegen legte der KlÃ¤ger form- und fristgerecht Widerspruch ein. Der Aufhebungsvertrag sei ausschlieÃlich vor dem Hintergrund der Vermeidung einer betriebsbedingten ArbeitgeberkÃ¼ndigung und der interessensausgleichs- und sozialplanpflichtigen Restrukturierung (Personalanpassung) geschlossen worden. Im Zuge der Vorbereitung und Abwicklung der PersonalanpassungsmaÃnahme habe auch eine Betriebsversammlung stattgefunden, an der eine Vertreterin der Agentur fÃ¼r Arbeit teilgenommen habe. Dabei habe die Vertretung der Beklagten anlÃ¤sslich der Betriebsversammlung ausdrÃ¼cklich erklÃ¤rt, dass fÃ¼r den Fall des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung im Zusammenhang mit der ausgesprochenen PersonalanpassungsmaÃnahme eine Sperrfrist nicht verhÃ¤ngt werde, wenn die KÃ¼ndigungsfrist gewahrt bleibe, was unstreitig der Fall gewesen sei. Der KlÃ¤ger habe auch im Vertrauen auf diese Zusage die ihm arbeitgeberseitig vorgelegte Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet und wÃ¤re im ÃbrigEn auch nicht verpflichtet gewesen, gegen eine unvermeidbare KÃ¼ndigung gerichtlich vorzugehen.

Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens wandte sich der Arbeitgeber unter Vorlage einer Kopie des Sozialplans an die Beklagte und wies darauf hin, dass es sich um eine Massenentlassung gehandelt habe und auch die Beklagte im Haus gewesen sei, um das Vorgehen zu besprechen. Die Abfindung habe im Falle des KlÃ¤gers mehr als 0,5 MonatsgehÃ¤lter betragen. Im Falle einer ArbeitgeberkÃ¼ndigung wÃ¤re eine Abfindung in HÃ¶he von nur 180.000,- â¬ gezahlt worden (160.000 â¬ Basisabfindung, 20.000 â¬ Zuschuss fÃ¼r langjÃ¤hrig BeschÃ¤ftigte lt. Sozialplan). Durch Abschluss des Aufhebungsvertrages habe der KlÃ¤ger im Rahmen des sog. Freiwilligenprogramms eine um 15.000,- â¬ hÃ¶here Abfindung erhalten. Bei Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages wÃ¤re das

ArbeitsverhÃ¤ltnis mit dem KlÃ¤ger seitens des Arbeitgebers in jedem Fall unter Einhaltung des Sozialplans und der Sozialauswahl (rechtmÃ¤Ã□ige KÃ¼ndigung) zum selben Zeitpunkt gekÃ¼ndigt worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 29.09.2020 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck. Der KlÃ¤ger habe die Arbeitslosigkeit zumindest grobfahrlÃ¤ssig herbeigefÃ¼hrt. Ein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitvorschriften kÃ¶nne nicht anerkannt werden. Nach Angaben des Arbeitgebers sei davon auszugehen, dass eine ArbeitgeberkÃ¼ndigung sozial gerechtfertigt gewesen wÃ¤re. Zur Beurteilung eines wichtigen Grundes im Sinne der Sperrzeitvorschriften komme es darauf an, ob objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung vorliegen. Diese seien anzunehmen, wenn bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung/VergÃ¼nstigung gezahlt werde, die um 10 % hÃ¶her sei als bei einer ArbeitgeberkÃ¼ndigung. Dies sei vorliegend jedoch nicht der Fall. Der KlÃ¤ger hÃ¤tte bei einer ArbeitgeberkÃ¼ndigung eine Abfindung in HÃ¶he von 180.000 â□¬ erhalten. Die erhaltene Abfindung sei damit nicht um 10 % hÃ¶her, als sie bei einer ArbeitgeberkÃ¼ndigung gewesen wÃ¤re. Es sei daher nach AbwÃ¤gung der Interessen des KlÃ¤gers mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bis zu dem Tag fortzusetzen, an dem es auch ohne die AuflÃ¶sung durch den KlÃ¤ger geendet hÃ¤tte. Eine verbindliche leistungsrechtliche Auskunft zum Eintritt einer Sperrzeit im Rahmen einer Betriebsversammlung sei entgegen dem Vorbringen des KlÃ¤gers nicht gegeben worden. Es seien lediglich VorgesprÃ¤che mit Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gefÃ¼hrt und allgemeine AuskÃ¼nfte erteilt worden. Die Dauer der Sperrzeit betrage drei Wochen, weil das ArbeitsverhÃ¤ltnis ohnehin innerhalb von sechs Wochen nach dem Sperrzeitereignis ohne eine Sperrzeit geendet hÃ¤tte.

Am 06.10.2020 hat der KlÃ¤ger Klage erhoben. Der Aufhebungsvertrag habe ausdrÃ¼cklich Bezug genommen auf den Sozialplan. Im Vorfeld der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages habe eine Betriebsversammlung stattgefunden, an der auch eine Vertreterin der Beklagten teilgenommen habe. Dabei sei ausdrÃ¼cklich erklÃ¤rt worden, dass fÃ¼r den Fall des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung auf der Basis des Sozialplans eine Sperrfrist nicht verhÃ¤ngt werde, wenn die KÃ¼ndigungsfrist gewahrt bleibe. Im Vertrauen auf diese ausdrÃ¼ckliche Zusage habe der KlÃ¤ger die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet. Der Ansatz eines Betrages in Bezug auf die hÃ¶here Abfindung in HÃ¶he von 10 % sei sittenwidrig und willkÃ¼rlich. Die Aufhebungsvereinbarung als solche habe weitere objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung fÃ¼r das berufliche Fortkommen des KlÃ¤gers vermieden.

Der KlÃ¤ger beantragt,
die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 16.06.2020 und AbÃ¤nderung des Bescheides vom 16.06.2020, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020, zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld auch fÃ¼r die Zeit vom 01.04.2020 bis 21.04.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

Â Â Â Â Â die Klage abzuweisen.

Es werde auf die AusfÃ¼hrungen im angefochtenen Widerspruchsbescheid verwiesen. Die 10 %-Grenze in Bezug auf die hÃ¶here Abfindung stelle eine feste Grenze dar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten und die Akte des Gerichts Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r Ã¼ n d e :

Die Klage ist zulÃ¤ssig und begrÃ¼ndet. Die angefochtenen Bescheide vom 16.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020 sind rechtswidrig und verletzen den KlÃ¤ger in seinen Rechten. Der KlÃ¤ger hat Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld auch in der Zeit vom 01.04.2020 bis 21.04.2020.

1. Streitgegenstand ist zum einen der Bescheid vom 16.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020, mit dem die Beklagte den Eintritt einer dreiwÃ¶chigen Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wÃ¤hrend dieser Zeit sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 21 Tage festgestellt hat. Einbezogen ist zum anderen auch der Bescheid vom 16.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020, mit dem die Beklagte die Sperrzeit leistungsrechtlich umgesetzt und dem KlÃ¤ger Arbeitslosengeld erst ab dem 22.04.2020 bewilligt hat. Die beiden Bescheide bilden insoweit eine einheitliche rechtliche Entscheidung (vgl. etwa Bundessozialgericht, Urteil vom 12.09.2017, Az. B 11 AL 25/16 R, Rn. 9 m.w.N. â juris). Statthaft ist eine kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage (Â§ 54 Abs. 1 und 4 SGG).

2. Der KlÃ¤ger hat am 01.04.2020 ein Stammrecht auf Arbeitslosengeld erworben. Die Anspruchsvoraussetzungen fÃ¼r Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit sind erfÃ¼llt (Â§ 137 Abs. 1 SGB III). Der KlÃ¤ger hat sich bei der Beklagten zum 01.04.2020 persÃ¶nlich arbeitslos gemeldet (Â§ 141 SGB III), er war arbeitslos (Â§ 138 SGB III) und hat die Anwartschaftszeit erfÃ¼llt (Â§Â§ 142, 143 SGB III).

3. Der Zahlungsanspruch auf Arbeitslosengeld hat nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe geruht, weil der KlÃ¤ger einen wichtigen Grund fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses hatte.

a. GemÃ¤Ã Â§ 159 Abs. 1 S. 1 SGB III ruht der Anspruch fÃ¼r die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafÃ¼r einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach Â§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III vor, wenn die oder der Arbeitslose das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis gelÃ¶st oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses gegeben und dadurch vorsÃ¤tzlich oder grob fahrlÃ¤ssig die Arbeitslosigkeit herbeigefÃ¼hrt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit

begrÃ¼ndet (Â§ 159 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 SGB III), im Fall der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe also mit dem ersten Tag der BeschÃ¤ftigungslosigkeit im leistungsrechtlichen Sinn (vgl. Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, Sozialgesetzbuch III â□□ ArbeitsfÃ¶rderung, SGB III Â§ 159 Rn. 177 m.w.N.). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe betrÃ¤gt in der Regel zwÃ¶lf Wochen; sie kann sich jedoch verkÃ¼rzen (Â§ 159 Abs. 3 SGB III). Die Minderung der Anspruchsdauer richtet sich nach Â§ 148 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 S. 2 SGB III.

b. Zwar hat der KlÃ¤ger das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis dadurch gelÃ¶st, dass er am 23.08.2019 mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat, durch den sein Arbeits- und BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit Wirkung zum 31.03.2020 beendet wurde. Von wem die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags ausging, ist fÃ¼r den Eintritt einer Sperrzeit ohne Auswirkung (vgl. BSG, Urteil vom 05.06.1997, Az. 7 RAr 22/96, Rn. 19 â□□ juris). Er hat damit auch seine Arbeitslosigkeit ab dem 01.04.2020 zumindest grob fahrlÃ¤ssig herbeigefÃ¼hrt. LÃ¶st ein Arbeitnehmer sein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis, fÃ¼hrt er seine Arbeitslosigkeit jedenfalls grob fahrlÃ¤ssig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, Az. B 11 AL 6/11 R, Rn. 15 â□□ juris). Eine solche Aussicht hatte der KlÃ¤ger vorliegend nicht. Unerheblich ist, ob die Arbeitslosigkeit auch unabhÃ¤ngig vom Abschluss des Aufhebungsvertrages auf Grund einer ansonsten ausgesprochenen ArbeitgeberkÃ¼ndigung eingetreten wÃ¤re, weil es allein auf den tatsÃ¤chlichen Geschehensablauf ankommt. Ein hypothetischer Geschehensablauf bleibt auÃ□er Betracht (vgl. BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 12 â□□ juris).

c. Auch lag keine verbindliche, schriftliche Zusicherung der Beklagten gem. Â§ 34 SGB X vor, dass im Falle der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags durch den KlÃ¤ger keine Sperrzeit festgestellt wird. Selbst wenn eine Vertreterin der Beklagten auf einer Betriebsversammlung anderweitige AuskÃ¼nfte erteilt haben sollte (was aus Sicht des Gerichts nicht feststeht), so kÃ¶nnen lediglich mÃ¼ndliche AuskÃ¼nfte insoweit keine Bindungswirkung herbeifÃ¼hren.

d. Jedoch hatte der KlÃ¤ger zur Ã□berzeugung der Kammer einen wichtigen Grund fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses.

Ã□ber das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. Â§ 159 Abs. 1 S. 1 SGB III ist unter BerÃ¼cksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese soll die Versichertengemeinschaft vor RisikofÃ¤llen schÃ¼tzen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter BerÃ¼cksichtigung aller UmstÃ¤nde des Einzelfalls und unter AbwÃ¤gung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen. Vielmehr muss ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts objektiv gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, Az. B 11 AL 6/11 R, Rn. 17 m.w.N. â□□ juris; Karmanski in: Brand, SGB III, 9. Auflage 2021, Â§ 159 Rn. 120 ff.). Dabei hat der wichtige Grund nicht nur die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zu umfassen, sondern gerade auch den konkreten

Zeitpunkt der Beendigung (vgl. BSG, Urteil vom 12.09.2017, Az. B 11 AL 25/16 R, Rn. 16 m.w.N. â juris).

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes kommt insbesondere auch bei einer drohenden, rechtmÃ¤Ãigen ArbeitgeberkÃ¼ndigung zum selben Zeitpunkt in Betracht. Zwar ist es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft grundsÃ¤tzlich zumutbar, die drohende KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber abzuwarten (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2002, Az. B 7 AL 136/01 R, Rn. 20 â juris). Jedoch ist ein wichtiger Grund dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmÃ¤Ãigen betriebsbedingten KÃ¼ndigung zu dem Zeitpunkt droht, zu dem das ArbeitsverhÃ¤ltnis gelÃ¶st wird, und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser KÃ¼ndigung nicht zuzumuten ist (vgl. BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 13 m.w.N. â juris).

So liegt der Fall hier. Dem KlÃ¤ger wÃ¤re zum selben Zeitpunkt, nÃ¤mlich zum 31.03.2020, vom Arbeitgeber unter Einhaltung der maÃgebenden KÃ¼ndigungsfrist betriebsbedingt gekÃ¼ndigt worden, da der Arbeitsplatz des KlÃ¤gers vom Abbau betroffen war. Dabei stand die KÃ¼ndigung nicht nur abstrakt im Raum; vielmehr wurde sie dem KlÃ¤ger vom Arbeitgeber konkret und mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt. Im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages wÃ¤re die KÃ¼ndigung â so die Angaben in der Arbeitsbescheinigung â am 31.08.2019 ausgesprochen worden. Eine Fortsetzung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses Ã¼ber den 31.03.2020 hinaus wÃ¤re fÃ¼r den KlÃ¤ger also in keinem Fall mÃ¶glich gewesen.

Da die vereinbarte Abfindung oberhalb der Grenze des Â§ 1a KSchG lag, ist die RechtmÃ¤Ãigkeit der drohenden ArbeitgeberkÃ¼ndigung gerichtlich zu Ã¼berprÃ¼fen (zum Entfallen dieser PrÃ¼fung, wenn die Grenzen des Â§ 1a KSchG eingehalten sind, vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, Az. B 11 AL 6/11 R). Vorliegend ergeben sich jedoch keine Hinweise darauf, dass die drohende ArbeitgeberkÃ¼ndigung zum 31.03.2020 sozial ungerechtfertigt i.S.d. Â§ 1 KSchG und damit rechtswidrig gewesen wÃ¤re. Aufgrund der RestrukturierungsmaÃnahme wurden am Standort des KlÃ¤gers 155 ArbeitsplÃ¤tze dauerhaft abgebaut, und der Arbeitsplatz des KlÃ¤gers war hiervon betroffen. Auch ist nicht erkennbar, dass eine WeiterbeschÃ¤ftigung des KlÃ¤gers in dem Betrieb mÃ¶glich gewesen wÃ¤re. Nach den glaubhaften und nachvollziehbaren Angaben des Arbeitgebers wÃ¤re zudem die nach sozialen Gesichtspunkten durchzufÃ¼hrende Sozialauswahl (Â§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) der betriebsbedingten KÃ¼ndigung nicht entgegengestanden. Der zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages 51-jÃ¤hrige KlÃ¤ger ist ledig und hat keine steuerrechtlich berÃ¼cksichtigungsfÃ¤higen Kinder. Es sind keine Unterhaltspflichten ersichtlich, und es besteht keine Schwerbehinderung. Die RechtmÃ¤Ãigkeit der drohenden ArbeitgeberkÃ¼ndigung wurde im Ãbrigen von der Beklagten auch nicht angezweifelt.

Das Abwarten der sicher drohenden ArbeitgeberkÃ¼ndigung zum selben Zeitpunkt war dem KlÃ¤ger auch nicht zumutbar. Im Falle der Nichtunterzeichnung des

Aufhebungsvertrages und des Abwartens der KÃ¼ndigung hÃ¤tte der KlÃ¤ger eine um 15.000 â¬ niedrigere Abfindung erhalten. Hierbei handelt es sich um eine nicht unbeachtliche Summe, die im Umfang rund vier Brutto-MonatsgehÃ¤ltern des KlÃ¤gers entsprach. Angesichts der drohenden Arbeitslosigkeit ab dem 01.04.2020 und der Ungewissheit, ob und ab wann eine gleichwertige AnschlussbeschÃ¤ftigung gefunden werden kann, ist das Interesse des KlÃ¤gers schÃ¼tzenswert, zum Zwecke der sozialen Absicherung eine mÃ¶glichst hohe Abfindung zu erhalten. Ein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber stand dem vorliegend nicht gegenÃ¼ber. Das Ende der BeschÃ¤ftigung bei seinem Arbeitgeber zum 31.03.2020 war nicht mehr zu vermeiden. Der Arbeitsplatzwegfall und die KÃ¼ndigung des Arbeitgebers standen fest. Die Annahme, es werde sich womÃ¶glich noch eine andere Entwicklung ergeben (z.B. eine WeiterbeschÃ¤ftigungsmÃ¶glichkeit im Betrieb), war nicht zuletzt angesichts der zeitlichen NÃ¤he der in Aussicht gestellten KÃ¼ndigung nicht realistisch. Der Vertrag wurde am 23.08.2019 geschlossen; die KÃ¼ndigung wÃ¤re nur gut eine Woche spÃ¤ter ausgesprochen worden. Weitere MÃ¶glichkeiten, den Eintritt des Versicherungsfalls zu vermeiden, standen dem KlÃ¤ger nicht zur VerfÃ¼gung. Aus GrÃ¼nden der VerhÃ¤ltnismÃ¤Ãigkeit kann daher vom KlÃ¤ger im Rahmen der gebotenen InteressenabwÃ¤gung nicht erwartet werden, auf den zusÃ¤tzlichen Abfindungsbetrag i.H.v. 15.000 â¬ zu verzichten, zumal er den Arbeitsplatzwegfall und damit den Anlass fÃ¼r den Risikofall der Arbeitslosigkeit nicht selbst zu vertreten hat. Dieses Ergebnis muss aus den genannten GrÃ¼nden auch vor dem Hintergrund gelten, dass sich die Abfindung im Falle der ArbeitgeberkÃ¼ndigung ebenfalls auf eine beachtliche Summe belaufen hÃ¤tte, nÃ¤mlich auf 180.000 â¬. Die hÃ¶here Abfindung ist vorliegend ein besonderes, schÃ¼tzenswertes Interesse, das ein Abwarten der ArbeitgeberkÃ¼ndigung unzumutbar werden lÃ¤sst (fÃ¼r eine Fallkonstellation, in der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages eine Abfindung nicht zahlbar gewesen wÃ¤re, vgl. BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 16 m.w.N. â juris, und Urteil vom 17.11.2005, Az. B 11a/11 AL 69/04 R, Rn. 19 â juris).

Anders als die Beklagte vortrÃ¤gt sind objektive Nachteile aus dem Abwarten einer arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung nicht erst dann anzunehmen, wenn bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung bzw. VergÃ¼nstigung gezahlt wird, die um mindestens 10 % hÃ¶her ist als im Falle einer ArbeitgeberkÃ¼ndigung. Vielmehr kann im Falle einer drohenden, rechtmÃ¤Ãigen ArbeitgeberkÃ¼ndigung zum selben Zeitpunkt eine hÃ¶here Abfindung, die im Fall eines Aufhebungsvertrages gezahlt wird, ein schÃ¼tzenswertes Interesse auch dann darstellen, wenn die Abfindung nicht um mindestens 10 % hÃ¶her ist als im Falle einer KÃ¼ndigung. In den fachlichen Weisungen der Beklagten zu Â§ 159 SGB III (Stand Juli 2019 fÃ¼r den streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum) â die das Gericht nicht binden (vgl. BSG, Urteil vom 03.11.2021, Az. B 11 AL 2/21 R, Rn. 21 â juris) â wird unter Ziff. 159.1.2.1.1. ausgefÃ¼hrt, dass GrÃ¼nde fÃ¼r objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen KÃ¼ndigung VergÃ¼nstigungen sein kÃ¶nnen, auf die im Falle der KÃ¼ndigung kein Anspruch bestanden hÃ¤tte (âz.B. eine um 10 % hÃ¶here Abfindungâ). Eine solche starre 10 %-Grenze, wie sie die Beklagte im vorliegenden Fall bei der Beurteilung des wichtigen Grundes angewandt hat, ergibt sich aus dem Gesetz jedoch nicht. Zudem wÃ¤re sie

unverhÃ¤ltnismÃ¤Ãig und wÃ¼rde dem Sinn und Zweck des wichtigen Grundes nicht gerecht, wonach eine Sperrzeit nur dann eintreten soll, wenn dem Versicherten unter BerÃ¼cksichtigung aller UmstÃ¤nde des Einzelfalls und unter AbwÃ¤gung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer kann aus GrÃ¼nden der sozialen Absicherung auch dann ein besonderes, schÃ¼tzenswertes Interesse an einer hÃ¶heren Abfindung haben, wenn diese die 10 %-Grenze nicht erreicht (vorliegend war die Abfindung bei Abschluss des Aufhebungsvertrages nur um gut 8 % hÃ¶her als im Fall der KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber). Unter BerÃ¼cksichtigung des Zwecks der Sperrzeitregelungen und des verfassungsrechtlichen ÃberMaÃverbotes wÃ¤re es nicht zu rechtfertigen, das Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an einer gÃ¼nstigen Gestaltung der ModalitÃ¤ten der Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses pauschal davon abhÃ¤ngig zu machen, dass eine mindestens 10 % hÃ¶here Abfindung gefordert wird, selbst wenn kein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft erkennbar ist. Insoweit mÃ¼ssen aus GrÃ¼nden der VerhÃ¤ltnismÃ¤Ãigkeit immer die UmstÃ¤nde des konkreten Einzelfalls berÃ¼cksichtigt werden (z.B. auch die absolute HÃ¶he des zusÃ¤tzlichen Betrages).

Da dem KlÃ¤ger aus den genannten GrÃ¼nden das Abwarten der ArbeitgeberkÃ¼ndigung nicht zuzumuten war, kann offenbleiben, ob allein durch Abschluss des Aufhebungsvertrags Nachteile fÃ¼r das weitere berufliche Fortkommen des KlÃ¤gers vermieden werden konnten und ob evtl. bereits deshalb ein wichtiger Grund zu bejahen ist, weil durch die einvernehmliche Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses ohne Bestreiten des Klagewegs die Kooperation bei der LÃ¶sung von Konflikten signalisiert wird (vgl. hierzu Schmitz in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2. Aufl., Â§ 159 SGB III (Stand: 26.04.2022), Rn. 74; kritisch Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 15.02.2017, Az. L 10 AL 25/16, Rn. 23 â juris). Ebenso kann offenbleiben, ob bereits allein die drohende rechtmÃ¤Ãige ArbeitgeberkÃ¼ndigung zum selben Zeitpunkt zur Bejahung eines wichtigen Grundes ausgereicht hÃ¤tte, ohne dass es zusÃ¤tzlich noch eines Nachweises eines besonderen Interesses an der AuflÃ¶sungsvereinbarung bedurft hÃ¤tte (vgl. hierzu die AusfÃ¼hrungen bei BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 17 m.w.N. â juris).

4. Andere RuhenstatbestÃ¤nde sind nicht ersichtlich. Insbesondere hat sich der KlÃ¤ger auch rechtzeitig arbeitsuchend gemeldet, sodass keine Sperrzeit bei verspÃ¤teter Arbeitsuchendmeldung gem. Â§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 SGB III eingetreten ist. Ein Ruhen des Anspruchs wegen der erhaltenen Abfindung gem. Â§ 158 SGB III scheidet aus, weil das ArbeitsverhÃ¤ltnis unter Einhaltung einer der ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

Â Â Â

Â

Rechtsmittelbelehrung
Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.
Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils beim Bayer. Landessozialgericht, LudwigstraÃe 15, 80539 MÃ¼nchen, oder bei der Zweigstelle des Bayer. Landessozialgerichts, Rusterberg 2, 97421 Schweinfurt, schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der GeschÃ¤ftsstelle oder beim Bayer. Landessozialgericht in elektronischer Form einzulegen. RechtsanwÃ¤lte, BehÃ¶rden oder juristische Personen des Ã¶ffentlichen Rechts einschlieÃlich der von ihnen zur ErfÃ¼llung ihrer Ã¶ffentlichen Aufgaben gebildeten ZusammenschlÃ¼sse mÃ¼ssen die Berufung als elektronisches Dokument Ã¼bermitteln (Â§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz â SGG). Gleiches gilt fÃ¼r die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, fÃ¼r die ein sicherer Ãbermittlungsweg nach Â§ 65a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGG zur VerfÃ¼gung steht (Â§ 65d Satz 2 SGG).
Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Frist beim Sozialgericht Landshut, Seligenthaler StraÃe 10, 84034 Landshut, schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der GeschÃ¤ftsstelle oder beim Sozialgericht Landshut in elektronischer Form eingelegt wird.
Die elektronische Form wird durch Ãbermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das fÃ¼r die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und
â von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder
â von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Ãbermittlungsweg gemÃ¤Ã Â§ 65a Abs. 4 SGG eingereicht wird.
Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung Ã¼ber die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und Ã¼ber das besondere elektronische BehÃ¶rdenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung â ERVV) in der jeweils gÃ¼ltigen Fassung.
Die Berufungsschrift soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur BegrÃ¼ndung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.
Der Berufungsschrift und allen folgenden SchriftsÃ¤tzen sollen Abschriften fÃ¼r die Ã¼brigen Beteiligten beigefÃ¼gt werden; dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.

Â

Â

Â

Â

Â

Â

Â

Â

Erstellt am: 14.09.2022

Zuletzt verändert am: 23.12.2024