-

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht	Bundessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	11
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	21.09.2000

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	19.05.1999

3. Instanz

Datum	25.04.2002

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des ThÃ¼ringer Landessozialgerichts aufgehoben, soweit es die im Bescheid der Beklagten vom 19. Mai 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. Juli 1999 enthaltene Feststellung betrifft, der Anspruch der KlÃ¤gerin auf Arbeitslosengeld sei um 167 Tage gemindert. Insoweit wird die Sache zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurÃ¼ckverwiesen. Soweit das Urteil einen Anspruch der KlÃ¤gerin auf Arbeitslosengeld betrifft, wird die Revision zurÃ¼ckgewiesen.

GrÃ¼nde:

I

Der Rechtsstreit betrifft einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) vom 1. April bis 23. Juni 1999 und die Minderung der Anspruchsdauer; die Beteiligten streiten Ã¼ber den Eintritt einer Sperrzeit.

Die 1953 geborene KlÃ¤gerin war vom 1. September 1970 bis 31. MÃ¤rz 1999 als Bankangestellte zuletzt bei der VR-Bank in S. beschÃ¤ftigt. Die fÃ¼r die Arbeitgeberin maÃgebliche KÃ¼ndigungsfrist betrug sechs Monate zum

Quartalsende. Am 1. September 1998 vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Wegen der "Umsatz- und Kostensituation" bestand Einigkeit Ã¼ber eine BetriebsÃ¤nderung, die einen Personalabbau zur Folge hatte. Insgesamt 21 Mitarbeiter waren nach einer Anlage 1 zum Interessenausgleich durch KÃ¼ndigungen betroffen, 15 davon â darunter die KlÃ¤gerin â von einer BeendigungskÃ¼ndigung. Die BetriebsÃ¤nderung bestand in einer SchlieÃung der Abteilung "Allgemeine Verwaltung" und von sieben Zweigstellen zwischen dem 1. November und 31. Dezember 1998. AuÃerdem sollten die beiden mobilen Buszweigstellen bis zum Jahresende 1998 eingestellt, die Personalverwaltung ausgelagert und an eine Fremdfirma vergeben werden. In dem Sozialplan einigten sich Arbeitgeberin und Betriebsrat nach Grund und HÃ¶he Ã¼ber Abfindungen fÃ¼r entlassene Mitarbeiter.

Am 11. September 1998 schlossen die Arbeitgeberin und die KlÃ¤gerin "zur Vermeidung eines arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits" einen Aufhebungsvertrag. Danach war die KlÃ¤gerin mit Wirkung ab 7. September 1998 unwiderruflich von der Arbeit freigestellt. Die Arbeitgeberin verpflichtete sich bis zum 31. MÃ¤rz 1999 Arbeitsentgelt zu zahlen. AuÃerdem zahlte sie eine Abfindung in HÃ¶he von 54.868 DM.

Die KlÃ¤gerin meldete sich am 16. MÃ¤rz 1999 arbeitslos und beantragte Alg ab 1. April 1999. Sie wies auf die MaÃnahmen zur Rationalisierung und Umstrukturierung ihrer Arbeitgeberin hin und gab an, sie habe den Aufhebungsvertrag mit Abfindung geschlossen, weil die Arbeitgeberin andernfalls eine KÃ¼ndigung ohne Abfindung ausgesprochen hÃ¤tte. Diese Angaben bestÃ¤tigte die Arbeitgeberin auf Anfrage der beklagten Bundesanstalt (BA), wobei sie ausdrÃ¼cklich hervorhob, eine KÃ¼ndigung wÃ¤re nach "dem damals gÃ¼ltigen Â§ 1 Abs 5 KÃ¼ndigungsschutzgesetz (KSchG)" rechtmÃ¤Ãig gewesen.

Mit Bescheid vom 19. Mai 1999 idF des Widerspruchsbescheids vom 19. Juli 1999 entschied die BA, wegen der LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses durch die KlÃ¤gerin sei eine Sperrzeit von zwÃ¶lf Wochen (1. April bis 23. Juni 1999) eingetreten und der Anspruch auf Alg habe sich um ein Viertel der Anspruchsdauer (167 Tage) vermindert. Die KlÃ¤gerin habe die Arbeitslosigkeit durch die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zumindest grob fahrlÃ¤ssig herbeigefÃ¼hrt, ohne fÃ¼r ihr Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Ob die Arbeitgeberin das ArbeitsverhÃ¤ltnis durch rechtmÃ¤Ãige KÃ¼ndigung hÃ¤tte beenden kÃ¶nnen, sei unerheblich. Es sei der KlÃ¤gerin zuzumuten gewesen, eine KÃ¼ndigung der Arbeitgeberin abzuwarten und sich nicht fÃ¼r einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung zu entscheiden.

Mit der Klage hat die KlÃ¤gerin geltend gemacht, die Arbeitgeberin habe sich nach einer Analyse durch eine Unternehmensberatungsfirma veranlasst gesehen, eine BetriebsÃ¤nderung durchzufÃ¼hren. Sie habe zu den Mitarbeitern gehÃ¶rt, deren Entlassung nach der Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat im Rahmen des Interessenausgleichs und Sozialplans unvermeidlich gewesen sei.

Das Sozialgericht (SG) hat die BA verurteilt, der KlÃ¤gerin vom 1. April bis 23. Juni

1999 Alg zu zahlen, weil sie fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses einen wichtigen Grund gehabt habe. Da die KlÃ¤gerin in dem Interessenausgleich namentlich aufgefÃ¼hrt gewesen sei und zum gleichen Zeitpunkt betriebsbedingt gekÃ¼ndigt worden wÃ¤re, seien dringende betriebliche Erfordernisse fÃ¼r die KÃ¼ndigung zu vermuten. Im Hinblick auf die Fassung des Â§ 1 Abs 5 KSchG (idF des arbeitsrechtlichen BeschÃ¤ftigungsfÃ¶rderungsgesetzes) sei die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu Ã¼berprÃ¼fen. Wegen des Alters der KlÃ¤gerin und der Tatsache, dass sie nicht schwerbehindert sei, lasse sich eine grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl nicht begrÃ¼nden. Der KlÃ¤gerin sei auch nicht zuzumuten gewesen, gegen eine betriebsbedingte KÃ¼ndigung KÃ¼ndigungsschutzklage zu erheben.

Die Berufung der Beklagten, mit der diese geltend gemacht hat, eine betriebsbedingte KÃ¼ndigung der Arbeitgeberin zum gleichen Zeitpunkt sei zweifelhaft, weil der Aufhebungsvertrag der Vermeidung eines KÃ¼ndigungsschutzprozesses gedient habe, hat das Landessozialgericht (LSG) mit Urteil vom 3. Mai 2001 zurÃ¼ckgewiesen.

Das LSG hat offen gelassen, ob durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 11. September 1998 eine Sperrzeit ab 1. April 1999 habe eintreten kÃ¶nnen. Zwar habe die KlÃ¤gerin das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis gelÃ¶st und damit grob fahrlÃ¤ssig ihre Arbeitslosigkeit herbeigefÃ¼hrt. Sie habe jedoch fÃ¼r ihr Verhalten einen wichtigen Grund gehabt, weil ihr eine KÃ¼ndigung der Arbeitgeberin gedroht habe. Die AbschÃ¤tzung des Risikos eines KÃ¼ndigungsschutzprozesses sei Arbeitnehmern regelmÃ¤Ãig nicht zuzumuten. Von einer rechtmÃ¤Ãigen KÃ¼ndigung sei vielmehr auszugehen, wenn der Arbeitnehmer die angedrohte KÃ¼ndigung fÃ¼r rechtmÃ¤Ãig halten durfte. Das treffe hier zu, weil die KlÃ¤gerin keine vernÃ¼nftigen Zweifel an der RechtmÃ¤Ãigkeit oder Anhaltspunkte fÃ¼r die Rechtswidrigkeit der angedrohten ArbeitgeberkÃ¼ndigung haben musste. FÃ¼r die RechtmÃ¤Ãigkeit der KÃ¼ndigung spreche im Ãbrigen der Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rÃ¼gt die Beklagte die Verletzung des Â§ 144 Sozialgesetzbuch â Ã Ã Arbeitsfâ¶rderung (SGB III). FÃ¼r die Annahme eines wichtigen Grundes im Sinne des Sperrzeitrechts kÃ¶nne es nicht auf die subjektive EinschÃ¤tzung von Arbeitnehmern ankommen, vielmehr sei die RechtmÃ¤Ãigkeit einer KÃ¼ndigung in vollem Umfang zu Ã¼berprÃ¼fen. Einer KÃ¼ndigung des Arbeitgebers dÃ¼rfe ein Arbeitnehmer durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur zuvorkommen, wenn eine KÃ¼ndigung zum selben Zeitpunkt mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt werde, diese arbeitsrechtlich uneingeschrÃ¤nkt zulÃ¤ssig gewesen wÃ¤re und es dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten gewesen sei, die KÃ¼ndigung abzuwarten, weil er dadurch objektive Nachteile fÃ¼r sein berufliches Fortkommen gewÃ¤rtigen mÃ¼sse. Diese Voraussetzungen habe das LSG nicht im Einzelnen geprÃ¼ft oder festgestellt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des ThÃ¼ringer Landessozialgerichts vom 3. Mai 2001 und das Urteil des

Sozialgerichts Nordhausen vom 21. September 2000 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

die Revision zurÃ¼ckzuweisen.

Sie hÃ¤lt die Entscheidung des LSG fÃ¼r zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mÃ¼ndliche Verhandlung einverstanden erklÃ¤rt.

II

Die Revision der BA ist nur teilweise im Sinne der Aufhebung und ZurÃ¼ckverweisung begrÃ¼ndet, und zwar soweit sie die Minderung des Anspruchs auf Alg betrifft. Die Verurteilung der BA zur Zahlung von Alg vom 1. April bis 23. Juni 1999 stellt sich unabhÃ¤ngig von den EntscheidungsgrÃ¼nden des LSG als richtig dar und die Revision ist deshalb unbegrÃ¼ndet (Â§ 170 Abs 1 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG)).

1. Nach Â§ 128 Abs 1 Nr 4 SGB III mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Alg um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in FÃ¤llen einer Sperrzeit von zwÃ¶lf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger ErfÃ¼llung der Voraussetzungen fÃ¼r den Anspruch auf Alg nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begrÃ¼ndet, zusteht. Der Eintritt einer Sperrzeit von zwÃ¶lf Wochen, von welcher die BA ausgegangen ist, lÃ¤sst sich revisionsrechtlich nicht abschlieÃend beurteilen.

1.1 Zutreffend ist das LSG davon ausgegangen, dass die KlÃ¤gerin durch den Aufhebungsvertrag vom 11. September 1998 ihr BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit der VR-Bank S. iS des Â§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III gelÃ¶st und dadurch zumindest grob fahrlÃ¤ssig die Arbeitslosigkeit herbeigefÃ¼hrt hat. Die vom LSG mit dem Hinweis auf das Urteil des Senats vom 10. August 2000 â B 11 AL 115/99 R â angedeutete KausalitÃ¤tsproblematik stellt sich hier nicht, weil nach stÃ¤ndiger Rechtsprechung der ursÃ¤chliche Zusammenhang zwischen dem Verhalten der Versicherten und dem Eintritt der Arbeitslosigkeit nach dem tatsÃ¤chlichen Geschehensablauf und nicht etwa hypothetischen GeschehensablÃ¤ufen, zu denen die angedrohte betriebsbedingte KÃ¼ndigung des Arbeitgebers gehÃ¶rte, zu beurteilen ist (BSGE 84, 225, 231 = SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 17 mwN). In dem am 10. August 2000 vom Senat entschiedenen Fall war es zu einer nachtrÃ¤glichen Vereinbarung Ã¼ber die Folgen einer einseitigen Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses durch den Arbeitgeber gekommen, die zum Zeitpunkt der Vereinbarung bereits mehrere Wochen zurÃ¼ck lag. Der von der KlÃ¤gerin geschlossene Aufhebungsvertrag war jedoch der tatsÃ¤chliche Grund fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses.

1.2 Eine Sperrzeit von zwÃ¶lf Wochen tritt jedoch nur ein, wenn der Arbeitslose gehandelt hat, ohne fÃ¼r sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Dieses negative Tatbestandsmerkmal von Sperrzeiten haben die Vorinstanzen im Falle der KlÃ¤gerin mit unterschiedlicher BegrÃ¼ndung bejaht. Entgegen der Ansicht des LSG kommt es nicht darauf an, ob die KlÃ¤gerin subjektiv die von der Arbeitgeberin angedrohte betriebsbedingte KÃ¼ndigung fÃ¼r rechtmÃ¤Ãig halten durfte. Entscheidend ist vielmehr â wie das SG zutreffend erkannt hat â ob eine zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages vom 11. September 1998 ausgesprochene betriebsbedingte KÃ¼ndigung zum 31. MÃ¤rz 1999 objektiv rechtmÃ¤Ãig gewesen wÃ¤re (BSG Urteil vom 12. April 1984 â 7 RAr 28/83 â DBlR Nr 2959 zu Â§ 119 AFG). Das Institut der Sperrzeit dient dazu, Manipulationen des in der Arbeitslosenversicherung gedeckten Risikos entgegenzuwirken. Die Versichertengemeinschaft soll typisierend gegen RisikofÃ¤lle geschÃ¼tzt werden, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat (BSGE 84, 225, 230 = SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 17 mwN). Dieses gesetzliche Ziel wÃ¼rde verfehlt, wenn sich Arbeitslose auf ihre subjektiven Rechtsvorstellungen berufen kÃ¶nnten, zumal diese als subjektive Tatsachen kaum Ã¼berprÃ¼fbar sind. Die Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmÃ¤Ãigen ordentlichen KÃ¼ndigung kann indes fÃ¼r den Betroffenen ein wichtiger Grund zur einverstÃ¤ndlichen LÃ¶sung sein, wenn bei dieser die fÃ¼r den Arbeitgeber geltende KÃ¼ndigungsfrist beachtet wird. Wesentlich ist dabei die ErwÃ¤gung, dass sich der Betroffene gegen eine solche KÃ¼ndigung nicht erfolgreich zur Wehr setzen kÃ¶nnte. Darauf hat das BSG aaO bereits abgestellt, obwohl es keine versicherungsrechtliche Obliegenheit gibt, gegen den Ausspruch einer rechtswidrigen ArbeitgeberkÃ¼ndigung gerichtlich vorzugehen (BSG Urteil vom 20. April 1977 -Â¨7 RAr 81/75 â DBlR Â§ 117 Nr 2226a). Allerdings hat der Senat beilÃ¤ufig in diesem Zusammenhang eine "Rechtsfortbildung iS eines offeneren LÃ¶sungsbegriffs" erwogen (BSGE 77, 48, 53 = SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 9). Bei Erlass des SGB III hat der Gesetzgeber indes keinen Anlass gesehen, die Voraussetzungen der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe abweichend von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zu Â§ 119 Abs 1 Nr 1 ArbeitsfÃ¶rderungsgesetz (AFG) zu regeln. Soweit ersichtlich, erÃ¶ffnet diese Rechtsprechung der Praxis auch bei so genannten AbwicklungsvertrÃ¤gen die im Hinblick auf den Sinn der Sperrzeit erforderlichen Feststellungen und Folgerungen (vgl auch Urteil des Senats vom 25. April 2002 â B 11 AL 89/01 R â zur VerÃ¶ffentlichung vorgesehen).

1.3 Die nicht mit RevisionsrÃ¼gen angegriffene Feststellung des LSG, der KlÃ¤gerin habe eine KÃ¼ndigung aus einem von ihrem Verhalten unabhÃ¤ngigen Grunde gedroht, ist fÃ¼r das BSG bindend (Â§ 163 SGG). Die RechtmÃ¤Ãigkeit der angedrohten KÃ¼ndigung wird das LSG auf Grund des zum Zeitpunkt der LÃ¶sung im September 1998 geltenden Â§ 1 Abs 5 KSchG idF des arbeitsrechtlichen BeschÃ¤ftigungsfÃ¶rderungsgesetzes vom 25. September 1996 (BGBl I 1476) zu prÃ¼fen haben. Diese Vorschrift hat vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1998 gegolten und ist hier anzuwenden, denn sie ist erst durch Art 6 Nr 1 Buchstabe c des Gesetzes zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. Dezember 1998 (BGBl I 3843) mit Wirkung ab 1. Januar 1999 aufgehoben worden. Danach ist zu prÃ¼fen, ob die KlÃ¤gerin ihren Arbeitsplatz auf Grund einer wesentlichen BetriebsÃ¤nderung nach

Â§ 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verloren hat. Da die KlÃ¤gerin nach den Feststellungen des LSG in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fÃ¼r eine BeendigungskÃ¼ndigung vorgesehen war, wird im Falle einer wesentlichen BetriebsÃ¤nderung nach Â§ 1 Abs 5 Satz 1 KSchG vermutet, dass die KÃ¼ndigung durch dringende betriebliche Erfordernisse iS des Â§ 1 Abs 2 KSchG bedingt war. Die soziale Auswahl kann bei KÃ¼ndigungen auf Grund einer solchen BetriebsÃ¤nderung nach Â§ 1 Abs 5 Satz 2 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit Ã¼berprÃ¼ft werden. Dabei kommt es wegen der unterschiedlichen VerfahrensgrundsÃ¤tze im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren nicht darauf an, ob eine KÃ¼ndigungsschutzklage Erfolg gehabt hÃ¤tte. Die PrÃ¼fung hat vielmehr dem Ermittlungsgrundsatz (Â§ 103 SGG) zu entsprechen. Ihre IntensitÃ¤t ist von dem Inhalt des jeweils maÃgebenden KÃ¼ndigungsrechts abhÃ¤ngig.

Das LSG wird Anhaltspunkten nachzugehen haben, die geeignet sind, die Vermutung fÃ¼r dringende betriebliche Erfordernisse zu widerlegen oder die grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl festzustellen. Das BSG hat in verschiedenen ZusammenhÃ¤ngen auf die Grenzen der Amtsermittlungspflicht hingewiesen, die sich nicht auf GegenstÃ¤nde erstreckt, fÃ¼r deren Bestehen die UmstÃ¤nde des Einzelfalls keine Anhaltspunkte bieten (BSGE 78, 207, 213 = SozR 3-2600 Â§ 43 Nr 13; BSGE 81, 259, 263 = SozR 3-4100 Â§ 128 Nr 5; BSGE 87, 132, 138 = SozR 3-4100 Â§ 128 Nr 10; vgl auch BVerwGE 66, 237 f). Die hier zu berÃ¼cksichtigende Fassung des Â§ 1 Abs 5 KSchG diente einer flexibleren Reaktion auf den Bedarf an ArbeitskrÃ¤ften und hatte eine Minderung des KÃ¼ndigungsschutzes zur Folge. Das kann sich bei der Beurteilung eines wichtigen Grundes zur LÃ¶sung von BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen fÃ¼r Arbeitslose positiv auswirken. Wegen des Ermittlungsgrundsatzes ist aber Zweifeln an der sozialen Rechtfertigung von angedrohten KÃ¼ndigungen nachzugehen, sofern die UmstÃ¤nde des Einzelfalles dafÃ¼r Anhaltspunkte bieten. Da es sich um innerbetriebliche Angelegenheiten handelt, liegt es nahe, Betroffene zur Mitwirkung an der SachaufklÃ¤rung heranzuziehen (vgl BSGE 81, 259, 264 = SozR 3-4100 Â§ 128 Nr 5 mwN), zumal Arbeitnehmer nach Â§ 1 Abs 3 KSchG vom Arbeitgeber die Angabe der GrÃ¼nde fÃ¼r die soziale Auswahl verlangen kÃ¶nnen, und Arbeitgeber oder BetriebsangehÃ¶rige als Zeugen zu vernehmen. Lassen sich nach ErschÃ¶pfen aller verfÃ¼gbaren Erkenntnisquellen die fÃ¼r die soziale Rechtfertigung der angedrohten KÃ¼ndigung erheblichen Tatsachen nicht aufklÃ¤ren, so sind die allgemeinen GrundsÃ¤tze Ã¼ber die objektive Beweislast fÃ¼r die Entscheidung heranzuziehen. Danach trifft die BA auch die Beweislast dafÃ¼r, dass ein die Sperrzeit ausschlieÃender wichtiger Grund nicht vorliegt (BSGE 71, 256, 261 = SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 7). Wegen der angedeuteten Mitwirkungspflicht des Arbeitslosen zur AufklÃ¤rung des Sachverhalts ist darauf hinzuweisen, dass es im Falle der Verletzung der Mitwirkungspflicht zu einer Umkehr der Beweislast fÃ¼hren kann, wenn der Arbeitslose an der ihm mÃ¶glichen SachaufklÃ¤rung nicht oder nicht rechtzeitig mitwirkt (BSG aaO 264). Nicht entscheidend ist im Falle der LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses die fÃ¼r KÃ¼ndigungen des Arbeitgebers erforderliche AnhÃ¶rung des Betriebsrats (Â§ 102 Abs 1 BetrVG). Wird der Betriebsrat jedoch eingeschaltet oder â wie hier â durch den Interessenausgleich und Sozialplan beteiligt, dÃ¼rfte dies ein Indiz fÃ¼r die RechtmÃ¤Ãigkeit der angedrohten KÃ¼ndigung sein.

1.4 Einen wichtigen Grund fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses hat der Arbeitslose aber nur, wenn ihm die Hinnahme einer rechtmÃ¤Ãigen ArbeitgeberkÃ¼ndigung nicht zuzumuten war. Das Interesse an einer EntlassungsentschÃ¤digung im Rahmen einer Vorruhestandsregelung reicht hierfÃ¼r allein nicht aus. Darauf nÃ¤her einzugehen, bietet der Sachverhalt keinen Anlass. Die Behauptung der KlÃ¤gerin im Verwaltungsverfahren, nur bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages habe ihr eine Abfindung zugestanden, widerspricht der Sozialplanregelung, wonach allen aus betriebsbedingten GrÃ¼nden auf Veranlassung des Arbeitgebers ausgeschiedenen Mitarbeitern eine Abfindung zustand. Allerdings hat der Senat bereits darauf hingewiesen, dass die einverstÃ¤ndliche LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses sich positiv auf die EingliederungsmÃ¶glichkeiten des Arbeitslosen auswirken und damit der Solidargemeinschaft zugute kommen kann (BSG Urteil vom 10. August 2000 â B 11 AL 115/99 R -). Das ist hier zu bedenken, denn die KlÃ¤gerin ist 1953 geboren und gehÃ¶rt damit nicht zu der Altersgruppe, fÃ¼r die der Gesetzgeber von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgeht und deshalb von Leistungsbeziehern nicht fordert, alle MÃ¶glichkeiten zu nutzen und nutzen zu wollen, um ihre BeschÃ¤ftigungslosigkeit zu beenden (Â§ 428 Abs 1 SGB III). Die Voraussetzungen der Erstattungspflicht von Arbeitgebern bei Entlassung von Arbeitnehmern, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, deuten in die gleiche Richtung. Gerade in FÃ¤llen einer rechtmÃ¤Ãigen KÃ¼ndigung, in denen der Arbeitnehmer sich rechtlich nicht gegen die Beendigung seines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses wehren kann, ist der Zweck der Sperrzeit und das verfassungsrechtliche ÃbermaÃverbot, an dem alles staatliche Handeln zu messen ist (BSGE 76, 12, 15 = SozR 3-4100 Â§ 119a Nr 2; BSGE 77, 61, 64 = SozR 3-4100 Â§ 119a Nr 3; BSG Urteil vom 10. August 2000 â B 11 AL 115/99 R) zu bedenken. Das Vorgehen der BA, die Arbeitnehmern anscheinend grundsÃ¤tzlich zumuten will, die drohende KÃ¼ndigung des Arbeitgebers abzuwarten, unterliegt danach durchgreifenden Bedenken.

1.5 Gleichwohl ist dem Senat eine abschlieÃende Beurteilung nicht mÃ¶glich. Da das LSG von einer abweichenden Rechtsansicht ausgegangen ist, hat es nicht aufgeklÃ¤rt, ob im Falle der VR-Bank S. im September 1998 eine wesentliche BetriebsÃ¤nderung stattgefunden hat. Die Handlungsformen (Interessenausgleich; Sozialplan) sprechen dafÃ¼r, jedoch verlangt die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zur Beurteilung der Wesentlichkeit, dass die ZahlenverhÃ¤ltnisse des Â§ 17 KSchG als Anhaltspunkte herangezogen werden (BAGE 60, 237, 241 mwN). Auch wird das LSG zu prÃ¼fen haben, ob Anhaltspunkte dafÃ¼r vorliegen, dass die mit einer KÃ¼ndigung typischerweise einhergehenden Nachteile im Falle der KlÃ¤gerin nicht eintreten. Untunlich ist die abschlieÃende Entscheidung durch den Senat auch deshalb, weil die Beurteilung der RechtmÃ¤Ãigkeit von KÃ¼ndigungen weit gehend auf tatsÃ¤chlichem Gebiet liegt und revisionsrechtlich nur in beschrÃ¤nktem Umfang zu Ã¼berprÃ¼fen ist (BSGE 86, 187, 191 = SozR 3-4100 Â§ 128 Nr 8 mwN).

2. Die Revision ist unbegrÃ¼ndet, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung von Alg vom 1. April bis 23. Juni 1999 wendet. Selbst wenn der KlÃ¤gerin fÃ¼r die LÃ¶sung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ein wichtiger Grund nicht

zuzubilligen und eine Sperrzeit eingetreten ist, steht diese dem Zahlungsanspruch im genannten Zeitraum nicht entgegen.

2.1 Nach Â§ 144 Abs 2 SGB III beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begrÃ¼ndet. Dieses Ereignis ist die Beteiligung des Versicherten an der HerbeifÃ¼hrung der BeschÃ¤ftigungslosigkeit â hier: Der Abschluss des AuflÃ¶sungsvertrages vom 11. September 1998 und HerbeifÃ¼hrung der BeschÃ¤ftigungslosigkeit ab 12. September 1998. Die BeschÃ¤ftigungslosigkeit ist unabhÃ¤ngig vom Bestehen eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses im Sinne des Arbeitsrechts durch die tatsÃ¤chliche NichtbeschÃ¤ftigung des Versicherten gekennzeichnet (BSGE 73, 126, 129 = SozR 3-4100 Â§ 101 Nr 5; vgl auch: Gagel/Vogt, Beendigung von ArbeitsverhÃ¤ltnissen, 5. Aufl, 1996, RdNr 18 mwN). Die Freistellung des Arbeitnehmers mit Fortzahlung von Arbeitsentgelt ist ein typisches Beispiel fÃ¼r die rechtliche MÃ¶glichkeit der Arbeitslosigkeit bei fortbestehendem ArbeitsverhÃ¤ltnis. Die Systematik des Gesetzes geht von dieser MÃ¶glichkeit aus. Andernfalls wÃ¤re die Ruhensvorschrift fÃ¼r AnsprÃ¼che bei Arbeitslosigkeit wÃ¤hrend des Bezuges von Arbeitsentgelt Ã¼berflÃ¼ssig und nicht verstÃ¤ndlich (Â§ 143 Abs 1 SGB III). Die funktionsdifferente Auslegung des Begriffs BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis fÃ¼r die beitragsrechtliche Behandlung solcher ZeitrÃ¤ume ist hier nicht zu verfolgen (vgl dazu: BSG SozR 4100 Â§ 168 Nr 19; BSGE 73, 126, 128 = SozR 3-4100 Â§ 101 Nr 5; Gagel/Vogt aaO mwN). Auch fÃ¼r das Sperrzeitrecht geht die Rechtsprechung des BSG zu Â§ 119 AFG davon aus, dass die Sperrzeitfolgen mit der Arbeitslosigkeit und nicht etwa erst mit der Inanspruchnahme von Leistungen eintreten (BSGE 54, 41, 44 = SozR 4100 Â§ 119 Nr 20; BSGE 76, 12, 13 f = SozR 3-4100 Â§ 119a Nr 2; BSGE 84, 225, 231 = SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 17; BSG SozR 3-4100 Â§ 110 Nr 2).

2.2 An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten, nachdem der Begriff "arbeitslos" als Voraussetzung fÃ¼r Leistungen bei Arbeitslosigkeit auÃer der BeschÃ¤ftigungslosigkeit auch die BeschÃ¤ftigungssuche und VerfÃ¼gbarkeit umfasst (Â§Â§ 118 Abs 1 Nr 2, 119 Abs 1 Nr 1 und 2 SGB III). Wegen der Ã¼bereinstimmenden Fassungen des Â§ 144 Abs 2 SGB III und des Â§ 119 Abs 1 Satz 2 AFG ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber fÃ¼r den Eintritt von Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe weiterhin an objektive Tatsachen knÃ¼pfen wollte und nicht etwa an den subjektiven Entschluss des Arbeitslosen, die BeschÃ¤ftigungssuche iS des Â§ 119 SGB III aufzunehmen. Andernfalls kÃ¶nnte der Arbeitslose bestimmen, wann und mÃ¶glicherweise ob eine Sperrzeit als Rechtsfolge einer Obliegenheitsverletzung eintritt. FÃ¼r das Sperrzeitrecht bezeichnet der Begriff das Ereignis, welches die Sperrzeit auslÃ¶st, fÃ¼r das Leistungsrecht dagegen einen Zustand, der die Bezugsdauer bestimmt. Auch wenn die Verwendung des Begriffs "BeschÃ¤ftigungslosigkeit" (Â§ 118 Abs 1 Nr 1 SGB III) an Stelle von "Arbeitslosigkeit" in Â§ 144 Abs 1 Nr 1 SGB III danach folgerichtig und sachgerecht gewesen wÃ¤re, zumal der Gesetzgeber hier nach dem Klammerzusatz eine "Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe" regeln wollte, rechtfertigt der Wortlaut nicht den Schluss, mit Inkrafttreten des SGB III von einer inhaltlich vom frÃ¼heren Recht abweichenden Regelung des Beginns von Sperrzeiten auszugehen. Obwohl dem Gesetzgeber die stÃ¤ndige Rechtsprechung des BSG zum Beginn von Sperrzeiten nach Â§ 119 Abs 1 Nr 1 AFG bekannt gewesen sein dÃ¼rfte, enthalten die Materialien keinen Anhaltspunkt fÃ¼r einen dahingehenden Regelungswillen

(BT-Drucks 13/4941 S 180). Auch das Schrifttum bestÃ¤tigt die KontinuitÃ¤t des VerstÃ¤ndnisses der Regelung Ã¼ber den Beginn der Sperrzeit trotz der Ãnderung des Begriffs "Arbeitslosigkeit" als Leistungsvoraussetzung (vgl Niesel, SGB III, Â§ 144 RdNr 93; Hennig/Henke, SGB III, Â§ 144 RdNr 36 â Stand: Dezember 1998; Wissing/Schweiger, SGB III, Â§ 144 RdNr 76 â Stand: April 1998; Marschner, GK-SGB III, Â§ 144 RdNr 104 â Stand: Dezember 2000).

2.3 Eine Sperrzeit ist danach â bei ErfÃ¼llung sÃ¤mtlicher Voraussetzungen im Ãbrigen â allenfalls ab 12. September 1998 eingetreten und kalendermÃ¤Ãig abgelaufen. Nach dem Aufhebungsvertrag war die KlÃ¤gerin zwar bereits ab 7. September 1998 von ihrer Arbeitspflicht freigestellt. TatsÃ¤chlich konnte sie Ã¼ber ihre Arbeitskraft im Falle einer anderen ArbeitsmÃ¶glichkeit aber erst ab 12. September 1998 verfÃ¼gen, weil der Aufhebungsvertrag am 11. September 1998 geschlossen worden ist. Eine Sperrzeit wÃ¤re mithin jedenfalls nicht ab 1. April 1999 eingetreten. Dem Anspruch der KlÃ¤gerin ab diesem Zeitpunkt lÃ¤sst sich deshalb ein Ruhen nicht entgegenhalten. Da Anhaltspunkte fÃ¼r das Fehlen von Anspruchsvoraussetzungen des Alg oder das Bestehen von RuhenstatbestÃ¤nden nach dem vom LSG festgestellten Sachverhalt nicht zu erkennen sind, ist die Verurteilung zur Zahlung von Alg ab 1. April 1999 zu Recht erfolgt.

3. Ãber die Kosten des Revisionsverfahrens wird das LSG mit seiner abschlieÃenden Entscheidung Ã¼ber die Minderung des Anspruchs zu befinden haben.

Erstellt am: 19.08.2003

Zuletzt verändert am: 20.12.2024