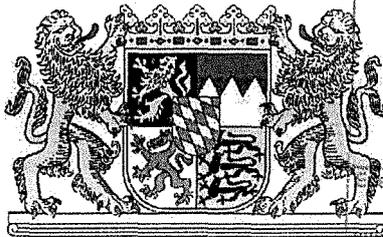


Beglaubigte Abschrift

S 7 AL 148/19



← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Augsburg		
21. Dez. 2020		
bedigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

SOZIALGERICHT AUGSBURG

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

- Kläger -

Proz.-Bev.:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Augsburg, Schaezlerstraße 13 1/2, 86150 Augsburg
- 00726-19 -

gegen

- -Beklagte -
-

Die 7. Kammer des Sozialgerichts Augsburg hat auf die mündliche Verhandlung in Augsburg

am 4. Dezember 2020

durch die Richterin am Sozialgericht ... als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter ...und ...

für Recht erkannt:

- I. Die Beklagte wird unter Abänderung des Bescheides vom 7. Juni 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. Juni 2019 verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld ohne Anspruchsminderung von 21 Tagen ab 1. April 2019 zu gewähren.
- II. Die Beklagte hat dem Kläger die notwendigen außergerichtlichen Kosten des Verfahrens zu erstatten.

T a t b e s t a n d :

Zwischen den Beteiligten ist die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 21 Tage aufgrund einer von der Beklagten verfügbaren Sperrzeit von 3 Wochen bei Arbeitsaufgabe (§ 159 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III –) streitig.

Der 1973 geborene Kläger war seit 04.07.2014 bei der Firma K. GmbH als Lagermitarbeiter beschäftigt. Am 28.02.2019 schloss der Kläger mit der Firma K. GmbH einen Aufhebungsvertrag, mit dem das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2019 zur Vermeidung einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung zum gleichen Termin, wie es in § 1 des Aufhebungsvertrages heißt, beendet wurde. Für den Verlust des Arbeitsplatzes wurde eine Abfindung in Höhe von 5.500,00 € brutto im Aufhebungsvertrag vereinbart. Zugleich vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien die unwiderrufliche Freistellung des Klägers unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages bis zum 31.03.2019. Der Kläger meldete sich am 28.02.2019 bei der Beklagten zum 01.04.2019 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Den Angaben in der Arbeitsbescheinigung der Firma K. GmbH zufolge hätte bei Nichtabschluss des Aufhebungsvertrages vom 28.02.2019 zum selben Zeitpunkt eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses gedroht.

Mit Sperrzeitbescheid vom 03.04.2019 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen vom 01.03.2019 bis 23.05.2019 mit einer Minderung der Anspruchsdauer um 90 Tage fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Es sei unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss dieses Aufhebungsvertrages vom Kläger oder von seinem ehemaligen Arbeitgeber ausgegangen sei. Entscheidend sei, dass der Aufhebungsvertrag ohne Zustimmung des Klägers nicht zustande kommen können. Der Kläger habe voraussehen müssen, dass er dadurch arbeitslos werden würde. Ein wichtiger Grund für das Verhalten des Klägers sei nicht gegeben. Außerdem bewilligte die Beklagte mit korrespondierendem Änderungsbescheid vom 03.04.2019, der den Bewilligungsbescheid vom 27.03.2019, mit dem dem Kläger im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung Leistungen bewilligt worden waren, ersetzte, Arbeitslosengeld ab 24.05.2019 in Höhe von 37,24 € täglich.

Gegen die Bescheide vom 03.04.2019 erhob der Kläger am 29.04.2019 Widerspruch. Er habe einen wichtigen Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages gehabt, da an-

sonsten eine arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung zum gleichen Termin ausgesprochen worden wäre. Die Vorgespräche seien zusammen mit einem Vertreter des Arbeitgebers und dem Betriebsrat G. geführt worden. Der Beklagten sei im Übrigen bekannt, dass die Firma K. GmbH mehreren Mitarbeitern betriebsbedingt gekündigt habe.

Mit Änderungsbescheid vom 07.06.2019 half – entsprechend einer Abhilfeverfügung vom 05.06.2019 (Blatt 191 der Verwaltungsakte) – die Beklagte dem Widerspruch des Klägers insoweit ab, als sie ihm – nunmehr unter Berücksichtigung des Übermaßverbotes ausgehend von einer nur 3-wöchigen Sperrzeit (01.03.2019 bis 21.03.2019) – Leistungen bereits ab 01.04.2019 in Höhe von 37,24 € bis 09.03.2020 bewilligte, d. h. unter Berücksichtigung einer Anspruchsminderung um 21 Tage gemäß § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III. Eine gesonderte Teilaufhebung des Sperrzeitbescheides vom 03.04.2019 erfolgte nicht.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17.06.2019 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers nach Erteilung des Abänderungsbescheides vom 07.06.2020 im Übrigen als unbegründet zurück. Ein wichtiger Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag vom 28.02.2019 habe nicht bestanden. Allein das Drohen einer arbeitgeberseitigen Kündigung stelle noch keinen wichtigen Grund im Sinne des Sperrzeitrechts dar. Da die Abfindung in Höhe von 5.500,00 €, die der Kläger im Zuge der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erhalten habe, mehr als 0,5 Monatsgehälter für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses betrage, sei die Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung maßgeblich. Nach den eingeholten Auskünften des ehemaligen Arbeitgebers des Klägers wäre bei einer betriebsbedingten Kündigung die Sozialauswahl nicht eingehalten worden. Es sei dem Kläger daher nach Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten.

Mit der am 11.07.2019 zum Sozialgericht Augsburg erhobenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Auch die Sperrzeit von nunmehr 3 Wochen, wie sie von der Beklagten festgestellt worden sei, sei nicht gerechtfertigt. Ihm sei zu keinem Zeitpunkt bewusst gewesen, dass die Sozialauswahl nicht korrekt durchführbar gewesen sei. Auch sei ihm nicht bekannt gewesen, dass 3 andere Kollegen bei der Sozialauswahl früher hätten im Falle einer Kündigung berücksichtigt werden müssen. Ihm sei nicht einmal der Begriff "Sozialauswahl" bekannt. Es könne nicht in seinem Risikobereich liegen, vorab die Sozialauswahl zu prüfen und gegebenenfalls auch eine Kündigungsschutzklage beim Arbeits-

gericht anhängig zu machen. Er sei im Rahmen der Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag von Seiten des Betriebsrates beraten worden. Auch von Seiten des Betriebsrates sei ihm zum Abschluss des Aufhebungsvertrages geraten worden. Es könne ihm nicht vorgeworfen werden, dass er auf die Angaben seines Arbeitgebers vertraut habe.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des Bescheides vom 07.06.2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.06.2019 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld ab 01.04.2019 ohne Anspruchsminderung um 21 Tage zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es sei nicht von Bedeutung, ob ein von einer Kündigung bedrohter Arbeitnehmer von der Rechtmäßigkeit der Kündigung ausgehe. Entscheidend sei, ob eine zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung objektiv rechtmäßig gewesen wäre. Nur bei Drohen mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung sei dem Arbeitnehmer die Hinnahme der Kündigung nicht zuzumuten, da er sich arbeitsvertraglich gegen diese nicht mit Erfolg wehren könne.

Zur Ergänzung des Tatbestandes sowie des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf die beigezogene Verwaltungsakte sowie die Gerichtsakte Bezug genommen.

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

Die form- und fristgerecht zum örtlich und sachlich zuständigen Sozialgericht Augsburg erhobene Klage ist auch begründet. Der Bescheid vom 07.06.2019, der den Sperrzeitbescheid vom 03.04.2019 und den korrespondierenden Änderungsbescheid vom 03.04.2019 ersetzte, in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.06.2019 ist insoweit rechtswidrig, als die Beklagte, ausgehend von einer Sperrzeit von 3 Wochen bei Arbeitsaufgabe, eine Anspruchsminderung von 21 Tagen verfügt hat, und verletzt den

Kläger insoweit in seinen Rechten

Streitgegenstand ist der Bescheid vom 07.06.2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.06.2019, mit dem die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld ab 01.04.2019 bewilligt und insoweit dem Widerspruch des Klägers gegen den Sperrzeitbescheid vom 03.04.2019 teilweise dahingehend abgeholfen hat, dass die Sperrzeit nur 3 Wochen (01.03.2019 bis 21.03.2019) – anstatt zuvor 12 Wochen – und dementsprechend die Anspruchsminderung nur 21 Tage – anstatt zuvor 90 Tage – beträgt.

Gemäß § 159 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, weil der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt 12 Wochen (§ 159 Abs. 3 Satz 1 SGB III). Sie verkürzt sich auf 3 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte, auf 6 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder eine Sperrzeit von 12 Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde (§ 159 Abs. 3 Satz 2 SGB III). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit (§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe von 12 Wochen führt ferner zur Minderung der Anspruchsdauer um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit; in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens um 1/4 der Anspruchsdauer, die der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet, zusteht (§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Der Kläger hat sein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 28.02.2019 zum 31.03.2019 im Sinne des § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 1. Alternative SGB III gelöst. Durch seine Zustimmung zu dem Vertrag hat er eine wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt, sich also nicht rein passiv verhalten, sondern durch eigenes Zutun das Ende seines Beschäftigungsverhältnisses herbeigeführt. Ob die Initiative von ihm oder vom Arbeitgeber ausgegangen ist, ist dabei unerheblich (vgl. Bundessozialgericht – BSG –, Urteil vom 05.06.1997, 7 RAr 22/96, juris).

Der Kläger hat seine Arbeitslosigkeit damit mindestens grob fahrlässig herbeigeführt. Löst ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis, führt das seine Arbeitslosigkeit jedenfalls dann grob fahrlässig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf eine Anschlussbeschäftigung hat (vgl. etwa BSG, Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, juris). Dass eine solche Aussicht für den Kläger bestanden hat, ist nicht ersichtlich und wird von ihm auch nicht vorgebracht.

Für die vertragliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger nach Auffassung der Kammer jedoch einen wichtigen Grund, der den Eintritt einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe verhinderte.

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Die Sperrzeitregelung dient dem Schutz der Versichertengemeinschaft vor Risikofällen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten hätte zugemutet werden können (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2007, B 11a AL 51/06 R; Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, jeweils juris). Der Sperrzeitregelung liegt der Gedanke zugrunde, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht hilft (vgl. BSG, Urteil vom 05.06.1997, 7 RAr 22/96, juris). Der wichtige Grund muss nicht nur die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses als solches, sondern auch den Zeitpunkt der Auflösung decken; der Arbeitnehmer muss also einen wichtigen Grund haben, das Beschäftigungsverhältnis gerade zum gewählten Zeitpunkt zu lösen (vgl. BSG, Urteil vom 05.06.1997, 7 RAr 22/96, juris).

Ein solcher, wichtiger Grund bestand nach Auffassung der Kammer darin, dass der Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 28.02.2019 davon ausgehen musste, sein Arbeitsverhältnis werde mit dem 31.03.2019 durch eine rechtzeitige arbeitgeberseitige und betriebsbedingte Kündigung enden.

Zwar ist es grundsätzlich einem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, eine arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann jedoch bestehen, wenn der Arbeitgeber eine fristgemäße, sozial gerechtfertigte Kündigung konkret androht, der Arbeitnehmer

keinen Anlass für die Kündigung gegeben hat und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. Brand, SGB III, 8. Aufl. 2018, § 159 Rnr. 130 m.w.N.).

Seit dem 01.01.2004 ist § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten. Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor oder nach Ausspruch der Kündigung des Arbeitgebers innerhalb der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Vereinbarung über ein Vorgehen nach dem Modell des § 1a KSchG, leistet der Arbeitnehmer zwar einen aktiven Beitrag zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses; er verhält sich versicherungswidrig im Sinne des § 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III. Doch steht ihm ein wichtiger Grund nach der Rechtsprechung des BSG zur Seite (BSG, Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, in Fortführung von BSG, Urteil vom 12.07.2006, B 11a AL 47/05 R, jeweils juris). Er darf nicht schlechter gestellt werden als ein Arbeitnehmer, auf den § 1a KSchG unmittelbar Anwendung findet. Ihm ist deshalb ein wichtiger Grund zuzubilligen. Das BSG hat in seiner Entscheidung vom 02.05.2012 (B 11 AL 6/11 R, juris) seine Ankündigungsrechtsprechung fortgeführt und entschieden, dass dem Arbeitnehmer, der angesichts einer drohenden betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung schließt, ein wichtiger Grund zur Seite steht, der eine Sperrzeit ausschließt, wenn sich die Abfindung im Rahmen des § 1a KSchG hält. Dies gilt nach der Entscheidung des BSG (Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, juris) auch für einen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer, wenn ihm eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung droht. Die Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung entfällt hier im Gegensatz zu anderen Fallvarianten außerhalb des Anwendungsbereichs des § 1a KSchG, in denen der Arbeitnehmer einer drohenden Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag zuvorkommt.

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 KSchG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf betriebliche Erfordernisse nach § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG kündigt, der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigungserklärung darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer beim Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann, und der Arbeitnehmer die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG tatsächlich hat verstreichen lassen. Dies führt – arbeitsrechtlich – dazu, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung seinen Arbeitsplatz nach festen Sätzen "abkaufen" kann und die Kündigung des Arbeitgebers nicht auf ihre materielle Rechtmäßigkeit hin – insbesondere hinsichtlich des Merkmals "wegen dringender betrieblicher Erfordernisse" im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG – zu überprüfen ist (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, juris).

Zwar überschreitet die dem Kläger gezahlte Abfindung in Höhe von 5.500,00 € den sich – ausgehend von einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit – ergebenden Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei einem Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden (§ 1a Abs. 2 Satz 3 KSchG), sodass angesichts der Beschäftigungsdauer des Klägers bei der Firma K. GmbH eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren zu berücksichtigen ist. Da das zuletzt abgerechnete monatliche Arbeitsentgelt 2.150,16 € brutto ausweislich der Arbeitsbescheinigung vom 04.03.2019 (für Februar 2019) betrug, würde sich nach §§ 1a Abs. 2, 10 Abs. 3 KSchG ein Abfindungsanspruch von 5.375,40 € ergeben, sodass sich gegenüber der vereinbarten Abfindung von 5.500,00 € eine Differenz in Höhe von 124,60 € errechnet.

Die gesetzliche Regelung der Abfindung in § 1a KSchG schließt jedoch die Vereinbarung von höheren oder niedrigeren Abfindungen nicht aus (vgl. Bundesarbeitsgericht – BAG –, Urteil vom 10.07.2008, 2 AZR 209/07, juris). Anders als bei der Vereinbarung der gesetzlich vorgesehenen Abfindungshöhe kann allerdings bei frei vereinbarter Abfindungssumme, namentlich dann, wenn der Betrag die Grenzen des § 1a Abs. 2 KSchG deutlich überschreitet, ein Anhaltspunkt für einen "Freikauf" gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, m.w.N., juris).

Das Bayerische Landessozialgericht (BayLSG) hat selbst bei (erheblicher) Überschreitung der Grenzen des § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG einen wichtigen Grund bejaht, solange keine Gesetzesumgehung durch die Arbeitsvertragsparteien im Sinne eines "Freikaufs" vom Kündigungsschutzgesetz feststellbar ist (BayLSG, Urteil vom 28.02.2013, L 9 AL 42/10, juris). Die Rechtmäßigkeit der drohenden betriebsbedingten Kündigung sei – so das BayLSG – abgesehen vom Fall der Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft "in aller Regel" nicht zu prüfen (BayLSG a.a.O.). Dieser Rechtsprechung schließt sich die Kammer an.

Bei der Beurteilung, ob ein wichtiger Grund anzunehmen ist, war für die Kammer von Bedeutung, dass von einer Gesetzesumgehung angesichts der glaubhaften Beteiligung des Betriebsrats an den Vorgesprächen und dem Umstand, dass mehrere Arbeitnehmer gekündigt wurden sowie des vom Kläger geschilderten Ablaufs bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrages, vorliegend nicht ausgegangen werden kann. Es fehlt schon an einer maßgeblichen Überschreitung der Abfindung nach § 1a KSchG, nachdem die Differenz

zwischen der vereinbarten Abfindung und der sich nach § 1a KSchG ergebenden gerade einmal 124,60 € beträgt. Auch ist es der Kammer bekannt ist, dass in arbeitsgerichtlichen Verfahren in derartigen Fallgestaltungen eher "aufgerundet" wird. Die Kammer kommt daher zu dem Ergebnis, dass sich die Abfindung von 5.500,00 €, wie sie im Aufhebungsvertrag vereinbart wurde, durchaus "im Rahmen des § 1a KSchG", wie es das BSG (Urteil vom 02.05.2012, B 11 AL 6/11 R, juris) formuliert hat, hält. Anhaltspunkte für eine Gesetzesumgehung im Sinne eines „Freikauf“ vom Kündigungsschutz lassen sich aus der vereinbarten Abfindungsleistung somit nicht ableiten.

Nach alledem ist wegen des Vorliegens eines wichtigen Grundes keine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe und dementsprechend auch keine Anspruchsminderung nach § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III eingetreten.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG) und trägt dem Ausgang des Verfahrens Rechnung.
