



Az.: S 11 AL 670/18

Verkündet
am 11.07.2019

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

- Kläger -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Karlsruhe,
Ettlinger Str. 3a, 76137 Karlsruhe

gegen

Bundesagentur für Arbeit

- Beklagte -

Die 11. Kammer des Sozialgerichts Karlsruhe
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11.07.2019 in Karlsruhe

für Recht erkannt:

- 1. Der Sperrzeitbescheid vom 15. Januar 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02. Februar 2018 wird insoweit aufgehoben, als die Beklagte eine Sperrzeit von über sechs Wochen festgestellt hat.**
- 2. Die Beklagte wird unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 15. Januar 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02. Februar 2018 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 30. April 2018 verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld für die Zeit vom 28. März 2018 bis 25. April 2018 zu gewähren.**
- 3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- 4. Die Beklagte erstattet dem Kläger seine außergerichtlichen Kosten zur Hälfte.**

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen die Feststellung einer Sperrzeit nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) für die Dauer von zwölf Wochen für die Zeit vom 01. Februar 2018 bis 25. April 2018 wegen des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages.

Der 1955 geborene Kläger war seit 1979 bis 31. Januar 2018 bei der Firma E. im Stanzzentrum versicherungspflichtig beschäftigt. Der Kläger und seine ehemalige Arbeitgeberin schlossen am 13. April 2016 einen Aufhebungsvertrag zum 31. Januar 2018 und vereinbarten eine Abfindungszahlung i. H. v. 172.750,- €.

Am 21. Dezember 2017 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 01. Februar 2018. In dem Fragebogen zu den Gründen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss des Aufhebungsvertrages gab der Kläger im Wesentlichen an, das Arbeitsverhältnis habe auf Veranlassung der Firma aus betriebsbedingten Gründen und der Vermeidung von Entlassungen mit Ablauf des 31. Januar 2018 geendet. Die gesamte Abteilung habe zum 31. Dezember 2017 geschlossen/verlagert werden sollen; es habe auch keine Option für eine Weiterbeschäftigung bestanden. In der Arbeitsbescheinigung vom 21. Dezember 2017 gab die frühere Arbeitgeberin an, ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages wäre das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2018 gekündigt worden.

Die Beklagte stellte durch Bescheid vom 15. Januar 2018 den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit im Zeitraum vom 01. Februar 2018 bis 25. April 2018 fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags gelöst und habe demnach den Eintritt der Arbeitslosigkeit voraussehen müssen. Nach Angaben des Arbeitgebers wäre die betriebsbedingte Kündigung nicht zum gleichen Zeitpunkt, sondern erst zum 31. Dezember 2018 erfolgt. Durch weiteren Bescheid vom 15. Januar 2018 bewilligte die Beklagte dem Kläger für die Zeit vom 01. Februar 2018 bis 25. April 2018 Arbeitslosengeld I i. H. v. 0,00 € wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe und für den Zeitraum 26. April 2018 bis 25. Oktober 2019 i. H. v. kalendertäglich 50,18 €.

Deswegen erhob der Kläger Widerspruch. Er habe im Bereich Stanzzentrum gearbeitet, welches zum 31. Dezember 2017 geschlossen worden sei. Demzufolge sei der spätestmögliche Austrittstermin für Mitarbeiter in diesem Bereich der 31. Dezember 2017 gewesen. Dies gehe auch aus der beigefügten Bescheinigung der Arbeitgeberin vom 19. Januar 2018 hervor. In dieser führte die Arbeitgeberin aus, analog der Richtlinien ihres Austrittsprogramms mit Interessenausgleich und Sozialplan sei für die Mitarbeiter Stanzzentrum ein spätest möglicher Austritt zum 31. Dezember 2017 vereinbart worden. Eine Sperrzeit sei deshalb nicht begründet.

Durch Widerspruchsbescheid vom 02. Februar 2018 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Er habe die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Es sei nicht nachgewiesen, dass seine Kündigung zum gleichen Zeitpunkt, also zum 31. Januar 2018, durch die frühere Arbeitgeberin erfolgt wäre, wenn der Kläger dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt hätte. Diese habe vielmehr in der Arbeitsbescheinigung als frühestes Ende der Beschäftigung den 31. Dezember 2018 angegeben. Dieses Datum sei auf telefonische Nachfrage am 15. Januar 2018 nochmals bestätigt worden. Zudem habe zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages am 13. April 2016 eine alternativ androhende Kündigung durch den Arbeitgeber für einen Zeitpunkt in einem Jahr nicht mit Sicherheit ausgesprochen werden können. Die wirtschaftliche Situation einer Firma könne nicht so weit in die Zukunft mit Sicherheit ausgesprochen werden.

Am 23. Februar 2018 hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Karlsruhe erhoben. Zur Klagebegründung bekräftigt er seine bereits im Verwaltungsverfahren vorgebrachten Gründe für den Abschluss des Aufhebungsvertrages und trägt ergänzend vor, ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages wäre unter dem Datum 13. April 2016 eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen worden. Die Betriebsvereinbarung über die Gestaltung eines einvernehmlichen Personalabbaus sehe vor, dass die Beschäftigten der Abteilung Stanzzentrum spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2017 die aktive Arbeit im Unternehmen beenden müssten. Somit hätte spätestens bis zum 31. Dezember 2017 eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen müssen. Seinem Klageschreiben hat er die Arbeitsbescheinigung der Arbeitgeberin vom 15. Februar 2018 beigefügt, in der diese ausgeführt hat, das Arbeitsverhältnis wäre am 13. April 2016 zum 31. Dezember 2016 gekündigt worden.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 15. Januar 2018 und unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 15. Januar 2018, jeweils in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02. Februar 2018 sowie in der Fassung des Änderungsbescheides vom 30. April 2018, zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld auch für den Zeitraum vom 01. Februar 2018 bis 25. April 2018 in gesetzlicher Höhe ohne sperrzeitbedingte Kürzung zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die angefochtene Entscheidung sei nicht zu beanstanden. Die frühere Arbeitgeberin habe nach wie vor nicht bestätigt, dass eine betriebsbedingte Kündigung zum 31. Januar 2018 oder früher mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden wäre, wenn der Aufhebungsvertrag nicht geschlossen worden wäre. Zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages habe noch gar nicht festgestellt, ob aufgrund anderer freiwilliger Austritte die Kündigung des Klägers notwendig geworden wäre.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch schriftliche Befragung der früheren Arbeitgeberin. Mit Schreiben vom 20. Juni 2018 hat diese unter anderem ausgeführt, im Rahmen der Verhandlungen zum Abschluss eines Ergänzungs-Tarifvertrages sei auch eine Betriebsvereinbarung und ein Interessenausgleich zum Personalabbau geschlossen worden. Dort sei geregelt worden, dass die Abteilung Stanzzentrum zum 31. Dezember 2017 geschlossen werde. Im Rahmen dessen habe am 18. Januar 2016 ein Informationsgespräch mit dem Kläger stattgefunden. Basierend auf dem Gespräch und der Betriebsvereinbarung Austrittsprogramm sei der Aufhebungsvertrag mit dem Kläger geschlossen worden. Ihrer schriftlichen Zeugenaussage hat sie die Betriebsvereinbarung über die Gestaltung eines einvernehmlichen Personalabbaus vom 02. November 2015 sowie den Sozialplan vom gleichen Tage vorgelegt, auf deren Inhalt entsprechend Bezug genommen wird.

Mit Änderungsbescheid vom 30. April 2018 hat die Beklagte aufgrund einer Reha-Maßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld für den Zeitraum 06. März bis 27. März 2018 Arbeitslosengeld i. H. v. 0,- € bewilligt.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der dem Gericht vorliegenden Verwaltungsakte der Beklagten sowie den der Gerichtsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage nach § 54 Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und auch im Übrigen zulässige Klage ist teilweise begründet. Der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 15. Januar 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02. Februar 2018 ist insoweit rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten als die Beklagte eine Sperrzeit von über sechs Wochen festgestellt hat. Daher war die Beklagte unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 15. Januar 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02. Februar 2018 sowie in der Fassung des Änderungsbescheides vom 30. April 2018 zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 28. März 2018 bis 25. April 2018 zu gewähren. Ein weitergehender Anspruch auf die Gewährung von Arbeitslosengeld besteht hingegen nicht.

Streitgegenstand ist danach nicht nur der Sperrzeitbescheid vom 15. Januar 2018 sondern auch der Bewilligungsbescheid vom 15. Januar 2018. Die Feststellung einer Sperrzeit stellt nur die Begründung der getroffenen leistungsrechtlichen Regelungen (Ruhen des Zahlungsanspruchs für die Dauer der Sperrzeit sowie Minderung der Anspruchsdauer) dar, sodass diese Rechtsfolgen in einem gesonderten Bescheid geregelt werden müssen (BSG, Urteil vom 29. November 1988 - 11/7 RAr 91/87 -, SozR 4100 § 119 Nr. 34). Aus diesem Grunde bildet der weitere Bescheid, mit dem Leistungen nach Ablauf einer Sperrzeit gewährt werden, mit dem sogenannten Sperrzeitbescheid prozessrechtlich eine Einheit (BSG, Urteil vom 16. September 1999 - B 7 AL 32/98 R -, SozR 3-4100 § 119 Nr. 19). Zudem ist der hier angefochtene Bewilligungsbescheid vom 15. Januar 2018 durch den Änderungsbescheid vom 30. April 2018 teilweise abgeändert worden, da dort für den hier streitigen Zeitraum 06. März bis 27. März 2018 ein weiteres Ruhen wegen einer Reha-Maßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld verfügt worden ist. Damit ist auch dieser nach § 96 SGG Gegenstand des Verfahrens geworden.

1. Rechtsgrundlage für die Feststellung des Sperrzeiteintritts ist § 159 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 SGB III. Danach ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt unter anderem vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen hat der Arbeitnehmer darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen (§ 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III).

Gemessen an diesen gesetzlichen Vorgaben hat der Kläger, der keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz gehabt hat, durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages am 13. April 2016 zum 31. Januar 2018 sein Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt.

a) Ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat nicht bestanden. Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.v. § 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III ist unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Die Versichertengemeinschaft soll sich gegen Risikofälle wehren, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Eine Sperrzeit tritt deshalb nur ein, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zumutbar gewesen ist (BSG, Urteil vom 21.07.2009, Az. B 7 AL 6/08 R - juris, Rn. 12).

Dies bedeutet im Fall einer Arbeitsaufgabe, dass ein wichtiger Grund nur durch solche Umstände begründet wird, die eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen. Dabei muss der wichtige Grund auch den Zeitpunkt der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses decken (vgl. BSG, Urteil vom 12. November 1991 – 7 RAR 21/81 – SozR 4100 § 119 Nr. 17 = juris Rdnr. 23). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 12. Juli 2006, a. a. O., juris Rdnr. 13).

Ein Aufhebungsvertrag ist nach § 159 SGB III nicht zu beanstanden, wenn eine gleichlautende rechtmäßige Kündigung des Arbeitgebers keine Sperrzeit nach sich ziehen würde (BSG, Urteil

vom 17. Oktober 2002 - B 7 AL 136/01 R -, SozR 3-4300 § 144 Nr. 12). Das bedeutet, dass ausgehend vom Datum des Vertragsabschlusses der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebs- oder personenbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt hätte fristgerecht kündigen dürfen. Ein wichtiger Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag besteht also nur, wenn dem Arbeitnehmer andernfalls objektiv rechtmäßig zum selben Zeitpunkt gekündigt worden wäre (BSG, Urteil vom 8. Juli 2009 - B 11 AL 17/08 R -, SozR 4-4300 § 144 Nr. 20). Der wichtige Grund muss sich nicht nur auf die Beendigung überhaupt oder auf die Art der Beendigung beziehen; vielmehr muss sich der wichtige Grund auch auf die Wahl des Zeitpunktes für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erstrecken (BSG, Urteil vom 12. November 1981 - 7 RAr 21/81 -, SozR 4100 § 119 Nr. 17; BSG, Urteil vom 5. Juli 1997 - 7 RAr 22/96 -, SozR 3-1500 § 144 Nr. 12).

Einem Arbeitnehmer muss jedoch eine hinreichend konkrete Kündigung gedroht haben, die überhaupt der arbeitsförderungsrechtlich erforderlichen Rechtmäßigkeitsprüfung unterzogen werden kann. Für die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung kommt es vornehmlich darauf an, ob diese Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt wäre (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG), ob die nach sozialen Gesichtspunkten durchzuführende Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) einer betriebsbedingten Kündigung entgegengestanden hätte oder ob eine Korrektur der Sozialauswahl über das Erfordernis der Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer hätte vorgenommen werden müssen (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG), und ob die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich wäre und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hätte, § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG (vgl. auch SG Nürnberg, Urteil vom 25. Mai 2018 – S 10 AL 289/17 –, Rn. 51, nach juris).

Gemessen daran vermag sich die Kammer nicht davon zu überzeugen, dass dem Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 13. April 2016 zum 31. Januar 2018 bereits eine betriebsbedingte Kündigung gedroht hätte.

Zwar liegt die Besonderheit vorliegend darin, dass die Abteilung Stanzzentrum, in der der Kläger beschäftigt gewesen ist, tatsächlich zum 31. Dezember 2017 geschlossen worden ist. Vorliegend

gilt jedoch zu beachten, dass die frühere Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat einen einvernehmlichen Personalabbau vereinbart hatte. Danach war in § 2 geregelt, dass betriebsbedingte Kündigungen für den Fall angedroht werden sollten, dass im Wege des freiwilligen Ausscheidens nicht die geplante Personaleinsparung realisiert werden würde. Bezogen auf das Stanzzentrum sollte das Volumen der freiwilligen Austritte zum Stichtag 15. Mai 2017 erhoben werden. Damit war jedoch zum Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung eine betriebsbedingte Kündigung des Klägers nicht mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden. Denn zum Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung am 13. April 2016 war danach noch nicht geklärt, ob überhaupt aufgrund anderer freiwilliger Austritte durch andere Beschäftigte die betriebsbedingte Kündigung des Klägers erforderlich und notwendig geworden wäre. Dies hat die Arbeitgeberin auch nicht im Rahmen ihrer schriftlichen Befragung unzweifelhaft zum Ausdruck gebracht. Denn so hat sie in ihrer Arbeitsbescheinigung vom 21. Dezember 2017 eine etwaige Kündigung zum 31. Januar 2018 bestätigt; im Weiteren hat sie hingegen in ihrer abgeänderten Arbeitsbescheinigung vom 15. Februar 2018 ein Enddatum mit 31. Dezember 2016 angegeben. In ihrer im Rahmen des Klageverfahrens vorgelegten Stellungnahme hat die Arbeitgeberin sodann von einer im Raum stehenden betriebsbedingten Kündigung zum 31. Dezember 2017 berichtet.

Danach hat der Kläger zur Überzeugung der Kammer aufgrund einer Gesamtwürdigung der vorliegenden Erkenntnisse und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme durch das Gericht mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages letztlich nicht abgewartet, ob eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund der bevorstehenden Schließung des Stanzzentrums nach durchzuführender Sozialauswahl erfolgt wäre. Hierbei berücksichtigt das erkennende Gericht insbesondere auch die hohen Voraussetzungen für eine rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung des Klägers, der eine außerordentlich lange Betriebszugehörigkeit aufwies, die vor der Kündigung im Rahmen einer Sozialauswahl zwingend hätte berücksichtigt werden müssen. So sind nämlich bei einer betriebsbedingten Kündigung „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers“ (KSchG, § 1 Abs. 3) zu beachten. Zudem ist grundsätzliche Voraussetzung ein dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für einen oder mehrere Arbeitnehmer in dem bisher wahrgenommenen Aufgabenbereich und die nicht bestehende Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, § 1 Abs. 2 KSchG. Hier bestehen erhebliche Bedenken, ob bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die unter betrieblichen Gesichtspunkten in Betracht gekommen wären, die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG zum Nachteil des Klägers ausgefallen wäre. Für die hier zu beurteilende Frage, ob für den Kläger zur

Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ein wichtiger Grund im oben genannten Sinne bestand, ist insbesondere maßgeblich, ob zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages bereits konkrete Entscheidungen von der Arbeitgeberin in Bezug auf den Wegfall des Beschäftigungsverhältnisses getroffen waren. Denn nur dann wäre eine betriebsbedingte Kündigung zu diesem Zeitpunkt bereits wirksam gewesen (vgl. *Linck* in: Schaub Arbeitsrechtshandbuch, 16. Aufl., § 134 Betriebsbedingte Kündigung, Rn. 25). Vorliegend vermag sich die Kammer nicht davon zu überzeugen, dass es für den Kläger bereits ein unzumutbares Risiko zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages darstellte, hinsichtlich der Regelungen zur Einstellung des Stanzentrums mit der Entscheidung über eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses noch weiter abzuwarten. Denn auch nach der vorgelegten BV Austrittsprogramm waren verschiedene Austrittsmodelle aufgelistet und ausgeführt, dass ab dem 16. Mai 2017 ein Ausscheiden nach dem vorliegenden Austrittsprogramm nicht mehr möglich sei (§ 3, 3.3.3). Daraus geht gerade hervor, dass am 13. April 2016 (Aufhebungsvertrag) ein weiteres Abwarten des Klägers durchaus zumutbar und möglich gewesen wäre. Ihm wäre mithin ein anderes Verhalten möglich gewesen, was ihn auch zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages nicht unzumutbar beeinträchtigt hätte. Dafür spricht auch der Gesichtspunkt, dass in der BV Austrittsprogramm noch weitere Austrittsmodelle in Aussicht gestellt wurden, vgl. dort § 4 *Mögliche Modelle*. So waren ebenso folgende Modelle in Aussicht gestellt:

- Abfindungszahlung
- Bezahlte Freistellung (...)
- Altersteilzeit (...)
- (...)

Letztlich hat der Kläger auch aufgrund seiner Aufhebungsvereinbarung eine Abfindungszahlung erlangt, welche ebenso Motiv für den bereits im April 2016 geschlossenen Aufhebungsvertrag gewesen sein dürfte. Zwar kann das Interesse am Erhalt der Abfindung für sich allein einen wichtigen Grund nicht rechtfertigen, jedoch schließt umgekehrt eine Abfindung diesen nicht aus. Vielmehr kann auch das Interesse schützenswert sein, sich bei einer ohnehin nicht zu vermeidenden Beschäftigungslosigkeit wenigstens eine Abfindung zu sichern (BSG, Urteil vom 02. Mai 2012 – B 11 AL 6/11 R –, BSGE 111, 1-9, SozR 4-4300 § 144 Nr 23, Rn. 26). Vorliegend war zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages aber eine Beschäftigungslosigkeit des Klägers zum Beendigungszeitpunkt, wie oben dargelegt, noch nicht hinreichend sicher.

Zudem ist für die Kammer nicht erkennbar, welche Nachteile dem Kläger entstanden wären, wenn er noch weiter abgewartet hätte, ob schließlich eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt. Denn

konkrete Anhaltspunkte, dass sich eine solche unverschuldete Kündigung hätte negativ auswirken können, liegen nicht vor. Solche lägen dann vor, wenn durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags Nachteile vermieden werden können, die sich durch eine Kündigung für sein berufliches Fortkommen ergeben hätten (BSG, Urteil vom 17. Oktober 2002 – B 7 AL 136/01 R –, SozR 3-4300 § 144 Nr 12, Rn. 25).

Bei der Gesamtwürdigung verkennt die Kammer nicht, dass das Stanzzentrum tatsächlich zum 31. Dezember 2017 geschlossen worden ist und danach der im Aufhebungsvertrag vereinbarte Beendigungszeitpunkt zum 31. Januar 2018 sogar noch nach dem Schließungszeitpunkt liegt. Aber eine drohende rechtmäßige Arbeitgeberkündigung lag jedenfalls im April 2016 noch nicht vor. Vielmehr hat die Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt noch nicht mit einer Kündigung gedroht. Demnach war kein wichtiger Grund anzuerkennen.

b) Die Beklagte hat aufgrund der vorliegenden Gesamtumstände jedoch rechtsfehlerhaft die Sperrzeit nicht auf sechs Wochen verkürzt und zu Unrecht eine besondere Härte im Sinne von § 159 Abs. 3 Nr. 2b SGB III verneint. Nach dieser Vorschrift verkürzt sich die Sperrzeit auf sechs Wochen, wenn eine zwölfwöchige Sperrzeit für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Eine besondere Härte liegt vor, wenn nach den Gesamtumständen des Einzelfalls die Regeldauer im Hinblick auf die für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen als objektiv unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG, Urteil vom 04.09.2001, Az. B 7 AL 4/01 R - juris, Rn. 21). Eine Härte kann sich aus verschiedensten Gründen in Betracht kommen, die im Zusammenhang mit dem Sperrzeitatbestand stehen, nicht aber aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen (Bayerisches Landessozialgericht, Beschluss vom 18. Juli 2016 – L 10 AL 130/16 B PKH –, Rn. 22, juris). Denn dem Kläger wurde seitens der Arbeitgeberin bereits ab Ende 2015 vermittelt, dass eine Schließung des Stanzentrums beabsichtigt sei und daher sukzessive verschiedene Austrittsmodelle zu vereinbaren seien. So hat die Arbeitgeberin auch in ihrer schriftlichen Zeugenaussage vom 20. Juni 2018 insbesondere dargelegt, es hätte bereits am 18. Januar 2016 ein Einzelgespräch mit dem Kläger bezüglich der BV Austrittsprogram stattgefunden. Daher erscheint es insoweit nachvollziehbar, dass der Kläger sich bereits bei dem Abschluss des Aufhebungsvertrages in einer für ihn sehr belastenden Situation befand, in welcher er von einer wohl nicht mehr zu verhindernden Kündigung ausgegangen ist. Auch der Umstand, dass das Stanzzentrum dann schließlich zum 31. Dezember 2017 geschlossen

worden ist und der Kläger durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages sogar den Beendigungszeitpunkt bis zum 31. Januar 2018 erstrecken konnte, lässt die Regelsperrzeit von 12 Wochen als besonders hart für den Kläger erscheinen.

Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet hat (§ 159 Abs 2 Satz 1 SGB III); maßgebliches Ereignis ist der Eintritt der Beschäftigungslosigkeit: hier der 01. Februar 2018.

Da eine Sperrzeit von sechs Wochen deshalb nur vom 01. Februar 2018 bis 15. März 2018 gerechtfertigt gewesen ist, besteht für die Zeit ab 16. März 2018 bis 25. April 2018 grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Aufgrund des Änderungsbescheides vom 30. April 2018 hat die Beklagte jedoch ein weiteres Ruhen für den Zeitraum 6. März bis 27. März 2018 aufgrund der Reha-Maßnahme mit Übergangsgeld festgestellt, § 156 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III. Anhaltspunkte dafür, dass der Ruhenstabestand nicht eingetreten ist, sind nicht ersichtlich und wurden auch nicht vorgetragen. Deshalb hat der Kläger Anspruch auf weiteres Arbeitslosengeld lediglich für die Zeit nach dem Ruhen wegen Lohnersatzleistungen, also für den Zeitraum 28. März bis 25. April 2018.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs.1 Satz 1 SGG und berücksichtigt das teilweise Obsiegen des Klägers.