

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 11 RAr 17/96

..... ,

Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigte:

.....

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 13. März 1997 durch den Vorsitzenden Richter **S a t t l e r**, die Richter **L ü d t k e** und **V o e l z k e** sowie die ehrenamtlichen Richter **G u m p r i c h** und **G e h r k e n** für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 15. August 1995 hinsichtlich der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als das Landessozialgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und sie verurteilt hat, dem Kläger ab 22. November 1990 Arbeitslosengeld für eine Anspruchsdauer von mehr als 760 Tagen zu gewähren.

In diesem Umfange wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 17. Juni 1994 aufgehoben und die Klage gegen den Bescheid vom



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



17. Mai 1990 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. Juli 1990 gänzlich abgewiesen.

Kosten des Revisionsverfahrens sind nicht zu erstatten.

G r ü n d e :

I

Die Revision betrifft die Frage, ob dem Kläger ein Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) für weitere 36 Werktage statt der gezahlten Arbeitslosenhilfe (Alhi) zusteht.

Der 1935 geborene Kläger war von November 1962 bis März 1990 als Schreiner im Transformatorengeschäft des Arbeitgebers tätig. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber war zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag vom 23. Mai 1989 zum 31. März 1990 gegen eine Abfindung in Höhe von 106.061,00 DM. Die Höhe der Abfindung war durch einen Sozialplan geregelt. In den Jahren 1988 bis 1990 erfolgte eine Reduzierung des Personalbestandes im Transformatorengeschäft von 555 auf ca 200 Mitarbeiter. Nach einer hierüber im Jahre 1988 geschlossenen Betriebsvereinbarung sollte die angestrebte Reduzierung des Personalbestandes zu einer dauerhaften Sicherung des Standortes Transformatorengeschäft beitragen. In der Betriebsvereinbarung war ua vorgesehen, daß Mitarbeitern der Geburtsjahrgänge 1935 und 1936 im Hinblick auf die besondere Situation im Transformatorengeschäft der Abschluß von Vereinbarungen über eine vorzeitige Pensionierung angeboten werden sollte; im übrigen sollte die Personalreduzierung im wesentlichen durch die Umsetzung von Arbeitnehmern in andere Betriebsteile des Arbeitgebers verwirklicht werden.

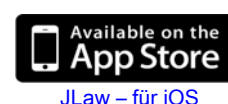
Der Kläger meldete sich arbeitslos und beantragte Alg ab 1. April 1990. Mit Bescheid vom 17. Mai 1990 idF des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 1990 lehnte das Arbeitsamt den Antrag bis zum 21. November 1990 ab, da der Anspruch bis dahin wegen der Abfindung ruhe. Dieser Bescheid wurde schließlich bestandskräftig. Ab dem 22. November 1990 bezog der Kläger für die Dauer von 760 Tagen Alg bis zum 26. April 1993. Anschließend erhielt er für ca neun Monate Alhi.

Mit einem weiteren Bescheid vom 17. Mai 1990 lehnte das Arbeitsamt den Antrag zusätzlich bis zum 23. Juni 1990 ab, da der Anspruch wegen einer Sperrzeit ruhe; außerdem stellte das Arbeitsamt fest, daß sich die Anspruchsdauer um 72 Tage mindere. Das Widerspruchsverfahren verlief erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 12. Juli 1990).



Das Sozialgericht (SG) hat der Klage - soweit sie die Sperrzeit betrifft - stattgegeben (Urteil vom 17. Juni 1994): Die Beklagte habe zu Unrecht das Ruhen des Anspruches auf Alg wegen des Eintritts einer Sperrzeit festgestellt. Die Zustimmung des Klägers zur Auflösung seines Arbeitsverhältnisses habe mit hoher Wahrscheinlichkeit jüngeren Arbeitnehmern die Weiterbeschäftigung ermöglicht. Die Schließung des Transformatorenstandortes habe lediglich durch eine drastische Reduzierung der Mitarbeiterzahl vermieden werden können. Insoweit sei eine eindeutige Zwangslage des Klägers erkennbar, denn er habe einerseits unter dem Druck der Firmenleitung und andererseits unter dem Druck jüngerer Kollegen gestanden.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) das Urteil des SG abgeändert und die Beklagte verurteilt, Alg ab dem 22. November 1990 für eine Anspruchsdauer von 796 Tagen zu gewähren (Urteil vom 15. August 1995). Es hat zur Begründung ua ausgeführt, ein wichtiger Grund iS der Sperrzeitregelung könne nicht angenommen werden. Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG), der der Senat folge, könnten entsprechende Sachzwänge nur angenommen werden, wenn bei einem größeren Betrieb, wie ihm der Kläger angehört habe, in einer krisenhaften Situation der Zwang zu einem drastischen und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau bestanden habe, um den Betrieb und damit auch Arbeitsplätze zu erhalten. Zusätzlich seien Anhaltspunkte dafür erforderlich, daß der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspare. Der zwischen 1988 und 1991 durchgeführte Personalabbau am Transformatorenstandort sei zwar ohne Zweifel als drastisch zu bezeichnen, jedoch sei er nicht innerhalb des von der Rechtsprechung geforderten kurzen Zeitraumes erfolgt. Allein und gerade der Zwang zur kurzfristigen Personalreduzierung erlaube es, von einer krisenhaften Situation zu reden. Unter diesen Umständen lasse sich das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht feststellen, auch wenn nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Betriebsrat dem Kläger gegenüber zum Ausdruck gebracht habe, daß sein Ausscheiden erwünscht gewesen und ihm dies nahegelegt worden sei. Gegen eine Sperrzeit von ungekürzter Dauer sprächen indessen Gesichtspunkte, nach denen es für den Kläger eine besondere Härte bedeute, wenn ihn die Sanktion in voller Härte träfe. Es sei dem Kläger zuzubilligen, daß er den objektiv zwar falschen, aber subjektiv kaum vermeidbaren Eindruck habe gewinnen können, einen wichtigen Grund für sein Verhalten zu haben. Dem Kläger sei nicht nur von der Betriebsleitung, sondern auch vom Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer das freiwillige Ausscheiden nahegelegt worden. Zwar habe es sich hierbei nicht um einen massiven Zwang in dem Sinne gehandelt, daß dem Kläger praktisch kein anderes Verhalten möglich oder zumutbar gewesen wäre. Gepaart mit der Komplexität der für den einzelnen Arbeitnehmer kaum zu durchschauenden wirtschaftlichen Verhältnisse reiche indessen auch schon die bloße Erwartung der Betriebsleitung und des Betriebsrates, den Arbeitsplatz freiwillig aufzugeben aus, den Irrtum zu erzeugen, dieser Schritt sei auch gerechtfertigt.



Das BSG hat die Revision zugelassen, soweit die Beklagte zur Gewährung von Alg für weitere 36 Werkstage verurteilt worden ist. Mit der Revision rügt die Bundesanstalt für Arbeit (BA) eine Verletzung des § 119 AFG. Diese Vorschrift stelle insgesamt auf objektive Gegebenheiten ab. Die Feststellung einer besonderen Härte verlange eine individuelle Einzelfallentscheidung. Allerdings sei die Wertung eines Irrtums des Arbeitnehmers bei der Abwägung der Interessen auch nicht von vornherein abwegig. Auf der Grundlage der allgemeinen Erkenntnis, daß jede Arbeitnehmervertretung ein freiwilliges Ausscheiden gegen Abfindung gegenüber betriebsbedingten Kündigungen bevorzuge, wäre die Feststellung einer besonderen Härte nicht nur im Einzelfall gerechtfertigt, sondern ganz pauschal zulässig. Die Regelsperrzeit würde somit zur Ausnahme. Aber auch im Einzelfall des Klägers seien keine Gründe erkennbar, die die Annahme einer besonderen Härte rechtfertigen würden. Bei einem Nahelegen des Ausscheidens auch durch den Betriebsrat habe vom Kläger erwartet werden können, daß er sich über den möglichen Fortbestand seines Beschäftigungsverhältnisses qualifiziert informiere.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 15. August 1995 und das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 17. Juni 1994 abzuändern und die Klage im ganzen abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Das LSG habe zutreffend darauf abgestellt, daß er, bedingt durch die gemeinsame Erwartungshaltung des Betriebsrates und des Arbeitgebers davon ausgehen dürfen, im Betrieb keinen Rückhalt mehr zu finden, um für die restliche Lebensarbeitszeit eine gleichwertige Entwicklungschance mit allen anderen verbleibenden Arbeitnehmern zu haben. Wenngleich der Eintritt einer Sperrzeit damit nicht generell abgewendet werden könne, so sei ihm, dem Kläger, doch zuzugestehen, daß die Gesamtumstände des Personalabbaus den Gegebenheiten in einer krisenhaften Situation mit drastischem und kurzfristigem Personalabbau sehr nahekomme.

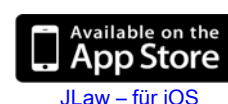
Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung durch Urteil (§ 124 Abs 2 Sozialgerichtsgesetz <SGG>) einverstanden erklärt.

II

Die Revision der Beklagten ist begründet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Gegenstand des Revisionsverfahrens sind der Bescheid der Beklagten vom 17. Mai 1990 idF des Widerspruchsbescheides vom 12. Juli 1990, mit dem die Beklagte ua eine Regelung des Inhalts getroffen hat, daß sich die Anspruchsdauer des Anspruches auf Alg um 72 Tage mindere, nur noch insoweit, als das LSG die Beklagte verurteilt hat, dem Kläger Alg unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen für weitere 36 Tage zu gewähren. Im übrigen ist das Urteil des LSG infolge Rechtskraft für die Beteiligten bindend geworden (§ 141 SGG).

In die Revisionsinstanz fortwirkende Verfahrensverstöße, die das Revisionsgericht bei einer zulässigen Revision von Amts wegen zu berücksichtigen hat, liegen nicht vor. Insbesondere fehlt es für die vom Kläger erhobene kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage nach § 54 Abs 4 SGG, der hier richtigen Klageart (vgl BSGE 66, 94, 96 = SozR 4100 § 119 Nr 36), nicht am erforderlichen Rechtsschutzinteresse. Der Kläger hat den ihm von der Beklagten zugestandenen Anspruch auf Alg für eine Anspruchsdauer von 760 Tagen erschöpft und im Anschluß daran Alhi bezogen. Das Rechtsschutzinteresse des Klägers ist dadurch begründet, daß er ab dem 27. April 1993 statt der bewilligten Alhi Alg von der Beklagten erhalten will.

Der Kläger kann einen Anspruch auf Alg für eine Anspruchsdauer von mehr als 760 Tagen geltend machen, wenn der von ihm geschlossene Aufhebungsvertrag nicht die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit begründet hätte oder aber wenn die Dauer der Sperrzeit nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Beides ist indessen nicht der Fall. Unerheblich ist infolgedessen, ob, wozu Feststellungen des LSG fehlen, alle den Anspruch auf Alg begründenden Tatsachen (§ 100 AFG) für den Zeitraum ab dem 27. April 1993 gegeben sind.

Nach § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG (idF des Gesetzes zur Änderung des AFG und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand vom 20. Dezember 1988, BGBl I S 2343) iVm § 119a Abs 1 Nr 1 AFG (idF des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 22. Dezember 1989, BGBl I S 2406) tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ua ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des LSG hat die Beklagte zu Recht den Eintritt einer Sperrzeit festgestellt.

Ein Arbeitnehmer löst nach der Rechtsprechung des BSG das Beschäftigungsverhältnis, wenn er selbst kündigt oder einen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führenden Vertrag schließt (BSGE 66, 94, 96 = SozR 4100 § 119 Nr 36; BSGE 77, 48, 50 = SozR 3-4100 § 119 Nr 9). Es ist ausreichend, wenn der Arbeitnehmer durch seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt hat. Unerheblich ist dann, ob die Initiative vom Ar-



beitnehmer oder, wie im Fall des Klägers, vom Arbeitgeber ausgegangen ist (vgl BSG SozR 4100 § 119 Nr 28). Durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Kläger seine Arbeitslosigkeit ab dem 1. April 1990 herbeigeführt, und zwar zumindest grob fahrlässig, da er nach den Feststellungen des LSG keine konkreten Aussichten auf einen Anschlußarbeitsplatz gehabt hat.

Zutreffend hat das LSG entschieden, daß dem Kläger für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ein wichtiger Grund nicht zur Seite stand. Bei der Ausfüllung des unbestimmten Rechtsbegriffes "wichtiger Grund" ist der Grundgedanke der Sperrzeitregelung, daß sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muß, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft, zu berücksichtigen. Im Ergebnis soll eine Sperrzeit - dies deckt sich mit den Vorstellungen des Gesetzgebers (vgl BT-Drucks zu V/4100 S 20 f) - dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann.

Gründe die dem persönlichen Bereich des Klägers entstammen oder die mit dem Stellenabbau im Transformatorengeschäft, etwa der Übernahme einer unterwertigen Tätigkeit, im Zusammenhang stehen, hat das LSG nicht festgestellt und der Kläger auch nicht vortragen. Ferner rechtfertigen die vom LSG festgestellten Tatsachen die Schlußfolgerung nicht, daß aufgrund der vom Arbeitgeber durchgeführten Personalreduzierung ein wichtiger Grund anzuerkennen wäre.

Der 7. Senat des BSG hat in einer Reihe von Entscheidungen dargelegt, unter welchen Voraussetzungen für einen älteren Arbeitnehmer die Fortsetzung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses wegen eines betrieblichen Personalabbaus nicht zumutbar ist (BSG SozR 4100 § 119 Nr 14; SozR 4100 § 119 Nr 28; Urteil vom 13. Mai 1987 - 7 RAr 38/68 - NZA 1987, 717; BSGE 66, 94, 98 = SozR 4100 § 119 Nr 36). Hiernach ist ein wichtiger Grund in Fällen dieser Art nur anzunehmen, wenn bei einem größeren Betrieb in einer krisenhaften Situation der Zwang zu einem drastischen und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau besteht, um den Betrieb und damit auch die Arbeitsplätze zu erhalten, und die drohende Arbeitslosigkeit der freizusetzenden Arbeitnehmer durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres aufgefangen werden kann. Ferner müssen Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart.

Der Senat folgt der Rechtsprechung des 7. Senats, die die Annahme eines wichtigen Grundes wegen eines größeren Personalabbaus auf besonders gelagerte Einzelfälle beschränkt. Sie beruht auf dem Grundsatz, daß es nicht Sinn der Arbeitslosenversicherung sein kann, das freiwillige Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zu



fördern. Bereits die Erwartung des Arbeitnehmers, jedenfalls nach Ablauf der Sperrzeit Alg zu erhalten, ist geeignet, mittelbar das freiwillige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu begünstigen. Die Anerkennung eines wichtigen Grundes wegen Personalabbaus erleichtert es dem Arbeitgeber darüber hinaus, den Arbeitnehmer zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung zu bewegen, da bei Anerkennung eines wichtigen Grundes die Sperrzeitfolgen nicht den Vorteil schmälern, den sich der Arbeitnehmer vom Ausscheiden verspricht.

Die vorgenannten Erwägungen gelten auch für ältere Arbeitnehmer, die ebenfalls nur unter besonderen betrieblichen und den Arbeitsmarkt der Region belastenden Umständen einen wichtigen Grund dafür haben, gegen Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden und die Leistungen der Arbeitslosenversicherung ungeschmälert in Anspruch zu nehmen (BSG SozR 4100 § 119 Nr 14; BSGE 66, 94, 98 ff = SozR 4100 § 119 Nr 36). Gerade bei älteren Arbeitnehmern, die in aller Regel schwerer als jüngere Arbeitnehmer zu vermitteln sind, hat die Versichertengemeinschaft nicht nur im Hinblick auf die Leistungen wegen Arbeitslosigkeit, sondern auch mit Rücksicht auf die vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ein besonderes Interesse daran, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Im Rahmen der Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitslosen und den Interessen der Versichertengemeinschaft ist daher zu berücksichtigen, daß es nicht den Absichten des Gesetzgebers entspricht, daß ältere Arbeitnehmer bei Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung die Arbeitslosenversicherung und auch die Rentenversicherung erheblich belasten. Gerade auf diesen Erwägungen beruht auch die Einfügung des - hier noch nicht anwendbaren - § 117a AFG, der der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ohne wichtigen Grund gegen Zahlung einer Abfindung und damit im Ergebnis einer Vorverlegung der gesetzlichen Altersgrenze entgegenwirken soll (BT-Drucks 12/3211 S 23).

Ein drastischer Personalabbau iS der vorgenannten Rechtsprechung des 7. Senats hat im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers zum 31. März 1990 nicht vorgelegen. Eine krisenhafte Situation mit einhergehendem Personalabbau von erheblichem Ausmaß liegt im allgemeinen nicht vor, wenn innerhalb eines Jahres weniger als ein Viertel der Beschäftigten freigesetzt werden muß (BSGE 66, 94, 100 = SozR 4100 § 119 Nr 36). Bei der Feststellung des Umfangs der Personalreduzierung sind Arbeitnehmer nicht zu berücksichtigen, die auf Arbeitsplätze außerhalb des Transformatorengeschäftes des Arbeitgebers umgesetzt worden sind. Lediglich 17 Mitarbeiter der Jahrgänge 1935/36 machten von der in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen einvernehmlichen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses Gebrauch. Ferner wurde der Personalabbau auch nicht in der von der Rechtsprechung geforderten kurzen Zeitspanne durchgeführt. Die Reduzierung der Mitarbeiterzahl war in der im Jahre 1988 geschlossenen Betriebsvereinbarung vorgesehen und wurde in den Jahren 1988 bis 1991 durchgeführt. Im Ergebnis rechtfertigen die Gesamtumstände die Feststellung, daß die Personalreduzierung lediglich längerfristig



notwendig gewesen ist, um die Wettbewerbsfähigkeit des Transformatorenstandortes zu verbessern, zu erhalten oder wiederherzustellen und dessen Bestand zu sichern, so daß ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht vorlag.

Die Sperrzeit entfällt auch nicht deshalb, weil der Kläger, wie das LSG festgestellt hat, die vorliegenden Umstände irrigerweise als wichtigen Grund iS des Sperrzeittatbestandes bewertet hat. Insoweit ist erforderlich, daß objektiv ein wichtiger Grund gegeben war (BSGE 66, 94, 101 f = SozR 4100 § 119 Nr 36).

Entgegen der Auffassung des LSG liegen Gründe dafür, daß die Dauer der Sperrzeit nur die Hälfte der Regeldauer beträgt, nicht vor. Nach § 119 Abs 2 Satz 1 iVm § 119a Nr 1 AFG umfaßt die Sperrzeit sechs Wochen, wenn eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Zu Recht ist das LSG allerdings davon ausgegangen, daß die gerichtliche Prüfung, ob eine Sperrzeit mit der Regeldauer für den Arbeitslosen eine besondere Härte bedeuten würde, keinerlei Einschränkungen unterliegt und von den Gerichten regelmäßig vorzunehmen ist, wenn eine Sperrzeit eingetreten ist und die Beklagte von der Regeldauer ausgegangen ist (BSGE 44, 71, 81 = SozR 4100 § 119 Nr 3; SozR 4100 § 119 Nr 33). Insbesondere ist der Beklagten - anders als in den Vorläuferregelungen des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BSGE 5, 87, 91) - insoweit weder ein Ermessens-, noch ein Beurteilungsspielraum eingeräumt.

Ob eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen eine besondere Härte bedeutet, richtet sich dem Wortlaut des § 119 Abs 2 Satz 1 AFG zufolge "nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen". Hieraus ergeben sich Einschränkungen hinsichtlich der grundsätzlich berücksichtigungsfähigen tatsächlichen Umstände insoweit, als allgemeine Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art außer Betracht bleiben, die zwar die wirtschaftlichen Folgen der Sperrzeit für den Arbeitslosen beeinflussen, ohne daß sie Grundlage des für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Verhaltens des Arbeitslosen gewesen wären. Derartige Gegebenheiten können zur Begründung einer Härte nicht herangezogen werden, weil sie außerhalb des Sperrzeittatbestandes liegen. Maßgebende Tatsachen iS des § 119 Abs 2 Satz 1 AFG sind folglich in erster Linie solche, die mit dem Eintritt der Sperrzeit in einem ursächlichen Zusammenhang stehen (BSG SozR 4100 § 119 Nr 32). Hierzu können, wie das BSG in ständiger Rechtsprechung annimmt, auch Umstände persönlicher bzw wirtschaftlicher Art gehören, die zwar von ihrem Gewicht her nicht den Eintritt der Sperrzeit hindern, jedoch aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit von einer Regeldauer als besonders hart erscheinen lassen (vgl nur BSGE 54, 7, 14 = SozR 4100 § 119 Nr 19; SozR 4100 § 119 Nr 32). Zu den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen kann bei Vorliegen der vorstehend genannten Voraussetzungen auch der (Rechts-)Irrtum des Arbeitslosen gehören, eine Sperrzeit trete nicht ein. Dementsprechend hat das BSG in einer Fallgestaltung, bei der der Arbeitslose



eine ihm vom Arbeitsamt angebotene Arbeit wegen Unzumutbarkeit abgelehnt hatte, das Vorliegen einer besonderen Härte erörtert, im Ergebnis jedoch deshalb abgelehnt, weil der Irrtum nicht unverschuldet gewesen ist (BSGE 48, 109, 114 = SozR 4100 § 119 Nr 8).

Das LSG hat aus dem Umstand, daß dem Kläger nicht nur von der Betriebsleitung, sondern auch vom Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer das freiwillige Ausscheiden nahegelegt worden ist, gefolgert, daß der Kläger den subjektiv kaum vermeidbaren Eindruck habe gewinnen können, einen wichtigen Grund für sein Verhalten zu haben. Die Einlassungen des Klägers erlaubten die Schlußfolgerung, daß es sich in seinem Falle auch tatsächlich so verhalten habe. Diese Feststellungen reichen als Grundlage für die Entscheidung darüber, ob der Irrtum des Klägers über das Vorliegen eines wichtigen Grundes iS des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG zu den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen gehört, nicht aus. Nicht festgestellt ist nämlich, ob der Irrtum für das Verhalten des Klägers bestimmend gewesen ist. Dies ist keineswegs selbstverständlich. Gerade beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer gegen Abfindungszahlungen wird es schon aufgrund wirtschaftlicher Überlegungen naheliegen, daß die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses unabhängig von der Frage eines Sperrzeiteintritts erfolgen soll.

Trotz dieser fehlenden Feststellungen ist der Senat an einer abschließenden Entscheidung nicht gehindert, weil jedenfalls das Vorliegen einer besonderen Härte aufgrund der vorliegenden Tatsachenfeststellungen ausgeschlossen werden kann. Das BSG hat bei der Beurteilung der Frage, ob eine Sperrzeit nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen für den Arbeitslosen eine besondere Härte bedeutet, entscheidend auf eine Bewertung der Gesamtumstände des Einzelfalls abgestellt (BSG SozR 4100 § 119 Nr 32; SozR aaO Nr 33). Daran ist festzuhalten. Der unbestimmte Rechtsbegriff der besonderen Härte, der in ganz unterschiedlichen Regelungsbereichen Anwendung findet (vgl BSG SozR 3-5060 Art 6 § 4 Nr 1), entzieht sich einer verallgemeinerungsfähigen Deutung seines Begriffsinhalts. Er kann folglich nur unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Regelungsbereiches konkretisiert werden. Bezogen auf die unterschiedlichen Sperrzeittatbestände bedeutet dies, daß die Annahme einer besonderen Härte dann gerechtfertigt ist, wenn nach den Umständen des Einzelfalls eine Sperrzeit mit der Regeldauer im Hinblick auf die für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen objektiv als unverhältnismäßig anzusehen ist (BSG SozR 4100 § 119 Nr 32).

Der Revision ist darin zu folgen, daß allein der Irrtum des Arbeitslosen über die Bedeutung der Merkmale des Sperrzeittatbestandes die Wertung regelmäßig nicht rechtfertigt, die Gründe für das Eintreten der Sperrzeit stünden außer Verhältnis zu deren Rechtsfolgen. In den Fällen eines Irrtums über das Vorliegen der Sperrzeitvoraussetzungen erweist sich eine Regelsperrzeit nur dann als unverhältnismäßig, wenn der Irrtum unverschuldet, dh für den Arbeitslosen nicht vermeidbar war (vgl BSGE 48, 109, 114 = SozR 4100 § 119 Nr 8). Diese Bewertung wird bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnis-



ses ferner durch die Überlegung gestützt, daß ansonsten der sorgfältige Arbeitnehmer, der sich vor der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit den sich hieraus ergebenden sozialrechtlichen Folgerungen vertraut macht, benachteiligt würde. Der Irrtum kann also nur dann im Einzelfall wegen einer besonderen Härte zur Verminderung der Regeldauer der Sperrzeit führen, wenn er durch die konkrete Auskunft einer hiermit vertrauten Stelle - dies wird in der Regel eine Dienststelle der Beklagten sein - hervorgerufen oder gestützt wird. Der Kläger hat nach den Feststellungen des LSG keine konkreten Auskünfte zu den Auswirkungen seines Verhaltens auf den Leistungsanspruch eingeholt, obwohl ihm dies nach dem zeitlichen Ablauf ohne weiteres möglich gewesen wäre. Allein der Umstand, daß Arbeitgeber und Betriebsrat beim Kläger die Erwartungshaltung hervorgerufen haben, es werde alles seine Ordnung haben, reicht nicht dafür aus, den Irrtum als unverschuldet anzusehen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)