

Bundessozialgericht

7 RAr 1/86

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....,

Kläger und Revisionsbeklagter,
Prozeßbevollmächtigte:,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 13. August 1986

für Recht erkannt:

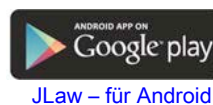
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 30. Okto-
ber 1985 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger auch die außergerichtlichen
Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

-2-



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



G r ü n d e :

I

Streitig ist die Zahlung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. bis 28. August 1981.

Der am 28. Juli 1922 geborene Kläger war seit 1945 in der Eisengießerei der B. GmbH beschäftigt, und zwar als Handformer und seit 1979 als Gußablieferer. Im Frühjahr 1979 beschloß die GmbH, die Eisengießerei mit seinerzeit 282 Arbeitnehmern stufenweise bis April 1981 zu schließen. Die Geschäftsführung vereinbarte im Mai 1979 mit dem Betriebsrat einen Sozialplan und einen Interessenausgleich. Die geplanten Veränderungen zeigte sie dem Landesarbeitsamt an. Die Schließung erfolgte planmäßig. 58 Arbeitnehmer wurden in andere Abteilungen übernommen, 150 Arbeitnehmern wurde gekündigt, mit 74 Arbeitnehmern wurden Aufhebungsverträge geschlossen. Zu den letztgenannten Arbeitnehmern gehörte der Kläger, dem das Arbeitsverhältnis aufgrund seines Alters und seiner Betriebszugehörigkeit nach dem geltenden Tarifvertrag nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden konnte. Er vereinbarte sein Ausscheiden zum 31. Juli 1981 gegen Zahlung einer Abfindung von 21.440,-- DM, und zwar schon in einem Aufhebungsvertrag vom 11. Juli 1980.

Der Kläger meldete sich zum 1. August 1981 arbeitslos und beantragte Alg, das ihm die Beklagte ab 29. August 1981 für 288 Tage gewährte. Durch den angefochtenen Bescheid stellte die Beklagte



fest, daß gemäß § 119 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) für die Zeit vom 1. bis 28. August 1981 eine Sperrzeit von vier Wochen eingetreten sei, während der der Anspruch auf Alg ruhe (Bescheid vom 8. September 1981, Widerspruchsbescheid vom 5. Oktober 1981). Die Sperrzeit ist damit begründet worden, daß der Kläger sein Arbeitsverhältnis gelöst und hierdurch seine Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt habe; daß es infolge der Schließung der Eisengießerei für den Kläger als gelernten Handformer innerhalb des Betriebes keine andere Beschäftigungsmöglichkeit gegeben habe, sei unerheblich, weil er aufgrund seiner Unkündbarkeit hätte weiterbeschäftigt werden müssen.

Das Sozialgericht (SG) hat den angefochtenen Bescheid in der Gestalt des Widerspruchsbescheides aufgehoben und die Beklagte verurteilt, dem Kläger Alg für die Zeit vom 1. bis 28. August 1981 zu zahlen (Urteil vom 29. Juni 1983). Es hat angenommen, nach Maßgabe des Urteils des BSG bei SozR 4100 § 119 Nr 14 sei der Verzicht des Klägers auf seinen Arbeitsplatz gerechtfertigt. Die Schließung der Eisengießerei habe 268 Arbeitsplätze für gewerbliche Arbeitnehmer und 14 für Angestellte zum Wegfall gebracht, allein im gewerblichen Bereich sei der Personalbestand von 1980 bis 1982 von 1.632 auf 1.225 Arbeitnehmer, dh um gut ein Viertel verringert worden. Es könne daher davon ausgegangen werden, daß hierdurch die ohnehin angespannte Lage auf dem örtlichen Arbeitsmarkt deutlich verschärft worden sei. Hinzu komme, daß der Arbeitgeber den gesundheitlich nur eingeschränkt einsatzfähigen Kläger auf einen zumutbaren Arbeitsplatz nicht habe umsetzen können.

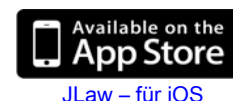
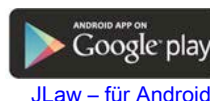


-4-

Die vom SG zugelassene Berufung der Beklagten hat das Landes-
sozialgericht (LSG) zurückgewiesen (Urteil vom 30. Oktober
1985). Es hat in den Entscheidungsgründen zunächst dargelegt, daß
der Kläger iS des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG das Arbeitsver-
hältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Ar-
beitslosigkeit verursacht habe, und sodann in Übereinstimmung mit
dem SG angenommen, daß der Kläger für sein Verhalten einen wich-
tigen Grund gehabt habe. Ein anderes Verhalten habe ihm nicht
zugemutet werden können. Allerdings berufe sich der Kläger zu
Unrecht darauf, daß das Arbeitsverhältnis auch ohne den Auf-
hebungsvertrag zur gleichen Zeit beendet worden wäre. Das sei
nämlich auszuschließen, da eine ordentliche Kündigung nicht mehr
möglich gewesen sei und für den Arbeitgeber eine Kündigung aus
wichtigem Grunde, an dem es im Übrigen gefehlt haben dürfte, in
Anbetracht der langen Betriebszugehörigkeit nicht in Betracht
gekommen sei. Indessen könne die Verursachung von Arbeitslosig-
keit und die damit verbundene Inanspruchnahme von Leistungen zu
Lasten der Versichertengemeinschaft ausnahmsweise gerechtfertigt
sein, wenn für die Arbeitsplatzaufgabe besondere, das bloße Ab-
wägen der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers überla-
gernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers
maßgebend gewesen seien. Das sei der Fall, wenn wie hier ein
älterer Arbeitnehmer anlässlich eines drastischen Personalabbaus
eines größeren Arbeitgebers gegen Abfindung sein Arbeitsverhält-
nis löse und dadurch einen anderen Arbeitnehmer des Betriebes vor
der Entlassung und vor der Arbeitslosigkeit bewahre. Ein drasti-
scher Personalabbau liege vor. Dem stehe nicht entgegen, daß es,
wie die Beklagte geltend mache, dem Arbeitgeber gelungen sei, den



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



5-

Abbau zeitlich über mehrere Jahre zu strecken, so daß zu keiner Zeit eine Überlastung des Arbeitsmarktes eingetreten sei. Ein wichtiger Grund sei nämlich schon dann anzuerkennen, wenn nach den objektiven Verhältnissen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses von einem voraussichtlich drastischen, die Aufnahmefähigkeit des örtlichen Arbeitsmarktes übersteigenden Personalabbau ausgegangen werden müsse. Was nun diese vorausschauende, in der Regel schwierige, wenn überhaupt mögliche Feststellung, wie sich ein Personalabbau am Arbeitsmarkt auswirke, angehe, könne zumindest bei Großbetrieben auf die Regelung des § 8 AFG, § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zurückgegriffen werden. Diese Regelung zeige, ab welcher Größenordnung der Gesetzgeber selbst Personalentlassungen größerer Betriebe als problematisch für den örtlichen Arbeitsmarkt ansehe. Anzeigepflichtige Entlassungen großer Unternehmen stellten daher regelmäßig auch einen drastischen Personalabbau im Sinne der Rechtsprechung zu § 119 AFG dar. Ein solcher Abbau liege hier vor. Zusätzlich zu der Schließung der Gießerei sei der Mitarbeiterbestand von 2.715 (Anfang 1979) auf 2.218 (Ende 1981) verringert worden. Schließlich werde die Unzumutbarkeit, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, im Falle des Klägers dadurch verstärkt, daß er nicht mehr in seinem erlernten bzw einem vergleichbaren Beruf, sondern nur auf einem geringerwertigen Arbeitsplatz hätte eingesetzt werden können, wenn der Sozialplan auch für 36 Monate die Weiterzahlung des bisherigen Lohnes vorgesehen habe. Es habe sich für den Kläger die Alternative ergeben, entweder dem Aufhebungsvertrag zuzustimmen oder nach 35 Jahren als Facharbeiter eine ungelernte Arbeit und nach Ablauf einer Übergangszeit eine beträchtliche Lohneinbuße hinzu-



nehmen.

Die Beklagte rügt mit der Revision eine Verletzung des § 119 AFG. Sie macht geltend, nur dann könne der Abschluß eines Aufhebungsvertrages zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines älteren unkündbaren Arbeitnehmers - verbunden mit der Zahlung einer erheblichen Abfindung - mit dem Ziel, einem jüngeren Arbeitnehmer die Arbeitslosigkeit zu ersparen, eine Arbeitsaufgabe rechtfertigen, wenn der drastische Abbau der Belegschaft eines größeren Betriebes in zeitlich eng begrenztem Rahmen vollzogen werde. Ein derartiger Abbau habe beim Arbeitgeber des Klägers jedoch nicht stattgefunden, denn die Verminderung des gewerblichen Personalbestandes um ein Viertel habe sich nach den Feststellungen des LSG über einen Zeitraum von drei Jahren erstreckt. Dem LSG könne auch insoweit nicht gefolgt werden, als es immer dann einen drastischen Personalabbau eines größeren Betriebes annehme, wenn es des § 17 KSchG anzeigepflichtige Entlassungen vorgenommen würden. Eine alleinige Orientierung an den Quoten des § 17 KSchG führe dazu, daß in fast allen in Frage stehenden Fällen ein wichtiger Grund anerkannt werden müßte; denn nach § 17 KSchG sei schon bei einem Großbetrieb mit 10.000 Arbeitnehmern die Entlassung von nur 30 Arbeitnehmern anzeigepflichtig. Ein drastischer Personalabbau könne erst dann angenommen werden, wenn ein Viertel der Arbeitnehmer kurzfristig entlassen würde. Eine solche Situation habe hier indes nicht vorgelegen, von anzeigepflichtigen Entlassungen seien 1980 lediglich 42 und 1981 43 Arbeitnehmer betroffen gewesen. Im übrigen habe es dem Kläger zugemutet werden können, sein Arbeitsverhältnis entsprechend dem Sozialplan fort-



-7-

zusetzen, bis er gegebenenfalls ein Anschlußarbeitsverhältnis gefunden hätte, wofür er die Arbeitsvermittlung der Beklagten hätte in Anspruch nehmen können.

Die Beklagte beantragt,

die ergangenen Urteile aufzuheben und die Klage abzuweisen.

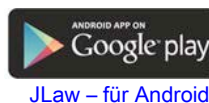
Der Kläger beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Er hält das Urteil des LSG für zutreffend, insbesondere soweit der drastische Personalabbau nach § 8 AFG, § 17 KSchG beurteilt worden sei. Ergänzend meint der Kläger, in Zeiten wirtschaftlicher Rezession mit Massenarbeitslosigkeit auch unter Jugendlichen liege ein wichtiger Grund schon dann vor, wenn ein kurz vor Erreichen der Altersgrenze zum Altersruhegeldbezug stehender Arbeitnehmer seinen arbeitsrechtlich geschützten Arbeitsplatz einem jüngeren Arbeitskollegen freimache, um diesem das Schicksal der Arbeitslosigkeit zu ersparen. Der Verzicht auf wohlerworbene Rechte sei in Notzeiten eine sozialetische Pflicht. Schließlich habe das LSG zu Recht berücksichtigt, daß dem Kläger - trotz der Lohnsicherung für drei Jahre - eine weitere Beschäftigung unter dem jahrzehntelang innegehabten Facharbeiterniveau nicht zuzumuten sei.



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



8-

-8-

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

II

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Nach § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG (in der hier noch anzuwendenden ursprünglichen Fassung des Gesetzes vom 25. Juni 1969, BGBl I 582) tritt eine Sperrzeit von vier Wochen ein, wenn der Arbeitslose sein Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Der Arbeitslose hat das Arbeitsverhältnis gelöst, wenn er es selbst gekündigt oder, wie das hier geschehen ist, durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beendet hat. Es genügt, daß der Arbeitnehmer durch seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat; es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer oder, was hier der Fall gewesen sein dürfte, vom Arbeitgeber ausgegangen ist (vgl Urteile des Senats vom 25. August 1981 - 7 RAR 53/80 - und vom 12. April 1984 - 7 RAR 28/83 -; Gagel, Komm zum AFG, Stand Januar 1986, § 119 Rdz 128; Hennig/Kühl/Heuer, Komm zum AFG, Stand August 1986, § 119 Anm 2; aA Eckert ua, Gemein-



schaftskommentar zum AFG, Stand Oktober 1985, § 119 Rdz 9;
Knigge/Ketelsen/Marschall/Wittrock, Komm zum AFG, § 119 Rdz 20).

Durch diese Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Kläger seine Arbeitslosigkeit ab 1. August 1981 herbeigeführt, und zwar zumindest grob fahrlässig. Der Arbeitnehmer führt mit einer Lösung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitslosigkeit, wenn nicht vorsätzlich, so doch grob fahrlässig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlußarbeitsplatz hat (BSGE 43, 269, 270 = SozR 4100 § 119 Nr 2; BSGE 52, 276, 281 = SozR 4100 § 119 Nr 17). Solche Aussichten bestanden nach den den Senat bindenden Feststellungen des LSG nicht.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt daher davon ab, ob der Kläger für sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte, ob also die schon im Juli 1980 getroffene Vereinbarung für sein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 1981 (wenige Tage nach Vollendung des 59. Lebensjahres) gerechtfertigt war. Das LSG hat dies im Ergebnis zu Recht bejaht.

Was als wichtiger Grund iS des § 119 Abs 1 Satz 1 AFG anzusehen ist, hat das Gesetz nicht näher bestimmt. Die Sperrzeitregelung beruht auf dem Grundgedanken, daß sich eine Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muß, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Die Sperrzeit soll die Gemeinschaft der Beitragszahler davor schützen, daß der Anspruchsberechtigte das Risiko seiner Arbeitslosigkeit manipuliert. Im Hinblick auf die



- 10 -

Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gilt es dabei, auch solchen Lebenssachverhalten Rechnung zu tragen, die die Aufgabe einer Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer auch dann gerechtfertigt erscheinen lassen, wenn er infolge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos wird und Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen muß. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll eine Sperrzeit allgemein nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. Bericht der Abgeordneten Porten und Jaschke zum AFG-Entwurf, zu BT-Drucks V/4110 S 20 f). Der wichtige Grund muß auch den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses decken, dh, der Arbeitslose muß einen wichtigen Grund dafür haben, daß er das Arbeitsverhältnis gerade zu dem bestimmten Zeitpunkt auflöst (BSGE 43, 269, 271 = SozR 4100 § 119 Nr 2; BSGE 52, 276, 277 = SozR 4100 § 119 Nr 17; Urteil vom 25. August 1981 - 7 RAr 53/80 -; Urteil vom 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 -).

Entgegen der Auffassung des Klägers ist in Zeiten der Massen- und Dauerarbeitslosigkeit einem mit 59 Jahren kurz vor der Altersgrenze für ein Altersruhegeld stehenden Arbeitnehmer die Fortsetzung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses nicht schon deshalb allgemein unzumutbar, weil er damit den Arbeitsplatz für einen jüngeren Arbeitslosen blockiert. Die Sperrzeitregelung könnte, insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, ihre Funktion, zu verhindern, daß der Anspruchsberechtigte das Risiko



seiner Arbeitslosigkeit manipuliert, nicht erfüllen, dürfte gegen den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe bzw Ablehnung eines Arbeitsangebotes allgemein geltend gemacht werden, daß die aufgegebene bzw abgelehnte Arbeitsstelle genauso gut oder gar besser von einem anderen Arbeitslosen ausgefüllt werden könne und der Versichertengemeinschaft durch den Sperrzeittatbestand kein besonderer Schaden entstanden sei. Das gilt auch beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer, zumal da sie in aller Regel schwerer als jüngere Arbeitnehmer zu vermitteln sind. Nicht nur im Hinblick auf die Leistungen wegen Arbeitslosigkeit durch die Beklagte, sondern auch mit Rücksicht auf das vorgezogene Altersruhegeld wegen einjähriger Arbeitslosigkeit, das nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann, hat die Versichertengemeinschaft ein besonderes Interesse, den Eintritt der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer zu verhindern. Zwar nimmt die deutsche Arbeitslosenversicherung letztlich jede Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer hin, da der Anspruch auf Alg nicht gänzlich, sondern grundsätzlich nur für die Dauer der Sperrzeit versagt wird. Das rechtfertigt es jedoch, im Rahmen der nach § 119 Abs 1 Satz 1 AFG gebotenen Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitslosen und den Interessen der Versichertengemeinschaft zu berücksichtigen, daß es gerade nicht den Vorstellungen des Gesetzes entspricht, daß der Arbeitnehmer sanktionslos den Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit und der 59-jährige Arbeitnehmer damit praktisch den Versicherungsfall des vorgezogenen Altersruhegeldes wegen einjähriger Arbeitslosigkeit herbeiführt. Da die Bereitschaft eines 59-jährigen Arbeitnehmers, das bis zum Rentenfall gegen seinen Willen ordentlich nicht



kündbare Arbeitsverhältnis vorzeitig aufzugeben, im Regelfalle schließlich weniger durch Erwägungen der Solidarität mit der jüngeren Arbeitnehmerschaft als durch die Aussicht, nach einem Jahr Arbeitslosigkeit endgültig aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können, und die finanzielle Absicherung bestimmt sein dürfte, die durch Alg, Arbeitslosenhilfe, das vorgezogene Altersruhegeld und betriebliche Leistungen erreicht wird, gebührt auch in derartigen Fällen grundsätzlich den Interessen der Versichertengemeinschaft der Vorrang. Sofern die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht aus anderen Gründen unzumutbar ist, tritt daher grundsätzlich eine Sperrzeit auch dann ein, wenn ein älterer Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis löst.

Allerdings kann dem Gesichtspunkt, daß ein älterer Arbeitnehmer, der unter Berücksichtigung seiner finanziellen Absicherung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und hierdurch einem jüngeren Arbeitnehmer die Entlassung erspart, unter bestimmten Umständen ein so starkes Gewicht zukommen, daß die Lösung des Arbeitsverhältnisses als gerechtfertigt erscheint. Nach der Rechtsprechung des Senats setzt ein wichtiger Grund in Fällen dieser Art besondere, das bloße Abwägen der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers und den daraus folgenden Bedingungen der betroffenen Arbeitnehmer voraus (vgl BSGE 21, 98 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG; SozR 4100 § 119 Nr 14). Der Senat hat dies angenommen, wenn bei einem größeren Arbeitgeber der Zwang zu einem drastischen und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau bestand, um den Betrieb und damit auch Arbeitsplätze zu erhalten, und die



drohende Arbeitslosigkeit der freizusetzenden Arbeitnehmer durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres aufgefangen werden konnte; zusätzlich hat der Senat in einem solchen Falle Anhaltspunkte dafür gefordert, daß der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart (SozR 4100 § 119 Nr 14).

Das LSG hat einen solchen Fall hier angenommen. Es hat gemeint, es komme nicht darauf an, ob der Personalabbau sich über Jahre erstreckt habe, es genüge jedenfalls bei größeren Arbeitgebern, wenn Entlassungen geplant seien, die nach § 8 AFG, § 17 KSchG mitteilungs- bzw anzeigepflichtig seien. Diese Auffassung ist nicht unbedenklich; denn die Mitteilungs- und Anzeigepflichten nach diesen Vorschriften sind nicht auf krisenhafte Situationen beschränkt. Zutreffend weist die Revision darauf hin, daß nach § 17 KSchG ein Betrieb mit 10.000 Arbeitnehmern schon anzuzeigen hat, wenn 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen werden sollen. Indessen bedarf hier keiner Vertiefung, wann ein Personalabbau unter anderen als den in dem Urteil SozR 4100 § 119 Nr 14 gegebenen Verhältnissen für einen Arbeitnehmer einen wichtigen Grund abgibt, das Arbeitsverhältnis zu lösen (vgl dazu auch das nicht zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil des Senats vom 13. August 1986 - 7 RAr 16/85 -; ferner Antwort des Parlamentarischen Staatssekretärs Vogt, Anl 25 des Stenographischen Berichts über die Bundestagssitzung vom 15. November 1985). Dem Kläger steht nämlich jedenfalls aus einem anderen Gesichtspunkt ein wichtiger Grund zur Seite.



Auch wenn ein Personalabbau allein einen wichtigen Grund nicht abgibt, kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen der mit dem Abbau zumeist einhergehenden betrieblichen Veränderung für den einzelnen Arbeitnehmer unzumutbar sein. Die Vorinstanzen haben daher zu Recht bedacht, ob die B. GmbH nach der Schließung der Eisengießerei dem Kläger noch einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen konnte, dessen Wahrnehmung die Versicherungsgemeinschaft vom Kläger zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit erwarten durfte. Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des LSG hatte der Kläger nur die Möglichkeit, entweder dem Aufhebungsvertrag zuzustimmen oder nach der Schließung der Gießerei eine ungelernte Arbeit auszuüben. Der Kläger, der bisher als Facharbeiter beschäftigt gewesen war, hätte also, um beschäftigt zu bleiben, sein Einverständnis zu einer wesentlichen Änderung seines bisherigen Arbeitsvertrages geben müssen. Das war ihm nicht zuzumuten.

Allerdings folgt dies nicht schon allgemein aus dem Gesichtspunkt eines Berufsschutzes. Ein genereller Berufsschutz in dem Sinne, daß dem Arbeitnehmer ausschließlich Beschäftigungen in seinem erlernten, überwiegend oder zuletzt ausgeübten Beruf zumutbar wären, ist der Arbeitslosenversicherung fremd. Jedoch braucht ein Arbeitsloser sich zunächst nur für eine dem erlernten bzw bisher ausgeübten Beruf entsprechende, eine berufsnahe oder eine gleichwertige Beschäftigung zur Verfügung zu stellen. Erst wenn sich eine Vermittlung in eine solche Beschäftigung nicht als möglich erweist, muß der Arbeitslose auch für Beschäftigungen bereit sein, die unterhalb des qualitativen Wertes der bisherigen



Beschäftigung liegen, zunächst allerdings nur für Beschäftigungen der nächstunteren Stufe (§§ 14 ff, 103 Abs 2 AFG; § 2 der Zumutbarkeits-Anordnung vom 3. Oktober 1979, ANBA 1387; BSGE 44, 71 = SozR 4100 § 119 Nr 3; BSG SozR 4100 § 119 Nrn 4 und 9). Diese, einen beschränkten Berufsschutz bewirkenden Grundsätze hat die Zumutbarkeits-Anordnung vom 16. März 1982 (ANBA 523) zB dahin präzisiert, daß einem Facharbeiter, der wie der Kläger innerhalb der letzten acht Jahre mindestens sechs Jahre eine seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung ausgeübt hat, in den ersten sechs Monaten seiner Arbeitslosigkeit nur Beschäftigungen zumutbar sind, die dem Facharbeiterstatus entsprechen (§§ 8, 9 aaO). Danach sind für weitere vier Monate Beschäftigungen zumutbar, für die eine Anlernausbildung üblich ist (§ 12 aaO). Erst nach zehn Monaten Arbeitslosigkeit braucht sich daher ein arbeitsloser Facharbeiter für alle übrigen Beschäftigungen, dh auch für ungelernete Tätigkeiten, zur Verfügung zu stellen (§ 12 aaO).

Auch bei der Frage, ob dem Arbeitnehmer ein Verbleiben bei dem bisherigen Arbeitgeber zuzumuten war, wenn ein Verbleiben mit dem Wechsel auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz verbunden gewesen wäre, ist der - eingeschränkte - Berufsschutz zu beachten. Dabei wird dem Arbeitnehmer, insbesondere bei einer Lohnsicherung, allerdings eine Tätigkeit unterhalb der Wertigkeit der bisherigen Beschäftigung eher zuzumuten sein, als das bei der Vermittlung eines arbeitslosen Arbeitnehmers der Fall ist; denn die Grundsätze, die zur Zumutbarkeit eines Arbeitsangebots unter dem Gesichtspunkt der bisherigen beruflichen Qualifikation entwickelt worden sind (vgl BSG aaO), lassen sich nicht schematisch auf die



Fälle übertragen, in denen ein Arbeitnehmer im Hinblick auf die ihm zugemutete Arbeit sein Arbeitsverhältnis auflöst (BSG SozR 4100 § 119 Nr 21). Wo die Grenzen der Zumutbarkeit eines beruflichen Abstiegs liegen, bedarf hier keiner abschließenden Entscheidung.

Einen wichtigen Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen im Alter des Klägers stehenden Arbeitnehmer hat der Senat bei einem Personalabbau eines Arbeitgebers schon dann angenommen, wenn der langjährig beim gleichen Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmer in seinen letzten Berufsjahren mit Versuchen rechnen mußte, wegen Personalüberhanges auf einen sozial geringer bewerteten Arbeitsplatz umgesetzt zu werden, was ggfs auch mit einer Minderung des Arbeitsentgelts verbunden gewesen wäre (BSGE 21, 98, 100 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG). Umso mehr ist ein wichtiger Grund beim Kläger anzuerkennen; denn der vorliegende Fall ist dadurch gekennzeichnet, daß bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Beschäftigung auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz nicht nur möglich war, sondern feststand, und auch feststand, daß nur eine ungelernte Tätigkeit in Betracht kam, eine Tätigkeit also, die zwei Stufen unter der Qualifikationsstufe angesiedelt ist, in der der Kläger bisher beschäftigt worden war. Es ist nach der Überzeugung des Senats gerechtfertigt und von der Versichertengemeinschaft hinzunehmen, wenn ein seit Jahrzehnten als Facharbeiter eingesetzter Arbeitnehmer es vorzieht, unter Inanspruchnahme einer ihm gebotenen Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden und damit gleichzeitig seinem langjährigen Arbeitgeber bei der Bewältigung eines Perso-



nalabbaus entgegenzukommen, um dem Abstieg zu entgehen, den eine Beschäftigung als ungelernter Arbeiter bei seinem bisherigen Arbeitgeber in den letzten Berufsjahren für ihn bedeuten würde, auch wenn zunächst der bisherige Lohn erhalten geblieben wäre.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)