

Bundessozialgericht

7 RAr 16/85

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....,

Kläger und Revisionskläger,

Prozeßbevollmächtigte:,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 13. August 1986
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Schleswig-
Holsteinischen Landessozialgerichts vom 7. Dezember 1984
wird zurückgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

-2-



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I

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

Der 1920 geborene Kläger war bis zum 30. November 1981 als Freileitungsmonteur bei der A. AG im Fachbereich Leitungsbau (Abteilung Nord) beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis, das dem Kläger aufgrund seines Alters und einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren nach dem für ihn geltenden Manteltarifvertrag nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden konnte, endete aufgrund eines Aufhebungsvertrages vom 29. September 1981. Der Kläger erhielt nach Ziff 11.1 eines im Februar 1980 abgeschlossenen Sozialplans für den A.

Konzern eine Abfindung von 6.773,-- DM sowie nach Ziff 10.1 ab Dezember 1981 ein Ruhegeld wegen vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, das monatlich 432,15 DM betrug.

Der Kläger meldete sich zum 1. Dezember 1981 arbeitslos und beantragte Alg. Durch Bescheid vom 26. Februar 1982 lehnte die Beklagte den Antrag für die Zeit vom 1. Dezember 1981 bis 10. März 1982 ab, da der Anspruch auf Alg wegen der Abfindung und des Ruhegeldes gemäß § 117 Abs 2 und 3 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ruhe. Durch einen weiteren Bescheid vom gleichen Tage entschied die Beklagte, daß der Anspruch in der Zeit vom 1. bis 28. Dezember 1981 (auch) wegen einer Sperrzeit von vier



Wochen ruhe, weil der Kläger sein Arbeitsverhältnis selbst gelöst und hierdurch seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt habe; die Sperrzeit mindere den Anspruch auf Alg um 24 Tage. Die Widersprüche waren erfolglos (Widerspruchsbescheide vom 3. Juni 1982).

Die daraufhin erhobenen Klagen verband das Sozialgericht (SG) zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung. Danach hob die Beklagte die das Ruhen des Anspruchs gemäß § 117 AFG betreffenden Bescheide auf; der Kläger erklärte daraufhin, daß er dieses Anerkenntnis annehme. Durch Urteil vom 13. Juni 1983 hob das SG den Sperrzeitbescheid idF des Widerspruchsbescheides auf. Es nahm an, der Kläger habe für sein Verhalten einen wichtigen, den Eintritt einer Sperrzeit ausschließenden Grund gehabt. Er habe nämlich durch sein Ausscheiden dem damals 39-jährigen Arbeitskollegen R. (R.) einen trotz der bekannten wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Konzerns einigermaßen sicheren Arbeitsplatz verschafft, was im Interesse des Betriebes und seiner Mitarbeiter gelegen habe. R., verheiratet und Vater von zwei Kindern, sei nicht neu eingestellt worden. Er sei seit 1976 durchgehend von A. beschäftigt gewesen, von Dezember 1978 bis August 1981 allerdings auf Kosten der Beklagten in einem Umschulungsverhältnis.

Auf die vom SG zugelassene Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) mit Urteil vom 7. Dezember 1984 das Urteil des SG aufgehoben und die Klage abgewiesen. Das LSG teilt die Ansicht der Beklagten, daß eine Sperrzeit nach § 119 Abs 1



Satz 1 Nr 1 AFG eingetreten sei. Der Kläger habe durch den Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt, da er keine Aussicht auf einen Anschlußarbeitsplatz gehabt habe. Ein wichtiger Grund für das Verhalten des Klägers liege nicht vor. Es sei ihm zuzumuten gewesen, den Eintritt seiner Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Da er nur noch aus wichtigem Grunde kündbar gewesen sei, habe es jedenfalls im Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages keine Anhaltspunkte dafür gegeben, daß er seinen Arbeitsplatz ohne seine Zustimmung verlieren würde. Zwar könne ein Verzicht auf die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unter Mitnahme von Abfindungen, insbesondere durch ältere Arbeitnehmer, bei bestimmten Umständen gerechtfertigt sein. Dies setze aber besondere, das bloße Abwägen der eigenen Interessen des Arbeitnehmers überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers und den daraus folgenden Bedingungen für den betroffenen Arbeitnehmer voraus. Das sei angenommen worden, wenn ein drastischer Abbau der Belegschaft bevorstehe, die freigesetzten Arbeitslosen durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht aufgefangen werden könnten und der ältere Arbeitnehmer durch sein freiwilliges Ausscheiden einem Mitarbeiter die Arbeitslosigkeit erspare; insbesondere könne dem Arbeitnehmer dann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden, wenn er abgesehen von einer Versetzung auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz mit gleichem Lohn mit sonstigen Belastungen rechnen müsse (BSGE 21, 98; BSG SozR 4100 § 119 Nr 14). Das alles sei hier nicht gegeben. Es könne offen bleiben, ob der Kläger durch sein Ausscheiden einem anderen Arbeitnehmer die Entlassung und damit die Arbeits-



losigkeit erspart habe. Selbst wenn dies der Fall gewesen sei, fehle es an einem Zwang zu einem drastischen Abbau der Belegschaft. Letzteres sei nicht nach der Lage des Gesamtkonzerns, sondern nach der des Betriebes bzw Betriebsteiles zu beurteilen, dem der Arbeitslose angehört habe. Seien nämlich dort keine oder so gut wie keine Entlassungen erforderlich, komme es auch nicht zu einem Druck auf ältere Arbeitnehmer, vorzeitig auszuscheiden, ein Druck, der erfahrungsgemäß bei einem drastischen Abbau der Belegschaft eintrete. Der Fachbereich Leitungsbau (Abteilung Nord), in dem der Kläger beschäftigt gewesen sei, habe seinen Personalbestand (November 1981: 310 Mitarbeiter) im letzten Quartal 1981 um acht Personen reduziert, was noch keinen drastischen Personalabbau darstelle. Wann ein solcher Abbau vorliege, der durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht aufgefangen werden könne, sei nach den Meldepflichten bei Massenentlassungen zu beurteilen (§ 8 AFG, § 17 Kündigungsschutzgesetz -KSchG-). Ein drastischer Personalabbau hätte danach nur vorgelegen, wenn von den 381 Mitarbeitern 10 % oder mindestens 25 Arbeitnehmer entlassen worden wären. Anders als in dem in BSGE 21, 98 entschiedenen Falle habe der Kläger weder mit der Umsetzung auf einen sozial geringer bewerteten Arbeitsplatz noch mit einer Änderungskündigung rechnen müssen. Daß es, wie der Kläger behauptete, 1982 und 1983 zu Entlassungen auch jüngerer Arbeitnehmer gekommen sei, sei unerheblich; abzustellen sei auf die Verhältnisse, die im September/November 1981 bestanden hätten. Schließlich könne sich der Kläger nicht auf den zum Ausgleich bzw zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen vereinbarten Sozialplan berufen, die den A.-Mitarbeitern durch Struktur- und Rationalisierungsmaß-



nahmen gedroht hätten. Der Kläger sei nämlich von solchen Maßnahmen nicht betroffen gewesen. Daß er aufgrund des Sozialplanes finanzielle Vorteile habe in Anspruch nehmen können, sei unerheblich; allein maßgebend sei, daß ihm in seiner konkreten betrieblichen Situation das Verbleiben am Arbeitsplatz zugemutet werden konnte.

Mit der Revision rügt der Kläger eine Verletzung des § 119 AFG. Zur Begründung trägt er vor: Wann ein Arbeitsloser einen wichtigen Grund habe, sein Arbeitsverhältnis zu lösen, sei danach zu beurteilen, daß eine Sperrzeit nur dann eintreten solle, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden könne. Das LSG habe weder alle Umstände ausreichend berücksichtigt noch die gegenläufigen Interessen sorgfältig abgewogen. Seine Auffassung, nur bei einem drastischen Personalabbau könne die Freigabe eines Arbeitsplatzes für einen jüngeren Arbeitnehmer ein wichtiger Grund sein, sei angesichts der bestehenden Massen- und Dauerarbeitslosigkeit unakzeptabel. Die gegenteilige Ansicht des SG sei überzeugender, zumal da die Vermittlungschancen des Arbeitskollegen R., der in seinem Umschulungsberuf Berufsanfänger gewesen sei, nicht sehr hoch veranschlagt werden dürften. Das Interesse des Klägers, sich nicht vorwerfen lassen zu müssen, einem jüngeren Arbeitskollegen durch Beharren auf das eigene Recht eine Existenzgrundlage vorenthalten und ihn dadurch wahrscheinlich dem Schicksal lang andauernder Arbeitslosigkeit mit allen ihren negativen Begleiterscheinungen ausgesetzt zu haben,



habe gegenüber den Interessen der Versichertengemeinschaft an dem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses ein größeres Gewicht. Der Versichertengemeinschaft seien keine Mehrbelastungen erwachsen. Zwar werde in Zeiten der Vollbeschäftigung ein Verhalten, wie es der Kläger gezeigt habe, als schlichte Gefälligkeit zu werten sein, der bei der Abwägung mit den Interessen der Solidargemeinschaft kein besonderes Gewicht zukomme; derzeit indessen sei das, was der Kläger getan habe, nachahmenswert und schutzwürdig.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des LSG aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des SG zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie verweist auf das angefochtene Urteil und führt ergänzend dazu aus: Die Auffassung der Revision laufe praktisch darauf hinaus, daß ein wichtiger Grund schon immer dann vorliege, wenn ein älterer Arbeitnehmer mit seiner Arbeitsaufgabe die Möglichkeit schaffe, den Arbeitsplatz mit einem jüngeren Arbeitnehmer zu besetzen. Damit werde letztlich der Sinn des von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer in Frage gestellt. Es sei widersinnig, für ältere Arbeitnehmer Kündigungsschutz zu vereinbaren, andererseits es aber als



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



wünschenswert anzusehen, daß im konkreten Falle auf den Kündigungsschutz zugunsten eines jüngeren Arbeitnehmers verzichtet wird, obwohl der jüngere Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung kein so hohes Risiko eingehe, arbeitslos zu bleiben wie ein älterer Arbeitnehmer.

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

II

Die Revision des Klägers 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. Zutreffend hat die Beklagte danach den Eintritt einer vierwöchigen Sperrzeit festgestellt.

Der Arbeitslose hat das Arbeitsverhältnis gelöst, wenn er es selbst gekündigt hat 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 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, Gemeinschaftskommentar 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. Dezember 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). Letzteres war nach den den Senat bindenden Feststellungen des LSG nicht der Fall. Der Kläger hatte weder eine feste Zusicherung für einen Anschlußarbeitsplatz noch Aussichten, einen solchen zum 1. Dezember 1981 zu finden.

Einen wichtigen Grund kann der Kläger für sein Verhalten nicht ins Feld führen. Was als wichtiger Grund im Sinne 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 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 -). Nach den vom LSG festgestellten Umständen hatte der Kläger keinen wichtigen Grund, sein Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des 30. November 1981 aufzulösen; ihm war es vielmehr zuzumuten, an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten und dadurch den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden.



Das LSG hat weder Gründe aus dem persönlichen Bereich, etwa eine gesundheitliche Beeinträchtigung des Klägers, noch Gründe betrieblicher Art festgestellt, nach denen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen ist. Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, insbesondere eine Umsetzung auf einen anderen (gegebenenfalls geringer bewerteten) Arbeitsplatz, drohten dem Kläger nach den Feststellungen des LSG nicht. Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz des Klägers nach dessen Ausscheiden sofort wieder besetzt. Der Arbeitsplatz war mithin von den Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen, zu denen der A. Konzern in den vergangenen Jahren gezwungen war, zumindestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, nicht betroffen. Personalabbaumaßnahmen größeren Umfanges waren in dem Leitungsbaubereich des Konzerns, in dem der Kläger beschäftigt war, seinerzeit überhaupt nicht erforderlich, was sich schon daraus ergibt, daß der Personalbestand von über 300 Mitarbeitern im letzten Quartal 1981 nur geringfügig um 8 Personen vermindert worden ist. Dementsprechend hat das LSG auch nicht festgestellt, daß der Kläger anderen Belastungen ausgesetzt war, zB einem Druck des Arbeitgebers oder einem Druck jüngerer, von Kündigungen bedrohter Mitarbeiter, dem sich der Kläger auch mit Hilfe des Betriebsrates oder einer gewerkschaftlichen Vertretung nicht hat erwehren können, seinen Arbeitsplatz unter Hintanstellung des ihm tarifvertraglich gewährleisteten Schutzes vor einer ordentlichen Kündigung vorzeitig aufzugeben.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist auch nicht angesichts des Umstandes unzumutbar gewesen, daß der Kläger nur durch



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



sein Ausscheiden in den Genuß der steuerfreien Abfindung von 6.773,-- DM und des vorzeitigen betrieblichen Ruhegeldes gelangen konnte, auf das der Kläger sonst erst bei Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Altersruhegeldbezug Anspruch gehabt hätte. Allerdings kann der Verzicht auf das Recht zur Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Abfindung bei - insbesondere älteren - Arbeitnehmern, die Verursachung von Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Inanspruchnahme von Leistungen zu Lasten der Versichertengemeinschaft unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein. Nach der Rechtsprechung des Senats setzt ein wichtiger Grund in Fällen dieser Art jedoch besondere, das bloße Abwägen der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers und den daraus folgenden Bedingungen für den 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 Betrieb 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). In einer solchen krisenhaften Situation, in der das freiwillige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer allgemein in dem Betrieb und in der Region, in der der Betrieb ansässig ist, als

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

eine vernünftige, soziale Härten vermeidende Teillösung des unumgänglichen Personalabbaues angesehen wird und es zum psychischen Druck auf ältere Arbeitnehmer kommt, zugunsten des Betriebes und jüngerer Arbeitnehmer gegen eine Abfindung freiwillig auszuscheiden, ist dem zum Ausscheiden bereiten Arbeitnehmer nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Verstärkt wird eine solche, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhellende Sachlage dann, wenn der Arbeitnehmer bei anderem Verhalten damit rechnen müßte, sonstigen Belastungen als der einer Versetzung auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz bei gleichem Lohn ausgesetzt zu sein (vgl BSGE 21, 98, 100 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG).

So liegt der Fall hier indessen nicht. Abgesehen davon, daß der Kläger nach den festgestellten Umständen des vorliegenden Falles nicht mit Erschwernissen an seinem Arbeitsplatz zu rechnen hatte, hat in dem Leitungsbaubereich, in dem der Kläger tätig war, kein Personalabbau in dem Umfange stattgefunden, der von einem örtlichen Arbeitsmarkt offenbar nicht aufgefangen werden könnte. Das LSG hat diese Frage danach beurteilt, ob gemäß § 8 AFG, § 17 KSchG Entlassungen mitzuteilen bzw anzuzeigen sind. Das ist grundsätzlich nicht unbedenklich; denn die Mitteilungs- und Anzeigepflichten sind nicht auf krisenhafte Situationen beschränkt. So hat ein Betrieb mit 10.000 Arbeitnehmern nach § 17 KSchG schon anzuzeigen, wenn 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen werden sollen; jedoch bedarf diese Frage keiner Vertiefung. Jedenfalls bei über 300 Mitarbeitern stellt eine Verringerung des Personalbestandes um 8 Arbeitnehmer innerhalb von



drei Monaten weder für den Betrieb noch für einen örtlichen Arbeitsmarkt eine außerordentliche Belastung dar. Zutreffend hat das LSG dabei allein auf den Bereich abgestellt, in dem der Kläger tätig gewesen ist; denn ob dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann, richtet sich nach den Umständen seiner Beschäftigung, dh den Umständen in dem Betrieb bzw dem Betriebsteil, in dem er beschäftigt ist, und den offenbaren Auswirkungen des Personalabbaues in diesem Betrieb bzw Betriebsteil und auf dem örtlichen Arbeitsmarkt, in dem der Betrieb bzw Betriebsteil angesiedelt ist.

Der Senat hat schon in seinem Urteil vom 25. August 1981 - 7 RAR 53/80 - zum Ausdruck gebracht, daß nur unter den dargestellten besonderen betrieblichen und den Arbeitsmarkt belastenden Umständen ein Arbeitnehmer einen wichtigen Grund dafür haben kann, unter Mitnahme einer Abfindung vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden und folglich ungeschmälert die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen zu dürfen. Hieran ist festzuhalten. Der Auffassung der Revision, in Zeiten der Massen- und Dauerarbeitslosigkeit sei einem kurz vor der Altersgrenze für ein Altersruhegeld stehenden Arbeitnehmer die Fortsetzung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses schon deshalb allgemein unzumutbar, weil er damit den Arbeitsplatz für einen jüngeren Arbeitslosen blockiere, kann nicht gefolgt werden. 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

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

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 daran, 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 kurz vor der Altersgrenze für ein Altersruhegeld stehenden Arbeitnehmers, das bis zum Rentenfall gegen seinen Willen ordentlich nicht kündbare Arbeitsverhältnis vorzeitig aufzugeben, im

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Regelfälle schließlich weniger durch Erwägungen der Solidarität mit der jüngeren Arbeitnehmerschaft als durch die Aussicht, nach einem Jahr aus dem Arbeitsleben endgültig ausscheiden zu können und die finanzielle Absicherung bestimmt sein dürfte, die durch Alg, Arbeitslosenhilfe, das vorgezogene Altersruhegeld und betriebliche Leistungen (wie im vorliegenden Falle das nicht unbeachtliche Ruhegeld) 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.

Die Beklagte ist daher zu Recht davon ausgegangen, daß eine Sperrzeit von vier Wochen eingetreten ist. Anhaltspunkte dafür, daß die festgestellte Sperrzeit nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeutet, so daß die Sperrzeit nur zwei Wochen umfaßt (§ 119 Abs 2 AFG), liegen nicht vor. Die Revision muß daher ohne Erfolg bleiben.

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

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](#)