

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 7 Rar 16/89

.....

Klägerin und Revisionsbeklagte,

Prozeßbevollmächtigter:

.....

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 25. April 1990 durch den Vorsitzenden Richter **H e n n i g** und die Richter **K ö n i g** und **S a t t l e r** sowie die ehrenamtlichen Richter **D r. O t t o** und **K o v a r** für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 18. Mai 1988 hinsichtlich der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 17. März 1986 zurückgewiesen und die Beklagte auf die Anschlußberufung der Klägerin verurteilt hat, unter Aufhebung des Bescheides vom 21. Februar 1985 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 18. Juni 1985 über den Antrag der Klägerin vom 21. Dezember 1985 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden. In diesem Umfang wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.



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



G r ü n d e :

I

Streitig ist, ob die Beklagte verpflichtet ist, einen bindenden Bescheid über den Eintritt einer Sperrzeit zurückzunehmen.

Die am 11. Oktober 1925 geborene Klägerin war seit 2. Februar 1948 als kaufmännische Angestellte bei der Maschinenfabrik Sch. in A. beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde entsprechend einer Betriebsvereinbarung vom 15. Dezember 1982 durch Aufhebungsvertrag vom 22. Dezember 1982 zum 31. März 1983 beendet. Für 35-jährige Betriebszugehörigkeit erhielt die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 52.615,- DM. Mit ihrem Antrag auf Arbeitslosengeld (Alg) vom 30. März 1983 erklärte die Klägerin dazu, sofern sie den Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen hätte, wäre eine 50-jährige Kollegin entlassen worden. Durch bindenden Bescheid vom 11. April 1983 teilte die Beklagte der Klägerin unter Hinweis auf § 117 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) mit, daß ihr Anspruch auf Alg wegen der gezahlten Abfindung bis zum 26. Oktober 1983 ruhe.

In einem weiteren Bescheid vom 11. April 1983 erklärte die Beklagte, daß gemäß § 119 AFG eine Sperrzeit vom 1. April bis 26. Mai 1983 eingetreten sei und sich der Anspruch auf Alg um die Tage der Sperrzeit mindere, weil die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund durch Aufhebungsvertrag selbst gelöst habe. Trotz der beigefügten Belehrung, daß Widerspruch zulässig sei, der binnen eines Monats nach Bekanntgabe beim Arbeitsamt einzureichen sei (schriftlich oder zur Niederschrift des Arbeitsamtes), hat die Klägerin auch diesen Bescheid nicht angefochten.

Vom 27. Oktober 1983 an gewährte die Beklagte der Klägerin für 264 Tage (312 abzüglich 48 Tage der Sperrzeit) Alg bis einschließlich 29. August 1984. Einen Antrag auf Anschluß-Arbeitslosenhilfe stellte die Klägerin nicht.

Mit Schreiben vom 12. Dezember 1984 verwies die Klägerin auf das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 17. Februar 1981 - 7 RAr 90/79 - und bat um die Überprüfung der Sperrzeitentscheidung. Sie legte eine Bescheinigung der Firma Sch. vom 13. Dezember 1984 vor, wonach sie während eines Massenentlassungstermins ausgeschieden sei, um einem jüngeren Arbeitnehmer den Arbeitsplatz freizumachen. Nach Auskunft der Firma Sch. vom 15. Mai 1985 wurden von 991 Mitarbeitern 60 zum 31. März 1983 und von 936 Mitarbeitern weitere 71 zum 30. Juni 1983 freigesetzt.

Mit Bescheid vom 21. Februar 1985 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. Juni 1985 lehnte die Beklagte den Antrag der Klägerin ab. Der Bescheid vom 11. April



1983 sei nicht rechtswidrig. Umstände, die die Arbeitsplatzaufgabe älterer Arbeitnehmer trotz drohender Arbeitslosigkeit als gerechtfertigt erscheinen ließen, lägen nicht vor.

Das Sozialgericht (SG) hat mit Urteil vom 17. März 1986 die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verurteilt, den Bescheid vom 11. April 1983 betreffend den Eintritt einer Sperrzeit aufzuheben, soweit eine Minderung der Anspruchsdauer um mehr als 24 Wochentage festgestellt worden sei. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Zwar habe die Klägerin keinen wichtigen Grund für die Lösung ihres Arbeitsverhältnisses gehabt. Jedoch umfasse die Sperrzeit nur vier Wochen, weil nach den für ihren Eintritt maßgeblichen Tatsachen eine Sperrzeit von acht Wochen für die Klägerin eine besondere Härte bedeuten würde.

Gegen das erstinstanzliche Urteil hat die Beklagte Berufung und die Klägerin Anschlußberufung eingelegt. Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr sei infolge des auf sie ausgeübten Druckes eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten gewesen. Zu ihrem Ausscheiden sei es gekommen, weil ihr Chef, der Prokurist Sch. , erklärt habe, der Firma gehe es schlecht, es müsse Personal abgebaut werden und sie - die Klägerin - könne über einen Sozialplan ausscheiden. Sie solle sich freuen, denn sie könne schon übernächste Woche mit der Abfindung aufhören. Sie habe sich nach dieser Eröffnung Bedenkzeit erbeten und danach Herrn Sch. erklärt, sie wolle doch lieber weiterarbeiten. Daraufhin habe dieser erwidert, wenn sie das Angebot nicht annehme, müsse eine andere Kollegin an ihrer Stelle ausscheiden. Es habe sich um Frau M. gehandelt. Diese sei zu der Zeit etwa 48 Jahre alt gewesen, Witwe mit einer kleinen Rente und einem Sohn, der studierte. Die anderen Kollegen im Betrieb hätten relativ schnell über diese Umstände Bescheid gewußt. Frau M. sei bereits 24 Jahre im Betrieb gewesen. Sie - die Klägerin - sei auch von anderen Kollegen auf diese Umstände angesprochen worden. Sie sei ganz konkret gefragt worden, ob sie ausscheiden wolle, oder ob Frau M. ausscheiden müsse. Nach nochmaliger Überlegung habe sie sich dann zum Ausscheiden entschlossen, allerdings nicht so kurzfristig wie gewünscht, sondern zu einem späteren Termin. Sie habe ein schlechtes Gewissen gehabt. Die Kollegen hätten ihr gesagt, es wäre doch eine feine Sache, wenn sie all das Geld bekäme. Sie brauche nur noch 2 1/2 Jahre zu überbrücken. Dazu käme das Erwerbslosengeld von einem Jahr. Sie habe die Äußerungen der Kollegen mehr als Aufforderung zum Ausscheiden aufgefaßt. Wenn sie es nicht getan hätte, hätte sie wohl 2 1/2 Jahre nur lange Gesichter gesehen.

Das Landessozialgericht (LSG) hat mit Urteil vom 18. Mai 1988 das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verurteilt, über den Überprüfungsantrag der Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden. Im übrigen hat es die Berufung der Beklagten und die Anschlußberufung der Klägerin zurückgewiesen. Seine Entscheidung hat es im wesentlichen wie folgt begründet: Die Klägerin habe allein Anspruch auf eine Neubescheidung



ihres Überprüfungsantrages. Obgleich die Beklagte mit dem Bescheid vom 11. April 1983 zu Unrecht den Eintritt einer Sperrzeit von acht Wochen vom 1. April bis 26. Mai 1983 festgestellt habe, könnten der Klägerin die sich ergebenden restlichen 48 Leistungstage nur im Anschluß an das von der Beklagten als rechtmäßig angenommene Leistungsende am 29. August 1984 zugute kommen. Die Rücknahme des Sperrzeitbescheides sei daher eine Rücknahme für die Vergangenheit. Rechtsgrundlage hierfür sei § 44 Abs 2 Satz 2 des Sozialgesetzbuches - Verwaltungsverfahren - (SGB X). Nach dieser Bestimmung stehe die Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes im Ermessen der Beklagten. Da diese das ihr eingeräumte Ermessen in dem angefochtenen Bescheid nicht ausgeübt habe, komme nur die Aufhebung dieser Bescheide und die Verurteilung zur Neubescheidung in Betracht.

Der Bescheid vom 11. April 1983 über den Eintritt einer Sperrzeit sei rechtswidrig. Eine solche Sperrzeit sei nicht eingetreten. Die Voraussetzungen des § 119 Abs 1 Nr 1 AFG seien nicht vollständig erfüllt. Zwar habe die Klägerin durch den Abschluß des Aufhebungsvertrages zum 31. März 1983 ihr Arbeitsverhältnis selbst gelöst und jedenfalls grob fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Sie habe keinen Anschlußarbeitsplatz gehabt und angesichts ihres Alters und der Arbeitsmarktlage auch nicht mit dem Erhalt einer neuen Arbeitsstelle rechnen können. Indessen habe die Klägerin für die Lösung ihres Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund gehabt. Ungeachtet der ebenfalls naheliegenden Gründe betrieblicher Art hätten nämlich erhebliche Gründe im persönlichen Bereich bestanden, nach denen es für die Klägerin unzumutbar gewesen sei, ihr Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Zwar habe auch die Abfindung einen Anreiz geboten, das Arbeitsverhältnis zu lösen. Doch liege das Hauptgewicht der Beurteilung auf dem Umstand, daß die Klägerin einem erheblichen psychischen Druck ausgesetzt gewesen sei, ihren Arbeitsplatz zu räumen. Das werde durch den Umstand bewiesen, daß es die Klägerin, wie von dem Zeugen Sch. bestätigt worden sei, zunächst abgelehnt habe, unter Mitnahme der Abfindung auszuschcheiden. Erst nach einigen Tagen habe sie sich zum Abschluß des Auflösungsvertrages entschlossen. Der psychische Druck, den sie schon in ihrer Erklärung vom 30. März 1983 angedeutet habe, sei in einer für den Senat objektivierbaren Weise von dem Zeugen Sch. bestätigt worden. Der Senat gehe zwar nach den Gesamtumständen davon aus, daß der Zeuge selbst im wesentlichen mit rationaler Argumentation auf die Klägerin einzuwirken versucht und wegen der drohenden Entlassung einer jüngeren Arbeitnehmerin keinen psychisch belastenden Druck auf die Klägerin ausgeübt habe. Indessen habe er die Angaben der Klägerin bestätigt, sie sei aus dem Kollegenkreis nachhaltig unter psychischen Druck gesetzt worden. In Verbindung mit dem äußerst glaubwürdigen Eindruck, den die Klägerin bei ihrer persönlichen Befragung durch den Berichterstatter hinterlassen habe, sei der Senat nach den Erklärungen des Zeugen Sch. hiervon vollständig überzeugt. Eine Vernehmung von früheren Arbeitskollegen der Klägerin erübrige sich daher. Nach den Schilderungen des Zeugen sei die psychische Belastung der Klägerin nicht nur subjektiv empfunden worden, sondern auch objektiv



nachvollziehbar, so daß nicht nur von einer besonderen Härte, sondern auch von dem Vorliegen eines wichtigen Grundes auszugehen sei.

Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten. Sie rügt eine Verletzung des § 119 Abs 1 AFG und macht geltend, indem das LSG für die Beurteilung eines wichtigen Grundes iS von § 119 Abs 1 AFG ausschließlich auf angeblich vorhandene Gründe im persönlichen Bereich, nämlich den angenommenen erheblichen psychischen Druck abstelle, weiche es von der Rechtsprechung des BSG ab. Dieses habe entschieden, daß ein wichtiger Grund in Fällen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses älterer Arbeitnehmer unter Inanspruchnahme einer Abfindung 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 voraussetze. Diese lägen in Fällen dieser Art dann vor, wenn bei einem größeren Betrieb der Zwang zu einem drastischen und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau bestehe, um den Betrieb und damit auch Arbeitsplätze zu erhalten und wenn abzusehen sei, daß die drohende Arbeitslosigkeit der freizusetzenden Arbeitnehmer durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres abgefangen werden könne. Zusätzlich müßten Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspare. Nur in einer solchen krisenhaften Situation, in der das freiwillige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer als eine vernünftige soziale Härte vermeidende Teillösung des unumgänglichen Personalabbaus angesehen werde und es zum psychischen Druck auf ältere Arbeitnehmer komme, sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten. Das LSG habe hiernach zu Unrecht seine Entscheidung allein damit begründet, daß die Klägerin angeblich einem erheblichen psychischen Druck ausgesetzt gewesen sei. Von der Annahme eines wichtigen Grundes könne aufgrund des vom LSG festgestellten Sachverhalts schon deshalb keine Rede sein, weil am 31. März 1983 von insgesamt 991 Mitarbeitern der Sch. lediglich 60 entlassen worden seien. Selbst wenn man die Entlassungen zum 30. Juni 1983 hinzunehme (71 Arbeitnehmer), würden diese jedenfalls keinen drastischen Personalabbau dokumentieren können, da die Personalreduzierung dann lediglich 13,2 vH betragen hätte. Überdies würde es auch an der Kurzfristigkeit des erfolgten Personalabbaus fehlen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 18. Mai 1988 unter Zurückweisung der Anschlußberufung der Klägerin und das Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 17. März 1986, soweit es der Klage stattgegeben hat, aufzuheben und die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.



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



Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Das LSG habe erkennbar auch die betrieblichen Voraussetzungen für die Annahme eines wichtigen Grundes iS von § 119 Abs 1 AFG umfassend geprüft und nicht etwa dahinstehen lassen. Daß die betrieblichen Gründe auch in nachvollziehbarer Form vorgelegen hätten, sei in beiden Tatsacheninstanzen weitgehend unstreitig gewesen. So habe nach den Bekundungen des Zeugen Sch. die Firma Sch. bereits im Jahre 1982 sich in einer krisenhaften Situation befunden. Zu diesem Zeitpunkt sei in dem Unternehmen bereits kurzgearbeitet worden. Um Massenentlassungen zu verhindern, die auf den Ruf der Firma schädigend einwirken konnten, habe die Geschäftsleitung darauf bestanden, daß der Mitarbeiterbestand um 200 Mitarbeiter verringert wurde. Diese Verringerung sei auch durchgeführt worden. Soweit die Beklagte vortrage, ein drastischer Personalabbau setze ein Freisetzen von mindestens 25 % der Belegschaft voraus, könne dem nicht gefolgt werden. Vielmehr müsse auch die Arbeitsmarktsituation berücksichtigt werden, wonach auch eine vergleichbare kleinere Arbeitsgruppe nicht ohne weiteres durch den örtlichen Arbeitsmarkt aufgefangen, dh kurzfristig wieder in Arbeit vermittelt werden könne. Die Verringerung des Personalbestandes um 200 Mitarbeiter innerhalb eines Jahres stelle sowohl für den Betrieb als auch für den örtlichen Arbeitsmarkt eine außerordentliche Belastung dar. Ferner habe die Klägerin mit ihrem Ausscheiden einer anderen, jüngeren Mitarbeiterin die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart.

Rechtsfehlerfrei habe das LSG auch das Vorliegen eines die Klägerin entschuldbaren psychischen Druckes als gegeben angesehen. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß die Klägerin unter einem starken psychischen Druck von seiten der Firmenführung und der Kollegenschaft bei der Firma Sch. gestanden habe. Es sei ebenso dabei klar geworden, daß die Klägerin ursprünglich nicht vorhatte, ihren Arbeitsplatz vor Erreichen ihres Rentenalters aufzugeben. Hierzu sei sie vielmehr massiv gedrängt worden. Ein Weiterarbeiten auf ihrem Arbeitsplatz mit der Folge, daß eine jüngere Kollegin hätte entlassen werden müssen, wäre der Klägerin nicht zumutbar gewesen, da das Arbeitsklima durch die dann der Klägerin unterstellte fehlende Solidarität mit jüngeren und weniger gesicherten Arbeitnehmern empfindlich gestört gewesen wäre und ein Weiterarbeiten der Klägerin völlig unmöglich gewesen wäre.

Aus dem von der Beklagten zitierten Urteil des BSG vom 29. November 1989 ergäben sich keine neuen Gesichtspunkte, die die Revision zu einem Erfolg führen könnten (Schriftsatz vom 19. März 1990).

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



II

Die Revision der Beklagten ist iS der Zurückverweisung begründet.

Streitgegenstand ist, wie das LSG zutreffend erkannt hat, die Rechtmäßigkeit des Bescheides vom 21. Februar 1985 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. Juni 1985. Mit diesen Bescheiden hat die Beklagte über das Begehren der Klägerin entschieden, den Bescheid vom 11. April 1983 zurückzunehmen, weil ihr zu Unrecht die Gewährung von Alg für weitere 48 Tage wegen des Eintritts einer Sperrzeit abgelehnt worden sei. Rechtsgrundlage hierfür ist § 44 Abs 2 Satz 2 SGB X. Diese Bestimmung gilt, wie der 11. Senat des BSG entschieden hat, für Verwaltungsakte über Sozialleistungen dann, wenn besondere Vorschriften die Anwendung des § 44 Abs 1 Satz 1 SGB X, nicht aber die des § 44 Abs 2 SGB X ausschließen. Das gilt, wie der 11. Senat gleichfalls entschieden hat, auch für § 152 Abs 1 AFG, der eine Sonderregelung zu § 44 Abs 1 SGB X enthält. Diese Vorschrift schließt hiernach eine Anwendung des § 44 Abs 2 Satz 2 SGB X nicht aus (BSGE 61, 184 = SozR 1300 § 44 Nr 26). Der erkennende Senat schließt sich dieser Rechtsauffassung an.

Nach § 44 Abs 2 SGB X ist ein rechtswidriger nicht begünstigender Verwaltungsakt ungeachtet der Voraussetzungen des § 44 Abs 1 SGB X ("im übrigen"), auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft zurückzunehmen (Satz 1). Er kann auch für die Vergangenheit zurückgenommen werden (Satz 2). Lehnt die zuständige Behörde die beantragte Rücknahme ab, ist die gebotene Klageart die hier erhobene verbundene Anfechtungs- und Verpflichtungsklage; sie kann in dem Falle, daß nur eine Rücknahme für die Vergangenheit in Betracht kommt, lediglich zur Verurteilung der zuständigen Behörde führen, über den Antrag unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

Mangelndes Rechtsschutzbedürfnis ist dem Begehren der Klägerin nicht entgegenzuhalten; denn es ist nicht ausgeschlossen, daß ihr noch Alg zu zahlen ist, wenn der "Sperrzeitbescheid" vom 11. April 1983 zurückgenommen worden ist. Da der Anspruch auf Alg in der die streitige Sperrzeit umfassenden Zeit vom 1. April bis 26. Oktober 1983 gemäß § 117 AFG ruhte ("Anrechnungsbescheid" vom 11. April 1983), vermag die begehrte Rücknahme des "Sperrzeitbescheids" zwar nicht bewirken, daß der Klägerin noch für die Zeit vom 1. April bis 26. Mai 1983 Alg nachzuzahlen wäre. Mit dem "Sperrzeitbescheid" hat die Beklagte indes gemäß § 110 Abs 1 Nr 2 AFG auch geregelt, daß die Dauer des von der Klägerin erworbenen Anspruchs auf Alg um 48 Tage gemindert ist. An der Rücknahme dieser Regelung hat die Klägerin zweifellos ein Interesse. Die Rücknahme hätte nämlich zur Folge, daß die Klägerin nach dem Ende des Alg-Bezugs am 29. August 1984 aufgrund der erfolgten Arbeitslosmeldung und des gestellten Alg-Antrags für weitere 48 Tage Alg beziehen kann, sofern sie weiterhin arbeitslos war, der Ar-



beitsvermittlung zur Verfügung stand und der Alg-Anspruch nicht ruhte, zB wegen Zuerkennung von Krankengeld (vgl § 118 AFG). Daß es an diesen weiteren Voraussetzungen eines Zahlungsanspruchs gefehlt hätte, ist weder festgestellt worden noch nach Aktenlage offensichtlich.

Mit ihrem Begehren kann die Klägerin hiernach nur durchdringen, wenn der "Sperrzeitbescheid" vom 11. April 1983 hinsichtlich der dort verfügt Minderung des Anspruchs auf Alg um 48 Tage rechtswidrig war. Dies hängt davon ab, ob eine Sperrzeit von acht Wochen eingetreten ist.

Nach § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG idF des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes (AFKG) vom 22. Dezember 1981 (BGBl I 1497) tritt eine Sperrzeit von acht Wochen ein, wenn der Arbeitslose ua sein Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Diese Fassung des § 119 AFG ist nach der Gesetzeslage maßgebend. Etwas anderes ergibt sich nicht aus Art 1 § 2 Nr 13 Satz 1 AFKG idF des Art 2 des Achten Gesetzes zur Änderung des AFG (8. AFG-ÄndG) vom 14. Dezember 1987 (BGBl I 2602). Nach dieser Vorschrift ist § 119 AFG in der bis zum 31. Dezember 1981 geltenden Fassung für Ansprüche auf Alg weiterhin anzuwenden, wenn der Arbeitslose innerhalb der Rahmenfrist mindestens 180 Kalendertage vor dem 1. Januar 1982 in einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung gestanden hat und die Entscheidung über den Eintritt der Sperrzeit am 23. Juli 1987 noch nicht unanfechtbar war oder gegen die am 31. Dezember 1987 ein Verfahren beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) anhängig ist. Die letztgenannten Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Ein Verfahren beim BVerfG war nicht anhängig, der "Sperrzeitbescheid" vom 11. April 1983 war am 23. Juli 1987 unanfechtbar. Unanfechtbarkeit bedeutet, daß eine Entscheidung nach Ablauf von Rechtsbehelfsfristen mit Rechtsbehelfen nicht mehr angegriffen werden kann (Eckert in Ambs ua, Gemeinschaftskommentar zum AFG, Stand Oktober 1989, § 119 Rz 1a). Das war hier der Fall. Die Klägerin hat gegen den Bescheid vom 11. April 1983 keinen Widerspruch eingelegt. Auf das Recht, gemäß § 44 SGB X eine Überprüfung des belastenden Verwaltungsakts verlangen zu können, kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Die durch das 8. AFG-ÄndG nachträglich geschaffene Übergangsvorschrift zum AFKG sollte nicht allgemein ermöglichen, gemäß § 44 SGB X formell bestandskräftige Entscheidungen wieder aufzugreifen. Anders ist die Einschränkung auf die am 23. Juli 1987 noch nicht unanfechtbaren bzw am 31. Dezember 1987 beim BVerfG anhängigen Verfahren nicht erklärbar. Ob gegen die hieraus zu ziehende Schlußfolgerung, daß die Regeldauer der Sperrzeit auch dann acht Wochen beträgt, wenn der Arbeitslose innerhalb der Rahmenfrist mindestens 180 Kalendertage vor dem 1. Januar 1982 in einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung gestanden hat, aus Gründen des Eigentumsschutzes (Art 14 GG), des Rechtsstaatsprinzips (Art 20 GG) oder - angesichts der nachträglichen Übergangsregelung - der Gleichbehandlung (Art 3 GG) verfassungswidrig ist, läßt der Senat offen. Die



Frage stellt sich nämlich erst, wenn eine Sperrzeit eingetreten war. Ob dies der Fall ist, läßt sich aber, wie noch auszuführen ist, den tatsächlichen Feststellungen des LSG nicht entnehmen. Eine Anrufung des BVerfG, die ein Gericht gemäß Art 100 GG vorzunehmen hat, wenn es ein Gesetz, auf dessen Gültigkeit es bei der Entscheidung ankommt, für verfassungswidrig hält, ist daher im gegenwärtigen Zeitpunkt, wenn nicht unzulässig, jedenfalls nicht zu prüfen.

Ob eine Sperrzeit eingetreten ist, läßt sich den tatsächlichen Feststellungen des LSG nicht entnehmen. Allerdings hat die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Der Arbeitslose hat sein Arbeitsverhältnis gelöst, wenn er es gekündigt oder durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber aufgehoben hat. Es genügt, daß er durch seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat. Nicht entscheidend ist, von wem die Initiative zur einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist (Urteile des Senats vom 25. August 1981 - 7 RAr 53/80 -, 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - und 13. August 1986 - 7 RAr 16/85 -; Gagel, Komm zum AFG, Stand Januar 1989, § 119 Rz 128; Hennig/Kühl/Heuer, Komm zum AFG, Stand August 1989, § 119 Anm 2; aA: Eckert in Ambs ua, Gemeinschaftskomm zum AFG, Stand Oktober 1989, § 119 Rz 9; Knigge/Ketelsen/-Marschall/Wittrock, Komm zum AFG, 2. Aufl 1988, § 119 Rz 20).

Durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin ihre ab 1. April 1983 eingetretene Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig verursacht. Ein Arbeitnehmer führt mit der freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitslosigkeit, wenn nicht vorsätzlich, so doch mindestens grob fahrlässig herbei, wenn er keine konkreten 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 bindenden Feststellungen des LSG (§ 163 SGG) der Fall. Die Klägerin hatte weder eine feste Zusage für einen Anschlußarbeitsplatz noch Aussicht, einen solchen zum 1. April 1983 zu erhalten.

Ob sich die Klägerin für ihr Verhalten auf einen wichtigen Grund berufen kann, läßt sich den tatsächlichen Feststellungen des LSG nicht entnehmen. Was als wichtiger Grund iS des § 119 Abs 1 Satz 1 AFG anzusehen ist, hat das Gesetz nicht näher bestimmt. Indes beruht die Sperrzeitregelung auf dem Grundgedanken, daß die Gemeinschaft der Beitragszahler sich gegen Risikofälle zu wehren imstande sein muß, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft; die Versichertengemeinschaft soll davor geschützt werden, daß der Anspruchsberechtigte das Risiko seiner Arbeitslosigkeit manipuliert und die Gesamtheit der Beitragszahler dadurch finanziell belastet. In Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gilt es, auch solchen Lebenssachverhalten Rechnung zu tragen, die die Aufgabe



einer Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer als gerechtfertigt erscheinen lassen, selbst wenn er infolgedessen 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 denen der Versicherungsgemeinschaft 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. Das bedeutet, 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; SozR 4100 § 119 Nr 28).

Die bisherigen tatsächlichen Feststellungen des LSG reichen für den Schluß, daß die Klägerin einen wichtigen Grund hatte, ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. März 1983 zu lösen, nicht aus. Das LSG hat festgestellt, daß psychischer Druck das Hauptmotiv für die Klägerin gewesen ist, ihr Arbeitsverhältnis zu lösen. Psychischer Druck allein kann aber nur dann ein wichtiger Grund für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sein, wenn er in einem Maße ausgeübt wird, daß dem Arbeitnehmer die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Hierzu ist zunächst die Feststellung erforderlich, worin die Ausübung dieses Druckes bestanden hat. Bereits hieran fehlt es. Daß die Klägerin sich nach anfänglicher Ablehnung erst nach einer Überlegungsfrist dazu entschlossen hat, unter Mitnahme einer Abfindung auszuscheiden, ist kein Beleg für psychischen Druck. Dasselbe gilt für ihre Erklärung vom 30. März 1983, an ihrer Stelle hätte sonst eine 50-jährige Kollegin gehen müssen. Auch die vom LSG festgestellten Ausführungen der Klägerin hierzu im Berufungsverfahren enthalten keine ausreichend konkreten Angaben darüber, was ihr als psychischer Druck gedroht hätte oder entgegengebracht worden sei. Insoweit ist das LSG offensichtlich nur von den Behauptungen der Klägerin ausgegangen, im Fall der Ablehnung des Ausscheidens wäre der Betriebsfrieden empfindlich gestört gewesen und sie hätte wohl einige Jahre nur "lange Gesichter" gesehen. Abgesehen von der Frage, ob derartige Umstände allein geeignet wären, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses iS von § 119 AFG zu ergeben, handelt es sich nicht um die Feststellung einer konkreten Sachlage. Dasselbe gilt für die Feststellung des LSG aufgrund der Aussagen des Zeugen Sch. , wenn es ausführt, der Zeuge habe bestätigt, die Klägerin sei zwar nicht von ihm, jedoch aus dem Kollegenkreis nachhaltig unter psychischen Druck gesetzt worden. Das LSG hat letztlich lediglich eine Rechtsfolge behauptet, ohne hierfür diejenigen tatsächlichen Feststellungen getroffen zu haben, die für die Beurteilung des Revisionsgerichts erforderlich sind, ob der Klägerin ein wichtiger Grund iS § 119 AFG zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses zur Seite stand. Insbesondere ist den Feststellungen des LSG keinesfalls zu entnehmen, ob der psychische Druck auf die Klägerin so stark war, daß ihr nicht zuzumuten war, ihr Arbeitsverhältnis fortzusetzen.



Andere Gründe, aufgrund derer der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1983 hinaus unzumutbar gewesen waren, hat das LSG nicht festgestellt. Insbesondere lassen seine Feststellungen nicht den Schluß zu, der Klägerin sei es angesichts des Umstandes unzumutbar, an ihrem Arbeitsverhältnis festzuhalten, weil sie nur durch ihr Ausscheiden in den Genuß der Abfindung in Höhe von 52.615,-- DM gelangen konnte. Zwar kann der Verzicht auf das Recht zur Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Abfindung insbesondere bei älteren Arbeitnehmern und die damit verbundene Verursachung von Arbeitslosigkeit und 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 bejaht, wenn bei einem größeren Betrieb der Zwang zu einem drastischen und kurzfristig durchzuführenden Personalabbau besteht, um den Betrieb und damit auch Arbeitsplätze zu erhalten, und wenn abzusehen ist, daß die drohende Arbeitslosigkeit der freizusetzenden Arbeitnehmer durch den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres aufgefangen werden kann. Zusätzlich hat er 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 welcher der Betrieb ansässig ist, als eine vernünftige, soziale Härten vermeidende Teillösung des unumgänglichen Personalabbaus angesehen wird und es zum psychischen Druck auf ältere Arbeitnehmer kommt, zugunsten des Betriebes und jüngerer Arbeitnehmer gegen eine Abfindung freiwillig auszuschcheiden, ist es 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 einem anderen Verhalten damit rechnen müßte, sonstigen Belastungen - wie zB der einer Umsetzung auf einen sozial geringer bewerteten Arbeitsplatz - ausgesetzt zu sein (BSGE 21, 98, 100 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG). Ob im vorliegenden Fall von einem drastischen und kurzfristigen Personalabbau die Rede sein kann, der vom örtlichen Arbeitsmarkt nicht hätte aufgefangen werden können (vgl. dazu auch das Urteil des Senats vom 29. November 1989 - 7 RAr 86/88 -), kann mangels entsprechender tatsächlicher Feststellungen des LSG gleichfalls nicht entschieden werden.

Da der Senat die fehlenden tatsächlichen Feststellungen nicht nachholen kann, muß das Urteil des LSG aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung



gemäß § 170 Abs 2 SGG an das LSG zurückverwiesen werden. Das LSG wird auch über die außergerichtlichen Kosten des Revisionsverfahrens zu befinden haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)