

Bundessozialgericht

Im Namen des Volkes

7 RAr 28/83

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....
Kläger und Revisionskläger,
Prozeßbevollmächtigter:

g e g e n

.....
Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 12. April 1984

für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom
11. Februar 1983 wird zurückgewiesen.

Kosten des Revisionsverfahrens sind nicht zu
erstatten.

-2-



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



-2-

G r ü n d e :

I

Der 1940 geborene Kläger, Fußball-Lehrer mit der Lizenz des Deutschen Fußballbundes (DFB), ua Mannschaften der 1. und 2. Fußball-Bundesliga zu trainieren, wendet sich gegen die Feststellung einer Sperrzeit.

Nach dem Besuch der Sporthochschule Köln im Frühjahr 1975 war der Kläger von Juli 1975 bis März 1976 Trainer der E.

Sportfreunde in G. ; das Arbeitsverhältnis endete auf Wunsch des Klägers. Von Juli 1976 bis April 1977 war der Kläger beim VfL O. beschäftigt; das Arbeitsverhältnis endete auf beiderseitigen Wunsch. Von Ende August 1977 bis Mitte Oktober 1978 trainierte der Kläger die Mannschaft des FC B.

U. gegen ein monatliches Entgelt von 10.800,-- DM. Das bis Ende Juli 1979 befristete Arbeitsverhältnis endete vorzeitig gegen eine Abfindung von 24.000,-- DM, nachdem der Verein den Kläger Mitte Oktober 1978 mit sofortiger Wirkung von seinen Pflichten freigestellt hatte. Ab Juli 1979 war der Kläger beim Sportverein P. A. tätig. Das Beschäftigungsverhältnis endete vorzeitig wegen Zahlungsunfähigkeit des Vereins. Eine Klage des Klägers wegen seiner Vergütung und wegen Schadensersatzes hatte keinen Erfolg. Ab September 1980 war der Kläger gegen ein monatliches Entgelt von ca 6.000,-- DM (nebst Prämien) Trainer des FC H. . Das Arbeitsverhältnis war von



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



-3-

-3-

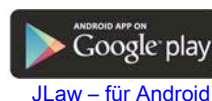
vornherein bis zum 30. Juni 1981 befristet; eine ordentliche Kündigung sah der Arbeitsvertrag nicht vor. Das Arbeitsverhältnis endete vorzeitig durch Auflösungsvertrag vom 23. März 1981 bei einer Abfindung von 17.000,-- DM. Dem Vertrag zufolge war eine sofortige Entbindung des Klägers von seinen Verpflichtungen durch den Verein vorausgegangen, der der Kläger unter Ankündigung arbeitsgerichtlicher Maßnahmen widersprochen hatte.

Die Beklagte bewilligte dem Kläger, der sich am 28. April 1981 arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld (Alg) beantragt hatte, nach Anwendung des § 117 Abs 2 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) Alg ab 18. Mai 1981. Außerdem stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 24. März bis 20. April 1981 fest, da der Kläger der Lösung seines Arbeitsverhältnisses zugestimmt und dadurch seine Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt habe (Bescheid vom 5. Juni 1981, Widerspruchsbescheid vom 22. September 1981). Die Klage hatte keinen Erfolg (Urteil des Sozialgerichts -SG- vom 26. August 1982); die vom SG zugelassene Berufung des Klägers hat das Landessozialgericht (LSG) zurückgewiesen (Urteil vom 11. Februar 1983).

Zur Begründung hat das LSG ausgeführt, der Kläger habe für seine Klage ein Rechtsschutzinteresse, obwohl der Anspruch auf Alg schon wegen der Abfindung in der Zeit vom 24. März bis 20. April 1981 ruhe; denn zum einen mindere sich der Anspruch um die Tage einer Sperrzeit, zum anderen könne die Sperrzeitfeststellung zukünftige Auswirkungen haben. Die Klage sei jedoch unbegründet. Eine Sperrzeit sei nach § 119 Abs 1 Nr 1 AFG einge-



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



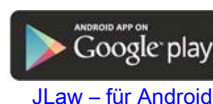
-4-

treten. Der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis gelöst. Hierdurch sei er arbeitslos geworden. Die Arbeitslosigkeit habe der Kläger zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Er habe keine konkrete Aussicht auf einen Anschlußarbeitsplatz gehabt; er habe daher zu dem Schluß kommen müssen, daß sein Verhalten zur Arbeitslosigkeit führen würde. Einen wichtigen Grund für die vorzeitige Beendigung habe der Kläger nicht gehabt. Dabei sei eine strenge Beurteilung geboten. Ein wichtiger Grund sei grundsätzlich zu verneinen, wenn ein Arbeitnehmer nicht alle Möglichkeiten ausschöpfe, um zu einer befriedigenden Lösung der in seinem Arbeitsverhältnis auftretenden Probleme zu gelangen. Ein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfordere besondere, das bloße Abwägen der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers überlagernde Sachzwänge in der betrieblichen Situation des Arbeitgebers und den daraus folgenden Bedingungen für den Arbeitnehmer. Solche seien hier nicht ersichtlich. Zwar werde von einem Trainer mit Lizenz für die 1. und 2. Bundesliga im Gegensatz zu einem gewerblichen Arbeitnehmer schwerlich zu verlangen sein, auch unter Einsatz arbeitsgerichtlicher Maßnahmen zu versuchen, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten; jedoch habe der Kläger wenigstens ein Schlichtungsverfahren beim DFB einzuleiten, wie es die Trainerordnung des DFB zur gütlichen Beilegung von Streitigkeiten zwischen Trainern und Vereinen vor Anrufung der staatlichen Gerichte vorsehe. Die Behauptung des Klägers, das Schlichtungsverfahren sei überholt und werde von Trainern seiner Qualifikation nur selten in Anspruch genommen, treffe nicht zu. Nach Auskunft des DFB werde das Verfahren in einem für die Zahl der Trainer bedeutsamen Umfange in Anspruch genommen, stelle für Trainer wie

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

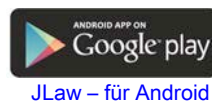


-5-

den Kläger nichts Außergewöhnliches dar und führe dazu, daß der Großteil der Verfahren sich durch die Schlichtung erledige. Ein Schlichtungsverfahren hätte dem Ruf des Klägers nicht geschadet. Die Befürchtung des Klägers, als prozeßfreudig zu gelten, stelle schon deshalb keinen wichtigen Grund dar, weil der Kläger sich erst am Beginn seiner Laufbahn befinde und im übrigen gerichtliche Auseinandersetzungen nicht scheue. Seine Angst vor schädlicher Publikation sei unbegründet. Es sei nicht bewiesen, daß einseitige Veröffentlichungen dem Ansehen eines Fußballtrainers schadeten. Erfolge eines Trainers seien wesentlich von den Erfolgen seiner Mannschaft abhängig; diese würden aber wesentlich von zahlreichen Imponderabilien, insbesondere der Finanzkraft des Vereins, mitbestimmt. Auch das sonstige Verhalten des Klägers rechtfertige nicht die Annahme eines wichtigen Grundes. Die Abfindungssumme sei gegenüber einem Gesamtanspruch von 28.000,-- DM unverständlich gering. Jedenfalls die Durchsetzung seines Anspruchs auf das monatliche Entgelt von 6.000,-- DM bis zum Vertragsende hätte dem Kläger keinen Schaden bringen können; die Weiterzahlung des Gehaltes, auch mit Prämien, sei bei der Entlassung von Trainern nicht ungewöhnlich. Es fehle jeder Anhalt dafür, daß der Verein eine höhere Abfindungssumme nicht hätte zahlen können. Daß dem Kläger die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses wegen unzumutbarer Bedingungen nicht möglich gewesen sei, behaupte der Kläger nicht; er habe auch nicht vorgetragen, aus welchen Gründen der Arbeitgeber ein Recht zur fristlosen Kündigung hätte haben können. Die besonderen Bedingungen des Bundesliga-Schaugeschäfts rechtfertigten nicht die Hintanstellung der schutzwürdigen Interessen der Versicherten-



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



gemeinschaft. Ob Trainer, wie der Kläger, vorzeitige Kündigungen oder Beurlaubungen als "typisches" Berufsrisiko ansähen, wie es der DFB dargelegt habe, und ob deshalb überhaupt schutzwürdige Individualinteressen durch vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Schaden leiden könnten, bedürfe keiner Entscheidung; denn dann käme ein rechtfertigender Grund von vornherein nicht in Betracht. Nach § 119 Abs 1 Nr 1 AFG sei daher eine Sperrzeit eingetreten; sie betrage vier Wochen. Anhaltspunkte für eine Herabsetzung auf zwei Wochen bestünden nicht.

Der Kläger macht mit der Revision eine Verletzung des § 119 Abs 1 Nr 1 AFG geltend und bringt hierzu insbesondere vor: Eine arbeitsgerichtliche Klage gegen eine Kündigung sei einem Bundesliga-Cheftrainer nicht zuzumuten. Ein solches Vorgehen werde in der interessierten Presse breitgetreten. Hierdurch aber würden die Aussichten, bei einem anderen Bundesligaverein Cheftrainer zu werden, minimalisiert. Das gleiche gelte für ein verbandsinternes Schlichtungsverfahren, zumal bereits dabei als Beisitzer Vertreter anderer Vereine, dh potentieller Arbeitgeber, beteiligt seien. Wer, wie der Kläger, zur Vermeidung der aus sportlichen Gründen drohenden fristlosen Kündigung eine vorzeitige Beendigung seines Vertragsverhältnisses auch zu ungünstigen Bedingungen vereinbare, handele daher nicht grob fahrlässig. Im übrigen sei das LSG zu Unrecht davon ausgegangen, daß der Kläger erst am Anfang seiner Laufbahn stehe, und daß es bislang nicht zu streitigen Auseinandersetzungen gekommen sei. So habe der Kläger, was aus den beigezogenen Akten hätte hervorgehen müssen, gegen den B. SC (Arbeitsgericht Bonn 4 Ca 1274/77; Landesarbeitsgericht



-7-

Düsseldorf 22 Sa 237/78) und gegen den SSV H. (Arbeitsgericht Hagen, Landesarbeitsgericht Hamm 3 Sa 3/74, Bundesarbeitsgericht 5 AZR 349/74) wegen der Beendigung seiner Trainertätigkeit Prozesse geführt; mit dem VfL O. habe es wegen der Gehaltszahlung eine Auseinandersetzung gegeben (Arbeitsgericht Koblenz 4 Ca 1236/77). Schließlich habe das LSG übersehen, daß die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens dem Kläger die Erhebung der fristgebundenen Kündigungsschutzklage nicht erspart hätte, weil das Schlichtungsverfahren länger als 21 Tage dauere.

Der Kläger beantragt,

die Urteile des LSG und SG sowie den Bescheid der Beklagten vom 5. Juni 1981 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. September 1981 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

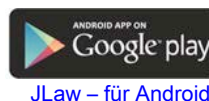
die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des LSG für zutreffend und meint, daß Trainern im bezahlten Fußball keine Privilegien in der Arbeitslosenversicherung einzuräumen seien.

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



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



-8-

II

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Gegen die Zulässigkeit der Klage, die bei einer zugelassenen Revision von Amts wegen zu prüfen ist, bestehen keine Bedenken. Der Kläger hat für seine Anfechtungsklage nach wie vor ein Rechtsschutzbedürfnis. Zwar kann die Sperrzeit, wie sie die Beklagte durch den angefochtenen Bescheid festgestellt hat, ein Ruhen des Anspruchs auf Alg nicht bewirken. Nach § 119 Abs 1 Satz 3 AFG, das hier in der Fassung anzuwenden ist, die das Gesetz durch das Sozialgesetzbuch (SGB) - Verwaltungsverfahren - vom 18. August 1980 (BGBl I 1469) erhalten hat, ruht der Anspruch auf Alg nur während der Sperrzeit. Während der Zeit vom 24. März bis 20. April 1981 war ein Anspruch auf Alg dem Kläger jedoch noch nicht entstanden; denn erst am 28. April 1981 hat der Kläger die weiteren Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitslosmeldung und Antragstellung (§ 100 Abs 1 AFG) erfüllt; jedoch hat die Sperrzeit nicht nur das Ruhen des Anspruchs zur Folge. Zusätzlich mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Alg um die Tage einer Sperrzeit (§ 110 Abs 1 Nr 2 AFG). Das gilt zwar bei Sperrzeiten nach § 119 Abs 1 Nr 1 AFG nicht, die früher als drei Monate vor der Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Alg eingetreten sind; letzteres ist hier jedoch nicht der Fall. Verbleibt es bei der Sperrzeit, mindert sich somit der Anspruch des Klägers um die 24 (Wochen-)Tage der Sperrzeit. Diese Minderung hat die Beklagte schon in Vollzug gesetzt; sie hat dem Kläger statt 137 Tage



113 Tage Alg ausgezahlt. Das ergibt sich zwar nicht aus den Feststellungen des LSG, sondern aus den Akten der Beklagten; jedoch kann das Revisionsgericht Tatsachen, die Prozeßvoraussetzungen wie das Rechtsschutzbedürfnis betreffen, selbst (und gegebenenfalls abweichend vom Berufungsgericht) feststellen. Hat die Anfechtungsklage Erfolg, kann der Kläger mithin geltend machen, daß anstelle der ihm im Anschluß an den Alg-Bezug gewährten Arbeitslosenhilfe (Alhi) für bis zu 24 Tage das höhere und von seiner Bedürftigkeit unabhängige Alg zusteht. Schon das begründet das Rechtsschutzbedürfnis für die vorliegende Klage. Darauf, ob die angefochtene Sperrzeitfeststellung sich jetzt immer noch dahin auswirken kann, daß bei Eintritt einer weiteren Sperrzeit der 1981 entstandene Anspruch auf Alg bzw ein auf den Bezug dieses Algs beruhender Anspruch auf Alhi erlischt (§§ 119 Abs 3, 134 Abs 2 Satz 1 AFG), kommt es nicht mehr an.

Nach § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG 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 (Schönefelder/Kranz/Wanka, Komm zum AFG, § 119 RdNr 4, August 1972; Hennig/Kühl/Heuer, Komm zum AFG, § 119 Anm 2, Februar 1983). Das gilt



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



-10-

auch dann, wenn die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vom Arbeitnehmer selbst ausgegangen ist; es reicht aus, daß der Arbeitnehmer durch seine Zustimmung zu der ihm vorgeschlagenen Vereinbarung eine wesentliche Ursache für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat (vgl Urteil des Senats vom 25. August 1981 - 7 RAR 53/80 -; aA Eckert ua, Gemeinschaftskommentar zum AFG, § 119 RdNr 9, April 1983).

Durch diese Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Kläger die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Maßgebend ist der tatsächliche Geschehensablauf (Hennig/Kühl/Heuer, aaO), es kommt auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitslosigkeit an (BSG aaO), hier mithin auf die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit spätestens ab 24. März 1981. Es ist daher an dieser Stelle unerheblich, ob der Fußballverein dem Kläger fristlos gekündigt hätte, wenn es nicht zu dem Auflösungsvertrag gekommen wäre. Aus dem gleichen Grunde entgeht der Kläger dem Vorwurf, seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt zu haben, nicht, weil er wegen der Befristung seines Arbeitsvertrages ab 1. Juli 1981 auch dann arbeitslos gewesen wäre, wenn er den Auflösungsvertrag nicht abgeschlossen hätte. Ob etwas anderes zu gelten hat, wenn infolge der Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer der Eintritt der Arbeitslosigkeit nur um wenige Tage oder um weniger als die Dauer der Sperrzeit vorverlegt wird, ist hier nicht zu entscheiden (vgl dazu BSGE 29, 215 = SozR Nr 6 zu § 80 AVAVG).

Die Arbeitslosigkeit ab spätestens 24. März 1981 ist schließlich vom Kläger grob fahrlässig herbeigeführt worden. Der Arbeitnehmer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

führt mit einer Lösung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitslosigkeit in der Regel - wenn nicht vorsätzlich - so doch grob fahrlässig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlußarbeitsplatz hat. Erforderlich ist zwar nicht unbedingt die feste Zusicherung eines Anschlußarbeitsplatzes, jedoch ist von grober Fahrlässigkeit auszugehen, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses keine Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz hatte und er auch aufgrund der allgemeinen Verhältnisse auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt vernünftigerweise mit einem Anschlußarbeitsplatz nicht rechnen konnte (BSGE 43, 269, 270 = SozR 4100 § 119 Nr 2). Nach den vom LSG getroffenen Feststellungen, die die Revision nicht angegriffen hat, hatte der Kläger keine konkrete Aussicht auf einen Anschlußarbeitsplatz; es fehlten auch jegliche Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger einen für ihn in Betracht kommenden Arbeitsplatz finden werde. Das LSG hat daher in nicht zu beanstandender Weise grobe Fahrlässigkeit bejaht, weil der Kläger sich klar sein mußte, daß der Auflösungsvertrag zu seiner Arbeitslosigkeit führen werde.

Einen wichtigen Grund, den Anstellungsvertrag vorzeitig zu lösen, hatte der Kläger nicht. Was als wichtiger Grund im Sinne des § 119 Abs 1 Satz 1 AFG anzusehen ist, ist im Gesetz nicht näher bestimmt worden. Die Sperrzeitregelung bezweckt, die Gemeinschaft der Beitragszahler davor zu schützen, daß Anspruchsberechtigte das Risiko ihrer Arbeitslosigkeit manipulieren; andererseits gibt es Lebenssachverhalte, die eine Aufgabe der Arbeit als gerechtfertigt erscheinen lassen. Nach den Vorstellungen des Gesetz-



gebers 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 nicht zugemutet werden kann. 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 (BSG aaO; BSGE 52, 276, 277 = SozR 4100 § 119 Nr 17; Urteil vom 25. August 1981 - 7 RAr 53/80).

Der Kläger hat selbst nicht geltend gemacht, daß ihm am 23. März 1981 die Fortsetzung der Arbeit unzumutbar gewesen sei. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Auflösungsvertrages hatte der Fußballverein den Kläger mit sofortiger Wirkung von seinen Verpflichtungen entbunden. Erklärungen dieser Art bewirken die vorläufige Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit, lösen dagegen nicht das Rechtsband des Arbeitsvertrages. Mit der Freistellung des Arbeitnehmers verweigert der Arbeitgeber die Annahme der Dienste; er begibt sich damit selbst in Annahmeverzug. Dies hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung für die Dauer des Annahmeverzuges frei wird, der Arbeitgeber andererseits in der Regel nach § 615 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für die infolge des Verzuges nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen hat. Ob der Arbeitnehmer Anspruch auf die vereinbarte Vergütung auch dann hat, wenn der Anlaß zur Freistellung in seine Risikosphäre fällt, bedarf hier keiner Entscheidung (vgl dazu Schaub, Arbeitsrechts-



-13-

handbuch, 4. Aufl 1980, § 96 III 1). Der Kläger hat immer bestritten, daß der Fußballverein einen Grund für die Beurlaubung gehabt habe, das LSG hat auch einen in der Risikosphäre des Klägers liegenden Anlaß für die Beurlaubung nicht festgestellt. Es liegt auf der Hand, daß die nicht näher substantiierten "unterschiedlichen Auffassungen im sportlichen Bereich", die nach einer Mitteilung des Fußballvereins an die Beklagte Grund für die Vertragsauflösung gewesen sind, den Verein nicht berechtigt haben, dem Kläger die vertraglich zugesicherte Vergütung zu verweigern. Dem Kläger drohte daher kein Verlust seines Vergütungsanspruches wegen der Freistellung. Freistellungen dieser Art sind bei Fußballtrainern der 1. und 2. Bundesliga üblich und schaden, wie das LSG festgestellt hat, dem Ansehen der Trainer in keiner Weise. Es kann dahingestellt bleiben, ob ein Trainer einen wichtigen Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen der Freistellung hat, wenn er zB bald nach Beginn eines auf längere Zeit vereinbarten Anstellungsvertrages freigestellt wird. Beim Kläger hätte die Dauer der Freistellung etwas mehr als drei Monate gedauert. Eine Freistellung dieses Umfanges, zumal zum Saisonende, kann einem Trainer zugemutet werden. Das gilt umsomehr, als anzunehmen ist, daß dann, wenn der Kläger vor dem 1. Juli 1981 einen neuen Arbeitgeber gefunden hätte, eine Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses ohne weiteres hätte erreicht werden können.

Ein wichtiger Grund für die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses ist auch nicht darin zu sehen, daß dem Kläger, wie er behauptet hat, für den Fall eine fristlose Kündigung angedroht



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



worden ist, daß es nicht zu einer gütlichen Einigung kommen werde. Allerdings hätte der Kläger einen Sperrzeittatbestand nicht erfüllt, wenn der Verein die fristlose Kündigung ausgesprochen hätte, ohne eine Abfindung anzubieten, und der Kläger dies hingenommen hätte; denn der Umstand allein, daß sich der Arbeitnehmer nicht mit der Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung wehrt, stellt, wie der Senat schon entschieden hat, für sich keinen Grund für eine Sperrzeit dar; die fehlende Bereitschaft des Arbeitnehmers, sich gegen den Willen des Arbeitgebers weiterzubehaupten, ist nach dem Gesetz kein Fehlverhalten gegenüber der Versichertengemeinschaft, das den Eintritt einer Sperrzeit rechtfertigt (Urteil vom 20. April 1977 - 7 RAR 81/75 - DBI BA R 2226a § 117 AFG). Daß der Arbeitnehmer sich somit nicht gegen eine ausgesprochene Kündigung wehren muß, rechtfertigt indes nicht, daß er dem Ausspruch der Kündigung durch Lösung des Arbeitsverhältnisses zuvorkommt. Es ist dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft grundsätzlich zuzumuten, auch den Ausspruch einer für unberechtigt gehaltenen Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen. Solche besonderen Umstände sind allerdings zu bejahen, wenn dem Arbeitnehmer eine nach Arbeitsrecht rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grunde zu dem Zeitpunkt droht, zu dem er selbst das Arbeitsverhältnis löst. Zwar hat das AFG die Vorschrift des § 80 Abs 2 Satz 2 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, die vorsah, daß in diesen Fällen von der Verhängung einer Sperrfrist abzusehen ist, nicht übernommen; jedoch kann dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden, die Nachteile hinzunehmen, die sich für sein berufliches Fort-



kommen durch eine Kündigung des Arbeitgebers ergeben, wenn er diese durch eine einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses vermeiden kann. Der Arbeitnehmer darf daher einer ihm drohenden Kündigung aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde zuvor- kommen, ohne den Eintritt einer Sperrzeit befürchten zu müssen. Der Kläger kann sich hierauf allerdings nicht berufen; denn er hätte sich mit Aussicht auf Erfolg gegen eine Kündigung wehren können. Eine ordentliche Kündigung war nach dem Arbeitsvertrag ausgeschlossen; der Verein hätte somit nur durch Kündigung aus wichtigem Grunde das Arbeitsverhältnis vor dem 30. Juni 1981 beenden können. Daß der Verein hierzu berechtigt gewesen ist, hat der Kläger zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht. Das LSG hat keine Kündigungsgründe feststellen können. Die nicht näher substanti- ierten "unterschiedlichen Auffassungen im sportlichen Bereich" sind keine Tatsachen, die zur Folge haben, daß dem Verein gemäß § 626 Abs 1 BGB unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertrags- teile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum 30. Juni 1981 nicht zugemutet werden konnte.

Ein wichtiger Grund steht dem Kläger für die Zustimmung zur Auf- lösung des Anstellungsverhältnisses zum 23. März 1981 schließ- lich nicht deshalb zur Seite, weil er ein Schlichtungsverfahren durch einen vom DFB benannten oder zumindest genehmigten Schlichter oder einen Arbeitsgerichtsprozeß vermeiden mußte, um seine berufliche Zukunft nicht zu gefährden. Das ist - unabhängig von der von der Revision in den Vordergrund gerückten Frage, ob einem Fußballtrainer, der weiterhin im Bereich des bezahlten



Fußballes tätig werden will, Arbeitsgerichtsprozesse zuzumuten seien - schon deshalb nicht der Fall, weil nach den Feststellungen des LSG, die der Senat seiner Entscheidung zugrunde zu legen hat (§ 163 SGG), der Kläger nicht vor der Entscheidung stand, entweder der Auflösung des Anstellungsvertrages gerade zum 23. März 1981 zustimmen oder das Schlichtungsverfahren in Gang setzen bzw den Rechtsweg beschreiten zu müssen. Das LSG hat ausgeführt, es fehle jeglicher Anhaltspunkt dafür, daß der Verein mehr als die vereinbarten 17.000,- DM nicht hätte zahlen können. Es hat ferner angenommen, es wäre zumutbar gewesen, wenigstens das volle Gehalt bis Ende Juni 1981 auszuhandeln. Diesen Ausführungen ist zu entnehmen, daß von Seiten des Fußballvereins auch eine Verständigung möglich gewesen wäre, der zufolge das Anstellungsverhältnis bis zum vorgesehenen Ende am 30. Juni 1981 aufrechterhalten blieb, anstelle der vertraglich vorgesehenen noch ausstehenden Vergütungen jedoch geringere Beträge (zB monatlich die ca 6.000,- DM, nicht jedoch die Prämie) zu zahlen waren. Eine solche mögliche Vereinbarung, die die Versichertengemeinschaft nicht belastet hätte, mußte der Kläger mit Rücksicht auf diese einer sofortigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorziehen. In finanzieller Hinsicht wäre eine solche Vereinbarung für den Kläger zumutbar gewesen; denn sie hätte sich im Rahmen der tatsächlich vereinbarten Abfindung bewegt. Daß eine solche Lösung für den Kläger aus steuerlichen Gründen möglicherweise weniger vorteilhaft gewesen wäre, ist unerheblich. Zwar kann der Verzicht auf das Recht zur Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Abfindung unter bestimmten Umständen ein wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses sein;



dies setzt jedoch besondere, das bloße Abwägen der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers überlagernde Sachzwänge voraus, an denen es hier fehlt. Allein steuerrechtliche Vorteile berechtigen nicht, zusätzlich die Versichertengemeinschaft zu belasten. Hat der Kläger dem Fußballverein auch auf andere Weise entgegen kommen können, um, was ihm keiner verdenkt, einerseits seine Rechte aus dem Anstellungsvertrage durchzusetzen, andererseits ein Schlichtungsverfahren oder einen Arbeitsgerichtsprozeß zu vermeiden, so durfte er nicht, wie das hier geschehen ist, sich ohne Not auf Kosten der Versichertengemeinschaft mit dem Fußballverein verständigen. Es stellt sich daher nicht die Frage, ob vom Kläger, wie das LSG angenommen hat, wegen seiner besonderen beruflichen Situation schwerlich zu verlangen sei, arbeitsgerichtliche Maßnahmen zu ergreifen, oder, wie die Revision darüber hinaus meint, ihm nicht einmal zuzumuten sei, den Versuch zur Beilegung des Streites durch einen vom DFB vorzuschlagenden oder zu genehmigenden Schlichter zu machen, wie dies § 10 der Trainerordnung des DFB vorsieht.

Die Beklagte hat daher zu Recht eine Sperrzeit festgestellt. Sie beträgt gemäß § 119 Abs 1 Nr 1 AFG in der 1981 geltenden Fassung vier Wochen. Allerdings beträgt nach § 119 Abs 2 AFG die Sperrzeit zwei Wochen, wenn eine Sperrzeit von vier Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Solche eine besondere Härte begründenden Tatsachen hat das LSG jedoch nicht festgestellt.



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](#)