

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 7 RAr 3/87

.....,

Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigte:

.....,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 15. Juni 1988

für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 18. November 1986 und das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 23. Oktober 1984, soweit es der Klage stattgegeben hat, aufgehoben.

Auch die Anfechtungsklage wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Rechtsstreits sind nicht zu erstatten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gründe:

I

Umstritten ist, ob dem Kläger für die Zeit vom 1. Januar bis 25. Februar 1984 (acht Wochen) Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) zusteht.

Der Kläger, Jahrgang 1945 und türkischer Staatsangehöriger, ist verheiratet und hat vier Kinder, die seinerzeit unterhaltsberechtig waren. Er war von 1968 bis 1983 bei der C. E. -W. GmbH (Transfermaschinen und Fertigungssysteme), W., als Betriebsreiniger beschäftigt (Tarifgruppe 4, Leistungsgruppe 7). Sein Arbeitsverhältnis endete am 31. Dezember 1983 durch Aufhebungsvertrag vom 27./30. Juni 1983 gegen eine Abfindung in Höhe von 17.116,44 DM.

Die Arbeitgeberin des Klägers, die (ohne Auszubildende) 520 Arbeitnehmer beschäftigte, führte Anfang September 1982 Kurzarbeit ein. Bis 30. Juni 1983 sollte die Zahl der Beschäftigten auf 450 verringert werden; ferner sollten 10 Änderungskündigungen ausgesprochen werden. Unter den Arbeitnehmern, denen gekündigt wurde, waren H. G., ein Bruder des Klägers (49 Jahre alt, ebenfalls Betriebsreiniger und wie der Kläger entlohnt, sechs Jahre Betriebszugehörigkeit, verheiratet, ein behindertes Kind), und B. O. (knapp 53 Jahre alt, Montagehelfer, Tarifgruppe 5, Leistungsgruppe 6, zwei Jahre Betriebszugehörigkeit, verheiratet, ein unterhaltsberechtigtes Kind). Beide Arbeitnehmer erhoben Kündigungsschutzklage. H. G. verglich sich am 16. Juni 1983 mit der Arbeitgeberin über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. März 1983 gegen eine Abfindung, die weitergehende Ansprüche aus einem Sozialplan nicht ausschloß. B. O. nahm seine Klage am 31. Mai 1983 zurück, nachdem die Firma ihre Kündigung zurückgenommen hatte.

Der Kläger meldete sich am 3. Januar 1984 beim Arbeitsamt arbeitslos und beantragte Alg. Er begründete den Abschluß des Aufhebungsvertrages damit, daß aufgrund seiner Arbeitsaufgabe die Kündigung gegenüber B. O. rückgängig gemacht worden sei. Die Arbeitgeberin erklärte, daß der Kläger ohne seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag nicht entlassen worden wäre. Später wies sie darauf hin, daß der Betriebsrat im Zuge der Abwicklung von Kündigungsschutzklagen der Geschäftsleitung vorgeschlagen habe, die Kündigung des B. O. zurückzunehmen und statt dessen einen Aufhebungsvertrag mit dem Klä-



ger zu schließen, da B. O. dessen Arbeitsgebiet übernehmen könne und die Familien G. in die Türkei zurückkehren wollten.

Die Beklagte bewilligte dem Kläger Alg ab 27. Februar 1984 (der 26. Februar 1984 war ein Sonntag). Durch Bescheid vom 8. Februar 1984 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 6. April 1984 teilte sie dem Kläger mit, daß in seinem Fall in der Zeit vom 1. Januar bis 25. Februar 1984 eine Sperrzeit eingetreten sei. Zur Begründung führte sie aus, der Kläger habe mit seiner Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag geschlossen und dadurch sein Arbeitsverhältnis selbst gelöst. Er habe voraussehen können, daß er infolge seines Verhaltens arbeitslos werde. Ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe ihm nicht zur Seite. Gründe für eine Herabsetzung der Sperrzeit von acht auf vier Wochen wegen besonderer Härte seien nicht ersichtlich.

Ab 13. Februar 1984 bezog der Kläger wegen Teilnahme an einer bis zum 19. April 1984 dauernden Bildungsmaßnahme zum Betonwerker Unterhaltsgeld. Anschließend war er arbeitsunfähig krank. Vom 14. Mai bis 22. September 1984 erhielt er Alg. Am 23. September 1984 kehrte er in die Türkei zurück.

Das Sozialgericht (SG), vor dem der Kläger beantragt hatte, den Bescheid vom 8. Februar 1984 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 6. April 1984 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm Alg auch für die Zeit vom 1. Januar bis 25. Februar 1984 zu gewähren, hat die genannten Bescheide aufgehoben, im übrigen die Klage als unzulässig abgewiesen und die Berufung zugelassen (Urteil vom 23. Oktober 1984).

Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen (Urteil vom 18. November 1986). In den Entscheidungsgründen heißt es: Der Kläger habe zwar den Tatbestand des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) erfüllt. Doch könne er sich auf einen wichtigen Grund berufen. Die C. E. -W. GmbH habe sich von einer großen Anzahl ihrer Mitarbeiter trennen wollen und einer Reihe von Arbeitnehmern gekündigt gehabt. Der Betriebsrat habe der Geschäftsleitung das Ausscheiden des Klägers aus sozialen Gründen angeboten, um den Arbeitsplatz für B. O. zu erhalten. Es habe dem Interesse des Klägers, der in die Türkei habe zurückkehren wollen, entsprochen, die gegebene Lage zu nutzen, um für seine langjährige Betriebszugehörigkeit selbst unter Inkaufnahme einer Zeit der Arbeitslosigkeit noch eine hohe Abfindung zu



erhandeln. Auch unter Berücksichtigung der Interessen der Versichertengemeinschaft sei ihm nicht zuzumuten gewesen, diese Möglichkeit nicht wahrzunehmen. Die Arbeitslosigkeit der entlassenen Betriebsangehörigen habe angesichts der Arbeitsmarktlage im Bezirk des Arbeitsamtes vom örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden können. B. O. sei bereits einige Zeit arbeitslos gewesen. Sein Lebensalter von 53 Jahren sowie der Umstand, daß er über keine verwertbare berufliche Qualifikation verfüge, hätten für Längerfristigkeit seiner Arbeitslosigkeit gesprochen. Im Vergleich dazu sei das Risiko der Versichertengemeinschaft in bezug auf den deutlich jüngeren und ausreisewilligen Kläger nicht größer gewesen. Der energische Wille der Arbeitgeberin, die Zahl der Mitarbeiter erheblich zu reduzieren, habe festgestanden. Daß sie sich mit den für die Kündigungen geltend gemachten betrieblichen Gründen nicht durchsetzen würde, sei nicht abzusehen gewesen. Hinsichtlich des Arbeitnehmers O. sei noch nicht darüber entschieden gewesen, ob die Grundsätze der sozialen Auswahl verletzt worden seien. Im Fall eines Erfolges dieser Kündigungsschutzklage hätte es zur Kündigung eines anderen Arbeitnehmers kommen können. Bei dieser Sachlage habe es dem Kläger nicht zugemutet werden können, auf den ihm möglichen und angesichts der beabsichtigten Rückkehr in die Türkei besonders erwünscht erscheinenden Vorteil einer Abfindung zu verzichten, das Risiko der Arbeitslosigkeit zu vermeiden und an seinem Arbeitsplatz festzuhalten.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) in SozR 4100 § 119 Nr 14 stehe dem Ergebnis nicht entgegen. Das BSG habe darin bekräftigt, daß der Zwang eines bedeutenderen Arbeitgebers, seinen Personalbestand in kurzer Zeit erheblich zu verringern, bei Hinzutreten weiterer Umstände einen wichtigen Grund für eine Arbeitsaufgabe darstelle. Erforderlich sei ein drastischer Abbau der Belegschaft eines größeren Betriebes, so daß die deshalb drohende Arbeitslosigkeit durch den örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden könne. Diese Ausführungen bezögen sich indessen auf den entschiedenen Einzelfall; sie ließen sich nicht verallgemeinern. Die Frage des wichtigen Grundes zur Aufgabe des Arbeitsplatzes müsse in jedem Einzelfall unter Abwägung der dort gegebenen Umstände entschieden werden. So könne nicht allgemein gefordert werden, daß die Notwendigkeit des Personalabbaues feststehe. Ebenso wenig lasse sich in Zahlen festlegen, bei welcher Betriebsgröße und bei wie vielen Entlassungen ein derartiger Austausch von Arbeitnehmern ein Ausscheiden rechtfertige. Insbesondere lasse sich aus dem Umstand, daß in dem vom BSG entschiedenen Fall ein Viertel der Belegschaft (etwa 400 Arbeitnehmer) freigesetzt worden sei, nicht folgern, daß von einem "drasti-



schen" Personalabbau nur im Fall der Entlassung von 25 vH der Belegschaft gesprochen werden könne.

Die Beklagte rügt mit der Revision eine Verletzung des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG. Die Vorinstanzen hätten die vom BSG zur Frage des wichtigen Grundes aufgestellten Rechtsgrundsätze mißachtet. Das BSG habe bereits in seinem Urteil vom 25. August 1981 - 7 RAR 53/80 - Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit (DBIR) Nr 2730 AFG/§ 119 zum Ausdruck gebracht, daß ein Arbeitnehmer nur unter den näher dargestellten besonderen betrieblichen und den Arbeitsmarkt belastenden Umständen einen wichtigen Grund dafür haben könne, unter Mitnahme einer Abfindung vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden und die Leistungen der Arbeitslosenversicherung ungeschmälert in Anspruch zu nehmen. Hiermit unvereinbar sei die Meinung des LSG, dem Kläger sei es angesichts der Arbeitsmarktlage allein deswegen unzumutbar gewesen, sein bisheriges Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil er dadurch den Arbeitsplatz für einen älteren, beruflich weniger qualifizierten Kollegen blockiere. Bei Zugrundelegung dieser Auffassung könne die Sperrzeit-Regelung ihren Zweck, nämlich eine Manipulation des Risikos der Arbeitslosigkeit durch den Anspruchsberechtigten zu unterbinden, nicht erfüllen. Es könne dann stets geltend gemacht werden, die Arbeitsaufgabe habe die Entlassung eines anderen Kollegen verhindert bzw dessen Weiterbeschäftigung ermöglicht und das Risiko der Versichertengemeinschaft sei insoweit nicht größer geworden. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei dem Kläger aber auch nicht deswegen unzumutbar gewesen, weil er in die Türkei habe zurückkehren wollen und nur durch sein Ausscheiden in den Genuß der Abfindung habe gelangen können. Zwar könne die Arbeitsaufgabe unter Inanspruchnahme einer Abfindung bei - insbesondere älteren - Arbeitnehmern unter bestimmten Umständen die Verursachung von Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Belastung der Versichertengemeinschaft gerechtfertigt erscheinen lassen. Das setze nach der Rechtsprechung des BSG 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 (BSGE 21, 98 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG; SozR 4100 § 119 Nr 14). Hier habe der Kläger zwar dem Kollegen O. weitere Arbeitslosigkeit erspart. Doch habe er nicht mit Erschwernissen an seinem Arbeitsplatz zu rechnen brauchen. Auch habe er erwarten dürfen, weiterhin unbeeinträchtigt und ohne Veränderungen von Tätigkeit und Entlohnung weiterbeschäftigt zu werden. Ebenso wenig habe in der Firma seiner Arbeitgeberin ein Personalabbau stattgefunden, der vom



örtlichen Arbeitsmarkt mittelfristig nicht hätte aufgefangen werden können. Von 560 Arbeitnehmern seien lediglich 62 entlassen worden. Schließlich sei die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses weniger durch Erwägungen der Solidarität als vielmehr durch die Aussicht bestimmt worden, vor der Rückkehr in die Türkei eine hohe Abfindung zu erhalten. Dieses Motiv sei zwar verständlich. Doch sei der Kläger nicht sofort nach dem Ausscheiden heimgekehrt, wodurch die Versichertengemeinschaft nicht belastet worden wäre; er habe vielmehr noch bis zu seiner Ausreise am 23. September 1984 Versicherungsleistungen bezogen. Bei einer solchen Fallgestaltung gebühre den Interessen der Versichertengemeinschaft Vorrang vor denen des Versicherten.

Die Beklagte beantragt,

die Urteile der Vorinstanzen aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend und verweist auf die Entscheidungen des BSG in BSGE 21, 98 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG und SozR 4100 § 119 Nr 14. Bei Beachtung der dort aufgestellten Grundsätze habe er einen wichtigen Grund gehabt, sein Arbeitsverhältnis zu lösen. Es könne keinen Unterschied machen, ob ein älterer Arbeitnehmer zugunsten eines jüngeren Arbeitnehmers auf seinen Arbeitsplatz verzichte oder umgekehrt. Im Vergleich zu den vom BSG entschiedenen Fällen liege ein ähnlich gelagerter, "deckungsgleicher" Sachverhalt vor. Die Arbeitgeberin des Klägers habe Personalabbau in größerem Umfang vornehmen müssen und die Kündigung des Arbeitnehmers O. nur deswegen zurücknehmen können, weil der Kläger sich zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages bereit erklärt habe. O. habe wegen Alters und schlechter Deutschkenntnisse im Gegensatz zu ihm, dem Kläger, nur geringe oder gar keine Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz gehabt. Es liege im Interesse der Versichertengemeinschaft, Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer zu verhindern, da sie in der Regel größere Schwierigkeiten als jüngere Arbeitnehmer hätten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Unter Berücksichtigung dieses Aspektes müsse dem Kläger im Vergleich zu den vom BSG entschiedenen Sachverhalten erst recht ein wichtiger Grund zugestanden werden. Dem könne auch nicht entgegengehalten werden, daß das Risiko der Arbeitslosigkeit auf diese Weise der Möglichkeit der Manipulation ausgesetzt werde. Wenn sich ein jüngerer Arbeitnehmer in einer krisenhaften Situation seines Unternehmens, wie sie hier vorgelegen habe, mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes einverstanden erkläre, trete sein Verhalten gegenüber den



Unternehmensverhältnissen in den Hintergrund. Im übrigen liege, wie vom BSG gefordert, eine erhebliche Verringerung des Personalbestandes vor, da 62 von 560 Arbeitnehmern entlassen worden seien. Die eingetretene Arbeitslosigkeit der entlassenen Betriebsangehörigen hätte angesichts der Arbeitsmarktlage im Bezirk des Arbeitsamtes vom örtlichen Arbeitsmarkt nicht kurzfristig aufgefangen werden können. In dieser Situation sei dem Kläger nicht zuzumuten gewesen, die Möglichkeit einer Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu nutzen. Unerheblich sei der Einwand der Beklagten, die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses sei weniger durch Erwägungen der Solidarität mit O. als vielmehr durch die Aussicht auf eine hohe Abfindung bestimmt worden. Der wichtige Grund zur Aufgabe der Arbeitsstelle müsse nur objektiv gegeben sein. Ohne Belang sei, ob er für den Arbeitslosen auch subjektiv den Beweggrund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gebildet habe (SozR Nr 1 zu § 80 AVAVG).

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 begründet.

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist allein die "isolierte" Anfechtungsklage des Klägers (§ 54 Abs 1 SGG). Diese ist zulässig. Allerdings ist die Leistungsklage, die der Kläger vor dem SG zu Recht mit der Anfechtungsklage verbunden hatte (§ 54 Abs 4 SGG), in erster Instanz abgewiesen worden. Der Kläger hat dagegen keine (Anschluß-)Berufung eingelegt. Demgemäß ist nur die Anfechtungsklage Gegenstand des Berufungsverfahrens geworden (BSG SozR Nr 96 zu § 54 SGG; Meyer-Ladewig, SGG, 3. Aufl 1987, § 54 Anm 38). Das führte indes nicht zur Unzulässigkeit der Anfechtungsklage. Denn entscheidend ist, daß die Leistungsklage im gegenwärtigen Stadium des Verfahrens nicht mehr mit Aussicht auf Erfolg erhoben werden kann, der Kläger aber gleichwohl noch durch den Sperrzeit-Bescheid beschwert ist und deshalb ein Rechtsschutzinteresse an seiner Aufhebung hat (für die umgekehrte Klagekonstellation im Ergebnis ebenso, allerdings mit anderer Begründung, BSGE 13, 181, 184).

In der Sache sind die vorinstanzlichen Urteile aufzuheben; die Anfechtungsklage des Klägers ist abzuweisen. Die Beklagte hat es zu Recht abgelehnt,



dem Kläger für die Zeit vom 1. Januar bis 25. Februar 1984 Alg zu bewilligen. In dieser Zeit ruhte nämlich sein Anspruch auf Alg wegen Eintritts einer Sperrzeit von acht Wochen.

Nach § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG (in der hier maßgeblichen Fassung des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes -AFKG- vom 22. Dezember 1981, BGBl I 1497) tritt eine Sperrzeit von acht Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Beklagte ist zutreffend davon ausgegangen, daß nach dieser Vorschrift eine achtwöchige Sperrzeit eingetreten ist und deshalb der Alg-Anspruch des Klägers geruht hat (§ 119 Abs 1 Satz 3 AFG).

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 - DBIR Nr 2730 AFG/§ 119, 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - und 13. August 1986 - 7 RAr 16/85 -; Gagel, Komm zum AFG, Stand Juli 1987, § 119 Rz 128; Hennig/Kühl/Heuer, Komm zum AFG, Stand April 1987, § 119 Anm 2; aA Eckert in Ambs u.a., Gemeinschaftskomm zum AFG, Stand Oktober 1987, § 119 Rz 9; Knigge/Ketelsen/Marschall/Wittrock, Komm zum AFG, 1984, § 119 Rz 20). Offenbleiben kann deshalb, ob hier in bezug auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Kläger an den Betriebsrat oder der Betriebsrat an den Kläger herangetreten ist.

Durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Kläger seine ab 1. Januar 1984 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 nicht 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 Feststellungen des LSG, die für den Senat bindend sind (§ 163 SGG), der Fall. Der Kläger hatte weder eine feste Zusicherung auf einen Anschlußarbeitsplatz noch Aussicht, einen solchen zum 1. Januar 1984 zu erhalten.



Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen kann der Kläger sich für sein Verhalten nicht mit Erfolg auf einen wichtigen Grund berufen. Was als wichtiger Grund iS des § 119 Abs 1 Satz 1 AFG anzusehen ist, hat das Gesetz nicht näher bestimmt. Indes beruht die Sperrzeit-Regelung 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 gerechtfertigt erscheinen lassen, selbst wenn er infolge dessen 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 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. 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; Urteile vom 25. August 1981, 12. April 1984 und 13. August 1986, jeweils aaO; SozR 4100 § 119 Nr 28). Nach den Tatsachenfeststellungen des LSG, gegen die keine zulässigen und begründeten Revisionsgründe vorgebracht worden sind, hatte der Kläger keinen wichtigen Grund, sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 1983 aufzulösen. Ihm war vielmehr zuzumuten, über diesen Zeitpunkt hinaus an seinem Arbeitsverhältnis festzuhalten und dadurch den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Das LSG hat weder Gründe aus dem persönlichen Bereich des Klägers, etwa eine gesundheitliche Beeinträchtigung, noch Gründe betrieblicher Art festgestellt, aufgrund derer dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1983 hinaus unzumutbar gewesen wäre. Veränderungen im Arbeitsbereich, etwa eine Umsetzung auf einen anderen (ggf geringer bewerteten) Arbeitsplatz, drohten dem Kläger ebenfalls nicht; der Arbeitsplatz des Klägers wurde vielmehr ab 1. Januar 1984 vom früheren Arbeitnehmer O. eingenommen, der (zum 28. Januar 1983) entlassen worden war und auf Anre-



gung des Betriebsrates anstelle des Klägers als Betriebsreiniger wieder eingestellt wurde. Der Arbeitsplatz des Klägers war mithin von Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen zumindest zu dem Zeitpunkt, zu dem der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, nicht betroffen. Ebenso wenig hat das LSG festgestellt, daß der Kläger anderen Belastungen ausgesetzt gewesen wäre, zB einem Druck der Arbeitgeberin, dem er sich zumutbar nicht hätte erwehren können. Die Arbeitgeberin hat im Gegenteil ausdrücklich bestätigt, daß dem Kläger, wenn er seine Zustimmung zum Aufhebungsvertrag nicht erteilt hätte, nicht gekündigt worden wäre.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses war dem Kläger entgegen der Meinung von SG und LSG auch nicht deswegen unzumutbar, weil er den Arbeitsplatz für einen älteren, beruflich weniger qualifizierten Arbeitskollegen blockierte. Die Absicht eines jüngeren Arbeitnehmers, durch seine Arbeitsaufgabe dem Arbeitgeber zu ermöglichen, einen älteren, beruflich weniger qualifizierten Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen oder - wie hier - wieder einzustellen, ergibt grundsätzlich keinen wichtigen Grund iS des § 119 Abs 1 Satz 1 AFG; denn es ist nicht Aufgabe eines einzelnen Arbeitnehmers, Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Ob ein wichtiger Grund ausnahmsweise dann anzuerkennen ist, wenn jemand seinen Arbeitsplatz ausschließlich zugunsten eines nahen Verwandten oder aus Solidarität mit einem arbeitslos gewordenen Landsmann und Unternehmensangehörigen aufgibt, kann dahinstehen. Nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG sind solche Besonderheiten im vorliegenden Fall nicht gegeben. Der Kläger hat seinen Arbeitsplatz nicht zugunsten seines Bruders H. G. aufgegeben. Dieser hatte sein zur selben Arbeitgeberin bestehendes Arbeitsverhältnis bereits zum 31. März 1983 gegen eine Abfindung, die weitergehende Ansprüche aus dem Sozialplan nicht ausschloß, freiwillig beendet. Der Kläger hat den Aufhebungsvertrag aber auch nicht aus Solidarität mit dem arbeitslos gewordenen O. aufgegeben, sondern weil er, der Kläger, in die Türkei zurückkehren wollte und durch sein Ausscheiden in den Genuß der in Aussicht gestellten Abfindung in Höhe von 17.116,44 DM gelangen konnte. Das ergibt sich aus der Mitteilung der Arbeitgeberin an das LSG, wonach der Betriebsrat im Zuge der Abwicklung der Kündigungsschutzklagen der Geschäftsleitung vorgeschlagen hat, die Kündigung des Arbeitslosen O. zurückzunehmen und stattdessen einen Aufhebungsvertrag mit dem Kläger abzuschließen, "da" (O. dieses Arbeitsgebiet übernehmen könne und) die Familien G. in die Türkei zurückkehren wollten. Der Wille des Klägers, unter Inanspruchnahme einer Abfindung ggf zusammen mit der Familie seines Bruders in die Türkei zurückzukehren, war somit seinem Wunsch nach Arbeitsaufgabe im Interesse des Arbeitslosen O. vorgelagert. Im übrigen wäre



eine Arbeitsaufgabe des Klägers im primären Interesse des Arbeitslosen O. kaum nachzuvollziehen. Denn der Kläger war rund 15 Jahre jünger als O. und hatte anders als dieser nicht für ein, sondern für vier unterhaltsberechtigten Kinder zu sorgen.

Dem Kläger war die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nicht angesichts des Umstandes unzumutbar, daß er nur durch sein Ausscheiden in den Genuß der Abfindung in Höhe von 17.116,44 DM gelangen konnte. Allerdings kann der Verzicht auf das Recht zur Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Abfindung bei - insbesondere 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 Personalabbaues angesehen wird und es zum psychischen Druck auf ältere Arbeitnehmer kommt, zugunsten des Betriebes und jüngerer Arbeitnehmer gegen eine Abfindung freiwillig auszuscheiden, 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 anderem Verhalten damit rechnen müßte, sonstigen Belastungen - wie zum Beispiel der einer Umsetzung auf einen sozial geringer bewerteten Arbeitsplatz - ausgesetzt zu sein (BSGE 21, 98, 100 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG).



Die engen Voraussetzungen einer solchen, die Annahme eines wichtigen Grundes rechtfertigenden Ausnahmesituation sind nach den vom LSG festgestellten Tatsachen im vorliegenden Fall nicht verwirklicht. Abgesehen davon, daß der Kläger nicht mit Erschwernissen an seinem Arbeitsplatz zu rechnen brauchte und ein psychischer Druck - zugunsten des Betriebes und jüngerer Arbeitnehmer gegen eine Abfindung freiwillig auszuscheiden - auf ihn nicht ausgeübt wurde, kann nicht von einem drastischen und kurzfristigen Personalabbau die Rede sein, der vom örtlichen Arbeitsmarkt nicht hätte aufgefangen werden können. Nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG sollte die Zahl der 520 Beschäftigten (ohne Auszubildende) bis zum 30. Juni 1983 auf 450 Arbeitnehmer verringert werden; nach dem Vorbringen der Beteiligten sind (in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1983) von 560 Arbeitnehmern lediglich 62 Arbeitnehmer entlassen worden, also 11,07 vH. Ein Personalabbau in dieser Größenordnung führt nicht zu einer krisenhaften Situation, die jener vergleichbar wäre, welche der Entscheidung des BSG in SozR 4100 Nr 14 zugrunde lag, wo nämlich ein Viertel der Belegschaft, 400 Arbeitnehmer, binnen eines Vierteljahres entlassen werden mußte. Letztlich braucht diese Frage hier jedoch nicht entschieden zu werden. Denn es handelte sich beim Kläger nicht, wie vom Senat weiter gefordert, um einen älteren Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz aufgegeben hat, damit jüngere, produktive Arbeitskräfte im Betrieb gehalten werden konnten. Dem freiwilligen Ausscheiden gerade älterer Arbeitnehmer bei drohenden Massenentlassungen hat der Senat deswegen so großes Gewicht beigemessen, weil sie im allgemeinen vor dem Ende ihres Arbeitslebens stehen und die wirtschaftlichen Folgen ihrer Arbeitslosigkeit überblicken können, weil ihr Ausscheiden von den Belegschaften der betroffenen Betriebe nicht selten verlangt wird und von der Allgemeinheit als vernünftige Teillösung des unumgänglichen Personalabbaues eines Betriebes empfunden wird und weil eine solche Arbeitsaufgabe dem Betrieb im allgemeinen nutzt, sozialen Härten entgegenwirkt und dem sozialen Frieden dient (SozR 4100 § 119 Nr 14). Diesem Ziel diene die Arbeitsaufgabe im vorliegenden Fall nicht; es kann, anders als der Kläger meint, nicht von einem ähnlich gelagerten, "deckungsgleichen" Sachverhalt gesprochen werden. Zunächst stand der Kläger, damals 38 Jahre alt, nicht vor dem Ende seines Arbeitslebens; er vermochte die wirtschaftlichen Folgen seiner Arbeitslosigkeit in keiner Weise zu überblicken. Daß die Arbeitgeberin sein freiwilliges Ausscheiden nicht verlangt hatte, wurde bereits erwähnt. Daß die Belegschaft auf ihn in irgendeiner Weise Druck ausgeübt hätte, ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger selbst nicht behauptet. Es kann auch nicht von einer Teillösung eines unumgänglichen Personalabbaues die Rede sein, die allgemein als



vernünftig zu bezeichnen wäre. Jedenfalls war die Arbeitsaufgabe des Klägers und die sich daraus ergebende Wiedereinstellung des Arbeitslosen O. dem Betrieb nicht unter dem Aspekt der Erhaltung jüngerer produktiver Arbeitskräfte förderlich, da O. rund 15 Jahre älter als der Kläger war. Sie wirkte letztlich auch nicht sozialen Härten entgegen, weil der Kläger, wie aufgezeigt, anders als O. nicht für ein, sondern für vier unterhaltsberechtigende Kinder zu sorgen hatte, und war, zumindest objektiv, nicht die sozial erstrebenswerteste Lösung.

Der Kläger kann dem Ergebnis nicht mit Erfolg entgegenhalten, die Versicherungsgemeinschaft habe ein besonderes Interesse daran, den Eintritt der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer zu verhindern, da sie in der Regel größere Schwierigkeiten als jüngere Arbeitnehmer hätten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden; unter Berücksichtigung dieses Gesichtspunktes müsse ihm, dem Kläger, im Vergleich zu den Sachverhalten, die den Entscheidungen des BSG zugrunde gelegen hätten, erst recht ein wichtiger Grund zugebilligt werden. Zum einen hat sich die Prognose des Klägers, O. habe wegen seines Alters und seiner schlechten Deutschkenntnisse nur geringe oder gar keine Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz, wohingegen er, der Kläger, ungleich bessere Chancen habe, nicht verwirklicht. Immerhin blieb der Kläger - abgesehen von der Fortbildungsmaßnahme zum Betonwerker, die für die Zeit vom 13. Februar bis 11. Mai 1984 vorgesehen war und am 19. April 1984 abgebrochen wurde - durchgehend bis zu seiner Rückkehr in die Türkei am 23. September 1984 arbeitslos. Zum anderen könnte die Sperrzeit-Regelung, folgte man der Argumentation des Klägers, insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ihre Funktion nicht erfüllen, nämlich zu unterbinden, daß der Anspruchsberechtigte das Risiko seiner Arbeitslosigkeit manipuliert. Es könnte nämlich gegen den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, wie die Beklagte mit Recht einwendet, stets geltend gemacht werden, die Arbeitsaufgabe habe die Entlassung eines anderen Kollegen verhindert bzw dessen Weiterbeschäftigung ermöglicht und der Versichertengemeinschaft sei durch den Nichteintritt einer Sperrzeit kein besonderer Schaden entstanden. Eine solche Handhabung des Sperrzeitrechts entspricht nicht dem Regelungszweck.

Hier fällt überdies ins Gewicht, daß die Vermittelbarkeit des Klägers dadurch erschwert wurde, daß er bereits bei Eintritt der Arbeitslosigkeit die Absicht hatte, alsbald die Bundesrepublik Deutschland zu verlassen. Berücksichtigt man zudem, daß die dem Kläger gewährte Abfindung dazu diene, ihm das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu erleichtern, gebührt auch aus diesen Gründen den Interessen der Versichertengemeinschaft - die dahin gehen, den Eintritt der Arbeitslosigkeit sowohl älterer als auch jüngerer Arbeit-



nehmer zu vermeiden - der Vorrang vor den Belangen des Klägers. Die Entscheidung des Klägers, aus seinem Arbeitsverhältnis vorzeitig auszusteigen, mag unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten verständlich erscheinen. Dies rechtfertigt aber nicht die ungeschmälernte Belastung der Versichertengemeinschaft mit den Folgen dieser Entscheidung und damit nicht die Annahme eines wichtigen Grundes.

Einzuräumen ist dem Kläger, daß es - wie er vorträgt - für die Frage des wichtigen Grundes nicht von Bedeutung ist, ob der wichtige Grund auch subjektiv den Beweggrund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gebildet hat; es genügt, daß er objektiv vorhanden ist (SozR Nr 1 zu § 80 AVAVG). Indes sind hier, wie dargestellt, die Voraussetzungen für die Annahme eines wichtigen Grundes objektiv nicht erfüllt, weshalb die Beklagte zu Recht davon ausgegangen ist, daß eine Sperrzeit von acht Wochen eingetreten ist.

Anhaltspunkte dafür, daß die Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen für den Kläger eine besondere Härte bedeuten würde, so daß die Sperrzeit nur vier Wochen umfaßt (§ 119 Abs 2 AFG), bestehen nicht. Insoweit werden die vom LSG festgestellten Tatsachen auch vom Kläger nicht angegriffen. Infolgedessen bedarf es aus diesem Grunde nicht der Zurückverweisung an das LSG.

Da die angefochtenen Bescheide der Beklagten sonach nicht rechtswidrig sind, ist die in der Revisionsinstanz noch anhängige Anfechtungsklage abzuweisen.

Offenbleiben kann, ob die Anfechtungsklage für die Zeit vom 13. bis 25. Februar 1984 auch deswegen unbegründet ist, weil dem Kläger für diesen Zeitraum Unterhaltsgeld zugebilligt worden war. Die Zuerkennung von Unterhaltsgeld führt, was vom Berufungsgericht nicht geprüft worden ist, dazu, daß der Anspruch auf Alg ruht (§ 118 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG).

Die Kostenentscheidung leitet sich aus § 193 SGG ab.

