

Bundessozialgericht

7 RAr 38/86

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....,

Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigter:,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 13. Mai 1987
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil des
Landessozialgerichts Niedersachsen vom 15. Mai 1986 und
das Urteil des Sozialgerichts Stade vom 21. Oktober 1985
aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.



-2-

Außergerichtliche Kosten des Rechtsstreits sind nicht zu erstatten.

G r ü n d e :

I

Der im März 1921 geborene Kläger wendet sich dagegen, daß sich die Beklagte weigert, ihm für die Zeit vom 1. Januar bis 25. Februar 1984 (acht Wochen) Arbeitslosengeld (Alg) zu zahlen.

Der Kläger war von 1951 bis 1983 bei der D. GmbH H. , zuletzt als Leiter der Niederlassung B. , beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Dezember 1983 durch Aufhebungsvertrag vom 28. Juni 1983. Der Kläger erhielt hiernach eine Abfindung von 36.000,-- DM. In dem Vertrag heißt es, daß das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Arbeitgeberin aus wirtschaftlichen Gründen (Rationalisierung) zum 31. Dezember 1983 aufgehoben werde.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landessozialgerichts (LSG) waren in der Niederlassung B. im Jahre 1983 sieben von insgesamt 60 Mitarbeitern, das entspricht 11,7 % der Belegschaft, durch Kündigung und Aufhebungsvertrag ausgeschieden. Die Beklagte hat festgestellt, daß die Erstattungspflicht der Arbeitgeberin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

des Klägers gemäß § 128 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) für den Kläger nicht eintritt. Durch das vorzeitige Ausscheiden des Klägers konnte dem aus dem Ausland zurückversetzten Arbeitnehmer L. (L.) ein Arbeitsplatz in der Niederlassung B. zur Verfügung gestellt werden.

Der Kläger, der seit dem 1. April 1984 Altersruhegeld wegen Vollendung des 63. Lebensjahres bezieht, meldete sich beim Arbeitsamt arbeitslos und beantragte ab 1. Januar 1984 Alg. Mit Bescheid vom 26. Januar 1984 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. April 1984 teilte die Beklagte dem Kläger mit, in seinem Falle sei eine Sperrzeit von acht Wochen eingetreten. Infolgedessen erhalte er Leistungen erst nach Ablauf dieser Zeit. Zur Begründung wurde angegeben, der Kläger habe mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag geschlossen und damit sein Arbeitsverhältnis selbst gelöst. Er habe hierdurch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Für sein Verhalten habe er keinen wichtigen Grund gehabt. Tatbestände, die eine Herabsetzung der Sperrzeit von acht auf vier Wochen gemäß § 119 Abs 2 AFG rechtfertigen würden, seien nicht ersichtlich.

Das Sozialgericht (SG) hat, entsprechend dem vom Kläger im Termin zur mündlichen Verhandlung gestellten Antrag, die angefochtenen Bescheide aufgehoben. Es hat die Berufung zugelassen (Urteil vom 21. Oktober 1985). Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Zur Begründung seines Urteils vom 15. Mai 1986 hat das LSG im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der Kläger habe zwar den



Tatbestand des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG erfüllt, soweit es auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses ankomme. Er könne aber, wie das SG im Ergebnis zutreffend erkannt habe, einen wichtigen Grund für seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag anführen. Ein wichtiger Grund liege vor, wenn dem Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten als das der Kündigung nicht zugemutet werden könne. Ein anderes Verhalten sei dem Arbeitslosen immer dann zuzumuten, wenn er das Risiko der Arbeitslosigkeit manipulierte, dh Eintritt und Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit zu seinem Vorteil bestimmen könne und bestimmt habe. Als Schutz der Versichertengemeinschaft gegen die sie dann zwangsläufig treffende Folge der Leistungszahlung sei die Verhängung der Sperrzeit gedacht. Eine Manipulation habe die Rechtsprechung für den Fall ausgeschlossen, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens beruhe. Hier sei die Aufgabe des Arbeitsplatzes durch die angespannte wirtschaftliche Lage des Unternehmens bedingt gewesen, die nachgewiesen sei. Demgegenüber trete das Verhalten des Klägers, der sich mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes einverstanden erklärt habe, in den Hintergrund. Dem älteren Arbeitnehmer, der in dieser Situation seinen Arbeitsplatz aufgebe, könne nicht vorgeworfen werden, die Belastung der Beklagten mit Alg zu manipulieren. Dieser Vorwurf sei hier umso weniger berechtigt, als der Kläger mit seinem Verhalten einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit Arbeitslosigkeit erspart habe. Der Kläger selbst habe Alg nicht länger als unbedingt erforderlich in Anspruch genommen. Er habe damit sowohl



-5-

im Interesse seines Betriebes als im Interesse seiner Mitarbeiter und damit letztlich im Interesse der Versichertengemeinschaft gehandelt. Das rechtfertige die Annahme eines wichtigen Grundes für sein Ausscheiden aus dem Betrieb. Die Zahlung der Abfindungssumme habe ihm sicherlich den Entschluß zum freiwilligen Ausscheiden erleichtert. Hierdurch werde aber der Vorteil, der damit zugleich auch für den Betrieb und für die Versichertengemeinschaft verbunden gewesen sei, nicht entscheidend geschmälert.

Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie eine Verletzung des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG rügt. Nach ihrer Ansicht sind die Vorinstanzen fälschlich davon ausgegangen, daß sie mit ihren Entscheidungen sich im Rahmen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) bewegen. Sie hätten übersehen, daß die vom BSG bisher entschiedenen Fälle schon vom Sachverhalt her nicht vergleichbar seien. Das LSG interpretiere aber auch die Entscheidungsgründe des Urteils des BSG vom 17. Februar 1981 - 7 RAR 90/79 - unzutreffend. Danach komme es nämlich zwingend darauf an, daß ein drastischer Abbau der Belegschaft in einem größeren Betrieb vorliege. Eine ungünstige wirtschaftliche Lage sei demnach für die Anwendung des § 119 AFG nur dann relevant, wenn sie eine Massenentlassung nach sich ziehe. Daraus folge, daß eine Abhängigkeit der Sperrzeitvorschrift zu § 128 AFG von vornherein ausscheide. Von einer Massenentlassung könne im vorliegenden Falle keineswegs gesprochen werden. Die Einlassung des Klägers, er habe durch seine Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Entlassung eines anderen Arbeitnehmers verhindert, könne nicht überzeugen. Es würde jeder betriebs-

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



wirtschaftlichen Vernunft widersprechen, den aus dem Ausland zurückkehrenden, eingearbeiteten Arbeitnehmer L. nicht zu übernehmen, obgleich offenkundig gewesen sei, daß der Kläger drei Monate vor seiner Verrentung gestanden habe. Für diese kurze Zeitdauer würde kein Betrieb einen neuen Mitarbeiter einstellen und anlernen, den eingearbeiteten Arbeitnehmer aber entlassen. Die Tatsache, daß dem Kläger eine nicht unerhebliche Abfindungssumme gewährt worden sei, stütze diese Einschätzung der Sachlage.

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 Entscheidung des BSG vom 17. Februar 1981. Wenn das BSG von einem drastischen Personalabbau spreche, so sei damit nicht nur die Anzahl der betroffenen Personen, sondern die Gesamtsituation gemeint. Insoweit sei für die Niederlassung B. seines Arbeitgebers eine Reduzierung um ca 11,7 % weitaus schwerwiegender als in dem Sachverhalt, der der Entscheidung vom 17. Februar 1981 zugrunde gelegen habe. Hinzu komme noch, daß sein Arbeitgeber von der Erstattungspflicht nach § 128 AFG befreit worden sei, was nur aufgrund entsprechender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und zusätzlichem Personalabbau genehmigt würde.



-7-

Die von der Beklagten vorgetragenen betriebswirtschaftlichen Überlegungen lägen neben der Sache. Es wäre für den Arbeitgeber betriebswirtschaftlich gerade nicht möglich gewesen, für eine Niederlassung von 60 Arbeitnehmern, die in der Vergangenheit nur durch einen Niederlassungsleiter geführt worden sei, nunmehr zwei Niederlassungsleiter für einen längeren Zeitraum nebeneinander arbeiten zu lassen. Der Kläger habe Alg nur für einen Zeitraum von drei Monaten in Anspruch genommen. Dieser kurze Zeitraum widerspreche jeder Annahme, daß er sein Arbeitsverhältnis grundlos und unter unzulässiger Inanspruchnahme der Solidargemeinschaft gelöst habe.

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

II

Die Revision der Beklagten ist begründet.

Das ist allerdings nicht schon deshalb der Fall, weil nach dem Klageantrag, den die Vorinstanzen ihrer Entscheidung zugrunde gelegt haben, für die Klage kein Rechtsschutzbedürfnis besteht, was von Amts wegen zu prüfen ist, da es sich bei der Zulässigkeit der Klage um eine Prozeßvoraussetzung handelt. Nach seinen Anträgen hat der Kläger eine reine Anfechtungsklage erhoben. Mit

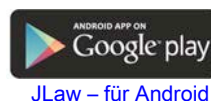


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-8-

dieser Klage kann er aber nur die Aufhebung der angefochtenen Verwaltungsakte erreichen, nicht jedoch sein eigentliches Klageziel. Hier ist streitig, ob die Beklagte berechtigt war, dem Kläger die begehrte Leistung erst ab 27. Februar 1984 zu zahlen (der 26. Februar 1984 war ein Sonntag). Die Aufhebung der angefochtenen Bescheide hätte daher nichts anderes zur Folge, als daß die Beklagte eine neue Entscheidung treffen muß, was einer Zurückverweisung an die Verwaltung gleichkommt, die grundsätzlich unzulässig ist (BSGE 36, 181, 183f = SozR Nr 4 zu § 1613 RVO; BSG vom 11. Mai 1976 - 7 RAR 9/75 und 7 RAR 118/75 -). Insoweit liegt ein Unterschied im Vergleich zu den Fällen vor, bei denen ein Bewilligungsbescheid, zum Beispiel durch einen Sperrzeitbescheid während des laufenden Bezugs, aufgehoben worden ist. Dessen Wiederherstellung kann in vollem Umfange mit einer reinen Anfechtungsklage erreicht werden (BSGE 48, 33, 34 = SozR 4100 § 44 Nr 19). Trotz des auf Aufhebung des angefochtenen Verwaltungsaktes im Ausdruck beschränkten Klageantrags aus der mündlichen Verhandlung vor dem SG richtet sich das Klageziel auf die Gewährung von Alg für die Zeit vom 1. Januar bis 25. Februar 1984. Gemäß § 123 SGG ist daher davon auszugehen, daß der Kläger die hier allein zulässige Anfechtungs- und Leistungsklage nach § 54 Abs 4 SGG erhoben hat. Zu Unrecht hat deshalb das SG nicht über den Leistungsantrag des Klägers entschieden. Diese Entscheidung kann vom Senat nicht nachgeholt werden; denn der hier von allein belastete Kläger hat keine Berufung eingelegt. Die Berufung der Beklagten kann jedoch nicht zu ihrer Schlechterstellung gegenüber dem erstinstanzlichen Urteil führen. Die hiernach zulässige Klage ist jedoch entgegen der Auffassung der



Vorinstanzen unbegründet.

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 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 achtwöchigen Sperrzeit festgestellt.

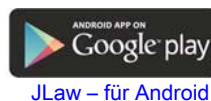
Der Arbeitslose hat das Arbeitsverhältnis gelöst, wenn er es selbst gekündigt hat oder, wie das hier geschehen ist, durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beendet hat. Es genügt, daß der Arbeitnehmer durch seine Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat; es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber ausgegangen ist (vgl Urteile des Senats vom 25. August 1981 - 7 RAr 53/80 -, 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - und vom 13. August 1986 - 7 RAr 16/85 -; Gagel, Komm zum AFG, Stand Januar 1986, § 119 Rdz 128; Hennig/Kühl/Heuer, Komm zum AFG, Stand August 1986, § 119 Anm 2; aA Eckert ua, Gemeinschaftskommentar zum AFG, Stand Oktober 1985, § 119 Rdz 9; Knigge/Ketelsen/Marschall/Wittrock, Komm zum AFG, § 119 Rdz 20).

Durch diese Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Kläger seine Arbeitslosigkeit ab 1. Januar 1984 herbeigeführt, und zwar zu-



mindest grob fahrlässig. Der Arbeitnehmer führt mit einer Lösung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitslosigkeit, wenn nicht vorsätzlich, so doch grob fahrlässig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussicht auf einen Anschlußarbeitsplatz hat (BSGE 43, 269, 270 = SozR 4100 § 119 Nr 2; BSGE 52, 276, 281 = SozR 4100 § 119 Nr 17). Letzteres war nach den den Senat bindenden Feststellungen des LSG nicht der Fall. Der Kläger hatte weder eine feste Zusicherung für einen Anschlußarbeitsplatz noch Aussichten, einen solchen zum 1. Januar 1984 zu finden.

Einen wichtigen Grund kann der Kläger entgegen der Auffassung der Vorinstanzen für sein Verhalten nicht ins Feld führen. Was als wichtiger Grund im Sinne des § 119 Abs 1 Satz 1 AFG anzusehen ist, hat das Gesetz nicht näher bestimmt. Die Sperrzeitregelung beruht auf dem Grundgedanken, daß sich eine Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muß, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Die Sperrzeit soll die Gemeinschaft der Beitragszahler davor schützen, daß der Anspruchsberechtigte das Risiko seiner Arbeitslosigkeit manipuliert. Im Hinblick auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gilt es dabei, auch solchen Lebenssachverhalten Rechnung zu tragen, die die Aufgabe einer Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer auch dann gerechtfertigt erscheinen lassen, wenn er infolge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos wird und Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen muß. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll eine Sperrzeit allgemein nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller



Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (vgl. Bericht der Abgeordneten Porten und Jaschke zum AFG-Entwurf, zu BT-Drucks V/4110 S 20 f). Der wichtige Grund muß auch den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses decken, dh, der Arbeitslose muß einen wichtigen Grund dafür haben, daß er das Arbeitsverhältnis gerade zu dem bestimmten Zeitpunkt auflöst (BSGE 43, 269, 271 = SozR 4100 § 119 Nr 2; BSGE 52, 276, 277 = SozR 4100 § 119 Nr 17; Urteile vom 25. August 1981 - 7 RAr 53/80 -, 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - und 13. August 1986 - 7 RAr 16/85 -). Nach den vom LSG festgestellten Umständen hatte der Kläger keinen wichtigen Grund, sein Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des 31. Dezember 1983 aufzulösen. Ihm war es vielmehr zuzumuten, an dem Arbeitsverhältnis bis zum 31. März 1984 festzuhalten und dadurch den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden, da er ohnehin ab 1. April 1984 Altersruhegeld bezogen hätte.

Das LSG hat weder Gründe aus dem persönlichen Bereich, etwa eine gesundheitliche Beeinträchtigung des Klägers, noch Gründe betrieblicher Art festgestellt, nach denen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1984 unzumutbar gewesen ist. Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, insbesondere eine drohende Umsetzung auf einen anderen (gegebenenfalls geringer bewerteten) Arbeitsplatz, hat das LSG nicht festgestellt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz des Klägers nach dessen Ausscheiden sofort wieder besetzt. Der Arbeitsplatz war mithin von Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen zumindestens zu dem



-12-

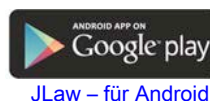
Zeitpunkt, zu dem der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, nicht betroffen. Das LSG hat auch nicht festgestellt, daß der Kläger anderen Belastungen ausgesetzt war, zB einem Druck des Arbeitgebers oder einem Druck jüngerer, von Kündigung bedrohter Mitarbeiter, dem sich der Kläger nicht hat erwehren können, seinen Arbeitsplatz bereits zum 31. Dezember 1983 und nicht erst zum 31. März 1984 aufzugeben.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist auch nicht angesichts des Umstandes unzumutbar gewesen, daß der Kläger möglicherweise nur durch sein Ausscheiden in den Genuß der Abfindung von 36.000,-- 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 Versicherungsgemeinschaft 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). Diese liegen dann vor, angenommen, 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

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

13-

den örtlichen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres aufgefangen werden kann. Zusätzlich hat der Senat in einem solchen Falle Anhaltspunkte dafür gefordert, daß der Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb einem anderen Mitarbeiter die Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit erspart (SozR 4100 § 119 Nr 14). In einer solchen krisenhaften Situation, in der das freiwillige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer allgemein in dem Betrieb und in der Region, in der der Betrieb ansässig ist, als 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 (vgl BSGE 21, 98, 100 = SozR Nr 2 zu § 80 AVAVG).

So liegt der Fall hier indessen nicht. Abgesehen davon, daß der Kläger nach den festgestellten Umständen des vorliegenden Falles nicht mit Erschwernissen an seinem Arbeitsplatz zu rechnen hatte, hat in der Niederlassung B. , die der Kläger geleitet hat, kein Personalabbau in dem Umfange stattgefunden, der von einem örtlichen Arbeitsmarkt offenbar nicht aufgefangen werden könnte. Bei 60 Mitarbeitern stellt eine Verringerung des Personalbestan-



des um sieben Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres weder für den Betrieb noch für einen örtlichen Arbeitsmarkt eine außerordentliche Belastung dar. Abzustellen ist dabei allein auf den Bereich, in dem der Kläger tätig gewesen ist; denn ob dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann, richtet sich nach den Umständen seiner Beschäftigung, dh den Umständen in dem Betrieb bzw dem Betriebsteil, in dem er beschäftigt ist, und den offenbaren Auswirkungen des Personalabbaues in diesem Betrieb bzw Betriebsteil und auf dem öffentlichen Arbeitsmarkt, in dem der Betrieb bzw Betriebsteil angesiedelt ist.

Der Senat hat schon in seinem Urteil vom 25. August 1981 - 7 RAr 53/80 - zum Ausdruck gebracht, daß nur unter den dargestellten besonderen betrieblichen und den Arbeitsmarkt belastenden Umständen ein Arbeitnehmer einen wichtigen Grund dafür haben kann, unter Mitnahme einer Abfindung vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden und folglich ungeschmälert die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen zu dürfen. Hieran ist festzuhalten, wie es der Senat auch schon in seinem Urteil vom 13. August 1986 - 7 RAr 16/85 - getan hat. Das LSG stellt demgegenüber lediglich auf die wirtschaftliche Situation des Betriebes ab. Es übersieht, daß ein wichtiger Grund für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch den älteren Arbeitnehmer nur dann gegeben ist, wenn auch der örtliche Arbeitsmarkt durch kurzfristige und drastische Entlassungen außerordentlich belastet wird. Davon kann aber bei einer Entlassung von sieben Arbeitnehmern innerhalb eines Jahres keine Rede sein. Deshalb kann es



weder darauf ankommen, ob der Kläger durch sein Verhalten dem Arbeitnehmer L. einen Arbeitsplatz verschafft hat, noch, ob der Arbeitgeber gemäß § 128 Abs 4 AFG in der hier maßgeblichen Fassung des AFGK das dem Kläger gezahlte Alg der Beklagten nicht zu erstatten hatte wie es an sich § 128 Abs 1 AFG verlangt. Abgesehen davon stellt § 119 AFG auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitslosen ab. Für die Erstattungspflicht nach § 128 AFG sind hingegen die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers maßgebend.

Dem vorstehenden Ergebnis kann auch nicht entgegengehalten werden, in Zeiten der Massen- und Dauerarbeitslosigkeit sei einem kurz vor der Altersgrenze für ein Altersruhegeld stehenden Arbeitnehmer die Fortsetzung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses schon deshalb allgemein unzumutbar, weil er damit den Arbeitsplatz für einen jüngeren Arbeitslosen blockiere. Die Sperrzeitregelung könnte, insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, ihre Funktion, zu verhindern, daß der Anspruchsberechtigte das Risiko seiner Arbeitslosigkeit manipuliert, nicht erfüllen, dürfte gegen den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe bzw Ablehnung eines Arbeitsangebotes allgemein geltend gemacht werden, daß die aufgegebene bzw abgelehnte Arbeitsstelle genauso gut oder gar besser von einem anderen Arbeitslosen ausgefüllt werden könne und der Versichertengemeinschaft durch den Sperrzeittatbestand kein besonderer Schaden entstanden sei. Das gilt auch beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer, zumal da sie in aller Regel schwerer als jüngere Arbeitnehmer zu vermitteln sind. Hier wurde die Vermittelbarkeit des Klägers außerdem noch dadurch er-



-16-

schwert, daß er bereits bei Eintritt der Arbeitslosigkeit die Absicht hatte, nach drei Monaten aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Berücksichtigt man außerdem, daß die dem Kläger gewährte erhebliche Abfindung dazu diene, ihm das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu erleichtern, gebührt auch aus diesen Gründen den Interessen der Versichertengemeinschaft der Vorrang, die dahin gehen, den Eintritt der Arbeitslosigkeit auch älterer Arbeitnehmer zu verhindern. Da hiernach die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1984 dem Kläger zuzumuten war, ist die Beklagte zu Recht davon ausgegangen, daß eine Sperrzeit von acht Wochen eingetreten ist.

Anhaltspunkte dafür, daß diese festgestellte Sperrzeit nach den für ihren Eintritt maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte für den Kläger bedeutet, so daß die Sperrzeit nur vier Wochen umfaßt (§ 119 Abs 2 AFG), bestehen nicht.

Da hiernach die angefochtenen Bescheide der Beklagten nicht rechtswidrig sind, müssen die Urteile der Vorinstanzen aufgehoben werden. Die Klage ist abzuweisen.

-17-



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

-17-

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](#)