BUNDESSOZIALGERICHT

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: B 11 AL 65/01 R

……..,

Klägerin und Revisionsbeklagte,

Prozessbevollmächtigte: .....,

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat am 25. April 2002 ohne mündliche Verhandlung durch die Richter L ü d t k e - Vorsitzender - , V o e l z k e und Dr. L e i t h e r e r , die ehrenamtlichen Richter G e h r k e n und H a n e l für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Thüringer Landessozialgerichts aufgehoben, soweit es die im Bescheid der Beklagten vom 19. Mai 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. Juli 1999 enthaltene Feststellung betrifft, der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld sei um 167 Tage gemindert. Insoweit wird die Sache zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Soweit das Urteil einen Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld betrifft, wird die Revision zurückgewiesen.

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

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

G r ü n d e :

I

Der Rechtsstreit betrifft einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) vom 1. April bis 23. Juni 1999 und die Minderung der Anspruchsdauer; die Beteiligten streiten über den Eintritt einer Sperrzeit.

Die 1953 geborene Klägerin war vom 1. September 1970 bis 31. März 1999 als Bankangestellte zuletzt bei der VR-Bank in S. beschäftigt. Die für die Arbeitgeberin maßgebliche Kündigungsfrist betrug sechs Monate zum Quartalsende. Am 1. September 1998 vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Wegen der "Umsatz- und Kostensituation" bestand Einigkeit über eine Betriebsänderung, die einen Personalabbau zur Folge hatte. Insgesamt 21 Mitarbeiter waren nach einer Anlage 1 zum Interessenausgleich durch Kündigungen betroffen, 15 davon - darunter die Klägerin - von einer Beendigungskündigung. Die Betriebsänderung bestand in einer Schließung der Abteilung "Allgemeine Verwaltung" und von sieben Zweigstellen zwischen dem 1. November und 31. Dezember 1998. Außerdem sollten die beiden mobilen Buszweigstellen bis zum Jahresende 1998 eingestellt, die Personalverwaltung ausgelagert und an eine Fremdfirma vergeben werden. In dem Sozialplan einigten sich Arbeitgeberin und Betriebsrat nach Grund und Höhe über Abfindungen für entlassene Mitarbeiter.

Am 11. September 1998 schlossen die Arbeitgeberin und die Klägerin "zur Vermeidung eines arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits" einen Aufhebungsvertrag. Danach war die Klägerin mit Wirkung ab 7. September 1998 unwiderruflich von der Arbeit freigestellt. Die Arbeitgeberin verpflichtete sich bis zum 31. März 1999 Arbeitsentgelt zu zahlen. Außerdem zahlte sie eine Abfindung in Höhe von 54.868 DM.

Die Klägerin meldete sich am 16. März 1999 arbeitslos und beantragte Alg ab 1. April 1999. Sie wies auf die Maßnahmen zur Rationalisierung und Umstrukturierung ihrer Arbeitgeberin hin und gab an, sie habe den Aufhebungsvertrag mit Abfindung geschlossen, weil die Arbeitgeberin andernfalls eine Kündigung ohne Abfindung ausgesprochen hätte. Diese Angaben bestätigte die Arbeitgeberin auf Anfrage der beklagten Bundesanstalt (BA), wobei sie ausdrücklich hervorhob, eine Kündigung wäre nach "dem damals gültigen § 1 Abs 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)" rechtmäßig gewesen.

Mit Bescheid vom 19. Mai 1999 idF des Widerspruchsbescheids vom 19. Juli 1999 entschied die BA, wegen der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Klägerin sei eine Sperrzeit von zwölf Wochen (1. April bis 23. Juni 1999) eingetreten und der Anspruch auf Alg habe sich um ein Viertel der Anspruchsdauer (167 Tage) vermindert. Die Klägerin

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

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

habe die Arbeitslosigkeit durch die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zumindest grob fahrlässig herbeigeführt, ohne für ihr Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Ob die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis durch rechtmäßige Kündigung hätte beenden können, sei unerheblich. Es sei der Klägerin zuzumuten gewesen, eine Kündigung der Arbeitgeberin abzuwarten und sich nicht für einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung zu entscheiden.

Mit der Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Arbeitgeberin habe sich nach einer Analyse durch eine Unternehmensberatungsfirma veranlasst gesehen, eine Betriebsänderung durchzuführen. Sie habe zu den Mitarbeitern gehört, deren Entlassung nach der Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat im Rahmen des Interessenausgleichs und Sozialplans unvermeidlich gewesen sei.

Das Sozialgericht (SG) hat die BA verurteilt, der Klägerin vom 1. April bis 23. Juni 1999 Alg zu zahlen, weil sie für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses einen wichtigen Grund gehabt habe. Da die Klägerin in dem Interessenausgleich namentlich aufgeführt gewesen sei und zum gleichen Zeitpunkt betriebsbedingt gekündigt worden wäre, seien dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung zu vermuten. Im Hinblick auf die Fassung des § 1 Abs 5 KSchG (idF des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes) sei die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Wegen des Alters der Klägerin und der Tatsache, dass sie nicht schwerbehindert sei, lasse sich eine grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl nicht begründen. Der Klägerin sei auch nicht zuzumuten gewesen, gegen eine betriebsbedingte Kündigung Kündigungsschutzklage zu erheben.

Die Berufung der Beklagten, mit der diese geltend gemacht hat, eine betriebsbedingte Kündigung der Arbeitgeberin zum gleichen Zeitpunkt sei zweifelhaft, weil der Aufhebungsvertrag der Vermeidung eines Kündigungsschutzprozesses gedient habe, hat das Landessozialgericht (LSG) mit Urteil vom 3. Mai 2001 zurückgewiesen.

Das LSG hat offen gelassen, ob durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 11. September 1998 eine Sperrzeit ab 1. April 1999 habe eintreten können. Zwar habe die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis gelöst und damit grob fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Sie habe jedoch für ihr Verhalten einen wichtigen Grund gehabt, weil ihr eine Kündigung der Arbeitgeberin gedroht habe. Die Abschätzung des Risikos eines Kündigungsschutzprozesses sei Arbeitnehmern regelmäßig nicht zuzumuten. Von einer rechtmäßigen Kündigung sei vielmehr auszugehen, wenn der Arbeitnehmer die angedrohte Kündigung für rechtmäßig halten durfte. Das treffe hier zu, weil die Klägerin keine vernünftigen Zweifel an der Rechtmäßigkeit oder Anhaltspunkte für die Rechtswidrigkeit der angedrohten Arbeitgeberkündigung haben musste. Für die Rechtmäßigkeit der

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

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

Kündigung spreche im Übrigen der Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die Beklagte die Verletzung des § 144 Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung (SGB III). Für die Annahme eines wichtigen Grundes im Sinne des Sperrzeitrechts könne es nicht auf die subjektive Einschätzung von Arbeitnehmern ankommen, vielmehr sei die Rechtmäßigkeit einer Kündigung in vollem Umfang zu überprüfen. Einer Kündigung des Arbeitgebers dürfe ein Arbeitnehmer durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur zuvorkommen, wenn eine Kündigung zum selben Zeitpunkt mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt werde, diese arbeitsrechtlich uneingeschränkt zulässig gewesen wäre und es dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten gewesen sei, die Kündigung abzuwarten, weil er dadurch objektive Nachteile für sein berufliches Fortkommen gewärtigen müsse. Diese Voraussetzungen habe das LSG nicht im Einzelnen geprüft oder festgestellt.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Thüringer Landessozialgerichts vom 3. Mai 2001 und das Urteil des Sozialgerichts Nordhausen vom 21. September 2000 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

> die Revision zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des LSG für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

II

Die Revision der BA ist nur teilweise im Sinne der Aufhebung und Zurückverweisung begründet, und zwar soweit sie die Minderung des Anspruchs auf Alg betrifft. Die Verurteilung der BA zur Zahlung von Alg vom 1. April bis 23. Juni 1999 stellt sich unabhängig von den Entscheidungsgründen des LSG als richtig dar und die Revision ist deshalb unbegründet (§ 170 Abs 1 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz <SGG>).

1. Nach § 128 Abs 1 Nr 4 SGB III mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Alg um die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Alg nach dem

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

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

Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht. Der Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen, von welcher die BA ausgegangen ist, lässt sich revisionsrechtlich nicht abschließend beurteilen.

1.1 Zutreffend ist das LSG davon ausgegangen, dass die Klägerin durch den Aufhebungsvertrag vom 11. September 1998 ihr Beschäftigungsverhältnis mit der VR-Bank S. iS des § 144 Abs 1 Nr 1 SGB III gelöst und dadurch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Die vom LSG mit dem Hinweis auf das Urteil des Senats vom 10. August 2000 - B 11 AL 115/99 R - angedeutete Kausalitätsproblematik stellt sich hier nicht, weil nach ständiger Rechtsprechung der ursächliche Zusammenhang zwischen dem Verhalten der Versicherten und dem Eintritt der Arbeitslosigkeit nach dem tatsächlichen Geschehensablauf und nicht etwa hypothetischen Geschehensabläufen, zu denen die angedrohte betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers gehörte, zu beurteilen ist (BSGE 84, 225, 231 = SozR 3-4100 § 119 Nr 17 mwN). In dem am 10. August 2000 vom Senat entschiedenen Fall war es zu einer nachträglichen Vereinbarung über die Folgen einer einseitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber gekommen, die zum Zeitpunkt der Vereinbarung bereits mehrere Wochen zurück lag. Der von der Klägerin geschlossene Aufhebungsvertrag war jedoch der tatsächliche Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses.

1.2 Eine Sperrzeit von zwölf Wochen tritt jedoch nur ein, wenn der Arbeitslose gehandelt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Dieses negative Tatbestandsmerkmal von Sperrzeiten haben die Vorinstanzen im Falle der Klägerin mit unterschiedlicher Begründung bejaht. Entgegen der Ansicht des LSG kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin subjektiv die von der Arbeitgeberin angedrohte betriebsbedingte Kündigung für rechtmäßig halten durfte. Entscheidend ist vielmehr - wie das SG zutreffend erkannt hat - ob eine zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages vom 11. September 1998 ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung zum 31. März 1999 objektiv rechtmäßig gewesen wäre (BSG Urteil vom 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - DBlR Nr 2959 zu § 119 AFG). Das Institut der Sperrzeit dient dazu, Manipulationen des in der Arbeitslosenversicherung gedeckten Risikos entgegenzuwirken. Die Versichertengemeinschaft soll typisierend gegen Risikofälle geschützt werden, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat (BSGE 84, 225, 230 = SozR 3-4100 § 119 Nr 17 mwN). Dieses gesetzliche Ziel würde verfehlt, wenn sich Arbeitslose auf ihre subjektiven Rechtsvorstellungen berufen könnten, zumal diese als subjektive Tatsachen kaum überprüfbar sind. Die Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmäßigen ordentlichen Kündigung kann indes für den Betroffenen ein wichtiger Grund zur einverständlichen Lösung sein, wenn bei dieser die für den Arbeitgeber geltende Kündigungsfrist beachtet wird. Wesentlich ist dabei die Erwägung, dass sich der Betroffene gegen eine solche Kündigung nicht erfolgreich zur Wehr setzen könnte. Darauf hat das BSG aaO bereits abgestellt, obwohl es keine versicherungsrechtliche Obliegenheit gibt, gegen den Ausspruch einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung gericht-

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

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

lich vorzugehen (BSG Urteil vom 20. April 1977 -¨7 RAr 81/75 - DBlR § 117 Nr 2226a). Allerdings hat der Senat beiläufig in diesem Zusammenhang eine "Rechtsfortbildung iS eines offeneren Lösungsbegriffs" erwogen (BSGE 77, 48, 53 = SozR 3-4100 § 119 Nr 9). Bei Erlass des SGB III hat der Gesetzgeber indes keinen Anlass gesehen, die Voraussetzungen der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe abweichend von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zu § 119 Abs 1 Nr 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zu regeln. Soweit ersichtlich, eröffnet diese Rechtsprechung der Praxis auch bei so genannten Abwicklungsverträgen die im Hinblick auf den Sinn der Sperrzeit erforderlichen Feststellungen und Folgerungen (vgl auch Urteil des Senats vom 25. April 2002 - B 11 AL 89/01 R - zur Veröffentlichung vorgesehen).

1.3 Die nicht mit Revisionsrügen angegriffene Feststellung des LSG, der Klägerin habe eine Kündigung aus einem von ihrem Verhalten unabhängigen Grunde gedroht, ist für das BSG bindend (§ 163 SGG). Die Rechtmäßigkeit der angedrohten Kündigung wird das LSG auf Grund des zum Zeitpunkt der Lösung im September 1998 geltenden § 1 Abs 5 KSchG idF des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 (BGBl I 1476) zu prüfen haben. Diese Vorschrift hat vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1998 gegolten und ist hier anzuwenden, denn sie ist erst durch Art 6 Nr 1 Buchstabe c des Gesetzes zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. Dezember 1998 (BGBl I 3843) mit Wirkung ab 1. Januar 1999 aufgehoben worden. Danach ist zu prüfen, ob die Klägerin ihren Arbeitsplatz auf Grund einer wesentlichen Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verloren hat. Da die Klägerin nach den Feststellungen des LSG in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für eine Beendigungskündigung vorgesehen war, wird im Falle einer wesentlichen Betriebsänderung nach § 1 Abs 5 Satz 1 KSchG vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse iS des § 1 Abs 2 KSchG bedingt war. Die soziale Auswahl kann bei Kündigungen auf Grund einer solchen Betriebsänderung nach § 1 Abs 5 Satz 2 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Dabei kommt es wegen der unterschiedlichen Verfahrensgrundsätze im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren nicht darauf an, ob eine Kündigungsschutzklage Erfolg gehabt hätte. Die Prüfung hat vielmehr dem Ermittlungsgrundsatz (§ 103 SGG) zu entsprechen. Ihre Intensität ist von dem Inhalt des jeweils maßgebenden Kündigungsrechts abhängig.

Das LSG wird Anhaltspunkten nachzugehen haben, die geeignet sind, die Vermutung für dringende betriebliche Erfordernisse zu widerlegen oder die grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl festzustellen. Das BSG hat in verschiedenen Zusammenhängen auf die Grenzen der Amtsermittlungspflicht hingewiesen, die sich nicht auf Gegenstände erstreckt, für deren Bestehen die Umstände des Einzelfalls keine Anhaltspunkte bieten (BSGE 78, 207, 213 = SozR 3-2600 § 43 Nr 13; BSGE 81, 259, 263 = SozR 3-4100 § 128 Nr 5; BSGE 87, 132, 138 = SozR 3-4100 § 128 Nr 10; vgl auch BVerwGE 66, 237 f). Die

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

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

hier zu berücksichtigende Fassung des § 1 Abs 5 KSchG diente einer flexibleren Reaktion auf den Bedarf an Arbeitskräften und hatte eine Minderung des Kündigungsschutzes zur Folge. Das kann sich bei der Beurteilung eines wichtigen Grundes zur Lösung von Beschäftigungsverhältnissen für Arbeitslose positiv auswirken. Wegen des Ermittlungsgrundsatzes ist aber Zweifeln an der sozialen Rechtfertigung von angedrohten Kündigungen nachzugehen, sofern die Umstände des Einzelfalles dafür Anhaltspunkte bieten. Da es sich um innerbetriebliche Angelegenheiten handelt, liegt es nahe, Betroffene zur Mitwirkung an der Sachaufklärung heranzuziehen (vgl BSGE 81, 259, 264 = SozR 3-4100 § 128 Nr 5 mwN), zumal Arbeitnehmer nach § 1 Abs 3 KSchG vom Arbeitgeber die Angabe der Gründe für die soziale Auswahl verlangen können, und Arbeitgeber oder Betriebsangehörige als Zeugen zu vernehmen. Lassen sich nach Erschöpfen aller verfügbaren Erkenntnisquellen die für die soziale Rechtfertigung der angedrohten Kündigung erheblichen Tatsachen nicht aufklären, so sind die allgemeinen Grundsätze über die objektive Beweislast für die Entscheidung heranzuziehen. Danach trifft die BA auch die Beweislast dafür, dass ein die Sperrzeit ausschließender wichtiger Grund nicht vorliegt (BSGE 71, 256, 261 = SozR 3-4100 § 119 Nr 7). Wegen der angedeuteten Mitwirkungspflicht des Arbeitslosen zur Aufklärung des Sachverhalts ist darauf hinzuweisen, dass es im Falle der Verletzung der Mitwirkungspflicht zu einer Umkehr der Beweislast führen kann, wenn der Arbeitslose an der ihm möglichen Sachaufklärung nicht oder nicht rechtzeitig mitwirkt (BSG aaO 264). Nicht entscheidend ist im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses die für Kündigungen des Arbeitgebers erforderliche Anhörung des Betriebsrats (§ 102 Abs 1 BetrVG). Wird der Betriebsrat jedoch eingeschaltet oder - wie hier - durch den Interessenausgleich und Sozialplan beteiligt, dürfte dies ein Indiz für die Rechtmäßigkeit der angedrohten Kündigung sein.

1.4 Einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitslose aber nur, wenn ihm die Hinnahme einer rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung nicht zuzumuten war. Das Interesse an einer Entlassungsentschädigung im Rahmen einer Vorruhestandsregelung reicht hierfür allein nicht aus. Darauf näher einzugehen, bietet der Sachverhalt keinen Anlass. Die Behauptung der Klägerin im Verwaltungsverfahren, nur bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages habe ihr eine Abfindung zugestanden, widerspricht der Sozialplanregelung, wonach allen aus betriebsbedingten Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers ausgeschiedenen Mitarbeitern eine Abfindung zustand. Allerdings hat der Senat bereits darauf hingewiesen, dass die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses sich positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitslosen auswirken und damit der Solidargemeinschaft zugute kommen kann (BSG Urteil vom 10. August 2000 - B 11 AL 115/99 R -). Das ist hier zu bedenken, denn die Klägerin ist 1953 geboren und gehört damit nicht zu der Altersgruppe, für die der Gesetzgeber von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgeht und deshalb von Leistungsbeziehern nicht fordert, alle Möglichkeiten zu nutzen und nutzen zu wollen, um ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden (§ 428 Abs 1 SGB III). Die Voraus-

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

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

setzungen der Erstattungspflicht von Arbeitgebern bei Entlassung von Arbeitnehmern, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, deuten in die gleiche Richtung. Gerade in Fällen einer rechtmäßigen Kündigung, in denen der Arbeitnehmer sich rechtlich nicht gegen die Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses wehren kann, ist der Zweck der Sperrzeit und das verfassungsrechtliche Übermaßverbot, an dem alles staatliche Handeln zu messen ist (BSGE 76, 12, 15 = SozR 3-4100 § 119a Nr 2; BSGE 77, 61, 64 = SozR 3-4100 § 119a Nr 3; BSG Urteil vom 10. August 2000 - B 11 AL 115/99 R) zu bedenken. Das Vorgehen der BA, die Arbeitnehmern anscheinend grundsätzlich zumuten will, die drohende Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten, unterliegt danach durchgreifenden Bedenken.

1.5 Gleichwohl ist dem Senat eine abschließende Beurteilung nicht möglich. Da das LSG von einer abweichenden Rechtsansicht ausgegangen ist, hat es nicht aufgeklärt, ob im Falle der VR-Bank S. im September 1998 eine wesentliche Betriebsänderung stattgefunden hat. Die Handlungsformen (Interessenausgleich; Sozialplan) sprechen dafür, jedoch verlangt die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zur Beurteilung der Wesentlichkeit, dass die Zahlenverhältnisse des § 17 KSchG als Anhaltspunkte herangezogen werden (BAGE 60, 237, 241 mwN). Auch wird das LSG zu prüfen haben, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile im Falle der Klägerin nicht eintreten. Untunlich ist die abschließende Entscheidung durch den Senat auch deshalb, weil die Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Kündigungen weit gehend auf tatsächlichem Gebiet liegt und revisionsrechtlich nur in beschränktem Umfang zu überprüfen ist (BSGE 86, 187, 191 = SozR 3-4100 § 128 Nr 8 mwN).

2. Die Revision ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung von Alg vom 1. April bis 23. Juni 1999 wendet. Selbst wenn der Klägerin für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ein wichtiger Grund nicht zuzubilligen und eine Sperrzeit eingetreten ist, steht diese dem Zahlungsanspruch im genannten Zeitraum nicht entgegen.

2.1 Nach § 144 Abs 2 SGB III beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Dieses Ereignis ist die Beteiligung des Versicherten an der Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit - hier: Der Abschluss des Auflösungsvertrages vom 11. September 1998 und Herbeiführung der Beschäftigungslosigkeit ab 12. September 1998. Die Beschäftigungslosigkeit ist unabhängig vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des Arbeitsrechts durch die tatsächliche Nichtbeschäftigung des Versicherten gekennzeichnet (BSGE 73, 126, 129 = SozR 3-4100 § 101 Nr 5; vgl auch: Gagel/Vogt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 5. Aufl, 1996, RdNr 18 mwN). Die Freistellung des Arbeitnehmers mit Fortzahlung von Arbeitsentgelt ist ein typisches Beispiel für die rechtliche Möglichkeit der Arbeitslosigkeit bei fortbestehendem Arbeitsver-

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

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

hältnis. Die Systematik des Gesetzes geht von dieser Möglichkeit aus. Andernfalls wäre die Ruhensvorschrift für Ansprüche bei Arbeitslosigkeit während des Bezuges von Arbeitsentgelt überflüssig und nicht verständlich (§ 143 Abs 1 SGB III). Die funktionsdifferente Auslegung des Begriffs Beschäftigungsverhältnis für die beitragsrechtliche Behandlung solcher Zeiträume ist hier nicht zu verfolgen (vgl dazu: BSG SozR 4100 § 168 Nr 19; BSGE 73, 126, 128 = SozR 3-4100 § 101 Nr 5; Gagel/Vogt aaO mwN). Auch für das Sperrzeitrecht geht die Rechtsprechung des BSG zu § 119 AFG davon aus, dass die Sperrzeitfolgen mit der Arbeitslosigkeit und nicht etwa erst mit der Inanspruchnahme von Leistungen eintreten (BSGE 54, 41, 44 = SozR 4100 § 119 Nr 20; BSGE 76, 12, 13 f = SozR 3-4100 § 119a Nr 2; BSGE 84, 225, 231 = SozR 3-4100 § 119 Nr 17; BSG SozR 3-4100 § 110 Nr 2).

2.2 An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten, nachdem der Begriff "arbeitslos" als Voraussetzung für Leistungen bei Arbeitslosigkeit außer der Beschäftigungslosigkeit auch die Beschäftigungssuche und Verfügbarkeit umfasst (§§ 118 Abs 1 Nr 2, 119 Abs 1 Nr 1 und 2 SGB III). Wegen der übereinstimmenden Fassungen des § 144 Abs 2 SGB III und des § 119 Abs 1 Satz 2 AFG ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber für den Eintritt von Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe weiterhin an objektive Tatsachen knüpfen wollte und nicht etwa an den subjektiven Entschluss des Arbeitslosen, die Beschäftigungssuche iS des § 119 SGB III aufzunehmen. Andernfalls könnte der Arbeitslose bestimmen, wann und möglicherweise ob eine Sperrzeit als Rechtsfolge einer Obliegenheitsverletzung eintritt. Für das Sperrzeitrecht bezeichnet der Begriff das Ereignis, welches die Sperrzeit auslöst, für das Leistungsrecht dagegen einen Zustand, der die Bezugsdauer bestimmt. Auch wenn die Verwendung des Begriffs "Beschäftigungslosigkeit" (§ 118 Abs 1 Nr 1 SGB III) an Stelle von "Arbeitslosigkeit" in § 144 Abs 1 Nr 1 SGB III danach folgerichtig und sachgerecht gewesen wäre, zumal der Gesetzgeber hier nach dem Klammerzusatz eine "Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe" regeln wollte, rechtfertigt der Wortlaut nicht den Schluss, mit Inkrafttreten des SGB III von einer inhaltlich vom früheren Recht abweichenden Regelung des Beginns von Sperrzeiten auszugehen. Obwohl dem Gesetzgeber die ständige Rechtsprechung des BSG zum Beginn von Sperrzeiten nach § 119 Abs 1 Nr 1 AFG bekannt gewesen sein dürfte, enthalten die Materialien keinen Anhaltspunkt für einen dahingehenden Regelungswillen (BT-Drucks 13/4941 S 180). Auch das Schrifttum bestätigt die Kontinuität des Verständnisses der Regelung über den Beginn der Sperrzeit trotz der Änderung des Begriffs "Arbeitslosigkeit" als Leistungsvoraussetzung (vgl Niesel, SGB III, § 144 RdNr 93; Hennig/Henke, SGB III, § 144 RdNr 36 - Stand: Dezember 1998; Wissing/Schweiger, SGB III, § 144 RdNr 76 - Stand: April 1998; Marschner, GK-SGB III, § 144 RdNr 104 - Stand: Dezember 2000).

2.3 Eine Sperrzeit ist danach - bei Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen im Übrigen - allenfalls ab 12. September 1998 eingetreten und kalendermäßig abgelaufen. Nach dem Aufhebungsvertrag war die Klägerin zwar bereits ab 7. September 1998 von ihrer Ar-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

beitspflicht freigestellt. Tatsächlich konnte sie über ihre Arbeitskraft im Falle einer anderen Arbeitsmöglichkeit aber erst ab 12. September 1998 verfügen, weil der Aufhebungsvertrag am 11. September 1998 geschlossen worden ist. Eine Sperrzeit wäre mithin jedenfalls nicht ab 1. April 1999 eingetreten. Dem Anspruch der Klägerin ab diesem Zeitpunkt lässt sich deshalb ein Ruhen nicht entgegenhalten. Da Anhaltspunkte für das Fehlen von Anspruchsvoraussetzungen des Alg oder das Bestehen von Ruhenstatbeständen nach dem vom LSG festgestellten Sachverhalt nicht zu erkennen sind, ist die Verurteilung zur Zahlung von Alg ab 1. April 1999 zu Recht erfolgt.

3. Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das LSG mit seiner abschließenden Entscheidung über die Minderung des Anspruchs zu befinden haben.

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

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