SG Landshut, Urteil v. 18.07.2022 – S 16 AL 135/20

Titel:

Wchtiger Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Normenketten:

SGB III § 148, § 159

KSchG § 1a

Leitsätze:

1. Wird das Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages gelöst, liegt ein wichtiger Grund i. S. d § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III vor, wenn der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung zu dem Zeitpunkt droht, zu dem das Arbeitsverhältnis gelöst wird, und dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (Anschluss an BSG, Urteil vom 12.07.206, Az. B 11a AL 47/05 R). (Rn. 26)

2. Im Falle einer drohenden, rechtmäßigen Arbeitergeberkündigung zum selben Zeitpunkt kann eine höhere Abfindung, die im Fall eines Aufhebungsvertrages gezahlt wird, ein schützenswertes Interesse darstellen, und zwar auch dann, wenn die Abfindung nicht um mindestens 10% höher ist als im Falle einer Kündigung. (Rn. 30)

Bei drohenden Arbeitslosigkeit aufgrund einer vom Arbeitgeber angedrohten rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung und der Ungewissheit, ob und ab wann eine gleichwertige Anschlussbeschäftigung gefunden werden kann, ist das Interesse des Arbeitnehmers schützenswert, zum Zwecke der sozialen Absicherung eine möglichst hohe Abfindung zu erhalten. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitslosengeld, Abfindung, Sperrzeit, Arbeitslosigkeit, Aufhebungsvertrag, Wichtiger Grund, Betriebsbedingte Kündigung, Zumurbarkeit

Tenor

I. Die Beklagte wird unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 16. Juni 2020 und Abänderung des Bescheides vom 16. Juni 2020, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. September 2020, verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 01. April 2020 bis 21. April 2020 zu zahlen.

II. Die Beklagte hat dem Kläger die notwendigen außergerichtlichen Kosten zu erstatten.

Tatbestand

1
Der Kläger wendet sich gegen eine dreiwöchige Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.

2
Der im Jahr 1968 geborene, geschiedene Kläger war seit 1989 durchgehend als gewerblicher Mitarbeiter bei der vGmbH in der Betriebsstätte in A-Stadt beschäftigt. Die maßgebende ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers betrug sieben Monate zum Monatsende.

3
Aufgrund einer Restrukturierungsmaßnahme im Jahr 2019 wurden am Standort A-Stadt insgesamt 155 Arbeitsplätze abgebaut. Zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile vereinbarten Unternehmen und Betriebsrat einen Sozialplan.

4
Am 23.08.2019 schloss der Kläger mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag. Der Vertrag enthielt den Hinweis, dass von dem Arbeitsplatzabbau auch der Kläger betroffen sei, so dass die Vertragsparteien übereingekommen seien, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Es wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis „auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist“ mit dem Ablauf

des 31.03.2020 beendet werden solle. Der Arbeitgeber verpflichtete sich, dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes, wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erteilen. Als Ausgleich für den Verlust seines Arbeitsplatzes erhielt der Kläger nach Maßgabe und unter Anwendung des Sozialplans eine Abfindung i.H.v. 195.000 € brutto.

5
Am 27.02.2020 meldete sich der Kläger bei der Beklagten mit Wirkung zum 01.04.2020 persönlich arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld, nachdem er sich bereits zuvor rechtzeitig arbeitsuchend gemeldet hatte. In einem Fragebogen zum Aufhebungsvertrag nahm er dahingehend Stellung, dass auch sein Arbeitsplatz von dem Arbeitsplatzabbau betroffen gewesen sei.

6
In der Arbeitsbescheinigung gab der Arbeitgeber an, dass er das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages betriebsbedingt am 31.08.2019 zum 31.03.2020 gekündigt hätte (kein vertragswidriges Verhalten des Klägers).

7
Auf Nachfrage der Beklagten konkretisierte der Arbeitgeber seine Angaben zunächst dahingehend, dass eine konkrete Kündigung seitens des Arbeitgebers aus betrieblichen, nicht verhaltensbedingten Gründen gedroht habe. Das Beschäftigungsverhältnis wäre demnach unter Einhaltung der Kündigungsfrist und Zahlung einer Abfindung zum selben Zeitpunkt beendet worden. Im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber wäre die Sozialauswahl eingehalten worden.

8
Mit Bescheid vom 16.06.2020 stellte die Beklagte daraufhin fest, dass in der Zeit vom 01.04.2020 bis 21.04.2020 eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe von drei Wochen eingetreten sei. Während dieser Zeit ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Anspruch mindere sich um 21 Tage. Mit einem weiteren Bescheid vom selben Tag wurde die Sperrzeit leistungsrechtlich umgesetzt, und dem Kläger wurde Arbeitslosengeld ab dem 22.04.2020 bewilligt.

9
Hiergegen legte der Kläger form- und fristgerecht Widerspruch ein. Der Aufhebungsvertrag sei ausschließlich vor dem Hintergrund der Vermeidung einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung und der interessensausgleichs- und sozialplanpflichtigen Restrukturierung (Personalanpassung) geschlossen worden. Im Zuge der Vorbereitung und Abwicklung der Personalanpassungsmaßnahme habe auch eine Betriebsversammlung stattgefunden, an der eine Vertreterin der Agentur für Arbeit teilgenommen habe. Dabei habe die Vertretung der Beklagten anlässlich der Betriebsversammlung ausdrücklich erklärt, dass für den Fall des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung im Zusammenhang mit der ausgesprochenen Personalanpassungsmaßnahme eine Sperrfrist nicht verhängt werde, wenn die Kündigungsfrist gewahrt bleibe, was unstreitig der Fall gewesen sei. Der Kläger habe auch im Vertrauen auf diese Zusage die ihm arbeitgeberseitig vorgelegte Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet und wäre im Übrigen auch nicht verpflichtet gewesen, gegen eine unvermeidbare Kündigung gerichtlich vorzugehen.

10
Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens wandte sich der Arbeitgeber unter Vorlage einer Kopie des Sozialplans an die Beklagte und wies darauf hin, dass es sich um eine Massenentlassung gehandelt habe und auch die Beklagte im Haus gewesen sei, um das Vorgehen zu besprechen. Die Abfindung habe im Falle des Klägers mehr als 0,5 Monatsgehälter betragen. Im Falle einer Arbeitgeberkündigung wäre eine Abfindung in Höhe von nur 180.000,- € gezahlt worden (160.000 € Basisabfindung, 20.000 € Zuschuss für langjährig Beschäftigte lt. Sozialplan). Durch Abschluss des Aufhebungsvertrages habe der Kläger im Rahmen des sog. Freiwilligenprogramms eine um 15.000,- € höhere Abfindung erhalten. Bei Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages wäre das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger seitens des Arbeitgebers in jedem Fall unter Einhaltung des Sozialplans und der Sozialauswahl (rechtmäßige Kündigung) zum selben Zeitpunkt gekündigt worden.

11
Mit Widerspruchsbescheid vom 29.09.2020 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Der Kläger habe die Arbeitslosigkeit zumindest grobfahrlässig herbeigeführt. Ein wichtiger Grund im Sinne der Sperrzeitvorschriften könne nicht anerkannt werden. Nach Angaben des Arbeitgebers sei davon

auszugehen, dass eine Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt gewesen wäre. Zur Beurteilung eines wichtigen Grundes im Sinne der Sperrzeitvorschriften komme es darauf an, ob objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung vorliegen. Diese seien anzunehmen, wenn bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung/Vergünstigung gezahlt werde, die um 10% höher sei als bei einer Arbeitgeberkündigung. Dies sei vorliegend jedoch nicht der Fall. Der Kläger hätte bei einer Arbeitgeberkündigung eine Abfindung in Höhe von 180.000 € erhalten. Die erhaltene Abfindung sei damit nicht um 10% höher, als sie bei einer Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Es sei daher nach Abwägung der Interessen des Klägers mit den Interessen der Beitragszahler zumutbar gewesen, das Beschäftigungsverhältnis bis zu dem Tag fortzusetzen, an dem es auch ohne die Auflösung durch den Kläger geendet hätte. Eine verbindliche leistungsrechtliche Auskunft zum Eintritt einer Sperrzeit im Rahmen einer Betriebsversammlung sei entgegen dem Vorbringen des Klägers nicht gegeben worden. Es seien lediglich Vorgespräche mit Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite geführt und allgemeine Auskünfte erteilt worden. Die Dauer der Sperrzeit betrage drei Wochen, weil das Arbeitsverhältnis ohnehin innerhalb von sechs Wochen nach dem Sperrzeitereignis ohne eine Sperrzeit geendet hätte.

12
Am 06.10.2020 hat der Kläger Klage erhoben. Der Aufhebungsvertrag habe ausdrücklich Bezug genommen auf den Sozialplan. Im Vorfeld der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages habe eine Betriebsversammlung stattgefunden, an der auch eine Vertreterin der Beklagten teilgenommen habe. Dabei sei ausdrücklich erklärt worden, dass für den Fall des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung auf der Basis des Sozialplans eine Sperrfrist nicht verhängt werde, wenn die Kündigungsfrist gewahrt bleibe. Im Vertrauen auf diese ausdrückliche Zusage habe der Kläger die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet. Der Ansatz eines Betrages in Bezug auf die höhere Abfindung in Höhe von 10% sei sittenwidrig und willkürlich. Die Aufhebungsvereinbarung als solche habe weitere objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für das berufliche Fortkommen des Klägers vermieden.

13
Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Sperrzeitbescheides vom 16.06.2020 und Abänderung des Bescheides vom 16.06.2020, jeweils in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020, zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 01.04.2020 bis 21.04.2020 zu zahlen.

14
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

15
Es werde auf die Ausführungen im angefochtenen Widerspruchsbescheid verwiesen. Die 10%-Grenze in Bezug auf die höhere Abfindung stelle eine feste Grenze dar.

16
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten und die Akte des Gerichts Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

17
Die Klage ist zulässig und begründet. Die angefochtenen Bescheide vom 16.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020 sind rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld auch in der Zeit vom 01.04.2020 bis 21.04.2020.

18
1. Streitgegenstand ist zum einen der Bescheid vom 16.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020, mit dem die Beklagte den Eintritt einer dreiwöchigen Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während dieser Zeit sowie die Minderung der Anspruchsdauer um 21 Tage festgestellt hat. Einbezogen ist zum anderen auch der Bescheid vom 16.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.09.2020, mit dem die Beklagte die Sperrzeit leistungsrechtlich umgesetzt und dem Kläger Arbeitslosengeld erst ab dem 22.04.2020 bewilligt hat. Die beiden Bescheide bilden

insoweit eine einheitliche rechtliche Entscheidung (vgl. etwa Bundessozialgericht, Urteil vom 12.09.2017, Az. B 11 AL 25/16 R, Rn. 9 m.w.N. - juris). Statthaft ist eine kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage (§ 54 Abs. 1 und 4 SGG).

19
2. Der Kläger hat am 01.04.2020 ein Stammrecht auf Arbeitslosengeld erworben. Die Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit sind erfüllt (§ 137 Abs. 1 SGB III). Der Kläger hat sich bei der Beklagten zum 01.04.2020 persönlich arbeitslos gemeldet (§ 141 SGB III), er war arbeitslos (§ 138 SGB III) und hat die Anwartschaftszeit erfüllt (§§ 142, 143 SGB III).

20
3. Der Zahlungsanspruch auf Arbeitslosengeld hat nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe geruht, weil der Kläger einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hatte.

21
a. Gemäß § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III vor, wenn die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet (§ 159 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 SGB III), im Fall der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe also mit dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit im leistungsrechtlichen Sinn (vgl. Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung, SGB III § 159 Rn. 177 m.w.N.). Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt in der Regel zwölf Wochen; sie kann sich jedoch verkürzen (§ 159 Abs. 3 SGB III). Die Minderung der Anspruchsdauer richtet sich nach § 148 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 S. 2 SGB III.

22
b. Zwar hat der Kläger das Beschäftigungsverhältnis dadurch gelöst, dass er am 23.08.2019 mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat, durch den sein Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis mit Wirkung zum 31.03.2020 beendet wurde. Von wem die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags ausging, ist für den Eintritt einer Sperrzeit ohne Auswirkung (vgl. BSG, Urteil vom 05.06.1997, Az. 7 RAr 22/96, Rn. 19 - juris). Er hat damit auch seine Arbeitslosigkeit ab dem 01.04.2020 zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Löst ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis, führt er seine Arbeitslosigkeit jedenfalls grob fahrlässig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, Az. B 11 AL 6/11 R, Rn. 15 - juris). Eine solche Aussicht hatte der Kläger vorliegend nicht. Unerheblich ist, ob die Arbeitslosigkeit auch unabhängig vom Abschluss des Aufhebungsvertrages auf Grund einer ansonsten ausgesprochenen Arbeitgeberkündigung eingetreten wäre, weil es allein auf den tatsächlichen Geschehensablauf ankommt. Ein hypothetischer Geschehensablauf bleibt außer Betracht (vgl. BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 12 - juris).

23
c. Auch lag keine verbindliche, schriftliche Zusicherung der Beklagten gem. § 34 SGB X vor, dass im Falle der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags durch den Kläger keine Sperrzeit festgestellt wird. Selbst wenn eine Vertreterin der Beklagten auf einer Betriebsversammlung anderweitige Auskünfte erteilt haben sollte (was aus Sicht des Gerichts nicht feststeht), so können lediglich mündliche Auskünfte insoweit keine Bindungswirkung herbeiführen.

24
d. Jedoch hatte der Kläger zur Überzeugung der Kammer einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses.

25
Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III ist unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung zu entscheiden. Diese soll die Versichertengemeinschaft vor Risikofällen schützen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn dem

Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitslosen zu beurteilen. Vielmehr muss ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts objektiv gegeben sein (vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, Az. B 11 AL 6/11 R, Rn. 17 m.w.N. - juris; Karmanski in: Brand, SGB III, 9. Auflage 2021, § 159 Rn. 120 ff.). Dabei hat der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu umfassen, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Beendigung (vgl. BSG, Urteil vom 12.09.2017, Az. B 11 AL 25/16 R, Rn. 16 m.w.N. - juris).

26
Das Vorliegen eines wichtigen Grundes kommt insbesondere auch bei einer drohenden, rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung zum selben Zeitpunkt in Betracht. Zwar ist es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft grundsätzlich zumutbar, die drohende Kündigung durch den Arbeitgeber abzuwarten (vgl. BSG, Urteil vom 17.10.2002, Az. B 7 AL 136/01 R, Rn. 20 - juris). Jedoch ist ein wichtiger Grund dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mit einer nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung zu dem Zeitpunkt droht, zu dem das Arbeitsverhältnis gelöst wird, und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (vgl. BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 13 m.w.N. - juris).

27
So liegt der Fall hier. Dem Kläger wäre zum selben Zeitpunkt, nämlich zum 31.03.2020, vom Arbeitgeber unter Einhaltung der maßgebenden Kündigungsfrist betriebsbedingt gekündigt worden, da der Arbeitsplatz des Klägers vom Abbau betroffen war. Dabei stand die Kündigung nicht nur abstrakt im Raum; vielmehr wurde sie dem Kläger vom Arbeitgeber konkret und mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt. Im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages wäre die Kündigung - so die Angaben in der Arbeitsbescheinigung - am 31.08.2019 ausgesprochen worden. Eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses über den 31.03.2020 hinaus wäre für den Kläger also in keinem Fall möglich gewesen.

28
Da die vereinbarte Abfindung oberhalb der Grenze des § 1a KSchG lag, ist die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung gerichtlich zu überprüfen (zum Entfallen dieser Prüfung, wenn die Grenzen des § 1a KSchG eingehalten sind, vgl. BSG, Urteil vom 02.05.2012, Az. B 11 AL 6/11 R). Vorliegend ergeben sich jedoch keine Hinweise darauf, dass die drohende Arbeitgeberkündigung zum 31.03.2020 sozial ungerechtfertigt i.S.d. § 1 KSchG und damit rechtswidrig gewesen wäre. Aufgrund der Restrukturierungsmaßnahme wurden am Standort des Klägers 155 Arbeitsplätze dauerhaft abgebaut, und der Arbeitsplatz des Klägers war hiervon betroffen. Auch ist nicht erkennbar, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers in dem Betrieb möglich gewesen wäre. Nach den glaubhaften und nachvollziehbaren Angaben des Arbeitgebers wäre zudem die nach sozialen Gesichtspunkten durchzuführende Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) der betriebsbedingten Kündigung nicht entgegengestanden. Der zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages 51-jährige Kläger ist ledig und hat keine steuerrechtlich berücksichtigungsfähigen Kinder. Es sind keine Unterhaltspflichten ersichtlich, und es besteht keine Schwerbehinderung. Die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung wurde im Übrigen von der Beklagten auch nicht angezweifelt.

29
Das Abwarten der sicher drohenden Arbeitgeberkündigung zum selben Zeitpunkt war dem Kläger auch nicht zumutbar. Im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrages und des Abwartens der Kündigung hätte der Kläger eine um 15.000 € niedrigere Abfindung erhalten. Hierbei handelt es sich um eine nicht unbeachtliche Summe, die im Umfang rund vier Brutto-Monatsgehältern des Klägers entsprach. Angesichts der drohenden Arbeitslosigkeit ab dem 01.04.2020 und der Ungewissheit, ob und ab wann eine gleichwertige Anschlussbeschäftigung gefunden werden kann, ist das Interesse des Klägers schützenswert, zum Zwecke der sozialen Absicherung eine möglichst hohe Abfindung zu erhalten. Ein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung durch den Arbeitgeber stand dem vorliegend nicht gegenüber. Das Ende der Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber zum 31.03.2020 war nicht mehr zu vermeiden. Der Arbeitsplatzwegfall und die Kündigung des Arbeitgebers standen fest. Die Annahme, es werde sich womöglich noch eine andere Entwicklung ergeben (z.B. eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb), war nicht zuletzt angesichts der zeitlichen Nähe der in

Aussicht gestellten Kündigung nicht realistisch. Der Vertrag wurde am 23.08.2019 geschlossen; die Kündigung wäre nur gut eine Woche später ausgesprochen worden. Weitere Möglichkeiten, den Eintritt des Versicherungsfalls zu vermeiden, standen dem Kläger nicht zur Verfügung. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit kann daher vom Kläger im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung nicht erwartet werden, auf den zusätzlichen Abfindungsbetrag i.H.v. 15.000 € zu verzichten, zumal er den Arbeitsplatzwegfall und damit den Anlass für den Risikofall der Arbeitslosigkeit nicht selbst zu vertreten hat. Dieses Ergebnis muss aus den genannten Gründen auch vor dem Hintergrund gelten, dass sich die Abfindung im Falle der Arbeitgeberkündigung ebenfalls auf eine beachtliche Summe belaufen hätte, nämlich auf 180.000 €. Die höhere Abfindung ist vorliegend ein besonderes, schützenswertes Interesse, das ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung unzumutbar werden lässt (für eine Fallkonstellation, in der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages eine Abfindung nicht zahlbar gewesen wäre, vgl. BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 16 m.w.N. - juris, und Urteil vom 17.11.2005, Az. B 11a/11 AL 69/04 R, Rn. 19 - juris).

30
Anders als die Beklagte vorträgt sind objektive Nachteile aus dem Abwarten einer arbeitgeberseitigen Kündigung nicht erst dann anzunehmen, wenn bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung bzw. Vergünstigung gezahlt wird, die um mindestens 10% höher ist als im Falle einer Arbeitgeberkündigung. Vielmehr kann im Falle einer drohenden, rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung zum selben Zeitpunkt eine höhere Abfindung, die im Fall eines Aufhebungsvertrages gezahlt wird, ein schützenswertes Interesse auch dann darstellen, wenn die Abfindung nicht um mindestens 10% höher ist als im Falle einer Kündigung. In den fachlichen Weisungen der Beklagten zu § 159 SGB III (Stand Juli 2019 für den streitgegenständlichen Zeitraum) - die das Gericht nicht binden (vgl. BSG, Urteil vom 03.11.2021, Az. B 11 AL 2/21 R, Rn. 21 - juris) - wird unter Ziff. 159.1.2.1.1. ausgeführt, dass Gründe für objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung Vergünstigungen sein können, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte („z.B. eine um 10% höhere Abfindung“). Eine solche starre 10%-Grenze, wie sie die Beklagte im vorliegenden Fall bei der Beurteilung des wichtigen Grundes angewandt hat, ergibt sich aus dem Gesetz jedoch nicht. Zudem wäre sie unverhältnismäßig und würde dem Sinn und Zweck des wichtigen Grundes nicht gerecht, wonach eine Sperrzeit nur dann eintreten soll, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer kann aus Gründen der sozialen Absicherung auch dann ein besonderes, schützenswertes Interesse an einer höheren Abfindung haben, wenn diese die 10%-Grenze nicht erreicht (vorliegend war die Abfindung bei Abschluss des Aufhebungsvertrages nur um gut 8% höher als im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber). Unter Berücksichtigung des Zwecks der Sperrzeitregelungen und des verfassungsrechtlichen Übermaßverbotes wäre es nicht zu rechtfertigen, das Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an einer günstigen Gestaltung der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses pauschal davon abhängig zu machen, dass eine mindestens 10% höhere Abfindung gefordert wird, selbst wenn kein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft erkennbar ist. Insoweit müssen aus Gründen der Verhältnismäßigkeit immer die Umstände des konkreten Einzelfalls berücksichtigt werden (z.B. auch die absolute Höhe des zusätzlichen Betrages).

31
Da dem Kläger aus den genannten Gründen das Abwarten der Arbeitgeberkündigung nicht zuzumuten war, kann offenbleiben, ob allein durch Abschluss des Aufhebungsvertrags Nachteile für das weitere berufliche Fortkommen des Klägers vermieden werden konnten und ob evtl. bereits deshalb ein wichtiger Grund zu bejahen ist, weil durch die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Bestreiten des Klagewegs die Kooperation bei der Lösung von Konflikten signalisiert wird (vgl. hierzu Schmitz in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2. Aufl., § 159 SGB III (Stand: 26.04.2022), Rn. 74; kritisch Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 15.02.2017, Az. L 10 AL 25/16, Rn. 23 - juris). Ebenso kann offenbleiben, ob bereits allein die drohende rechtmäßige Arbeitgeberkündigung zum selben Zeitpunkt zur Bejahung eines wichtigen Grundes ausgereicht hätte, ohne dass es zusätzlich noch eines Nachweises eines besonderen Interesses an der Auflösungsvereinbarung bedurft hätte (vgl. hierzu die Ausführungen bei BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az. B 11a AL 47/05 R, Rn. 17 m.w.N. - juris).

32

4. Andere Ruhenstatbestände sind nicht ersichtlich. Insbesondere hat sich der Kläger auch rechtzeitig arbeitsuchend gemeldet, sodass keine Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung gem. § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 SGB III eingetreten ist. Ein Ruhen des Anspruchs wegen der erhaltenen Abfindung gem. § 158 SGB III scheidet aus, weil das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist.

33
5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.