

Bundessozialgericht
Urt. v. 25.04.2002, Az.: B 11 AL 100/01 R

Aufhebungsvertrag: Vorher Gesetze und Kommentare studieren...

Stimmt ein Arbeitnehmer einem Aufhebungsvertrag mit seinem Arbeitgeber zu, weil ihm „ohnehin gekündigt worden wäre“, so ist er von der Arbeitsagentur dennoch mit einer (bis zu) 12-wöchigen Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu belegen, wenn sich herausstellt, dass die Firma ihm objektiv gar nicht hätte kündigen dürfen. Vom Arbeitnehmer kann erwartet werden, dass er sich darüber vorher Klarheit verschafft.

Quelle: Wolfgang Büser

Anspruch auf Arbeitslosengeld; Eintritt einer Sperrzeit; Minderung der Anspruchsdauer; Arbeitsverhältnis; Manteltarifvertrag; Unternehmenszugehörigkeit; Kündigungsfrist; Zwingende betriebsbedingte Gründe; Gesamtbetriebsrat; Arbeitslosenhilfe; Altersversorgung; Kündigungsschutz; Sozialauswahl; Zumutbarkeit; Vorruhestandsregelung

Gericht: BSG

Datum: 25.04.2002

Aktenzeichen: B 11 AL 100/01 R

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 14884

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LSG Thüringen vom 30.08.2001

SG Altenburg vom 08.08.2000

Rechtsgrundlagen:

§ 144 Abs. 1 SGB III

§ 163 SGG

Fundstellen:

AuR 2002, 239

AUR 2002, 239

NWB 2002, 1685

SGb 2002, 497-498

BSG, 25.04.2002 - B 11 AL 100/01 R

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Thüringer Landessozialgerichts vom 30. August 2001 aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Gründe

- 1 I

Der Rechtsstreit betrifft einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998; die Beteiligten streiten über den Eintritt einer Sperrzeit sowie die hiermit verbundene Minderung der Anspruchsdauer.
- 2

Der 1942 geborene Kläger war von April 1971 bis September 1998 bei der T. E. AG (TEAG) bzw deren Rechtsvorgängerin in verschiedenen Tätigkeitsbereichen (ua Elektriker, Meister Instandhaltung, Sachbearbeiter Instandhaltung und Vergabe) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag Energie Anwendung. Nach dessen § 4 galt für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende.
- 3

Am 16. März 1998 schloss der Kläger mit der TEAG einen "Aufhebungsvertrag". Dieser sah die Beendigung des Arbeitsverhältnisses "unter Beachtung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist zum 30. September 1998 im gegenseitigen Einvernehmen aus zwingenden betriebsbedingten Gründen" vor. In dem Vertrag war weiter vereinbart, dass der Kläger für den Verlust seines Arbeitsplatzes Anspruch auf Leistungen "aus der betrieblichen Regelung vom 8. Februar 1994" haben sollte. Diese 1994 zwischen der Energieversorgung Nordthüringen AG und dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Vereinbarung billigte ausscheidenden Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen Leistungen zu, insbesondere einen Aufstockungsbetrag in Höhe des Differenzbetrages zwischen Alg bzw Arbeitslosenhilfe und 95 % der durchschnittlichen Nettovergütung der letzten sechs Beschäftigungsmonate bis zur frühestmöglichen gesetzlichen Altersversorgung.
- 4

Der Kläger meldete sich am 20. August 1998 arbeitslos und beantragte Alg. Er fügte seinem Antrag ein auf den 31. März 1998 datiertes Schreiben der TEAG bei, in dem es heißt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei aus dringenden betriebsbedingten Gründen vereinbart worden und es wäre ohne eine solche Vereinbarung zum gleichen Termin eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen, zu der der Betriebsrat gehört worden sei und der dieser nicht widersprochen habe, ausgesprochen worden.
- 5

Die beklagte Bundesanstalt (BA) lehnte den Anspruch auf Alg vom 1. Oktober 1998 bis 1. Februar 1999 ab. Wegen des Abschlusses des Aufhebungsvertrages sei eine Sperrzeit vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998 eingetreten, die den Anspruch außerdem um ein Viertel (242 Kalendertage) gemindert habe (Bescheid vom 18. Dezember 1998; Widerspruchsbescheid vom 11. März 1999). Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Einhalten der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfrist mit Anspruch auf eine Abfindung von 56. 378, 79 DM führe zum Ruhen des Anspruchs bis zum 31. Dezember 1998 und wegen der Sperrzeit zusätzlich bis zum 1. Februar 1999; der Anspruch mindere sich um weitere 32 Tage (Bescheid vom 8. Juni 1999; Widerspruchsbescheid vom 1. September 1999). Ab 2. Februar 1999 bewilligte die BA dem Kläger Alg.
- 6

Das Sozialgericht hat dem Antrag des Klägers entsprechend den Bescheid vom 18. Dezember 1998 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11. März 1999 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, dem Kläger Alg in gesetzlicher Höhe für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 23. Dezember 1998 zu zahlen (Urteil vom 8. August 2000). Im Berufungsverfahren haben die Beteiligten vor dem Landessozialgericht (LSG) vergleichsweise vereinbart, die Beklagte werde nach Abschluss des Verfahrens den Bescheid vom 8. Juni 1999 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 1. September 1999 überprüfen.
- 7

Das LSG hat nach Anhörung des Klägers und Vernehmung von zwei Zeuginnen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen (Urteil vom 30. August 2001). Zur Begründung hat das LSG ausgeführt: Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger ab 1. Oktober 1998 keinen Anspruch auf Alg habe, seien nicht

ersichtlich. Eine Sperrzeit sei nicht eingetreten. Durch den Aufhebungsvertrag habe der Kläger zwar seine Arbeitslosigkeit zum 1. Oktober 1998 grob fahrlässig herbeigeführt. Doch ruhe der Anspruch auf Alg nicht, weil der Kläger für die Lösung des Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund gehabt habe. Dem Kläger habe eine rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund gedroht. Der Aufhebungsvertrag sei ausdrücklich statt einer Kündigung geschlossen worden. Einer Feststellung, dass die Kündigung auch tatsächlich ausgesprochen worden wäre, bedürfe es angesichts des spekulativen Charakters einer solchen Feststellung nicht; die Kündigung müsse nur (ernsthaft) drohen. Auch sei nicht zu prüfen, ob die in Aussicht gestellte Kündigung am Maßstab des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zulässigerweise hätte ausgesprochen werden dürfen. Die Abschätzung eines derartigen Risikos sei Arbeitnehmern regelmäßig nicht zuzumuten. Selbst Rechtsrat befähigte Arbeitgeber nicht, die arbeitsrechtliche Rechtmäßigkeit betriebsbedingter Kündigungen sowie die damit verbundenen Prozessrisiken hinreichend abzuschätzen. Weder den Sozialgerichten noch der Beklagten komme die Aufgabe zu, eine arbeitsrechtliche Rechtmäßigkeitsprüfung vorzunehmen. Das Merkmal der rechtmäßigen Kündigung sei vielmehr bereits dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer die angedrohte Kündigung für rechtmäßig halten dürfen. Es komme auf die Sichtweise des Klägers zurzeit des Auflösungsvertrages und die Gesamtsituation zu diesem Zeitpunkt an. Nach dem Vorbringen des Klägers und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sei der Senat davon überzeugt, dass dem Kläger aus seiner Sicht eine rechtmäßige Kündigung zum Zeitpunkt des Auflösungsvertrages gedroht habe. Der Kläger habe gewusst, dass eine Weiterbeschäftigung infolge Wegfalls seines Arbeitsplatzes nicht möglich und dass der Betriebsrat angehört worden sei. Die Geschäftsleitung habe sich im Rahmen früherer Planungen um Umsetzungen bemüht; nach Wegfall seines letzten Arbeitsplatzes in der Abteilung Instandhaltung habe der Kläger aber von der Unmöglichkeit einer nochmaligen Umsetzung ausgehen müssen. Auf Grund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens sei der Arbeitsplatz entfallen. Auflösungsverträge seien angeboten worden, weil dies im Hinblick auf das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter eine bessere Lösung bedeute; auch habe der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vorgenommen, wobei er den Kläger gegenüber einem vergleichbaren Mitarbeiter als weniger schutzwürdig erachtet habe. Dies alles sei dem Kläger bekannt gewesen, sodass er nach den Gesamtumständen von der Rechtmäßigkeit der Kündigung ausgehen dürfen.

- 8 Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die BA eine Verletzung des § 144 Abs 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Sie führt aus, grundsätzlich sei es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, eine Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorlägen. Solche Umstände habe das Bundessozialgericht (BSG) angenommen, wenn dem Arbeitnehmer eine nach Arbeitsrecht rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grunde zu dem Zeitpunkt drohe, zu dem er selbst das Arbeitsverhältnis löse, und der Arbeitnehmer durch den Aufhebungsvertrag objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermeide. Hierauf könne sich aber ein Arbeitsloser, der eine Vorruhestandsregelung oder eine nach Höhe und Zuschnitt vergleichbare Abfindung erhalte bzw zu beanspruchen habe, nicht berufen. Der Kläger habe offensichtlich endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen und die Regelung zum betrieblichen Altersübergang habe die Weiterzahlung seines Nettogehalts zu 95 % vorgesehen; insoweit sei von einer Abfindung auszugehen, die mit einer Vorruhestandsregelung vergleichbar sei.
- 9 Die Beklagte beantragt,
- 10 die Urteile des Thüringer Landessozialgerichts vom 30. August 2001 und des Sozialgerichts Altenburg vom 8. August 2000 aufzuheben sowie die Klage abzuweisen.
- 11 Der Kläger beantragt,
- 12 die Revision der Beklagten zurückzuweisen.
- 13 Er hält das Urteil des LSG für zutreffend.

Die Revision der Beklagten ist im Sinne der Aufhebung des Urteils des LSG und der Zurückverweisung begründet.

- 15** 1. Zu entscheiden ist nach dem Klageantrag, dem die Vorinstanzen entsprochen haben, ausschließlich über die auf Aufhebung des Bescheides der Beklagten vom 18. Dezember 1998 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 1999 sowie auf Zahlung von Alg für die Zeit vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998 gerichtete Anfechtungs- und Leistungsklage (vgl BSGE 66, 94, 95 f = SozR 4100 § 119 Nr 36; BSGE 77, 48, 49 [BSG 09.11.1995 - 11 RAr 27/95] = SozR 3-4100 § 119 Nr 9). Nicht zu befinden ist dagegen über die Rechtmäßigkeit des Bescheids vom 8. Juni in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 1. September 1999, mit denen die Beklagte nach §§ 117 und 117a Arbeitsförderungsgesetz (AFG) - vgl § 242x Abs 3 AFG - das weitere Ruhen des Alg-Anspruches des Klägers bis einschließlich 1. Februar 1999 festgestellt hat. Der Anspruch auf Alg ab 24. Dezember 1998 ist nicht Gegenstand der Revision, da das LSG darüber nicht entschieden hat, nachdem die Beteiligten vereinbart haben, die Beklagte werde die Rechtmäßigkeit der Bescheide nach Abschluss des Rechtsstreits überprüfen. Nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG dürfte ein Ruhen nach Maßgabe des § 117 AFG allerdings nicht in Betracht kommen, da das Arbeitsverhältnis des Klägers am 16. März 1998 durch Aufhebungsvertrag zum 30. September 1998, mithin innerhalb einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist (vgl § 117 Abs 2 Satz 1 und 2 AFG), beendet worden ist.
- 16** 2. Ob die Beklagte an den Kläger - wie die Vorinstanzen entschieden haben - im streitgegenständlichen Zeitraum vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998 Alg zu zahlen hat, richtet sich nach den Vorschriften des SGB III . Auch die Fragen des Eintritts einer Sperrzeit und der Minderung der Anspruchsdauer sind nach Maßgabe des § 144 SGB III bzw des § 128 SGB III zu beurteilen, da das sperrzeitbegründende Ereignis - die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses - erst 1998 und damit nach Inkrafttreten des SGB III eingetreten ist (vgl Niesel, SGB III, § 144 Rz 125).
- 17** 3. Nach den unangegriffenen Feststellungen des LSG erfüllt der Kläger ab 1. Oktober 1998 die Anspruchsvoraussetzungen für Alg gemäß §§ 117 ff SGB III , denn er war arbeitslos, hatte sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt. Es besteht auch kein Anlass zu Zweifeln am Vorliegen von Arbeitslosigkeit iS der §§ 118 , 119 SGB III , zumal die BA ihm ab 2. Februar 1999 Alg bewilligt hat.
- 18** 4. Ob der Anspruch für die Zeit vom 1. Oktober bis 23. Dezember 1998 wegen Eintritts einer Sperrzeit geruht hat, ist nach den bisher getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend zu beurteilen. Die hier allein in Betracht kommende Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe setzt gemäß § 144 Abs 1 Nr 1 SGB III die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses und die dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführte Arbeitslosigkeit sowie das Fehlen eines wichtigen Grundes voraus.
- 19** a) Zutreffend ist das LSG davon ausgegangen, dass der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis durch den am 16. März 1998 geschlossenen Aufhebungsvertrag mit Ablauf des 30. September 1998 im Sinne des § 144 Abs 1 Nr 1 SGB III gelöst und dadurch wenigstens grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Hinsichtlich der Kausalität für die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit kann nicht etwa auf die nach Angaben des Klägers und seines Arbeitgebers drohende Kündigung abgestellt werden, da der tatsächliche Geschehensablauf maßgebend ist (BSGE 84, 225, 231 = SozR 3-4100 § 119 Nr 17 mwN).
- 20** b) Ob der Kläger für sein zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses und zur Arbeitslosigkeit führendes Verhalten einen wichtigen Grund hatte, lässt sich anhand der bisherigen Feststellungen des LSG nicht abschließend beurteilen.

- 21** Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Diese soll die Solidargemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte schützen, die den Eintritt des versicherten Risikos Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten haben; eine Sperrzeit soll nur eintreten, wenn einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (BSG SozR 3-4100 § 119 Nr 16 S 72 f mwN; SozR 3-4100 § 110 Nr 2 S 6; BSG 84, 225, 230 = SozR 3-4100 § 119 Nr 17 mwN). Dabei muss der wichtige Grund nicht nur die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern gerade auch den konkreten Zeitpunkt der Lösung decken (BSGE 52, 276, 277 = SozR 4100 § 119 Nr 17; SozR 3-1500 § 144 Nr 12 S 26 mwN; SozR 3-4100 § 119 Nr 15 S 64).
- 22** Ein wichtiger Grund kann demnach nicht ohne weiteres darin gesehen werden, dass der Arbeitnehmer dem Ausspruch einer drohenden Kündigung des Arbeitgebers zuvorkommt; grundsätzlich ist es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen (BSG, Urteil vom 12. April 1984, 7 RAr 28/83, DBIR Nr 2959 zu § 119 AFG). Solche besonderen Umstände können zB dann gegeben sein, wenn dem Arbeitnehmer eine nach Arbeitsrecht rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund zu dem Zeitpunkt droht, zu dem er das Arbeitsverhältnis löst, und er durch eine einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses Nachteile vermeiden kann, die sich durch eine Kündigung des Arbeitgebers für sein berufliches Fortkommen ergeben (BSG aaO); andere besondere Umstände, die zur Annahme eines wichtigen Grundes führen können, sind denkbar. Allein in der Zahlung einer Abfindung oder ähnlichen Leistung liegt aber noch kein wichtiger Grund (BSG SozR 3-1500 § 144 Nr 12 S 25 f mwN). Derartige Umstände, die einen wichtigen Grund ergeben könnten, hat das LSG bislang nicht festgestellt.
- 23** Den Feststellungen des LSG ist nicht zu entnehmen, dass dem Kläger eine nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen rechtmäßige Kündigung gedroht hat. Zwar ist die nicht mit Revisionsrügen angegriffene Feststellung des LSG, dem Kläger habe eine von seinem Verhalten unabhängige Kündigung gedroht, für das BSG bindend (§ 163 Sozialgerichtsgesetz (SGG)). Zur Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung kommt es aber entgegen der Ansicht des LSG nicht darauf an, ob der Kläger subjektiv die vom Arbeitgeber angedrohte betriebsbedingte Kündigung für rechtmäßig halten durfte.
- 24** Bei seiner Auffassung verkennt das LSG, dass ein wichtiger Grund objektiv gegeben sein muss (BSGE 66, 94, 101 f = SozR 4100 § 119 Nr 36; BSG SozR 3-1500 § 144 Nr 12 mwN). Die Sperrzeitregelung soll die Versichertengemeinschaft typisierend gegen Risikofälle schützen, 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 (vgl Urteil des Senats vom 25. April 2002, B 11 AL 65/01 R, zur Veröffentlichung vorgesehen).
- 25** Die Frage nach der objektiven Rechtmäßigkeit der angedrohten Kündigung lässt sich auf Grund der bisherigen Feststellungen des LSG nicht abschließend beantworten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf das Arbeitsverhältnis das KSchG Anwendung fand (vgl § 23 KSchG). Die beabsichtigte Kündigung wäre nur rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt wäre (§ 1 Abs 1 KSchG). Eine Kündigung ist jedoch sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht zB durch Gründe, die wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, gerechtfertigt ist (betriebsbedingte Kündigung, § 1 Abs 2 Satz 1 KSchG). Eine betriebsbedingte Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber nach näherer Maßgabe des § 1 Abs 3 KSchG bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Die Tatsachenfeststellungen des LSG besagen schon nicht konkret, dass dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Klägers iS des § 1 Abs 2 Satz 1 KSchG entgegenstanden. Denn dringende betriebliche Erfordernisse sind nur dann zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung geeignet, wenn keine Möglichkeit zur anderweitigen Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht (vgl etwa BAG AP Nr 42 zu § 1 KSchG 1969; von Hoyningen-Huene/Linck, KSchG, 13. Auflage, § 1 Rz 390 mwN; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch,

9. Auflage, 2000, § 131 Rz 28). Dass der Kläger nach seinem innerbetrieblichen Werdegang (ua Elektriker und Sachbearbeiter Instandhaltung) trotz Schließung der Abteilung, in der er zuletzt beschäftigt war, nicht auf einem anderen Arbeitsplatz in einem großen Betrieb mit weit über 1000 Beschäftigten hätte eingesetzt werden können, hat das LSG nicht festgestellt; auch die im Urteil erwähnten Aussagen der beiden Zeuginnen beschränken sich darauf, der (letzte) Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen. Ebenso wenig lässt sich nach den Feststellungen im Urteil des LSG konkret nachvollziehen, dass der Arbeitgeber bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hätte.

- 26** Das LSG wird also die objektive Rechtmäßigkeit der Kündigung näher zu prüfen haben. Die Prüfung hat dem Amtsermittlungsgrundsatz zu entsprechen (§ 103 SGG). Ihre Intensität ist vom Inhalt des jeweils maßgebenden Kündigungsrechts abhängig. So wird das LSG Anhaltspunkten nachzugehen haben, die für die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung des Klägers im Betrieb sprechen könnten, und die für die Sozialauswahl maßgebenden tatsächlichen Gesichtspunkte vollständig aufzuklären haben. Da es sich um innerbetriebliche Angelegenheiten handelt, liegt es nahe, zB Arbeitgeber oder Betriebsangehörige zur Mitwirkung an der Sachaufklärung heranzuziehen (vgl Urteil des Senats vom 25. April 2002, B 11 AL 65/01 R, zur Veröffentlichung vorgesehen, mwN). Lassen sich nach Erschöpfen aller verfügbaren Erkenntnisquellen die für die soziale Rechtfertigung der angedrohten Kündigung erheblichen Tatsachen nicht aufklären, sind die allgemeinen Grundsätze über die objektive Beweislast heranzuziehen; danach trifft grundsätzlich die Beklagte die Beweislast dafür, dass ein die Sperrzeit ausschließender wichtiger Grund nicht vorliegt (vgl Urteil vom 25. April 2002 aaO).
- 27** Neben Feststellungen zur Frage der Rechtmäßigkeit der dem Kläger drohenden Kündigung wird das LSG auch weitere Feststellungen dazu zu treffen haben, ob dem Kläger die Hinnahme einer rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung nicht zuzumuten war, zB weil er durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages Nachteile vermeiden konnte, die sich durch eine Kündigung für sein berufliches Fortkommen ergeben hätten (vgl Urteil des BSG vom 12. April 1984 aaO). Insoweit ist der im Urteil des LSG geäußerten Auffassung, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers könne immer unterstellt werden, dass ein Aufhebungsvertrag für das berufliche Fortkommen stets besser sei als eine Kündigung, nicht generell zuzustimmen. Die Frage, ob dem Arbeitnehmer ein wichtiger Grund zur Seite steht, ist nach Abwägung seines Interesses mit den Interessen der Versichertengemeinschaft unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu beantworten. Jedoch ist zu bedenken, dass sich auch bei dem 1942 geborenen Kläger die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Jahre 1998 noch positiv auf seine Eingliederungsmöglichkeiten auswirken konnte (vgl Urteil des Senats vom 10. August 2000, B 11 AL 115/99 R); denn der Kläger gehörte damals noch nicht zu der Altersgruppe, für die der Gesetzgeber allgemein von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgeht und deshalb von Leistungsbeziehern nicht fordert, alle Möglichkeiten zu nutzen und nutzen zu wollen, um die Beschäftigungslosigkeit zu beenden (§ 428 Abs 1 SGB III). Zum Prüfungsmaßstab im Übrigen wird auf das Urteil des Senats vom 25. April 2002, B 11 AL 65/01 R, Bezug genommen.
- 28** 5. Sollte sich auf Grund der noch zu treffenden Feststellungen des LSG ergeben, dass der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund gelöst hat, wären weitere Feststellungen zur Frage der Dauer der Sperrzeit erforderlich (vgl § 144 Abs 3 Satz 1 und 2 SGB III). Schließlich wäre für den Fall des Eintritts einer Sperrzeit auch die Entscheidung der Beklagten zur Minderung der Anspruchsdauer anhand des § 128 Abs 1 Nr 4 SGB III zu überprüfen.
- 29** Das LSG wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.
- 30**