



Siehe auch: Presse-Vorbericht Nr. 37/06 vom 27.6.2006, Presse-Sonderbericht Nr. 24/06 vom 12.7.2006, Presse-Mitteilung Nr. 37/06 vom 12.7.2006

BUNDESSOZIALGERICHT Urteil vom 12.7.2006, B 11a AL 47/05 R

Arbeitslosengeld - Sperrzeit - Arbeitsaufgabe - Aufhebungsvertrag - wichtiger Grund - drohende sozial gerechtfertigte Arbeitgeberkündigung - Abfindung - Verzicht auf Rechtmäßigkeitsprüfung der Kündigung im Hinblick auf § 1a KSchG

Leitsätze

1. Ein Arbeitnehmer kann sich auf einen - die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ausschließenden - wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag mit Abfindungsregelung berufen, wenn ihm ansonsten eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt droht (Weiterentwicklung von BSG vom 17.11.2005 - B 11a/11 AL 69/04 R = BSGE 95, 232 = SozR 4-4300 § 144 Nr 11).
2. Der Senat erwägt, für Streitfälle ab dem 1.1.2004 unter Heranziehung der Grundsätze des § 1a KSchG auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs 2 KSchG vorgesehene nicht überschreitet.

Tatbestand

- 1 Die Beteiligten streiten über den Eintritt einer Sperrzeit nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages.
- 2 Der im November 1941 geborene Kläger war seit Oktober 1995 bei der M Systeme GmbH beschäftigt; es galt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch Aufhebungsvertrag vom 16. Juli 2003 zum 30. November 2003 beendet. Er erhielt nach diesem Vertrag eine Abfindung in Höhe von 10.000,00 EUR und wurde ab 1. Oktober 2003 unter Fortzahlung der monatlichen Vergütung von der Arbeit freigestellt. Nach der Auflösungsvereinbarung erfolgte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis geltenden ordentlichen Kündigungsfrist zum 30. November 2003 auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen; ohne den Abschluss der Vereinbarung wäre die Kündigung gegenüber dem Kläger zum gleichen Zeitpunkt unumgänglich gewesen.
- 3 Der Kläger meldete sich am 10. Oktober 2003 arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg). Mit dem Bescheid vom 17. Dezember 2003, geändert durch den Bescheid vom 12. Januar 2004, lehnte die Beklagte den Antrag auf Alg ausgehend von einem Sperrzeitbeginn ab 1. Oktober 2003 bis einschließlich 23. Dezember 2003 ab. Mit Bescheid vom 14. Januar 2004 bewilligte die Beklagte Alg ab 24. Dezember 2003. Den wegen des Sperrzeiteintritts eingelegten Widerspruch wies sie mit Widerspruchsbescheid vom 22. Januar 2004 zurück.
- 4 Das Sozialgericht (SG) hat - nach Beweiserhebung (Zeugenvernehmung der Personalleiterin des ehemaligen Arbeitgebers) - die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verurteilt, dem Kläger Alg ohne Feststellung einer Sperrzeit

nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zu zahlen (Urteil vom 2. Juli 2004).

- 5 Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beklagte unter Änderung des Bescheides vom 14. Januar 2004 verurteilt wurde, dem Kläger Alg ab 1. Dezember 2003 für den Zeitraum von 960 Kalendertagen zu zahlen. Das LSG hat zur Begründung ausgeführt, eine Sperrzeit sei nicht eingetreten, weil der Kläger für sein Verhalten einen wichtigen Grund gehabt habe. Ein solcher liege nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) vor, wenn dem Betroffenen zum gleichen Zeitpunkt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine sozial gerechtfertigte Kündigung gedroht habe und er sich nicht arbeitsrechtlich gegen die angedrohte Kündigung hätte wehren können. Diese Voraussetzungen seien im Fall des Klägers erfüllt. Am Ergebnis ändere sich nichts, wenn man mit der Rechtsprechung des BSG zusätzlich fordere, dass dem Arbeitnehmer das Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung nicht zuzumuten gewesen sei. Denn es gebe Anhaltspunkte dafür, dass die anderenfalls mit einer Kündigung typischerweise verbundenen Nachteile gerade nicht eingetreten seien. Dem Kläger sei durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht zum frühest möglichen Zeitpunkt (31. August 2003) gekündigt worden. Darüber hinaus sei er bereits ab 1. Oktober 2003 freigestellt worden. Das habe zur Konsequenz, dass er sich uneingeschränkt um andere Arbeitsplätze habe bemühen können. Schließlich habe der Kläger auch noch eine Abfindung in Höhe von 10.000,00 EUR erhalten, die bei einer Kündigung so ohne Weiteres nicht zahlbar gewesen wäre, jedenfalls nicht in dieser Höhe. Nach § 1a Abs 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), der erst zum 1. Januar 2004 in Kraft getreten sei, wäre lediglich ein Betrag in Höhe von etwa 9.000,00 EUR erreicht worden. Der in § 1a KSchG zum Ausdruck kommende Gedanke stelle darüber hinaus auch einen besonderen Umstand iS der genannten Rechtsprechung des BSG dar, die den Abschluss einer Auflösungsvereinbarung rechtfertige. Die Vorschrift verkörpere die Konsequenz, der sich die Arbeitsvertragsparteien bei dringenden betrieblichen Erfordernissen stellen müssten.
- 6 Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die Beklagte eine Verletzung des § 144 Abs 1 Nr 1 Sozialgesetzbuch - Drittes Buch - (SGB III). Dem vom LSG festgestellten Sachverhalt lasse sich nicht mit hinreichender Sicherheit entnehmen, dass eine Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt gedroht habe. Darüber hinaus zähle eine Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt nicht als vermiedener Nachteil, weil es sich nur um einen relativen Nachteil handle. Der Umstand, dass der Kläger nur in Folge des Aufhebungsvertrages freigestellt worden sei, sei ebenfalls nicht festgestellt. Die Voraussetzungen für besondere Umstände iS der BSG-Rechtsprechung seien hierdurch ohnehin nicht erfüllt, weil derartige relative Nachteile durch die Vertragsparteien vereinbar seien. Zudem habe die Zeit der Freistellung nicht zu einer Verbesserung der Eingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt geführt. Wie aus der Erklärung nach § 428 SGB III ersichtlich, habe der Kläger an einer beruflichen Eingliederung kein Interesse mehr gehabt. Auch die vereinbarte Abfindung sei als relativer Nachteil kein besonderer Umstand. Sie beziehe sich zudem nicht auf das berufliche Fortkommen. Allerdings sehe auch die Beklagte, dass sich durch § 1a KSchG eine neue Bewertung für das Erfordernis einer Nachteilsvermeidung zur Annahme eines wichtigen Grundes ergeben könne, jedoch könnten sich für den streitigen Zeitraum, der vor dem Inkrafttreten des § 1a KSchG liege, noch keine Auswirkungen ergeben.
- 7 Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 9. Juni 2005 sowie das

Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 2. Juli 2004 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

- 8 Der Kläger beantragt,
die Revision zurückzuweisen.
- 9 Der Kläger ist der Auffassung, er habe die Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig herbeigeführt. Ihm sei keine Handlungsalternative verblieben, die die Arbeitslosigkeit nicht oder erst später hätte eintreten lassen. Im Übrigen habe das BSG keinesfalls eine abschließende Zusammenstellung der besonderen Umstände, die ein Abwarten der Kündigung entbehrlich werden ließen, aufgestellt. Ihm (dem Kläger) sei zum einen der Unterschied zwischen dem relativen und dem (für ihn) absoluten Nachteil nicht geläufig. Zum anderen sei ja gerade die Vereinbarung von Vorteilen im Aufhebungsvertrag bei der vergleichenden Betrachtung ein Nachteil im Falle der Kündigung.

Entscheidungsgründe

- 10 Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das LSG hat zu Recht entschieden, dass dem Kläger für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ein wichtiger Grund zur Seite stand und er deshalb Alg ab 1. Dezember 2003 für den Zeitraum von 32 Monaten beanspruchen kann.
- 11 Der Kläger, der auf Grund der Freistellung im Aufhebungsvertrag bereits ab 1. Oktober 2003 nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne stand (vgl zur Abgrenzung des leistungs- und des beitragsrechtlichen Begriffs des Beschäftigungsverhältnisses Schlegel, NZA 2005, 972 ff), erfüllte jedenfalls ab 1. Dezember 2003 nach dem von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des LSG alle in den §§ 117 ff SGB III geregelten Voraussetzungen (Arbeitslosigkeit, Arbeitslosmeldung, Anwartschaftszeit) des Anspruchs auf Alg. Der Kläger hat Anspruch auf Alg für die Dauer von 32 Monaten (§ 127 Abs 2 SGB III idF vor dem Inkrafttreten der Änderung durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003, BGBl I, 3002), da kein Minderungsstatbestand iS des § 128 SGB III eingreift.
- 12 Der Anspruch des Klägers hat auch nicht wegen des Eintritts einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe geruht (§ 144 Abs 2 Satz 2 SGB III). Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt nach § 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Der Kläger, der keine konkreten Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte, hat durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages sein Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch seine Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Arbeitslosigkeit auch unabhängig vom Abschluss des Aufhebungsvertrages auf Grund einer ansonsten ausgesprochenen Arbeitgeberkündigung eingetreten wäre. Denn für die Beurteilung der Frage, ob eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zum Eintritt der Arbeitslosigkeit geführt hat, kommt es allein auf den tatsächlichen Geschehensablauf an (BSG SozR 4100 § 119 Nr 24; BSGE 77, 48, 51 = SozR 3-4100 § 119 Nr 9; BSGE 89, 243, 245 = SozR 3-4300 § 144 Nr 8; BSG SozR 3-4300 § 144 Nr 12). Keine Beachtung findet demgegenüber ein hypothetischer Geschehensablauf, zu der die angedrohte betriebsbedingte

Kündigung gehört (so zutreffend Gagel, SGB 2006, 264, 265).

- 13 Das LSG hat jedoch zu Recht angenommen, dass dem Kläger für sein Verhalten ein wichtiger Grund zur Seite stand. Dabei genügt es für die Bejahung eines wichtigen Grundes nicht, dass der Arbeitslose annimmt, er habe im Hinblick auf eine ansonsten drohende rechtmäßige Arbeitgeberkündigung einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Vielmehr muss der wichtige Grund objektiv vorgelegen haben (stRspr, vgl nur: BSGE 66, 94, 101 f = SozR 4100 § 119 Nr 36; BSG SozR 3-4100 § 119 Nr 11; dagegen Preis/Schneider, FS zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein, 2005, 1300, 1313; vgl auch Gagel, SGB 2006, 264, 268, der als Maßstab eine objektive Beurteilung der subjektiven Sicht des Arbeitnehmers genügen lassen möchte). Nach der bisherigen Rechtsprechung des BSG kann sich ein Arbeitnehmer im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag auf einen wichtigen Grund berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (BSGE 89, 243, 246 ff = SozR 3-4300 § 144 Nr 8; SozR 3-4300 § 144 Nr 12; BSGE 92, 74, 81 = SozR 4-4300 § 144 Nr 6; SozR 4-4300 § 147a Nr 1; BSG Urteil vom 17. November 2005 - B 11a/11 AL 69/04 R - SozR 4-4300 § 144 Nr 11, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen). Inwieweit ein wichtiger Grund auch bei einer drohenden oder feststehenden, aber noch nicht erfolgten rechtswidrigen Kündigung in Verbindung mit sonstigen Umständen in Betracht kommt, bedarf hier keiner Erörterung (vgl dazu BSG SozR 3-4300 § 144 Nr 12 S 34 mwN).
- 14 Das LSG ist auf der Grundlage der von ihm getroffenen Feststellungen davon ausgegangen, es lägen keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass der Kläger sich gegen die im Raum stehende Kündigung arbeitsrechtlich hätte wehren können. Es hat in Übereinstimmung mit dem SG angenommen, dem Kläger habe eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung gedroht (§ 1 KSchG idF des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 <BGBl I, 3843>). SG und LSG haben dabei maßgeblich auf die Zeugenaussage der Personalleiterin des ehemaligen Arbeitgebers abgestellt, wonach der Arbeitsplatz des Klägers auf Grund einer Neustrukturierung des Arbeitsprozesses weggefallen war und anderweitige Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen nicht bestanden. Diese weitgehend auf tatsächlichem Gebiet liegende Wertung des LSG wird auch von der Beklagten in ihrer Revisionsbegründung nicht in Frage gestellt.
- 15 Schließlich hat das LSG auch zu Recht angenommen, dass dem Kläger ein Abwarten der drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung nicht zuzumuten war. Es hat vielmehr ein für einen wichtigen Grund ausreichendes Interesse am Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit Abfindungsregelung festgestellt. Denn - wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 17. November 2005 - B 11a/11 AL 69/04 R - (= SozR 4-4300 § 144 Nr 11) dargelegt hat - liegt ein wichtiger Grund keineswegs nur dann vor, wenn ein Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung deshalb unzumutbar ist, weil Nachteile für das berufliche Fortkommen zu befürchten sind; vielmehr handelt es sich hierbei nur um einen der in Betracht zu ziehenden Gesichtspunkte (BSG Urteil vom 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - und vom 25. April 2002 - B 11 AL 100/01 R -, jeweils veröffentlicht in juris). Demgemäß können auch sonstige Umstände zu der Annahme führen, dass ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung unzumutbar war. Anders formuliert: Bei einem Aufhebungsvertrag ist - mit dem LSG - zu prüfen, ob "Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile ... nicht eingetreten wären" (vgl BSGE 89, 243, 248 = SozR 3-4300 § 144 Nr 8 mit Hinweis

auf das verfassungsrechtliche Übermaßverbot; BSG SozR 3-4300 § 144 Nr 12 S 34, 36; BSG Urteil vom 2. September 2004 - B 7 AL 18/04 R, veröffentlicht in juris). Anknüpfend hieran hat der Senat in seinem Urteil vom 17. November 2005 (= SozR 4-4300 § 144 Nr 11; zustimmend Spellbrink, BB 2006, 1274, 1276; ablehnend Hase, AuB 2006, 58 f; vgl auch Gagel, SGB 2006, 264, 267) zur Mitwirkung eines leitenden Angestellten bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses entschieden, dass bereits das Interesse, sich (im Hinblick auf den ohnehin nicht zu vermeidenden Eintritt der Beschäftigungslosigkeit) durch den Aufhebungsvertrag wenigstens die ihm angebotene Abfindung zu sichern, im Rahmen der Prüfung des wichtigen Grundes als schützenswert anzusehen ist, ein wichtiger Grund mithin bereits unter diesem Aspekt zu bejahen ist.

- 16 Die vorliegende Fallgestaltung erfordert keine andere Bewertung, denn der Kläger hätte sich gegen die ansonsten sicher bevorstehende rechtmäßige Arbeitgeberkündigung nicht zur Wehr setzen können. Dabei kann offen bleiben, ob bereits sein Alter (über 58 Jahre) und das Vorliegen der Voraussetzungen des § 428 SGB III eine differenzierende Wertung rechtfertigen (ohne Festlegung - vgl BSG SozR 3-4300 § 144 Nr 8, S 17; ebenso offen gelassen in BSG SozR 3-4300 § 144 Nr 12, S 36 f; weitergehend und für diesen Personenkreis einen wichtigen Grund bejahend Gagel, SGB 2006, 264, 269). Jedenfalls steht angesichts der ohnehin nicht zu vermeidenden Beschäftigungslosigkeit seinem Interesse daran, sich durch Abschluss des Aufhebungsvertrages zumindest die ihm zugesagte Abfindung zu sichern, kein gleichwertiges Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Arbeitgeberkündigung gegenüber. Ausreichend ist insoweit die Feststellung des LSG, dass ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages eine Abfindung nicht zahlbar gewesen wäre. In diesem Zusammenhang bleibt die Höhe der Abfindung unerheblich.
- 17 Entgegen der Meinung der Beklagten bedarf es deshalb in Fällen der vorliegenden Art zur Bejahung eines wichtigen Grundes nicht der Feststellung weiterer Umstände, etwa hinsichtlich der Verschiebung des Kündigungszeitpunktes oder der Freistellung durch den Aufhebungsvertrag. Unter Berücksichtigung des Zwecks der Sperrzeit und des verfassungsrechtlichen Übermaßverbotes (vgl BSGE 89, 243, 248 = SozR 3-4300 § 144 Nr 8) unterläge es durchgreifenden Bedenken, das Eigeninteresse des Versicherten an einer für ihn günstigen Gestaltung der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt zu lassen, wenn ein Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung nicht ersichtlich ist. Insoweit hat der erkennende Senat bereits im oben genannten Urteil vom 17. November 2005 (SozR 4-4300 § 144 Nr 11 RdNr 21) in Erweiterung der bisherigen Rechtsprechung deutlich gemacht, dass bei einer drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung "im Regelfall ... ein wichtiger Grund anzunehmen sein ..." wird, dh bei dieser Fallgestaltung der (zusätzliche) Nachweis eines besonderen Interesses an der Auflösungsvereinbarung (wie zB Vermeidung zukünftiger beruflicher Nachteile) regelmäßig nicht erforderlich ist bzw - selbst wenn an diesem Erfordernis festgehalten wird - das Interesse des Arbeitnehmers an einer Abfindung im Rahmen der gebotenen Interessensabwägung als schützenswert anzusehen ist. Der Senat vermag sich somit der - wesentlich engeren - Rechtsmeinung der Beklagten nicht anzuschließen, die auch bei drohender rechtmäßiger Kündigung einen wichtigen Grund zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages - abgesehen vom Fall der Vermeidung beruflicher Nachteile - nur beim Nachweis sonstiger gleich gewichtiger Gründe, aus denen der Arbeitnehmer "objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste" gegeben sieht (vgl

Durchführungsanweisungen zu § 144 SGB III, Stand 2006, unter 9.3.1. - Rz 144.99).

- 18 Ein wichtiger Grund kann im vorliegenden Fall auch nicht mit der von der Beklagten angesprochenen Erwägung in Zweifel gezogen werden, der Kläger habe jedenfalls bezogen auf den Freistellungszeitpunkt (1. Oktober 2003) keinen wichtigen Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gehabt, zumal er - wie die Erklärung nach § 428 SGB III zeige - kein Interesse an einer beruflichen Eingliederung gehabt habe. Denn ausweislich der vom LSG in Bezug genommenen Verwaltungsakten hat sich der Kläger bereits am 18. Juli 2003 arbeit- suchend gemeldet und damit seine Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitssuche erfüllt (vgl § 37b Satz 1 SGB III in der hier maßgeblichen, ab 1. Juli 2003 geltenden Fassung des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 <BGBl I 4607>; diese Verpflichtung betonend - Hase, AuB 2006, 58 f; seit 1. Juli 2006 als eigenständiger Sperrzeitatbestand in § 144 Abs 1 Nr 7 SGB III idF des Gesetzes vom 22. Dezember 2005 <BGBl I 3676> erfasst). Es ist hier auch kein Grund ersichtlich, bei der Beurteilung des wichtigen Grundes darauf abzustellen, ob der Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitet oder vereinbarungsgemäß gegen Zahlung von Arbeitsentgelt von der Arbeit freigestellt wird (so bereits BSG SozR 3-4300 § 144 Nr 12, S 35).
- 19 Schließlich bietet der vorliegende Sachverhalt im Hinblick auf den Zeitpunkt des Sperrzeiteintritts auch keine Veranlassung zur abschließenden Erörterung der - vom LSG und von der Beklagten in der Revisionsbegründung thematisierten - Frage, ob aus der neu geschaffenen mit Wirkung ab 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Regelung des § 1a KSchG durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (BGBl I 3002) weitergehende Folgerungen für die Auslegung des Merkmals "wichtiger Grund" zu ziehen sind. Mit dieser neuartigen kündigungsschutzrechtlichen Regelung wollte der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien im Falle einer betriebsbedingten Kündigung eine einfache, effiziente und kostengünstige vorgerichtliche Klärung der Voraussetzungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbieten (BT-Drucks 15/1204 S 9; vgl auch BT-Drucks 15/1587 S 27). Diese unmittelbar nur auf das Arbeitsrecht bezogene "Öffnung" für eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen könnte Veranlassung dafür geben, künftig einen wichtigen Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ohne die ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung anzuerkennen. Letzteres erwägt der Senat für Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe mit einem Lösungssachverhalt ab dem 1. Januar 2004, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs 2 KSchG vorgesehene nicht überschreitet (vgl in diesem Sinne auch Peters-Lange/Gagel, NZA 2005, 740, 741; Spellbrink, BB 2006, 1274, 1276; Voelzke, NZS 2005, 281, 287; zurückhaltend Eicher, SGB 2005, 553, 558). Diese Abfindungshöhe wäre im Übrigen auch im Fall des Klägers - unter Einbeziehung des Weihnachtsgeldes (§ 1a Abs 2 Satz 2 iVm § 10 Abs 3 KSchG) - nicht überschritten.
- 20 Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.