

Die Kammer weist die Beteiligten darauf hin, dass sich die Klage nach Vernehmung des Zeugen als begründet darstellt. Die Kammer hat hier überhaupt keine Zweifel, dass der Kläger durch seinen Arbeitgeber einem enormen Druck zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesetzt worden ist. Der Zeuge konnte in jedem Fall bestätigen, dass die Chemie zwischen dem Kläger und seinen Vorgesetzten zerrüttet gewesen ist. Dem Kläger wurde eine erste Aufhebungsvereinbarung vorgelegt, die völlig inakzeptable Konditionen aufwies. Allein das macht deutlich, dass der Kläger aus dem Betrieb entfernt werden sollte. Sofern der Zeuge so eine Aufhebungsvereinbarung als normal bagatellisieren wollte, kann die Kammer das nicht teilen. Diese erste Aufhebungsvereinbarung hat der Kläger explizit abgelehnt und gegenüber seinen Vorgesetzten deutlich gemacht, dass er weiter das Beschäftigungsverhältnis ausüben möchte. Daraufhin haben die Vorgesetzten des ehemaligen Arbeitgebers einen speziellen Personalreferenten damit beauftragt, die Konditionen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Kläger zu erörtern. Auch wenn der Zeuge mit schönen Ausführungen dargestellt hat, dass es auch darum gegangen sei, ob man den Kläger gegebenenfalls im Unternehmen halten könnte, hat die Kammer keine Zweifel daran, dass das eben nicht das Ziel dieses Gesprächs gewesen ist. Denn mildere Optionen, wie etwa die Versetzung in eine andere Abteilung oder Zuteilung eines anderen Counselor ist von dem Zeugen nicht einmal erörtert worden. Er hatte von seinen Vorgesetzten die klare Marschlinie gehabt und dies dem Kläger auch mitgeteilt, dass eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewünscht ist. In so einer Situation bei vorheriger untergeschobener Aufhebungsvereinbarung fühlt sich jeder normale Angestellte massiv unter Druck gesetzt und hat Sorge um das weitere berufliche Vorkommen. Wenn der Arbeitgeber hier spezielles Personal damit beschäftigt, unliebige Arbeitnehmer möglichst günstig loszuwerden, ist das schon ein einmaliges Verhalten, das man zu Gunsten des Klägers berücksichtigen muss. Dem Kläger ist hier zudem zugute zu halten, dass er nicht nur sein berufliches Fortkommen berücksichtigt hat, sondern auch die Interessen der Versichertengemeinschaft. Dies dadurch, dass er die ihm nahe gelegte Aufhebungsvereinbarung nachverhandelt hat und anstelle einer hohen Abfindung eine möglichst lange Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses ermöglichen konnte. Dabei ist der Kläger sicherlich davon ausgegangen in diesen 7 Monaten ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden. Das dies letztlich nicht geklappt hat, kann ihm nicht zu

Lasten gelegt werden. Das Gericht sieht hier eindeutig einen wichtigen Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Abschluss der Aufhebungsvereinbarung. Denn bei dem Verhalten des Arbeitgebers besteht kein Zweifel, dass die Gespräche mit diesem Personalreferenten im Falle der Verweigerung der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht die Spitze des Eisberges gewesen wären. Das Gericht regt insofern an, dass die Beklagte den Sperrzeitbescheid wegen Arbeitsaufgabe aufhebt.

Der Vertreter der Beklagten erklärt:

Die Beklagte erkennt die Klageforderung an und hebt den Sperrzeitbescheid vom 11.11.2016 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12.12.2016 für die Zeit vom 01.07.2016 bis 22.09.2016 auf und wird dem Kläger entsprechend Arbeitslosengeld bewilligen.

Die Beklagte erklärt sich zudem bereit, dem Kläger seine notwendigen außergerichtlichen Kosten für das Verfahren zu erstatten.

Der Kläger erklärt in Übereinstimmung mit seinem Prozessbevollmächtigten:

Das Anerkenntnis der Beklagten wird hiermit angenommen und das Verfahren für erledigt erklärt.