B 11 AL 6/11 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 11 AL 5322/05
Datum
18.12.2008
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 712/09
Datum
16.02.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 6/11 R
Datum
02.05.2012
Kategorie
Urteil
Leitsätze
1. Schließt ein Arbeitnehmer angesichts einer drohenden betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung, die sich im Rahmen des § 1a Kündigungsschutzgesetz hält, so steht ihm ein wichtiger Grund zur Seite, der eine Sperrzeit ausschließt, es sei denn, es liegt eine Gesetzesumgehung (zB offenkundige Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Kündigung) vor (Fortführung von BSG vom 12.7.2006 - B 11a AL 47/05 R = BSGE 97, 1 = SozR 4-4300 § 144 Nr 13).
2. Das gilt auch für einen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer, wenn ihm eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung droht.
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 16. Februar 2011 wird zurückgewiesen. Die Beklagte hat der Klägerin auch die außergerichtlichen Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

Gründe:

I

1

Die Klägerin wendet sich gegen eine Sperrzeit nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

2

Die am 26.4.1947 geborene schwerbehinderte Klägerin war von 1966 bis Ende November 2005 bei der I. GmbH (im Folgenden: Arbeitgeberin) als Sachbearbeiterin/ Sekretärin versicherungspflichtig beschäftigt. Am 10.5.2004 schloss sie mit ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, der das bestehende Arbeitsverhältnis "auf Veranlassung des Unternehmens zur Vermeidung einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung unter Einhaltung der tariflichen bzw einzelvertraglichen Kündigungsfristen zum 30.11.2005" beendete. Als Grund wurde der ersatzlose Wegfall des Arbeitsplatzes infolge von Umstrukturierungsmaßnahmen angegeben; ein anderer Arbeitsplatz stehe nicht zur Verfügung, weil die Einsatzmöglichkeiten der Klägerin aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen begrenzt seien. Sie erhielt eine Abfindung in Höhe von 47 000 Euro.

3

Nach einer Arbeitsuchendmeldung am 17.5.2005 meldete sich die Klägerin am 5.10.2005 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg). Laut der Arbeitsbescheinigung galt für die Klägerin eine Kündigungsfrist von 18 Monaten. In einer weiteren Bescheinigung der Arbeitgeberin vom 16.11.2004 bestätigte diese, dass der Klägerin entsprechend der Sozialauswahl gekündigt worden wäre, wenn sie den Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben hätte. Eine Sozialauswahl sei entsprechend § 1 Abs 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) durchgeführt worden.

4

Die Beklagte stellte den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen sowie das Ruhen des Alg-Anspruchs vom 1.12.2005 bis 22.2.2006 fest und verminderte die Dauer des Leistungsanspruchs um 240 Tage (Bescheid vom 11.11.2005; Widerspruchsbescheid vom 29.11.2005). Zur Begründung führte sie aus, die Klägerin habe ihr Beschäftigungsverhältnis durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags ohne wichtigen Grund selbst gelöst.

5

Ab 23.2.2006 bewilligte die Beklagte der Klägerin Alg für 714 Tage in Höhe eines täglichen Leistungsbetrags von 50,90 Euro (Bescheid vom 4.1.2006 und Änderungsbescheid vom 16.3.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29.8.2006). Ab 1.5.2007 bezog die Klägerin Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

6

Das Sozialgericht hat die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 11.11.2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29.11.2005 verurteilt, der Klägerin bereits ab 1.12.2005 Alg in gesetzlicher Höhe zu bewilligen (Urteil vom 18.12.2008). Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass auch der Änderungsbescheid vom 16.3.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29.8.2006 abgeändert wird (Urteil vom 16.2.2011; Berichtigungsbeschluss vom 23.2.2011). Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt: Eine Sperrzeit nach § 144 Abs 1 S 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) sei nicht eingetreten. Denn die Klägerin habe für den Abschluss des Aufhebungsvertrags einen wichtigen Grund gehabt, weil ihr zum gleichen Beendigungszeitpunkt eine nicht verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung gedroht habe. Dies gelte trotz der vereinbarten Abfindung. Die zum 1.1.2004 eingeführte Regelung des § 1a KSchG, wonach ein Arbeitnehmer nach den dort genannten Voraussetzungen bei Verstreichenlassen einer Klagefrist für einen Kündigungsschutzprozess eine Abfindung beanspruchen könne, habe nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, sondern auch auf das Arbeitsförderungsrecht. Entsprechend habe der 11a. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) in seiner Entscheidung vom 12.7.2006 (B 11a AL 47/05 R - BSGE 97, 1 = SozR 4-4300 § 144 Nr 13) erwogen, unter Heranziehung der Grundsätze des § 1a KSchG für Streitfälle ab 1.1.2004 auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs 2 KSchG vorgesehene nicht überschreite. Das Modell des § 1a KSchG sei auch auf Fallgestaltungen zu übertragen, in denen sich die Arbeitsvertragsparteien auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt hätten und in denen die gewährte Abfindung die finanziellen Grenzen des § 1a Abs 2 KSchG nicht überschreite; dann sei die Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung nicht zu überprüfen. Dies gelte allerdings dann nicht, wenn Anhaltspunkte für eine Manipulation zu Lasten der Versichertengemeinschaft vorlägen (Hinweis auf Senatsurteil vom 17.10.2007 - B 11a AL 51/06 R - BSGE 99, 154 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17). In Anlegung dieser Maßstäbe könne sich die Klägerin auf einen wichtigen Grund berufen. Die Höhe der erhaltenen Abfindung von 47 000 Euro übersteige den nach § 1a Abs 2 KSchG zu gewährenden Betrag nicht; ebenso wenig bestünden Anhaltspunkte für Manipulationen zu Lasten der Versichertengemeinschaft. Zwar hätte die Klägerin aufgrund ihres Lebensalters, der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und ihrer Schwerbehinderung nicht ohne Weiteres betriebsbedingt entlassen werden können. Ausnahmsweise sei aber eine außerordentliche Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zulässig, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers weggefallen sei und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel, ggf durch Umorganisation seines Betriebs, nicht weiter beschäftigen könne (Hinweis auf Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 5.2.1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10 = AP Nr 143 zu § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Auf dieser Grundlage sei der Klägerin jedenfalls nicht mit einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung gedroht worden. Dies gelte auch angesichts ihrer Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch. Denn die - hypothetische - Kündigung der Klägerin hätte nicht im Zusammenhang mit ihrer Schwerbehinderung gestanden, sodass eine - gleichfalls hypothetische - Zustimmung des Integrationsamts nicht ausgeschlossen gewesen wäre. Auch ein Ruhen des Anspruchs der Klägerin auf Alg wegen der erhaltenen Abfindung (§ 143a SGB III) komme nicht in Betracht, weil die Arbeitsvertragsparteien die bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vorgesehene gesetzliche Frist von 18 Monaten gewahrt hätten.

7

Mit der - vom LSG zugelassenen - Revision rügt die Beklagte die Verletzung von Verfahrensvorschriften (§ 128 Abs 1 S 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG); sinngemäß auch § 103 S 1 SGG) sowie von materiellem Recht (§ 144 Abs 1 S 2 Nr 1 SGB III aF). Das LSG habe die Rechtmäßigkeit einer drohenden ordentlichen betriebsbedingten Kündigung im Ergebnis zu Unrecht offengelassen. Das BSG habe zwar in dem genannten Urteil vom 12.7.2006 und ebenso in seinem Urteil vom 8.7.2009 (B 11 AL 17/08 R - BSGE 104, 57 = SozR 4-4300 § 144 Nr 20, RdNr 19) erwogen, künftig einen wichtigen Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags ohne die ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung anzuerkennen, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs 2 KSchG vorgesehene Grenze nicht überschreite. Diese Rechtsprechung (Rspr) des BSG könne sich aber jedenfalls nicht auf schwerbehinderte Leistungsempfänger wie die Klägerin beziehen. Dies ergebe sich auch aus § 1 Abs 3 KSchG, der zeitgleich mit der Schaffung des § 1a KSchG die Grunddaten bei der Sozialauswahl ausdrücklich um den Schwerbehindertenschutz erweitert habe. Schließlich bedeute die Sperrzeit von zwölf Wochen für die Klägerin auch keine besondere Härte iS des § 144 Abs 3 S 2 Nr 2 Buchst b SGB III.

8

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 16.2.2011 sowie das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18.12.2008 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

9

Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

10

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

II

11

Die Revision der Beklagten ist unbegründet (§ 170 Abs 1 S 1 SGG). Das LSG hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass der Klägerin ein

wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zur Seite gestanden hat und deshalb keine Sperrzeit eingetreten ist.

12

1. Gegenstand des Rechtsstreits ist - wie bereits das LSG zutreffend ausgeführt hat - nicht nur der Sperrzeitbescheid vom 11.11.2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29.11.2005, sondern auch der Bewilligungsbescheid vom 4.1.2006 (insoweit ist der Maßgabetenor des Urteils des LSG vom 16.2.2011 zu ergänzen) und der Änderungsbescheid vom 16.3.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29.8.2006 (vgl BSG SozR 4-4300 § 144 Nr 10 RdNr 12 mwN). Dass die Nichtberücksichtigung des ursprünglichen Bewilligungsbescheids vom 4.1.2006 durch das LSG im Revisionsverfahren nicht als Verfahrensfehler gerügt worden ist, ist deshalb ohne Bedeutung, weil durch die Einbeziehung des Änderungsbescheids vom 16.3.2006 (nach § 86 SGG) auch der Ausgangsbescheid Gegenstand des Verfahrens geworden ist.

13

2. Nach den unangegriffenen und damit bindenden (§ 163 SGG) Feststellungen des LSG lagen bei der Klägerin im streitigen Zeitraum vom 1.12.2005 bis zum 22.2.2006 die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Alg vor, weil sie in dieser Zeit arbeitslos war, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und die Anwartschaft erfüllt hat (vgl § 118 Abs 1 SGB III).

14

3. Rechtsgrundlage einer - allein in Betracht kommenden - Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ist § 144 SGB III (in der hier maßgeblichen, bis zum 31.3.2012 geltenden Fassung, jetzt: § 159 SGB III). Nach § 144 Abs 1 S 1 SGB III aF ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich ein Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt nach § 144 Abs 1 S 2 Nr 1 SGB III aF ua vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

15

a) Zutreffend ist das LSG davon ausgegangen, dass die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis dadurch gelöst hat, dass sie mit ihrer Arbeitgeberin am 10.5.2004 mit Wirkung zum 30.11.2005 einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat (vgl ua BSGE 99, 154 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 31; BSGE 89, 250, 252 = SozR 3-4100 § 119 Nr 24, mwN). Damit hat sie ihre Arbeitslosigkeit auch zumindest grob fahrlässig herbeigeführt. Löst ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis, führt er nach der Rspr des BSG seine Arbeitslosigkeit jedenfalls grob fahrlässig herbei, wenn er nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat (vgl BSG SozR 4-4300 § 144 Nr 10 RdNr 14 mwN). Eine solche Aussicht hatte die Klägerin, wie vom LSG festgestellt, nicht.

16

b) Auf der Grundlage der Feststellungen des LSG hatte die Klägerin für ihr Verhalten einen wichtigen Grund. Unter Berücksichtigung des Ziels der Sperrzeitregelung (hierzu im Folgenden unter aa) steht der Abschluss eines Aufhebungsvertrags bei drohender betriebsbedingter Kündigung des Arbeitgebers (hierzu unter bb) auch bei Vereinbarung einer Abfindung der Annahme eines wichtigen Grunds nicht entgegen. Dabei ist in entsprechender Anwendung des § 1a KSchG nicht zu prüfen, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist (hierzu unter cc). Insoweit entwickelt der Senat seine bisherige Rechtsprechung weiter (hierzu unter dd). Allerdings bleibt bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit Abfindung (hierzu unter ee) zu prüfen, ob Anhaltspunkte für eine Gesetzesumgehung zum Nachteil der Versichertengemeinschaft vorliegen (hierzu unter ff).

17

aa) Nach der stRspr des BSG ist über das Vorliegen eines wichtigen Grunds 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, sondern ein wichtiger Grund im Sinne des Sperrzeitrechts muss objektiv gegeben sein (vgl zuletzt BSG SozR 4-4300 § 144 Nr 21 RdNr 12; BSGE 99, 154 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 35).

18

bb) Einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags hat der Arbeitnehmer nach der bisherigen Rspr dann, wenn der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen ordentlichen Kündigung gedroht hat und dem Arbeitnehmer die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten war (vgl ua BSGE 97, 1, 3 f = SozR 4-4300 § 144 Nr 13, RdNr 13 ff; BSGE 89, 243, 248 = SozR 3-4100 § 119 Nr 24).

19

cc) Nach den nicht mit Revisionsrügen angegriffenen und daher bindenden (§ 163 SGG) Feststellungen des LSG hat der Klägerin eine betriebsbedingte Kündigung zum gleichen Beendigungszeitpunkt gedroht. Die Rechtmäßigkeit der drohenden betriebsbedingten Kündigung, wie sie in der bisherigen Rspr des BSG stets als Voraussetzung für einen wichtigen Grund gefordert worden ist (vgl ua BSGE 89, 243, 246 = SozR 3-4100 § 119 Nr 24; zuletzt BSGE 104, 57 = BSG SozR 4-4300 § 144 Nr 20), brauchte das LSG hingegen nicht zu prüfen.

20

Nach § 1a Abs 1 S 1 und Abs 2 S 1 KSchG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf betriebliche Erfordernisse

nach § 1 Abs 2 S 1 KSchG kündigt, der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigungserklärung darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer beim Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann, und der Arbeitnehmer die Klagefrist des § 4 S 1 KSchG tatsächlich hat verstreichen lassen. Dies führt - arbeitsrechtlich - dazu, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung seinen Arbeitsplatz nach festen Sätzen "abkaufen" kann und die Kündigung des Arbeitgebers nicht auf ihre materielle Rechtmäßigkeit hin (insbesondere in Bezug auf das Merkmal "wegen dringender betrieblicher Erfordernisse" iS des § 1 Abs 3 KSchG) zu überprüfen ist (vgl Eisemann in Küttner, Personalbuch 2011, 18. Aufl 2011, 1 Abfindung, RdNr 3).

21

Nach den Gesetzesmaterialien (BT-Drucks 15/1204 S 9; vgl auch BT-Drucks 15/1587 S 27) wollte der Gesetzgeber mit dieser neuartigen kündigungsschutzrechtlichen Regelung den Arbeitsvertragsparteien im Fall einer betriebsbedingten Kündigung eine einfache, effiziente und kostengünstige vorgerichtliche Klärung der Voraussetzungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbieten. Zu § 1a Abs 1 KSchG heißt es weiter: "Der gesetzliche Abfindungsanspruch kommt nur bei betriebsbedingten Kündigungen in Betracht, weil hier der Kündigungsgrund der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Der Abfindungsanspruch ist auf ordentliche Kündigungen beschränkt". Zwar hat der Gesetzgeber mit § 1a KSchG unmittelbar nur das Kündigungsrecht geändert; diese Änderung hat jedoch Auswirkungen auch auf das Arbeitsförderungsrecht. Dass der Gesetzgeber dieses während des Gesetzgebungsverfahrens erkannt hat, wird - wie bereits das LSG zutreffend herausgearbeitet hat - daran deutlich, dass im Blick auf das Sperrzeitrecht von einer ausdrücklichen gesetzlichen Klarstellung deshalb abgesehen worden ist, weil nach der Rspr des BSG die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung keine Sperrzeit auslöse (vgl BT-Drucks 15/1587 S 27). Demgemäß hat der erkennende Senat in seiner bereits erwähnten Entscheidung vom 12.7.2006 (BSGE 97, 1, 5 f = SozR 4-4300 § 144 Nr 13, RdNr 19 bis 20), die eine Fallgestaltung vor Inkrafttreten des § 1a KSchG am 1.1.2004 zum Gegenstand hatte, ausdrücklich erwogen, dass die unmittelbar nur auf das Arbeitsrecht bezogene "Öffnung" für eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen "Veranlassung dafür geben (könnte), künftig einen wichtigen Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags ohne die ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung anzuerkennen". Diese Aussage hat der Senat in seiner Entscheidung vom 8.7.2009 (B 11 AL 17/08 R - BSGE 104, 57 = SozR 4-4300 § 144 Nr 20, RdNr 19) - ebenso wenig entscheidungstragend - wiederholt.

22

dd) Diese Ankündigungs-Rechtsprechung, die in der Literatur weitgehend Zustimmung gefunden hat (vgl ua Winkler in Gagel, SGB III, § 144 RdNr 56, Stand Juli 2009; Coseriu in Eicher/Schlegel, SGB III, § 144 RdNr 141, Stand Juni 2010) und der auch die Beklagte ansatzweise Rechnung getragen hat (vgl Durchführungsanweisungen (DA) der BA, Stand 11/2011 zu § 144 SGB III, Ziff 9.1.2, RdNr 144.103), wird - unter gleichzeitiger Berücksichtigung der in der Senatsentscheidung vom 17.10.2007 (B 11a AL 51/06 R - BSGE 99, 154, 161 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 42 und 43) genannten Maßstäbe - dahingehend vom Senat weiterentwickelt, dass bei einem Aufhebungsvertrag mit Abfindungsvereinbarung in den Grenzen des § 1a Abs 2 KSchG die Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung entfällt und sich der Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen kann, wenn keine Anhaltspunkte (zB offenkundig rechtswidrige Kündigung) für eine Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft vorliegen.

23

Gegen die entsprechende Anwendung des § 1a KSchG kann nicht mit Erfolg eingewandt werden, der Gesetzgeber habe mit diesem Modell nur den sich bei einer Kündigung passiv verhaltenden Arbeitnehmer privilegieren wollen und auf eine Regelung im Arbeitsförderungsrecht - wie sich aus den Gesetzesmaterialien (BT-Drucks 15/1587 S 27) entnehmen lasse - auch nur deshalb verzichtet, weil nach der neueren Rechtsprechung des BSG nur die aktive Verursachung der Arbeitslosigkeit eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe auslösen könne; eine aktive Beteiligung des Arbeitnehmers sei jedoch jedenfalls bei einer nicht dem gesetzlichen Abfindungsanspruch entsprechenden Abfindungsangebot erforderlich. Denn dieser Einwand trägt dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung (Art 3 Abs 1 Grundgesetz (GG)) und einer sachgerechten Abwägung der Interessen der Versichertengemeinschaft einerseits und der Interessen des Versicherten andererseits nicht hinreichend Rechnung.

24

So hat der erkennende Senat bereits in seinem Urteil vom 17.10.2007 (B 11a AL 51/06 R - BSGE 99, 154 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 36 f) entschieden, dass es einem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zum Nachteil gereichen kann, wenn er nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen gerichtlichen Vergleich schließt (ebenso DA der BA, Stand 11/2011 zu § 144 SGB III, Ziff 1.2.1, RdNr 144.19). In diesem Fall ist der Frage nach der objektiven Rechtmäßigkeit der Kündigung nicht weiter nachzugehen, vorausgesetzt, es liegen keine Anhaltspunkte für eine Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft vor. Ebenso wie dort die aktive Beteiligung des Arbeitnehmers an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht von vornherein der Annahme eines wichtigen Grunds entgegensteht, kann es einem Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber bereits vor der Kündigung ein Verfahren nach § 1a KSchG und die Zahlung einer Abfindung in den Grenzen des § 1a Abs 2 KSchG vereinbart, nicht zum Nachteil gegenüber demjenigen gereichen, bei dem § 1a KSchG unmittelbar zur Anwendung kommt. Auch einem solchen Arbeitnehmer muss deshalb ein wichtiger Grund für die aus einer solchen Vereinbarung resultierenden Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zugestanden werden (vgl Eicher, SGb 2005, 553, 558; Gagel, NZA 2005, 1328, 1329 f; ders ZIP 2005, 332, 334; Voelzke NZS 2005, 281, 287; Coseriu in Eicher/Schlegel, SGB III, § 144 RdNr 141, Stand Juni 2010). Offenbleiben kann hier, ob dies auch dann gelten soll, wenn der Aufhebungsvertrag nicht anstelle einer bereits ausgesprochenen oder drohenden Kündigung des Arbeitgebers geschlossen wird, sondern schon im Vorfeld eine Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung getroffen wird (vgl dazu Peters-Lange/Gagel, NZA 2005, 740, 741, 744; Voelzke, NZS 2005, 281, 287; kritisch Coseriu, aaO, RdNr 141; Eicher, SGb 2005, 553, 558 - unter Hinweis auf das Modell "§ 1a KSchG" und dessen Grenzen).

25

Anders als die Beklagte in ihrer Revisionsbegründung geltend macht, kann die entsprechende Anwendung des § 1a KSchG bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht auf bestimmte Fallgruppen beschränkt werden und erfordert dies auch nicht der Schutz des schwerbehinderten Leistungsempfängers. Denn dessen Schutz wird - siehe im Folgenden unter ff) Ziff (3) - durch die Prüfung gewährleistet,

wie im Fall einer - hypothetischen - Kündigung des Arbeitgebers das Integrationsamt zu entscheiden hätte. Ebenso kann im Anwendungsbereich des § 1a KSchG nicht auf das Alter des Leistungsempfängers und dessen berufliches Fortkommen abgestellt werden. Insofern bedarf es auch keines weiteren Eingehens auf die Frage, ob und inwieweit bei Aufhebungsverträgen eine Differenzierung bei dem Personenkreis der 58jährigen im Hinblick auf die Regelung des § 428 SGB III aF angezeigt sein könnte (vgl zuletzt BSGE 104, 57 = SozR 4-4300 § 144 Nr 20, RdNr 19 mwN zu Streitfällen vor dem 1.1.2004).

26

ee) Wie bereits durch die - zur Rechtsfrage vor Inkrafttreten der Regelung des § 1a KSchG ab 1.1.2004 ergangene - Rspr des Senats geklärt ist (vgl ua Urteil vom 17.10.2007 - B 11a AL 51/06 R - BSGE 99, 154, 160 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 38; Urteil vom 12.7.2006 - B 11a AL 47/05 R - BSGE 97, 1, 3 = SozR 4-4300 § 144 Nr 13, RdNr 15 mwN), steht der Umstand, dass der Aufhebungsvertrag mit einer Abfindungsregelung verknüpft worden ist, grundsätzlich der Annahme eines wichtigen Grunds nicht entgegen. Zwar kann das Interesse am Erhalt der Abfindung für sich allein einen wichtigen Grund nicht rechtfertigen, jedoch schließt umgekehrt eine Abfindung diesen nicht aus. Vielmehr kann auch das Interesse schützenswert sein, sich bei einer ohnehin nicht zu vermeidenden Beschäftigungslosigkeit wenigstens eine Abfindung zu sichern (vgl BSGE 97, 1, 4 = SozR 4-4300 § 144 Nr 13, RdNr 15).

27

Die vorliegende Fallgestaltung erfordert insoweit keine andere rechtliche Bewertung. Zutreffend ist das LSG von der Anwendung des KSchG ausgegangen, weil mehr als zehn Arbeitnehmer im Beschäftigungsbetrieb der Klägerin arbeiteten (vgl § 23 Abs 1 S 3 KSchG). Zwar unterschreitet die der Klägerin gezahlte Abfindung in Höhe von 47 000 Euro deutlich den sich nach den Feststellungen des LSG ergebenden Abfindungsanspruch nach § 1a Abs 2 KSchG in Höhe von rund 74 000 Euro. Die gesetzliche Regelung der Abfindung in § 1a KSchG schließt indes die Vereinbarung von höheren oder niedrigeren Abfindungen nicht aus (vgl BAG Urteil vom 10.7.2008 - 2 AZR 209/07 - AP Nr 8 zu § 1a KSchG 1969; Eisemann in Küttner, Personalbuch 2011, 18. Aufl 2011, 1 Abfindung, RdNr 5; auch nach den DA der BA, Stand 11/2011, zu § 144 SGB III, Ziff 9.1.2, RdNr 144.103 steht eine Abfindung von 0,25 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses der entsprechenden Anwendung des § 1a KSchG nicht entgegen). Anders als bei Vereinbarung der gesetzlich vorgesehenen Abfindungshöhe kann allerdings bei frei vereinbarter Abfindungssumme, namentlich dann, wenn die Abfindungssumme die Grenzen des § 1a Abs 2 KSchG deutlich überschreitet, ein Anhaltspunkt für einen "Freikauf" gegeben sein (vgl BSGE 104, 57 = SozR 4-4300 § 144 Nr 20, RdNr 19; BSGE 99, 154, 161 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 42; BSGE 97, 1 = SozR 4-4300 § 144 Nr 13, RdNr 19). Das LSG hat jedoch insoweit zu Recht auf den niedrigeren Abfindungsanspruch der Klägerin hingewiesen.

28

ff) Ebenso wenig liegt eine Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft deswegen vor, weil die für den Fall des Nichtabschlusses des Aufhebungsvertrags drohende Kündigung der Klägerin offenkundig rechtswidrig gewesen wäre.

29

Bereits in seiner Entscheidung vom 17.10.2007 (B 11a AL 51/06 R - BSGE 99, 154, 160 = SozR 4-4300 § 144 Nr 17, RdNr 39) hat der Senat seine bisherige Rechtsprechung dahingehend weiterentwickelt, dass der Frage nach der objektiven Rechtmäßigkeit der Kündigung (dort: arbeitgeberseitige außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist) dann nicht weiter nachzugehen ist, ein wichtiger Grund also auch dann vorliegen kann, wenn die Beteiligten im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens die Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Beschäftigungsverhältnisses einvernehmlich außer Streit stellen und keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass mit dem abgeschlossenen Vergleich zu Lasten der Versichertengemeinschaft manipuliert werden soll. Ein Anhaltspunkt für eine Gesetzesumgehung kann danach beispielsweise eine offenkundig rechtswidrige Kündigung sein. Diesen Prüfungsmaßstab hat das LSG zu Recht auch auf den vorliegenden Fall übertragen. Es ist von einer - bereits im Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 29.11.2005 angesprochenen - tariflichen Unkündbarkeit der Klägerin, jedoch im Hinblick auf die einschlägige Rspr des BAG von der Berechtigung der Arbeitgeberin zur außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung mit sozialer Auslauffrist ausgegangen. Durch die Rspr des BAG ist diese Kündigung weitgehend der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung angenähert worden, sodass zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen, aber auch im Hinblick auf die besondere Schutzbedürftigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, § 1a KSchG entsprechend anzuwenden ist (vgl Wennmacher, Das reformierte Arbeitsrecht, 2005, zu D II 2, S 13 mwN). Dabei ist das LSG im Wege einer Plausibilitätskontrolle rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gekommen, dass die der Klägerin in Aussicht gestellte Kündigung auch in Ansehung ihrer Schwerbehinderung nicht offensichtlich rechtswidrig gewesen wäre und demzufolge insoweit kein Anhaltspunkt für eine Gesetzesumgehung zu Lasten der Versichertengemeinschaft gegeben ist.

30

Dies ergibt sich aus seinen Erwägungen hinsichtlich der geltenden Kündigungsfrist (1), zur Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (2) sowie zur Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin (3).

31

(1) Wie bereits das LSG zutreffend ausgeführt hat, ist nach der Rechtsprechung des BAG entsprechend § 626 BGB die außerordentliche Kündigung eines tariflich unkündbaren Arbeitnehmers aus betriebsbedingten Gründen ausnahmsweise unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zulässig, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers weggefallen ist und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel nicht weiter beschäftigen kann (BAG Urteil vom 5.2.1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10 - Juris RdNr 21 ff). Der Arbeitgeber hat auch bei einer danach zulässigen außerordentlichen Kündigung die gesetzliche oder tarifliche Kündigungsfrist einzuhalten, die gelten würde, wenn die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen wäre (BAG, aaO, Juris RdNr 22). Nach den Feststellungen des LSG ist demgemäß der Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der für die Klägerin geltenden ordentlichen Kündigungsfrist von 18 Monaten am 10.5.2004 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2005 geschlossen worden. Dass der Aufhebungsvertrag seinem Wortlaut nach zur Vermeidung "einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung" geschlossen worden ist, obwohl nur eine

außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist möglich gewesen wäre, steht seiner Wirksamkeit nicht entgegen (vgl Müller-Glöge in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Aufl 2012, 230 § 626 BGB RdNr 237 mwN).

32

(2) Die Weiterbeschäftigung der Klägerin war der Arbeitgeberin entsprechend § 626 Abs 1 BGB unzumutbar (vgl zuletzt BAG Urteil vom 18.3.2010 - 2 AZR 337/08 - AP Nr 228 zu § 626 BGB). Denn nach den Feststellungen des LSG ist der damalige Bereich Vertriebstechnik, in dem die Klägerin als Sachbearbeiterin/Sekretärin beschäftigt war, im Zuge von weitreichenden Umstrukturierungsmaßnahmen weggefallen und war keine anderweitige Beschäftigung der Klägerin im Unternehmen möglich.

33

(3) Zwar ist auch bei der nur ausnahmsweise zulässigen außerordentlichen Kündigung tariflich unkündbarer Arbeitnehmer der Arbeitgeber zu einer sozialen Auswahl entsprechend § 1 Abs 3 KSchG verpflichtet (BAG Urteil vom 5.2.1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10 - Juris RdNr 24; Mauer/Schüßler, BB 2001, 466, 468). Das LSG hat jedoch zu Recht Anhaltspunkte für eine offensichtlich unzutreffende Sozialauswahl der Arbeitgeberin, insbesondere im Hinblick auf die Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin, verneint. Allerdings weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass durch das Gesetz vom 24.12.2003 (BGBl I 3002) nicht nur § 1a KSchG eingeführt ist, sondern gleichzeitig in § 1 Abs 3 S 1 KSchG die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ausdrücklich bei den Basisdaten für die Sozialauswahl aufgeführt worden ist. Daraus folgt aber kein absolutes Kündigungsverbot. Vielmehr ist - wie das LSG zutreffend ausgeführt hat - zu prüfen, ob im Falle einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts für die ordentliche bzw hier die außerordentliche Beendigungskündigung erteilt worden wäre. Nach der einschlägigen Vorschrift des § 91 Abs 4 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Einen solchen Zusammenhang zwischen der - hypothetischen - Kündigung und der Schwerbehinderung der Klägerin hat das LSG verneint. Diese Feststellung ist von der Beklagten nicht mit zulässigen Verfahrensrügen angegriffen worden und demzufolge für das Revisionsgericht bindend (§ 163 SGG). Gemessen an den Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen für die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit sozialer Auslauffrist ist demzufolge das Ergebnis des LSG nicht zu beanstanden, der Klägerin habe ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrags zur Seite gestanden.

34

4. Schließlich ruht der Anspruch der Klägerin auf Alg in der Zeit vom 1.12.2005 bis 22.2.2006 nicht wegen der erhaltenen Abfindung (§ 143a Abs 1 S 1 SGB III aF).

35

Wie das LSG zutreffend ausgeführt hat, ist das Ruhen eines Anspruchs auf Alg nicht nur im Hinblick auf die Sperrzeitregelung in § 144 SGB III aF zu überprüfen, sondern auch anhand der Ruhensvorschrift nach § 143a Abs 1 S 1 SGB III aF. Danach ruht der Anspruch auf Alg von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet wurde. Gemäß § 143 Abs 1 S 3 Nr 2 Alternative 2 SGB III aF gilt die ordentliche Kündigungsfrist - als fiktive Kündigungsfrist - auch dann, wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist, jedoch die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vorliegen (vgl Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, § 143a RdNr 124, Stand Juni 2006; Düe in Niesel/Brand, SGB III, 5. Aufl 2010, § 143a RdNr 19 und 21). Diese Frist ist aber, wie oben dargestellt, im Fall der Klägerin eingehalten worden.

36

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs 1 SGG.
Rechtskraft
Aus
Login
BRD
Saved
2012-10-12