

L 6 AL 103/10

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
6
1. Instanz
SG Kassel (HES)
Aktenzeichen
S 3 AL 202/07
Datum
17.05.2010
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 6 AL 103/10
Datum
21.08.2013
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 109/13 B
Datum
12.12.2013
Kategorie
Urteil
Leitsätze

[§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) ist anwendbar, wenn bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages gegen Abfindung eine personen- und verhaltensbedingte Beendigungskündigung mangels Vorliegen von Kündigungsgründen ausschied und eine betriebsbedingte Beendigungskündigung aufgrund eines ungekündigten Tarifvertrages nur gegen Zahlung einer Abfindung möglich gewesen wäre.
I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Kassel vom 17. Mai 2010 abgeändert. Der Bescheid der Beklagten vom 1. August 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. September 2006 wird dahingehend abgeändert, dass der Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld nur im Zeitraum 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007 ruht. Insoweit wird die Berufung zurückgewiesen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander in beiden Instanzen keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs des Klägers über den 19. Juli 2006 hinaus und die Gewährung von Arbeitslosengeld ab 23. September 2006.

Der 1976 geborene, gewerkschaftlich nicht organisierte Kläger war vom 1. September 1997 bis 31. Oktober 1999 zunächst als Auszubildender und dann als Maschinenschlosser bei der D. AG tätig. Im Zeitraum 1. Oktober 1999 bis 30. Dezember 2004 absolvierte er ein Studium an der Universität Kassel. Ab 2. August 2004 war er wieder als Maschinenbediener im Leistungslohn bei der D. AG beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 6. Juli 2004 regelt in den Schlussbestimmungen, dass im übrigen die einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen einschließlich der Arbeitsordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung, soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, gelten. Der Arbeitsvertrag enthält keine kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen.

Der ab 1. Januar 2001 geltende Manteltarifvertrag zwischen der und der IG Metall regelt in § 15 unter 15.1 die Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeitnehmer. Bei einer Werkszugehörigkeit bis zu fünf Jahren kann der Arbeitgeber hiernach spätestens zum 15. eines Monats zum Monatsende kündigen.

Zwischen der D. AG und der IG Metall wurde in einem Tarifvertrag zur nachhaltigen Zukunfts- und Beschäftigungsentwicklung (Zukunftstarifvertrag) vom 3. November 2004 für die Werke der D. AG für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, in § 3 Beschäftigungssicherung unter 3.1 vereinbart: "Es gilt die Tarifvereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vom 28. September 1995 in der Fassung vom 03. November 2004. Gemäß § 5 dieser Tarifvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen. Die Tarifvereinbarung ist erstmals kündbar zum 31. Dezember 2011." Gemäß § 7 des Tarifvertrages konnte dieser frühestens zum 31. Dezember 2011 gekündigt werden. Der Zukunftstarifvertrag wurde seither mehrfach neu abgeschlossen. Er gilt derzeit in der Fassung vom 8. März 2010 und ist erstmals zum 31. Dezember 2014 kündbar.

Die Tarifvereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vom 28. September 1995, gültig ab 1. Januar 1996 (Im Folgenden: "Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte"), bestimmt in ihrem § 5: "Für die Laufzeit der Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Dies gilt nicht für betriebsbedingte Beendigungskündigungen in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen (z.B. Altersregelungen durch Sozialplan, sonstigen Abfindungsregelungen)". Diese Tarifvereinbarung konnte erstmals zum 31. Dezember 1997

gekündigt werden.

Im Jahr 2006 wurden bei der D. AG die Viertagewoche abgeschafft und mehrere Tausend Stellen abgebaut. Auch das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch schriftlichen Aufhebungsvertrag "in beiderseitigem Einvernehmen auf arbeitgeberseitige Veranlassung" am 12. Juni 2006 zum 30. Juni 2006 beendet. Ziffer 2 des Aufhebungsvertrages lautet: "Als Gegenleistung für die mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundenen Nachteile sowie zur Kompensation etwaiger Ansprüche, die infolge der Abgeltung gemäß Ziffer 3 nicht mehr geltend gemacht werden können, erhalten Sie eine Abfindung in Höhe von EUR 102.060 (in Worten: Euro einhundertzweitausendsechzig) (brutto). Weitere Zahlungsansprüche bestehen nicht. Die Zahlung des Betrags erfolgt nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig aus anderen Gründen endet." Ziffer 3 des Aufhebungsvertrages regelt, dass mit Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages mit Ausnahme der sich aus dem Aufhebungsvertrag ergebenden Ansprüche alle Ansprüche des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis oder im Zusammenhang mit dessen Beendigung sowie aus sonstigem Rechtsgrund abgegolten und erledigt sind.

Am 13. Juni 2006 meldete sich der Kläger zum 1. Juli 2006 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Zu den Gründen, weswegen er den Aufhebungsvertrag abgeschlossen habe, gab der Kläger in dem Fragebogen der Beklagten an: "Trotz erfolgreich abgeschlossenem Maschinenbaustudiums wurde ich bei D. als Maschinenbediener in der Produktion eingesetzt. Bei mehrmaligen Vorsprachen auf der Personalabteilung konnte mir keine adäquate Stelle angeboten werden. Außerdem wurde mir mitgeteilt, dass sich dieser Zustand auch in nächster Zeit nicht ändern werde."

Laut der Arbeitsbescheinigung der D. AG vom 13. Juli 2006 wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt/beendet am 12. Juni 2006 zum 30. Juni 2006 durch "Künd.beiders.Einvern.m.Abfind". In der Abfindung sei enthalten Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wäre der noch zustehende Urlaub im Anschluss an das Arbeitsverhältnis genommen worden, hätte er nach den gesetzlichen/(tarif)vertraglichen Bestimmungen gedauert bis einschließlich 19. Juli 2007. Die Abfindung habe einen Bruttobetrag von 102.060,00 EUR. Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wird mit 8 Jahren angegeben, die exakte Beschäftigungszeit mit den Zeiträumen 1. September 1997 bis 31. Oktober 1999 und 2. August 2004 bis 30. Juni 2006. Die maßgebende Kündigungsfrist des Arbeitgebers habe "15. zum Monatsende" betragen. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sei weder zeitlich unbegrenzt noch begrenzt ausgeschlossen gewesen. Die Frage, ob die ordentliche Kündigung nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung zulässig gewesen sei wird mit "Nein" beantwortet. Weiter wird angegeben: "Die ordentliche Kündigung war im vorliegenden Fall nur aufgrund der Zahlung einer Abfindung möglich."

Durch Bescheid vom 31. Juli 2006 stellte die Beklagte den Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe im Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis 22. September 2006 bestandskräftig fest.

Durch Bescheid vom 1. August 2006 stellte die Beklagte das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis 1. Juli 2007 mit der Begründung fest, der Kläger habe von seinem bisherigen Arbeitgeber wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 102.060,00 EUR erhalten bzw. zu beanspruchen. Da die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nur bei Zahlung einer Abfindung möglich gewesen sei, gelte eine Kündigungsfrist von 12 Monaten. Diese Frist sei bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht eingehalten worden, so dass der Anspruch bis zum 12. Juni 2007 ruhe. Der Anspruch ruhe so lange, wie 55 v.H. der gezahlten bzw. zu beanspruchenden Beträge dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt entsprächen. Das kalendertäglich verdiente Entgelt sei den Entgeltabrechnungszeiträumen der letzten 52 Wochen vor der Entstehung des Anspruchs, die mindestens 39 Wochen mit Anspruch auf Entgelt umfassen, ermittelt worden. Der Ruhenszeitraum ende spätestens mit dem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher Kündigung geendet hätte oder bis zu dem es befristet war bzw. mit Ablauf von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das sei bis zum 12. Juni 2007 der Fall. Da der Kläger von seinem bisherigen Arbeitgeber noch bis einschließlich 19. Juli 2006 eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen habe, verlängere sich der Ruhenszeitraum um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs bis zum 1. Juli 2007. Die Entscheidung beruhe auf [§ 143a Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung - \(SGB III\)](#).

Ebenfalls durch Bescheid vom 1. August 2006 bewilligte die Beklagte Arbeitslosengeld ab 1. Juli 2007 für 360 Kalendertage nach einem täglichen Leistungssatz in Höhe von 34,27 EUR nach Lohnsteuerklasse I, Allgemeiner Leistungssatz.

Gegen den Ruhensbescheid vom 1. August 2006 erhob der Kläger am 23. August 2006 anwaltlich vertreten Widerspruch. Zur Begründung trug er vor, das Arbeitsverhältnis hätte vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden können. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nur aufgrund eines Aufhebungsvertrages möglich gewesen. Für diesen Fall sei [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III](#) anwendbar (Verweis auf BSG, Urteil vom 15. Dezember 1999 - [B 11 AL 29/99 R](#)). Da die tarifvertraglich festgesetzte ordentliche Kündigungsfrist eingehalten worden sei, sei hier auch kein Ruhenstatbestand gegeben. Die weitere Widerspruchsbegründung richtet sich gegen den von der Beklagten angenommenen Bemessungszeitraum.

Durch Widerspruchsbescheid vom 19. September 2006 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte sie aus, könne wie bei dem Kläger nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, gelte eine Kündigungsfrist von einem Jahr ([§143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#)). Da der Kläger am Ende des Arbeitsverhältnisses 29 Jahre alt und acht Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen sei, werde die Entlassungsentschädigung zu 55% und damit in Höhe von 56.133,00 EUR berücksichtigt. Bei einem kalendertäglichen Entgelt von 95,00 EUR entspreche dieser Anteil der Entlassungsentschädigung dem Entgelt für 590 Tagen. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen der Entlassungsentschädigung ruhe damit bis 12. Juni 2007. Wegen der Urlaubsabgeltung verlängere sich der Zeitraum bis zum 1. Juli 2007. Auf die Gründe, aus denen das Arbeitsverhältnis beendet wurde, komme es entgegen der im Widerspruch vorgetragenen Ansicht nach dem Willen des Gesetzgebers nicht an. So werde für die Anwendung des [§ 143a SGB III](#) grundsätzlich nicht unterschieden, ob das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung oder - wie vorliegend - durch einen Aufhebungsvertrag seine Beendigung gefunden habe.

Gegen die Zurückweisung seines Widerspruchs hat der Kläger am 9. Oktober 2006 Klage zum Sozialgericht Kassel erhoben und zuletzt noch begehrt, ihm ab 23. September 2006 - also nach Ablauf der durch Bescheid vom 31. Juli 2006 festgestellten Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe - Arbeitslosengeld in gesetzlichem Umfang zu gewähren. In der am 25. August 2007 vorgelegten Klagebegründung macht der Kläger unter erneutem Hinweis auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 15. Dezember 1999 ([B 11 AL 29/99 R](#)) geltend, auch bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung hätte sein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden können. Dies ergebe sich aus [§ 3 des Zukunftstarifvertrages](#)

zwischen der D. AG und der IG Metall vom 3. November 2004, wonach betriebsbedingte Beendigungskündigungen erstmals zum 31. Dezember 2011 möglich seien. Eine Einschränkung dahingehend, dass Kündigungen zuvor mit Zahlung einer Abfindung möglich sein sollten, sei nicht getroffen worden. [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) sei daher auf den Anspruch des Klägers nicht anwendbar. Der Hinweis in der Arbeitsbescheinigung der D. AG, wonach die ordentliche Kündigung im vorliegenden Fall nur aufgrund der Zahlung einer Abfindung möglich gewesen sei, sei falsch.

Die Beklagte hat vorgetragen, bei dem Kläger handle es sich um einen ehemaligen Mitarbeiter der D. AG. Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers hätten aufgrund des dort existierenden Beschäftigungssicherungstarifvertrages nicht gekündigt werden können. Daher sei hier die Kündigungsfrist von einem Jahr anzusetzen. Ergänzend verweist sie auf die während des Verwaltungs- und Widerspruchsverfahrens gemachten Ausführungen.

Das Sozialgericht hat der Klage mit Urteil vom 17. Mai 2010 stattgegeben und den Bescheid vom 1. August 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. September 2006 insoweit abgeändert, als das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs über den 19. Juli 2006, dem Zeitraum des Ruhens wegen Urlaubsabgeltung, hinaus festgestellt wurde. Es hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger ab 23. September 2006, nach Ablauf der bestandskräftig gewordenen Sperrzeit Arbeitslosengeld in gesetzlichem Umfang zu gewähren. Zur Begründung hat das Sozialgericht ausgeführt, der Streitgegenstand sei durch den Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht Kassel vom 17. Mai 2010 insoweit begrenzt worden, als die Aufhebung des Ruhens erst ab 23. September 2006 begehrt werde. Der Bescheid vom 1. August 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. September 2006 sei insoweit rechtswidrig, als die Beklagte das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs über den 19. Juli 2006 hinaus festgestellt und es abgelehnt habe, dem Kläger ab 23. September 2006 Arbeitslosengeld in gesetzlichem Umfang zu gewähren. Der Kläger werde insoweit in seinen Rechten verletzt.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe entsprechend [§ 143a Abs. 1](#) und 2 SGB III, wenn der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung o. ä. Leistung erhalten oder zu beanspruchen habe und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden sei. Der Kläger habe zwar wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 102.060,00 EUR erhalten; das Arbeitsverhältnis, das mit dem 30. Juni 2006 geendet habe, sei indessen nicht ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist der D. AG entsprechenden Frist beendet worden.

Die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers habe ausweislich der Arbeitsbescheinigung, an deren Inhalt kein Anlass zu zweifeln bestanden habe, zwei Wochen zum Monatsende betragen. Diese Frist, die nach [§ 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen sei, bei Fehlen einer solchen mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginne, sei eingehalten, da der Aufhebungsvertrag am 12. Juni 2006 abgeschlossen worden sei. Eine zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende ordentliche Kündigung des Klägers aus betriebsbedingten Rationalisierungsgründen sei, worauf der Kläger zutreffend hingewiesen habe, aufgrund § 3 Ziffer 1 des "Tarifvertrages zur nachhaltigen Zukunftsergänzungs- und Beschäftigungsentwicklung (Zukunftstarifvertrag) vom 3. November 2007" - gemeint: Tarifvertrag zur nachhaltigen Zukunfts- und Beschäftigungsentwicklung (Zukunftstarifvertrag) vom 3. November 2004" - bis zum 31. Dezember 2011 ausgeschlossen gewesen. Zwar sei der Kläger zum Zeitpunkt seines Ausscheidens nicht Mitglied der IG Metall gewesen. Gleichwohl finde der Zukunftstarifvertrag auf ihn Anwendung, da die Firma D. AG diesen insgesamt auch auf Nichtgewerkschaftsmitglieder angewandt habe. Somit finde auf das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs des Klägers [§ 143 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III (gemeint: [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III) Anwendung. Hiernach gelte, sofern die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen sei, bei zeitlich begrenztem Ausschluss die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre, hier also die Kündigung zum Monatsende aufgrund Kündigung bis zum 15. des Monats.

Zu Unrecht leite die Beklagte aus [§ 143 Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) (gemeint [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#)) eine (Kündigungs-)Frist von einem Jahr ab. Hierbei werde übersehen, dass für die Kündigungsfrist von einem Jahr nach dieser Vorschrift nicht genüge, dass das Arbeitsverhältnis nur bei Zahlung einer Abfindung beendet werden könne, sondern erforderlich sei, dass dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung, Entschädigung o. ä. Leistung gekündigt werden könne (vgl. BSG vom 15. Dezember 1999 - [B 11 AL 29/99 R](#)). Letzteres sei nicht der Fall: Auch bei Zahlung einer Abfindung wäre eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung nicht zulässig gewesen. Die D. AG habe deshalb des Einverständnisses des Arbeitnehmers bedurft, um ihn gegen Zahlung einer Abfindung freisetzen zu können.

Mit dem Bundessozialgericht sei für die erkennende Kammer auch kein Grund ersichtlich, die Jahresfrist ungeachtet des Wortlauts anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber zwar nicht gekündigt werden könne, jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses aber, damit insbesondere die durch Aufhebungsvertrag, eine Abfindung zur Folge habe.

Eine entsprechende Anwendung des [§ 143 Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) (gemeint [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#)) wäre nur zulässig, wenn insoweit eine Gesetzeslücke bestünde, die ergänzungsbedürftig wäre. Eine derartige Lücke sei nicht bereits dann gegeben, wenn eine gesetzliche Regelung als unbefriedigend empfunden werde. Diese liege nur vor, wenn nach dem Plan des Gesetzgebers das Gesetz ungewollt unvollständig sei, die Unvollständigkeit also planwidrig sei. Davon könne keine Rede sein. [§ 143 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III (gemeint [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III) regelt ausdrücklich, dass bei zeitlich begrenztem Ausschluss der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist gelte, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre. Weshalb diese Frist dem Plan des Gesetzes widersprechen solle, wenn es während des zeitlich begrenzten Ausschlusses der ordentlichen Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindung komme, sei - und auch insoweit sei dem Bundessozialgericht zuzustimmen - nicht ersichtlich; denn gerade für solche Fälle bestimme das Gesetz, dass die Kündigungsfrist anzuwenden sei, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre (vgl. BSG a. a. O.).

Die Beklagte hat gegen das ihr am 27. Mai 2010 zugestellte Urteil am 24. Juni 2010 Berufung beim Hessischen Landessozialgericht eingelegt. Sie hat vorgetragen, das Sozialgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass auf das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs des Klägers [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III Anwendung finde. Gemäß [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III gelte, sofern die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sei, bei zeitlich begrenztem Ausschluss der Kündigung die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre. Die beiden hier anwendbaren Tarifverträge (Zukunftstarifvertrag und Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte) habe das Gericht in zweifacher Hinsicht rechtsfehlerhaft

ausgelegt. Zum einen sei das Gericht fälschlicherweise davon ausgegangen, dass die Kündigung nur zeitlich begrenzt (bis 31. Dezember 2011) im Zukunftstarifvertrag ausgeschlossen gewesen sei und komme deswegen - aus Sicht des erstinstanzlichen Gerichts folgerichtig - zur Anwendung des [§ 143a Absatz 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III. Entgegen der Auffassung des Gerichts seien aber im Zukunftstarifvertrag betriebsbedingte Beendigungskündigungen nicht nur zeitlich befristet ausgeschlossen, sondern dauerhaft unbefristet, es sei denn, dass eine der Tarifparteien die Vereinbarung zum 31. Dezember 2011 kündige. Da nach dem Zukunftstarifvertrag also betriebsbedingte Beendigungskündigungen dauerhaft ausgeschlossen seien, finde entgegen der Auffassung des Sozialgerichts die Vorschrift des [§ 143a Absatz 1 Satz 3](#), 1. Alternative SGB III hier keine Anwendung.

Rechtsfehlerhaft gehe das Gericht auch davon aus, dass hier auch bei Zahlung einer Abfindung eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung nicht zulässig gewesen wäre. Auch hier würden vom Gericht die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen falsch angewendet. § 5 der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte habe folgenden Wortlaut: "Für die Laufzeit der Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Dies gilt nicht für betriebsbedingte Beendigungskündigungen in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen (z.B. Altersregelungen durch Sozialplan, sonstigen Abfindungsregelungen)". Betriebsbedingte Kündigungen seien also nach § 5 Satz 2 der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte nur "in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen" zulässig. Der Begriff der "sozialverträglichen Maßnahmen" werde jedoch durch die im Tarifvertrag genannten Beispiele (z.B. Altersregelungen durch Sozialplan, sonstige Abfindungsregelungen) näher erläutert. Da diese ausdrücklich Abfindungszahlungen des Arbeitgebers vorsehen, müsse - solange keine gegenteiligen Erkenntnisse vorlägen - davon ausgegangen werden, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien betriebsbedingte Kündigungen nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung zulässig sein sollten. Anhaltspunkte dafür, dass betriebsbedingte Kündigungen bei Erbringung nicht monetärer Leistungen und ohne Zahlungen einer Entlassungsentschädigung durch die Tarifvertragsparteien als zulässig betrachtet werden, ergäben sich aus § 5 nicht. § 5 Satz 2 sei also dahingehend zu verstehen, dass neben einer Abfindungszahlung auch weitere - nicht monetäre - Leistungen des Arbeitgebers erfasst werden sollen. Zusammenfassend sei damit festzustellen, dass der Tarifvertrag betriebsbedingte Kündigungen nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung zulasse. Die Tatsache, dass neben der Entlassungsentschädigung weitere Leistungen des Arbeitgebers in Betracht kommen können, sei insoweit ohne Bedeutung, weil die Möglichkeit zu einer betriebsbedingten Kündigung ohne Entlassungsentschädigung nach dem Tarifvertrag nicht eröffnet werde.

Nach den tarifvertraglichen Regelungen habe dem Kläger also entgegen der Auffassung des Gerichts nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden können. Somit sei hinsichtlich des Ruhens des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung nicht die Vorschrift des [§ 143a Abs. 1 Satz 3](#), 1. Alternative SGB III, sondern [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) anwendbar. Die Beklagte habe damit zutreffend beim Kläger das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis 1. Juli 2007 festgestellt.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Kassel vom 17. Mai 2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Er trägt vor, nach Wortlaut und Intention des § 3 des Zukunftstarifvertrages seien betriebsbedingte Beendigungskündigungen nicht dauerhaft unbefristet ausgeschlossen gewesen. Auch seien betriebsbedingte Beendigungskündigungen nicht in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen möglich gewesen. Es sei nicht ersichtlich, wie eine Beendigungskündigung, die betriebsbedingt eigentlich ausgeschlossen sein soll, sodann bei der Bereitschaft des Arbeitgebers eine Abfindungszahlung zu leisten, zulässig sein soll.

Am 30. März 2011 hat ein Erörterungstermin stattgefunden. Von einer Zeugenbefragung des im Ruhestand befindlichen Mitarbeiters der D. AG, Herrn C., der die Arbeitsbescheinigung der D. AG unterschrieben hatte, wurde abgesehen, nachdem ein anderer Mitarbeiter schriftlich die Beweisfragen beantwortet hatte. Zur Dauer des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers hat die D. AG erklärt: "Laut Arbeitsvertrag von 6. September 2004 begann das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn A. und der D. AG am 2. August 2004. Laut Vereinbarung vom 12. Juni 2006 endete das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2006. Somit dauerte das Beschäftigungsverhältnis 1 Jahr und 11 Monate." Zur Anwendbarkeit von Tarifverträgen/-vereinbarungen hat die D. AG erklärt: "Laut Arbeitsvertrag vom 6. Juli 2004 gelten die einschlägigen tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die von Ihnen beigefügten Tarifverträge -Zukunftstarifvertrag in Kraft ab 01.01.05, -Zukunftstarifvertrag in Kraft ab 01.01.96, Manteltarifvertrag gelten also aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme. Neben Manteltarifvertrag und Zukunftstarifvertrag kamen noch im Wesentlichen die Entgelttarifverträge zur Geltung. Zur Frage, ob eine Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Monatsende beim Kläger in Frage kam, hat die D. AG erklärt: "Nach § 15.1.1 MTV galt für den Kläger folgendes: Das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden durch Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordnet sind, täglich mit einer Frist von 14 Tagen. Die Regelung "zum Monatsende" gilt gemäß § 15.1.2 MTV nur bei der arbeitgeberseitigen Kündigung. Es kann unsererseits aber festgehalten werden, dass die in der Beendigungsvereinbarung vom 12.06.2006 geregelte Beendigung zum 30.06.06 sowohl die arbeitnehmer- wie die arbeitgeberseitige Kündigungsfrist wahrt. Die Ausführungen des Sozialgerichtes Kassel vom 17.05.2010, auf die sich die Frage des Landessozialgerichtes bezieht, sind inhaltlich völlig zutreffend, weil sich das Sozialgericht zur Arbeitgeberbescheinigung und zur arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist geäußert hat."

Mit Schreiben vom 25. Juli 2013 hat der Mitarbeiter der D. AG, Herr E., weitere schriftlich übermittelte Beweisfragen der Berichterstatterin beantwortet. Zu der Frage, wie die Angabe in der Arbeitsbescheinigung der D. AG vom 13. Juli 2006 zu verstehen sei: "Die ordentliche Kündigung war im vorliegenden Fall nur aufgrund der Zahlung einer Abfindung möglich"? und ob diese Angabe richtig oder falsch sei, erklärte Herr E., in allen ca. 6.200 Abfindungsregelungen des Abbauprogramms seien in den Arbeitsbescheinigungen dieselben Formulierungen verwendet worden wie bei dem Kläger. Herr C. habe also keine eigenständige Erklärung nach einer "Sachverhaltsprüfung" verwendet, sondern eine interne Anweisung umgesetzt. Angesichts dieses Umstands fühle er sich nicht befugt, sich dazu zu äußern, ob die Formulierung richtig oder falsch gewesen sei.

Nachdem im Termin zur mündlichen Verhandlung nicht abschließend geklärt werden konnte, ob es eine Tarifvereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vom 28. September 1995 "in der Fassung vom 03. November 2004" gibt und wie sie lautet, ist die mündliche Verhandlung vertagt worden. Wie eine Nachfrage bei der IG Metall, Fachbereich Tarifpolitik ergeben hat, gibt es keine Fassung

der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte vom 3. November 2004 und ist in dem Verweis in § 5 des Zukunftstarifvertrages die Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte in der bei Abschluss des Zukunftstarifvertrages geltenden Fassung gemeint.

Die IG Metall hat auch Nachfrage weiter mitgeteilt, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen bei der D. AG nicht entschädigungslos möglich seien. Die betroffenen Arbeitnehmer hätten entweder einen Anspruch auf Abfindung oder auf eine Altersregelung (z.B. Zuschusszahlungen zur Rente, Altersteilzeit oder Altersteilzeitanprüche) durch Sozialplan. Diese Regelung gelte bereits seit der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte vom 28. September 1995. Durch den Zukunftstarifvertrag sei diese Regelung unter § 3 noch einmal ausdrücklich zum Gegenstand gemacht worden. Die Formulierung in der Fassung vom 3. November 2011 sei erforderlich geworden, da die Kündbarkeit der Tarifregelung (erstmalig zum 31. Dezember 2011) verändert worden sei. Diese Regelung sei in allen weiteren Zukunftstarifverträgen zur Beschäftigungssicherung bei der D. AG immer wieder vereinbart worden. Somit bleibe als Fazit festzuhalten, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag fallen, nicht entschädigungslos möglich seien.

Hinsichtlich des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung wird auf die Sitzungsprotokolle vom 31. Juli 2013 und vom 21. August 2013 verwiesen. In der mündlichen Verhandlung am 31. Juli 2007 hat die Beklagte nach Hinweis auf [§ 143a Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) erklärt, mit Rücksicht auf die Bescheidlage sei sie nunmehr der Auffassung, dass der Ruhenszeitraum am 30. Juni 2007 (bei dem Datum "30. Juni 2006" im Protokoll handelt es um einen Schreibfehler) ende.

Wegen des Sach- und Streitstands im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und den Inhalt der beigezogenen den Kläger betreffenden Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und weitgehend begründet.

Die mit der Klage angegriffenen Bescheide sind bis auf einen Tag des ausgesprochenen Ruhenszeitraums für das Arbeitslosengeld rechtmäßig.

Die Beklagte legt ihren Bescheiden [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) zugrunde. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden. [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) lautet: Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers fanden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die zwischen der D. AG und der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Zukunftstarifvertrag, Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte) Anwendung. Hiervon ist die Beklagte in ihren Bescheiden auch ausgegangen. Der Vortrag des Klägers, die Tarifverträge hätten auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung gefunden, weil sie mangels Gewerkschaftszugehörigkeit für ihn persönlich nicht einschlägig gewesen sein, geht fehl. Die fehlende Tarifbindung des Klägers kraft Gewerkschaftszugehörigkeit wird durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme ersetzt.

Aus dem Zusammenspiel von § 3 des Zukunftstarifvertrages mit der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte ergibt sich, dass der Kläger betriebsbedingt nur in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen gekündigt werden konnte. In § 3 Satz 1 des Zukunftstarifvertrages wird die Tarifvereinbarung für anwendbar erklärt. In § 3 Satz 2 heißt es: "Gemäß § 5 dieser Tarifvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen." § 5 dieser Tarifvereinbarung hat folgenden Wortlaut: "Für die Laufzeit der Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Dies gilt nicht für betriebsbedingte Beendigungskündigungen in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen (z.B. Altersregelungen durch Sozialplan, sonstigen Abfindungsregelungen)".

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts betrifft [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) nicht die Fälle, in denen der Arbeitgeber mangels ausreichender Kündigungsgründe nicht kündigen kann, sondern nur solche, in denen die ordentliche Kündigung für den Arbeitgeber tarifvertraglich ausgeschlossen ist und für den Fall der Zahlung einer Abfindung wieder eröffnet wird (BSG, Urteil vom 29. Januar 2001 - [B 7 AL 62/99 R](#), juris Rn. 25 zum wortgleichen § 117 Abs. 2 S. 4 AFG). Das Bundessozialgericht hat festgestellt: "Der Senat legt § 117 Abs. 2 Satz 4 AFG nach Sinn und Zweck des Abs. 2 und seinem systematischen Zusammenhang mit den in § 117 Abs. 2 Satz 1 bis 3 AFG enthaltenen Regelungen so aus, dass § 117 Abs. 2 Satz 4 AFG von vornherein nicht die Fälle erfasst, in denen der Arbeitgeber im Hinblick auf das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) mangels ausreichender Kündigungsgründe im Einzelfall nicht (wirksam) ordentlich kündigen kann und sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Abfindung "erkaufen" muss. Erfasst sind vielmehr nur Fälle, in denen die ordentliche Kündigung für den Arbeitgeber vertraglich grundsätzlich ausgeschlossen ist und nur für Fälle (wieder)eröffnet wird, bei denen eine Abfindung gezahlt wird. Sind aber für den Arbeitgeber - realisierbare - alternative Möglichkeiten der ordentlichen Kündigung auch ohne Abfindung eröffnet, so ist die Anwendung des § 117 Abs. 2 Satz 4 AFG ausgeschlossen, mit der Folge, dass bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ein Ruhen des Arbeitslosengeld-Anspruchs nicht in Betracht kommt. Erfasst werden sollen nach der Entstehungsgeschichte der Regelung des § 117 Abs. 2 Satz 4 AFG vor allem Fälle der vorliegenden Art, in denen dem Arbeitgeber tarifvertraglich die ordentliche Kündigung nur noch für den Fall des Bestehens eines Sozialplanes vorbehalten ist und der Sozialplan für den betroffenen Arbeitnehmer eine Abfindung vorsieht."

Vorliegend war keine - realisierbare - alternative Möglichkeit der ordentlichen Kündigung auch ohne Abfindung für die D. AG eröffnet. Zwar war grundsätzlich eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung möglich, weil tarifvertraglich nur die betriebsbedingte Beendigungskündigung eingeschränkt war. Hierauf verweist auch Ziffer 2 des Aufhebungsvertrages am Ende, wo es heißt, die Zahlung des Betrags - der Abfindung - erfolge nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig aus anderen Gründen ende, womit sowohl eine Kündigung des Arbeitnehmers, des Klägers, als auch eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung des Arbeitgebers erfasst wird.

Verhaltens- oder personenbedingte Kündigungsgründe lagen indessen nicht vor. Das Wort "realisierbar" in der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 29. Januar 2001 zeigt an, dass es hier um eine konkrete Betrachtungsweise geht (wie sie der Senat in den Parallelverfahren mit Urteil vom 16. Mai 2012 - L 6 AL 184/08 und mit Urteil vom 21. November 2012 - L 6 AL 52/10 auch angestellt hat) und nicht wie in [§ 143a Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) um einen grundsätzlichen Ausschluss. Allerdings lagen keine personen- oder verhaltensbedingten Gründe in der Person des Klägers vor. Der Kläger selbst gab zu den Gründen, weswegen er den Aufhebungsvertrag abgeschlossen hat, in

dem Fragebogen der Beklagten an: "Trotz erfolgreich abgeschlossenem Maschinenbaustudiums wurde ich bei D. als Maschinenbediener in der Produktion eingesetzt. Bei mehrmaligen Vorsprachen auf der Personalabteilung konnte mir keine adäquate Stelle angeboten werden. Außerdem wurde mir mitgeteilt, dass sich dieser Zustand auch in nächster Zeit nicht ändern werde." Der Kläger, der als Maschinenbediener in einem Personaleinsatzbetrieb eingestellt worden war (vgl. Arbeitsvertrag vom 6. Juli 2004, GA Blatt 172), war unzufrieden mit seiner Arbeit, bot aber keinen Anlass zur Kündigung. Auch die D. AG hat zuletzt noch einmal bestätigt, dass personen- oder verhaltensbedingte Kündigungsgründe in der Person des Klägers nicht vorlagen.

Aus dem von der ersten Instanz angeführten Urteil des BSG vom 15. Dezember 1999 – [B 11 AL 29/99 R](#) – juris, zu § 117 Abs. 2 S. 4 AFG folgt nichts anderes. Hiernach setzt die Bestimmung voraus, dass dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung gekündigt werden kann. Sie ist nicht anwendbar, wenn auch bei Zahlung einer Abfindung eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgeschlossen war (BSG, Urteil vom 15. Dezember 1999 – B 11 AL 29/99 R – juris Rn. 2 und 18). Während es in dem Fall des Bundessozialgerichts um einen Fall ging, in dem die betriebsbedingte ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Zahlung einer nach Tarifvertrag für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehenen Abfindung weiterhin zeitlich abgegrenzt (im konkreten Fall "in der Zeit vom 1. Dezember 1995 bis 31. Dezember 1997") ausgeschlossen war, war vorliegend die betriebsbedingte Beendigungskündigung gegen Abfindung gerade nicht ausgeschlossen.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen waren (und sind) vielmehr nach § 5 der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte "in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen (z.B. Altersregelungen durch Sozialplan, sonstigen Abfindungsregelungen)" möglich. Bei diesen sozialverträglichen Maßnahmen handelt es sich um eine "Entlassungsentschädigung" im Sinne des [§ 143a SGB III](#). Erfasst werden alle im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch von Dritten gezahlten Leistung unabhängig von ihrer Bezeichnung und dem Zweck der Leistung, sofern nur ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Gewährung der Leistung besteht (BSG, Urteil vom 14. März 1996 – [7 RA 24/95](#), juris). Hier war eine entschädigungslose betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgeschlossen, wie auch die tarifschließende Gewerkschaft bestätigte. Eine Auslegung der Tarifbestimmung dahingehend, dass unter "sozialverträglichen Maßnahmen" auch nicht pekuniäre Leistungen erfasst werden sollten, ist nicht möglich. Die vom erkennenden Senat im Verfahren mit Urteil vom 16. Mai 2012 – L 6 AL 184/98 und mit Urteil vom 21. November 2012 – L 6 AL 52/10, in denen es hierauf nicht entscheidungserheblich ankam, erwogene Möglichkeit, "sozialverträgliche Maßnahmen" im Sinne von § 5 Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte könnten auch "immaterieller Natur" sein, hat sich nach den hier angestellten Ermittlungen nicht bestätigt. Jedenfalls eine Aufweichung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen in einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung war ersichtlich nicht gewollt. Im Übrigen kam für den im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages erst 29-jährigen eine "Altersregelung durch Sozialplan" ohnehin nicht in Betracht, so dass eine betriebsbedingte Beendigungskündigung nur gegen Zahlung einer Abfindung möglich gewesen wäre.

Nach allem ergibt sich aus dem Zusammenspiel von § 3 des Zukunftstarifvertrages mit der Tarifvereinbarung Sicherung der Standorte, dass dem Kläger am 12. Juni 2006 mangels anderer Kündigungsgründe betriebsbedingt nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung hätte gekündigt werden können, so wie es zutreffend - ohne konkrete Prüfung anderweitiger personen- und verhaltensbedingter Kündigungsmöglichkeiten - auch in der Arbeitsbescheinigung angegeben worden ist.

Da das Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren (18-tägigen Frist) als der einjährigen Kündigungsfrist des [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) aufgehoben worden ist, greift die fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr.

Der Beginn des Ruhens, das nach [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses einsetzt, ist damit der 1. Juli 2007. Der Ruhezeitraum läuft kalendermäßig ab, unabhängig davon ob ein Arbeitslosengeldanspruch besteht.

Der Lauf der fiktiven Kündigungsfrist beginnt mit dem zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Ereignis, hier dem Abschluss des Aufhebungsvertrages am 12. Juni 2006 ([§ 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)). Der Anspruch ruht grundsätzlich bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist, hier also bis zum 12. Juni 2007, plus 19 Tage Urlaubsabgeltung nach [§ 143a Abs. 1 S. 5 SGB III](#) (vgl. Arbeitsbescheinigung). Damit würde der Ruhezeitraum bis zum 1. Juli 2007 laufen.

Bei der anzustellenden Vergleichsberechnung nach [§ 143a Abs. 2 Satz 3 SGB III](#) ist die Beklagte – zugunsten des Klägers nach der vorgelegten, allerdings in sich widersprüchlichen Arbeitsbescheinigung – von einer achtjährigen Betriebszugehörigkeitszeit ausgegangen, hat also die beiden Beschäftigungsperioden bei der D. AG plus die Zeit des Studiums zusammengerechnet. Damit ist die Berücksichtigung von 55 % der Entlassungsentschädigung korrekt ([§ 143a Abs. 2 Satz 3 SGB III](#)). 55 % der Abfindung von 102.060 EUR ergeben 56.133,00 EUR. Bei einem kalendertäglichen Entgelt von 95,00 EUR entspricht der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung dem Leistungsentgelt für 590 Tagen. Hieraus ergibt sich für den Kläger keine Abkürzung des Ruhezeitraums

Allerdings greift die Begrenzung auf ein Jahr aus [§ 143a Abs. 2 Satz 1 SGB III](#). Hiernach ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Absatz 1 – also wegen Entlassungsentschädigung und Urlaubsabgeltung – längstens ein Jahr. Damit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nur vom 1. Juli 2006 bis zum 30. Juni 2007. Dies hat die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung am 31. Juli 2013 auch zugestanden. Mangels Protokollierung der Annahme dieses Teilanerkennnisses war die Korrektur der angegriffenen Bescheide auszuurteilen.

Entgegen der Auffassung des erstinstanzlichen Urteils ist [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#) erste Alternative SGB III in der Fassung vom 23. Dezember 2003 nicht einschlägig. Dieser lautet: Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei 2. zeitlich begrenztem Ausschluss die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

[§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 1. Alternative SGB III erfasst sowohl zeitliche begrenzte Ausschlüsse der – personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten – ordentlichen Kündigung etwa nach § 9 MuschG für Schwangere oder nach [§ 15 KSchG](#) für Betriebsräte als auch Fälle eines zeitlich begrenzten Ausschlusses der – personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten – ordentlichen Kündigung durch Tarifvertrag (vgl. zur wortgleichen Nachfolgebestimmung Dür, in Brand, SGB III, 6. Aufl. 2012, § 158 Rn. 20). Auch das Bundessozialgericht hat zu dem inhaltsgleichen § 117 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2, 1. Alternative AFG in der Fassung vom 24. Juli 1997 entschieden, dass die Bestimmung nicht nur bei in der Person des Arbeitnehmers begründeten vorübergehenden Kündigungsausschlüssen, sondern grundsätzlich bei allen zeitlich

begrenzten Ausschlüssen der ordentlichen Kündigung gelte (BSG, Urteil vom 15. Dezember 1999 – [B 11 AL 29/99 R](#), juris).

Aus den Tarifverträgen bei der D. AG ergibt sich indessen keine "tarifliche (ordentliche) Unkündbarkeit" des Klägers. Eine solche liegt etwa vor, wenn vereinbart wird, dass ein Beschäftigter mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit "nur noch aus wichtigem Grund kündbar" ist (vgl. etwa BAG, Urteil vom 5. Februar 1998 – [2 AZR 227/97](#), juris Rn. 16). Eine verhaltens- und personenbedingte ordentliche Kündigung des Klägers war weder zeitlich begrenzt noch unbegrenzt, vielmehr überhaupt nicht ausgeschlossen, wie die D. AG auf Anfrage bestätigte und wie es der Senat in den Urteilen in den Parallelverfahren (Urteil vom 16. Mai 2012 – L 6 AL 184/98 und Urteil vom 21. November 2012 – L 6 AL 52/10) in Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen auch bereits angenommen hat.

Indessen hat das Bundessozialgericht in dem zitierten Urteil vom 15. Dezember 1999 über diesen Aspekt hinweggesehen, indem es den inhaltsgleichen § 117 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2, 1. Alternative AFG auf einen Fall anwandte, in dem betriebsbedingte Beendigungskündigungen zeitlich befristet (1. Dezember 1995 bis 31. Dezember 1997) durch Tarifvertrag ausgeschlossen wurden, verhaltens- und personenbedingte ordentliche Kündigungen aber anscheinend möglich waren. Die Frage, ob die – im hier zu entscheidenden Fall tarifvertraglich unstreitig nicht ausgeschlossene – Möglichkeit der personen- und der verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung nach dem klaren und eindeutigen Wortlaut der Vorschrift nicht schon ausschließt, [§ 143a Abs. 1 S. 3](#), 1. Alternative SGB III anzuwenden, weil diese gesetzliche Bestimmung von einem "Ausschluss der ordentlichen Kündigung" und nicht nur einem "Ausschluss der ordentlichen Kündigung aus bestimmten Gründen" spricht, kann indessen dahinstehen.

Denn auch eine betriebsbedingte Beendigungskündigung war gleichfalls nicht ausgeschlossen, sondern – wie oben ausgeführt – nur gegen Entlassungsentschädigung möglich. Dies ist aber genau der Fall, den [§ 143a Abs. 1 S. 4 SGB III](#) erfasst, wie auch das Bundessozialgericht in dem zitierten Urteil vom 15. Dezember 1999 (juris Rn. 18) feststellt: "erforderlich ist, dass dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung gekündigt werden kann". So lag es hier. Denn in der Person des Klägers war kein personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund gegeben und eine betriebsbedingte Kündigung war nur gegen Entlassungsentschädigung möglich.

Zudem fehlt es an dem Merkmal der zeitlichen Begrenzung des Ausschlusses der betriebsbedingten Beendigungskündigung. Denn anders als in dem Fall, der dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 15. Dezember 1999 zugrunde lag, enthält der Zukunftstarifvertrag keine zeitliche Begrenzung eines Kündigungsausschlusses, sondern lediglich die Festlegung eines Termins, zu dem der Tarifvertrag erstmalig gekündigt werden konnte. Damit hängt aber die Geltungsdauer der Einschränkung der betriebsbedingten Beendigungskündigung von einer Willenserklärung einer der Tarifvertragsparteien und nicht von einem bloßen Zeitablauf ab. Tatsächlich gilt die Einschränkung der betriebsbedingten Beendigungskündigung nur gegen Entlassungsentschädigung aufgrund von Fortschreibungen des Zukunftstarifvertrages bis heute. Dass im Geschäftsbericht der D. AG für 2004 sich der Satz findet "Im Gegenzug wurden betriebsbedingte Kündigungen bis zum Jahr 2011 ausgeschlossen" ist demgegenüber eine verkürzte Darstellung der tarifvertraglichen Rechtslage.

In Anwendung des [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) war das erstinstanzliche Urteil abzuändern, der Klage für einen Tag stattzugeben und im Übrigen die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung, die für beide Instanzen zu treffen war, beruht auf [§ 193 SGG](#). Das Obsiegen des Klägers für einen Tag des verfügbaren Ruhenszeitraums ist vernachlässigbar, zumal die Beklagte dem Kläger mit Bescheid vom 1. August 2006 ohnehin Arbeitslosengeld ab 1. Juli 2007 bewilligte.

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil Revisionszulassungsgründe nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) nicht vorliegen. Insbesondere weicht die Entscheidung nicht von dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 15. Dezember 1999 – [B 11 AL 29/99 R](#), juris in entscheidungserheblicher Weise ab.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2018-01-24