

## L 7 AL 126/15

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
Hessisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
7

1. Instanz  
SG Marburg (HES)  
Aktenzeichen  
S 2 AL 5/15  
Datum  
26.10.2015

2. Instanz  
Hessisches LSG  
Aktenzeichen  
L 7 AL 126/15  
Datum  
18.11.2016

3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
B 11 AL 13/17 R  
Datum  
21.06.2018

Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

1. Für die Beurteilung, ob ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung i.S.v. [§ 143a Abs. 1 S. 3 SGB III](#) vorliegt, kommt es auf den Zeitpunkt der Kündigung bzw. den Zeitpunkt des Abschlusses der Beendigungsvereinbarung an. Dieser Zeitpunkt ist auch für die Beurteilung maßgeblich, ob der Ausschluss zeitlich begrenzt oder unbegrenzt ist.

2. Ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung im Sinne von [§ 143a Abs. 1 S. 3 SGB III](#) a.F. liegt vor, wenn vertragliche, tarifvertragliche, betriebliche oder gesetzliche Regelungen einen (vollständigen) Ausschluss vorsehen. Ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung im Sinne von [§ 143a Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) a.F. ist aber auch dann anzunehmen, wenn eine ordentliche Kündigung wegen Fehlens der dafür notwendigen Voraussetzungen, ausgeschlossen ist.

Verwaltungsangestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes Urteil In dem Rechtsstreit A., A-Straße, A-Stadt, Klägerin und Berufungsbeklagte, Prozessbevollm.: Rechtsanwälte B., B-Straße, B-Stadt,

gegen

Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch den Geschäftsführer des Operativen Service der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main, Fischerfeldstraße 10 - 12, 60311 Frankfurt am Main, Beklagte und Berufungsklägerin,

hat der 7. Senat des Hessischen Landessozialgerichts in Darmstadt auf die mündliche Verhandlung vom 18. November 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landessozialgericht Ewald, den Richter am Landessozialgericht Riefer und den Richter am Landessozialgericht Prof. Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Müller und Lieberknecht für Recht erkannt:

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Marburg vom 26. Oktober 2015 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander für beide Instanzen keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 24. Juni bis 22. September 2010 wegen der Zahlung einer Entlassungsschädigung.

Die 1957 geborene Klägerin war seit dem 1. Oktober 2002 bei der C. (C.) beschäftigt (Bl. 6 der Verwaltungsakte). Diese plante im Jahre 2009 eine größere Umstrukturierung ihrer Verwaltung. Dabei beabsichtigte sie, den Standort Marburg, an dem die Klägerin tätig war, zu schließen. Nach Verhandlungen zwischen der C. und ihrem Gesamtpersonalrat wurde am 13. Oktober 2009 (Bl. 104 ff. der Gerichtsakte) ein Umstrukturierungskonzept beschlossen, das ein Standortkonzept, einen Sozialplan und eine Dienstvereinbarung zur Expressabfindung enthielt. Danach sollten die Arbeitsplätze der Mitarbeiter, die in Marburg tätig waren, ersatzlos entfallen. Für die Betroffenen sollte die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Standort der C. zu unveränderten (oder notfalls zu geänderten) Bedingungen geprüft werden. Letztlich sollten betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Dieses Konzept wurde den betroffenen Mitarbeitern von der

C. auf einer Informationsveranstaltung vorgestellt. In der Folgezeit wurde eine Vielzahl von Aufhebungsverträgen geschlossen, so dass die C. letztlich keine Kündigungen erklären musste.

Die Klägerin schloss am 5. November 2009 (Bl. 16 der Verwaltungsakte) einen Aufhebungsvertrag mit der C. Darin wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2010 beendet wird. Zugleich wurde die Klägerin mit sofortiger Wirkung von ihren vertraglichen Verpflichtungen freigestellt. Schließlich wurde Einvernehmen über die der Klägerin bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zustehenden Zahlungsansprüche erzielt. Danach erhielt die Klägerin eine Sozialplanabfindung in Höhe von 15.234,20 Euro brutto und eine sog. Expressabfindung in Höhe von 4.570,26 Euro brutto. Nach ihrer frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung meldete sich die Klägerin am 26. Januar 2010 (Bl. 3 der Verwaltungsakte) bei der Beklagten persönlich arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld ab 1. April 2010. Im Verwaltungsverfahren holte die Beklagte eine Stellungnahme der C. ein. Diese gab an (Bl. 31 der Verwaltungsakte), das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wäre ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrags zum 30. Juni 2010 gekündigt worden. Außerdem teilte die C. auf die entsprechende Nachfrage der Beklagten mit, dass der Klägerin beim Abschluss des Aufhebungsvertrags noch kein Arbeitsplatz angeboten werden konnte (Bl. 36 der Verwaltungsakte). Im gerichtlichen Verfahren teilte die C. später mit, dass der Klägerin aufgrund des Abschlusses des Aufhebungsvertrages kein Arbeitsplatz angeboten werden konnte (Bl. 72 der Gerichtsakte). Außerdem gab die C. in einer korrigierten Arbeitsbescheinigung vom 5. Juli 2010 (Bl. 67 der Verwaltungsakte) an, dass die Klägerin neben ihren Abfindungen in Höhe von 19.804,46 Euro bei der Verhängung einer Sperrzeit eine weitere Abfindung in Höhe von 2.355 Euro erhält.

Mit Bescheid vom 7. April 2010 (Bl. 60 der Gerichtsakte S [2 AL 42/10](#)) bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld in Höhe von 17,65 Euro täglich für die Dauer von 450 Tagen ab dem 1. April 2010. In der Zeit vom 1. April bis 23. Juni 2010 ruhe der Anspruch indes wegen des Eintritts einer Sperrzeit. In der Zeit vom 1. April bis 23. September 2010 ruhe der Anspruch zudem wegen der von der C. an die Klägerin gezahlten Entlassungsentschädigung. Später hob die Beklagte mit Änderungsbescheid vom 26. Juli 2010 (Bl. 30 der Gerichtsakte) den täglichen Leistungsbetrag des Arbeitslosengeldanspruchs der Klägerin ausgehend von einem kalendertäglichen Entgelt von 50,51 Euro für den gesamten Bewilligungszeitraum auf 17,79 Euro an.

Ein Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 6. April 2010 (Bl. 43 der Verwaltungsakte) in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 30. April 2010 (Bl. 55 der Verwaltungsakte) für den Zeitraum vom 1. April bis 23. Juni 2010 wurde bestandskräftig.

Mit einem weiteren Bescheid vom 6. April 2010 (Bl. 53 der Verwaltungsakte) verwies die Beklagte darauf, die C. habe der Klägerin nicht kündigen dürfen. Deshalb sei von einer fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten auszugehen. Da diese Frist nicht eingehalten worden sei, sei die gezahlte Abfindung (zu 40 %) zu berücksichtigen, um den Ruhezeitraum des Arbeitslosengeldes vom 1. April bis 23. September 2010 zu ermitteln. Gegen diesen Bescheid vom 6. April 2010 erhob die Klägerin mit Schreiben vom 21. April 2010 (Bl. 49 der Verwaltungsakte) Widerspruch. Diesen stützte sie u.a. darauf, durch den Abschluss des Aufhebungsvertrags sei die andernfalls einzuhaltende Kündigungsfrist nicht verkürzt worden. Mit Widerspruchsbescheid vom 30. April 2010 (Bl. 60 der Verwaltungsakte) wurde dieser Widerspruch von der Beklagten als unbegründet zurückgewiesen. Zur Begründung verwies sie auf den besonderen tariflichen Kündigungsschutz der Klägerin. Vor Ausspruch einer Kündigung habe der Klägerin von der C. zunächst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden müssen. Daran fehle es hier, so dass von einem zeitlich unbegrenzten Ausschluss der ordentlichen Kündigung auszugehen sei.

Dagegen erhob die Klägerin am 2. Juni 2010 Klage zum Sozialgericht Marburg (S 8 AL 42/10). Mit Beschluss vom 27. Februar 2013 wurde das Ruhen des Verfahrens angeordnet. Nach Wiederaufruf wurde der Rechtsstreit unter dem Aktenzeichen [S 2 AL 5/15](#) fortgeführt.

Die Klägerin beantragte, die Bescheide der Beklagten vom 6. April 2010 und 7. April 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 30. April 2010 und des Änderungsbescheids vom 26. Juli 2010 aufzuheben, soweit darin das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010 festgestellt worden ist und diese zu verurteilen, ihr auch für diesen Zeitraum Arbeitslosengeld in Höhe von 17,79 Euro täglich zu gewähren. Die Beklagte trat dem entgegen. Das Gericht erhob Beweis durch Einholung schriftlicher Auskünfte von der Geschäftsführung der C. und von deren Gesamtpersonalrat.

Mit Urteil vom 26. Oktober 2015 hob das Sozialgericht Marburg die Bescheide der Beklagten vom 6. und 7. April 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 30. April 2010 und des Änderungsbescheids vom 26. Juli 2010 auf, soweit darin das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010 festgestellt wurde, und verurteilte die Beklagte, der Klägerin auch für die Zeit vom 24. Juni 2010 bis 23. September 2010 Arbeitslosengeld in Höhe von 17,79 Euro täglich zu gewähren.

Die Klage sei zulässig und begründet. Die Bescheide der Beklagten vom 6. und 7. April 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 30. April 2010 und des Änderungsbescheides vom 26. Juli 2010 seien insoweit aufzuheben gewesen, soweit darin das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010 festgestellt worden sei. Insoweit seien die vorgenannten Verwaltungsakte rechtswidrig und verletzen die Klägerin in ihren Rechten. Die Klägerin habe Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld in Höhe von 17,79 Euro täglich auch für die Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010. Vor diesem Hintergrund bildeten die Bescheide der Beklagten vom 6. und 7. April 2010 eine rechtliche Einheit und seien beide Streitgegenstand des vorliegenden Klageverfahrens. Es handele sich um eine einheitliche (ablehnende) Verwaltungsentscheidung über die Gewährung von Arbeitslosengeld in der Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010.

Als Rechtsgrundlage für das von der Beklagten festgestellte Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs der Klägerin komme allein [§ 143a Abs. 1 S. 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in der bis zum 31. März 2012 geltenden Fassung (a.F.) in Betracht. Danach ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, wenn der Arbeitslose eine Abfindung erhalten habe und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Die Klägerin habe von ihrer früheren Arbeitgeberin eine Abfindung erhalten. Beruhe das Ende des Arbeitsverhältnisses wie hier auf dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages, dann beginne die vorgenannte Frist gemäß [§ 143a Abs. 1 S. 2 SGB III a.F.](#) an dem Tag, an dem diese Vereinbarung geschlossen worden sei. Dies sei hier der 5. November 2009 gewesen. Die Kammer sei aufgrund der Angaben der C. in der (ergänzten) Arbeitsbescheinigung gemäß [§ 312 SGB III](#) vom 5. Juli 2010 zu der Überzeugung gelangt, dass für das Arbeitsverhältnis der Klägerin seinerzeit eine arbeitgeberseitige Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Quartals gegolten habe. Gehe man von einer Arbeitgeberkündigung am 5. November 2009 aus, so habe der Arbeitsvertrag danach zum 31. März 2010 gekündigt werden können. Dieses Datum entspreche dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten Beendigungstag. Das Arbeitsverhältnis sei demnach nicht ohne Einhaltung einer

der tatsächlichen ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden.

Etwas anderes ergebe sich entgegen der Rechtsansicht der Beklagten auch nicht daraus, dass im vorliegenden Fall eine fiktive Frist anzusetzen wäre.

Gemäß § 143a Abs. 1 S. 4 SGB III a.F. gelte eine fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr, wenn dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden könne. Dies sei nicht der Fall. Dementsprechend habe die C. eine diesbezügliche Frage in der Arbeitsbescheinigung vom 5. Juli 2010 verneint. Darauf stütze die Kammer ihre Überzeugungsbildung. Weder dem Gericht noch den Beteiligten sei eine Rechtsgrundlage bekannt geworden, aus der sich das Gegenteil entnehmen ließe.

Entgegen der Ansicht der Beklagten liege auch kein Fall einer fiktiven Kündigungsfrist nach § 143a Abs. 1 S. 3 SGB III a.F. vor. Dieser greife nur ein, wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen gewesen sei. Bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss gelte dann eine Kündigungsfrist von 18 Monaten, bei zeitlich begrenztem Ausschluss oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund gelte die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Im vorliegenden Fall sei jedoch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die frühere Arbeitgeberin der Klägerin nicht ausgeschlossen gewesen. Insofern verweise die Beklagte ohne Erfolg auf die Vorschriften des mit Schriftsatz vom 16. September 2010 (Bl. 30 ff. der Gerichtsakte) vorgelegten Tarifvertrags über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9. Januar 1987 in der Fassung vom 2. April 2002. Selbst wenn man davon ausgehe, dass dieser Tarifvertrag aufgrund der Verweisung in § 3 des Arbeitsvertrags der Klägerin, den diese in Kopie mit Schriftsatz vom 2. August 2012 (Bl. 64 ff. der Gerichtsakte) zur Gerichtsakte gereicht habe, Anwendung auf das Arbeitsverhältnis gefunden habe, lasse sich aus diesem Tarifvertrag doch kein Ausschluss der ordentlichen Kündigung im Sinne von [§ 143a Abs. 1 S. 3 Nr. 1 SGB III](#) a.F. entnehmen. Die Beklagte stütze ihre Verwaltungsentscheidung auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 5 Abs. 2 RatSchTV Ang. Danach dürfe eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Angestellten ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2-5 RatSchTV Ang nicht angeboten werden kann oder der Angestellte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 RatSchTV Ang nicht annimmt. Die damit in Bezug genommene Tarifklausel des § 3 RatSchTV Ang gelte der Arbeitsplatzsicherung. Danach sei der Arbeitgeber in erster Linie verpflichtet, den von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Angestellten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Sei dies nicht möglich, sei dem Angestellten ein anderer Arbeitsplatz anzubieten. Gelingt auch dies nicht, sei der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen. Notfalls gelte diese Verpflichtung auch im Hinblick auf andere Arbeitgeber. Die Kammer habe den Gesamtpersonalrat und die Geschäftsführung der C. zu diesem Prozedere befragt und sei im Ergebnis zu der Überzeugung gelangt, dass die vorgeschriebenen Schritte zur Arbeitsplatzsicherung (noch) nicht durchgeführt worden waren. Aufgrund der Zustimmung der Klägerin zum Aufhebungsvertrag vom 5. November 2009 seien derartige Bemühungen im Hinblick auf ihre Person auch obsolet geworden. Die Kammer sei jedoch der Ansicht, dass es der früheren Arbeitgeberin der Klägerin freigestanden habe, diese vorgeschriebenen Schritte zur Arbeitsplatzsicherung noch durchzuführen, wenn die Klägerin dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt hätte. Damit wäre auch nicht zwingend eine Verschiebung des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses verbunden gewesen, da eine ordentliche fristgerechte Kündigung zum 31. März 2010 von der C. noch bis zum 31. Dezember 2009 hätte ausgesprochen werden können. Vor diesem Hintergrund lasse sich aus den Vorschriften des RatSchTV Ang nach Ansicht der Kammer in keinem Fall ein zeitlich unbegrenzter Ausschluss der ordentlichen Kündigung entnehmen. Vielmehr sei die Kündigungsmöglichkeit des § 5 Abs. 2 RatSchTV Ang lediglich an die vorherige Durchführung eines bestimmten Verfahrens gebunden gewesen. Demgegenüber ziele die Wendung "zeitlich unbegrenzt" auf einen Kündigungsausschluss bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ab (dazu Henke, in Eicher/Schlegel, SGB III, § 143a Rn. 110 mit Hinweisen auf die höchstrichterliche Rechtsprechung). Einschlägig könne demnach im vorliegenden Fall allenfalls § 143a Abs. 1 S. 3 Nr. 2 SGB III a.F. sein, wonach bei zeitlich begrenztem Ausschluss der Kündigung die reguläre Kündigungsfrist gelte. Diese sei indes nach dem oben Gesagten eingehalten worden.

Zumindest führten die Vorschriften des RatSchTV Ang jedoch nicht dazu, dass "die ordentliche Kündigung" des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werde. Denn der besondere Kündigungsschutz des § 5 Abs. 2 RatSchTV Ang betreffe nach seinem Sinn und Zweck lediglich den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen wegen Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne von § 1 RatSchTV Ang. Eine Einschränkung der betriebsbedingten Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers aus anderen Gründen sei der tariflichen Regelung ebenso wenig zu entnehmen wie eine Beschränkung der verhaltens- oder personenbedingten Kündigung. Wenn [§ 143a Abs. 1 S. 3 SGB III](#) a.F. ganz generell voraussetze, dass "die ordentliche Kündigung" des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sein müsse, dann seien von dieser Regelung nur Fälle erfasst, in denen für den Arbeitgeber jede Möglichkeit der ordentlichen Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sei (ebenso zur Parallelvorschrift des § 143a Abs. 1 S. 4 SGB III a.F.: LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 26. Juni 2012, [L 11 AL 30/09](#)). Auch in den Gesetzesmaterialien sei ganz allgemein von Arbeitnehmern die Rede, "deren Kündigung dauernd ausgeschlossen ist"; die Regelung rechtfertige sich durch deren "außergewöhnlich starken Kündigungsschutz" ([BT-Drucks. 9/799, S. 43](#)). Daraus werde im Schrifttum geschlossen, es müsse sich um Arbeitnehmer handeln, "denen in keinem Fall ordentlich gekündigt werden kann" (so Henke, in Eicher/Schlegel, SGB III, § 143a Rn. 109).

Dabei handele es sich um Fälle der sog. tariflichen Unkündbarkeit, wie sie sowohl im öffentlichen Dienst als auch in verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft bei Erreichen eines bestimmten Alters und einer bestimmten Mindestbetriebszugehörigkeit tarifvertraglich vereinbart sei. Hintergrund der gesetzlichen Bestimmung einer fiktiven Kündigungsfrist sei in diesen Fällen, dass wegen der ordentlichen Unkündbarkeit des Arbeitnehmers für dessen Arbeitgeber gar keine Frist für die ordentliche Kündigung existiere. Diese Lücke werde sodann durch die Anwendung der fiktiven Frist von 18 Monaten ausgeglichen (vgl. Mutschler, in Kreikebohm/Spellbrink/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 2. Aufl. 2011, [§ 143a SGB III](#) Rn. 14). Dieser Regelungszweck könne indes im vorliegenden Fall gar nicht erreicht werden. Die Bestimmung einer fiktiven Kündigungsfrist sei hier nicht erforderlich, weil für das Arbeitsverhältnis der Klägerin die reguläre Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Quartals gegolten habe. Zudem lege der Wortlaut des § 143a Abs. 1 S. 3 SGB III a.F. ein Verständnis nahe, wonach jede Form der ordentlichen Kündigung ausgeschlossen sein müsse, also nicht nur die betriebsbedingte (das Hessische LSG spreche insoweit in einem Urteil vom 21. August 2013, [L 6 AL 103/10](#), Juris, Rn. 55 sogar von einem "klaren und eindeutigen Wortlaut der Vorschrift", lasse die Frage aber letztlich offen). Zumindest unter Berücksichtigung der Auslegungsregel des [§ 2 Abs. 2](#) Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I) i.V.m. [§ 3 Abs. 2 Nr. 4 SGB I](#) lasse sich die Vorschrift aber nur im Sinne der Klägerin verstehen. Einen solchen Status der tariflichen Unkündbarkeit habe die Klägerin nach erst gut siebenjähriger Betriebszugehörigkeit noch nicht erreicht. Insofern

unterscheide sich der Fall im Tatsächlichen maßgebend von dem Sachverhalt, der dem Urteil des Hessischen LSG vom 17. Juli 2015, L 7 AL 41/14, zugrunde gelegen habe, auf das sich die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung gestützt habe.

Nach Aufhebung des Ruhensbescheids der Beklagten sei auch der Leistungsklage unter entsprechender Abänderung der Bewilligungsbescheide der Beklagten stattzugeben. Der Klägerin stehe für die Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010 ein (nach wie vor) durchsetzbarer Anspruch auf Arbeitslosengeld zu.

Die Klägerin habe seinerzeit die anspruchsbegründenden Voraussetzungen erfüllt. Sie sei arbeitslos gewesen, habe sich bereits am 26. Januar 2010 bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und durch ihre langjährige ununterbrochene versicherungspflichtige Beschäftigung bei der C. die Anwartschaftszeit erfüllt (§ 118 Abs. 1 SGB III a.F.). Was die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale des Rechtsbegriffs der Arbeitslosigkeit nach § 119 Abs. 1 SGB III a.F. (Beschäftigungslosigkeit, Eigenbemühungen, Verfügbarkeit) angehe, ergebe sich deren Vorliegen im streitgegenständlichen Zeitraum zumindest mit noch hinreichender Sicherheit aus der in Bezug genommenen Verwaltungsakte der Beklagten. Dort habe die Klägerin bei der Antragstellung entsprechende Angaben gemacht, die zur Überzeugung der Kammer der Realität entsprochen hätten. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte sei davon auszugehen, dass sich hieran auch in der Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010 nichts geändert habe. Dafür spreche aus Sicht der Kammer auch, dass die Beklagte der Klägerin in der Folgezeit bis zur Erschöpfung der Anspruchsdauer Arbeitslosengeld geleistet habe.

Dem Zahlungsanspruch der Klägerin für die Zeit vom 24. Juni bis 23. September 2010 stehe auch nicht die zwischenzeitliche Ausschöpfung der Gesamtanspruchsdauer des erworbenen Stammrechts (§ 127 SGB III a.F.) von 450 Tagen entgegen. Insofern folge die Kammer der höchstrichterlichen Rechtsprechung, wonach für einen Zeitraum, für den der Arbeitslose einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben habe, keine Minderung der Anspruchsdauer dadurch eintreten könne, dass die Bundesagentur für Arbeit später Arbeitslosengeld für andere Zeiträume gezahlt habe (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2013, [B 11 AL 13/12 R](#), [BSGE 115, 106](#) ff.). Denn das Arbeitslosengeld sei eine Sozialversicherungsleistung, die in besonderer Weise zeitabhängig sei. Sie werde für bestimmte Kalendertage gewährt und hänge in Höhe und Dauer von den Gegebenheiten in einem bestimmten Zeitabschnitt ab.

Dieses Urteil wurde der Beklagten am 1. Dezember 2015 zugestellt. Dagegen hat die Beklagte am 15. Dezember 2015 Berufung beim Hessischen Landessozialgericht eingelegt.

Mit Änderungsbescheid vom 1. November 2016 (Bl. 128 der Gerichtsakte) in der Fassung des Schriftsatzes der Beklagten vom 9. November 2016 (Bl. 126 der Gerichtsakte) hat diese den Ruhenszeitraum um einen Tag verkürzt und auf die Zeit vom 24. Juni bis 22. September 2010 festgelegt. Der Klägerin wurde das Arbeitslosengeld für den 23. September 2010 nachgezahlt (Bl. 133 der Gerichtsakte).

Die Beklagte ist der Auffassung, dass sich das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 24. Juni bis 22. September 2010 jedenfalls aus [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) ergebe. Der Klägerin habe aufgrund des zwischen der C. und dem Gesamtpersonalrat der C. am 13. Oktober 2009 geschlossenen Sozialplans nur gegen Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden können. Deshalb habe eine fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr gegolten, die nicht eingehalten worden sei.

Die Beklagte beantragt,  
das Urteil des Sozialgerichts Marburg vom 26. Oktober 2015 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,  
die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin hält das erstinstanzliche Urteil für zutreffend.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands, insbesondere wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte und die beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Insbesondere ist sie fristgerecht binnen der Monatsfrist des [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) eingelegt worden.

Die Berufung ist auch begründet.

Das Urteil des Sozialgerichts Marburg vom 26. Oktober 2015 ist aufzuheben. Die Bescheide der Beklagten vom 6. und 7. April 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 30. April 2010 in der Fassung der Änderungsbescheide vom 26. Juli 2010 und vom 1. November 2016 und in der Fassung des Schriftsatzes vom 9. November 2016 sind, soweit darin das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 24. Juni 2010 bis 22. September 2010 festgestellt worden ist, rechtlich nicht zu beanstanden.

Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 24. Juni bis 22. September 2010 ergibt sich im vorliegenden Fall entgegen der Auffassung des Sozialgerichts aus [§ 143a Abs. 1 Satz 1, Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) in der bis 31. März 2012 geltenden hier anwendbaren Fassung (a.F.).

Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a.F. von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt nach [§ 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) a.F. mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tage der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ist

die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt nach [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) a.F. bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten (Nr. 1), bei zeitlich begrenztem Ausschluss oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre (Nr. 2). Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt nach [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) a.F. eine Kündigungsfrist von einem Jahr.

Zutreffend stellt das Sozialgericht fest, dass die Klägerin eine Abfindung im Sinne von [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a.F. erhalten hat und dass die in [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a.F. genannte Frist nach § 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III a.F. an dem Tag, an dem die Klägerin die Auflösungsvereinbarung für ihr Arbeitsverhältnis geschlossen hat, beginnt.

Hinsichtlich der Frage, ob ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung vorliegt, kommt es auf den Zeitpunkt der Kündigung bzw. den Zeitpunkt des Abschlusses der Beendigungsvereinbarung an, weil dieser Zeitpunkt der Anknüpfungspunkt für die Prüfung nach [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) a.F. ist, ob die maßgebende Kündigungsfrist eingehalten wurde. Dieser Zeitpunkt ist auch für die Beurteilung maßgeblich, ob der Ausschluss zeitlich begrenzt oder unbegrenzt ist (Leitherer, in: Eicher/Schlegel, SGB III (Loseblatt), Stand: Dezember 2014, § 158 Rdnr. 84; Voelzke, in: Spellbrink/Eicher, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, § 12 Rdnr. 216), wobei "zeitlich unbegrenzt" im Sinne von "nicht nur vorübergehend" zu verstehen ist (Leitherer, in: Eicher/Schlegel, SGB III (Loseblatt), Stand: Dezember 2014, § 158 Rdnr. 84).

Ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung im Sinne von [§ 143a Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) a.F. liegt vor, wenn vertragliche, tarifvertragliche, betriebliche oder gesetzliche Regelungen einen (vollständigen) Ausschluss vorsehen. Ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung im Sinne von [§ 143a Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) a.F. ist aber auch dann anzunehmen, wenn eine ordentliche Kündigung wegen Fehlens der dafür notwendigen Voraussetzungen, ausgeschlossen ist. Denn auch dann kann sich der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur durch die Zahlung einer Entschädigung, die das ausgefallene Entgelt ersetzen soll, erkaufen. Dies gebietet der Zweck der Regelungen des § 143a SGB III a.F., der darin liegt, den Doppelbezug von Arbeitsentgelt und Arbeitslosengeld zu verhindern und zugleich Manipulationen zur Umgehung dieses Zwecks zu erschweren.

Eine ordentliche Kündigung der Klägerin durch den Arbeitgeber aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen war hier entgegen der Auffassung des Sozialgerichts durch den RatSchTV Ang zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen.

Der RatSchTV Ang war auf die Klägerin anwendbar, weil es sich um einen den Bundesangestelltentarifvertrag ergänzenden Tarifvertrag im Sinne des § 3 des Arbeitsvertrags der Klägerin handelt. Nach § 5 RatSchTV Ang darf eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Angestellten ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 RatSchTV Ang nicht angeboten werden kann oder der Angestellte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 RatSchTV Ang nicht annimmt.

Den Auskünften der Arbeitgeberin der Klägerin ist zu entnehmen, dass bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrages am 5. November 2009 (noch) nicht geprüft wurde, ob der Klägerin ein Ersatzarbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 RatSchTV Ang angeboten werden kann. Damit stand zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht fest, ob die Arbeitgeberin der Klägerin einen Ersatzarbeitsplatz im Sinne von §§ 5 Abs. 2, 3 Abs. 2 bis 5 RatSchTV Ang anbieten kann oder nicht. Bei Abschluss des Auflösungsvertrages lagen damit die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 2 RatSchTV Ang kündigen kann, nicht vor. Daher war eine ordentliche Kündigung der Klägerin aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen durch den RatSchTV Ang ausgeschlossen. Der Ausschluss war entgegen der Auffassung des Sozialgerichts auch zeitlich unbegrenzt, weil bei Abschluss des Aufhebungsvertrages auch nicht festgestanden hat, dass der Klägerin nur für einen begrenzten Zeitraum kein Ersatzarbeitsplatz im Sinne von §§ 5 Abs. 2, 3 Abs. 2 bis 5 RatSchTV Ang hätte angeboten werden können, so dass nicht nur ein vorübergehender, sondern ein zeitlich unbegrenzter Ausschluss der ordentlichen Kündigung vorgelegen hat.

Die übrigen Möglichkeiten des Arbeitgebers, die Klägerin ordentlich zu kündigen, waren zu diesem Zeitpunkt ebenfalls ausgeschlossen, weil die dafür notwendigen Voraussetzungen nicht vorlagen.

Für die Klägerin ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anwendbar, weil die Klägerin bei der C. mehr als 6 Monate beschäftigt war und die C. in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt ([§§ 1 Abs. 1, 23 KSchG](#)). Nach [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) konnte der Arbeitgeber der Klägerin nur ordentlich kündigen, wenn Gründe, die in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegen, vorgelegen und dazu berechtigt hätten oder die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin in diesem Betrieb entgegenstehen, gerechtfertigt gewesen wäre. Personen- oder verhaltensbedingte Gründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber lagen bei der Klägerin ebenso wie betriebsbedingte Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers aus Gründen, die nicht vom RatSchTV Ang erfasst werden, bei Abschluss des Aufhebungsvertrages am 5. November 2009 nicht vor.

Damit war eine ordentliche Kündigung der Klägerin durch den Arbeitgeber insgesamt auf Dauer ausgeschlossen und daher von einer fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten auszugehen. Der Lauf dieser fiktiven Kündigungsfrist beginnt mit dem zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Ereignis, hier dem Abschluss des Aufhebungsvertrages am 5. November 2009 (§ 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III). Der Anspruch ruht grundsätzlich bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist, hier also bis zum 4. Mai 2011. Damit wurde das durch Aufhebungsvertrag zum 31. März 2010 beendete Arbeitsverhältnis gemessen an der maßgeblichen fiktiven Kündigungsfrist vorzeitig beendet.

Auch die weitere Berechnung des Ruhenszeitraums durch die Beklagte ist auf der Grundlage des von ihr während des Berufungsverfahrens erlassenen Änderungsbescheides vom 1. November 2016 in der Fassung des Schriftsatzes der Beklagten vom 9. November 2016 nicht zu beanstanden. Der Beginn des Ruhens, das nach § 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses einsetzt, ist damit der 1. April 2010. Der Ruhenszeitraum läuft kalendermäßig ab, unabhängig davon ob ein Arbeitslosengeldanspruch besteht oder nicht. Er endet grundsätzlich mit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der fiktiven Kündigungsfrist geendet hätte, hier also dem 4. Mai 2011.

Bei der anzustellenden Vergleichsberechnung nach § 143a Abs. 2 Satz 3 SGB III ist die Beklagte von einer siebenjährigen Betriebszugehörigkeit (Verringerung des Anrechnungsprozentsatzes der Entlassungsschädigung um 5%) und von einem Alter der Klägerin von 52 Jahren bei Ende des Arbeitsverhältnisses (Verringerung des Anrechnungsprozentsatzes der Entlassungsschädigung um

drei Mal 5%) ausgegangen. Damit ist die Berücksichtigung von 40 % der Entlassungsentschädigung korrekt ([§ 143a Abs. 2 Satz 3 SGB III](#)).

40 % der Abfindung von 22.159 Euro (15.234,20 Euro Abfindung + Expressabfindung in Höhe von 4.570,26 Euro + Abfindung bei Sperrzeit in Höhe von 2.355 Euro) ergeben 8.863,60 EUR. Bei einem kalendertäglichen Entgelt von 50,51 Euro entspricht der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung dem Leistungsentgelt für 175 Tage. Hieraus ergibt sich für die Klägerin eine Abkürzung des Ruhezeitraums bis zum 22. September 2010.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und berücksichtigt, dass die Klägerin ganz überwiegend unterlegen ist.

Die Revision war nicht zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2018-10-30