

L 3 AL 1308/05

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 12 AL 3230/02
Datum
07.12.2004
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 1308/05
Datum
26.07.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Die Regelung des [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#), nach der bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss der arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung eine für die Dauer des Ruhens des Anspruchs auf Arbeitslosengeld u. a. maßgebliche Kündigungsfrist von 18 Monaten fingiert wird, führt nicht zu einem altersbedingten Verstoß gegen den Gleichheitssatz des [Art. 3 Abs. 1 GG](#) oder die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000, 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000, 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 und 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004.

2. Eine zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geschlossene Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat jedenfalls dann keine Sperrzeit i. S. des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) 1. Alt. SGB III zur Folge, wenn sie nach erfolgter arbeitgeberseitiger Kündigung im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens ohne vorherige Absprache und auf Vorschlag des Arbeitsgerichts durch arbeitsgerichtlichen Vergleich geschlossen wird (vgl. BSG, Urteil vom 18.12.2003 -

[B 11 AL 35/03 R](#) -).

[BSGE 92, 74](#) ff. = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) = [NZA 2004, 661](#) ff.

= [Breith. 2004, 792](#) ff. = [NZS 2004, 608](#) ff. = [SGb 2004, 755](#) ff.)

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 07. Dezember 2004 abgeändert und der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 15. November 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06. Juni 2002 aufgehoben sowie der Bewilligungsbescheid der Beklagten vom 16. Mai 2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28. Oktober 2002, vom 03. Januar 2003 und vom 02. Januar 2004 abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für die Zeit vom 12. Mai 2004 bis zum 31. Mai 2004 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Im übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger die Hälfte seiner außergerichtlichen Kosten beider Rechtszüge zu erstatten. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger erstrebt die Aufhebung von Sperrzeit- und Ruhensentscheidungen der Beklagten sowie die Gewährung von Arbeitslosengeld.

Der am 20.05.1944 geborene Kläger war ab dem 06.03.1978 bei der Firma R. GmbH & Co. KG beschäftigt und zuletzt als Werkstoffprüfer tätig. Am 29.03.2001 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis "aus dringenden betrieblichen Erfordernissen außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit von sechs Monaten zum Quartalsende zum 30.09.2001". Im Kündigungsschreiben heißt es weiter, die soziale Auslaufzeit bemesse sich nach der ordentlichen tarifvertraglichen Kündigungsfrist. Der Arbeitsplatz falle auf Grund einer Umstrukturierung dauerhaft weg. Ein anderweitiger Arbeitsplatz könne nicht angeboten werden. Eine Sozialauswahl sei getroffen worden.

Im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht Stuttgart schlossen der Kläger und die Arbeitgeberin am 15.05.2001 einen gerichtlichen Vergleich. Darin stellten sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.09.2001 auf der Grundlage der arbeitgeberseitigen Kündigung vom 29.03.2001 außer Streit. Darüber hinaus verpflichtete sich die Arbeitgeberin aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine mit der Beendigung fällige Abfindung in Höhe von DM 95.000,00 netto an den Kläger auszubezahlen.

Am 06.09.2001 meldete sich der Kläger bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Er gab an, ihm sei von Seiten der Personalverwaltung der Arbeitgeberin bereits im Juli 2000 eröffnet worden, dass man sich auf Grund der schlechten

Auftragslage von ihm trennen wolle. Dabei sei ihm für den Fall von Widerständen in Aussicht gestellt worden, dass man ihn unter Druck setzen könne. Nachdem die mit ihm geführten Gespräche immer massiver geworden seien und er mit einer Mobbing-Situation habe rechnen müssen, habe er sich gezwungen gesehen, der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zuzustimmen.

Nach der vorgelegten Arbeitsbescheinigung der Arbeitgeberin vom 16.10.2001 bezog der Kläger in den letzten 12 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitsentgelt von insgesamt DM 64.762,65. Die ihm gezahlte Abfindung habe brutto DM 144.680,00 betragen. Darüber hinaus stehe ihm eine Urlaubsabgeltung für die Zeit vom 01.10.2001 bis einschließlich des 31.10.2001 zu. Die maßgebliche Kündigungsfrist betrage sechs Monate zum Ende des Vierteljahres.

Mit Bescheid vom 15.11.2001 stellte die Beklagte daraufhin den Eintritt einer Sperrzeit von zwölf Wochen für den Zeitraum vom 01.10.2001 bis zum 23.12.2001 nebst Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um 240 Tage - ein Viertel der Anspruchsdauer - sowie mit gesondertem Bescheid vom selben Tage das Ruhen des Leistungsanspruchs des Klägers bis zum 21.04.2002 wegen der mit seiner Arbeitgeberin vereinbarten Entlassungsschädigung fest. Hinsichtlich der vom Kläger erhaltenen bzw. zu beanspruchenden Urlaubsabgeltung wurde von der Beklagten mit weiterem Bescheid vom 15.11.2001 zunächst das Ruhen des Anspruchs für die Zeit vom 01.10.2001 bis zum 31.10.2001 und sodann durch Bescheid vom 14.05.2002 eine Verlängerung des Ruhenszeitraums der Abfindung um die Tage des Urlaubsanspruchs bis einschließlich des 22.05.2002 festgestellt. Für die Zeit ab dem 23.05.2002 wurde dem Kläger durch Bewilligungsbescheid der Beklagten vom 16.05.2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28.10.2002, vom 03.01.2003 und vom 02.01.2004 Arbeitslosengeld mit einer Anspruchsdauer von 720 Tagen bewilligt. Entsprechende Leistungen bezog er bis zur Erschöpfung des Anspruchs mit Ablauf des 11.05.2004. Seit dem 01.06.2004 bezieht er Altersrente wegen Arbeitslosigkeit.

Die vom Kläger gegen den Sperrzeitbescheid sowie die Entscheidungen der Beklagten über das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen vereinbarter Entlassungsschädigung vom 15.11.2001 und vom 14.05.2002 erhobenen Widersprüche wies die Beklagte mit gesonderten Widerspruchsbescheiden vom 06.06.2002 zurück. Diese Entscheidungen wurden dem nunmehr Prozessbevollmächtigten des Klägers am 12.06.2002 zugestellt.

Am 11.07.2002 hat der Kläger beim Sozialgericht Stuttgart Klage erhoben.

Das Sozialgericht hat eine schriftliche Auskunft der R. GmbH & Co. KG vom 17.12.2003 eingeholt und in der mündlichen Verhandlung vom 07.12.2004 den Leiter der Personalabteilung dieser Firma, L., als Zeugen vernommen. Wegen des Ergebnisses der Ermittlungen wird auf die Akten des Sozialgerichts verwiesen.

Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger im wesentlichen vorgetragen, eine Sperrzeit sei nicht gerechtfertigt, da er sein Beschäftigungsverhältnis nicht gelöst und mithin auch die Arbeitslosigkeit nicht vorwerfbar herbeigeführt habe. Zum einen sei er nicht verpflichtet gewesen, die bereits ausgesprochene Kündigung durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzugreifen. Zum anderen sei die Kündigung nicht offensichtlich rechtswidrig gewesen, da sein Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden zwar nicht ordentlich, jedoch aus wichtigem Grund habe gekündigt werden können. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Kündigung auf Grund anhaltenden Auftragsmangels der Arbeitgeberin und Wegfalls seines Arbeitsplatzes erfolgt sei. Schließlich sei der im Kündigungsschutzprozess abgeschlossene Abwicklungsvertrag nicht als Aufhebungsvereinbarung anzusehen und könnten im Rahmen der Arbeitslosenversicherung keine negativen Konsequenzen aus einer im arbeitsgerichtlichen Verfahren vorgesehenen gütlichen Einigung gezogen werden. Dies gelte insbesondere unter Berücksichtigung des zwischenzeitlich in Kraft getretenen [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Ein Ruhen des Leistungsanspruchs bis zum 22.05.2002 sei danach ebenfalls nicht gerechtfertigt. Insbesondere gehe die Beklagte zu Unrecht von einer Kündigungsfrist von achtzehn Monaten aus. Nachdem eine arbeitgeberseitige außerordentliche Kündigung möglich gewesen sei, gelte eine von der Arbeitgeberin eingehaltene Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende.

Mit Urteil vom 07.12.2004 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Zu Lasten des Klägers sei eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten, deren Beginn und Ende die Beklagte ebenso zutreffend festgestellt habe wie die hieraus resultierende Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Denn der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss des arbeitsgerichtlichen Vergleichs gelöst, hierdurch die Arbeitslosigkeit jedenfalls grob fahrlässig herbeigeführt und für sein Verhalten keinen wichtigen Grund gehabt. Auch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung getroffen würden und die Kündigung absichern sollten, seien als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu behandeln. Ferner habe der Kläger erkennen müssen, dass er durch Abschluss des arbeitsgerichtlichen Vergleichs seine Arbeitslosigkeit herbeiführen werde. Zwar komme ein wichtiger Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer eine objektiv rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung drohe. Jedoch sei eine ordentliche Kündigung des Klägers tarifvertraglich ausgeschlossen gewesen und habe ein für eine außerordentliche Kündigung erforderlicher wichtiger Grund nicht vorgelegen. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sei nämlich der Arbeitsplatz des Klägers nicht zur Gänze weggefallen. Darüber hinaus habe die Möglichkeit bestanden, ihn nach entsprechender Einarbeitung bzw. Umschulung innerhalb des Betriebes auf einen Büroarbeitsplatz umzusetzen. Angesichts dessen sowie der vom Kläger wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhaltenen Abfindung habe die Beklagte zu Recht auch ein Ruhen des Anspruchs auf Gewährung von Arbeitslosengeld festgestellt. Der Zeitraum des Ruhens sei ebenfalls zutreffend berechnet. Diese Entscheidung ist dem Kläger am 01.03.2005 zugestellt worden.

Am 31.03.2005 hat der Kläger Berufung eingelegt.

Er trägt ergänzend vor, er werde wegen des allein durch sein Alter bedingten Ausschlusses der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers gegenüber jüngeren Kollegen benachteiligt. Dies verstoße gegen europarechtliche Diskriminierungsverbote.

Der Kläger beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 07. Dezember 2004 und den Sperrzeit- sowie den Ruhensbescheid der Beklagten vom 15. November 2001, letzteren in der Fassung des Änderungsbescheides vom 14. Mai 2002, in der Gestalt, die sie durch die Widerspruchsbescheide vom 06. Juni 2002 gefunden haben, aufzuheben sowie den Bewilligungsbescheid der Beklagten vom 16. Mai 2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28. Oktober 2002, vom 03. Januar 2003 und vom 02. Januar 2004 abzuändern und die Beklagte zu

verurteilen, ihm für die Zeit vom 01. November 2001 bis zum 22. Mai 2002 und vom 12. Mai 2004 bis zum 31. Mai 2004 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt unter Bezugnahme auf die angegriffene Entscheidung des Sozialgerichts,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Berichterstatter hat die Sach- und Rechtslage in der nichtöffentlichen Sitzung vom 21.06.2006 mit den Beteiligten erörtert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Prozessakten sowie die vom Senat beigezogenen Leistungsakten der Beklagten und die gleichfalls beigezogenen Akten des Sozialgerichts Stuttgart (je ein Band) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat entscheidet im erklärten Einverständnis der Beteiligten sowie in Anwendung des ihm danach gesetzlich eingeräumten Ermessens ohne mündliche Verhandlung ([§ 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz - SGG](#) -).

Mit seinem Anfechtungsantrag wendet sich der Kläger zunächst gegen die den Eintritt einer Sperrzeit sowie die das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen vereinbarter Entlassungsentschädigung nebst Verlängerung dieses Ruhenszeitraums bis zum 22.05.2002 betreffenden Entscheidungen der Beklagten. Das von der Beklagten mit Bescheid vom 15.11.2001 festgestellte Ruhen des Anspruchs für die Zeit vom 01.10.2001 bis zum 31.10.2001 wegen erhaltener bzw. zu beanspruchender Urlaubsabgeltung hat er - nach Angabe seines Prozessbevollmächtigten in der nichtöffentlichen Sitzung vom 21.06.2006 bewusst - nicht angegriffen und dementsprechend auch seinen Leistungsantrag bereits im erstinstanzlichen Verfahren auf die Zeit ab dem 01.11.2001 beschränkt. Dieser Leistungsantrag umfasst bei sachdienlicher Auslegung seines Begehrens ([§ 123 SGG](#)), wie es auch in der nichtöffentlichen Sitzung vom 21.06.2006 zum Ausdruck gekommen ist, die Gewährung von Arbeitslosengeld nicht nur für die Zeit vom 01.11.2001 bis zum 22.05.2002 sondern, entsprechend der von ihm erstrebten vollumfänglichen Aufhebung der Sperrzeitentscheidung der Beklagten, auch bezogen auf den - durch die im Sperrzeitbescheid festgestellte Anspruchsminderung vom Leistungsbezug ausgeschlossenen und durch den Beginn der Rentenzahlung begrenzten - Zeitraum vom 12.05.2004 bis zum 31.05.2004. Gegenstand des sozialgerichtlichen Verfahrens sind damit auch der Bewilligungsbescheid der Beklagten vom 16.05.2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28.10.2002, vom 03.01.2003 und vom 02.01.2004, die gemeinsam mit den korrespondierenden Sperrzeit- und Ruhensentscheidungen der Beklagten eine einheitliche rechtliche Regelung darstellen (vgl. BSG, Urteil vom 09.02.2006 - B [7a/7 AL 48/04](#) R -, zit. nach juris).

Mit diesem - keine Klageänderung (§153 Abs. 1, i. V. mit [§ 99 SGG](#)) beinhaltenden - Begehren ist die Berufung zulässig und zum Teil begründet. Zu Unrecht hat das Sozialgericht die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Zwar sind die das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen vereinbarter Entlassungsentschädigung nebst Verlängerung dieses Ruhenszeitraums bis zum 22.05.2002 betreffenden Entscheidungen der Beklagten vom 15.11.2001 und vom 14.05.2002 in der Gestalt, die sie durch den Widerspruchsbescheid vom 06.06.2002 gefunden haben, nicht zu beanstanden (1.). Jedoch sind der Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 15.11.2001 sowie der insoweit ergangene Widerspruchsbescheid vom 06.06.2002 zu Lasten des Klägers rechtswidrig und ist ihm daher unter Aufhebung dieser Entscheidungen sowie unter Abänderung des - mangels zeitlicher Minderung des Arbeitslosengeldanspruchs mit Blick auf die bewilligte Anspruchsdauer gleichfalls rechtswidrigen - Bewilligungsbescheides vom 16.05.2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28.10.2002, vom 03.01.2003 und vom 02.01.2004 Arbeitslosengeld für die Zeit bis zum Renteneintritt zu gewähren (2.).

1. Was die das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen vereinbarter Entlassungsentschädigung nebst Verlängerung dieses Ruhenszeitraums bis zum 22.05.2002 betreffenden Behördenentscheidungen betrifft, verweist der Senat auf die ausführlichen und zutreffenden Ausführungen des Sozialgerichts im Urteil vom 07.12.2004 ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Insbesondere ist im Falle des Klägers angesichts der in den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils zutreffend dargelegten unbefristeten Ausschlusses der arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung gemäß [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) eine Kündigungsfrist von 18 Monaten in Ansatz zu bringen. Die Verlängerung des auf dieser Grundlage von der Beklagten rechtsfehlerfrei ermittelten Ruhenszeitraums bis zum 22.05.2002 ergibt sich dabei - angesichts des zusätzlichen Ruhens des Anspruchs wegen erhaltener bzw. zu beanspruchender Urlaubsabgeltung - aus [§ 143a Abs. 1 Satz 5](#) i. V. m. [§ 143 Abs. 2 SGB III](#). Ergänzend ist mit Blick auf das Vorbringen des Klägers folgendes auszuführen:

Zunächst verstößt die Anwendung der Ruhensvorschrift des [§ 143a SGB III](#) vorliegend nicht gegen [Art. 3 Abs. 1](#) Grundgesetz (GG).

Der allgemeine Gleichheitssatz des [Art. 3 Abs. 1 GG](#) gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Es verletzt das Grundrecht, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten. Dabei kann es den allgemeinen Gleichheitssatz auch verletzen, wenn eine Ungleichbehandlung von Personengruppen lediglich mittelbar dadurch bewirkt wird, dass Sachverhalte verschieden behandelt werden, obwohl es dafür keinen rechtfertigenden Grund gibt. Für die Beurteilung, ob in einer gesetzlichen Regelung ein Gleichheitsverstoß zu sehen ist, kommt es maßgeblich auf die Eigenart des zu regelnden Sachverhalts an (vgl. BVerfG 1. Senat 1. Kammer, Beschluss vom 26.01.2000 - [1 BvR 1918/99](#) -, zit. nach juris, m. w. N.).

Danach liegt eine vor [Art. 3 Abs. 1](#) Grundgesetz (GG) zu beanstandende Schlechterstellung des Klägers im Vergleich zu Fallgestaltungen des [§ 1a KSchG](#) nicht vor. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob eine in Anwendung der genannten Regelung des Kündigungsschutzgesetzes erhaltene oder zu beanspruchende Abfindung als Entlassungsentschädigung i. S. des [§ 143a SGB III](#) anzusehen ist oder - wie der Kläger offenbar meint - ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nicht auszulösen vermag. Denn [§ 1a KSchG](#) scheidet schon in zeitlicher Hinsicht als hier beachtliche Vergleichsregelung aus, da die Vorschrift erst am 01.01.2004 und mithin nicht nur nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sondern auch nach - bereits im Jahre 2002 erfolgtem - Ablauf des in Rede stehenden Ruhenszeitraums in Kraft getreten ist (vgl. Art. 1 Nr. 2 i. V. m. Art. 5 des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003, [BGBl I, 3002](#)).

Darüber hinaus vermag sich der Kläger auch nicht mit Erfolg auf eine nach [Art. 3 Abs. 1 GG](#) gleichheitswidrige altersbedingte Benachteiligung zu berufen.

Zwar war die Dauer des Ruhens seines Anspruchs auf Arbeitslosengeld zu Lasten des Klägers gemäß [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) fiktiv (zunächst) deshalb nach der maximalen Kündigungsfrist von 18 Monaten zu bemessen, weil die arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung u. a. wegen seines Alters unbegrenzt ausgeschlossen war. Indes handelt es sich bei der in Rede stehenden Differenzierung nach dem sachverhaltsbezogenen Merkmal der Unkündbarkeit lediglich um eine mittelbare und darüber hinaus auch nicht allein an das Alter, sondern gleichermaßen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfende (vgl. § 4.4 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden) Schlechterstellung von älteren gegenüber jüngeren Arbeitnehmern. Hinzu kommt, dass diese Schlechterstellung durch die Beschränkung des Ruhenszeitraums auf längstens ein Jahr ([§ 143a Abs. 2 Satz 1 SGB III](#)) sowie die nach Alter und nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Verminderung des zu berücksichtigenden Anteils der Entlassungsentschädigung ([§ 143a Abs. 2 Satz 3 SGB III](#)) erheblich verringert wird, so dass die Auswirkungen der Ungleichbehandlung nicht als unangemessen (vgl. zu diesem Gesichtspunkt BVerfG Kammerbeschluss vom 26.01.2000, [a. a. O.](#)) anzusehen sind.

Die danach durch [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) bewirkte Differenzierung ist angesichts des Regelungsziels des [§ 143a SGB III](#), in typisierender Weise Doppelleistungen zu vermeiden (vgl. Niesel, SGB III, 3. Aufl. 2005, Rdnr. 4 zu § 143a, Rdnr. 2 zu § 143), sachlich gerechtfertigt (vgl. zur verfassungsrechtlichen Unbedenklichkeit der in der Vorgängerregelung des § 117 Abs. 2 Satz 3 Arbeitsförderungsgesetz [AFG] i. d. F. des Vierten Änderungsgesetzes vom 12.12.1977 [[BGBl. I, 2557](#)] für den Fall des zeitlich unbegrenzten Ausschlusses der arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung normierten fiktiven Kündigungsfrist von einem Jahr, BVerfG, Beschluss des Dreierausschusses vom 14.12.1988 - [1 BvR 1011/81](#) - SozR 4100 § 117 AFG Nr. 8). Denn bei vorzeitiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist typisierend ohne weiteres davon auszugehen, dass die vom Arbeitnehmer wegen des Verlusts seines Arbeitsplatzes erhaltene oder zu beanspruchende Entlassungsentschädigung (auch) einen Ausgleich für den Wegfall der durch Kündigungsschutz gesicherten zukünftigen Ansprüche auf Arbeitsentgelt umfasst (vgl. auch hierzu, BVerfG, Beschluss des Dreierausschusses vom 14.12.1988, [a. a. O.](#)). Nachdem die genannte Sicherung der zukünftigen Arbeitsentgeltansprüche durch Kündigungsschutz regelmäßig mit Ablauf der Kündigungsfristen endet, ist daher der Ruhenszeitraum des [§ 143a SGB III](#) auf dieser Zeiträume beschränkt. Ist aber die Sicherung der zukünftigen Ansprüche auf Arbeitsentgelt - wie hier - infolge des unbefristeten Ausschlusses der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber und des Nichtvorliegens der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund ([§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#) Alt. SGB III) zeitlich nicht beschränkt, so ist es sachgerecht, der Berechnung des Ruhenszeitraums einen durch die Entlassungsentschädigung abgegoltenen fiktiven zukünftigen Entgeltzeitraum zu Grunde zu legen, der die genannten Kündigungsfristen überschreitet. Im Gegenteil wäre angesichts der oben angeführten Beschränkung des Ruhenszeitraums auf längstens ein Jahr sowie der nach Alter und nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Verminderung des zu berücksichtigenden Anteils der Entlassungsentschädigung eine Gleichbehandlung ordentlich kündbarer und ordentlich nicht (mehr) kündbarer Arbeitnehmer hinsichtlich der für die Berechnung des Ruhenszeitraums (zunächst) maßgeblichen Kündigungsfristen aus Sachgründen nicht zu rechtfertigen.

Die vom Kläger gerügte altersbedingte Schlechterstellung verstößt schließlich auch nicht gegen Europarecht. Dabei kommt es nicht darauf an, ob und gegebenenfalls inwieweit die bislang nicht in nationales Recht umgesetzten EU-Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000, 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000, 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 und 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 bereits derzeit zu beachten sind. Denn der vorliegende Sachverhalt unterfällt nicht dem Anwendungsbereich der angeführten Regelungen des sekundären Europarechts

Die EU-Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22 [Antirassismusrichtlinie]) betrifft nach ihrem Art. 1 die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, nicht hingegen eine Differenzierung aufgrund des Alters.

Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16 [Rahmenrichtlinie Beschäftigung]) dient zwar nach Art. 1 der Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf; sie gilt aber nach Art. 3 Abs. 3 ausdrücklich nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

Die EU-Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15 [Genderrichtlinie]) und die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EG Nr. L 373 S. 37 [Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt]) beziehen sich nach ihren Art. 1 auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen; eine Differenzierung aufgrund des Alters betreffen sie nicht.

In Ansehung dessen scheidet auch eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof im Ergebnis aus. Denn eine Vorlagepflicht gemäß Art. 234 EGV besteht dann nicht, wenn die richtige Anwendung des Gemeinschaftsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel kein Raum bleibt (vgl. EUGH, 6. Kammer, Urteil vom 17.05.2001 - [C-340/99](#) - [EuGHE I 2001, 4109](#)-4166; BVerfG Kammerbeschluss vom 14.10.1998 - [2 BvR 588/98](#) - [NVwZ 1999, 293](#), jew. M. w. N.). Dies ist nach den oben gemachten Ausführungen hier der Fall, so dass der Senat davon absieht, dem Europäischen Gerichtshof die vom Kläger aufgeworfenen Frage zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts vorzulegen.

2. Anders verhält es sich hingegen mit Blick auf den Sperrzeitbescheid der Beklagten vom 15.11.2001, den insoweit ergangenen Widerspruchsbescheid vom 06.06.2002 sowie den Bewilligungsbescheid vom 16.05.2002 in der Gestalt der Änderungsbescheide vom 28.10.2002, vom 03.01.2003 und vom 02.01.2004.

Zwar scheidet nach den unter Ziff. 1. gemachten Ausführungen die begehrte Gewährung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 01.11.2001 bis zum 22.05.2002 bereits in Anwendung der [§§ 143a, 143 Abs. 2 SGB III](#) aus, so dass es auf die allenfalls die Zeit bis zum 23.12.2001 betreffenden unmittelbaren Ruhenswirkungen der von der Beklagten auf der Grundlage des [§ 144 SGB III](#) festgestellten Sperrzeit nicht ankommt. Indes hat der - in den Sperrzeitentscheidungen der Beklagten vom 15.11.2001 und vom 06.06.2002 festgestellte - Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit nicht nur ein Ruhen, sondern nach [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) auch eine Minderung des Anspruchs auf

Arbeitslosengeld um ein Viertel der Anspruchsdauer zur Folge. Diese von der Beklagten in den Sperrzeitbescheiden ebenfalls festgestellte Anspruchsminderung (hier um 240 Tage) belastet den Kläger durch den Ausschluss vom Leistungsbezug in der Zeit vom 12.05.2004 bis zum 31.05.2004 (dem Tag vor seinem am 01.06.2004 erfolgten Renteneintritt).

In Ansehung dessen sind die in Rede stehenden Sperrzeit- und Bewilligungsentscheidungen der Beklagten in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang aufzuheben bzw. abzuändern. Zugleich ist die Beklagte zur Weitergewährung von Arbeitslosengeld für die - mangels Minderung der Anspruchsdauer - vor Erschöpfung des Anspruchs liegende Zeit vom 12.05.2004 bis zum 31.05.2004 zu verurteilen. Denn die vorliegend allein in Betracht kommenden Voraussetzungen einer Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) 1. Alt. SGB III sind nicht erfüllt, da der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis mit der Firma R. GmbH & Co. KG nicht im Sinne dieser Vorschrift gelöst hat.

Dies gilt selbst dann, wenn man der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. hierzu das Urteil vom 18.12.2003 - [B 11 AL 35/03 R](#) -, [BSGE 92, 74](#) ff. = [SozR 4-4300 § 144 Nr. 6](#) = [NZA 2004, 661](#) ff. = [Breith. 2004, 792](#) ff. = [NZS 2004, 608](#) ff. = [SGB 2004, 755](#) ff.) folgt, nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung zum Zwecke der Absicherung der Kündigung getroffene Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer seien grundsätzlich als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu behandeln.

Denn im Falle des Klägers liegt eine Ausnahme von dem angeführten Grundsatz vor, nachdem die zwischen ihm und seiner Arbeitgeberin getroffene Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des von ihm eingeleiteten Kündigungsschutzverfahrens durch arbeitsgerichtlichen Vergleich geschlossen worden ist. Geht nämlich der Arbeitnehmer, den keine Obliegenheit des Arbeitslosenversicherungsrechts zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage trifft, durch die Klageerhebung gleichsam überobligatorisch gegen die Kündigung vor, so vermag ihm die Mitwirkung am unstreitigen Abschluss des arbeitsgerichtlichen Verfahrens durch Vergleich jedenfalls dann nicht zum Nachteil zu gereichen, wenn die hierdurch bewirkte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses - wie hier - ohne vorherige Absprache und zudem - wie von seinem Prozessbevollmächtigten in der nichtöffentlichen Sitzung vom 21.06.2006 unwidersprochen vorgetragen - auf Vorschlag des Arbeitsgerichts erfolgt ist (wohl ebenso, aber ohne abschließende Entscheidung, BSG, Urteil vom 18.12.2003, [a. a. O.](#); vgl. auch Bauer/Krieger: "Das Ende der außergerichtlichen Einigung von Kündigungstreitigkeiten?", [NZA 2004, 640](#); Schuldts: "Sperrzeit bei betrieblich veranlasster einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses", [NZA 2005, 861](#); Seel: "Sperrzeit für Gesetzestreue?", [NZS 2006, 184, 185 m. w. N.](#)).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Die Revision ist gem. [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) zuzulassen, da insbesondere der Frage grundsätzliche Bedeutung zukommt, ob und gegebenenfalls unter welchen weiteren Voraussetzungen eine zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch arbeitsgerichtlichen Vergleich getroffene Vereinbarung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausnahmsweise keine sperrzeitbegründende Lösung des Beschäftigungsverhältnisses darstellt.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2006-11-09