

L 8 AL 3851/04

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 11 AL 3675/02
Datum
10.08.2004
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 3851/04
Datum
17.11.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 10. August 2004 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist das Ruhen des Anspruches des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen der Zahlung einer Sozialabfindung sowie die Geltendmachung eines Anspruchsüberganges gegen den Arbeitgeber des Klägers durch die Beklagte streitig.

Der 1949 geborene Kläger war vom 01.01.1981 bis 30.09.1994 bei der Stadt K. beschäftigt. Er stand ab 01.01.1981 als angestellter Heilpädagoge bei der Heimstiftung K. in einem Arbeitsverhältnis, auf das die Vorschriften des BAT Anwendung fanden. Dieses Arbeitsverhältnis wurde durch den Arbeitgeber am 11.05.1999 fristlos zum 11.05.1999 wegen Nichterscheinens zum Dienst und vorangegangener abgemahnter Dienstpflichtverletzungen gekündigt. Hiergegen erhob der Kläger Klage beim Arbeitsgericht Karlsruhe (4 Ca 198/99), der mit Urteil vom 24.02.2000 entsprochen wurde.

In der Zeit vom 12.05.1999 bis 12.03.2000 bezog der Kläger durchgehend (bis zur Aussteuerung) Krankengeld.

Am 08.03.2000 meldete sich der Kläger beim Arbeitsamt K., jetzt Agentur für Arbeit, (AA) arbeitslos und beantragte Alg, das ihm mit Bescheid vom 11.04.2000 für die Zeit 13.03.2000 bis 30.04.2000 in Höhe von wöchentlich 662,41 DM gewährt wurde. Die erbrachten Leistungen in Höhe von insgesamt 4636,87 DM machte das AA nach Eintritt der Bestandskraft des Urteils des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 24.02.2000 im Wege des Anspruchsüberganges vom Arbeitgeber des Klägers geltend.

Mit Schreiben vom 21.05.2001 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erneut außerordentlich fristlos wegen außerdienstlichem strafbaren Verhaltens, nachdem der Kläger vom Amtsgericht Bruchsal mit rechtskräftigem Urteil vom 27.09.2000 (3 Ds 14 JS 34804/1999 AK 620/99) wegen vorsätzlicher Körperverletzung, Hausfriedensbruchs, Sachbeschädigung in sieben Fällen, Bedrohung, Beleidigung, Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte in Tateinheit mit versuchter Körperverletzung und Beleidigung zu einer Geldstrafe in Höhe von 3600 DM verurteilt worden war. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger wiederum Klage beim Arbeitsgericht Karlsruhe (1 Ca 267/01), der mit Urteil vom 19.10.2001 entsprochen wurde. Auf das Urteil des Amtsgerichts vom 19.10.2001 wird Bezug genommen. Gegen dieses Urteil legte der Arbeitgeber des Klägers Berufung beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ein (14 Sa 144/01). Der Kläger trat der Berufung entgegen.

Außerdem kündigte der Arbeitgeber des Klägers mit Schreiben vom 22.08.2001 vorsorglich das Arbeitsverhältnis außerordentlich unter Einhaltung einer sozialen Auslaufzeit von sechs Monaten zum 31.03.2002 aus krankheitsbedingten Gründen. Hiergegen erhob der Kläger wiederum Klage beim Arbeitsgericht Karlsruhe (1 Ca 418/01). Er machte geltend, sein Arbeitgeber begründe die Kündigung mit der Behauptung, dass er nicht mehr als Erzieher einsetzbar sei, weil er auf absehbare Zeit nicht mehr dienstfähig sei sowie damit, dass in der Vergangenheit erhebliche Erkrankungen aufgetreten seien, die seinem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar seien. All dies sei unzutreffend und vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen.

Schließlich kündigte der Arbeitgeber des Klägers mit Schreiben vom 30.08.2001 das Arbeitsverhältnis außerordentlich, fristlos mit sofortiger Wirkung vorsorglich für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits durch die beiden außerordentlichen Kündigungen vom 21.05.2001 und 22.08.2001 beendet worden sei, nachdem der Landeswohlfahrtsverband Baden - Landesjugendamt - mit Bescheid vom 25.07.2001 der

Heimstiftung K. eine weitere Beschäftigung des Klägers in allen erlaubnispflichtigen Einrichtungen der Heimstiftung Karlsruhe untersagt habe. Hiergegen erhob der Kläger wiederum Klage beim Arbeitsgericht Karlsruhe (1 Ca 473/01). Er machte geltend, die Tätigkeitsuntersagung durch den Bescheid des Landesjugendamtes vom 25.07.2001 sei nicht geeignet, die Kündigung zu rechtfertigen. Das Integrationsamt hätte bei richtiger Information dem Antrag seines Arbeitgebers nicht zugestimmt. Da sein Widerspruch gegen den Bescheid vom 25.07.2001 aufschiebende Wirkung habe, sei sein Arbeitgeber derzeit berechtigt wie auch verpflichtet, ihn zu beschäftigen. Eine auf einer Tätigkeitsuntersagung gestützte Kündigung könne allenfalls nach rechtskräftiger Tätigkeitsuntersagung Erfolg haben. Die Tätigkeitsuntersagung beruhe einzig und allein auf einer Initiative seines Arbeitgebers. Sein Widerspruch gegen den Bescheid vom 25.07.2001 werde Erfolg haben. Damit entfalle auch der vermeintliche Kündigungsgrund.

Am 12.03.2002 schlossen der Kläger und sein Arbeitgeber (Beklagte) beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg folgenden Vergleich:

" § 1 Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 21.05.2001 mit Ablauf des 31.05.2001 geendet.

§ 2 Die Beklagte zahlt als Sozialabfindung gemäß den [§§ 9, 10 KSchG](#), [3 Ziff. 9 EStG](#) an den Kläger DM 145.000,00 (i.W ...).

§ 3 ...

§ 4 Mit der Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und im Zusammenhang damit erledigt. Insbesondere stellen die Parteien klar, dass seitens des Klägers keine Vergütungsansprüche mehr bestehen, diese vielmehr bereits in vollem Umfang von der Beklagten erfüllt worden sind. Zusätzlich stellen die Parteien klar, dass der Kläger im Zeitraum vom 12.03.2000 bis 31.05.2001 wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit keine Ansprüche auf Arbeitsentgelt gegenüber der Beklagten hatte.

...

Mit erledigt sind außer dem vorliegenden Verfahren auch die beim Arbeitsgericht Karlsruhe noch anhängigen Verfahren, nach derzeitigem Kenntnisstand der Parteien die Verfahren 1 Ca 383/00, 1 Ca 267/01, 1 Ca 473/01, 1 Ca 418/01.

§ 5 ...

§ 6 ..."

Inzwischen hatte sich der Kläger beim AA am 23.05.2001 erneut arbeitslos gemeldet und Alg beantragt. Mit Bescheid vom 12.09.2001 bewilligte das AA dem Kläger im Wege der Gleichwohlgewährung Alg ab 23.05.2001 in Höhe von wöchentlich 683,76 DM (Bemessungsentgelt 1570 DM, Leistungsgruppe C/1, Leistungstabelle 2001), nachdem der Bescheid des AA vom 31.07.2001 über den Eintritt einer Sperrzeit vom 22.05.2001 bis 13.08.2001 auf den Widerspruch des Klägers mit Abhilfebescheid vom 10.09.2001 aufgehoben worden war. Ab 01.01.2002 wurde dem Kläger von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt (Bescheid vom 10.03.2003).

Das AA berechnete ein Ruhen des Alg-Anspruches gem. [§ 143a Abs. 1](#) und 2 SGB III bis 29.10.2001 (Blatt 98 der Leistungsakte). Mit Bescheid vom 03.06.2002 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 11.06.2002 teilte das AA dem Kläger mit, dass durch die zuerkannten Ansprüche der Anspruch auf Alg gem. [§ 143 Abs. 1 bis 3](#) bzw. [§ 143a Abs. 1 bis 3 SGB III](#) geruht habe. Für die Zeit vom 01.06.2001 bis 29.10.2001 sei Alg nach [§ 143 Abs. 3](#) bzw. [§ 143a Abs. 4 SGB III](#) in Höhe von 14.749,68 DM (7541,39 EUR) gezahlt worden. Dieser Betrag sei von den vom Arbeitgeber zu erfüllenden Ansprüchen einzubehalten und an das AA zu überweisen.

Das AA machte außerdem gegenüber dem Arbeitgeber des Klägers einen Anspruchsübergang wegen erbrachter Leistungen für die Zeit vom 01.06.2001 bis 29.10.2001 in Höhe von 14.749,68 DM (7541,39 EUR) geltend, den der Arbeitgeber des Klägers in voller Höhe aus der vereinbarten Abfindung erfüllte.

Gegen die Bescheide vom 03.06.2002 sowie 11.06.2002 legte der Kläger 01.07.2002 Widerspruch ein. Er machte geltend, ein Ruhen des Anspruches sei nicht gegeben. Die Voraussetzungen des [§§ 143 SGB III](#) seien erkennbar nicht erfüllt. Auch die Voraussetzungen des [§§ 143a SGB III](#) seien nicht erfüllt. Richtig sei zwar, dass er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten habe. Aufgrund der lang andauernden Arbeitsunfähigkeit sei jedoch eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich gewesen. Insoweit sei auch eine außerordentliche personenbedingte Kündigung ausgesprochen worden. Hinzu käme, dass ihm selbst die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 30.09.2002 wies die Widerspruchsstelle des AA den Widerspruch des Klägers gestützt auf [§ 143a Abs. 1](#) und 2 SGB III als unbegründet zurück.

Hiergegen erhob der Kläger am 23.10.2002 Klage beim Sozialgericht Karlsruhe (SG). Er führte zur Begründung unter Bezug auf sein bisheriges Vorbringen aus, die Beklagte stütze ihre Entscheidung darauf, dass er "eigentlich unkündbar" gewesen sei. Damit verkenne sie die Rechtslage. Nach dem BAT sei nur die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Möglich bleibe eine außerordentliche Kündigung. Sein Einsatz im Kinder- und Jugendheim der Heimstiftung Karlsruhe sei unter den gegebenen Umständen nicht mehr möglich und auch beidseits nicht mehr zumutbar gewesen. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei das Arbeitsverhältnis nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum BAT fristlos aus krankheitsbedingten Gründen kündbar, wenn Fehlzeiten in einem Umfang vorlägen, wie dies bei ihm der Fall gewesen sei. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes stehe gerade auch zu den Vorschriften der Unkündbarkeit von Angestellten nach dem BAT außer Zweifel, dass der Arbeitgeber außerordentlich aus krankheitsbedingten Gründen kündigen könne, wenn entweder die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zum Kündigungszeitpunkt nicht absehbar sei oder in der Vergangenheit so hohe Fehlzeiten aufgetreten seien, dass auch in Zukunft mit entsprechenden Fehlzeiten und nicht mehr mit einer wesentlichen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu rechnen sei. Bezeichnenderweise erhalte er mittlerweile Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, gerade weil er dauerhaft seine Arbeitsfähigkeit nicht wieder erlangt habe. Angesichts dieser Tatsachen sei der

ehemalige Arbeitgeber zweifelsohne berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis außerordentlich aus krankheitsbedingten Gründen zu kündigen. Zu berücksichtigen sei, dass er von der Einhaltung einer fiktiven Kündigungsfrist keinerlei Vorteile gehabt hätte, da er ohnehin gegenüber dem Arbeitgeber auch während einer Ausschlussfrist keinerlei Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr gehabt hätte. Eine außerordentliche Kündigung sei auch ausgesprochen worden, wobei das Arbeitsgericht zu erkennen gegeben habe, dass aufgrund der seit 11.05.1999 bestehenden Arbeitsunfähigkeit die Kündigung wirksam sein dürfte. Dies sei der maßgebliche Grund für den beim Landesarbeitsgericht geschlossenen Vergleich gewesen. Die Beklagte könne nicht daraus schließen, er habe die Abfindung als Gegenleistung für seine Zustimmung zum Vergleich erhalten. Für ihn habe sich die Situation vielmehr so dargestellt, dass er bei Erwirkung eines Urteils ohne Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis hätte ausscheiden müssen und durch den Vergleich eine freiwillige Leistung der Arbeitgeberin habe erhalten können. Die Beklagte könne nicht unterstellen, die vereinbarte Abfindungszahlungen beinhalte in Wahrheit z. T. Arbeitsentgelt. Bei den Abfindungszahlungen handele es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers aus sozialen Erwägungen. In § 4 des Vergleiches beim Landesarbeitsgericht sei nicht vereinbart, sondern nach dem klaren Wortlaut klargestellt worden, dass er wegen der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit aus demselben Grund keinen Vergütungsanspruch mehr habe. Die Voraussetzungen des [§ 143a SGB III](#) seien nicht gegeben.

Die Beklagte trat der Klage entgegen. Der Zeitpunkt einer möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund läge auf jeden Fall nach dem 29.10.2001. Eine außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung sei vorliegend nicht möglich gewesen, da eine Arbeitsaufnahme für die Zukunft absehbar gewesen sei. Selbst wenn die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung vorgelegen hätten, hätte eine soziale Auslauffrist eingehalten werden müssen. Sofern eine krankheitsbedingte Kündigung für möglich gehalten werde, wäre jedenfalls eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem späteren als dem im Vergleich genannten Zeitpunkt erfolgt.

Mit Gerichtsbescheid vom 10.08.2004 wies das SG die Klage gestützt auf [§ 143a SGB III](#) ab. Der Kläger habe wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abfindung in Höhe von 145.000 DM erhalten. Ein Ausschluss oder eine Verkürzung des Ruhenszeitraumes sei allenfalls denkbar, wenn der Arbeitgeber einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gehabt habe. Auf das Arbeitsverhältnis fänden unstreitig die Vorschriften des BAT Anwendung. Danach sei der Kläger unkündbar. Einem unkündbaren Angestellten könne nur aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen gekündigt werden. Aufgrund des strengen Maßstabes, welche für eine krankheitsbedingte Kündigung zu verlangen sei, sei das Vorliegen von Gründen für eine entsprechende außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nicht ersichtlich. Im Übrigen wäre auch bei einer solchen Kündigung eine soziale Auslauffrist anzuwenden gewesen. Rechnerische Bedenken bestünden nicht.

Gegen den am 17.08.2004 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 06.09.2004 Berufung eingelegt. Er hat zur Begründung ausgeführt, das SG müsse sich vorwerfen lassen, dass es mit der recht kurzen Begründung, eine außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung sei im vorliegenden Falle nicht gerechtfertigt gewesen, den Sachverhalt äußerst unvollständig erfasst habe. Bei vollständiger Sachverhaltserfassung und zutreffender Beurteilung der arbeitsrechtlichen Lage hätte das SG nicht zu diesem Ergebnis kommen dürfen. Der Kläger hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sein bisheriges Vorbringen vertieft und an seiner Ansicht festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis außerordentlich aus krankheitsbedingten Gründen ohne Beachtung einer sozialen Auslauffrist kündbar gewesen sei. Ergänzend sei darzulegen, dass die Heimstiftung ihn nicht weiterbeschäftigt habe, obwohl durch das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 24.02.2000 der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestellt worden sei. Sein Arbeitgeber habe stattdessen mit allen Mitteln versucht, neue Kündigungsgründe zu finden. Seit dem 11.05.1999 habe die Heimstiftung jegliche Zahlungen an ihn eingestellt. Durch die jahrelangen Auseinandersetzungen und die immer wieder ausgesprochenen unwirksamen Kündigungen seitens der Heimstiftung sei die Basis für eine weitere Zusammenarbeit zerstört gewesen. Eine Grundlage für eine Beiladung seines vormaligen Arbeitgebers bestehe nicht, da dieser nicht vom vorliegenden Rechtsstreit betroffen sei.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 10. August 2004 sowie den Bescheid der Beklagten vom 3. Juni 2002 in der Fassung des Bescheids vom 11. Juni 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 30. September 2002 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit vom 1. Juni. 2001 bis 29. Oktober 2001 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren, hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.541,39 EUR zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält den angefochtenen Gerichtsbescheid für zutreffend. Die Abfindung in Höhe von 145.000 DM enthalte kein Arbeitsentgelt für den Zeitraum vom 12.03.2000 bis 31.05.2001. Da der Kläger die Auskehrung des Betrages in Höhe von 7541,39 EUR begehre, werde die Beiladung des Arbeitgebers des Klägers beantragt.

Der Rechtsstreit ist mit den Beteiligten in nichtöffentlicher Sitzung am 24.06.2005 durch den Berichterstatter erörtert worden. Auf die Niederschrift vom 24.06.2005 wird verwiesen.

Der Kläger hat im Hinblick auf den Erörterungstermin ergänzend vorgetragen, er habe die Sozialabfindung für den Verlust seines Arbeitsplatzes und nicht als Gegenleistung für seine Zustimmung zum Vergleich vom 12.03.2002 erhalten. Von der vereinbarten Abfindungssumme sei tatsächlich einen Betrag in Höhe von 28.224,60 EUR ausbezahlt worden. Um die Fiktionswirkung des [§ 4 KSchG](#) zu stoppen, sei es dringend, notwendig und unumgänglich gewesen, Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung zu erheben. Er argumentiere keinesfalls widersprüchlich.

Die Beklagte hat ergänzend vorgetragen, bei der Ermittlung des Ruhenszeitraumes nach [§ 143a SGB III](#) sei vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen.

Der Senat hat den vormaligen Arbeitgeber des Klägers schriftlich gehört. Dieser hat in seiner Stellungnahme vom 28.03.2006 mitgeteilt,

zum Zeitpunkt der Aufstellung der Arbeitsbescheinigung für die BfA sei die Vergütung des Klägers wegen ungeklärter Ansprüche fiktiv abgerechnet, aber nicht ausbezahlt worden. Deshalb sei ein entsprechender Vorbehalt auf der Bescheinigung angebracht worden.

Wegen Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die erst- und zweitinstanzlichen Gerichtsakten, ein Band Akten des Beklagten sowie fünf Band Akten des Arbeitsgerichts Karlsruhe und ein Band Akten des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, aber unbegründet. Dem Kläger steht für den vorliegend streitigen Zeitraum vom 01.06.2001 bis 29.10.2001 Alg nicht zu und er hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von umgerechnet 7.541,39 EUR, wie er hilfsweise beantragt hat.

Ein Anspruch auf Zahlung von Alg steht dem Kläger im streitigen Zeitraum schon deshalb nicht zu, weil ihm ausweislich der vorliegenden Leistungsnachweise der Beklagten Alg in gesetzlicher Höhe u.a. für den Zeitraum vom 01.06.2001 bis 29.10.2001 bereits bezahlt wurde. Dies ist im Übrigen vom Kläger auch nicht in Abrede gestellt worden.

Einen Anspruch auf Zahlung von (umgerechnet) 7.541,39 EUR, die sein vormaliger Arbeitgeber an die Beklagte aus der dem Kläger gemäß dem Vergleich vom 12.03.2002 zustehenden Abfindungssumme abgeführt hat, steht dem Kläger deshalb nicht zu, weil im streitigen Zeitraum der Anspruch des Klägers auf Alg gemäß [§ 143a SGB III](#) geruht hat und daher gemäß [§ 115 SGB X](#) der Anspruch des Klägers gegen seinen vormaligen Arbeitgeber aus der Abfindung bis zur Höhe der von der Beklagten im streitigen Zeitraum im Rahmen der Gleichwohlgewährung ([§ 143a Absatz 4 SGB III](#)) erbrachten Leistungen in Höhe von umgerechnet 7.541,39 EUR auf die Beklagte übergegangen ist.

Rechtsgrundlage für das Ruhen des Alg-Anspruches des Klägers ist [§ 143a SGB III](#). Dies ist zwischen den Beteiligten auch unstreitig.

Nach [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Alg, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte.

Danach tritt ein Ruhen immer dann ein, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet worden ist und zwar uneingeschränkt und unabhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet worden ist (vgl. BSG, Urteil vom 08.02.2001 - [B 11 AL 59/00 R](#) - zur vergleichbaren Vorschrift des [§ 117 AFG](#)), und wenn dem Arbeitnehmer eine der in [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) genannten Leistungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht oder gewährt worden ist.

Beide Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Der Kläger, auf dessen Arbeitsverhältnis unstreitig der BAT Anwendung fand, war zeitlich unbegrenzt unkündbar. Nach [§ 53 Abs. 3 BAT](#) ist (ordentlich) unkündbar, wer eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat. Diese Voraussetzungen lagen beim Kläger vor. Er war bei seinen vormaligen Arbeitgeber seit 01.01.1981 durchgängig beschäftigt, wie sich aus der Arbeitsbescheinigung ergibt, und das 40. Lebensjahr hatte der am 31.12.1949 geborene Kläger bereits am 31.12.1989 vollendet. Die (ordentliche) Unkündbarkeit des Klägers nach [§ 53 Abs. 3 BAT](#) ist zwischen den Beteiligten im Übrigen auch unstreitig. Danach ist bei der Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, gemäß [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) von einer Kündigungsfrist von 18 Monaten, nach Nr. 2 dieser Vorschrift jedoch von mindestens sechs Monaten zum Schluss des Kalendervierteljahres ([§ 53 Abs. 2 BAT](#)) auszugehen. Die Frist beginnt nach [§ 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, hier also gemäß dem Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 12.03.2002 am 21.05.2001, und ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.05.2001 nicht eingehalten. Weiter wurde dem Kläger die vereinbarte Abfindung in Höhe von 145.000 DM wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt, wie sich aus dem Wortlaut des geschlossenen Vergleiches (Sozialabfindung gemäß [§§ 9, 10 KSchG](#), [3 Ziff. 9 EStG](#)) ergibt, und was im Übrigen zwischen den Beteiligten ebenfalls unstreitig ist.

Dem Ruhen des Anspruches steht nicht entgegen, dass die Beteiligten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens im Vergleich vom 12.03.2002 unter anderem klargestellt haben, dass der Kläger wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 12.03.2000 bis 31.05.2001 keine Ansprüche auf Arbeitsentgelt gegenüber seinem vormaligen Arbeitgeber hatte und der Kläger (möglicherweise) auch darüber hinaus wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen seinen vormaligen Arbeitgeber mehr gehabt hätte. Denn die Vorschrift des [§ 143a SGB III](#) unterscheidet nicht danach, ob während der Ruhenszeit - bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses - ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bestanden hätte oder ein solcher - z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit - entfallen wäre. Der Gesetzgeber geht in [§ 143a SGB III](#) in typisierender Wertung davon aus, dass jede Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung, die im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, wie dies beim Kläger der Fall war, in einem bestimmten, durch [§ 143a Abs. 2 SGB III](#) pauschalierten Umfang eine Entschädigung für ausgefallenes Arbeitsentgelt enthält. [§ 143a SGB III](#) enthält damit die unwiderlegliche Vermutung, dass Abfindungen, die unter den Voraussetzungen dieser Regelung gewährt werden, in bestimmtem Umfang eine Entschädigung für Lohnausfall enthalten (ständige Rechtsprechung des BSG, vgl. zur vergleichbaren Vorschrift des [§ 117 Abs. 2 und 3 AFG](#) Urteil vom 20.01.2000 - [B 7 AL 48/99 R](#) - m. w. N.).

Die Beklagte hat den Ruhenszeitraum unter zutreffender Anwendung der Vorschrift des [§§ 143a Abs. 2](#) rechnerisch richtig (vom Ende des Arbeitsverhältnisses an) vom 01.06.2001 bis 29.10.2001 festgestellt. Der Senat nimmt hierzu auf Blatt 98 der Leistungsakte des Klägers Bezug. Dabei ist nicht zu beanstanden, dass die Beklagte vom Bruttozahlbetrag der Abfindungssumme (145.000 DM) ausgegangen ist (vgl. hierzu Düe in Niesel, SGB III, 3. Aufl., [§ 143a Rdnr. 32](#)). Dass in der im Vergleich vom 12.03.2002 vereinbarten Abfindungssumme nicht zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses enthalten ist, ist nicht ersichtlich. Dem steht die im Vergleich zwischen den Parteien gemachte Klarstellung, dass seitens des Klägers keine Vergütungsansprüche mehr bestehen, diese vielmehr bereits in vollem Umfang von der Beklagten erfüllt worden sind, die oben genannte Klarstellung zum Nichtbestehen eines Anspruches auf Arbeitsentgelt für die Zeit vom 12.03.2000 bis 31.05.2001 und die Bezeichnung der Abfindung als Sozialabfindung

entgegen. Dem entspricht auch das unter Bezug auf den Wortlaut der im Vergleich protokollierten Klarstellungen gemachte Vorbringen des Klägers, die Beklagte könne nicht unterstellen, die vereinbarte Abfindungszahlungen beinhalte in Wahrheit z. T. Arbeitsentgelt. Die Berechnung des Ruhenszeitraumes durch die Beklagte ist schließlich auch nicht deshalb zu Lasten des Klägers fehlerhaft, weil die Beklagte von einem in der Arbeitsbescheinigung bescheinigten kalendertäglichen Entgelt in Höhe von 238,87 DM ausgegangen ist (Arbeitsentgelt während der letzten Beschäftigungszeit 84.798,34 DM), obwohl das in der Arbeitsbescheinigung für den Abrechnungszeitraum vom Juni 2000 bis Mai 2001 genannte Arbeitsentgelt tatsächlich nicht gezahlt worden ist, wie der vormaligen Arbeitgeber des Klägers in seiner Stellungnahme vom 28.03.2006 bestätigt hat. Dass beim Kläger ein kalendertägliches Entgelt in Höhe von mehr als 238,87 DM hätte berücksichtigt werden müssen, ist nicht ersichtlich und wird im Übrigen vom Kläger auch nicht geltend gemacht.

Der Ruhenszeitraum verkürzt sich oder entfällt auch nicht aufgrund der Vorschrift des [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#). Danach ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht über den Tag hinaus, an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Dabei kommt es nach dem klaren Wortlaut der Vorschrift nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund einer derartigen Kündigung beendet worden ist oder ob der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine solche Kündigung ausgesprochen hat. Maßgebend ist vielmehr allein, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können, also ein konkretes Recht zu einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte (vgl. BSG, Urt. vom 12.12.1984 - [7 RA 16/84](#) - zur vergleichbaren Vorschrift des § 117 Abs. 2 und 3 AFG).

Ein solches Kündigungsrecht stand dem Arbeitgeber des Klägers zur Überzeugung des Senates nicht zu.

Hinsichtlich der vom vormaligen Arbeitgeber des Klägers am 21.05.2001 schriftlich ausgesprochenen außerordentlichen fristlosen Kündigung wurde auf die Kündigungsschutzklage des Klägers vom Arbeitsgericht Karlsruhe durch Urteil vom 19.10.2001 (1 Ca 267/01) festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch diese Kündigung nicht beendet wurde. Der Senat schließt sich diesem Urteil nach eigener Überprüfung an. Darauf, dass die Kündigung vom 21.05.2001 gerechtfertigt war, hat sich der Kläger im Übrigen im vorliegenden Rechtsstreit auch nicht berufen.

Dem Arbeitgeber des Klägers stand auch kein Recht zu, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit des Klägers zu kündigen, wie der Kläger zur Begründung seiner Berufung hauptsächlich geltend macht. Zwar kann nach § 55 Abs. 1 BAT dem unkündbaren Angestellten aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Danach ist ein Recht des Arbeitgebers zur außerordentlichen Kündigung eines unkündbaren Arbeitnehmers bei andauernder oder häufiger Arbeitsunfähigkeit zwar nicht ausgeschlossen. Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers jedoch ein strenger Maßstab anzulegen. Nur in besonderen Ausnahmefällen, wie beim Ausschluss der ordentlichen Kündigung, kann es dem Arbeitgeber bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen wie etwa einer negativen Prognose hinsichtlich des zukünftigen Leistungsvermögens des Arbeitnehmers mit der Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz erlaubt sein, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund auszusprechen, wobei aber grundsätzlich eine der ordentlichen Kündigungsrecht entsprechende Auslaufrist einzuhalten ist. Krankheit ist als wichtiger Grund im Sinne des [§ 626 BGB](#) nicht grundsätzlich ungeeignet. Da jedoch in den Fällen einer krankheitsbedingten dauernden Unfähigkeit des Arbeitnehmers, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, dem Arbeitgeber die Einhaltung der Kündigungsfrist regelmäßig zumutbar ist, hat Krankheit als wichtiger Grund vor allem in Fällen der vorliegenden Art Bedeutung, in denen eine ordentliche Kündigung tarifvertraglich ausgeschlossen ist. Zu beachten ist jedoch, dass die Wertung einer beim Arbeitnehmer vorliegenden Krankheit als wichtiger Grund i.S.d. [§ 626 BGB](#) noch nicht bedeutet, dass dann auch fristlos gekündigt werden darf. Denn auch in diesem Fall ist grundsätzlich die der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufrist einzuhalten (zum Ganzen BAG 27.11.2003 - [2 AZR 601/02](#) - juris). Selbst wenn deshalb zu Gunsten des Klägers davon ausgegangen wird, dass der Arbeitgeber zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt war, folgt daraus nicht, dass die Kündigungsfrist erfolgen durfte. Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund kommt nur dann in Betracht, wenn die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar ist. Eine solche Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist kann für einen Arbeitgeber dann gegeben sein, wenn weitere erhebliche Entgeltfortzahlungen zu prognostizieren sind und erhebliche, nur durch eine alsbaldige Neubesetzung des Arbeitsplatzes vermeidbare Betriebsablaufstörungen hinzutreten (vgl. Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, BAT, Kommentar, § 55 Erläuterungen 1 S. 4a; BSG, Urt. vom 20.01.2000 - [B 7 AL 48/99 R](#) - m. w. N.).

Ausgehend von diesen Grundsätzen stand dem Arbeitgeber des Klägers kein Recht auf eine fristlose außerordentliche Kündigung wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit des Klägers zu. Dabei kann offen bleiben, ob der Ansicht des SG im angefochtenen Gerichtsbescheid zu folgen ist, dass Gründe für die Annahme, der Kläger sei krankheitsbedingt auf Dauer oder mindestens längere Zeit nicht mehr in der Lage gewesen, seine Tätigkeit auszuüben, nach Aktenlage nicht ersichtlich seien. Für die Ansicht des SG spricht einerseits das (im Vergleich zu seinem Vorbringen im vorliegenden Rechtsstreit abweichende) Vorbringen des Klägers zur Begründung seiner Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 22.08.2001 im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Karlsruhe (1 CA 418/01). In diesem Verfahren führte der Kläger eingehend unter Benennung von Beweismitteln mit Schriftsatz vom 23.11.2001 insbesondere aus, es sei nicht zutreffend, dass er auf absehbare Zeit nicht mehr dienstfähig sei, dass sein Arbeitgeber die Kündigung nicht auf Erkrankungen in der Vergangenheit stützen könnte, dass keineswegs Arbeitsunfähigkeitszeiten in einem Ausmaß vorlägen, die eine negative Prognose für die Zukunft rechtfertigen würden, dass es jeder Grundlage entbehre, wenn sein Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitszeiten für das gesamte Jahr 2000 sowie wie das Jahr 2001 behauptete, dass somit weder die Gefahr vorliege, dass in Zukunft mit erheblichen Ausfallzeiten zu rechnen sei, noch könne davon ausgegangen werden, dass er auf absehbare Zeit nicht mehr dienstfähig sei, dass seine Fehlzeiten in der Vergangenheit nicht zu unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Beeinträchtigungen beim Arbeitgeber geführt hätten und infolge dessen eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen nicht gerechtfertigt und unwirksam sei. Gegen die Ansicht des SG spricht andererseits, dass der Kläger in der Zeit vom 12.05.1999 bis 12.03.2000 durchgängig Krankengeld bezogen und weiter dass ihm ab 01.01.2002 Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde. Dazu bedarf es keiner näheren Erwägungen des Senates. Denn selbst wenn (entgegen dem Vorbringen des Klägers im arbeitsgerichtlichen Verfahren) mit seinem Vorbringen im vorliegenden Verfahren davon ausgegangen wird, beim Kläger hätte eine langandauernde durchgängige Arbeitsunfähigkeit vorgelegen, die angedauert habe, wofür auch die Erklärung in § 4 des Vergleiches beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 12.03.2002 spricht, hätte ein Recht des Arbeitgebers auf eine fristlose außerordentliche Kündigung nicht bestanden. Denn es ist nicht ersichtlich, dass dem Arbeitgeber des Klägers ausnahmsweise die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar gewesen wäre. Dem entspricht auch, dass der vormalige Arbeitgeber des Klägers am 22.08.2001 keine fristlose außerordentliche Kündigung, sondern eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist bis 31.03.2002

ausgesprochen hat, er also selbst nicht von einem außerordentlichen fristlosen Kündigungsrecht ausgegangen ist. Dem entspricht weiter auch das Vorbringen des Klägers im arbeitsgerichtlichen Verfahren, dass seine Fehlzeiten in der Vergangenheit nicht zu unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Beeinträchtigungen geführt hätten, was nach den dargestellten Grundsätzen aber gerade Voraussetzung für eine fristlose außerordentliche Kündigung ist. Unerheblich ist dabei, ob und aus welchen Gründen für den Kläger eine Weiterbeschäftigung unzumutbar war. Denn maßgeblich ist allein, ob dem Arbeitgeber die Möglichkeit zur fristlosen außerordentlichen Kündigung eröffnet war, nicht dagegen, ob dem Kläger ein solches Kündigungsrecht offen stand (vgl. Dür in Niesel, a.a.O., § 143a Rdnr. 41 m. w. N.).

Zur Überzeugung des Senates konnte dem Kläger daher aus krankheitsbedingten Gründen, wenn überhaupt, nur unter Einhaltung einer Frist und damit nicht, wie dies [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) voraussetzt, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Das Ruhen des Anspruches auf Alg wegen eines Rechtes zur außerordentlichen (fristgebundenen) Kündigung könnte damit nur dann nicht eingetreten sein, wenn [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) von dem Tage an entsprechend anzuwenden wäre, zu dem eine befristete außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde das Arbeitsverhältnis hätte beenden können. Eine solche entsprechende Anwendung ist jedoch nicht möglich (vgl. BSG, Urt. vom 12.12.1984 - [7 RA 16/84](#) - zur vergleichbaren Vorschrift des §§ 117 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 AFG).

Schließlich rechtfertigt auch die vom vormaligen Arbeitgeber des Klägers am 30.08.2001 auf Grund des Bescheides des Landesjugendamtes vom 25.07.2001 (Untersagung der Beschäftigung des Klägers) ausgesprochene fristlose außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Verkürzung der Ruhenszeit (auf den 30.08.2001) gem. [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) nicht. Dabei kann offen bleiben, ob der Bescheid vom 25.07.2001 rechtmäßig ist, was vom Kläger zur Begründung seiner Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Karlsruhe (1 Ca 473/01) dezidiert bestritten wurde. Denn nach dem weiteren Vorbringen des Klägers beim Arbeitsgericht Karlsruhe wurde von ihm gegen diesen Bescheid Widerspruch eingelegt, der aufschiebende Wirkung hatte, da in dem Bescheid vom 25.07.2001 die sofortige Vollziehbarkeit nicht angeordnet worden war. Daher hätte eine auf die Tätigkeitsuntersagung gestützte fristlose Kündigung allenfalls nach Bestandskraft des Bescheides vom 25.07.2001 Erfolg haben können, wie auch der Kläger mit Schriftsatz vom 23.11.2001 an das Arbeitsgericht Karlsruhe durch seine Prozessbevollmächtigte zutreffend hat vortragen lassen.

Anlass, auf Antrag der Beklagten den vormaligen Arbeitgeber zum vorliegenden Rechtsstreit beizuladen bestand nicht, nachdem der vom Arbeitgeber an die Beklagte bezahlte Betrag abgewickelt und diese Zahlung selbst vorliegend nicht im Streit war.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2007-01-09