

L 8 AL 1385/06

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 17 AL 3370/03
Datum
29.11.2005
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 1385/06
Datum
16.03.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 29. November 2005 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist noch streitig, ob ein Ruhen des Anspruches des Klägers auf Arbeitslosengeld wegen einer erhaltenen Abfindung eingetreten ist.

Der 1943 geborene Kläger war vom 04.02.1980 bis 31.12.2002 als Rundschleifer bei der W. Electric GmbH in W. beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie Nord-Württemberg/Nord-Baden (MTV) Anwendung. Danach war die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund möglich, wobei dies auch für eine Änderungskündigung galt (§ 4 Nr. 4.4 MTV). Die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers betrug sechs Monate zum Ende des Vierteljahres (Nr. 4.5.2 MTV).

Der Arbeitgeber des Klägers und der Betriebsrat des Arbeitgebers schlossen am 27.02.2002 einen Interessenausgleich wegen Personalabbau der 121 Mitarbeiter um 17 Arbeitnehmer aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen infolge dramatischer Umsatzrückgänge, sowie am 27.02.2002 einen Sozialplan gem. §§ 111, 112 BetrVG zur Regelung der materiellen Konditionen des Interessenausgleiches, der Abfindungen für die betroffenen Mitarbeiter, zu denen nach der Namensliste auch der Kläger gehörte, vorsah.

Mit Schreiben vom 28.06.2002 kündigte der Arbeitgeber des Klägers das Arbeitsverhältnis außerordentlich betriebsbedingt zum 31.12.2002. Gleichzeitig wurde dem Kläger eine Austrittsvereinbarung hinsichtlich des Sozialplananspruches (19.119,56 EUR) übersandt. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger zunächst Klage beim Arbeitsgericht Stuttgart (7 Ca 6936/02), die er nach einer außergerichtlichen Einigung am 20.08.2002 zurücknahm, nachdem der Kläger mit seinem Arbeitgeber am 09.08.2002 eine Vereinbarung geschlossen hatte. Darin wurde insbesondere vereinbart, (1) dass sich die Parteien darüber einig sind, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der betriebsbedingten Kündigung vom 28.06.2002 mit Ablauf des 31.12.2002 endet, (2.) der Arbeitgeber des Klägers sich verpflichtet, an den Kläger eine Sozialabfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG i.V.m. § 39 EStG in Höhe von 22.907,78 EUR brutto zu bezahlen und (3.) der Kläger unter Fortzahlung der regelmäßigen monatlichen Vergütung mit sofortiger Wirkung unwiderruflich von der Arbeit unter Anrechnung von etwaigen Urlaubsansprüchen freigestellt wird.

Am 12.12.2002 meldete sich der Kläger beim Arbeitsamt Göppingen, jetzt Agentur für Arbeit (AA), arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg).

Mit Bescheid vom 20.01.2003 stellte das AA zunächst den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.01.2003 bis 25.03.2003 (12 Wochen) fest, der in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 03.06.2003 auf Klage des Klägers (S 17 AL 3370/03) nach Hinweisen des Sozialgerichts Stuttgart (SG) später aufgehoben wurde.

Mit dem weiteren vorliegend noch streitgegenständlichen Bescheid vom 23.01.2003 stellte das AA das Ruhen des Anspruches des Klägers auf Alg wegen der erhaltenen Abfindung bis zum 02.03.2003 fest.

Mit Bescheid vom 24.01.2003 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg ab 26.03.2003 in Höhe von wöchentlich 269,36 EUR

(Bemessungsentgelt 655 EUR; Leistungstabelle 2003; Leistungsgruppe C/0) und zahlte dem Kläger später Alg für die Zeit vom 03.03.2003 bis 25.03.2003 (Sperrzeit) nach.

Gegen den Bescheid vom 23.01.2003 erhob der Kläger am 04.02.2003 Widerspruch. Er führte zur Begründung aus, die prekäre finanzielle Situation seines Arbeitgebers sei ausschließlich der Anlass der Kündigung gewesen. Sein Arbeitsplatz sei aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen entfallen. Mit dem Betriebsrat sei ein Sozialplan vereinbart worden. Er habe sich gegen die Kündigung mit allen rechtlichen Möglichkeiten zur Wehr gesetzt und habe letztlich kapitulieren müssen, allerdings mit einem Abfindungsbetrag, der erheblich höher als der Sozialplanabfindungsanspruch gewesen sei. Der Kläger legte (u. a.) die Verfügung des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 29.07.2002 und die Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber vom 09.08.2002 vor.

Mit Widerspruchsbescheid vom 03.06.2003 wies die Widerspruchsstelle des AA den Widerspruch des Klägers gegen den Bescheid vom 23.01.2003 zurück. Der Arbeitgeber des Klägers sei nicht berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund zu kündigen. Es habe keine Betriebsschließung vorgelegen. Der geschilderte Personalabbau genüge nicht den Anforderungen für einen wichtigen Grund. Die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund hätten nicht vorgelegen.

Hiergegen erhob der Kläger am 23.06.2003 Klage beim SG (S 17 AL 3371/03) die zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung zum Verfahren S 17 AL 3370/03 verbunden wurde. Der Kläger führte zur Begründung aus, neben ihm sei vor, zeitgleich und nach seiner eigenen Kündigung zahlreichen weiteren Personen von seinem Arbeitgeber gekündigt worden. Bei einem solchen immensen Personalabbau sei von Entlassungswellen zu sprechen. Erst nach schwierigen und zähen Verhandlungen und, nach der Erörterung beim Arbeitsgericht in dem sicheren Glauben, dass er im Arbeitsgerichtsverfahren nur äußerst geringe Erfolgsaussichten haben werde, habe er die Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber getroffen. Die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund hätten zum maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigungserklärung vorgelegen. Richtig sei, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dann vorliege, wenn der Arbeitgeber ohne außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenüberstehe, aufrecht zu erhalten. Eine solche Unzumutbarkeit habe aber vorgelegen. Der Arbeitgeber habe keine Möglichkeit gehabt, ihn auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Nach seiner festen Überzeugung habe es für ihn weder die Möglichkeit einer geeigneten Umschulungsmaßnahme noch die einer anderweitigen Beschäftigung gegeben. Aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten sei es nicht möglich gewesen, ihn umzusetzen. Mit Rundschleifern sei er definitiv nicht vergleichbar. Seinem Arbeitgeber sei es nicht zumutbar, extra für den Erhalt des Arbeitsverhältnisses mit ihm (dem Kläger) Leute in anderen Abteilungen, deren Arbeit mit seiner Arbeit nicht vergleichbar gewesen sei, zu kündigen. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass zum Zeitpunkt der Kündigung noch 104 Mitarbeiter weiterbeschäftigt worden seien, davon vier als Rundschleifer, davon zwei ordentlich kündbare. Des Weiteren sei die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bezüglich der Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist für seinen Fall so nicht anwendbar. Es habe sich um Massenentlassungen gehandelt und der Betriebsrat sei gemäß den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in die Kündigungsverfahren durch Mitspracherecht einbezogen worden. Der Betriebsrat widerspreche einer Kündigung, wenn ein anderer Arbeitsplatz für den zu kündigenden Arbeitnehmer vorhanden sei oder der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt habe bzw. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich sei. Die Mitbestimmungsvorschriften seien penibel eingehalten worden. Sein Arbeitgeber habe bei der Auswahl keine Fehler gemacht. Dies werde ausdrücklich auf S. 3 des Interessenausgleiches festgehalten. Gegen die Kündigung habe er sich vor dem Arbeitsgericht gewehrt. Die Chancen, hier zu obsiegen, hätten aber von vornherein aufgrund der Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung mehr als schlecht gestanden. Aufgrund der Zustimmung und des durchgeführten Interessenausgleiches mit dem Betriebsrat könne die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden. Eine solche grobe Fehlerhaftigkeit sei aber nicht gegeben. Die Behauptung, die soziale Auswahl sei nicht gewahrt worden, hätte keine Aussicht auf Erfolg gehabt. Daran ändere nichts, dass zum Zeitpunkt seiner Kündigung vier Personen als Rundschleifer beschäftigt gewesen seien, davon zwei ordentlich kündbare. Aufgrund einer gewachsenen Personalstruktur sei es auch notwendig, hier eine Mischung von "Jung" und "Alt" bei der Belegschaft zu finden. Dies sei durch den Interessenausgleich mit Sozialplan erreicht worden. Die Meinung der Beklagten, es habe sich um eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung gehandelt, sei nicht nachvollziehbar. Damit sei auch der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit nicht haltbar. Aufgrund der unternehmerischen Entscheidung und der daraus resultierenden Betriebsänderung seien Arbeitsplätze weggefallen, der Betriebsrat in die Entscheidung bezüglich der Kündigungen durch die Abschlüsse eines Interessenausgleiches und eine Sozialplanes einbezogen worden und der Betriebsrat habe diesen Kündigungen, auch seiner, zugestimmt. Damit seien die Chancen, bei einem Kündigungsschutzprozess zu obsiegen, auf Null gesunken.

Die Beklagte hielt an ihrer Auffassung fest, dass die Voraussetzungen für eine fristgebundene außerordentliche Kündigung nicht vorgelegen hätten. Allein die Tatsache, dass die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in dem Kündigungsverfahren eingehalten worden seien, führe nicht dazu, dass die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vorlägen. Eine außerordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist sei nur in extremen Ausnahmefällen zulässig. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers wäre seinem Arbeitgeber zumutbar gewesen.

Das SG hat die Akten des Arbeitsgerichts Stuttgart 7 Ca 6936/02 beigezogen und aus dieser Kopien zur Gerichtsakte genommen (Klageschrift vom 03.07.2002, Protokoll über die öffentliche Sitzung vom 25.07.2002, Klageerwidlungsschrift vom 25.07.2002 und Klagerücknahmeschrift vom 19.08.2002).

Auf Nachfrage des SG teilte die Nachfolgerin des Arbeitgebers des Klägers, D. L. GmbH mit Schreiben vom 08.10.2004 mit, auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger hätten die tarifvertraglichen Regelungen gem. § 4 MTV kraft Nachwirkung Anwendung gefunden. Der Kläger sei am 28.06.2002 nur noch außerordentlich aus wichtigem Grund mit sozialer Auslauffrist kündbar gewesen. Die Arbeitgeberkündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartal sei eingehalten worden. Dem Schreiben war ein Auszug des MTV beigelegt. Auf weitere Nachfrage des SG teilte die Nachfolgerin des Arbeitgebers des Klägers mit Schreiben vom 09.06.2005 außerdem mit, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen erfolgt. Die Kündigung sei anlässlich der Betriebsänderung, die Gegenstand des Interessenausgleichs und Sozialplanes vom 27.06.2002 gewesen sei, ausgesprochen worden. Nach Abschluss der Personalreduzierung seien 104 Mitarbeiter weiterbeschäftigt worden. Hiervon seien vier Personen als Rundschleifer tätig gewesen. Zwei von diesen 4 Mitarbeitern seien ordentlich unkündbar gewesen. Anlässlich der Betriebsänderung sei der Bedarf für 17 Arbeitsplätze weggefallen. Unter anderem unter dem Kriterium des Erhalts einer ausgewogenen Alters- und Personalstruktur sei der Personalabbau auf die ordentlich kündbaren und die nicht mehr

ordentlich kündbaren Mitarbeiter gleichmäßig aufgeteilt worden. Aufgrund dessen seien keine Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung beim Kläger ergriffen worden. Dem Schreiben waren der Interessenausgleich vom 26.07.2002 sowie der Sozialplan vom 27.06.2002 jeweils Kopie beigelegt.

Das SG hat in der öffentlichen Sitzung am 29.11.2005 die Zeugin S. (S) vernommen. Hierzu wird auf die Sitzungsniederschrift des SG vom 29.11.2005 Bezug genommen.

Mit Urteil vom 29.11.2005 wies das SG die Klage ab. Der Anspruch des Klägers auf Alg ruhe bis zum 02.03.2003. Der Kläger habe wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Abfindung erhalten. Das Arbeitsverhältnis sei ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Frist beendet worden. Die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund hätten nicht vorgelegen. Bezüglich der Berechnung des konkreten Ruhenszeitraums seien Fehler nicht ersichtlich. Wegen Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils verwiesen.

Gegen das am 20.02.2006 zugestellte Urteil hat der Kläger am 20.03.2006 Berufung eingelegt. Er hat zur Begründung sein bisheriges Vorbringen im Wesentlichen wiederholt und ergänzend vorgetragen, sein Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, durch Umorganisation des Betriebes dafür zu sorgen, dass er noch hätte weiterbeschäftigt werden können. Selbst wenn in anderen Abteilungen nicht gesucht worden sei, ob an seiner Stelle ein anderer Mitarbeiter entlassen werden könne und er dann nach entsprechender Einarbeitung/Umschulung dort eingesetzt werde, liege keine grobe Fehlerhaftigkeit bei der Sozialauswahl vor. Aufgrund der Tatsache, dass er zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 59 Jahre alt gewesen sei, sei es seinem Arbeitgeber nicht zumutbar gewesen, Umschulungsmaßnahmen bzw. Einarbeitungsmaßnahmen durchzuführen. Für ihn sei nicht nachvollziehbar, weshalb er sich nicht auf das Votum des Betriebsrates, der der Kündigung zugestimmt habe, habe verlassen können/dürfen. Da das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist aufgrund fehlender anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten habe gekündigt werden können, sei der Ruhenszeitbescheid rechtswidrig.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 29. November 2005 sowie den Bescheid der Beklagten vom 23. Januar 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3. Juni 2003 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil des SG für zutreffend. Das SG habe in seiner Entscheidung die Gründe dafür zutreffend dargelegt, dass die Voraussetzungen einer fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund nicht vorgelegen hätten. Daran ändere auch der Vortrag des Klägers im Berufungsverfahren nichts. Der extreme Ausnahmefall einer unzumutbaren anderweitigen Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers habe nicht vorgelegen. Dass eine Umsetzung nicht möglich gewesen sei, werde ebenso bezweifelt wie die Richtigkeit der Sozialauswahl und schlechte Erfolgsaussichten im arbeitsgerichtlichen Prozess. Eine anderweitige Weiterbeschäftigung sei vielmehr nicht angedacht worden.

Wegen Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie ein Band Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, aber unbegründet. Das angefochtene Urteil des SG ist nicht zu beanstanden. Der vorliegend allein noch streitgegenständliche Bescheid der Beklagten vom 23.01.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 03.06.2003 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Rechtsgrundlage für das Ruhen des Alg-Anspruches des Klägers ist [§ 143a SGB III](#) in der vom 01.01.2001 bis 31.12.2004 geltenden Fassung des Art. 5 Nr. 1 Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz vom 21.12.2000 ([BGBl. I S. 1971](#)). 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.

Dem Kläger, auf dessen Arbeitsverhältnis unstreitig der MTV Anwendung fand, konnte gemäß Nr. 4.4 MTV nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Danach ist unkündbar, wer das 53. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört. Diese Voraussetzungen lagen beim Kläger vor. Er war bei seinen vormaligen Arbeitgeber seit 04.02.1980 durchgängig beschäftigt, wie sich aus der Arbeitsbescheinigung ergibt, und das 53. Lebensjahr hatte der am 07.06.1943 geborene Kläger bereits mit Ablauf des 06.06.1996 vollendet. Die (ordentliche) Unkündbarkeit des Klägers 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 auszugehen. Die Frist beginnt nach [§ 143a Abs. 1 Satz 2](#)

[SGB III](#) mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, hier (frühestens) am 28.06.2002 und ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.12.2002 nicht eingehalten. Weiter wurde dem Kläger die vereinbarte Abfindung in Höhe von 22.907,78 EUR wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt, wie sich aus dem Wortlaut der abgeschlossenen Vereinbarung vom 09.08.2002 (Sozialabfindung gemäß [§§ 9, 10 KSchG](#), [§ 3 Ziff. 9 EStG](#)) ergibt, was im Übrigen zwischen den Beteiligten ebenfalls unstreitig ist.

[§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Alt. 2 SGB III](#) findet entgegen der Ansicht des Klägers keine Anwendung, wie das SG im angefochtenen Urteil zutreffend entschieden hat. Nach dieser Vorschrift gilt, wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist, bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend wäre. Diese Frist wäre allerdings beim Kläger eingehalten worden. Nach 4.5.2 MTV beträgt die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren mindestens sechs Monate jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Damit hätte das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber am 28.06.2002 (ordentlich) zum 31.12.2002 gekündigt werden können. Dies ist zwischen den Beteiligten ebenfalls unstreitig.

Entgegen der Ansicht des Klägers lagen jedoch auch zur Überzeugung des Senates die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung durch den Arbeitgeber aus wichtigem Grund, wie dies [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Alt. 2 SGB III](#) voraussetzt, nicht vor.

Nr. 4.4 MTV eröffnet dem Arbeitgeber keine Möglichkeit zu einer fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund (oder einer ordentlichen Kündigung) durch den Abschluss eines Sozialplanes. Der Arbeitgeber des Klägers war danach nicht schon aufgrund der in § 3 des Interessenausgleich vom 27.06.2002 vereinbarten Regelung, dass bei Arbeitnehmern mit besonderem tariflichen Kündigungsschutz wegen des Fehlens einer wirtschaftlichen sinnvollen Beschäftigung außerordentlich mit sozialer Auslaufrist zum 31.12.2002 gekündigt wird, zu einer solchen Kündigung berechtigt. Ob ein solches Kündigungsrecht bestand, beurteilt sich vielmehr nach den allgemeinen Kriterien, wie sie für betriebsbedingte Kündigungen aus wichtigem Grund mit Auslaufrist bei ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entwickelt worden, wovon auch das SG im angefochtenen Urteil zutreffend ausgegangen ist. Dem entspricht auch die Vorgehensweise des Arbeitsgerichts Stuttgart, das mit Verfügung vom 29.07.2002 der beklagten Partei aufgegeben hat, unter Beweisantritt die Anhörung des Betriebsrates zu schildern, den Arbeitsplatz des Klägers zu beschreiben und darzulegen, aufgrund welcher unternehmerischer Maßnahmen ab wann Arbeiten des Klägers entfallen sind oder wie diese konkret auf andere Arbeitnehmer übertragen worden sind; weiter wurde darauf hingewiesen, dass dargelegt werden sollte, welche sozialen Erwägungen bei der Auswahl des Klägers zur Kündigung angestellt worden seien. Dies zeigt, dass auch das Arbeitsgericht von einer berechtigten Kündigung aufgrund des Sozialplanes mit Interessenausgleich nicht ausgegangen ist. Dem Vorbringen des Klägers, eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund sei auf Grund des Sozialplanes und des Interessenausgleiches gerechtfertigt gewesen, kann schon aus diesem Grunde nicht gefolgt werden. Unabhängig davon wäre selbst dann, wenn diesem Vorbringen gefolgt würde, der streitgegenständliche Bescheid der Beklagten nicht rechtswidrig. In diesem Fall stünde der Kläger so, dass ihm - im Ergebnis - nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung, die der Sozialplan für die betroffenen Mitarbeiter vorgesehen hat, hätte ordentlich gekündigt werden können. Für diesen Fall sieht [§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) eine (fiktive) Kündigungsfrist von einem Jahr vor, die zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2002 noch nicht abgelaufen war und auch den Ruhenszeitraum bis zum 02.03.2003 nicht verkürzt hätte.

Nach den allgemeinen Kriterien, wie sie für betriebsbedingte Kündigungen aus wichtigem Grund mit Auslaufrist bei ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entwickelt wurden, lagen die Voraussetzungen für eine solche Kündigung auch zur Überzeugung des Senates nicht vor. Dies hat das SG im angefochtenen Urteil zutreffend und ausführlich begründet. Der Senat folgt diesen Ausführungen des SG und macht sie sich zur Begründung seiner eigenen Entscheidung zur Vermeidung von Wiederholungen zu eigen ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Ergänzend bleibt auszuführen:

Die vom SG dargestellten Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen aus wichtigem Grund mit Auslaufrist bei ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in neueren Entscheidungen bestätigt. Es hat ausgeführt, dass eine außerordentliche fristlose Kündigung aus betriebsbedingten Gründen gegenüber einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer in aller Regel nach [§ 626 Abs. 1 BGB](#) unzulässig ist. Prüfungsmaßstab ist hier, ob dem Arbeitgeber bei einem vergleichbaren ordentlich kündbaren Arbeitnehmer dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (fiktive Kündigungsfrist) unzumutbar wäre. Dies ist bei betriebsbedingten Kündigungsgründen regelmäßig nicht der Fall. Dem Arbeitgeber ist, wenn aus betrieblichen Gründen die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für alle bzw. einzelne Arbeitnehmer entfällt, selbst im Insolvenzfall zumutbar, wenigstens die Kündigungsfrist einzuhalten. Wenn dies zu Annahmeverzugslohnansprüchen führt, ohne dass der Arbeitgeber noch Verwendung für die Arbeitskraft der betreffenden Arbeitnehmer hat, so verwirklicht sich hierin sein Unternehmerrisiko. Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufrist kommt nur dann in Betracht, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung gerade darin zu sehen ist, dass wegen des tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung der Arbeitgeber den Arbeitnehmer notfalls bis zum Erreichen der Pensionsgrenze weiterbeschäftigen müsste und ihm dies unzumutbar ist. Eine solche außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist, die die tariflich ausgeschlossene ordentliche Kündigung ersetzt, kommt allerdings nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Es geht im Wesentlichen darum zu vermeiden, dass der tarifliche Ausschluss der ordentlichen Kündigung dem Arbeitgeber Unmögliches oder evident Unzumutbares aufbürdet. Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber ohne außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenübersteht, aufrechtzuerhalten. Dabei ist ein strenger Prüfungsmaßstab anzulegen. In erheblich weiterem Umfang als bei einer ordentlichen Kündigung ist es dem Arbeitgeber bei einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufrist gegenüber einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer zumutbar, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden. Besteht noch irgendeine Möglichkeit, die Fortsetzung eines völlig sinnentleerten Arbeitsverhältnisses etwa durch eine anderweitige Weiterbeschäftigung ggf. nach entsprechender Umschulung zu vermeiden, ist es dem Arbeitgeber regelmäßig zumutbar, diese andere Möglichkeit zu wählen. Erst wenn alle anderen Lösungsversuche gescheitert sind, kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung mit Auslaufrist vorliegen. Dies hat das BAG etwa in dem Fall angenommen, dass die gesamte berufliche Karriere der betreffenden Arbeitnehmerin auf den weggefallenen Arbeitsplatz hin aufgebaut war und jeglicher Einsatz dieser Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz, auch nach entsprechender Umschulung, nicht mehr in Betracht kam (vgl. BAG, Urteile vom 08.03.2003 - [2 AZR 355/02](#) - und 06.10.2005 - [2 AZR 362/04](#) - mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen, veröffentlicht in (juris)).

Diese Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung aus wichtigem Grund mit Auslauffrist waren beim Kläger aus den vom SG dargestellten Gründen nicht erfüllt. Der Senat gelangt nach eigener Überprüfung zum selben Ergebnis und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen zur Begründung seiner eigenen Entscheidung auch insoweit auf die diesbezüglichen Ausführungen des SG im angefochtenen Urteil (S 7, 8; [§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Insbesondere die Tatsachen, dass nach der Umstrukturierung noch 4 Arbeitsplätze für Rundschleifer, wie der Kläger, besetzt mit zwei ordentlich kündbaren Arbeitnehmern, vorhanden waren, weiter nach den Angaben der vom SG vernommenen Zeugin beim Kläger eine weitere (anderweitige) Beschäftigung nicht einmal angedacht wurde, was mit der schriftlichen Zeugenauskunft der Danaher Linear GmbH vom 09.06.2005 übereinstimmt, wonach beim Kläger keine Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung ergriffen wurden, obwohl nach Angaben der Zeugin sicherlich die Möglichkeit bestanden hätte, anstelle des Klägers einen der ordentlich kündbaren Rundschleifer zu entlassen und die Zeugin auch bestätigt hat, dass sicherlich eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des Klägers auf der Basis einer Fortbildung oder Umschulung bestanden hätte, stehen nach der dargestellten Rechtsprechung des BAG der Berechtigung des Arbeitgebers des Klägers zur Kündigung aus wichtigem Grund mit Auslauffrist entgegen. Im Übrigen hat der Kläger - entgegen der Annahme des SG - außergerichtlich mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geschlossen und dabei insbesondere "außerhalb" des Sozialplanes eine höhere Abfindung erhalten, was darauf hindeutet, dass der Arbeitgeber des Klägers eine Berechtigung zur Kündigung aus wichtigem Grund mit Auslauffrist beim Kläger nicht gesehen hat.

Die Beklagte hat schließlich den Ruhenszeitraum unter zutreffender Anwendung der Vorschrift des § 143a Abs. 2 rechnerisch richtig (vom Ende des Arbeitsverhältnisses an) bis 02.03.2003 festgestellt. Der Senat nimmt hierzu auf Blatt 14a der Leistungsakte des Klägers Bezug.

Die Berufung des Klägers war daher zurückzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2007-04-08