L 8 AL 442/02

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG München (FSB)
Aktenzeichen
S 36 AL 1454/00
Datum
12.06.2002
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 8 AL 442/02
Datum
14.11.2003
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 5/04 R
Datum
-
Kategorie
Urteil
I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 12. Juni 2002 wird zurückgewiesen.
II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.
III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Der 1939 geborene F. B. war beim Kläger vom 01.07.11977 bis 30.09.1996 als Mitarbeiter in der Hausverwaltung beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Auflösungsvertrag vom 18.01.1996 zum 30.09.1990 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von DM 4.000,00.

Am 20.09.1996 meldete sich Herr B. bei der Beklagten arbeitslos und beantragte mit Wirkung zum 01.10.1996 die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg). Als Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gab Herr B. an, der Kläger habe zum 01.10.1995 einen Teil der Einrichtung G.straße, in der er beschäftigt gewesen sei, an die LVA verpachtet. Dadurch habe er aus seiner Dienstwohnung ausziehen müssen. Seine Arbeitszeit in der Einrichtung G.straße sei auf 50 % reduziert worden. Für die restlichen 50 % der Arbeitszeit sei er in die Hausverwaltung als Sachbearbeiter versetzt worden. Die Arbeit habe nicht seinen Vorstellungen entsprochen und darum habe er am 18.01.1996 den Auflösungsvertrag unterschrieben.

Mit Bescheid vom 11.10.1996 stellte die Beklagte gegenüber Herrn B. wegen einer noch zustehenden Urlaubsabgeltung bis 31.10.1996 und der erhaltenen Abfindung ein Ruhen des Anspruchs auf Alg gemäß § 117 Abs.1a Arbeitsförderungsgesetz (AFG) fest. Mit Bewilligungsverfügung vom 16.10.1996 wurde Herrn B. Alg ab 24.12.1996 bewilligt. Mit Bescheid vom 23.10.1996 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.10. bis 23.12. 1996 fest. Nach dem Bezug von Krankengeld für die Zeit vom 13.07. bis 21.10.1997 meldete sich Herr B. am 24.10.1997 erneut bei der Beklagten arbeitslos, woraufhin ihm ab diesem Datum erneut Alg bewilligt wurde. Ab 01.06.1999 wurde Herrn B. eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bewilligt.

Nach erfolgter Anhörung stellte die Beklagte mit Bescheid vom 06.03.2000 die Verpflichtung des Klägers zur Erstattung des an Herrn B. gezahlten Alg für die Zeit vom 09.05. bis 01.06. 1997 und 24.10. bis 31.12.1997 einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von insgesamt DM 8.010,28 (= EUR 4.095,59) fest. Mit weiterem Bescheid vom 06.03.2000 stellte sie eine Erstattungspflicht für die Zeit vom 01.01. bis 31.12.1998 und vom 01.01. bis 31.03.1999 in Höhe von insgesamt DM 39.864,57 (= EUR 20.382,43) fest. Mit weiterem Bescheid vom 06.03.2000 wurde eine Erstattungspflicht für die Zeit vom 01. bis 03.04.1999 in Höhe von DM 262,59 (= EUR 134,26) festgestellt. Die Bescheide wurden damit begründet, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers B. sei nach Vollendung des 56. Lebensjahres beendet worden. Der Arbeitnehmer sei im Unternehmen innerhalb der letzten vier Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit mindestens 720 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt gewesen. Er erfülle für die genannten Zeiträume nicht die Voraussetzungen für eine der in § 142 Abs.1 Satz 1 Nr.2 - 4 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) genannten Sozialleistungen oder für eine Rente wegen Berufsunfähigkeit. Umstände, die nach § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.1, 3, 4 oder 5 AFG den Nichteintritt der Erstattungspflicht rechtfertigen würden, seien nicht vorgetragen worden und seien nach Aktenlage auch nicht erkennbar.

Dagegen machte der Kläger mit Widerspruch geltend, hier habe vor Erlass der Bescheide keine Anhörung stattgefunden. Eine Erstattungspflicht gemäß § 128 AFG sei aufgrund des Ausnahmetatbestands des Abs.1 Satz 2 Nr.3 nicht gegeben. Herr B. sei zu 50 % als Hausmeister in der Einrichtung M. und zu 50 % als Verwaltungsangestellter im Verband beschäftigt gewesen. Im Jahr 1995 sei das Pflegeheim in M. aufgelöst worden, wobei die 50 %-ige-Stelle des Hausmeisters weggefallen sei. Außerdem sei die Stelle in der Hausverwaltung abgebaut worden. Herr B. habe daraufhin mitgeteilt, dass er eine Weiterbeschäftigung nicht wünsche. Das Arbeitsverhältnis

sei daher auf eigenen Wunsch von Herrn B. beendet worden. Dieser habe sich mit seiner Ehefrau im Ausland zur Ruhe setzen wollen. Der Aufhebungsvertrag sei daher unter Einhaltung der Kündigungsfrist (sechs Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres) am 18.01.1996 zum 30.09.1996 geschlossen worden. Die Eigenkündigung des Arbeitnehmers sei durch den Aufhebungsvertrag lediglich ergänzt worden. Herr B. habe gegenüber dem damaligen stellvertretenden Geschäftsführer deutlich erklärt, dass er den Verband verlassen und das Arbeitsverhältnis auflösen möchte. Bei der im Aufhebungsvertrag genannten Abfindung handle es sich nicht um Leistungen des Arbeitgebers, die das Ausscheiden älterer Mitarbeiter fördern sollen, wie es Sinn und Zweck des § 128 AFG sei. Die gezahlte Abfindung falle daher nicht unter § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG und sei für die Erstattungspflicht nicht maßgeblich.

Nachdem die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 06.07.2000 erneut das Anhörungsschreiben vom 03.01.2000 übersandt hatte, wies sie mit Widerspruchsbescheid vom 12.09.2000 den Widerspruch als unbegründet zurück. Entgegen der Ansicht des Klägers seien die Voraussetzungen der Anerkennung einer Eigenkündigung nach § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG nicht erfüllt. Da der Gesetzeswortlaut eindeutig die arbeinehmerseitige Kündigung voraussetze, könne die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag selbst dann nicht gleichgestellt werden, wenn keine entsprechende Arbeitgeberleistung erbracht wurde. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber vortrage, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein auf dem Willen des Arbeitnehmers beruhe und der Arbeitgeber eine Umdeutung des Aufhebungsvertrages in eine Kündigung durch den Arbeitnehmer geltend mache. Hier sei der Auflösungsvertrag vom 18.01. 1996 maßgeblich für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Aus diesem Grund liege keine Eigenkündigung von Herrn B. vor. Das Arbeitsverhältnis sei einvernehmlich beendet worden, so dass es keine Rolle spiele, ob Herr B. tatsächlich vorher eine Kündigung ausgesprochen habe. Die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Befreiungstatbestandes nach § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG würden somit nicht vorliegen. Andere Befreiungstatbestände seien nicht geltend gemacht worden. Die Nichterweislichkeit der Befreiungstatbestände müsse zu Lasten des Klägers gehen.

Zur Begründung seiner dagegen zum Sozialgericht (SG) München erhobenen Klage hat der Kläger im Wesentlichen erneut ausgeführt, Herr F. B. sei auf eigenen Wunsch bei ihm ausgeschieden, da er seinen Lebensmittelpunkt zusammen mit seiner Ehefrau nach L. habe verlagern wollen. Die Auffassung der Beklagten, dass der Aufhebungsvertrag nicht wie eine Eigenkündigung zu behandeln sei, erscheine verfassungswidrig. Ein Aufhebungsvertrag, der an Stelle einer sonst vom Arbeitnehmer auszusprechenden Eigenkündigung geschlossen werde, müsse wie eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers behandelt werden (vgl. hierzu Gagel zum SGB III § 147a Rdz.137 ff.). Auch aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10.11.1999 (Az.: 1 BvR 2296/96) ergebe sich dieser allgemeine Grundsatz. Es sei keinerlei sachlicher Grund für eine Differenzierung zwischen einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers und einem an dessen Stelle geschlossenen Aufhebungsvertrags ersichtlich. Beide Fälle seien gleich zu behandeln.

Die Beklagte hat dagegen im Wesentlichen eingewandt, dass ein Aufhebungsvertrag weder in einer Arbeitgeber- noch in einer Arbeitnehmerkündigung nach § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 bzw. Nr.4 AFG umgedeutet werden könne. Diese Rechtsauffassung sei mit Urteil des BSG vom 17.12.1997 - Az.: 11 RAr 61/97 - ausdrücklich bestätigt worden. Das BSG habe festgestellt, dass eine Auslegung des Begriffs der Kündigung im Sinne eines Aufhebungsvertrags nicht zulässig sei. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber vortrage, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein auf dem Willen des Arbeitnehmers beruhe und der Arbeitgeber eine Umdeutung des Aufhebungsvertrages in eine Kündigung durch den Arbeitnehmer geltend mache. Tatsächlich sei ein Aufhebungsvertrag zwischen Herrn F. B. und dem Kläger geschlossen worden. Der Aufhebungsvertrag wäre nicht zustande gekommen, wenn der Arbeitgeber nicht zugestimmt hätte. Der Aufhebungsvertrag könne auch nicht als Ergänzung zu einer Kündigung gesehen werden, da er mit "Auflösungsvertrag" überschrieben sei und eindeutig in dem Vertrag festgehalten worden sei, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werde.

Im Erörterungstermin vom 04.03.2000 erklärte der Kläger, die Erstattungsforderung in Höhe von DM 48.137,44 sei bezahlt worden. Man hätte Herrn B. gern weiter als Hausmeister beschäftigt, weil es außerordentlich schwer sei, einen guten Hausmeister zu finden.

Mit Urteil vom 12.06.2002 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es sich im Wesentlichen der Argumentation der Beklagten in den angefochtenen Bescheiden angeschlossen.

Mit seiner Berufung macht der Kläger im Wesentlichen geltend, das SG habe seine Entscheidung allein auf den Wortlaut des Gesetzes gestützt. Er sei jedoch davon überzeugt, dass die gesetzliche Regelung hier nicht anwendbar sei, weil sie nicht sachgerecht sei. Das BSG selbst habe in seiner Entscheidung vom 18.09.1997 - 11 RAr 7/96 - festgestellt, dass grundsätzlich der Befreiungstatbestand des § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG Anwendung finden könne, wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden sei. Das BSG habe dabei die Anwendung des Befreiungstatbestandes abgelehnt, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Vertrags vor dem Tag geendet hat, zu dem es bei einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitnehmer geendet hätte. Wie das SG festgestellt habe, habe das Arbeitsverhältnis von Herrn B. mit ihm nicht vor dem Ablauf der Kündigungfrist geendet. Insgesamt sei das Ende des Arbeitsverhältnisses also nicht von ihm, sondern allein von Herrn B. zu verantworten, so dass es an der vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung (BVerfGE 81, 156, 197 ff.) geforderten besonderen Veranwortung des Arbeitgebers für den Eintritt der Arbeitslosigkeit des älteren, langjährig beschäftigten Arbeitnehmers fehle, die allein es rechtfertige, dem Arbeitgeber die sozialen Folgekosten für den Eintritt der Arbeitslosigkeit aufzubürden. Die Mimimalabfindung, die Herrn B. gewährt worden sei, könne daran nichts ändern.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts München vom 12.06.2002 sowie die Bescheide vom 06.03.2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12.09.2000 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte beruft sich erneut auf die Rechtsprechung des BSG und dabei insbesondere auf die Urteile vom 17.12.1997 - 11 RAr 61/97 -, 19.03.1998 - B 7 AL 20/97 R - und vom 18.09.1997 - 11 RAr 7/96 -. In letzterem Urteil habe das BSG insbesondere ausgeführt, dass eine wesentliche Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Herbeiführung der Arbeitslosigkeit nur dann zu verneinen sei, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung ausgesprochen habe und der Arbeitgeber sein Einverständnis mit der Lösung der arbeitsvertraglichen Beziehung nicht dadurch dokumentiere, dass er dem Arbeitnehmer eine Abfindung zubillige. Auf die Höhe der Abfindungssumme komme es nicht an.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen auf den Inhalt der Verwaltungsunterlagen der Beklagten und der Verfahrensakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig (§§ 143, 151 Sozialgerichtsgesetz - SGG -), ein Ausschließungsgrund (§ 144 Abs.1 SGG) liegt nicht vor.

In der Sache erweist sich das Rechtsmittel als unbegründet. Zu Recht hat das SG München mit Urteil vom 12.06.2002 die Klage abgewiesen, da die zugrunde liegenden Bescheide der Beklagten vom 06.03.2000 und 12.09.2000 nicht zu beanstanden sind. Denn der Kläger ist zur Erstattung der für den ehemaligen Arbeitnehmer F. B. erbrachten Leistungen verpflichtet. Denn der von ihm geltend gemachte Befreiungstatbestand nach § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG liegt nicht vor.

Danach tritt eine Erstattungspflicht nicht ein, wenn der Arbeitgeber darlegt und nachweist, dass der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet und weder eine Abfindung noch eine Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat bzw. er das Arbeitsverhältnis durch sozial gerechtfertigte Kündigung beendet hat.

Bereits nach dem Wortlaut des Gesetzes ist § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG auf Fälle beschränkt, in denen der Arbeitnehmer selbst ausdrücklich eine (einseitige) Kündigung ausspricht. Somit sind auch Vereinbarungen über das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, auch wenn sie auf Wunsch des Arbeitnehmers abgeschlossen werden, kein Tatbestand, der die Erstattung kraft Gesetzes ausschließt. Selbst bei einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung, die der Arbeitgeber in der Regel nicht verhindern kann, tritt nach § 128 Abs.1 Satz 2 Nr.3 AFG die Erstattungspflicht des Arbeitgebers ein, wenn der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung erhalten oder zu beanspruchen hat. Differenzierungen danach, warum statt einer Arbeitnehmerkündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, haben weder das Bundesverfassungsgericht noch das BSG gemacht. Das Gesetz sieht insoweit eindeutige Vorgaben und Regelungen vor, die eine Ausnahme oder Ermessensentscheidung der Beklagten nicht zulassen. Aufgrund der von der Bundesanstalt für Arbeit in einer Vielzahl von Fällen zu treffenden Entscheidung würde dies auch den vorgegebenen Rahmen sprengen. Schließlich hat der Gesetzgeber auch dann die Arbeitnehmerkündigung vom Befreiungstatbestand ausgenommen, wenn eine Abfindung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt worden ist. Auf die Höhe der Abfindungssumme kommt es dabei nicht an. Auch wenn diese - wie vorliegend - relativ gering ist, so ist sie dem Arbeitnehmer B. dennoch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden. Das BSG hat in einem Urteil vom 18.09.1997 - 11 RAr 7/96 - hierzu ausgeführt, dass eine wesentliche Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Herbeiführung der Arbeitslosigkeit nur dann zu verneinen sei, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung ausgesprochen habe und der Arbeitgeber sein Einverständnis mit der Lösung der arbeitsvertraglichen Beziehung nicht dadurch dokumentiere, dass er dem Arbeitnehmer eine Abfindung zubillige.

Der Hinweis des Klägers auf die Ausführungen von Gagel, AFG-Kommentar zu § 128, wonach es sich um Abfindungen oder Vorteile von beachtlichem Wert handeln müsse, der zumindest im unteren Bereich üblicher Abfindungen liege, ist nicht zu folgen. Denn die Höhe der Abfindung ist nicht maßgeblich. Auch die vom Kläger gerügte Verfassungswidrigkeit ist nicht durchgreifend, da insoweit auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 23.01.1990 zu verweisen ist.

Einer der übrigen Befreiungstatbestände liegt zur Überzeugung des Senats nicht vor und ist zwischen den Beteiligten auch nicht streitig.

Somit war die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 12.06.2002 zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Die Revision wurde zugelassen, weil der Senat der Frage grundsätzliche Bedeutung beimisst, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen ein Aufhebungsvertrag einer Arbeitnehmerkündigung gleichgestellt werden kann.
Rechtskraft
Aus
Login
FSB
Saved
2004-02-17