

## L 9 AL 89/04

Land  
Nordrhein-Westfalen  
Sozialgericht  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
9  
1. Instanz  
SG Düsseldorf (NRW)  
Aktenzeichen  
S 23 AL 197/03  
Datum  
24.02.2004  
2. Instanz  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Aktenzeichen  
L 9 AL 89/04  
Datum  
07.04.2005  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
B 7a AL 44/05 R  
Datum  
09.02.2006  
Kategorie  
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 24. Februar 2004 wird zurückgewiesen. Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist, ob die dem Kläger im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewährte Abfindung zum Ruhen seines Anspruchs auf Arbeitslosengeld in der Zeit vom 01.06. bis 06.09.2003 führt.

Der 1943 geborene Kläger war seit Juli 1974 bei der Firma T und C in E als Schichtführer beschäftigt. Maßgeblich für das Arbeitsverhältnis war der Manteltarifvertrag - MTV - für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 25. August 2001 - 11. September 2001. Nach § 20 Nr. 3 dieses Vertrages beträgt die Kündigungsfrist des Arbeitgebers nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats. § 20 Nr. 4 bestimmt, dass Beschäftigten, die das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb/Unternehmen 10 Jahre angehören, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. Nach Satz 2 dieser Regelung gilt dies u.a. nicht bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist.

Zwischen dem Betriebsrat und der Firma T und C, die damals zwischen 1100 und 1200 Arbeitnehmer beschäftigte, wurde am 16.08.2002 ein Sozialplan vereinbart. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Arbeitgeberin dem Kläger am 25.10.2002 zum 31.05.2003 aus betriebsbedingten Gründen bei Zahlung einer nach diesem Sozialplan in Verbindung mit dem am 16.08.2002 vereinbarten Interessenausgleich dem Kläger zustehenden Abfindung in Höhe von 33129,43 Euro.

Am 29.04.2003 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 01.06.2003 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg). Bei seinem Ausscheiden am 31.05.2003 waren die Lohnabrechnungszeiträume Juni 2002 bis Mai 2003 abgerechnet. Innerhalb dieser Zeit hatte der Kläger ein Bruttoarbeitsentgelt von insgesamt 30847,23 Euro erzielt. Mit Bescheid vom 28.10.2003 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg ab 07.09.2003 für die Dauer von 960 Tagen. Für die Zeit zuvor ordnete sie mit Bescheid vom 18.06.2003 das Ruhen des Alg wegen der Abfindung bis zum 06.09.2003 an. Zur Begründung verwies die Beklagte darauf, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur bei Zahlung einer Abfindung möglich gewesen sei. Daher gelte eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Diese Frist sei bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht eingehalten worden, so dass der Anspruch ruhe.

Gegen den Bescheid vom 18.06.2003 erhob der Kläger Widerspruch. Die Voraussetzungen des [§ 143 a SGB III](#) seien nicht erfüllt, weil nach dem MTV die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen sei. § 20 Nr. 4 S. 2 lasse diese nämlich im Falle einer Betriebsänderung zu. Diese sei bei seinem Arbeitgeber erfolgt. Ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz sei für ihn nicht vorhanden gewesen. Der Widerspruch blieb erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 02.07.2003).

Am 09.07.2003 hat der Kläger Klage erhoben. Er ist bei seiner Auffassung verblieben und hat ergänzend dargelegt, die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, die zu Tarifklauseln ergangen sei, die die ordentliche Kündigung bei Vorliegen eines Sozialplans erlaubten, sei auf seinen Fall nicht übertragbar. Betriebsänderungen hätten keineswegs zwingend den Abschluss eines Sozialplans zur Folge. Eine Verknüpfung zwischen einer Abfindungszahlung und der Eröffnung der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit sei daher nach § 20 Abs. 4 MTV gerade nicht gegeben.

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 24.02.2004 die Klage abgewiesen. Auf die Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.

Gegen das ihm am 13.04.2004 zugestellte Urteil richtet sich die am 04.05.2004 eingelegte Berufung des Klägers. Nach seiner Ansicht halten die entscheidungserheblichen Grundsätze des Sozialgerichts einer Überprüfung an höherrangigem Recht und Sinn und Zweck der Regelung nicht Stand. Wie schon die Vorläuferregelung des § 117 Abs. 2 AFG differenzierte auch [§ 143 a SGB III](#) nicht hinreichend zwischen den unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Sachverhalten, die zur Zahlung einer Abfindung führten. Die konkrete Betrachtungsweise des Bundessozialgerichts, der sich das Sozialgericht angeschlossen habe, differenziere nicht, ob die Gewährung der Abfindung aus einer individualvertraglichen Regelung herrühre, ob tarifvertragliche Bestimmungen unmittelbar die ordentliche Kündigung an die Zahlung einer Abfindung knüpften oder ob - wie hier - die Zahlung einer Abfindung nur mittelbar tarifvertraglich bedingt sei, insofern als der Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht gegeben sei bei Vorliegen einer Betriebsänderung, die in der Regel den Abschluss eines Sozialplanes erforderlich mache und der entsprechende Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes vorsehe. Soweit tarifvertragliche Sonderkündigungsschutzbestimmungen nicht gelten würden in Fällen, in denen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein Sozialplan abgeschlossen sei bzw. bei Vorliegen einer Betriebsänderung, seien Mitarbeiter, die grundsätzlich tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz genießen würden, ebenso gestellt wie Mitarbeiter ohne tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz. Sie erhielten alle gleichermaßen einen Anspruch auf Abfindung aus dem Sozialplan. Der grundsätzlich tarifvertraglich sonderkündigungsgeschützte Arbeitnehmer habe gegenüber tarifvertraglich nicht sonderkündigungsgeschützten Arbeitnehmern arbeitsrechtlich keine günstigere Position. Beide Arbeitnehmergruppen seien durch die Kündigung bei Zahlung einer Abfindung und Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gleich betroffen. Die konkrete Betrachtungsweise des Bundessozialgerichts bedinge jedoch für die Mitarbeiter, die ohne Vorliegen einer Betriebsänderung oder eines Sozialplans tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz genießen würden, ein Ruhen des Anspruchs auf Grund der Zahlung der Entlassungsschädigung. Für die Ungleichbehandlung dieser Sachverhalte sei ein rechtfertigender sachlicher Grund nicht gegeben. Die Handhabung des [§ 143 a Abs. 1 S. 4 SGB III](#) durch das Bundessozialgericht begegne auch im Hinblick auf die Einheit der Rechtsordnung Bedenken. Damit solle die Freisetzung älterer Arbeitnehmer erschwert werden. Davon unabhängig habe der Gesetzgeber aber in der mit Wirkung vom 01.01.2004 geänderten Fassung des [§ 1 Abs. 2 S. 2](#) Kündigungsschutzgesetz als berechtigtes betriebliches Interesse des Arbeitgebers, das einer Sozialauswahl bei Ausspruch betriebsbedingter Kündigung entgegenstehen kann, die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur anerkannt. Letztlich würden die negativen Rechtsfolgen des [§ 143 a SGB III](#) Personen betreffen, die von ihrer in [Art. 9 Abs. 3](#) Grundgesetz (GG) garantierten positiven Koalitionsfreiheit Gebrauch gemacht hätten. Es bestehe keine sachliche Rechtfertigung für die Schlechterstellung tarifgebundener Arbeitnehmer und den damit verbundenen Eingriff in die Koalitionsfreiheit.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 24.02.2004 abzuändern und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 18.06.2003 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 02.07.2003 und entsprechender Änderung des Bescheides vom 28.10.2003 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld bereits ab 01.06.2003 nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des Sozialgerichts unter Hinweis auf das rechtskräftige Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 24.10.2001 - L 12 AL 101/00 - für zutreffend.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist nicht begründet. Zu Recht und mit im Wesentlichen zutreffender Begründung hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Der vom Kläger angegriffene Bescheid der Beklagten ist rechtmäßig.

Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht gemäß [§ 143 a Abs. 1 S. 1 SGB III](#) der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ([§ 143 a Abs. 1 S. 2 SGB III](#)). Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt gemäß [§ 143 a Abs. 1 S. 4 SGB III](#) eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Die Voraussetzungen des [§ 143 a Abs. 1 S. 4 SGB III](#) liegen hier vor.

Die Berechnung des Ruhenszeitraums, die die Beklagte mit den angefochtenen Bescheiden vorgenommen hat, ist unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen insbesondere in [§ 143 a Abs. 1 S. 4 und Abs. 2 SGB III](#) zutreffend erfolgt, was zwischen den Beteiligten auch nicht umstritten ist und daher hier im Einzelnen nicht näher vertieft werden soll. Entgegen der Auffassung des Klägers findet hier jedoch [§ 143 a Abs. 1 S. 4 SGB III](#) auch Anwendung. Diese Norm fingiert eine Kündigungsfrist von einem Jahr, wenn dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden kann. Wenngleich § 20 Nr. 4 des Manteltarifvertrags dies so ohne weiteres nicht offenbart, liegt gerade dieser Fall hier vor. Zwar sieht § 20 Nr. 4 MTV nicht ausdrücklich eine Kündigung eines unkündbaren Arbeitnehmers gegen Zahlung einer Entlassungsschädigung vor. Gleichwohl liegt ein Anwendungsfall von [§ 143 a Abs. 1 Satz 4 SGB III](#) hier vor. Der Kläger gehörte zu den Personen, die unter § 20 Nr. 4 MTV fallen. Er war im Zeitpunkt der Kündigung 58 Jahre alt, hatte damit das 55. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und gehörte dem Unternehmen mehr als zehn Jahre an. Ihm konnte nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden, die ordentliche Kündigung war ausgeschlossen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 20 Nr. 4 S. 2 MTV, wonach der Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht gelten soll unter anderem bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist. Zwar liegen diese Voraussetzungen vor. Die beim Arbeitgeber des Klägers durchgeführte Reduzierung des Personals um 210 Mitarbeiter in nahezu allen Betriebsabteilungen stellt eine Betriebsänderung auch im Sinne von [§ 111 S. 3 Nr. 1](#) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar, die den besonderen Kündigungsschutz des Klägers insoweit entfallen ließ. Es war auch kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz für den Kläger vorhanden, weil nach dem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich ausschließlich nur betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die

betroffenen Mitarbeiter vorgesehen waren und der Kläger auf der dem Interessenausgleich als Anlage beigefügten Liste namentlich aufgeführt war. Gleichwohl beinhaltet diese Regelung nicht eine realisierbare alternative Möglichkeit der ordentlichen Kündigung auch ohne Abfindung, die auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts die Anwendung des § 143 a Abs. 1 ausschließen würde (vgl. noch zu § 117 Abs. 2 BSG [SozR 3 - 4100 § 117 Nr. 15](#); zu [§ 143 a SGB III](#) Urteil vom 29.01.2001, [BSGE 87, 250](#) ff.). Geboten ist nämlich eine fallbezogene Betrachtungsweise, d.h. es ist zu prüfen, ob im konkreten Fall die auf Grund des bestehenden Sozialplans eröffnete Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung nur bei Abfindung möglich war, weil eben der Sozialplan für den betroffenen Arbeitnehmer wie auch hier den Kläger eine Abfindung vorsah (BSG, a.a.O.; zudem Urteil vom 19.12.2001 - [B 11 AL 53/01 R](#) - in SGB 2002, 280). Der Senat folgt sowohl in der Begründung als auch im Ergebnis dieser Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, auf die er zur Vermeidung von inhaltlichen Wiederholungen Bezug nimmt. Auch unter Berücksichtigung der Argumentation in der Berufung sieht er keinen Anlass von dem Grundsatz abzuweichen, dass bei der Anwendung des [§ 143 a Abs. 1 S. 4 SGB III](#) die rechtliche Grundlage für die Abfindung unerheblich ist, sofern die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Vereinbarungen ergeben, dass eine ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung erfolgen kann. Gerade dieser Fall ist hier aber gegeben gewesen.

Die verfassungsrechtlichen Argumente der Berufung vermögen nicht zu überzeugen. Das Bundessozialgericht hat sich bereits in seinem Urteil vom 05.02.1998 ([B 11 AL 65/97 R = SozR 3 - 4100 § 117 Nr. 15](#)) ausführlich unter Hinweis auf seine Rechtsprechung und insbesondere auf die des Bundesverfassungsgerichts ([BVerfGE 42, 176 f](#)) zur Verfassungsmäßigkeit der typisierenden Regulationsform der Norm geäußert. Mit Rücksicht auf die in der genannten Entscheidung zitierte Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck der Regelung sieht der Senat keinen Anlass, hiervon abzuweichen (vgl. im Übrigen auch Henke in Eicher/Schlegel SGB III, § 143 a Rz 131). Soweit der Kläger hier erneut eine Ungleichbehandlung rügt, berücksichtigt er nicht, dass ein Sozialplan bei Betriebsänderungen aufzustellen ist ([§ 111](#) i.V.m. [§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG](#)). Dies verkürzt bereits im Ansatz den hier letztlich aus Arbeitnehmerinteressen begründeten Anspruch auf Zahlung einer Abfindung wegen Verlustes des eigentlich unkündbaren Arbeitsplatzes und kommt dann natürlich nicht zu Sinn und Zweck von [§ 143 a SGB III](#) zu verhindern, dass im Rahmen von Betriebsvereinbarungen bzw. Sozialplänen oder Interessenausgleichen gegen Zahlung von Abfindung an sich unkündbare Arbeitnehmer freigesetzt werden und damit auch die Arbeitslosenversicherung zu belasten.

Soweit der 12. Senat des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen in seinem Urteil vom 26.01.2005 (Az. [L 12 AL 5/04](#)) bei gleichem Sachverhalt wie hier zu einem anderen Ergebnis kommt, vermag dem der Senat gleichfalls nicht zu folgen. Der 12. Senat begründet die Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung und seine Differenzierung zu der zitierten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts unter dem Gesichtspunkt der formalen Betrachtungsweise im Wesentlichen damit, dass der beschlossene Sozialplan die Möglichkeit der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung der Arbeitnehmer bereits voraussetzte und nicht selbst Voraussetzung der Kündbarkeit war. Es kommt jedoch nicht darauf an, ob die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung erst durch einen Sozialplan bzw. Interessenausgleich eröffnet ist. Maßgebend ist vielmehr wie dargestellt, ob im konkreten Fall der Interessenausgleich eine Abfindung vorsieht, was hier der Fall gewesen ist. Anderenfalls würde eine Tarifvertragsklausel wie hier zur Nichtanwendbarkeit von [§ 143 a SGB III](#) führen, obwohl im konkreten Fall von der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung ohne Abfindung weder Gebrauch gemacht wurde noch werden konnte, weil - wie auch hier für den Kläger - im Sozialplan zwingend eine Abfindung vorgesehen war.

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

Der Senat hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2006-07-14