

L 3 AL 199/08

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 14 AL 3681/06
Datum
23.10.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 199/08
Datum
28.08.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Berufungsverfahrens sind nicht zu erstatten.

Gründe:

I.

Streitig ist, ob der Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen Erhalts einer Entlassungsentschädigung zeitweise geruht hat.

Der 1955 geborene Kläger war bei der X. AG (im Folgenden: Arbeitgeber) von April 1981 bis einschließlich März 2006 zuletzt als Montearbeiter beschäftigt. Nach der Arbeitsbescheinigung betrug die maßgebende Kündigungsfrist des Arbeitgebers sechs Monate zum Ende des Vierteljahres. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.03.2006 auf der Grundlage einer Ausscheidensvereinbarung zwischen dem Kläger und dem Arbeitgeber vom 01.12.2005. In dieser Vereinbarung verpflichtete sich der Arbeitgeber, als Ausgleich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 165.265,49 EUR (brutto) an den Kläger zu bezahlen.

Am 17.01.2006 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte Alg. Aus der vorgelegten Arbeitsbescheinigung und dem Antrag auf Alg ging hervor, dass der Kläger vom 02.10.2003 bis 06.11.2003, vom 10.05.2004 bis 26.06.2004, vom 07.03.2005 bis 28.09.2005 und erneut bis auf Weiteres ab 01.01.2005 arbeitsunfähig war. Nach dem von Dr. T. vom Ärztlichen Dienst der Beklagten erstatteten Gutachten vom 07.02.2006 lagen aus arbeitsmedizinischer Sicht wichtige Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor.

Mit zwei Bescheiden vom 10.04.2006 stellte die Beklagte zum einen das Ruhen des Alg-Anspruchs wegen der Entlassungsentschädigung bis einschließlich 30.06.2006 fest und bewilligte zum anderen dem Kläger für die Zeit ab 01.07.2006 Alg in Höhe eines täglichen Leistungssatzes von 42,18 EUR und mit einer Anspruchsdauer von 360 Tagen.

Den vom Kläger gegen den Ruhensbescheid erhobenen Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 27.07.2006 zurück. Zur Begründung führte sie aus, der Kläger könne Alg vor dem 01.07.2006 nicht beanspruchen, weil sein Anspruch wegen des Erhalts einer Abfindung bis zum 30.06.2006 geruht habe. Nach [§ 143a](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) ruhe der Anspruch auf Alg, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen habe und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden sei. Es ruhe von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem es bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit dem Arbeitgeber sei am 01.12.2005 zum 31.03.2006 vereinbart worden. Nach der Arbeitsbescheinigung betrage die ordentliche Kündigungsfrist sechs Monate zum Quartalsende. Damit hätte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 01.12.2005 durch den Arbeitgeber frühestens zum 30.06.2006 gekündigt werden können. Der unter Berücksichtigung des Lebensalters des Klägers und seiner Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigende Teil der Abfindung bewirke das Ruhen des Anspruchs auf Alg für 365 Tage. Damit würde sich als letzter Ruhenstag der 31.03.2007 ergeben. Weil jedoch das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist bereits am 30.06.2006 geendet hätte, sei dies der letzte Ruhenstag.

Der Kläger bezog in der Folge mit Unterbrechungen Alg vom 01.07.2006 bis 30.10.2007 und nahm anschließend bei einer Restanspruchsdauer von 90 Tagen wieder eine Beschäftigung auf.

Gegen den Widerspruchsbescheid hat der Kläger am 03.08.2006 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben. Er hat geltend gemacht, die Beklagte habe zu Unrecht das Ruhen des Anspruchs auf Alg für die Zeit vom 01.04. bis 30.06.2006 ausgesprochen. Es sei ihm aufgrund seiner körperlichen Gebrechen nicht mehr möglich gewesen, weiterhin für den Arbeitgeber zu arbeiten. Der Arbeitgeber hätte ihm bereits zwei Jahre früher die ordentliche Kündigung wegen der Erkrankung erklären können. Dies habe er in Vergleichsgesprächen hinauszögern können. Er habe deshalb durch sein Verhalten dazu beigetragen, dass ihm die Beklagte für einen wesentlich kürzeren Zeitraum Geld zu zahlen habe.

Die Beklagte hat darauf hingewiesen, dass sich die Anspruchsdauer von 360 Tagen durch das Ruhen des Leistungsanspruchs nicht vermindere. Der Kläger erhalte zwar erst ab 01.07.2006 Alg, der Leistungsbezug ende dafür aber auch erst drei Monate später, schiebe sich also nur hinaus.

Mit vorläufigem Änderungsbescheid vom 01.12.2006 hat die Beklagte dem Kläger Alg für die Zeit ab 01.07.2006 für vorläufig 270 Kalendertage bewilligt (vgl. zur Begründung Schriftsatz der Beklagten vom 26.10.2006, Bl. 11/12 der SG-Akten).

Mit Urteil vom 23.10.2007 hat das SG die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe gestützt auf [§ 143a SGB III](#) zu Recht ein Ruhen des Anspruchs des Klägers auf Alg für die Zeit vom 01.04. bis 30.06.2006 wegen einer Entlassungsentschädigung festgestellt. Das Ersparen von Leistungen durch Vergleichsverhandlungen sei unbeachtlich. Hierdurch würden auch nicht die Voraussetzungen des [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) erfüllt. Nach der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung sei hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers ein strenger Maßstab anzulegen. Ein Grund, weshalb dem Arbeitgeber die Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist - als Voraussetzung seiner Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung - unzumutbar gewesen wäre, sei vom Kläger nicht vorgetragen und auch bei Berücksichtigung einer zweijährigen Verhandlungszeit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der letztendlich ausgehandelten mehrmonatigen Auslaufrist im Übrigen nicht ersichtlich.

Gegen das ihm am 07.11.2007 zugestellte Urteil hat der Kläger am 07.12.2007 Berufung eingelegt. Er ist der Ansicht, dass die Entscheidung des SG gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit und den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Ein Verstoß gegen [Art. 12 Grundgesetz \(GG\)](#) ergebe sich daraus, dass ein Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsverhältnis festgehalten werden dürfe, wenn in seiner Person ein wichtiger Grund zur Kündigung vorliege und der Arbeitnehmer nicht länger an das Arbeitsverhältnis gebunden sein möchte. Dies sei hier der Fall, da der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis nicht fristlos beenden könne, wenn er nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses fürchten müsse, keine staatliche Unterstützung zu erhalten. Jeder Mensch sei frei darin, sich die Arbeit zu wählen, die er verrichten könne, und die Arbeit zu beenden, wenn er sie nicht mehr verrichten könne. Eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung ergebe sich gegenüber Arbeitnehmern, die überhaupt kein Arbeitsverhältnis unterhielten. Die Beklagte könne nicht verlangen, dass ein Arbeitnehmer sinnlos an seiner Beschäftigung festhalte, die er nicht mehr ausüben könne. Konsequenzen dürfe er deshalb keine spüren. Eine Ungleichbehandlung ergebe sich auch gegenüber Schwerbehinderten. Nach der Dienstanweisung der Beklagten (DA 144.80) sei es einem Schwerbehinderten unbenommen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, wenn dies auf Anraten der Hauptfürsorgestelle geschehe oder ein erheblicher psychischer Druck aus dem Beschäftigungsverhältnis resultiere. Der Kläger, der nach ärztlichem Rat nicht mehr habe weiterarbeiten können, könne nicht anders gestellt werden. Im Übrigen sei es gängige Praxis der Beklagten, dass bei Erkrankung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis auch fristlos oder mit Auslaufristen beendet werden könne, ohne dass das Ruhen des "Arbeitsverhältnisses" (richtig wohl: Leistungsanspruches) angeordnet werde, wenn ein Mediziner vorab der Beklagten bestätigt habe, dass das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen habe beendet werden müssen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 23. Oktober 2007 und den Bescheid der Beklagten vom 10. April 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27. Juli 2006 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit vom 1. April 2006 bis 30. Juni 2006 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt unter Bezugnahme auf das angefochtene Urteil und die zutreffenden Ausführungen im Widerspruchsbescheid, die Berufung zurückzuweisen.

Die Berichterstatterin hat die Sach- und Rechtslage in der nichtöffentlichen Sitzung vom 17.07.2008 mit den Beteiligten erörtert und hierbei auf die Möglichkeit einer Entscheidung durch Beschluss nach [§ 153 Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) hingewiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Prozessakten sowie die vom Senat beigezogenen Leistungsakten der Beklagten und die gleichfalls beigezogenen Akten des SG verwiesen.

II.

Der Senat entscheidet über die nach den [§§ 143, 144 SGG](#) zulässige Berufung nach Anhörung der Beteiligten gemäß [§ 153 Abs. 4 SGG](#) durch Beschluss, weil er die Berufung einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält. Das SG hat zu Recht entschieden, dass der Anspruch des Klägers auf Alg bis einschließlich 30.06.2006 nach [§ 143a SGB III](#) geruht hat.

Gegenstand des Rechtsstreits ist ausschließlich der Bescheid vom 10.04.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27.07.2006 und damit die Frage der Rechtmäßigkeit des Ruhens des Anspruchs des Klägers auf Alg wegen der Zahlung einer Entlassungsentschädigung für die Zeit vom 01.04. bis 30.06.2006. Nicht Streitgegenstand ist der weitere Bescheid vom 10.04.2006 in der Fassung des vorläufigen Änderungsbescheides vom 01.12.2006, mit denen die Beklagte dem Kläger Alg für 360 bzw. vorläufig 270 Kalendertage ab 01.07.2006 bewilligt hat.

Was die das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen vereinbarter Entlassungsentschädigung bis zum 30.06.2006 betreffenden Behördenentscheidungen betrifft, verweist der Senat auf die ausführlichen und zutreffenden Ausführungen des SG im Urteil vom 23.10.2007 und auf die dortige Bezugnahme auf die Begründung im Widerspruchsbescheid vom 27.07.2006 ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Im Falle des Klägers ist,

nachdem die arbeitgeberseitige ordentliche Kündigungsfrist sechs Monate zum Quartalsende betrug, mithin frühestens zum 30.06.2006 hätte erfolgen können, und sich auch unter Berücksichtigung des Lebensalters des Klägers, seiner Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Abfindungsbetrags - wie im Widerspruchsbescheid in nicht zu beanstandender Weise ausgeführt - kein kürzerer Ruhezeitraum ergab, ein Ruhezeitraum vom 01.04.2006 bis 30.06.2006 anzusetzen.

Ergänzend ist mit Blick auf das Vorbringen des Klägers auszuführen, dass die Anwendung der Ruhenvorschrift des [§ 143a SGB III](#) vorliegend weder gegen [Art. 12 GG](#) noch gegen [Art. 3 GG](#) verstößt.

[Art. 12 GG](#) schützt die Berufsfreiheit und hierbei die Berufswahl und die Berufsausübung. Die Berufswahl ist betroffen, wenn sich die Regelung auf das Ob der beruflichen Tätigkeit bezieht und insbesondere wenn die Berufsaufnahme von Zulassungsvoraussetzungen abhängig gemacht wird. Auch sich auf die Berufsbeendigung richtende Regelungen sind der Berufswahl zuzuordnen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 16.06.1999 - [1 BvR 71/57](#) - in BVerfGE 9, 344). Beschränkungen der Berufswahl sind zulässig, "soweit der Schutz besonders wichtiger Gemeinschaftsgüter es zwingend erfordert" (vgl. Urteil des BVerfG vom 11. 06.1958 - [1 BvR 596/56](#) -, in BVerfGE 7, 378). Gemessen hieran enthält im Gegensatz zu der Auffassung des Klägers die Bestimmung des [§ 143a SGB III](#) keine von [Art. 12 GG](#) untersagte Beschränkung der Berufswahl bzw. der Berufsbeendigung. [§ 143a SGB III](#) verbietet nicht die Beendigung eines bestimmten Berufs oder einer Tätigkeit, sie führt nur dazu, dass unter bestimmten Voraussetzungen bei Beendigung einer beruflichen Tätigkeit der Anspruch auf Alg ruht. Die Regelung betrifft damit nur die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, der eine Tätigkeit aufgibt, nicht aber die tatsächliche Möglichkeit der Beendigung einer beruflichen Tätigkeit. Der Schutz der wirtschaftlichen Lage fällt jedoch nicht unter den Schutzbereich des [Art. 12 GG](#).

Hierin ist auch kein Verstoß gegen [Art. 3 GG](#) zu sehen. Der allgemeine Gleichheitssatz des [Art. 3 Abs. 1 GG](#) gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Es verletzt das Grundrecht, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten. Dabei kann es den allgemeinen Gleichheitssatz auch verletzen, wenn eine Ungleichbehandlung von Personengruppen lediglich mittelbar dadurch bewirkt wird, dass Sachverhalte verschieden behandelt werden, obwohl es dafür keinen rechtfertigenden Grund gibt. Für die Beurteilung, ob in einer gesetzlichen Regelung ein Gleichheitsverstoß zu sehen ist, kommt es maßgeblich auf die Eigenart des zu regelnden Sachverhalts an (vgl. BVerfG, Beschluss vom 26.01.2000 - [1 BvR 1918/99](#) -, in [www.juris.de](#)). Danach liegt eine vor [Art. 3 Abs. 1 GG](#) zu beanstandende Schlechterstellung des Klägers gegenüber Arbeitnehmern, die überhaupt kein Arbeitsverhältnis unterhalten und die damit im Übrigen auch keinen Anspruch auf Alg haben dürften, und auch gegenüber Schwerbehinderten nicht vor. Die Tatsache der Bezahlung einer Entlassungsentschädigung gebietet hier eine Differenzierung und stellt einen rechtfertigenden Grund dar. [§ 143a SGB III](#) hat das Ziel, in typisierender Weise Doppelleistungen zu vermeiden (vgl. Niesel, SGB III, 4.Aufl. 2007, Rdnr. 4 zu § 143a, Rdnr. 2 zu § 143). Die vom Arbeitnehmer wegen des Verlustes seines Arbeitsplatzes erhaltene oder zu beanspruchende Entlassungsentschädigung stellt (auch) einen Ausgleich für den Wegfall der durch Kündigungsschutz gesicherten zukünftigen Ansprüche auf Arbeitsentgelt dar (vgl. BVerfG, Beschluss vom 14.12.1981 - [1 BvR 1011/81](#) - in SozR 4100 § 117 AFG Nr. 8). Nachdem die genannte Sicherung der zukünftigen Arbeitsentgeltansprüche durch Kündigungsschutz regelmäßig mit Ablauf der Kündigungsfrist endet, ist der Ruhezeitraum des [§ 143a SGB III](#) auf diese Zeiträume beschränkt. Es ist sachgerecht, bei der Berechnung des Ruhezeitraums den durch die Entlassungsentschädigung abgegoltenen fiktiven zukünftigen Entgeltzeitraum bis zur regulären Kündigungsfrist zugrunde zu legen. Dies stellt weder eine Schlechterstellung gegenüber Arbeitnehmern, die kein Arbeitsverhältnis haben, noch gegenüber Schwerbehinderten, aber auch nicht gegenüber Arbeitnehmern dar, die aus einem Arbeitsverhältnis ohne eine Entlassungsentschädigung und damit ohne Festlegung eines Ruhezeitraums gemäß [§ 143a SGB III](#) ausscheiden (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 26.07.2006 - [L 3 AL 1308/05](#) -, in [www.juris.de](#)).

Im Übrigen liegt auch nicht der vom Kläger gerügte Ermessensfehlgebrauch der Beklagten vor. Die vom Kläger geschilderte gängige Praxis der Beklagten, dass bei Erkrankung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis fristlos oder mit Auslaufristen beendet werden kann, wenn ein Mediziner vorab bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen beendet werden müsse, bezieht sich auf die Frage, ob eine Sperrzeit eingetreten ist. Eine solche ist hier nicht im Streit und wurde im Übrigen auch nicht festgestellt. Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, ob ein Ruhen des Alg-Anspruchs wegen des Erhalts einer Abfindung eintritt. In diesem Zusammenhang ruht nach [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) der Anspruch auf Alg nicht über den Tag hinaus, an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Wie das SG in nicht zu beanstandender Weise ausgeführt hat, ist nach der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers indessen ein strenger Maßstab anzulegen. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht bei abschreckenden, ekelerregenden oder ansteckenden Krankheiten oder wenn eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, wobei dann an die außerordentliche Kündigung aber ein besonders strenger Maßstab anzulegen ist (vgl. Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 07.07.2005 - [L 10 AL 441/04](#) -, m.w.N. in [www.juris.de](#)). Derartige Voraussetzungen liegen beim Kläger nicht vor.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-09-12