

## L 13 AL 2479/05

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
13  
1. Instanz  
SG Karlsruhe (BWB)  
Aktenzeichen  
S 14 AL 4254/04  
Datum  
02.05.2005  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 13 AL 2479/05  
Datum  
14.10.2008  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 2. Mai 2005 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. August bis 4. September 2004.

Die 1963 geborene Klägerin war zuletzt seit dem 1. März 2002 als Küchenverkaufsberaterin bei der Fa. Möbel A.S. Handels GmbH in E.-R. beschäftigt. Mit Schreiben vom 14. Juni 2004 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Die Klägerin meldete sich am 16. Juni 2004 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. In der Arbeitsbescheinigung gab die Arbeitgeberin an, sie habe das Beschäftigungsverhältnis wegen Verstoßes gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten gekündigt. Die Klägerin habe trotz dreier zuvor schriftlich erfolgter Abmahnungen vertragswidrig nicht zu den von der Arbeitgeberin festgelegten Zeiten gearbeitet. Die Klägerin nahm dahingehend Stellung, dass sie aus Gründen der Kinderbetreuung nicht wie von der Arbeitgeberin neuerdings gewünscht im Schichtdienst habe arbeiten können.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 9. Juli 2004 mit, dass wegen der aus dem Arbeitsverhältnis noch geltend gemachten Ansprüche Alg gemäß [§ 143 Abs. 3](#) bzw. [143a Abs. 4 SGB III](#) zunächst ohne Berücksichtigung dieser Ansprüche gezahlt werde. Die Klägerin möge unverzüglich mitteilen, wenn ihr Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch Anerkenntnis, Vergleich oder Urteil zuerkannt würden. Ihr werde dann mitgeteilt werden, in welcher Höhe die Arbeitgeberin Beträge an sie abzuführen habe. Ein entsprechendes Schreiben erhielt die ehemalige Arbeitgeberin. Mit Bescheid vom 12. Juli 2004 stellte die Beklagte das Ruhen des Anspruchs auf Alg für die Zeit vom 16. Juni bis 22. Juni 2004 fest, weil die Klägerin Urlaubsabgeltung für diese Zeit erhalten bzw. zu beanspruchen habe. Gegen diesen Bescheid wurde Widerspruch nicht eingelegt. Mit Bescheid vom 14. Juli 2004 bewilligte die Beklagte der Klägerin ab dem 23. Juni 2004 Alg. Auch hiergegen wurde Widerspruch nicht eingelegt.

Mit Schreiben vom 20. August 2004 teilte die Arbeitgeberin mit, es sei vor dem Arbeitsgericht S. am 2. August 2004 ein Vergleich dahingehend abgeschlossen worden, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der betrieblich veranlassten Kündigung mit Ablauf des 31. Juli 2004 ende und die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 2.500,- EUR erhalte.

Mit Bescheid vom 24. August 2004 setzte die Beklagte einen Ruhenszeitraum bis zum 4. September 2004 fest. Da das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden sei, ruhe der Leistungsanspruch wegen der erhaltenen Entlassungsentschädigung (2.500,- EUR) und zwar so lange, wie 55 v.H. der gezahlten bzw. zu beanspruchenden Beträge dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt entsprächen. Die inzwischen ausgezahlte Leistung für die Zeit vom 23. Juni 2004 bis zum 31. Juli 2004 werde mit dem Arbeitgeber verrechnet. Mit weiterem Bescheid vom 24. August 2004 teilte die Beklagte der Klägerin den Anspruchsübergang mit. Mit Bescheid vom 25. Juli 2004 gewährte die Beklagte der Klägerin Alg ab dem 5. September 2004.

Die Klägerin legte gegen den Ruhensbescheid am 30. August 2004 Widerspruch ein, beantragte die Bewilligung von Alg ab dem 1. August 2004 und machte geltend, dass die Einhaltung der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist nicht möglich gewesen sei. Die Arbeitgeberin habe sie auch nicht wenigstens bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist zu den ursprünglichen Arbeitszeiten weiter beschäftigen wollen. Im Widerspruchsverfahren zog die Beklagte den Arbeitsvertrag ergänzend bei. Aus § 2 dieses Arbeitsvertrages geht hervor, dass nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats

gekündigt werden konnte. Mit Widerspruchsbescheid vom 14. September 2004 wies die Beklagte den Widerspruch mit der Begründung zurück, bei Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende hätte das Arbeitsverhältnis am 30. September 2004 geendet. Das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung vom 14. Juni 2004 zum 31. Juli 2004 (laut Vergleich beim Arbeitsgericht S.) und damit vorzeitig beendet worden. Die Klägerin sei am Ende des Arbeitsverhältnisses 40 Jahre alt und knapp über zwei Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Entlassungsentschädigung werde daher nur zu 55 % berücksichtigt, das seien 1.375,- EUR. Dieser Anteil der Entlassungsentschädigung sei dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt gegenüber zu stellen, das die Klägerin während ihrer letzten Beschäftigungszeit verdient habe. Berücksichtigt würden dabei die am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltzeiträume der letzten 52 Wochen (§ 143a Abs. 2 S. 2 Nr. 1 und S. 4 SGB III). Die Klägerin habe in dieser Zeit kalendertäglich 38,44 EUR erzielt. Der Anteil der Entlassungsentschädigung entspreche folglich einem Entgelt für volle 35 Tage. Ihr Leistungsanspruch ruhe daher wegen der Entlassungsentschädigung bis zum 4. September 2004. Auf die Gründe, aus denen das Arbeitsverhältnis beendet worden sei, komme es nach dem Willen des Gesetzgebers nicht an.

Mit der am 13. Oktober 2004 beim Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhobenen Klage hat die Klägerin ihr Begehren weiterverfolgt und vorgetragen, zwischen den Arbeitsvertragsparteien sei mündlich vereinbart worden, dass sie ab August 2003 ausschließlich in der Frühschicht von 09.00 Uhr bis 16.00 Uhr, donnerstags bis 15.00 Uhr und freitags bis 14.00 Uhr arbeite. Der Arbeitgeberin sei die Notwendigkeit der Kinderbetreuung bekannt gewesen, trotzdem habe sie sie nach ihrer Rückkehr aus dem Kuraufenthalt in die Spätschicht von 11.30 Uhr bis 18.00 Uhr eingeteilt. Mit Schreiben vom 25. Mai und 26. Mai 2004 sei sie abgemahnt worden, weil sie ihre Arbeit um 09.00 Uhr wie bisher und nicht erst um 11.30 Uhr aufgenommen habe. Am 14. Juni 2004 habe sie die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung erhalten. Am 2. August 2004 sei dann vor dem Arbeitsgericht S. der Vergleich dahingehend geschlossen worden, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund arbeitgeberseitiger, betrieblich veranlasster Kündigung vom 14. Juni 2004 ohne ihr Verschulden mit Ablauf des 31. Juli 2004 geendet habe und sie aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 2.500, EUR erhalte. Richtig sei, dass das Arbeitsverhältnis hiermit vorzeitig beendet worden sei, da bei Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten das Arbeitsverhältnis am 30. September 2004 geendet hätte. Die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist sei jedoch deshalb nicht möglich gewesen, weil es ihr nicht möglich gewesen wäre, wegen der fehlenden Beaufsichtigungsmöglichkeit für ihr Kind bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist in der Spätschicht von 11.30 Uhr bis 18.00 Uhr zu arbeiten. In Anbetracht der Tatsache, dass nach dem Arbeitsvertrag die Arbeitszeiteinteilung durch die Arbeitgeberin erfolge und etwaige Änderungen der Schriftform bedurft hätten, habe ihre Arbeitsaufnahme um 09.00 Uhr zu einer fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung geführt. Aus diesem rein formalen Grund hätte das Arbeitsgericht die fristlose Kündigung auch für wirksam halten können. Der unbedingte Beendigungswille der Arbeitgeberin sei zum Ausdruck gekommen. Die Klägerin hätte ansonsten das Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung beenden müssen, da es ihr nicht möglich gewesen wäre, die neue Arbeitszeiteinteilung mit der Betreuung ihres Kindes zu vereinbaren. Eine Eigenkündigung bei vorliegender Konstellation hätte dann aber nicht zu einem Ruhen oder einer Sperrzeit geführt. Die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. September 2004 hätte weder für den Arbeitgeber noch für sie Sinn gemacht, weshalb sie bei vorliegender Konstellation, welche durch § 143a SGB III nicht erfasst werde, nicht durch einen Ruhezeitraum finanziell belastet werden sollte. Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat geltend gemacht, das Ruhen des Anspruchs auf Alg sei in Anwendung des § 143a SGB III zu Recht und in zutreffender Dauer festgestellt worden. An der Rechtsfolge des Ruhens ändere auch der Umstand nichts, dass die Klägerin wegen der Betreuung des Kindes nicht zu den geänderten Zeiten habe arbeiten können. Dieser Umstand sei allenfalls für § 144 SGB III (Sperrzeit) von Belang. Die Beklagte habe auch anerkannt, dass die Klägerin einen wichtigen Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gehabt habe und entsprechend keine Sperrzeit festgestellt. Für ein Entfallen der Anrechnung der Abfindung wäre dagegen Voraussetzung gewesen, dass der Arbeitgeber aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist hätte kündigen können. So liege es hier aber nicht.

Das SG hat mit Urteil vom 2. Mai 2005 die Klage abgewiesen und im Wesentlichen ausgeführt, Rechtsgrundlage für das von der Beklagten festgesetzte Ruhen des Leistungsanspruches der Klägerin sei § 143a SGB III. Danach ruhe, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung o.ä. Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden sei, der Anspruch auf Alg von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginne mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen sei, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tage der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 143a Abs. 1 S. 1 und 2 SGB III). Der Anspruch auf Alg ruhe längstens ein Jahr. Er ruhe nicht über den Tag hinaus, 1. bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelt einen Betrag in Höhe von 60 % der nach Abs. 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte, 2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden habe, geendet hätte oder 3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Nach § 143 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III vermindere sich der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 %; er betrage nicht weniger als 25 % der nach Abs. 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung (§ 143a Abs. 2 S. 1 bis 3 SGB III). Nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag der Klägerin habe eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gegolten. Die Arbeitgeberin hätte der Klägerin somit fristgemäß erst zum Ende des Monats September 2004 kündigen können. Tatsächlich hätten die Beteiligten dann im Vergleich vor dem Arbeitsgericht Stuttgart eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli 2004 vereinbart. Das Arbeitsverhältnis sei somit ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden. Die Klägerin sei zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 40 Jahre alt und noch nicht fünf Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Beklagte habe daher zutreffend die Entlassungsentschädigung nur in Höhe von 1.375,- EUR (55 %) berücksichtigt. Sie habe auch den Ruhezeitraum mit 35 Tagen vom 1. August bis 4. September 2004 zutreffend berechnet. Das Ruhen des Anspruchs sei nach der Überzeugung der Kammer nicht nach dem hier allein in Betracht kommenden § 143a Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III ausgeschlossen. Denn ein wichtiger Grund, der die Arbeitgeberin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt hätte, habe nicht vorgelegen. Wichtige Gründe könnten alle Tatsachen sein, die unter Berücksichtigung aller Umstände unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile dem Kündigenden die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar machten. Die vorzunehmende Interessenabwägung ergebe jedoch, dass der Arbeitgeberin eine Weiterbeschäftigung wenigstens für den Zeitraum der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar gewesen sei. Denn die Klägerin habe nicht etwa grundlos und beharrlich die Arbeit verweigert, sie habe sich vielmehr wegen der kurzfristigen Änderung der zuvor mündlich vereinbarten Arbeitszeiten in einer Pflichtenkollision wegen der Unmöglichkeit der Vereinbarkeit der Sorge für ihr Kind mit den von der Arbeitgeberin nunmehr vorgegebenen

Arbeitszeiten befunden. Zwar könne die Nichteinhaltung der vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitszeiten grundsätzlich ein Abmahnungsgrund sein. Im vorliegenden Fall sei aber zu beachten, dass die einzelnen Abmahnungen praktisch nur einen Tag auseinander lägen. Die Klägerin habe in diesem Zeitraum überhaupt keine Chance gehabt, ihr Verhalten und die Betreuung ihres Kindes so einzurichten, dass es mit den neuen Arbeitszeiten vereinbar gewesen wäre. Auch dies sei bei der vorzunehmenden Interessenabwägung zu berücksichtigen, so dass allein das rein formale Vorliegen mehrerer Abmahnungen im vorliegenden Fall die arbeitsrechtliche Wertung einer berechtigten fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund nicht begründen könne. Den Vergleichsabschluss vor dem Arbeitsgericht mit Vereinbarung der Entlassungsentschädigung über 2.500,- EUR sehe die Kammer lediglich noch als weiteres Indiz dafür, dass die Kündigung wahrscheinlich jedenfalls als fristlose Kündigung auch vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand gehabt hätte. Im Übrigen komme sie aus den dargelegten Gründen in eigener Sachverhaltswürdigung zu dem Schluss, dass der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Klägerin jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und in Kenntnis der Bereitschaft der Klägerin, ihre Arbeitsleistung zu den zuvor vereinbarten Arbeitszeiten zu erbringen, zumutbar gewesen sei. Ein Grund zur Kündigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist i.S. des [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) habe nach alledem nicht vorgelegen.

Gegen dieses ihr am 20. Mai 2005 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 17. Juni 2005 beim Landessozialgericht Berufung eingelegt und im Wesentlichen ihr Vorbringen aus dem erstinstanzlichen Verfahren wiederholt.

Die Klägerin beantragt sinngemäß, das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 2. Mai 2005 aufzuheben sowie die Bescheide der Beklagten vom 24. August 2004 und vom 25. August 2004 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 14. September 2004 zu ändern und die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Zeit vom 1. August 2004 bis zum 4. September 2004 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten, der Akten des Arbeitsgerichts S., der Gerichtsakte des SG sowie der Berufsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berichterstatterin entscheidet im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung ([§ 124 Abs. 2](#), [§ 155 Abs. 3](#) und 4 Sozialgerichtsgesetz - SGG -).

Die zulässige Berufung ist in der Sache unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Ruhensbescheid vom 24. August 2005 und der Leistungsbescheid vom 25. August 2004 sind, soweit sie Gegenstand des Verfahrens sind, rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Sie hat keinen Anspruch auf Alg für die Zeit vom 1. August 2004 bis 4. September 2004.

Maßgeblich für die Gewährung von Alg für die Zeit vom 1. August 2004 bis 4. September 2004 sind der Ruhensbescheid vom 24. August 2005 und der ebenfalls Gegenstand des Widerspruchs- und damit auch des Klageverfahrens gewordene Leistungsbescheid vom 25. August 2004. Auf dieser Grundlage wurde der Klägerin Alg erst ab dem 5. September 2004 gewährt. Zwar war der Klägerin vor Erlass der hier angegriffenen Bescheide Alg zunächst im Wege der sogenannten "Gleichwohlgewährung" gewährt worden. Das Schreiben vom 9. Juli 2004 sowie die bindend gewordenen Bescheide vom 12. und 14. Juli 2004 sind als Einheit zu sehen. Damit hat die Beklagte das Ruhen des Anspruchs auf Alg bis zum 22. Juni 2004 festgestellt und der Klägerin ab dem 23. Juni 2004, da die Wirksamkeit der Kündigung und damit der Anspruch auf Arbeitsentgelt im arbeitsgerichtlichen Verfahren streitig war, auf das entsprechende Begehren der Klägerin - was auch ausdrücklich in dem dieser bekannt gegebenen und an den Arbeitgeber gerichtet gewesenen Schreiben vom 9. Juli 2004 mitgeteilt worden war - Alg im Sinne der "Gleichwohlgewährung" bewilligt, deren Grundlage [§ 143 Abs. 3 S. 1](#) und [§ 143a Abs. 4 S. 1 SGB III](#) in der hier maßgeblichen bis zum 31. Dezember 2004 gültigen Fassung sind. Nach diesen Vorschriften wird Alg auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Alg ruht, soweit der - faktisch - Arbeitslose im Streit stehendes Arbeitsentgelt oder eine Entlassungsentschädigung tatsächlich nicht erhält. Nach abschließender Feststellung der Ruhensdauer und Ergehen des Bewilligungsbescheids vom 25. August 2004 bildet dieser Bescheid keine Grundlage mehr für die Gewährung von Alg.

Die Klägerin begehrt die Änderung des Ruhensbescheid vom 24. August 2005 und des Leistungsbescheid vom 25. August 2004 dahingehend, dass ihr Anspruch auf Alg ab 1. August 2004 nicht mehr ruht und sie bereits ab 1. August 2004 Alg erhält, da sie die Ansicht vertritt, dass die Abfindung, die ihr auf der Grundlage des arbeitsgerichtlichen Vergleichs vom 2. August 2004 zusteht, ihren Anspruch auf Alg nicht - in der Zeit vom 1. August 2004 bis zum 4. September 2004 - zum Ruhen gebracht habe. Gegen das Ruhen des Anspruchs vom 16. Juni 2004 bis zum 31. Juli 2004 wegen des ihr aufgrund dieses Vergleichs bis zum 31. Juli 2004 nachzuzahlenden Arbeitsentgelts hat sie sich im Berufungsverfahren wie im Klageverfahren und im Widerspruchsverfahren nicht gewandt, so dass die Bescheide insoweit bindend sind. Die angegriffenen Bescheide sind, soweit sie angegriffen sind, rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Alg in der Zeit vom 1. August 2004 bis zum 4. September 2004. Das SG hat zutreffend das Vorliegen der Voraussetzungen für ein Ruhen des Alg-Anspruchs für diesen Zeitraum bejaht. Nach [§ 143a Abs. 1 S. 1 SGB III](#) ruht der Alg-Anspruch, 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 längstens bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Die nähere Bestimmung des Ruhenszeitraums richtet sich nach den Regelungen des [§ 143a SGB III](#). Zutreffend hat das SG zu [§ 143a Abs. 1 S. 2](#) und 3 sowie Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB III ausgeführt, dass für die Klägerin nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gegolten hat. Die Arbeitgeberin hätte der Klägerin somit mit der Kündigung vom 14. Juni 2004 fristgemäß erst zum Ende September 2004 kündigen können. Tatsächlich haben die Beteiligten dann im Vergleich vor dem Arbeitsgericht Stuttgart eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli 2004 vereinbart. Das Arbeitsverhältnis ist somit ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden. Die Klägerin ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 40 Jahre alt und noch nicht fünf Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Beklagte hat daher zutreffend die Entlassungsentschädigung nur in Höhe von 1.375,- EUR (55 %) berücksichtigt. Diese Ausführungen macht sich die Berichterstatterin zu eigen. Der Ruhenszeitraum von 35 Tagen und damit vom 1. August bis 4. September 2004 wurde von der Beklagten auch zutreffend berechnet. Danach ist die Entlassungsentschädigung in der zu berücksichtigenden Höhe von 1.375 EUR dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt gegenüber zu stellen, das die Klägerin während ihrer letzten Beschäftigungszeit verdient hat.

Berücksichtigt werden dabei die am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 52 Wochen ([§ 143a Abs. 2 S. 2 Nr. 1, S. 3](#) und 4 SGB III in der hier maßgeblichen bis zum 31. Dezember 2004 gültigen Fassung). Ausweislich der Akten hat die Klägerin, die am 16. Juni 2004 aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden ist, in der Zeit vom 1. Juni 2003 bis zum 31. Mai 2005 ein Arbeitsentgelt in Höhe von insgesamt 13.992,84 EUR (Blatt 12 der Verw.-Akten) erzielt. Hieraus ergibt sich ein kalendertäglicher Betrag in Höhe von 38,44 EUR (13.992,84 EUR: 52: 7), so dass der Anspruch für 35 Tage (1.375 EUR: 38,44 EUR/Tag) und damit vom 1. August 2004 bis zum 4. September 2004 ruhte.

Zutreffend hat das SG schließlich ausgeführt, dass das Ruhen des Anspruchs nicht – teilweise nach dem hier allein in Betracht kommenden [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) entfällt, da die Arbeitgeberin nicht berechtigt gewesen ist, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist vor dem 4. September 2004 zu kündigen. Nach [§ 626 Abs. 1 BGB](#) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach der Spruchpraxis des Bundesarbeitsgerichts ist im Rahmen des [§ 626 Abs. 1 BGB](#) – in der ersten Stufe – zu prüfen, ob der Kündigungssachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Alsdann sind – in der zweiten Stufe – bei der erforderlichen Interessenabwägung alle in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles darauf zu überprüfen, ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2003 – [2 AZR 36/03](#) –, AP Nr. 179 zu § 626 BGB, Urteil vom 20. Januar 1994 – [2 AZR 521/93](#) –, AP Nr. 115 zu § 626 BGB). Schon die Voraussetzungen der ersten Stufe können hier nicht angenommen werden, weil nicht erkennbar ist, dass und an welchen Tagen die Klägerin ihren Dienst zu früh beendet hat. Unabhängig hiervon steht nach dem Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakten und arbeitsgerichtlichen Akten fest, dass die Klägerin nicht wegen einer vorzeitigen Beendigung ihrer durch Weisung konkretisierten Arbeitszeit abgemahnt worden ist. Sie hätte damit auch deswegen nicht sofort gekündigt werden können. Am 25. und 26. Mai 2004 war die Klägerin allerdings wegen eines um 2 ½ Stunden zu frühen Arbeitsbeginns abgemahnt worden. Die letzte Abmahnung vom 11. Juni 2004 betraf eine Arbeitsaufnahme um 09.00 Uhr statt um 09.30 Uhr. Dass allein eine um eine halbe Stunde zu frühe Arbeitsaufnahme den Betriebsablauf in der Möbelfiliale erheblich stören konnte, ist auszuschließen, zumal nach den telefonischen Angaben der Arbeitgeberin gegenüber der Beklagten in der fraglichen Zeit die erste Schicht erst um 09.30 Uhr begann, so dass bei Arbeitsantritt um 09.00 Uhr kein anderer Beschäftigter behindert werden konnte. Insofern erscheint lediglich fraglich, ob die Klägerin in der Zeit von 09.00 Uhr bis 09.30 Uhr – wohl vor Ladenöffnung – bereits vertraglich geschuldete Arbeitsleistungen erbringen konnte. Auch wenn Anlass für die Kündigung am 14. Juni 2004 ein abgemahnendes, vertragswidriges Verhalten gewesen sein sollte, müsste die außerordentliche fristlose Kündigung hier aber auf der zweiten Stufe scheitern, weil bei der Gegenüberstellung der widerstreitenden Interessenlage das Interesse der Arbeitgeberin an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, das Interesse der Klägerin noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigt zu werden, schon wegen der dann anzunehmenden Geringfügigkeit der Verstöße nicht überwiegt. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu [§ 143a Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III](#) in den Gründen der angegriffenen Entscheidung verwiesen und insoweit wird von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen. Schließlich fragt sich, warum die Klägerin arbeitsgerichtlich gegen die Kündigung vorgegangen ist, wenn sie der Überzeugung ist, dass die Arbeitgeberin zu einer fristlosen Kündigung berechtigt gewesen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-10-14