

## L 12 AL 5595/08

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
12  
1. Instanz  
SG Karlsruhe (BWB)  
Aktenzeichen  
S 15 AL 5152/05  
Datum  
05.11.2008  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 12 AL 5595/08  
Datum  
23.10.2009  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 5. November 2008 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen das Ruhen ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen einer Entlassungsentschädigung.

Die 1950 geborene Klägerin war von 1979 bis zum 31. Dezember 2004 bei der Bank beschäftigt. Sie war mit der Erfassung von Bankbelegen beschäftigt und ist keine gelernte Bankkauffrau. Am 26. Mai 2004 kündigte die Arbeitgeberin mit Wirkung zum 31. Dezember 2004. Die Klägerin wurde mit sofortiger Wirkung freigestellt und erhielt gemäß einer am 26. Mai 2004 abgeschlossenen Abwicklungsvereinbarung eine Sozialabfindung in Höhe von 46.000 EUR für den Verlust des Arbeitsplatzes. Hintergrund war eine Umstrukturierung bei der Arbeitgeberin, wobei 2004 in der Auslandsabteilung der Arbeitgeberin eine maschinenlesbare Datenerfassung eingeführt wurde. Betroffen von den Entlassungen waren alle fünf Datenerfasserinnen der Auslandsabteilung.

Mit Bescheid vom 16. März 2005 stellte die Beklagte das Ruhen des Leistungsanspruchs bis zum 3. August 2005 mit der Begründung fest, die Klägerin habe eine Entlassungsentschädigung erhalten und die wegen Ausschluss einer ordentlichen Kündigung durch die Arbeitgeberin maßgebende Kündigungsfrist von 18 Monaten sei nicht eingehalten worden.

Im Widerspruchsverfahren machte die Klägerin geltend, die Kündigung sei zulässig gewesen, da sie im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erfolgt sei. Die Arbeitsplätze in der Erfassungsabteilung seien aufgrund der Einführung neuer EDV-Anlagen und aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen aufgelöst wurden. Dies sei als Stilllegung eines Betriebsteils bzw. als Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (EDV-Erfassung, Schriftenlesen, EU-Überweisungen online) anzusehen.

Am 12. Oktober 2005 meldete sich die Klägerin erneut arbeitslos und erhielt Alg für die Dauer von 780 Kalendertagen beginnend ab 12. Oktober 2005, welches sie bis zur Erschöpfung der Anspruchsdauer am 10. Dezember 2007 bezog.

Mit Widerspruchsbescheid vom 28. November 2005 wies die Beklagte den Widerspruch zurück.

Hiergegen richtet sich die am 19. Dezember 2005 zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhobene Klage.

Das SG hat in der mündlichen Verhandlung am 5. November 2008 die in der Personalabteilung der Arbeitgeberin beschäftigte Mitarbeiterin A. B. als Zeugin vernommen und sodann mit Urteil vom gleichen Tag die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das SG im Wesentlichen ausgeführt, der Anspruch auf Alg ruhe gemäß § 143a Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), 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. Der Anspruch ruhe vom Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zum dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Frist geendet hätte. Sei die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, gelte bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten (§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III). Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei nach § 17 Nr. 3 des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe (MTV) ausgeschlossen gewesen. Nach dieser

Regelung seien Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet hätten und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar. Ein wichtiger Grund für die Kündigung sei nicht geltend gemacht worden und auch sonst nicht ersichtlich. Auch eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG liege nicht vor. Als Betriebsänderung in diesem Sinne gelten nach § 111 Satz 3 BetrVG die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (Nr. 1), grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen (Nr. 4) und die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (Nr. 5). Eine Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteiles liege der Kündigung nicht zugrunde. Ein Betriebsteil sei eine betriebswirtschaftlich oder technisch abgrenzbare Organisation innerhalb der Betriebsorganisation. Wesentlich sei er dann, wenn in ihm ein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft beschäftigt werde (quantitative Betrachtung). Ungeklärt sei, ob unabhängig davon ein Betriebsteil wegen seiner Bedeutung für den Betrieb als wesentlich angesehen werden könne. Die Erfassungsabteilung stelle nach diesen Maßstäben keinen wesentlichen Betriebsteil dar. Es könne offenbleiben, ob es sich bei der Abteilung überhaupt um einen Betriebsteil im Sinne der Norm handle, denn in ihr seien weder ein erheblicher Teil der von der Zeugin auf ca. 2.200 bis 2.400 geschätzten Gesamtbelegschaft beschäftigt, noch sei dieser Abteilung wesentliche Bedeutung für die B.Bank zugekommen. Darüber hinaus sei eine Einschränkung oder Stilllegung nicht gegeben, da mit der Änderung gerade keine Leistungsherabsetzung verbunden gewesen sei. Auch grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren seien mit den der Kündigung zugrunde liegenden Maßnahme nicht verbunden. Zum Zwecke der Erfassung, die zuvor manuell durch fünf Mitarbeiterinnen erfolgt sei, sei eine von einem Mitarbeiter zu bedienende Einlesemaschine eingesetzt worden. Andere Abteilungen seien von der Änderung nicht betroffen gewesen. Nicht zuletzt unter Berücksichtigung des § 111 Satz 1 BetrVG, wonach Betriebsänderungen von der Norm umfasst seien, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben könnten, sei diese lediglich auf die Erfassung der Überweisungsdaten durch fünf Mitarbeiterinnen beschränkte Umstrukturierung nicht als grundlegende Änderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG oder als Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG anzusehen. Damit sei die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin durch die Arbeitgeberin nach § 17 Nr. 3 MTV zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen mit der sozialrechtlichen Folge der Fiktion einer Kündigungsfrist von 18 Monaten nach § 143a Abs. 1 S. 3 Nr. 1 SGB III. Gegen die Bemessung des Ruhenszeitraums seien Einwände nicht erhoben und auch nicht festzustellen.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer am 2. Dezember 2008 eingelegten Berufung. Sie ist weiter der Auffassung, dass sowohl ein wichtiger Grund als auch eine Betriebsänderung vorlägen. Aufgrund der Einführung neuer Arbeitsmethoden (neues EDV-Verfahren/Schriftlesen/ EU-weite Überweisungen online) sei der Arbeitsplatz der fünf Mitarbeiterinnen entfallen, die bislang mit der manuellen Datenerfassung beauftragt gewesen seien. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin an einer anderen Stelle sei aufgrund ihrer fehlenden Ausbildung nicht möglich gewesen. Die Datenerfassung betreffend Inlandsbankgeschäfte sei bereits auf maschinenlesbare Datenerfassung umgestellt gewesen. Da demnach die ordentliche Kündigung der Klägerin nicht ausgeschlossen gewesen sei und die anwendbare Kündigungsfrist von sechs Monaten eingehalten sei, sei für die Anwendung der Ruhensbestimmungen des SGB III kein Platz. Darüber hinaus bestehe auch ein Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin, denn aufgrund des Ruhensbescheides sei sie ab 1. Januar 2005 nicht mehr in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert gewesen. Sie habe sich freiwillig versichern müssen mit der Folge, dass in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 15. Juli 2005 Krankenversicherungskosten von insgesamt 1.386,80 EUR angefallen seien. Bis zum heutigen Tage sei die Klägerin nicht in der Lage gewesen, die Beitragsrückstände zu begleichen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 5. November 2008 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 16. März 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28. November 2005 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld ab 1. Januar 2005 zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist zur Begründung auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils. Im Übrigen sei ein Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin nicht erkennbar. Sie habe Alg bis zur Erschöpfung der Anspruchsdauer bezogen. Es sei nicht ersichtlich, was die Klägerin mit der Berufung letztlich erreichen wolle. Unabhängig davon, ob ein Ruhen des Leistungsanspruchs eingetreten sei oder nicht, könne die Klägerin jedenfalls über die gesetzlich vorgesehene Anspruchsdauer hinaus keine Leistungsansprüche geltend machen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge und die Leistungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin hat keinen Erfolg.

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin (§ 151 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG)) ist statthaft (§ 143 SGG), da der Wert des Beschwerdegegenstands 750 EUR übersteigt (§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG). Die Berufung ist indes unbegründet. Der angefochtene Bescheid vom 16. März 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28. November 2005 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Klägerin hat wegen Ruhen des Alg-Anspruchs keinen Anspruch auf Gewährung von Alg ab 1. Januar 2005.

Für die Klage besteht auch ein Rechtsschutzbedürfnis. Zwar ist der Klägerin ab 12. Oktober 2005 für die höchstmögliche Anspruchsdauer von 780 Kalendertagen Alg bewilligt worden und die Klägerin hat diesen Anspruch auch ausgeschöpft bis 10. Dezember 2007. Die Klägerin kann insoweit nicht zusätzlich für die Zeit vom 1. Januar bis 3. August 2005 Alg verlangen, sie kann nur die Zahlung von Alg bereits für diesen früheren Zeitraum beantragen und sich gleichzeitig bereit erklären, die dann am Ende des Alg-Bezuges zuviel gezahlten Beträge zurückzuzahlen. Das Rechtsschutzbedürfnis für die Klage ergibt sich aber daraus, dass die Klägerin sich für die Zeit ab 1. Januar 2005 freiwillig krankenversichern musste und bei Alg-Bezug für diesen Zeitraum - auch wenn die Leistung nachträglich bewilligt wird (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 22. Mai 2003 - B 12 KR 20/02 R - SGB 2003, 398) - nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch Fünftes

Buch pflichtversichert gewesen wäre.

Nach § 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III ruht der Alg-Anspruch, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen (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. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten (§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III), bei zeitlich begrenztem Ausschluss oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgeblich wäre (§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III). Die nähere Bestimmung des Ruhenszeitraums richtet sich im Übrigen nach den Regelungen des § 143a Abs. 2 SGB III.

Die Klägerin hat wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von ihrer Arbeitgeberin eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 46.000 EUR erhalten. Nach der für das Arbeitsverhältnis geltenden tariflichen Bestimmung des § 17 Nr. 3 MTV konnte die Arbeitgeberin Arbeitnehmern, die - wie die Klägerin - das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündigen. Diese tarifliche Regelung ist dahingehend auszulegen, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis einerseits außerordentlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und andererseits ordentlich bei Vorliegen einer Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG kündigen kann (vgl. Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, Urteil vom 6. August 2003 - 4 Sa 76/02 - (juris)).

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung hat hier nicht vorgelegen, so dass § 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III mit der Folge, dass hier eine - eingehaltene - sechsmonatige Kündigungsfrist (vgl. § 17 Nr. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV) maßgebend wäre, nicht einschlägig ist. Da eine Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG bei der Arbeitgeberin nicht vorlag, war die ordentliche Kündigung der zum Kündigungszeitpunkt 53jährigen Klägerin zeitlich unbegrenzt im Sinne des § 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III ausgeschlossen.

In der Umstrukturierung kann nicht deswegen ein wichtiger Grund für eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung gesehen werden, weil die Klägerin über keine Ausbildung zur Bankkaufrau verfügte und daher möglicherweise nicht ohne weiteres an anderer Stelle eingesetzt werden konnte. Dringende betriebliche Gründe, zu denen der Fortfall eines Arbeitsplatzes aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen gehört, rechtfertigen in aller Regel nur eine ordentliche Kündigung; eine außerordentliche, fristlose Kündigung ist in derartigen Fällen regelmäßig nach § 626 Abs. 2 BGB unzulässig, da der Arbeitgeber sein Wirtschafts- und Betriebsrisiko nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen darf (vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), BAGE 48, 220; BAG, Urteil vom 8. April 2003 - 2 AZR 355/02 - AP BGB § 626 Nr. 181). Sie kommt allenfalls dann in Frage, wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Mittel ausgeschöpft hat, um den Arbeitnehmer, dessen bisheriger Arbeitsplatz weggefallen ist, anderweitig zu beschäftigen. Hierzu gehören auch Umschulungen, eine Umorganisation von Arbeit und notfalls das "Freikündigen" von Arbeitsplätzen, auf denen Arbeitnehmer beschäftigt sind, die ihrerseits die tariflichen Voraussetzungen für einen Ausschluss der ordentlichen Kündigung noch nicht erreicht haben (vgl. Weth in jurisPK BGB § 626 Rdnr. 27). Dass irgendwelche Maßnahmen dieser Art vorliegend auch nur in Erwägung gezogen worden sind, ist nicht ersichtlich und von der Klägerin auch nicht vorgetragen worden. Wie die Zeugin in der mündlichen Verhandlung vor dem SG ausgesagt hat, erfolgte auch nach der Umstrukturierung weiterhin eine manuelle Erfassung, welche 40% der handgeschriebenen Belege betraf. Schon dies spricht dagegen, dass die Klägerin nicht auch an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb hätte eingesetzt werden können. Nur wenn die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist und der Arbeitgeber zu einer sinnlosen Weiterbeschäftigung unter Umständen bis zur Pensionierung verpflichtet würde, kann die Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt sein (vgl. BAGE 88, 10; 102, 40). Eine derartige Sondersituation ist hier noch nicht einmal in Ansätzen erkennbar.

Wie das SG zutreffend und mit überzeugender Begründung ausgeführt hat, liegt eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG nicht vor. Das SG hat insbesondere ausführlich dargestellt, dass die Umstellung von der manuellen Erfassung auf maschinelle Bearbeitung der Bankbelege in der Auslandsabteilung weder eine Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile, noch eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen bzw. eine Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren und damit keine Betriebsänderungen i.S.v. § 111 BetrVG darstellen. Insoweit weist der Senat die Berufung aus den zutreffenden Gründen des angefochtenen Urteils zurück und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf diese Gründe (§ 153 Abs. 2 SGG). Aus dem im Wesentlichen wiederholenden Vorbringen der Klägerin im Berufungsverfahren ergeben sich keine Gesichtspunkte, die eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten. Nur zur Ergänzung ist noch darauf hinzuweisen, dass die automatische Erfassung von Überweisungen bei der Arbeitgeberin für Inlandsüberweisungen bereits üblich war. Die Ausweitung der bei der Arbeitgeberin bereits vorhandenen Technik auf die Auslandsabteilung stellt daher weder einen Technologiesprung noch eine Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren dar (vgl. LAG Niedersachsen, Beschluss vom 24. April 1997 - 1 TaBV 93/96 - (juris) zur konzernweiten Ausdehnung einer in einem Unternehmen bereits realisierten Softwareausstattung).

Nicht zu beanstanden ist nach alledem, dass die Beklagte bei der Anwendung des § 143a SGB III eine fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten zugrunde gelegt und dass sie den Ruhenszeitraum nach näherer Maßgabe des § 143a Abs. 2 SGB III unter Berücksichtigung der Höhe der Entlassungsentschädigung, des zuletzt verdienten Arbeitsentgelts, der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters der Klägerin auf die Zeit bis einschließlich 3. August 2005 festgelegt hat. Auch die Klägerin hat diese Berechnungsweise nicht beanstandet.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Gründe für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2009-11-04