

## L 8 AL 3509/13

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
8  
1. Instanz  
SG Karlsruhe (BWB)  
Aktenzeichen  
S 11 AL 1411/13  
Datum  
15.07.2013  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 8 AL 3509/13  
Datum  
27.06.2014  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 15.07.2013 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Klägerin gegen die Beklagte ein Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 01.01.2013 bis zum 31.03.2013 zusteht.

Die 1978 geborene Klägerin war seit dem 15.10.2007 bei der M. GmbH & CO KG, einer Rechtsvorgängerin der M. H. S. GmbH, als Sachbearbeiterin Projektentwicklung beschäftigt (zum Arbeitsvertrag vgl. Blatt 20/22 der SG-Akte). Vom 10.02.2009 bis zum 21.05.2009 befand sich die Klägerin im Mutterschutz, vom 22.05.2009 bis zum 30.04.2011 im Erziehungsurlaub (Blatt 50 der Beklagtenakte).

Am 20.06.2012 ermahnte der Arbeitgeber die Klägerin, die daraufhin am 09.10.2012 beim Arbeitsgericht Karlsruhe (ArbG) Klage erhob (2 Ca 415/12). Am 26.10.2012 kündigte der Arbeitgeber der Klägerin zum 31.12.2012 (Blatt 49 der Beklagtenakte). In dem hiergegen auf Klageerweiterung geführten Arbeitsgerichtsverfahren einigten sich die Klägerin und der Arbeitgeber u.a. auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung vom 26.10.2012 zum 31.12.2012 und die Zahlung einer Abfindung i.H.v. 21.000,00 EUR brutto (Blatt 32/35 der ArbG-Akte 2 Ca 415/12).

Die Klägerin meldete sich am 19.11.2012 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Blatt 31/36 der Beklagtenakte). In seiner Arbeitsbescheinigung vom 11.02.2013 (Blatt 50/54 = 61/65 der Beklagtenakte) gab der Arbeitgeber an, maßgeblich sei eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Vierteljahres. Die Klägerin war der Meinung (Blatt 57 der Beklagtenakte), es gelte eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende.

Mit Bescheid vom 12.02.2012 (Blatt 70 der Beklagtenakte) stellte die Beklagte das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs wegen Bezugs einer Abfindung vom 01.01.2013 bis zum 31.03.2013 fest.

Auf den Widerspruch der Klägerin vom 25.02.2013 (Blatt 68/69 der Beklagtenakte), mit dem die Klägerin geltend machte, das Arbeitsverhältnis sei unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten kündbar gewesen, holte die Beklagte eine Auskunft des Arbeitgebers ein. Dieser teilte mit Schreiben vom 08.03.2013 (Blatt 72/73 der Beklagtenakte) mit, das Arbeitsverhältnis habe auf dem Tarifvertrag Südwestmetall der Elektro- und Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. beruht, wonach nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren die Kündigungsfrist mindestens drei Monate betrage. Beigelegt war ein Auszug aus dem Tarifvertrag, der bei einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten zum Schluss des Kalendervierteljahres angibt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 20.03.2013 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück (Blatt 75/78 der Beklagtenakte). Die maßgebliche Kündigungsfrist habe drei Monat zum Quartalsende betragen. Diese sei nicht eingehalten, weshalb die Entlassungsschädigung vorliegend zu berücksichtigen sei und zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bis zum 31.03.2013 führe.

Hiergegen hat die Klägerin am 17.04.2013 beim Sozialgericht (SG) Karlsruhe Klage erhoben. Es sei nicht ersichtlich, weshalb eine tarifliche Kündigungsfrist anzuwenden sei; die gesetzliche Kündigungsfrist sei eingehalten. Die Beklagte habe auch versäumt mitzuteilen, weshalb

der Tarifvertrag Südwestmetall der Elektro- und Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. anzuwenden sei; ihrer Kenntnis nach sei der Arbeitgeber nicht tarifgebunden gewesen. Später (Blatt 24 der SG-Akte) hat die Klägerin ausgeführt, richtig sei, dass sich aus dem Arbeitsvertrag die Geltung tariflicher Kündigungsfristen im Grundsatz ergebe, doch sei nicht auf einen bestimmten Tarifvertrag Bezug genommen worden.

Mit Urteil vom 15.07.2013 hat das SG die Klage abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet. Entgegen der Ansicht der Klägerin sei auf ihr Arbeitsverhältnis die Geltung der tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart worden. Unabhängig von einer Tarifbindung hätten gemäß [§ 622 Abs. 4 Satz 2 BGB](#) die Bestimmungen und damit auch die Kündigungsfristen des Flächentarifvertrags der Südwestmetall der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (drei Monate zum Ende des Kalendervierteljahres) gegolten. Beginn und Dauer des Ruhezeitraums habe die Beklagte zutreffend berechnet.

Gegen das ihren Bevollmächtigten am 18.07.2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 14.08.2013 beim Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg Berufung eingelegt. Entgegen der Auffassung des SG sei keine tarifliche Regelung anzuwenden, sondern die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende. Zwar sei im Arbeitsvertrag die Geltung der tariflichen Bestimmungen vereinbart worden. Doch seien weder sie noch ihr damaliger Arbeitgeber zum Kündigungszeitpunkt tarifgebunden gewesen. Auch sei nicht ersichtlich, weshalb eine Tarifbindung des Arbeitgebers an den Tarifvertrag bestehe. Nach der Qualifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes sei ihr seinerzeitiger Arbeitgeber der Hauptbranche Bau von Gebäuden zugeordnet gewesen.

Die Klägerin beantragt sinngemäß, das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 15.07.2013 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 12.02.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 20.03.2013 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld auch vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2012 in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist der Berufung entgegengetreten und hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend. Der Arbeitgeber habe bestätigt, tarifgebunden zu sein, auch im Arbeitsvertrag sei die Geltung der tariflichen Bestimmungen vereinbart worden.

Der Senat hat Beweis erhoben durch schriftliche Befragung des damaligen Arbeitgebers der Klägerin. Wegen des Inhalts und Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Blatt 15/23 der Senatsakte Bezug genommen. Die M. H. S. GmbH hat mit Schreiben vom 29.11.2013 u.a. mitgeteilt, sie sei im Jahr 2012 tarifgebunden gewesen, es hätten die "Tarifverträge der Metall und Elektro Baden-Württemberg" gegolten.

Des Weiteren hat der Senat die Akte des vor dem ArbG geführten Verfahrens 2 Ca 415/12 beigezogen.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 07.01.2014 (Blatt 24 der Senatsakte) ausgeführt, von einer Tarifgebundenheit des Arbeitgebers sei ihr nichts bekannt, weshalb sie auch nicht von der Geltung tarifvertraglicher Kündigungsfristen ausgegangen sei. Der Vortrag des Arbeitgebers sei unschlüssig, denn dieser habe die Kündigung unter Einhaltung der von der Klägerin angenommenen Kündigungsfrist erklärt. Die Kündigungsschutzklage sei durch Vergleich beendet worden, weshalb der gerichtliche Vergleich nicht Grundlage für die Kündigung sein könne.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (Blatt 28, 29 der Senatsakte).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Senatsakte sowie die beigezogenen Akten des SG, des ArbG und der beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte gemäß [§§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 SGG](#) den Rechtsstreit ohne mündliche Verhandlung entscheiden, da die Beteiligten sich hiermit einverstanden erklärt hatten und eine mündliche Verhandlung nicht erforderlich erscheint.

Die gemäß [§ 151 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, aber nicht begründet.

Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 12.02.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 20.03.2013 ist ebensowenig rechtswidrig wie das Urteil des SG vom 15.07.2013, die Klägerin wird nicht in ihren Rechten verletzt; sie hat keinen Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld für die Zeit vom 01.01.2013 bis zum 31.03.2013.

Hat die Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht - nach [§ 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) in der ab 01.04.2012 geltenden und damit vorliegend anzuwendenden Fassung - der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an - vorliegend ab dem 01.01.2013 - bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte - vorliegend der 31.03.2013. Diese Frist beginnt nach [§ 158 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) 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.

Vorliegend hat die Klägerin entsprechend dem vor dem ArbG geschlossenen Vergleich ausdrücklich "für den Verlust des Arbeitsplatzes" eine Sozialabfindung i.H.v. 21.000,00 EUR erhalten. Dass die Klägerin die vereinbarte Entlassungsentschädigung tatsächlich nicht bekommen hat (dazu vgl. [§ 158 Abs. 4 Satz 1 SGB III](#)), hat auch sie selbst nicht behauptet; vielmehr hat sie gegenüber der Beklagten (Blatt 32 der Beklagtenakte) angegeben, die Abfindung sei bereits ausbezahlt. Urlaubsabgeltungen sind - ausweislich des Wortlauts des Vergleichs darin nicht enthalten.

Auch ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden. Das gilt sowohl dann wenn man auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den arbeitsgerichtlichen Vergleich als auch

wenn man auf die Kündigung vom 26.10.2012 abstellen wollte. Denn vorliegend galt entsprechend dem Manteltarifvertrag der Südwestmetall der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. eine ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Kalendervierteljahres (§ 4 Ziffer 4.5.2), denn die Klägerin hatte sowohl zum Kündigungszeitpunkt als auch zum Vergleichszeitpunkt - seit 15.10.2007 - bereits fünf Jahre aber noch keine acht Jahre dem Betrieb angehört; Mutterschutz und Elternzeit unterbrechen die Betriebszugehörigkeit nicht.

Diese tarifvertragliche Abweichung von den gesetzlichen Kündigungsfristen des [§ 622 Abs. 1 und 2 BGB](#) ist zulässig. Denn gemäß [§ 622 Abs. 4 Satz 1 BGB](#) können durch Tarifvertrag von den Abs. 1 bis 3 abweichende Regelungen vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen nach [§ 622 Abs. 4 Satz 2 BGB](#) auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

Vorliegend war das Unternehmen des Arbeitgebers vom Manteltarifvertrag der Südwestmetall der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. erfasst. Dies ergibt sich zur Überzeugung des Senats aus den schlüssigen Auskünften des Arbeitgebers gegenüber dem Senat, dem SG und der Beklagten. Zwar widerspricht die ausgesprochene Kündigung mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende den so anzuwendenden tarifvertraglichen Bestimmungen. Doch bedeutet dies lediglich, dass die Kündigung unwirksam gewesen wäre, nicht, dass die Auskunft des Arbeitgebers falsch gewesen wäre.

Im Übrigen war auch im Arbeitsvertrag die Geltung des Tarifvertrages vereinbart worden. Zwar war dort nicht näher bestimmt, welcher Tarifvertrag anzuwenden war. Da aber auch weitere Regelungen des Arbeitsvertrag auf tarifliche Regelungen verwiesen haben (so z.B. der Urlaubsanspruch) war zwischen den damals Beteiligten bei Abschluss des Arbeitsvertrages klar, dass und welcher Tarifvertrag als Grundlage des Arbeitsverhältnisses dienen sollte. Da der Arbeitgeber aber auch die Lohneingruppierung - vorliegend auf den Gehaltsabrechnungen mit "Tarifgruppe EG07" bezeichnet - nach einem Tarifvertrag vornahm, ebenso die die Urlaubsentlohnung und "Tarifl./sonstige Zulagen" (vgl. z.B. die Lohnabrechnung vom 27.03.2012, Blatt 17 der Beklagtenakte), war der Klägerin und dem Arbeitgeber klar, dass das Arbeitsverhältnis auf der Basis eines vereinbarten Tarifvertrages durchgeführt wurde. Diese Durchführung erfolgte auf der Grundlage der Regelungen für die Elektro- und Metallindustrie - z.B. handelt es sich bei der Tarifgruppe EG07 um eine Tarifgruppe der Metall- und Elektroindustrie und nicht des Baugewerbes (vgl. z.B. im Internet die Seite der IG Metall: <http://www2.igmetall.de>). Diese Praxis war nach Überzeugung des Senats nach dem erkennbaren Empfängerhorizont der damals Beteiligten auch im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Für die Anwendung des Tarifvertrages der Elektro- und Metallindustrie und nicht des Baugewerbes spricht auch die auf der Internetseite der Fa. M. dargestellten Produkte, die eher der Krankenhausausrüstung als dem Bau von Krankenhausgebäuden zuzurechnen sind.

Damit findet die tarifvertragliche Kündigungsfrist gemäß § 4 Ziffer 4.5.2 des Manteltarifvertrag der Südwestmetall der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., mithin eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Kalendervierteljahresende, Anwendung (im Internet vgl. zum Manteltarifvertrag die homepage <http://www.bw.igm.de>. Sowohl bezogen auf die Kündigung vom 26.10.2012 als auch bezogen auf den Zeitpunkt des arbeitsgerichtlichen Vergleichs vom November 2012 war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2012 unter Missachtung der maßgeblichen Kündigungsfrist erfolgt, weshalb nach [§ 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) die bezogene Entlassungsentschädigung den Arbeitslosengeldanspruch der Klägerin ab dem 01.01.2012 zum Ruhen gebracht hat.

Der Arbeitslosengeldanspruch ruht nach [§ 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte, mithin ausgehend von der Kündigung am 26.10.2012 bzw. dem arbeitsgerichtlichen Vergleich vom November 2012 bis zum 31.03.2013. Auch aus [§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1](#) i.V.m. Satz 3 SGB III ergibt sich kein kürzerer Ruhezeitraum (Ruhezeitraum von 114 Kalendertagen); auf die rechnerisch zutreffende Berechnung, die die Beklagte lediglich auf die inhaltsgleiche Vorgängerregelung des [§ 143a SGB III](#) gestützt hatte (Blatt 75/78 der Beklagtenakte), nimmt der Senat nach eigener Prüfung Bezug.

Damit hatte die Klägerin vom 01.01.2013 bis zum 31.03.2013 keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Ob daneben der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen einer Sperrzeit i.S.d. § 159 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 ("Sperrzeit vorzeitiger Lösung vom Beschäftigungsverhältnis durch Vergleich") bzw. Nr. 7 ("Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung", Kündigung vom 26.10.2012, Arbeitslosmeldung am 19.11.2012) geruht hatte, musste der Senat daher nicht eingehen.

Die Berufung war daher zurückzuweisen.

Die Entscheidung über die Kosten beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2014-07-07