

## L 13 AL 2709/14

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
13  
1. Instanz  
SG Stuttgart (BWB)  
Aktenzeichen  
S 5 AL 901/14  
Datum  
20.05.2014  
2. Instanz  
LSG Baden-Württemberg  
Aktenzeichen  
L 13 AL 2709/14  
Datum  
12.05.2015  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-

Kategorie  
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Stuttgart vom 20. Mai 2014 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen die Feststellung des Ruhens ihres Anspruches auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen der Gewährung einer Abfindung sowie die Versagung von Leistungen für diesen Zeitraum.

Die 1972 geborene Klägerin, eine Industriekauffrau, war ab 1. August 1999 bei der Firma S. I. G. Deutschland GmbH als Kundenbetreuerin beschäftigt (Kündigungsfrist fünf Monate zum Monatsende) und befand sich vom 9. November 2011 bis 15. Februar 2012 in Mutterschutz sowie vom 16. Februar 2012 bis 9. Dezember 2013 in Elternzeit zur Betreuung ihres am 10. Dezember 2011 geborenen Kindes. Am 6. Dezember 2013 schloss sie mit der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 9. Dezember 2013 gegen Erhalt einer Abfindung in Höhe von 30.000,00 EUR brutto. Im Aufhebungsvertrag war u.a. festgehalten, die Klägerin habe den Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit ab 10. Dezember 2013 geäußert. Dem Verlangen stünden betriebliche Gründe entgegen, die verlangte Verringerung der Arbeitszeit würde die Organisation und den Arbeitsablauf im Betrieb der Gesellschaft wesentlich beeinträchtigen. Eine Tätigkeit in Vollzeit sei der Klägerin jedoch künftig auf Dauer nicht möglich, da sie ihre minderjährigen Kinder zu betreuen habe. Es bestehe Einigkeit, dass das Arbeitsverhältnis mit Beendigung der Elternzeit am 19. Dezember 2013 im gegenseitigen Einvernehmen aus den genannten Gründen betriebsbedingt sein Ende finden werde. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Aufhebungsvertrag in den Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen.

Auf die Arbeitssuchendmeldung und Arbeitslosmeldung der Klägerin vom 9. Dezember 2013 zum 10. Dezember 2013 sowie deren Antrag auf Alg, zu dem sie angab, sie müsse ihre berufliche Tätigkeit wegen der Betreuung ihres Kindes auf höchstens 30 Stunden einschränken, stellte die Beklagte - u.a. nach Eingang der Arbeitsbescheinigung der Arbeitgeberin vom 12. Dezember 2013 (bisherige regelmäßige Arbeitszeit 39 Stunden, maßgebende Kündigungsfrist fünf Monate zum Monatsende, Abfindung 30.000,00 EUR für 14 Jahre Betriebszugehörigkeit) und des Aufhebungsvertrages - mit Bescheid vom 7. Januar 2014 fest, dass der Anspruch auf Alg für die Zeit vom 10. Dezember 2013 bis 27. März 2014 ruhe und die Klägerin in diesem Zeitraum keine Leistungen erhalten könne, weil sie von ihrem bisherigen Arbeitgeber wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Leistung in Höhe von 30.000,00 EUR erhalten oder zu beanspruchen habe und die Frist für eine ordentliche Kündigung nicht eingehalten worden sei. Der Zeitraum, für den der Anspruch ruhe, werde aus 45% der Arbeitgeberleistungen berechnet. Der sich so ergebende Betrag werde durch das kalendertägliche Arbeitsentgelt geteilt. Hieraus ergebe sich die Zahl der Ruhentage. Der Leistungsanspruch ruhe somit bis 27. März 2014. Ferner bewilligte die Beklagte in Umsetzung dessen mit Bescheid vom 7. Januar 2014 Alg für 360 Tage mit einem Leistungsbeginn am 10. Dezember 2013 in Höhe von kalendertäglich 21,44 EUR, wobei für die Zeit vom 10. Dezember 2013 bis 27. März 2014 kein Arbeitslosengeld wegen der gewährten Entlassungsschädigung gezahlt werde.

Dagegen erhob die Klägerin am 28. Januar 2014 Widerspruch. Die Frist für die ordentliche Kündigung sei zwar nicht eingehalten, doch sei sie wegen der Kinderbetreuung nicht in der Lage gewesen, wie dies die Arbeitgeberin verlangt habe, wieder Vollzeit zu arbeiten. Sie hätte lediglich in Teilzeit arbeiten können, was ihr die Arbeitgeberin mit Hinweis auf betriebsbedingte Gründe nicht ermöglicht habe. Es habe keine Möglichkeit bestanden, den Teilzeitanspruch durchzusetzen, weswegen sie sich zu dem Aufhebungsvertrag entschieden habe, um wenigstens in den Genuss einer Abfindung zu kommen. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wäre auch ohne Aufhebungsvertrag nicht möglich gewesen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 4. Februar 2014 wies die Beklagte den Widerspruch gegen die Feststellung des Ruhens des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung zurück. Der Anspruch ruhe nach [§ 158 Abs. 1](#) und 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), da die Klägerin wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 30.000,00 EUR zu beanspruchen habe und das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Monatsende am 31. Mai 2014 geendet hätte. Die Frist beginne mit der Kündigung, wenn es an einer solchen fehle, mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieses sei damit vorzeitig beendet worden. Grundsätzlich ruhe der Anspruch auf Alg bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist geendet hätte, längstens jedoch ein Jahr. Nach [§ 158 Abs. 2](#) Sätze 2 und [3 SGB III](#) verkürze sich der Zeitraum, weil die Entlassungsentschädigung nicht voll, sondern nur anteilig berücksichtigt werde und zwar höchstens mit 60 %, wobei sich der Anteil um 5 % je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb und 5 % je fünf Jahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres verringere. Nachdem die Klägerin am Ende des Arbeitsverhältnisses 41 Jahre alt und 14 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen sei, werde die Entlassungsentschädigung daher nur zu 45 % berücksichtigt, mithin in Höhe von 13.500,00 EUR. Dieser Anteil der Entlassungsentschädigung sei dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt gegenüberzustellen, das die Klägerin während ihrer letzten Beschäftigungszeit verdient habe. In der maßgeblichen Zeit habe die Klägerin 124,33 EUR verdient, der Anteil der Entlassungsentschädigung entspreche folglich einem Entgelt für 108 Tage. Der Anspruch auf Alg ruhe daher wegen der Entlassungsentschädigung bis 27. März 2014. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Widerspruchsbescheid verwiesen.

Deswegen hat die Klägerin am 14. Februar 2014 Klage beim Sozialgericht Stuttgart (SG) erhoben und geltend gemacht, da sie keine anderweitige Möglichkeit der Versorgung ihres Kindes gehabt habe, habe sie nur noch in Teilzeit arbeiten können. Dies habe sie dem Arbeitgeber mitgeteilt, der jedoch nicht bereit gewesen sei, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Er habe ohnehin in der fraglichen Zeit Arbeitsplätze abgebaut und ihr dann eine Aufhebungsvereinbarung angeboten. Der Arbeitgeber hätte im Übrigen das Arbeitsverhältnis jederzeit vorzeitig durch außerordentliche fristlose Kündigung beenden können, da sie nicht in Vollzeit hätte arbeiten und ihre Leistung nicht hätte erbringen können. In diesem Falle hätte eine Arbeitsverweigerung vorgelegen, die jederzeit zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Der Anspruch auf Alg ruhe. Das Arbeitsverhältnis sei beendet worden, weil die Klägerin wegen Betreuung ihres Kindes ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche habe einschränken müssen und die Arbeitgeberin kein entsprechendes Arbeitsangebot habe machen können. Ein wichtiger Grund werde insofern anerkannt, weshalb keine Sperrzeit eingetreten sei. Der Anspruch ruhe aber, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgt und hierfür eine Entlassungsentschädigung gezahlt worden sei. Die Gründe für die Beendigung seien grundsätzlich unmaßgeblich, zumal kein Grund für eine fristlose Kündigung gegeben gewesen sei. Die Arbeitgeberin hätte, wenn die Klägerin die Arbeitsleistung nicht hätte erbringen können, nur fristgerecht kündigen können. Insofern handle es sich um einen klassischen Fall des Ruhens. Normzweck der Bestimmung sei die Vermeidung von Manipulationen zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft. Die Berechnung sei entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfolgt, es sei kein fiktives, sondern das tatsächliche Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt worden.

Mit Gerichtsbescheid vom 20. Mai 2014 hat das SG die Klage abgewiesen. Die - näher dargelegten - Voraussetzungen für den Eintritt des Ruhens des Anspruchs auf Alg seien für die Zeit vom 10. Dezember 2013 bis 27. März 2014 erfüllt, da im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Monatsende das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist am 31. Mai 2014 geendet hätte und die Klägerin eine Abfindung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von 30.000,00 EUR brutto erhalten habe. Die Beklagte habe den Ruhenszeitraum wegen der erhaltenen Entlassungsentschädigung zutreffend errechnet und dargelegt, weswegen insoweit auf die Ausführungen in den angefochtenen Bescheiden Bezug genommen werde. Dem Ruhens stehe auch nicht [§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) entgegen, wonach der Anspruch nicht über den Tag hinaus ruhe, an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Soweit die Klägerin sich darauf berufe, dass sie wegen Kindererziehung zu einer Vollzeittätigkeit nicht mehr in der Lage gewesen sei und der Arbeitgeber ihr daher hätte kündigen dürfen, überzeuge dies nicht. Die Klägerin habe auch gemäß dem Aufhebungsvertrag den Wunsch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit wegen der Kindererziehung geäußert. Gemäß der Regelung über die Verringerung der Arbeitszeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge habe der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstünden. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung sei dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung nach [§ 8 Abs. 5](#) Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) schriftlich mitzuteilen. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht geeinigt hätten und der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt habe, verringere sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Vorliegend sei nicht ersichtlich, dass der frühere Arbeitgeber der Klägerin eine entsprechende schriftliche Erklärung gegenüber der Klägerin fristgemäß abgegeben hätte, was die Klägerin auch nicht vorgetragen habe. Schon deshalb sei nicht ersichtlich, dass der Arbeitgeber, wie von der Klägerin vorgetragen, jederzeit zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen wäre. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Gerichtsbescheid verwiesen.

Hierauf hat die Klägerin am 26. Juni 2014 Berufung eingelegt. Das Arbeitsverhältnis sei zwar ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist beendet und der Ruhenszeitraum sei auch richtig berechnet worden. Nach den gesetzlichen Bestimmungen ruhe der Anspruch aber nicht über den Tag hinaus, indem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist hätte kündigen können. In diesem Falle hätte der Arbeitgeber jederzeit außerordentlich kündigen können. Sie habe wegen einer Reduzierung der Arbeitszeit nachgefragt und eine Ablehnung erhalten. Hierzu hat die Klägerin "neben einer mündlichen Ablehnung" die Kopie des Ausdrucks einer E-Mail des Personalleiters der Arbeitgeberin vom 25. November 2013 vorgelegt ("Sorry, dass ich mich jetzt erst melde, habe aber bis jetzt versucht, einen Arbeitsplatz zu finden, was mir leider nicht gelungen ist, könnten wir uns über das weitere Vorgehen mal "kurzschließen"?"). Ferner hat die Klägerin angegeben, die Arbeitgeberin habe zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ca. 500 Arbeitnehmer beschäftigt. Sie habe den Arbeitgeber Anfang August 2013 wegen einer Reduzierung der Arbeitszeit auf etwa 25 bis 30 Stunden in der Woche angesprochen.

Die Klägerin beantragt teilweise sinngemäß,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Stuttgart vom 20. Mai 2014 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Ruhensbescheids vom 7. Januar 2014 und entsprechender Abänderung des Bewilligungsbescheids vom 7. Januar 2014 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld auch für die Zeit vom 10. Dezember 2013 bis 27. März 2014 zu bewilligen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt im Wesentlichen vor, die gesetzlichen Voraussetzungen, die zum Ruhen des Anspruches auf Alg führten, seien in der strittigen Zeit erfüllt. Im Übrigen entspreche auch die von der Klägerin zuletzt vorgelegte E-Mail nicht den Anforderungen an eine "schriftliche Ablehnung" des Wunsches auf Arbeitszeitverkürzung.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen des weiteren Vorbringens und der Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten sowie die Gerichtsakten beider Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§§ 143, 144, 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und zulässige Berufung der Klägerin, über die der Senat mit Einverständnis der Beteiligten gemäß [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheidet, ist nicht begründet, denn die Beklagte hat zu Recht für die Zeit vom 10. Dezember 2013 bis 27. März 2014 das Ruhen des Anspruches auf Alg festgestellt und für diese Zeit die Gewährung von Leistungen abgelehnt.

Streitgegenstand sind - in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 4. Februar 2014 - die Bescheide der Beklagten vom 7. Januar 2014, mit dem diese das Ruhen des Anspruches auf Alg festgestellt hat, sowie der Bescheid vom selben Tag, mit welchem - in Umsetzung dessen - Alg erst ab 28. März 2014 bewilligt worden ist. Der Ruhensbescheid und der Bewilligungsbescheid vom 7. Januar 2014, mit dem die Beklagte Alg erst ab dem 28. März 2014 bewilligt hat, stellen insoweit eine einheitliche rechtliche Regelung dar (vgl. u.a. BSG, Urteil vom 9. Februar 2006, B [7a/7 AL 48/04 B](#)).

Das SG hat in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Gerichtsbescheids zutreffend die rechtlichen Grundlagen für den Eintritt des Ruhens und der Dauer des Ruhens des Anspruches auf Alg - [§ 158 SGB III](#) - dargelegt und ebenso zutreffend ausgeführt, dass der Anspruch der Klägerin auf Alg in der Zeit vom 10. Dezember 2013 bis 27. März 2014 ruhte, weil das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Monatsende nicht eingehalten wurde, die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 30.000,00 EUR brutto erhalten hat, der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auch nicht aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vor dem 31. Mai 2014 hätte kündigen können und der Ruhenszeitraum auch unter Berücksichtigung der Höhe der Abfindung, des Alters der Klägerin, der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und ihres zuletzt erzielten Verdienstes zutreffend berechnet wurde. Der Senat schließt sich dem nach eigener Überprüfung und unter Berücksichtigung des Vorbringens im Berufungsverfahren uneingeschränkt an, sieht deshalb gemäß [§ 153 Abs. 2 SGG](#) von einer weiteren Darstellungen der Entscheidungsgründe weitgehend ab und weist die Berufung aus den Gründen der angefochtenen Entscheidung zurück.

Ergänzend ist anzumerken, dass zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages Gründe, die zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber berechtigt hätten, nicht vorgelegen haben. Weder hat die Klägerin solche Gründe vorgetragen, noch sind sie ersichtlich. Soweit die Klägerin geltend macht, sie sei zu einer - von der Arbeitgeberin geforderten - Vollzeitstätigkeit nicht in der Lage gewesen und die Arbeitgeberin wäre deshalb auch zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsverweigerung berechtigt gewesen, ist dies nicht feststellbar. Nach eigenem Bekunden hat die Klägerin bereits Anfang August 2013, mithin mehr als drei Monate vor dem Zeitpunkt, zu dem sie die Verkürzung der Arbeitszeit begehrte, dem 9. Dezember 2013, diese Verringerung geltend gemacht. Die Arbeitgeberin, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigte und für die deshalb die hier einschlägige Bestimmung des TzBfG gemäß [§ 8 Abs. 7 TzBfG](#) gilt, hat die Verringerung der Arbeitszeit gegenüber der Klägerin auch nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich abgelehnt, weswegen die gewünschte Verteilung als festgelegt galt ([§ 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG](#)). Insbesondere stellt die vorgelegte Kopie der E-Mail des Personalsachbearbeiters vom 25. November 2013 keine schriftliche Ablehnung in diesem Sinne dar, denn darin wird nur mitgeteilt, dass der Versuch, einen entsprechenden Arbeitsplatz für die Klägerin zu finden, zu diesem Zeitpunkt "leider nicht gelungen" sei, und angeboten, sich über das weitere Vorgehen "mal kurzzuschließen". Diesen schriftlichen Ausführungen kann, ungeachtet dessen, dass sie auch nicht fristgerecht erfolgt wären, keine Ablehnung des Begehrens der Klägerin entnommen werden, sondern allenfalls das Angebot, die Angelegenheit nochmals zu erörtern, wozu die Arbeitgeberin auch nach [§ 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG](#) verpflichtet war. Damit hat ein Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung nicht bestanden.

Im Übrigen wäre die von der Klägerin angeführte "Arbeitsverweigerung", zu der sie nach ihrem Vorbringen "gezwungen" gewesen wäre, zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages (noch) nicht vorgelegen, selbst wenn ein Grund für eine fristlose Kündigung daraus abzuleiten gewesen wäre. Denn zu einer Arbeitsverweigerung war es zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages überhaupt noch nicht gekommen. Mithin hat auch insofern kein Grund für eine fristlose Kündigung. Indes hätte ein materieller zur fristlosen Kündigung berechtigender Grund bereits zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages vorgelegen haben müssen (vgl. Düe in Brand, SGB III, 6. Aufl., § 158 Rdnr. 40 und - zur Vorgängervorschrift - Gagel, SGB III, § 143a Rdnr. 88 ff.).

Ungeachtet dessen hätte eine einseitige Reduzierung der Arbeitszeit durch die Klägerin angesichts der sie zwingenden Umstände auch keine außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt, sondern allenfalls eine fristgerechte.

Da das SG somit zu Recht die Klage abgewiesen hat, weist der Senat die Berufung zurück.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Im Rahmen des dem Senat nach [§ 193 SGG](#) eingeräumten Ermessens war für den Senat maßgeblich, dass die Klägerin mit der Rechtsverfolgung ohne Erfolg geblieben ist und die Beklagte keinen Anlass zur Klageerhebung gegeben hat. Der Senat hält es auch im Falle einer Zurückweisung des Rechtsmittels für erforderlich, nicht nur über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens zu entscheiden, sondern auch über die Kosten der vorausgehenden Instanz (so Lüdtko, Kommentar zum SGG, 4. Aufl., [§ 197a SGG](#) Rdnr. 3; erkennender Senat, Urteil vom 19. November 2013, [L 13 R 1662/12](#), veröffentlicht in Juris; a.A. Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Kommentar zum SGG, 11. Auflage, [§ 193 SGG](#) Rdnr. 2a; Hintz/Lowe, Kommentar zum SGG, [§ 193 SGG](#) Rdnr. 11;

Jansen, Kommentar zum SGG, 4. Auflage, [§ 193 SGG](#) Rdnr. 4).

Die Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-05-19