

L 10 AL 368/06

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)
Aktenzeichen
S 20 AL 79/06
Datum
27.07.2006
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 10 AL 368/06
Datum
24.05.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 7 AL 163/07 B
Datum
08.11.2007
Kategorie
Urteil

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 27.07.2006 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist, ob der Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg) bis 03.11.2005 ruht.

Der Kläger war in der Zeit vom 01.02.1981 bis 22.05.2005 - zuletzt als Disponent - bei der Fa.W. Ziegelindustrie GmbH beschäftigt. Dieses Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitgeberkündigung vom 12.05.2005 zum 22.05.2005. Ab 23.05.2005 war der Kläger bei der Fa.V. GmbH beschäftigt. Dieses Arbeitsverhältnis endete in der Probezeit durch Arbeitgeberkündigung vom 10.08.2005 zum 31.08.2005. Am 11.08.2005 meldete sich der Kläger arbeitslos.

Mit Bescheid vom 19.09.2005 stellte die Beklagte fest, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden sei und deshalb sein Leistungsanspruch ruhe. Er habe von seinem bisherigen Arbeitgeber noch für 3 Kalendertage eine Urlaubsabgeltung zu erhalten. Um diese Tage werde der Ruhenszeitraum verlängert. Der Leistungsanspruch des Klägers ruhe bis zum 03.11.2005.

Mit Verfügung vom 20.09.2005 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg für die Zeit ab 04.11.2005.

Gegen den Bescheid vom 19.09.2005 legte der Kläger am 27.09.2005 Widerspruch ein. Die Annahme, das Arbeitsverhältnis sei außerhalb der Kündigungsfrist beendet worden, sei nicht zutreffend. Tatsache sei, dass das Arbeitsverhältnis mit Kündigung vom 10.08.2005 innerhalb der Probezeit zum 31.08.2005 sein Ende gefunden habe. Eine Kündigung innerhalb der Probezeit sei immer möglich und löse per se einen Sperrzeitatbestand nicht aus. Nachdem aus diesem Arbeitsverhältnis eine Abfindung nicht gezahlt worden sei, lägen die tatbestandlichen Anspruchsvoraussetzungen für die Anrechnung der Abfindung nicht vor. Der Zeitraum der Urlaubsabgeltung betreffe nach [§ 143 Abs 2 SGB III](#) den Zeitraum vom 23.05. bis 25.05.2005. Da er in diesem Zeitraum jedoch kein Alg bezogen habe, könne auch kein Ruhen eintreten. Mit Widerspruchsbescheid vom 13.02.2006 (21 ff B-Akte) wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Das Arbeitsverhältnis mit der Fa.W. hätte bei Einhaltung der Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Monatsende am 31.12.2005 geendet. Der Kläger sei am Ende des Arbeitsverhältnisses 46 Jahre alt und 24 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Entlassungsschädigung sei daher nur zu 30 % berücksichtigt worden, das seien 18.476,22 EUR. Der Anspruch des Klägers auf Alg ruhe wegen der Entlassungsschädigung bis 31.10.2005. Da der Kläger darüber hinaus eine Urlaubsabgeltung erhalten habe, verlängere sich der Ruhenszeitraum um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs bis 03.11.2005 ([§ 143a Abs 1 Satz 5 SGB III](#)).

Hiergegen hat der Kläger am 20.02.2006 Klage zum Sozialgericht Nürnberg (SG) erhoben. Der Urlaubsabgeltungsanspruch schließe begrifflich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis an. Diese Verlängerung der Urlaubsabgeltung finde im Gesetz keine Stütze.

Mit Urteil vom 27.07.2006 hat das SG die Klage abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Auszahlung von Alg im Zeitraum vom 23.05. bis 03.11.2005. [§ 143a Abs 1 Satz 5 SGB III](#) bestimme, dass die vom Kläger erhaltene Urlaubsabgeltung für 3 Tage den Ruhenszeitraum vom 01. bis zum 03.11.2005 verlängere. Das vom Kläger im Zeitraum vom 23.05. bis 31.05.2005 eingegangene neue Arbeitsverhältnis ändere nichts am Ruhen des Entgeltanspruchs. Der Ruhenszeitraum beginne nämlich unabhängig von der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Maßgebend sei diesbezüglich das

Arbeitsverhältnis, wegen dessen Beendigung die Entlassungsentschädigung gewährt werde, da auch nach dessen Bedingungen, d.h. der ordentlichen Kündigungsfrist, sich Eintritt und Dauer des Ruhens bestimmen (so auch Dürig in: Niesel, Kommentar zum SGB III, § 143a Rdnr 27 ff). Dies sei nach Überzeugung der Kammer im vorliegenden Fall auch zweckmäßig, da das zweite Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mit dem ursprünglichen Arbeitgeber, sondern eben mit einem dritten Arbeitgeber geschlossen worden sei, so dass es ausgeschlossen werden könne, dass der erste Arbeitgeber des Klägers auf das folgende Arbeitsverhältnis vom 23.05. bis 31.05.2005 Einfluss auf dessen Gestaltung habe nehmen können. Jede Entschädigung oder Abfindung, die vom Arbeitgeber für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbracht werde, ohne dass eine einzuhaltende Kündigungsfrist beachtet werde, habe zugleich Arbeitsentgeltcharakter. Dieser Zweck könne schließlich auch nicht dadurch umgangen werden, dass ein Arbeitgeber ein u.U. nur kurzfristiges zweites Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber nachschiebe.

Hiergegen richtet sich die beim Bayer. Landessozialgericht -Zweigstelle Schweinfurt- am 15.11.2006 eingegangene Berufung des Klägers.

Er habe Anspruch aufgrund eines Sozialplanes auf Zahlung einer Abfindung wegen einer Betriebsstilllegung. Zwischen der Zahlung der Abfindung bzw. der Urlaubsabgeltung und der Kündigung fehle es an der erforderlichen Kausalität. Die Beendigung des Anschlussarbeitsverhältnisses könne nicht hinweggedacht werden, ohne dass die Arbeitslosigkeit entfiele. Der Kausalzusammenhang zwischen der Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses sei unterbrochen, weil ein neues Ereignis dazwischen getreten sei, nämlich das Anschlussarbeitsverhältnis. Allein dessen Scheitern führe kausal zur Arbeitslosigkeit. Die Rechtsfrage habe grundsätzliche Bedeutung. Es sei arbeitsmarktpolitisch gewollt, dass ein Arbeitnehmer, der von der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses wisse, alles tun müsse, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Er dürfe dann nicht mit Ruhestatbeständen sanktioniert werden. Ansonsten stünde ein Arbeitnehmer besser, so er kein Anschlussarbeitsverhältnis begründe, weil ihm dann seine Leistungsansprüche aus dem SGB III in ungekürzter Form verblieben.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 27.07.2006 sowie den Bescheid der Beklagten vom 19.09.2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13.02.2006 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt, die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 27.07.2006 zurückzuweisen.

Der Kausalzusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Fa.W. und der Entlassungsentschädigung sei keineswegs durch die Aufnahme der Zwischenbeschäftigung bei der Fa.V. unterbrochen worden. Stehe der ursächliche Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Geldleistung fest, gelte die unwiderlegliche Vermutung, dass die Abfindung bzw. Entlassungsentschädigung zu einem bestimmten Prozentsatz Arbeitsentgelt enthalte. Die Gründe, aus denen heraus eine Entlassungsentschädigung gezahlt worden sei, seien für die Beurteilung des Kausalzusammenhangs ohne Belang. Unerheblich sei hierbei, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitslose den Anspruch auf Alg erhebe, zumal auch [§ 128 SGB III](#) eine Anspruchsminderung infolge von Ruhezeiten aus der Vorschrift des [§ 143a SGB III](#) heraus nicht vorsehe. Der Ruhezeitraum laufe kalendermäßig ab. Für seinen Beginn sei das Ende desjenigen Arbeitsverhältnisses maßgebend, wegen dessen Beendigung die Abfindung bzw. Entlassungsentschädigung gewährt werde und nach dessen Bedingungen sich Eintritt und Dauer des Ruhens, nicht der Arbeitslosigkeit, bestimmen. Nach dem Akteninhalt und bisherigen Sachvortrag sei nicht ersichtlich, dass das Anschlussarbeitsverhältnis bei der Fa.V. GmbH zur Umgehung der Rechtsfolgen des [§ 143a SGB III](#) abgeschlossen worden wäre, was ggf. zu einer Verschiebung des Ruhezeitraums nach hinten hätte führen können. Sofern erstinstanzlich ausgeführt worden sei, dass sich der Anspruch auf Urlaubsabgeltung unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis anschließe, sei auf den Wortlaut des [§ 143a Abs 1 Satz 5 SGB III](#) verwiesen.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere den Inhalt der beigezogenen Akten der Beklagten und des SG sowie auf den Inhalt der Akte des Gerichts Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Das Gericht durfte gemäß [§ 124 Abs 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden, denn die Beteiligten haben mit Schriftsätzen vom 26.04.2007 und 07.05.2007 ihr Einverständnis hierzu erteilt.

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig ([§§ 143, 144, 151 SGG](#)).

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Zu Recht hat das SG die Klage gegen den Bescheid vom 19.09.2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13.02.2006 abgewiesen, denn die Bescheide sind rechtlich nicht zu beanstanden und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten, [§ 54 Abs 2 Satz 1 SGG](#).

Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Auszahlung von Alg bis 03.11.2005 zu, denn bis dahin ruht sein Anspruch auf Alg gemäß [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#).

Hat der 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 der Anspruch auf Alg von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte, [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#) (in der Fassung vom 23.12.2003, gültig ab 01.01.2005, siehe Gesetz vom 24.03.1997, [BGBl I S 594](#)).

Diese Voraussetzungen liegen im vorliegenden Fall vor, denn der Kläger hat wegen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der Fa.W. eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 61.587,41 EUR erhalten und das Arbeitsverhältnis ist ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden. Lt. Arbeitsbescheinigung vom 09.09.2005 betrug die Kündigungsfrist 7 Monate zum Monatsende, die Arbeitgeberkündigung vom 12.05.2005 wurde jedoch zum 22.05.2005 ausgesprochen.

Entgegen der klägerischen Auffassung ist die Entlassungsentschädigung "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" gezahlt worden.

Soweit der Kläger in der Berufungsbegründung vom 12.12.2006 vorträgt, [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#) sei nicht einschlägig, weil die Kausalität zwischen der Zahlung der Abfindung bzw. Urlaubsabgeltung und der Kündigung fehle und der Kausalzusammenhang unterbrochen sei, weil ein neues Ereignis, nämlich das Anschlussarbeitsverhältnis dazugekommen sei, vermag der Senat dieser Argumentation nicht zu folgen.

In diesem Zusammenhang verkennt der Kläger, dass es hier nicht darauf ankommt, ob die Beendigung des Anschlussarbeitsverhältnisses nicht hinweggedacht werden kann, ohne dass Arbeitslosigkeit entfällt. Mit dieser Begründung kann das Vorliegen der Voraussetzungen des [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#) nicht verneint werden. Denn es kommt nicht darauf an, ob es hier eine weitere wesentliche Mitursache oder alleinige Ursache für den Eintritt der Arbeitslosigkeit des Klägers gibt, sondern es ist nach dem eindeutigen Wortlaut des [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#) darauf abzustellen, ob der Arbeitslose "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten ... hat". Demnach muss eine Kausalität zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Erhalt einer Entlassungsentschädigung bestehen. Dies ist hier unzweifelhaft bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers mit der Fa.W. zu bejahen. Der Ruhezeitraum beginnt gemäß [§ 143a Abs 1 Satz 2 SGB III](#) unabhängig von der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wegen dessen Beendigung die Entlassungsentschädigung gewährt wird. Maßgebend ist somit das Arbeitsverhältnis, wegen dessen Beendigung die Entlassungsentschädigung gewährt wird, denn nach dessen Bedingungen richten sich Eintritt und Dauer des Ruhens. Der Anspruch auf Alg ruht nämlich vom Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte, [§ 143a Abs 1 Satz 1 SGB III](#).

Diese Auslegung des [§ 143a SGB III](#) entspricht auch dem Normzweck der Vorschrift. [§ 143a SGB III](#) betrifft Zahlungen, die für die Zeit nach der Beendigung erbracht werden (BSG SozR 4100 § 117 Nr 7). Begrenzt ist der Zeitraum des Ruhens jedenfalls durch den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers (bzw. ohne dass der Arbeitnehmer sich begründet hätte zur Wehr setzen können) hätte beenden können (BSG SozR 4100 § 117 Nr 2). Denn nur bis zu diesem Zeitpunkt trägt die - unwiderlegbare (BSG SozR 4100 § 117 Nr 13, 26; BSG SozR 3-4100 § 117 Nr 20) - Vermutung, die es rechtfertigt, der Entlassungsentschädigung wie dem Arbeitsentgelt ruhebegründende Wirkung beizumessen. Es wird nämlich vermutet, dass solche Arbeitgeberleistungen, die auf den Zeitraum vor der Kündigung zu beziehen sind, nicht allein als Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes anzusehen sind, sondern auch Arbeitsentgeltansprüche abdecken ([BT-Drucks 8/857 S 9](#)). Es wird eine vereinfachende, typisierende Regelung getroffen, die gerade den Streit ausschließen soll, ob die Entlassungsentschädigung im Einzelfall ausnahmsweise keinen Lohnausfall vergütet (BSG SozR 3-4100 § 117 Nr 20). Hätten Zahlungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Auswirkungen auf den Alg-Anspruch, wären in erheblichem Umfang Manipulationsmöglichkeiten eröffnet. Den Arbeitsvertragsparteien stände es weitgehend frei, durch ihre Bestimmungen zum Ende des Arbeitsverhältnisses und zur Bemessung der Entlassungsentschädigung den Doppelbezug herbeizuführen, den § 143 Abs 1 gerade verhindern soll (BSG SozR 4100 § 117 Nr 2, 3 und 21).

Nach Sinn und Zweck des [§ 143a SGB III](#) kann somit ein Anschlussarbeitsverhältnis nicht zur Folge haben, dass die Vermutung widerlegt wird. Entgegen der Auffassung des Klägers sanktioniert der Ruhestatbestand auch nicht dieses Anschlussarbeitsverhältnis. Die vom Kläger vertretene Auffassung, die davon ausgeht, dass bei einem Anschlussarbeitsverhältnis der Ruhestatbestand nicht eingreift, hätte hingegen zur Folge, dass durch ein Anschlussarbeitsverhältnis Sinn und Zweck des [§ 143a SGB III](#) umgangen und der Doppelbezug von Arbeitsentgelt und Alg ermöglicht werden kann.

Soweit der Kläger vorträgt, es ständen Arbeitnehmer besser, die kein Anschlussarbeitsverhältnis begründeten, weil ihnen dann Leistungsansprüche aus dem SGB III in ungekürzter Form verblieben, verkennt er, dass der Ruhestatbestand des [§ 143a SGB III](#) nicht zu einer Minderung der Anspruchsdauer des Alg gemäß [§ 128 SGB III](#) führt.

Dass der Kläger als Arbeitnehmer alles getan hat, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, als er von der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewusst hat und ein Anschlussarbeitsverhältnis begründet hat, hat zur Folge, dass die Beklagte keinen Sperrzeitbescheid gemäß [§ 144 Abs 1 Satz 2 Nr 1 SGB III](#) erlassen hat. Hiervon unabhängig greift hier die Vorschrift des [§ 143a SGB III](#) ein, weil deren Voraussetzungen im vorliegenden Fall zu bejahen sind.

Dass sich der Ruhezeitraum um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs bis 03.11.2005 verlängert und sich nicht unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis anschließt - wie es der Kläger vorträgt - ergibt sich aus [§ 143a Abs 1 Satz 5 SGB III](#). Danach verlängert sich der Ruhezeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs, soweit der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs 2) erhalten oder zu beanspruchen hat.

Die Beklagte hat auch den Ruhezeitraum zutreffend berechnet. Das Arbeitsverhältnis mit der Fa.W. hätte bei Einhaltung der Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Monatsende am 31.12.2005 geendet. Der Kläger war am Ende des Arbeitsverhältnisses 46 Jahre alt und 24 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Entlassungsentschädigung war daher zu 30 % berücksichtigt worden, das sind 18.476,22 EUR. Der Anteil der Entlassungsentschädigung war dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt gegenüber zu stellen, das der Kläger während seiner letzten Beschäftigungszeit verdient hat. Berücksichtigt werden dabei die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 12 Monate ([§ 143a Abs 2 Satz 2 Nr 1 und Satz 4 SGB III](#)). Der Kläger hatte in dieser Zeit kalendertäglich 113,38 EUR erzielt. Der Anteil der Entlassungsentschädigung entspricht folglich einem Entgelt für 182 Tage. Daher ruht der Anspruch des Klägers auf Alg bis 31.10.2005. Aufgrund der Verlängerung des Ruhezeitraums um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs endet der Ruhezeitraum am 03.11.2005 ([§ 143a Abs 1 Satz 5 SGB III](#)).

Nach alledem ist die Berufung als unbegründet zurückzuweisen.

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

Gründe, die Revision zuzulassen, bestehen nicht, [§ 160 Abs 2 Nrn 1 und 2 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB
Saved
2007-11-19