L 9 AL 42/10

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
9
1. Instanz
SG München (FSB)
Aktenzeichen
S 34 AL 128/08
Datum
27.01.2010
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 9 AL 42/10
Datum
28.02.2013
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze
1. Schließt ein ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer einen Änderungsvertrag mit dem Inhalt, für zwei Jahre in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (Transfergesellschaft) zu wechseln und anschließend mit Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden, so steht ihm ein wichtiger Grund zur Seite, der eine Sperrzeit ausschließt, wenn ihm eine außerordentliche betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung droht.
2. Dies gilt auch, wenn die Abfindungsleistungen die Grenzen des § 1a Kündigungsschutzgesetz erheblich überschreiten, wenn keine Gesetzesumgehung im Sinne eines "Freikaufs" vom Kündigungsschutz festzustellen ist.
I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts München vom 27.01.2010 abgeändert und die Beklagte verurteilt, unter Aufhebung des Bescheides vom 05.11.2007 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.01.2008 dem Kläger Arbeitslosengeld ab 01.11.2007 zu gewähren.

II. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten des Klägers in beiden Rechtszügen zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist das Ruhen des Anspruchs des Klägers auf Arbeitslosengeld wegen des Eintritts einer Sperrzeit von zwölf Wochen im Zeitraum 01.11.2007 bis 23.01.2008 wegen Arbeitsaufgabe.

Der 1954 geborene Kläger stand in der Zeit vom 01.09.1968 bis 31.10.2007 in einem Beschäftigungsverhältnis als Servicetechniker bei der D. in B-Stadt, zuletzt im Bereich R ...

Am 18.10.2005 vereinbarte die D. mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich zur Personalanpassung, von dem u.a. der Geschäftsbereich des Klägers betroffen war. Aufgrund erheblicher Kapazitätsüberhänge, Kosten- und Auslastungsproblemen sei eine Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 Nr. 1, 4, 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erforderlich. Es sei beabsichtigt, zur Milderung von Härten aus der notwendigen Personalanpassung betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten (beE) im Zeitraum 01.11.2005 bis 31.10.2007 gemäß § 216 b Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zu errichten. Ein Eintritt in die beE sei für die Mitarbeiter ausschließlich unter Abschluss eines betrieblich veranlassten Aufhebungsvertrages bis 17.01.2006 möglich. Den Mitarbeitern, die sich für einen Eintritt in die beE entscheiden würden, stünde ein Kündigungsfristausgleich (KFA) bis zu sieben Bruttomonatseinkommen sowie eine Abfindung in Höhe von 70 % der örtlichen Regelungen bei Ausscheiden aus der beE zu.

Mit Datum vom 08.11.2005/11.11.2005 vereinbarte der Kläger mit der D., dass er für die Zeit vom 01.11.2005 bis 31.10.2007 in die gemäß § 216 b SGB III gebildete beE "R." wechsele. Das bisherige Arbeitsverhältnis werde "zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung" befristet fortgesetzt und ende zum 31.10.2007, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Ab Eintritt in die beE erhalte der Kläger - unter Anrechnungen und Bezahlungen der Agentur für Arbeit - 85 % des bisherigen Bruttomonatseinkommens. Ferner erhalte der Kläger mit seinem Ausscheiden aus der beE Austrittsleistungen in Form eines Kündigungsfristausgleiches in Höhe von 25.545,80 Euro brutto, einer Abfindung in Höhe von 103.406,77 Euro brutto sowie einem Ausgleich für leistungs- und erfolgbezogene Einkommensbestandteile in Höhe

von 8.909,36 Euro brutto.
Am 28.09.2007 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 01.11.2007 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Nach den Angaben der D. in der Arbeitsbescheinigung vom 03.01.2008 wurden von der Beklagten für den Kläger im Zeitraum 01.12.2005 bis 30.11.2006 Leistungen gemäß § 216 b SGB III (Transferkurzarbeitergeld) gezahlt. Aufgrund der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit des Klägers würde die maßgebende Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung sieben Monate zum Monatsende betragen, die ordentliche Kündigung sei jedoch aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ausgeschlossen.

Mit Bescheid vom 05.11.2007 stellte die Agentur für Arbeit S. den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.11.2007 bis 23.01.2008 unter Minderung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld um 90 Tage fest.
Hiergegen erhob der Kläger mit Eingang am 20.11.2007 Widerspruch, welcher mit Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 23.01.2008 als unbegründet zurückgewiesen wurde. Der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis mit der Firma D. ohne wichtigen Grund selbst gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 11.11.2005 habe er keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz gehabt. Der Kläger habe auch einer möglichen arbeitgeberseitigen Kündigung nicht zuvorkommen dürfen, da diese aufgrund tarifvertraglicher Regelungen zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen gewesen sei. Es sei dem Kläger daher zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis unverändert fortzusetzen.
Hiergegen hat der Kläger mit Eingang am 01.02.2008 Klage zum Sozialgericht München erhoben. Alle ihm bekannten Kollegen hätten den gleichen Aufhebungsvertrag erhalten, keiner habe eine Sperrzeit bekommen.

Mit Urteil vom 27.01.2010 hat das Sozialgericht München die Klage abgewiesen.
Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass dem Kläger zum gleichen Beendigungszeitpunkt von seinem ehemaligen Arbeitgeber rechtmäßig gekündigt worden wäre. Es sei dem Kläger daher zuzumuten gewesen, den Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung abzuwarten. Im Übrigen sei die Förderung des freiwilligen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis nicht Sinn der Arbeitslosenversicherung. Es entspreche nicht den Vorstellungen des Gesetzgebers, dass ein Arbeitnehmer unter Mitnahme einer Abfindung sanktionslos den Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit eher herbeiführe, als dies bei einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung möglich gewesen wäre.

Hiergegen hat der Kläger mit Eingang am 24.02.2010 Berufung zum Bayer. Landessozialgericht einlegen lassen.
Zur Begründung hat der Bevollmächtigte des Klägers u.a. darauf verwiesen, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 11.11.2005 mit Wirkung zum 31.10.2007 zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung abgeschlossen worden sei. Auch bei einem unkündbaren Arbeitnehmer könne eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit wichtigem Grund geschehen, wenn sie den Interessen des Betriebes diene und diesen konkurrenzfähig erhalte. Durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages habe der Kläger eine Kündigung verhindert und somit seine Wiedereinstellungschancen auf dem Arbeitmarkt erhöht.

In einer schriftlichen Zeugenaussage gegenüber dem Gericht vom 03.12.2012 haben die Mitarbeiterinnen der Personalabteilung der D. in B-Stadt, Frau S. B. und J. P., mitgeteilt, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Abfindungszahlung gehabt hätte, wenn er die Aufhebungsvereinbarung nicht unterschrieben hätte.
Aufgrund tarifvertraglicher Regelungen habe das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 15 Jahre angehört haben, nur aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Bei Betriebsstilllegungen bzw. Teilbetriebsstilllegungen sei die Kündigung zum Zeitpunkt der endgültigen Stilllegung im Zusammenhang mit einem Sozialplan zulässig.
In einer weiteren schriftlichen Zeugenaussage hat die Mitarbeiterin der D. B-Stadt, Frau I. W., mit Schreiben vom 01.02.2013 angegeben, in die beE R. seien zum 01.11.2005 1161 Mitarbeiter-/innen eingetreten.

In einem Erörterungstermin am 10.01.2013 hat der Kläger u.a. angegeben, eine Motivation für die Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung sei für ihn gewesen, dass er aus dem Vorstandsbüro des Herrn P. erfahren habe, dass die Sparte, in der er beschäftigt gewesen sei, auf jeden Fall dicht gemacht werde. Er habe Telefonanlagen im Auftrag der D. aufgebaut und eingerichtet. Nach seiner Kenntnis seien nach 2005 keine Mitarbeiter mehr in der Montage beschäftigt worden.
Das Gericht hat ferner Herrn R. H. als Zeugen einvernommen. Auf die Sitzungsniederschrift vom 10.01.2013 wird verwiesen.

Der Kläger beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts München vom 27.01.2010 sowie den Bescheid der Beklagten vom 05.11.2007 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.01.2008 aufzuheben und dem Kläger Arbeitslosengeld ab 01.11.2007 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 27.01.2010 zurückzuweisen.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung des Gerichts ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen sowie die Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig und begründet.
Der Bescheid der Beklagten vom 05.11.2007 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.01.2008 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten.

Gemäß § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III (in der hier maßgeblichen Fassung des Gesetzes vom 22.12.2005, BGBl I S. 3676) tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob

fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Sperrzeit beginnt gemäß § 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit und führt zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Zwar hat der Kläger durch den Abschluss der "Aufhebungsvereinbarung mit Wechsel in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)" vom 11.11.2005 das Beschäftigungsverhältnis mit der Firma D. zum 31.10.2007 gelöst und hierdurch die ab 01.11.2007 eingetretene Arbeitslosigkeit verursacht.

Zur Überzeugung des Senats hatte der Kläger jedoch bei Abschluss des Vertrages vom 11.11.2005 für sein Verhalten einen wichtigen Grund.
Was als wichtiger Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III anzusehen ist, ist im Gesetz nicht näher bestimmt. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll eine Sperrzeit im Allgemeinen nur dann eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann. Für eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ist ein wichtiger Grund gegeben, wenn Umstände vorliegen, die nach verständigem Ermessen dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, weil sonst sein Interesse in unbilliger Weise geschädigt würde. Hierbei ist die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Arbeitsplatzwahl gemäß Art. 12 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz zu beachten (vgl. Brand/Karmanski, SGB III 6. Aufl., § 159 Rn. 120, 121 und 125 m.w.N.).

In seiner Entscheidung vom 17.10.2002 (Az.: B 7 AL 136/01) hat das Bundessozialgericht (BSG) zur Prüfung, ob ein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses besteht, wenn der Arbeitgeber eine fristgemäße, sozial gerechtfertigte Kündigung androht, Folgendes festgestellt:
Grundsätzlich sei es dem Arbeitnehmer im Interesse der Versichertengemeinschaft zuzumuten, die Kündigung abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen würden. Besondere Umstände könnten z.B. dann gegeben sein, wenn dem Arbeitnehmer eine nach Arbeitsrecht rechtmäßige Kündigung aus einem von seinem Verhalten unabhängigen Grund zu dem Zeitpunkt drohe, zu dem er das Arbeitsverhältnis löse und er durch eine einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses Nachteile vermeiden könne, die sich durch eine Kündigung des Arbeitgebers für sein berufliches Fortkommen und seine Vermittlungschancen ergeben würden. In Einzelfällen könne auch aufgrund sonstiger Umstände, etwa des Verhaltens des Arbeitgebers, ein wichtiger Grund bei einer drohenden oder feststehenden, noch nicht erfolgten rechtswidrigen Kündigung vorliegen.
Mit Urteil vom 17.11.2005 hat das BSG festgestellt: Könne sich ein Arbeitnehmer gegen eine drohende, objektiv rechtmäßige Kündigung nicht wehren, sei das Interesse an einer Abfindung im Rahmen der Prüfung des wichtigen Grundes als schützenswert anzusehen (Az.: B 11 a/11 AL 69/04 R).

Mit Urteil vom 12.07.2006 hat das BSG seine Rechtsprechung dahingehend weiterentwickelt, dass sich ein Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag mit Abfindungsregelung berufen kann, wenn ihm ansonsten eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt droht (Az.: B 11a AL 47/05 R).

Schließlich hat das BSG mit Urteil vom 02.05.2012 entschieden, dass einem Arbeitnehmer, der angesichts einer drohenden betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag mit einer Abfindungsvereinbarung schließt, die sich im Rahmen des § 1a Kündigungsschutzgesetz hält, ein wichtiger Grund zur Seite steht, der eine Sperrzeit ausschließt - es sei denn, es liege eine Gesetzesumgehung (z.B. eine offenkundige Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Kündigung) vor. Dies gelte auch für einen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer, wenn ihm eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung drohe. Die gesetzliche Regelung der Abfindung in § 1a KSchG schließe die Vereinbarung von höheren oder niedrigeren Abfindungen nicht aus. Anders als bei Vereinbarung der gesetzlich vorgesehenen Abfindungshöhe könne allerdings bei frei vereinbarter Abfindungssumme, namentlich dann, wenn die Abfindungssumme die Grenzen des § 1a Abs 2 KSchG deutlich überschreite, ein Anhaltspunkt für einen "Freikauf" gegeben sein (Az.: B 11 AL 6/11 R).

Im hier vorliegenden Fall drohte dem Kläger nach den Feststellungen des Senats eine objektiv rechtmäßige, betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung (spätestens) zum 31.10.2007.

Zwar konnte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gemäß § 8 Ziffer 2 des Tarifvertrages der Bayerischen Metallindustrie nur aus wichtigem Grund kündigen, da der Kläger zu diesem Zeitpunkt bereits das 50. Lebensjahr vollendet und der D. mindestens 15 Jahre angehört hatte.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann jedoch ein Arbeitnehmer, dessen ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen ist, unter Einhaltung einer Frist außerordentlich gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr weiterbeschäftigen kann und die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führen würde. Dem trägt auch die Regelung des § 143 a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 2. Alternative SGB III Rechnung, indem bei der Prüfung des Ruhens des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei einer Entlassungsentschädigung die Dauer des Ruhens bei einer "fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund" an die Kündigungsfrist anknüpft, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Unter Berücksichtigung der Tatsachen, dass
- die Aufhebungsvereinbarung vom 11.11.2005 mit Wirkung zum 31.10.2007 ihrem Wortlaut nach zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung abgeschlossen wurde,
- die Aufhebungsvereinbarung zwingend an den Eintritt des Klägers in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) für die Zeit vom 01.11.2005 bis 31.10.2007 geknüpft war,
- für den Kläger während seiner Beschäftigung in der beE Transferkurzarbeitergeld gemäß § 216 b SGB III im Zeitraum 01.12.2005 bis 30.11.2006 durch die Beklagte gezahlt wurde, was gemäß § 216 b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III voraussetzte, dass der Kläger von Arbeitslosigkeit bedroht war,
- die Aufhebungsvereinbarung vom 11.11.2005 auf dem Interessenausgleich vom 18.10.2005 zwischen der D. und dem Gesamtbetriebsrat beruhte und nach dessen Präambel eine Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 Nr. 1, 4, 5 Betriebsverfassungsgesetz vorlag,
- nach den Regelungen des Interessenausgleichs vom 18.10.2005 und der schriftlichen Aussage der Zeuginnen B. und P. (Personalabteilung

der D. B-Stadt) vom 03.12.2012 der Kläger keinen Anspruch auf eine Abfindungszahlung gehabt hätte, wenn er die Aufhebungsvereinbarung nicht unterschrieben hätte,

ist der Senat davon überzeugt, dass im vorliegenden Fall unter Abwägung der Interessen des Klägers mit den Interessen der Versichertengemeinschaft kein anderes Verhalten zuzumuten war, als die Aufhebungsvereinbarung vom 11.11.2005 zu unterzeichnen. Hätte der Kläger nicht dem Wechsel in die beE und dem damit verbundenen Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis zum 31.10.2007 zugestimmt, hätte er sich nicht die erheblichen Austrittsleistungen der D. gesichert und es hätte dem Kläger eine rechtmäßige betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung (spätestens) zum 31.10.2007 gedroht.

Die vereinbarte Abfindung von 103.406, 77 Euro sowie die weiteren vereinbarten Austrittsleistungen übersteigen zwar einen an den Grenzen des § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG orientierten Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes des Klägers von ca. 71.200 Euro erheblich. Angesichts der oben dargelegten Umstände liegt nach den Feststellungen des Senats jedoch keine Gesetzesumgehung durch die Arbeitsvertragsparteien im Sinne eines "Freikaufs" vom Kündigungsschutz des Klägers vor.

Auf die Berufung des Klägers war daher das Urteil des Sozialgerichts München vom 27.01.2010 aufzuheben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.
Rechtskraft
Aus
Login
FSB
Saved
2013-06-06