L 3 AL 42/21

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 12 AL 313/20
Datum
28.04.2021
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 42/21
Datum
09.06.2022
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Eine außerordentliche Kündigung wegen der gesundheitlichen Situation eines Arbeitnehmers ist ausnahmsweise dann möglich, wenn der Arbeitnehmer immer wieder für kurze Zeiträume erkrankt und damit zu rechnen ist, dass der Arbeitgeber für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten muss (Anschluss an BAG Urteil vom 25. April 2018 – 2 AZR 6/18 – BAGE 162, 327 ff. = NZA 2018, 1056 ff. = juris, Leitsatz und Rdnr. 39).

2. In einer solchen Lage ist zugunsten des Arbeitnehmers zwingend eine der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist einzuhalten (Anschluss an BAG Urteil vom 25. April 2018, a. a. O., Rdnr. 16)

I. Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 28. April 2021 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen einen die Klage abweisenden Gerichtsbescheid. In der Sache ist die Rechtmäßigkeit eines Ruhensbescheides aufgrund einer Entlassungsentschädigung streitig.

Die 1969 geborene Klägerin war seit 1986 als Facharbeiterin für Postverkehr bei der Deutschen Post AG tätig. Seit dem 4. Februar 2020 war sie (erneut) arbeitsunfähig. Ihr Anspruch auf Krankengeld reichte nach einer Mitteilung der Krankenkasse vom 6. März 2020 lediglich noch bis zum 3. Juni 2020.

Mit Aufhebungsvertrag vom 9. März 2020 beendeten die Klägerin und die Deutsche Post AG das Arbeitsverhältnis der Klägerin. In dem Vertrag heißt es: „Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.03.2020 auf Veranlassung der DP AG aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich beendet wird.“ Die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 37.500 EUR brutto wurde vereinbart. In einer vom Arbeitgeber gefertigten „Anlage zum Aufhebungsvertrag" heißt es: „Dieser Aufhebungsvertrag wurde zur Vermeidung einer ansonsten auszusprechenden arbeitgeberseitigen personenbedingten Kündigung wegen Krankheit geschlossen.“

Am 19. März 2020 meldete sich die Klägerin bei der Beklagten persönlich arbeitslos und arbeitsuchend und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld mit Wirkung zum 4. Juni 2020.

Mit Ruhensbescheid vom 19. Juni 2020 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen der gezahlten Entlassungsentschädigung vom 1. April 2020 bis zum 30. September 2020 ruhe, weil die einer ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist nach § 158 Abs. 1 des Sozialgesetzbuches Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III) nicht eingehalten worden sei. In dieser Zeit könne kein Arbeitslosengeld gezahlt werden. Mit Bewilligungsbescheid vom 22. Juni 2020 bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld ab dem 4. Juni 2020 bei einer Anspruchsdauer von 450 Kalendertagen. Für den Ruhenszeitraum vom 4. Juni 2020 bis zum 30. September 2020 setzte sie den täglichen Leistungsbetrag auf 0,00 EUR und für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. Dezember 2021 auf täglich 22,63 EUR fest.

Am 15. Juli 2020 legte die Klägerin, anwaltlich vertreten, gegen den Ruhensbescheid vom 19. Juni 2020 Widerspruch ein, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 3. September 2020 als unbegründet zurückwies. Ein Rechtsbehelf gegen den Bewilligungsbescheid ist nicht ersichtlich.

Die Klage vom 8. Oktober 2020, mit der sich die Klägerin gegen den Ruhenssbescheid vom 19. Juni 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. September 2020 gewandt, zugleich aber die Abänderung der Bewilligungsentscheidung begehrt hat, hat das Sozialgericht mit Gerichtsbescheid vom 28. April 2021 abgewiesen und zur Begründung auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid verwiesen. Der Arbeitgeberin als einen der größten Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland sei die Einhaltung der Kündigungsfrist nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses zumutbar gewesen. Es sei nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, Arbeitgeber vor Lohnzahlungsverpflichtungen zu schützen. Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gehe formal davon aus, dass bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Entschädigung anzurechnen sei. Dabei seien besondere Gründe für den Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht beachtlich.

Die Klägerin hat gegen den ihr am 29. April 2021 zugestellten Gerichtsbescheid am 31. Mai 2021, einem Montag, Berufung eingelegt. Sie wendet sich weiter gegen den Ruhensbescheid und begehrt eine Abänderung des Bewilligungsbescheides. Bei ihr habe seit Oktober 2018 aufgrund zahlreicher gesundheitlicher Beschwerden Arbeitsunfähigkeit bestanden. Sie sei seither bei ihrer ehemaligen Arbeitgeberin nicht mehr tätig gewesen. Eine weitere Tätigkeit bei der Arbeitgeberin sei de facto aus gesundheitlichen Gründen ausgeschlossen gewesen. Der Aufhebungsvertrag sei geschlossen worden, um eine ansonsten drohende krankheitsbedingte Arbeitgeberkündigung zum gleichen Beendigungszeitpunkt zu vermeiden. Die Arbeitgeberin sei berechtigt gewesen, aufgrund der negativen Gesundheitsprognose, der lang andauernden Erkrankung sowie ihrer, der Klägerin, krankheitsbedingten Unfähigkeit zur Fortführung ihrer Tätigkeit, gerade im Hinblick auf die wirtschaftlich angespannte Situation im Zuge der Corona- Pandemie, eine außerordentliche Kündigung wegen Krankheit auszusprechen. Die Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Monaten sei der Arbeitgeberin bei Abwägung der Gesamtumstände nicht zumutbar gewesen. Aufgrund der langen Erkrankung habe ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestanden. Auch sei sie, die Klägerin, aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen zur außerordentlichen fristlosen Eigenkündigung aus wichtigem Grund berechtigt gewesen.

Die Klägerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 28. April 2021 aufzuheben sowie die Beklagte unter Aufhebung des Ruhensbescheides vom 19. Juni 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. September 2020 und unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 22. Juni 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. September 2020 zu verpflichten, der Klägerin Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe für die Zeit vom 4. Juni 2020 bis zum 30. September 2020 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält ihre Vorgehensweise für zutreffend und weist darauf hin, dass lediglich der
Ruhensbescheid angegriffen worden sei. Ob der Klägerin ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zugestanden habe oder ob etwa die Abfindungszahlung Anteile für Lohn enthalten habe, die auf das Arbeitslosengeld anzurechnen seien, sei in Bezug auf den Ruhenszeitraum bisher nicht geprüft worden.

Wegen der Einzelheiten des Sach-und Streitstandes wird auf den Inhalt des beigezogenen Verwaltungsvorgangs sowie der Gerichtsakten beider Instanzen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig aber unbegründet.

1. Streitgegenstand ist jedenfalls die Anfechtung des Ruhensbescheides der Beklagten vom 19. Juni 2020 in der Gestalt des auf ihn bezogenen Widerspruchsbescheid vom 3. September 2020.

Neben dem Ruhensbescheid ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch der Bewilligungsbescheid, in dem der Ruhensbescheid berücksichtigt worden ist, Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens, weil beide Bescheide eine einheitliche rechtliche Regelung treffen (vgl. BSG, Urteil vom 9. Februar 2006 – B 7a AL 44/05 R – BSGE 96, 64 ff. = SozR 4-4300 § 143a Nr. 1 = juris Rdnr. 12). Ob dies vorliegend, wo die anwaltlich vertretene Klägerin zwar offenbar keinen Widerspruch gegen den Bewilligungsbescheid eingelegt hat, dessen Abänderung sie aber sowohl im Klageverfahren als auch nunmehr mit der Berufung ausdrücklich beantragt hat, auch gilt, kann dahingestellt bleiben. Die nähere Betrachtung dieser Frage erübrigt sich, weil sie keinen Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens hat.

2. Im Ergebnis zu Recht hat das Sozialgericht die Klage der Klägerin abgewiesen. Ihr steht ein Zahlungsanspruch auf Arbeitslosengeld im Ruhenszeitraum vom 4. Juni 2020 bis zum 30. September 2020 nicht zu. Der Bescheid der Beklagten vom 19. Juni 2020 und der Bescheid vom 22. Juni 2020 sowie der Widerspruchsbescheid vom 3. September 2020 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Zu Recht hat die Beklagte mit dem Bescheid vom 19. Juni 2020 das Ruhen des Anspruchs der Klägerin auf Arbeitslosengeld festgestellt.

Wenn ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist und die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche, Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte (vgl. § 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Diese Frist beginnt, wenn das Arbeitsergebnis nicht durch Kündigung endet, mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 158 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 SGB III). Wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, gilt bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten (vgl. § 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III). Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht längstens ein Jahr (vgl. § 158 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Er ruht nicht über den Tag hinaus, bis zu dem die oder der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 % der nach § 158 Abs. 1 SGB III zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte (vgl. § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III), oder an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können (vgl. § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III). Der nach § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 % (vgl. § 158 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 1 SGB III). Er beträgt nicht weniger als 25 % der nach § 158 Abs. 1 SGB III zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung (vgl. § 158 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 SGB III).

Die Klägerin hätte jedenfalls nicht mit einer Kündigungsfrist von unter sieben Monaten zum Schluss des Kalendermonats entlassen werden können. Die Kündigungsfrist von sieben Monaten hatte der Arbeitgeber unter dem 3. September 2020 der Bundesagentur mitgeteilt. Sie ergibt sich aus § 33 Abs. 3 des Manteltarifvertrages der DP AG (MTV). Diese Regelung bestimmt, dass nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsfrist seitens des Arbeitgebers nach einer Postdienstzeit von mehr als 15 Jahren 7 Monate zum Schluss des Kalendermonats beträgt. Die Klägerin stand seit 1986 im Postdienst, mithin mehr als 15 Jahre. Bei der Mitteilung der Kündigungsfrist könnte der Arbeitgeber übersehen haben, dass nach § 34 Abs. 1 MTV Arbeitnehmer nach einer Postdienstzeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 50. Lebensjahres einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen. Sie sind nur aus wichtigem Grund kündbar (vgl. § 34 Abs. 2 MTV). Die bei Abschluss des Aufhebungsvertrages 50 Jahre und sieben Monate alte Klägerin erfüllt diese Kriterien. Indes muss der Senat dem nicht weiter nachgehen, weil sich eine Veränderung jedenfalls zugunsten der Klägerin nicht ergeben könnte.

Die Berücksichtigung einer Kündigungsfrist unter sieben Monaten kommt nicht in Betracht. Soweit die Klägerin unter Verweis auf Ihre Erkrankung und Auswirkungen der Corona-Pandemie vorträgt, ihrer Arbeitgeberin sei die Einhaltung der Kündigungsfrist von sieben Monaten bei Abwägung der Gesamtumstände unzumutbar gewesen, verkennt sie, dass die Vorgaben aus dem MTV und arbeitsrechtliche

Vorschriften einzuhalten waren. Zwar ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine außerordentliche Kündigung wegen der gesundheitlichen Situation eines Arbeitnehmers ausnahmsweise dann möglich, wenn der Arbeitnehmer immer wieder für kurze Zeiträume erkrankt und damit zu rechnen ist, dass der Arbeitgeber für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten muss (vgl. BAG Urteil vom 25. April 2018 – 2 AZR 6/18 – BAGE 162, 327 ff. = NZA 2018, 1056 ff. = juris, Leitsatz und Rdnr. 39). Eine solche Situation lag im Falle der Klägerin jedoch von vornherein nicht vor. Sie war dauerhaft erkrankt. Sich ständig wiederholende Situationen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung waren weder eingetreten noch zu befürchten. Ohnehin geht allerdings das Bundesarbeitsgericht auch in diesen Fällen nicht von einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus. Vielmehr sei in einer solchen Lage zugunsten des Arbeitnehmers zwingend eine der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist einzuhalten (vgl. BAG Urteil vom 25. April 2018, a. a. O., Rdnr. 16 mit Verweis auf eigene frühere Rechtsprechung). Die von der Arbeitgeberin einzuhaltende Kündigungsfrist lag damit jedenfalls nicht unter sieben Monaten.

Unter Berücksichtigung dieser Kündigungsfrist hätte das Arbeitsverhältnis bis einschließlich 30. September 2020 fortgedauert. Innerhalb dieser fiktiven Fortdauer ruht der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld (vgl. § 158 Abs. 1 SGB III), da sich aus § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und Satz 3 SGB III keine kürzere Ruhensdauer ergibt.

Im Fall der Klägerin ist deren Entlassungsentschädigung lediglich in Höhe von 25 % zu berücksichtigen. Die Klägerin war bei Abschluss des Aufhebungsvertrages 50 Jahre alt, so dass nach § 158 Abs. 2 Satz 3 SGB III von dem Regelanteil von 60 % der Entlassungsentschädigung aufgrund dreier zu berücksichtigender 5-Jahres-Abschnitte weitere 15 % (= 3 Monate × 5 %/Monat) abzuziehen sind. Von dem sich ergebenden Prozentsatz (45 %) sind sodann für je fünf Jahre im Arbeitsverhältnis weitere 5 % in Abzug zu bringen. Im Fall der Klägerin, die bereits mehr als 30 Jahre bei der Post beschäftigt war, würde sich ein unter dem Mindestwert aus § 158 Abs. 2 Satz 3 SGB III liegender Prozentsatz (15 %) ergeben. Es ist daher auf den Mindestwert von 25 % zurückzugreifen. Von der Entlassungsentschädigung in Höhe von 37.500 EUR ist damit ein Betrag in Höhe von 9.375 EUR berücksichtigungsfähig.

Dieser Betrag ist durch das von der Klägerin während der letzten Beschäftigungszeit pro Kalendertag erzielte Entgelt (Bemessungsentgelt) zu teilen. Der Betrag ergibt sich aus dem Bewilligungsbescheid vom 22. Juni 2020 und ist in dessen Berechnungsgrundlagen mit 49,82 EUR täglich ausgewiesen. Bei 49,82 EUR täglich entspricht der Betrag von 9.375,01 EUR rechnerisch 188,18 Kalendertagen und abgerundet auf volle Tage 188 Kalendertagen. Ausgehend vom 1. April 2020 als dem ersten Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses hätte die Klägerin also für diesen Zeitraum weiter Arbeitsentgelt verdienen müssen, um 25 % der Entlassungsentschädigung als Einkommen zu erzielen.

Taggenau gerechnet würde sich nach § 158 Abs. 2 SGB III durch das Ruhen für 188 Kalendertage ein Ruhenszeitraum bis einschließlich 5. Oktober 2020 (sechs Monate und fünf Tage) ergeben. Für die Klägerin günstiger ist damit aber das Ruhen des Anspruchs nach § 158 Abs. 1 SGB III für eine hypothetische Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsschluss, denn diese Frist beginnt nach § 158 Abs. 1 Satz 2 SGB III bereits mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hier also mit dem 25. Februar 2020. Ab dem Monatsschluss ruht der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld damit noch in den auf den Kündigungsmonat folgenden sieben Monaten, mithin bis zum 30. September 2020.

Zu Recht hat daher die Bundesagentur mit dem Ruhensbescheid vom 19. Juni 2020 einen Ruhenszeitraum vom 1. April 2020 bis zum 30. September 2020 festgestellt. Infolgedessen ist auch der Bewilligungsbescheid vom 22. Juni 2020, der der Klägerin Leistungen ab dem 1. Oktober 2020 zuspricht, nicht zu beanstanden.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

III. Gründe für die Zulassung der Revision (vgl. § 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor.

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-07-28