L 3 AL 127/14

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 31 AL 292/14
Datum
21.07.2014
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 127/14
Datum
20.10.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze
1. Die Aufzählung in § 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III ist abschließend und erfasst zwei voneinander unabhängige Gründe der Nichtberücksichtigung von Arbeitsentgelten.
2. Bei einem Anwesenheitsbonus, mit dem Arbeitnehmer davon abgehalten werden sollen, das Arbeitsverhältnis vor dem angekündigten Zeitpunkt der Werksschließung zu beenden oder infolge von Erkrankung ihre Arbeitsleistung nicht mehr zu erbringen, handelt es sich um eine Zahlung im Sinne von § 151 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getätigt wird.
I Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Chemnitz vom 21. Juli 2014 wird zurückgewiesen.

II. Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Höhe des dem Kläger zustehenden Arbeitslosengeldes.

Der Kläger war seit Juni 2008 als Kraftfahrer bei der X ... GmbH, Zweigniederlassung Y ..., beschäftigt. Am 17. Juli 2013 gab die Geschäftsführung der X ... GmbH der Belegschaft folgendes bekannt: "[ ] Der Betrieb am Standort von X ... in Y ... wird bis zum 31. Dezember 2013 stillgelegt. [ ] Wir wissen um die Tragweite und Schwere der Entscheidung, insbesondere da damit die Beendigung der bestehenden Arbeitsverhältnisse in Y ... einhergeht. [ ] Wir werden zudem freiwillig den Mitarbeitern, die ihre Arbeit mit einer maximalen Ausfallzeit in Höhe von 5 Prozent der vertraglichen Gesamtarbeitszeit vom 18.07.2013 bis 31.12.2013 zu Ende führen, einen Anwesenheitsbonus von 5 Monatsbruttogehältern zahlen. [ ]" Mit Schreiben vom 29. Juli 2013 kündigte die Arbeitgeberin das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 2013. Die Kündigung wurde auf die Stilllegung des Betriebes in Y ... zum 31. Dezember 2013 gestützt.

Am 30. Oktober 2013 beantragte der Kläger bei der Beklagten Arbeitslosengeld ab 1. Januar 2014. Im Dezember 2013 erhielt der Kläger von seiner Arbeitgeberin neben seinem laufenden Entgelt den angekündigten Anwesenheitsbonus ausgezahlt. Dieser betrug 9.800,00 EUR.

Mit Bescheid vom 28. Januar 2014 wurde dem Kläger ab dem 1. Januar 2014 für 720 Tage Arbeitslosengeld in Höhe von 25,97 EUR täglich bewilligt. Der Anwesenheitsbonus blieb bei der Berechnung unberücksichtigt. Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch.

Mit Änderungsbescheid vom 10. März 2014 bewilligte die Beklagte dem Kläger ab 1. Januar 2014 für 720 Tage Arbeitslosengeld in Höhe von 27,11 EUR täglich. Auch hier blieb der Anwesenheitsbonus unberücksichtigt.

Der Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 11. März 2014 als unbegründet zurückgewiesen.

Der Kläger hat am 11. April 2014 Klage erhoben, mit welcher er sein Ziel der Bewilligung höheren Arbeitslosengeldes unter Berücksichtigung des gezahlten Anwesenheitsbonus weiter verfolgte.

Das Sozialgericht hat die Klage mit Urteil vom 21. Juli 2014 abgewiesen. Nach § 151 Abs. 2 Nr. 1 des Sozialgesetzbuches Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III) blieben Arbeitsentgelte bei der Ermittlung des täglichen Bemessungsentgeltes außer Betracht, die der

Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten habe oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden seien. Zwar habe der Kläger die Anwesenheitsprämie nicht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten, da die Anwesenheitsprämie durch stillschweigende Annahme des Klägers noch vor dem Ausspruch der an ihn gerichteten Kündigung vereinbart worden sei. Allerdings sei diese Leistung dem Kläger im Hinblick auf die (unmittelbar bevorstehende oder später eintretende) Arbeitslosigkeit versprochen worden. Nach dem Gesetzeswortlaut ("im Hinblick") sei entscheidend auf die mit der Einmalzahlung verbundene Intention des Arbeitgebers abzustellen. Aus der Bekanntmachung des Arbeitgebers vom 17. Juli 2013 ergebe sich, dass dieser mit der Gewährung des Anwesenheitsbonus die Besetzung seiner Zweigniederlassung bis zur Betriebsschließung und damit die weitere Produktion habe sicherstellen wollte. Die Einmalzahlung beruhe also ursächlich auf der Entscheidung des Arbeitgebers zur Betriebsschließung der Zweigniederlassung. Ferner lasse sich der Bekanntmachung vom 17. Juli 2013 entnehmen, dass der Arbeitgeber mit der Betriebsschließung zugleich die Beendigung (aller) bestehenden Arbeitsverhältnisse am Standort Y ... verbunden habe. Dementsprechend sei unter anderem auch gegenüber dem Kläger die betriebsbedingte Kündigung zum Ablauf des 31. Dezember 2013 ausgesprochen worden. Es sei nicht entscheidend, ob der Anspruch auf die Einmalzahlung auch dann erhalten bleibe, wenn der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren erfolgreich den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses geltend mache. Für dieses Ergebnis entspreche auch der mit der Zahlung einer Entgeltersatzleistung (hier: Arbeitslosengeld) verbundene Zweck. Dieser bestehe darin, dem Leistungsberechtigten den gewohnten Lebensstandard, welchen er sich mit dem zuvor bezogenen Erwerbseinkommen geschaffen habe, für eine begrenzte Zeit aufrecht zu erhalten. Das den Lebensstandard prägende Einkommen sei das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt, unabhängig davon, in welchen zeitlichen Abständen es gezahlt werde. Der nur einmal gezahlte Anwesenheitsbonus habe sich nicht prägend auf den Lebensstandard des Klägers ausgewirkt. Zudem unterscheide sich der Anwesenheitsbonus vom laufenden Arbeitsentgelt dadurch, dass er nicht unmittelbar als Gegenleistung für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht worden sei, sondern als Anreiz für einen niedrigen Krankenstand. In der unterschiedlichen leistungsrechtlichen Behandlung von laufenden Arbeitsentgelt und Anwesenheitsbonus liege kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetz (GG).

Der Kläger hat gegen das ihm am 25. Juli 2014 zugestellte Urteil am 25. August 2014 Berufung eingelegt. Entgegen den Ausführungen des Sozialgerichts sei der gezahlte Anwesenheitsbonus nicht nach § 151 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 2 SGB III bei der Berechnung des Bemessungsentgeltes außer Acht zu lassen. Das Sozialgericht habe insoweit verkannt, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien keine Vereinbarung vorgelegen habe, sondern nur ein einseitiges verpflichtendes Rechtsgeschäft. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin sei auch nicht im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit erfolgt. Vielmehr habe die gezahlte Anwesenheitsprämie einzig im Zusammenhang mit der Anwesenheit am Arbeitsplatz gestanden. Das Gesetz spreche ausdrücklich von einer Vereinbarung, mithin einer gemeinschaftlichen Abrede, der Arbeitsvertragsparteien und gerade nicht lediglich vom Willen des Arbeitgebers. Es sei auch zu beachten, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Voraussetzung zur Zahlung der Prämie darstelle. Er, der Kläger, habe seine Kündigung erst mit Schreiben vom 29. Juli 2013 erhalten. Die einseitige Verpflichtung zur Zahlung der Prämie sei ihm jedoch bereits mit Bekanntmachung vom 17. Juli 2013 zugänglich gemacht worden. Überdies sei erst im Termin vor dem Arbeitsgericht Zwickau am 15. April 2014 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt worden. Zu diesem Zeitpunkt sei ihm die streitbefangene Prämie bereits vollständig ausgezahlt gewesen. Dass die Anwesenheitsprämie unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe gezahlt werden sollen, weil seine ehemalige Arbeitgeberin auf Grund des beendeten Arbeitsverhältnisses noch eine Abfindung gezahlt habe. Der Grund der vereinbarten Anwesenheitsprämie habe auch nach Argumentation des Sozialgerichtes nicht darin bestanden, dem Arbeitslosen ein höheres Arbeitslosengeld zu verschaffen, sondern den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Schließlich sei das Sozialgericht irrig davon ausgegangen, dass der Bonus nicht als Gegenleistung für geschuldete Arbeitsleistung erbracht worden sei, sondern lediglich als Anreiz für einen geringen Krankenstand. Hierbei habe das Sozialgericht jedoch verkannt, dass gerade bei niedrigem Krankenstand eine höhere Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vorliege. Der Anreiz der Prämie führe daher zwangsläufig zu einer bestmöglichen Ausnutzung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers und damit zur optimalen Erbringung seiner Arbeitsleistung.

Der Kläger beantragt:

Unter Abänderung des Urteils des Sozialgerichts Chemnitz vom 21. Juli 2014 wird der Bescheid der Beklagten vom 28. Januar 2014 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 10. März 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 2014 abgeändert und die Beklagte verurteilt, unter Berücksichtigung der gewährten Anwesenheitsprämie höheres Arbeitslosengeld zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend. Zum Gesetzeszweck verweist sie unter anderem auf die Gesetzesbegründung zur Änderung der Vorläuferregelung von § 151 SGB III in § 112 des Arbeitsförderungsgesetzes (vgl. hierzu BT-Drs. 11/800, S. 20 f.). Die Zahlung des Anwesenheitsbonus sei ursächlich auf die Beendigung der Betriebstätigkeit und der Arbeitsverhältnisse im Sinne einer wesentlichen Bedingung zurückzuführen und stehe hiermit in untrennbaren Zusammenhang. Der Anspruch hätte dem Arbeitnehmer ohne Betriebsstilllegung nicht zugestanden, wie die betriebliche Übung der vergangenen Jahre zeigte. Die Berücksichtigung des über den arbeitsvertraglich vereinbarten Bruttolohn hinausgehenden Anwesenheitsbonus würde außerdem zu einer sachlich nicht gerechtfertigten und mit dem Gesetzeszweck der Lohnersatzfunktion des Arbeitslosengeldes nicht mehr zu vereinbarenden Erhöhung des Anspruchs des Klägers führen. Die Arbeitnehmerhätten im Vergleich zu ihren arbeitsvertraglich vereinbarten Bruttolöhnen ein nahezu doppelt so hohes Entgelt erhalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten aus beiden Verfahrenszügen, die beigezogenen Verwaltungsakte und die Niederschrift der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 28. Januar 2014 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 10. März 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 2014 ist rechtmäßig. Er hat keinen Anspruch auf die Gewährung höheren Arbeitslosengelds. Zu Recht blieb die Anwesenheitsprämie in Höhe von 9.800,00 EUR bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes unberücksichtigt.

Wegen des dem Grunde nach und zwischen den Beteiligten nicht streitigen Anspruches des Klägers auf Arbeitslosengeld und wegen der Berechnung der Anspruchshöhe wird auf den Widerspruchsbescheid vom 11. März 2014 verwiesen.

Lediglich zur Rechtsgrundlage ist ergänzend ist auszuführen:

1. Die Höhe des Arbeitslosengeldes berechnet sich nach Maßgabe der zum 1. April 2012 in Kraft getretenen Regelungen in §§ 149 ff. SGB III (vgl. Art. 2 Nr. 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011). Maßgebend für die Berechnung ist gemäß § 149 SGB III unter anderem das pauschalierte Nettoentgelt (Leistungsentgelt), das sich aus dem Bruttoentgelt ergibt, das die oder der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat (Bemessungsentgelt). Bemessungsentgelt ist das durchschnittlich auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat (vgl. § 151 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Gemäß § 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III bleiben Arbeitsentgelte außer Betracht, die Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden sind (zur Nichtberücksichtigung eines Urlaubsabgeltungsanspruches und eines Anspruches auf Vergütung von Überstunden nach der bis zum 31. März 2012 geltenden Vorgängerregelung in § 131 Abs. 2 Nr. 1 SGB III: Sächs. LSG, Urteil vom 23. August 2016 – L 3 AL 113/14 – info also 2016, 268 ff. = juris Rdnr. 54 f. und 61).

Die Aufzählung in § 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III ist abschließend und erfasst zwei voneinander unabhängige Gründe der Nichtberücksichtigung von Arbeitsentgelten: zum einen tatsächlich wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahltes Entgelt; zum anderen Entgelt, welches mit Blick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart wurde.

Die in § 151 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 2 SGB III geregelte zweite Variante setzt nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Sinne übereinstimmender Willenserklärungen voraus. Hieran fehlt es vorliegend. Die Arbeitgeberin des Klägers lobte den Anwesenheitsbonus einseitig im Sinne von § 657 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) aus. Die Auslobung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft (vgl. BGH, Urteil vom 25. Oktober 2012 – I ZR 169/10 – NJW 2013, 2683 ff. = juris, jeweils Rdnr. 17, m. w. N.).]). Für die Begründung eines Anspruchs aus § 657 BGB bedarf es keiner Annahmeerklärung des Berechtigten (vgl. K. P. Berger in: Erman, BGB [14. Aufl., 2014] § 657 Rdnr. 2). Die Klägerbevollmächtigte hat deshalb zutreffend vorgetragen, dass im Falle des Klägers die Voraussetzungen aus § 151 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 2 SGB III nicht vorgelegen haben.

2. Bei dem an den Kläger gezahlten Anwesenheitsbonus handelt es sich aber um eine Zahlung im Sinne von § 151 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getätigt worden ist.

Ein Arbeitnehmer hat dann einen Anspruch "wegen" Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die wesentliche Bedingung für den Anspruch ist oder anders formuliert, der Anspruch dem Arbeitnehmer sonst nicht zustehen würde (vgl. Bay. LSG, Urteil vom 26. März 2009 – L 8 AL 200/08 – juris Rdnr. 23). Ein derart ursächlicher Zusammenhang (vgl. Valgolio, in: Hauck/Noftz, SGB III [Stand: Erg.-Lfg. Stand 4/15, Mai 2015], § 151 Rdnr. 61) ist bereits dann anzunehmen, wenn die Leistung, die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mindestens zu fördern geeignet ist (vgl. Brand, in: Brand, SGB III [7. Aufl., 2015], § 151 Rdnr. 16). Dies ist hier der Fall.

Die Ankündigung des Arbeitgeberin vom 17. Juli 2013, den Geschäftsbetrieb in Y ... zum 31. Dezember 2013 einstellen zu wollen, und die gleichzeitige Ankündigung einer Anwesenheitsprämie für all diejenigen Arbeitnehmer, die bis zur Werksschließung eine gewisse Ausfallquote nicht überschreiten würden, stellen die notwendige Verknüpfung der Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses her. Denn die Bonuszahlung sollte nur erfolgen, damit der Geschäftsbetrieb bis zur endgültigen Stilllegung aufrechterhalten blieb. Die Arbeitnehmer sollten davon abgehalten werden, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden oder infolge von Erkrankung ihre Arbeitsleistung nicht mehr zu erbringen. Ohne die Ankündigung der Werkschließung wäre eine solche Anwesenheitsprämie nicht gezahlt worden. Eine Anwesenheitsprämie wurde von der damaligen Arbeitgeberin des Klägers bis dahin auch nicht gezahlt. Auf den Zugang der individuellen Kündigung kommt es weder nach dem Wortlaut des § 151 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III noch nach dem Zweck dieser Regelung an. Denn maßgebend ist lediglich der Kausalzusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der aus diesem Anlass gewährten Zahlung des Arbeitgebers.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 Abs. 1 SGG.

III. Gründe für Zulassung der Revision (vgl. § 160 Abs. 2 SGG) sind nicht gegeben.
Rechtskraft
Aus
Login
FSS
Saved
2017-02-09