

S 6 AL 158/08

Land
Schleswig-Holstein
Sozialgericht
Schleswig-Holsteinisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Kiel (SHS)
Aktenzeichen
L 3 AL 6/11
Datum
19.11.2010
2. Instanz
Schleswig-Holsteinisches LSG
Aktenzeichen
S 6 AL 158/08
Datum
16.12.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

Leitsätze

Zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Erhalt einer Entlassungsentschädigung

Die Ruhung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Kiel vom 19. November 2010 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über das Ruhen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) wegen Erhalts einer Entlassungsentschädigung.

Der 1967 geborene Kläger stand zuletzt vom 1. Februar 1994 bis zum 8. August 2008 in einem Beschäftigungsverhältnis als Altenpfleger bei der S (Evangelische S K gemeinnützige GmbH). Zuvor hatte er ab 1992 bis August 1993 bei der S entgeltlich ein Anerkennungspraktikum im Zusammenhang mit seiner Umschulung zum Altenpfleger absolviert. Danach hat er zunächst bei der S und später vorübergehend - bis Januar 1994 - bei einem anderen Träger als Altenpfleger gearbeitet, bevor er ab 1. Februar 1994 wieder bei der S beschäftigt war. In diesem Beschäftigungsverhältnis betrug die maßgebende Kündigungsfrist des Arbeitgebers sechs Monate zum Monatsende; nach dem Inhalt der Arbeitsbescheinigung war die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen. Zuletzt war der Kläger seit dem 26. Februar 2007 arbeitsunfähig; vom 26. Februar 2006 bis 16. März 2008 sowie vom 11. Mai 2008 bis 14. Juli 2008 bezog er Krankengeld. Vom 17. März 2008 bis zum 10. Mai 2008 unterzog der Kläger sich einer stationären Heilbehandlung. In dem ärztlichen Entlassungsbericht der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 19. Mai 2008 finden sich die Diagnosen "Mittelgradige depressive Episode" und "Sonstige spezifische Persönlichkeitsstörungen". In der Beschreibung des Leistungsvermögens heißt es "Keine Tätigkeiten mit gehobenen Anforderungen an die Verantwortung für Personen und Sachen sowie an die Kontakt- und Konfliktfähigkeit. Keine Tätigkeiten in sozial-pflegerisch helfenden Berufen". In seinem bisherigen Beruf als Altenpfleger könne der Kläger nur noch weniger als drei Stunden tätig sein; im Übrigen sei für den allgemeinen Arbeitsmarkt ein vollschichtiges Leistungsvermögen bei bestimmten qualitativen Einschränkungen vorhanden.

In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren (Az. 2 Sa 162/08), in dem der Kläger Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbing geltend gemacht hatte, stellte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Beschluss vom 8. August 2008 das Zustandekommen folgenden Vergleichs zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses fest:

1. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endet einvernehmlich mit dem 8. August 2008. 2. Für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt die Beklagte an den Kläger gemäß §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz eine Abfindung in Höhe von 5.000,00 EUR brutto. 3.

Am 7. August 2008 meldete der Kläger sich mit Wirkung vom 8. August 2008 arbeitslos und beantragte Alg. Mit Bescheid vom 2. Oktober 2008 stellte die Beklagte das Ruhen des Leistungsanspruchs wegen Erhalts einer Entlassungsentschädigung nach § 143a Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) bis zum 4. September 2008 fest. Ab dem 5. September 2008 bewilligte sie dem Kläger Alg bei einem Leistungsbetrag von täglich 40,80 EUR. Gegen den Ruhensbescheid erhob der Kläger am 27. Oktober 2008 Widerspruch und machte geltend, dass der Alg-Anspruch nach § 143a Abs. 2 Nr. 3 SGB III nicht über den Tag hinaus ruhe, an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Vorliegend hätte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen können, nachdem er - der Kläger - ausweislich des ärztlichen Entlassungsberichts des Rentenversicherungsträgers nach Ablauf seiner 18monatigen Krankenschreibungsphase nicht mehr imstande gewesen sei, in seinem Beruf zu arbeiten.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 6. November 2008 als unbegründet zurück und führte aus: Nach [§ 143a Abs. 2](#) Sätze 2 und [3 SGB III](#) ruhe der Leistungsanspruch, wenn der Arbeitslose wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen habe und außerdem das Arbeitsverhältnis beendet worden sei, ohne dass die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers eingehalten wurde. Der Kläger habe wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 5.000,00 EUR zu beanspruchen; sein Arbeitsverhältnis sei am 8. August 2008 ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden. Bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers von 6 Monaten zum Monatsende hätte das Arbeitsverhältnis am 28. Februar 2009 geendet. Die in der Widerspruchsbegründung vertretene Auffassung, der Arbeitgeber habe wegen der lang andauernden Erkrankung fristlos kündigen können, sei nicht nachvollziehbar. Nach Maßgabe der in [§ 143a SGB III](#) enthaltenen näheren Bestimmungen ergebe sich vorliegend ein Ruhen bis zum 4. September 2008. Wegen der näheren Einzelheiten wird auf den Widerspruchsbescheid Bezug genommen.

Der Kläger hat am 14. November 2008 bei dem Sozialgericht Kiel Klage erhoben und zur Begründung sein Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren weiter vertieft. Er hat ausgeführt: [§ 143a SGB III](#) beruhe auf dem Gedanken, dass die Abfindung als Ersatz des Entgelts angesehen werde, das der Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung noch zu beanspruchen habe. Vorliegend sei die Abfindung aber keine Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist gewesen. Denn er sei seinerzeit in seinem Beruf nicht arbeitsfähig gewesen. Am 15. Juli 2008 habe er nach 18monatiger Krankschreibung einen Tag im Betrieb seines Arbeitgebers gearbeitet und sei am darauffolgenden Tag wieder krankgeschrieben worden. Der Arbeitgeber weigere sich, bis zum 8. August 2008 eine Lohnfortzahlung zu erbringen, weil er der Auffassung sei, dass die Arbeitsunfähigkeit ab 16. Juli 2008 auf derselben Krankheit beruhe wie die vorausgegangene. In dieser Situation könne in der Abfindung kein versteckter Arbeitsentgeltanteil enthalten sein. Er stütze sich hierzu auf eine Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) für das Saarland vom 19. Januar 2007, [L 8 AL 44/04](#) (juris).

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid vom 26. September 2008 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 6. November 2008 aufzuheben.

Die Beklagte hat unter Bezugnahme auf den Inhalt des Widerspruchsbescheides beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ergänzend hat sie ausgeführt: Das von dem Kläger zitierte Urteil sei nicht einschlägig, weil es dort um das Ruhen wegen Arbeitsentgeltansprüchen gegangen sei, während es hier um das Ruhen wegen einer Abfindungszahlung gehe. Im Übrigen werde auf die ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) Bezug genommen, wonach die Ruhensvorschrift auch auf solche Abfindungen anzuwenden sei, bei denen kein Lohnausfall vergütet werde (vgl. Urteil vom 21. September 1995, [11 RAr 41/95](#) [juris]).

In einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Kiel (Az. 4 Ca 1573 a/08), in dem der Kläger Arbeitsentgeltansprüche für die Monate Juli und August 2008 geltend gemacht hat, haben die Parteien des Arbeitsverhältnisses am 25. Februar 2009 einen Vergleich abgeschlossen, wonach der Arbeitgeber zur Abgeltung der Klageforderung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht einen Betrag von 500,00 EUR netto zahlt.

Nach mündlicher Verhandlung am 19. November 2010 hat das Sozialgericht die Klage mit Urteil vom selben Tage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Klage sei zulässig, aber nicht begründet. Die Beklagte habe zu Recht das Ruhen des Alg-Anspruchs vom 9. August 2008 bis zum 4. September 2008 festgestellt und die Gewährung von Alg für diesen Zeitraum abgelehnt. Die Voraussetzungen von [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) seien erfüllt. Das Arbeitsverhältnis sei ohne Einhaltung einer Frist und damit vorzeitig im Sinne der Vorschrift bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung beendet worden. Die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers von sechs Monaten sei nicht eingehalten worden; für eine von dem Kläger in der mündlichen Verhandlung erstmals behauptete Unkündbarkeit sei keine Rechtsgrundlage ersichtlich. Die Abfindung sei auch in ursächlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden. Der Kläger könne nicht damit gehört werden, dass in der Abfindung kein versteckter Anteil an Arbeitsentgelt enthalten sei. Nach dem Wortlaut der Vorschrift komme es nur auf die beiden tatbestandlichen Voraussetzungen der Zahlung einer Entlassungsentschädigung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers an. [§ 143a Abs. 1 SGB III](#) gehe typisierend davon aus, dass jede Abfindung, die im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werde, in einem bestimmten Umfang eine Entschädigung für ausgefallenes Arbeitsentgelt enthalte. Der Doppelbezug der Leistungen werde unwiderlegbar vermutet, wobei es nur auf die objektive Rechtslage und nicht auf die Vorstellungen der Parteien des Arbeitsverhältnisses ankomme. Der Kläger könne sich auch nicht auf die von ihm genannte Entscheidung des LSG für das Saarland stützen, die vornehmlich Fragen des [§ 143 SGB III](#) betreffe. Den Ruhenszeitraum habe die Beklagte nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen zutreffend berechnet. Der Kläger könne sich auch nicht darauf berufen, dass sein Arbeitgeber ihm fristlos habe kündigen können. An eine außerordentliche Kündigung wegen Krankheit seien strenge Maßstäbe anzulegen. Besondere Umstände des Einzelfalls, aufgrund derer dem Arbeitgeber ausnahmsweise das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar erscheine, lägen hier nicht vor.

Auf das erstinstanzliche Urteil wird wegen der näheren Einzelheiten seiner Begründung Bezug genommen.

Gegen diese seinen Prozessbevollmächtigten am 2. Februar 2011 zugestellte Entscheidung richtet sich die am 12. Februar 2011 bei dem Schleswig-Holsteinischen LSG eingegangene Berufung des Klägers.

Zur Begründung macht er geltend: Entgegen der Auffassung des Sozialgerichts fehle es hier an der Kausalität zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der vereinbarten Zahlung. Bei dem arbeitsgerichtlichen Verfahren, in dem die Abfindung vereinbart worden sei, habe es sich nicht um einen Kündigungsschutzprozess gehandelt. Vielmehr habe er in dem Verfahren Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen Mobbings geltend gemacht; um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei es zunächst nicht gegangen. Da der Arbeitgeber es im Hinblick auf eine mögliche Außenwirkung habe vermeiden wollen, sich in dem letztlich geschlossenen Vergleich zu Schadensersatz- oder Schmerzensgeldleistungen wegen Mobbings zu verpflichten, habe man den Weg einer Abfindungszahlung im Vergleichswege gewählt. Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Zahlung habe aber nicht bestanden. Er stütze sich auch weiterhin auf die bereits in erster Instanz zitierte Entscheidung des LSG für das Saarland.

Unabhängig von Vorstehendem sei die von der Beklagten vorgenommene Berechnung fehlerhaft. Er sei am Ende seines Arbeitsverhältnisses 41 Jahre alt gewesen und habe 16,5 Jahre (vom 1. Februar 1992 bis 8. August 2008 - unterbrochen nur durch eine kurze Beschäftigung bei einem anderen Träger) in den Diensten der S gestanden. Bei der Berechnung des Ruhezeitraums müsse jedenfalls das bei diesem Arbeitgeber abgeleistete Praktikum und die vor 1994 dort geleistete Arbeit mit berücksichtigt werden, so dass die Entlassungsschädigung entgegen der von der Beklagten vorgenommenen Berechnung nur mit einem geringeren prozentualen Anteil in Ansatz zu bringen sei. Hierdurch verkürze sich der Ruhezeitraum.

Ergänzend reicht der Kläger Kopien aus dem genannten arbeitsgerichtlichen Verfahren zur Akte.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Kiel vom 19. November 2010 sowie den Bescheid vom 26. September 2008 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 6. November 2008 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie stützt das angefochtene Urteil und erwidert: Die Berufungsbegründung könne nicht überzeugen. Die Abfindungszahlung sei - wie das Sozialgericht zutreffend entschieden habe - in ursächlichem Zusammenhang zu der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet worden. Die maßgebliche ordentliche Kündigungsfrist sei nicht eingehalten worden; eine außerordentliche Kündigung wäre arbeitsrechtlich unzulässig gewesen. Dass die Abfindungszahlung nur fälschlich als solche bezeichnet worden sei und es sich tatsächlich um eine Schmerzensgeld- und Schadensersatzleistung gehandelt habe, sei weder glaubhaft noch nachvollziehbar. Der Wortlaut des Vergleichs sei eindeutig; die Parteien hätten sich darauf geeinigt, das Arbeitsverhältnis zum 8. August 2008 zu beenden und dem Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung zu zahlen. Soweit der Kläger die Berechnung des Ruhezeitraums angreife, könne allein auf das letzte Beschäftigungsverhältnis abgestellt werden, das der Kläger am 1. Februar 1994 bei der S angetreten habe. Hiervon ausgehend sei er bei seinem Ausscheiden 14 Jahre beschäftigt gewesen. Angesichts dessen sei die Berechnung im Widerspruchsbescheid zutreffend.

Dem Senat haben die den Kläger betreffenden Verwaltungsvorgänge des Beklagten und die Gerichtsakten vorgelegen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes und des Vorbringens der Beteiligten wird hierauf Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist zulässig. Ein Fall der gesetzlichen Berufungsbeschränkung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) liegt nicht vor, weil der Wert des Beschwerdegegenstandes mehr als 750,00 EUR beträgt. Denn die Beteiligten streiten über einen Ruhezeitraum von 27 Tagen, so dass sich bei einem Leistungsbetrag von 40,80 EUR ein Wert von 1.101,60 EUR errechnet.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht und aus zutreffenden Gründen abgewiesen. Die Berufungsbegründung führt zu keiner anderen Beurteilung.

Nach [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) ruht der Alg-Anspruch, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Die nähere Bestimmung des Ruhezeitraums richtet sich nach den Regelungen des [§ 143a Abs. 2 SGB III](#).

Nach dem Wortlaut des [§ 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) kommt es für das Ruhen des Anspruchs auf Alg nur darauf an, dass zwei tatbestandliche Voraussetzungen erfüllt sind, nämlich die Zahlung einer Entlassungsschädigung "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers. "Wegen der Beendigung" wird eine Abfindung gewährt, wenn der Arbeitslose die Abfindung ohne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erhalten hätte. Damit sind lediglich Zahlungen des Arbeitgebers, die nicht wegen, sondern nur anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu leisten sind, ausgeschlossen. Es wird also gerade kein Kausalzusammenhang zwischen der Abfindung und der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt (so BSG, Urteil vom 21. September 2005, [11 RAr 41/95](#), [SozR 3-4100 § 117 Nr. 12](#) zu der in § 117 Abs. 2 Satz 1 Arbeitsförderungsgesetz [AFG] enthaltenen Vorläuferregelung). "Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" wird eine Abfindung gewährt, wenn zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung ein ursächlicher Zusammenhang besteht (BSG, Urteil vom 21. September 2005, [a.a.O.](#), m.w.N.). Die in dem arbeitsgerichtlich festgestellten Vergleich enthaltene Klausel, dass die Abfindung wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes gezahlt werde, lässt an dem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung keinen Zweifel aufkommen (so zu einer entsprechenden Klausel in einem Abfindungsvertrag auch BSG, Urteil vom 15. Februar 2000, [B 11 AL 45/99 R](#), [SozR 3-4100 § 117 Nr. 21](#)). Soweit der Kläger erstmals in seiner Berufungsbegründung geltend macht, inhaltlich handele es sich um eine Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldzahlung, vermag dies nicht zu überzeugen. Zwar ist der Vergleich in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren festgestellt worden, in dem der Kläger gegenüber seinem damaligen Arbeitgeber ausweislich der Klageschrift vom 7. Januar 2008 und der Berufungsschrift vom 9. Mai 2008 "Schmerzensgeld für fortgesetztes jahrelanges Mobbing in Höhe von 5.000,00 EUR" und "Schadensersatz wegen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von weiteren 6.000,00 EUR" geltend gemacht hat. Unzweifelhaft ist im Vergleichswege allerdings die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt und im Zusammenhang damit eine Abfindung in Höhe von 5.000,00 EUR brutto vereinbart worden. Vor diesem Hintergrund bestehen keine Zweifel an der Kausalität zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung. Dass die Beteiligten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens sich im Vergleichswege auch hierüber einigen konnten, obwohl der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zunächst nicht Gegenstand des Verfahrens war, unterliegt keinem Zweifel. Denn die Beteiligten können sich im Vergleichswege ohne Beschränkung auf den Klagegegenstand über alles einigen, worüber sie verfügen können. Ein Vergleich kann deshalb über den Streitgegenstand hinausgehende Vereinbarungen zur Gestaltung der materiellen Rechtslage enthalten (vgl. Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Sozialgerichtsgesetz, 9. Aufl. § 101 Rz 5;

Greger in Zöller, Zivilprozessordnung, 24. Aufl. § 278 Rz 2).

Die von dem Kläger wiederholt zitierte Entscheidung des LSG für das Saarland vom 19. Januar 2007 ([a.a.O.](#)) führt zu keiner anderen Beurteilung. Das Urteil betrifft einen Fall, in dem die dortige Klägerin infolge Arbeitsunfähigkeit ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen konnte und deshalb keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Dazu hat das LSG für das Saarland ausgeführt, dass ein im Wege des arbeitsgerichtlichen Vergleichs zuerkannter Abfindungsanspruch nicht zum Ruhen des Alg-Anspruchs nach [§ 143 Abs. 1 SGB III](#) führe, weil in der Abfindung kein (versteckter) Anteil an Arbeitsentgelt enthalten sei. Diese Entscheidung betrifft das Ruhen des Alg-Anspruchs nach [§ 143 SGB III](#) (Ruhen des Anspruchs bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung), während es im vorliegenden Fall allein um ein Ruhen des Alg-Anspruchs nach [§ 143a SGB III](#) (Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung) geht. Ein Ruhen des Alg-Anspruchs nach [§ 143 SGB III](#) ist im vorliegenden Fall von der Beklagten nicht festgestellt worden.

Auch inhaltlich vermag der Senat die vom LSG für das Saarland vertretene Auffassung nicht auf den vorliegenden Rechtsstreit zu übertragen. Zwar enthält die hier einschlägige Ruhensvorschrift des [§ 143a SGB III](#) - wie bereits das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat - die unwiderlegbare Vermutung, dass in den wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährten Abfindungen, Entschädigungen und ähnlichen Leistungen in pauschalierterem Umfang auch Arbeitsentgeltanteile enthalten sind (vgl. zu Vorläuferregelungen BSG, Urteil vom 12. Dezember 1984 - [7 RAr 87/83](#) - SozR 4100 § 117 Nr. 2). Eine Prüfung im Einzelfall, ob eine bestimmte Abfindung entgegen der Annahme des Gesetzgebers keinen Lohnausfall vergütet, ist dabei nicht vorgesehen. Streitigkeiten dieser Art wollte der Gesetzgeber durch die Erfassung aller Abfindungen, die bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, gerade verhindern (vgl. BSG, Urteil vom 21. September 1995, [a.a.O.](#)).

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auch die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers nicht eingehalten worden. Ausweislich der Arbeitsbescheinigung betrug diese Kündigungsfrist sechs Monate zum Monatsende; diese Frist ist eindeutig nicht gewahrt. Entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen seiner - des Klägers - Erkrankung berechtigt gewesen wäre. Denn unverschuldete krankheitsbedingte Fehlzeiten rechtfertigen grundsätzlich nur eine ordentliche Kündigung (Linck in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Aufl. § 127 Rz 103 m.w.N.). Soweit die Krankheit eines Arbeitnehmers - etwa bei einem Ausschluss der ordentlichen Kündigung - als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommt, ist auch dabei grundsätzlich eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufrist einzuhalten (vgl. BAG, Urteil vom 18. Oktober 2000, [2 AZR 627/99](#) [juris]). In jedem Fall wird die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung in drei Stufen geprüft, wobei zunächst eine negative Gesundheitsprognose erforderlich ist. Auf Grund der negativen Gesundheitsprognose muss die Besorgnis bestehen, es werde zukünftig zu erheblichen betrieblichen und/oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen des Arbeitgebers kommen. Schließlich ist dann eine umfassende Interessenabwägung erforderlich (vgl. Linck a.a.O. § 131 Rz 34ff.). Ob zusätzlich die Vorgaben des [§ 81 Abs. 4](#) und [§ 84 Abs. 2](#) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) zu beachten sind (vgl. dazu BAG, Urteil vom 12. Juli 2007, [2 AZR 1012/06](#) [juris]), bedarf hier keiner Vertiefung. Denn jedenfalls ist offensichtlich, dass bei der gebotenen Interessenabwägung keine Gesichtspunkte in Betracht kommen, die eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen könnten. Nachdem der Kläger bereits - von einem eintägigen Arbeitsversuch abgesehen - seit 18 Monaten arbeitsunfähig war, ist nicht ersichtlich, warum es dem Arbeitgeber nicht zumutbar sein sollte, das Arbeitsverhältnis jedenfalls für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist bestehen zu lassen. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitgeber sich im August 2008 nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet gesehen hat (erst im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs hat der Arbeitgeber sich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bereit erklärt, dem Kläger auf seine Entgeltforderungen für Juli und August 2008 500,00 EUR netto zu zahlen).

Nach allem vermag die vom Kläger vertretene Auffassung, der Arbeitgeber wäre zur fristlosen außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen, nicht zu überzeugen; die tatbestandlichen Voraussetzungen von [§ 143a SGB III](#) sind vielmehr erfüllt.

Die Beklagte hat den Ruhenszeitraum zutreffend berechnet. Zur Vermeidung von Wiederholungen kann insoweit auf die zutreffenden Gründe des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen und von einer weiteren Begründung abgesehen werden ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Soweit der Kläger im Berufungsverfahren die Auffassung vertreten hat, es müssten jedenfalls auch das ab 1992 bei der S abgeleistete Praktikum und die vor 1994 dort geleistete Arbeit berücksichtigt werden, verkennt er, dass [§ 143a SGB III](#) nur auf die Dauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit "des Arbeitsverhältnisses" abstellt, so dass Vorbeschäftigungszeiten in demselben Betrieb außer Betracht bleiben müssen, wenn zwischenzeitlich ein anderes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber bestanden hat. Das seit 1994 bestehende letzte Beschäftigungsverhältnis des Klägers bei der S hat die Beklagte ihrer Entscheidung entsprechend dem Inhalt der Arbeitsbescheinigung zutreffend zugrunde gelegt.

Nach allem konnte die Berufung keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 und 4 SGG](#) und orientiert sich am Ausgang des Rechtsstreits.

Der Senat hat keinen Anlass gesehen, die Revision nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) zuzulassen.

Rechtskraft

Aus

Login

SHS

Saved

2012-04-30