

B 11a AL 21/05 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
11a
1. Instanz
SG Düsseldorf (NRW)
Aktenzeichen
-

Datum
04.12.2003
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
-

Datum
26.01.2005
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11a AL 21/05 R

Datum
24.05.2006
Kategorie
Urteil

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 26. Januar 2005 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Gründe:

I

1

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die dem Kläger im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewährte Abfindung zum Ruhen seines Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. Mai bis 9. August 2003 führt.

2

Der am 24. Januar 1947 geborene Kläger war seit 1972 als Kranfahrer bei der S. KG/Düsseldorf (im Folgenden Arbeitgeberin) beschäftigt. Nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen (MTV) von August/September 2001 belief sich die Kündigungsfrist des Arbeitgebers nach einer Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von 20 Jahren auf sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats (§ 20 Nr 3 Satz 1 MTV). Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr, aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hatten und dem Betrieb/Unternehmen 10 Jahre angehörten, konnte nach § 20 Nr 4 Satz 1 MTV nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies galt nach Satz 2 des § 20 Nr 4 MTV auch bei Änderungskündigungen im Einzelfall zum Zwecke der Entgeltminderung; nicht jedoch - bei allen sonstigen Änderungskündigungen oder - bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden war, oder - bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

3

Aus Anlass einer geplanten Betriebsänderung und damit einhergehenden betriebsbedingten Beendigungskündigungen gegenüber 210 Mitarbeitern aus nahezu allen Betriebsabteilungen schloss die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat am 16. August 2002 einen Interessenausgleich und Sozialplan, durch welche den betroffenen - namentlich genannten - Mitarbeitern - darunter dem Kläger - zum Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile Abfindungen zur Verfügung gestellt wurden.

4

Das Beschäftigungsverhältnis des Klägers wurde daraufhin am 18. September 2002 durch die Arbeitgeberin zum 30. April 2003 betriebsbedingt gekündigt. Der Kläger erhielt eine Abfindung in Höhe von 31.346, 26 EUR.

5

Am 25. März 2003 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte Alg zum 1. Mai 2003.

6

Durch Bescheid vom 19. Mai 2003 stellte die Beklagte wegen der gewährten Entlassungsentschädigung das Ruhen des Leistungsanspruchs bis zum 9. August 2003 fest. Den gegen den Ruhensbescheid erhobenen Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 4. Juni 2003 zurück mit der Begründung, auf Grund des Sozialplans sei der Kläger nur gegen Zahlung einer Abfindung ordentlich kündbar gewesen.

7

Das Sozialgericht (SG) hat die dagegen gerichtete Klage abgewiesen (Urteil vom 4. Dezember 2003). Auf die Berufung des Klägers hat das Landessozialgericht (LSG) die Bescheide vom 19. Mai 2003 und 4. Juni 2003 sowie das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Beklagte zur Zahlung von Alg ab dem 1. Mai 2003 verurteilt. In den Gründen ist ausgeführt, die Voraussetzungen des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) seien nicht gegeben. Die ordentliche Kündigung sei nicht nur bei Zahlung einer Abfindung möglich gewesen. § 20 Nr 4 MTV habe die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern ab der Vollendung des 55. Lebensjahres und 10-jähriger Betriebszugehörigkeit bereits eröffnet, wenn bei Betriebsänderungen ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden gewesen sei. Die durchgeführte Betriebseinschränkung sei zweifelsohne eine Betriebsänderung iS des [§ 111](#) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz sei für den Kläger angesichts der im Interessenausgleich ausschließlich vorgesehenen Beendigungskündigungen nicht vorhanden gewesen. Dadurch unterscheide sich der Sachverhalt von den bisher durch das Bundessozialgericht (BSG) entschiedenen Fällen, in denen die ordentliche Kündigung erst bei Vorliegen eines Sozialplans oder Zustimmung der Tarifvertragsparteien eröffnet gewesen sei. Hier sei dagegen der Sozialplan nur die Folge betriebsverfassungsrechtlicher Verpflichtungen, die im Übrigen in Betrieben ohne Betriebsrat oder unterhalb der Beschäftigtenzahl des [§ 111 BetrVG](#) so nicht bestünden. Gleichwohl sei die Möglichkeit der ordentlichen - betriebsbedingten - Kündigung von an sich nicht mehr ordentlich kündbaren Arbeitnehmern nach dem MTV auch in diesen Betrieben gegeben.

8

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die Beklagte die Verletzung des [§ 143a Abs 1 Satz 4](#) Sozialgesetzbuch - Drittes Buch (SGB III). Die Vorschrift erfasse nach der Rechtsprechung der beiden zuständigen Fachsenate des BSG ihrem Zweck nach gerade Fälle der vorliegenden Art, in denen dem Arbeitgeber tarifvertraglich die ordentliche Kündigung nur noch bei Bestehen eines Sozialplans vorbehalten sei. Zwar sei hier im Tarifvertrag selbst nicht direkt auf einen Sozialplan verwiesen worden. Der Hinweis auf die Betriebsänderung sei jedoch ausreichend, da eine Betriebsänderung zwangsläufig zu einem Sozialplan ([§ 112 BetrVG](#)) und dieser wiederum bei Entlassungen regelmäßig zu Abfindungen führe. Jedenfalls bei der gebotenen fallbezogenen Betrachtungsweise habe die Arbeitgeberin keine realisierbare Möglichkeit gehabt, die Kündigung ohne Zahlung einer Abfindung auszusprechen.

9

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 26. Januar 2005 aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 4. Dezember 2003 zurückzuweisen.

10

Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Der Kläger hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend. Er ist weitergehend der Auffassung, die Anwendung des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) auf Sozialplanabfindungen begegne verfassungsrechtlichen Bedenken. Denn sie führe zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung besonders schutzwürdiger älterer Arbeitnehmer gegenüber generell ordentlich kündbaren jüngeren Arbeitnehmern in Fällen, in denen gerade das kollektivrechtliche Instrument des Sozialplans einen gerechten Ausgleich der Arbeitnehmer untereinander sicherstellen solle. Damit sei die Problematik gedanklich der Vorgängerregelung des § 117 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) gleichgelagert. Das damals einheitlich für alle vorzeitig gekündigten Arbeitsverhältnisse vorgesehene Ruhen bei Abfindungen bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist habe das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) wegen Verstoßes gegen [Art 3 Abs 1 Grundgesetz \(GG\)](#) iVm dem Sozialstaatsprinzip ([Art 20 GG](#)) als verfassungswidrig erachtet.

12

13

Die Revision der Beklagten ist iS der Zurückverweisung begründet ([§ 170 Abs 2 Satz 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)).

14

Das angefochtene Urteil ist aufzuheben. Das LSG ist zu Unrecht davon ausgegangen, dass eine aus Anlass einer Betriebsänderung gezahlte sozialplanmäßige Abfindung nicht dem Anwendungsbereich des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) unterliegt (dazu im Folgenden unter Ziff 1). Es hat deshalb - von seinem Rechtsstandpunkt folgerichtig - die weitere Frage ungeprüft gelassen, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers auch durch eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit iS des [§ 143a Abs 1 Satz 3 Nr 2 Alt 2 SGB III](#) hätte beendet werden können mit der Konsequenz einer teleologischen Reduktion der gesetzlichen einjährigen Kündigungsfrist auf die ordentliche siebenmonatige Kündigungsfrist (dazu im Folgenden unter Ziff 2).

15

1. 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](#)). Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr ([§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#)).

15

Hiernach unterliegt es keinem Zweifel, dass dem Kläger zwar unter Einhaltung der nach § 20 Nr 3 Satz 1 MTV maßgeblichen Frist von sieben Monaten betriebsbedingt gekündigt wurde. Entgegen der Auffassung des LSG war die aus Anlass der Betriebsänderung eröffnete ordentliche Kündigung des ansonsten sonderkündigungsgeschützten Klägers aber nur bei Zahlung der im Sozialplan vorgesehenen Abfindung möglich, sodass danach eine - nicht eingehaltene - Kündigungsfrist von einem Jahr galt.

16

Der Senat schließt sich insoweit der Rechtsprechung des 7a. Senats in einem Parallelverfahren an, bei dem es ebenfalls um die Gewährung einer Sozialplanabfindung im Zusammenhang mit der ordentlichen Kündigung eines langjährig beschäftigten und grundsätzlich mit demselben tariflichen Sonderkündigungsschutz ausgestatteten Arbeitnehmers durch dieselbe Arbeitgeberin auf Grund derselben Betriebsänderung ging (Urteil vom 9. Februar 2006 - [B 7a AL 44/05 R](#) - zur Veröffentlichung in BSGE und SozR vorgesehen). Der 7a. Senat hat im Anschluss an die bisherige Rechtsprechung beider Senate (BSG [SozR 3-4100 § 117 Nr 15](#); [BSGE 87, 250 = SozR 3-4100 § 117 Nr 22](#)) ausgeführt, dass [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) seiner Entstehungsgeschichte nach die Fälle erfasst, in denen die ordentliche Kündigung für den Arbeitgeber vertraglich grundsätzlich ausgeschlossen ist und nur für Fälle (wieder) eröffnet wird, bei denen eine Abfindung gezahlt wird. Dies betrifft vor allem Fallgestaltungen, in denen dem Arbeitgeber tarifvertraglich die ordentliche Kündigung nur noch für den Fall des Bestehens eines Sozialplans vorbehalten ist und der Sozialplan für den betroffenen Arbeitnehmer eine Abfindung vorsieht. In gleicher Weise erstreckt sich der Anwendungsbereich des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) auf tarifvertragliche Regelungen, die die Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes bei "Betriebsänderungen" ermöglichen. Hierbei geht der erkennende Senat mangels bindender Feststellungen des LSG ([§§ 162, 163 SGG](#)) davon aus, dass der konkrete Tarifvertrag (§ 20 Nr 4 Satz 2 MTV) hinsichtlich des Begriffs der Betriebsänderung auf sämtliche Regelungselemente des [§ 111 BetrVG](#) Bezug nimmt mit der Konsequenz eines erzwingbaren Sozialplans iS des [§ 112 BetrVG](#). Diese Variante des Sonderkündigungsschutzes ist - entgegen der Rechtsansicht des LSG - von den Rechtsfolgen her jenen der bisherigen "Sozialplanrechtsprechung" vergleichbar, unterfällt daher ebenso wie diese dem Anwendungsbereich des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#).

17

Die vom Kläger gegen diese Auslegung des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken teilt der Senat auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung zur Verfassungsmäßigkeit des [§ 143a SGB III](#) und der Vorgängerregelung des § 117 Abs 2 Satz 4 AFG ([BSGE 87, 250 = SozR 3-4100 § 117 Nr 22](#); [BSGE 76, 294 = SozR 3-4100 § 117 Nr 12](#)) nicht. Insbesondere der vom Kläger hervorgehobene Gesichtspunkt der Ungleichbehandlung der Sozialplanabfindung der sonderkündigungsgeschützten (älteren) Arbeitnehmer im Vergleich zur Sozialplanabfindung der nicht sonderkündigungsgeschützten (jüngeren) Arbeitnehmer vermag nicht zu überzeugen. Denn er setzt (stillschweigend) eine Gleichheit der Abfindungen voraus, die so nicht gegeben ist. Denn infolge der betriebsverfassungsrechtlich vorgegebenen Richtlinien ([§ 112 Abs 5 BetrVG](#)) werden Abfindungen regelmäßig nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl., § 244, RdNr 48 f), sodass die sonderkündigungsgeschützten Arbeitnehmer in der Regel eine höhere Abfindung mit einem proportional dann auch höheren (vom Gesetzgeber typisierend erfassten) Arbeitsentgeltanteil erlangen.

18

2. Weitere vertiefende Ausführungen zu den verfassungsrechtlichen Bedenken des Klägers erübrigen sich hier allerdings. Denn nach den bisherigen Feststellungen des LSG lässt sich - wie der 7a. Senat des BSG in seiner oben genannten Entscheidung vom 9. Februar 2006 im dortigen Parallelverfahren bereits ausgeführt hat - auch hier nicht abschließend beurteilen, ob [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) überhaupt zur Anwendung gelangt oder weitere ordentliche Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers ohne Abfindung (konkret) bestanden. Wenig wahrscheinlich ist allerdings die Möglichkeit einer tariflich vorgesehenen Änderungskündigung. Denn Änderungskündigungen waren nach dem Interessenausgleich nicht vorgesehen. Auch bestehen keinerlei Anhaltspunkte, dass die Tarifvertragsparteien einer Kündigung ohne Abfindung zugestimmt hätten. Die bloß hypothetische Möglichkeit einer Zustimmung hat der Senat insoweit schon in seiner Entscheidung vom 5. Februar 1998 ([SozR 3-4100 § 117 Nr 15](#)) als unzureichend erachtet. Nicht völlig ausgeschlossen ist nach den Umständen des Falles aber die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit (vgl [BAGE 48, 220](#)), also der Fall des [§ 143a Abs 1 Satz 3 Nr 2 Alt 2 SGB III](#), der bei positiver Feststellung im Anschluss an den Vorlagebeschluss des erkennenden Senats vom 13. März 1990 - [11 RAR 107/89](#) - und [BSGE 87, 250 = SozR 3-4100 § 117 Nr 22](#) eine teleologische Reduktion der einjährigen Kündigungsfrist des [§ 143a Abs 1 Satz 4 SGB III](#) auf die - eingehaltene - ordentliche Kündigungsfrist erfordern würde (vgl BSG, Urteile vom 9. Februar 2006 - [B 7a AL 22/05 R](#) -; - [B 7a AL 44/05 R](#) - und - [B 7a/7 AL 48/04 R](#)). Hier wird das LSG zu ermitteln haben, ob die Arbeitgeberin - die tarifliche Kündigungsmöglichkeit hinweggedacht - zur fristgebundenen, außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen wäre, weil mangels anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten (zB Teilbetriebsstilllegung) eine Lohnfortzahlung zu einer unzumutbaren Belastung der Arbeitgeberin geworden wäre. Sollte danach eine teleologische Reduktion auf die ordentliche siebenmonatige Kündigungsfrist geboten sein, wird auch zu beachten sein, dass der Ruhensbescheid und der die Bewilligung von Leistungen für die Zeit nach dem 9. August 2003 verfügende Bescheid eine einheitliche rechtliche Regelung darstellen (zuletzt BSG, Urteil vom 9. Februar 2006 - [B 7/7a AL 48/04 R](#) - mwN).

19

Das LSG hat abschließend auch über die Kosten zu entscheiden.

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2006-09-04