

## L 29 AL 275/08

Land  
Berlin-Brandenburg  
Sozialgericht  
LSG Berlin-Brandenburg  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
30  
1. Instanz  
SG Potsdam (BRB)  
Aktenzeichen  
S 18 AL 171/07  
Datum  
04.06.2008  
2. Instanz  
LSG Berlin-Brandenburg  
Aktenzeichen  
L 29 AL 275/08  
Datum  
08.07.2009  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Potsdam vom 04. Juni 2008 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt von der Beklagten (noch) weiteres Insolvenzgeld für die Zeit vom 01. Juli 2005 bis 24. Juli 2005.

Der Kläger war seit 1995 bei der Firma R GmbH L bzw. deren Rechtsvorgängerin, zuletzt als Projektleiter beschäftigt. Am 06. Juli 2005 stellte die G GmbH L bei dem Amtsgericht Potsdam einen unter dem Az. registrierten Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der R GmbH. Mit Beschluss vom 08. September 2005 bestellte das Amtsgericht Potsdam den Rechtsanwalt Dr. S, B, zum vorläufigen Insolvenzverwalter und bestimmte, dass Verfügungen des Schuldners (R GmbH L) nur noch mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters wirksam seien. Mit Beschluss vom 25. Oktober 2005 eröffnete das Amtsgericht Potsdam das Insolvenzverfahren.

Bereits mit Schreiben vom 03. August 2005 kündigte die Firma R GmbH das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 15. August 2005 und führte in diesem Schreiben ergänzend aus, es bestehe die Möglichkeit, sofort bei der Firma L GmbH in D nahtlos weiterzuarbeiten, so dass dem Kläger kein Schaden oder Arbeitslosigkeit entstehe.

In den Insolvenzgeldakten der Beklagten - Arbeitnehmerteil - befindet sich eine "Vereinbarung zwischen I GmbH und W K" vom 11. August 2005, nach der der Kläger Angestellter der Firma I GmbH bis zum 31. August 2005 sei und bis zu diesem Zeitpunkt den vollen Gehaltsanspruch habe. Der Urlaubsanspruch von 32 Resttagen werde mit 2.000 Euro beziffert, zahlbar am 31. August 2005. Des Weiteren werde anteilig ein 13. Monatsgehalt gezahlt, beziffert mit 1.200 Euro, zahlbar mit der letzten Gehaltszahlung am 15. September 2005.

Mit Wirkung vom 01. September 2005 wurde der Kläger bei der L GmbH D als Niederlassungsleiter NL B - eingestellt.

Am 08. August 2005 erhob der Kläger bei dem Arbeitsgericht Potsdam eine unter dem Az. 8 Ca 2135/05 registrierte Kündigungsschutzklage gegen die Firma R GmbH Ludwigsfelde mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 03. August 2005 nicht aufgelöst worden sei. Mit Versäumnisurteil vom 29. August 2005 stellte das Arbeitsgericht Potsdam fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien (Kläger und R GmbH L) durch die Kündigung vom 03. August 2005 nicht aufgelöst worden sei. Gegen dieses Versäumnisurteil legte die Firma R GmbH keinen Einspruch ein. In den Arbeitsgerichtsakten ist ein Schreiben der R GmbH D vom 05. September 2005 enthalten, nach der sie für alle Mitarbeiter neue Arbeitsplätze geschaffen habe; diese seien alle bei der Firma L GmbH seit dem 15. August 2005 gemeldet. Jedem der Mitarbeiter sei angeboten worden, dass sie von der Firma L übernommen werden könnten. Eine Liste derjenigen, die das Angebot angenommen hätten, liege diesem Schreiben bei. In dieser Liste war auch der Name des Klägers enthalten.

Mit Schreiben vom 28. Oktober 2005 kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der R GmbH "höchst vorsorglich" zum nächst zulässigen Termin und stellte den Kläger ab sofort von seiner Arbeitsleistung frei.

Bereits am 06. Oktober 2005 hatte der Kläger Insolvenzgeld für das ausgefallene Arbeitsentgelt der Monate Juli 2005 und August 2005 beantragt und ausgefallenes Arbeitsentgelt in Höhe von je 1922,95 Euro monatlich zzgl. Beitragszuschuss zur freiwilligen privaten Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung von je 259,68 EUR monatlich geltend gemacht.

Mit Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 17. Oktober 2005 erhob der Kläger dann bei dem Arbeitsgericht Potsdam eine unter dem Az. 9 Ca 2781/05 registrierte Klage gegen die R GmbH D auf Zahlung eines Betrages von 12.719,19 Euro und führte in diesem Schreiben zur Begründung aus, aufgrund des Versäumnisurteils vom 29. August 2005 sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden mit der Folge, dass eine wirksame Beendigung durch Kündigung nach dem Versäumnisurteil erst zum Ende des Jahres 2005 möglich wäre. Wegen des Inhalts des Klageschreibens vom 17. Oktober 2005 im Einzelnen wird auf Blatt 1 bis 4 der Gerichtsakte des Arbeitsgerichts Potsdam (Az. 9 Ca 2781/05) sowie Blatt 22 bis 25 der Insolvenzakten der Beklagten - Arbeitnehmerteil - verwiesen. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht Potsdam wurde in Folge der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der R GmbH unterbrochen; Beschluss vom 04. November 2005. Ausweislich der von dem Insolvenzverwalter überreichten Insolvenzgeldbescheinigung vom 09. März 2006 waren für den Monat August 2005 noch ein Nettoarbeitsentgelt von 2.632,76 Euro und für den Monat Juli 2005 ein Nettoarbeitsentgelt von 2.211,68 Euro zuzüglich eines Beitragszuschusses zur freiwilligen/privaten Kranken-/Pflege-/Rentenversicherung in Höhe von jeweils 272,87 Euro für beide Monate nicht ausgezahlt.

Mit Bescheiden vom 5. Dezember 2005 und 30. März 2006 bewilligte die Beklagte dem Kläger Vorschüsse auf das zu erwartende Insolvenzgeld in Höhe von 800 Euro und 1.200 Euro, insgesamt 2.000 Euro.

Mit Schreiben vom 30. Mai 2006 teilte der Prozessbevollmächtigte des Klägers der Beklagten mit, das Arbeitsverhältnis mit der R GmbH sei de facto zum 31. August 2005 beendet worden. Der Kläger habe ab 01. September 2005 eine neue Anstellung. Die Beendigung sei letztlich im stillschweigenden Einvernehmen erfolgt.

Unter dem 11. Juli 2006 erstellte der Insolvenzverwalter eine weitere Insolvenzgeldbescheinigung für den Zeitraum Juli 2005 und August 2005.

Mit Schreiben vom 07. Juli 2006, gerichtet an den Insolvenzverwalter, übersandte der Prozessbevollmächtigte des Klägers dem Insolvenzverwalter folgende Bescheinigung:

"Bestätigung

Hiermit bestätigen

Herr W K, Ostraße, O, und Herr M J ehemals T , L

dass sich Herr K und die Firma R GmbH, damals vertreten durch den Geschäftsführer MJ, Anfang September 2005 mündlich dahingehend verständigt haben, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn K und der RUF GmbH zum 31. August 2005 beendet werden soll und Herr K ab 01. September 2005 keine Arbeitsleistung mehr schuldet.

Düren, den 04.07.06"

Diese Bestätigung ist unterschrieben mit W Kund R GmbH, T, 14974 L, MJ.

Mit Schreiben vom 21. August 2006 teilte der Insolvenzverwalter der Beklagten Folgendes mit:

" in Beantwortung Ihres Schreibens vom 01.08.06 stelle ich folgenden Sachverhalt klar, gemäß Versäumnisurteil vom 29. August 2005 gilt das Arbeitsverhältnis als nicht aufgelöst. Der Rechtsstreit wurde vom Anwalt des Arbeitnehmers weiter betrieben, obwohl der Arbeitnehmer ihn zur Rücknahme der Kündigungsklage aufforderte. Grund hierfür war, dass Herr K einen neuen Arbeitsvertrag zum 01. September 2005 abgeschlossen hatte. Da der Geschäftsbetrieb der Schuldnerin zu diesem Zeitpunkt bereits eingestellt war, erfolgte die Absprache zwischen Herrn Kund dem Geschäftsführer leider nur mündlich. Aufgrund meiner Nachfrage zu einer schriftlichen Kündigung wurde diese Absprache nachträglich schriftlich dokumentiert. Da mit der Unterschrift der beiden Parteien diese Tatsache bestätigt wurde, sehe ich keinen Grund, diese Sache anzuzweifeln. Ich bin daher der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis von Herrn K ordnungsgemäß zum 31. August 2005 geendet hat."

Mit Bescheid vom 19. Oktober 2006 bewilligte die Beklagte dem Kläger für den Insolvenzgeldzeitraum vom 25. Juli 2005 bis 24. Oktober 2005 Insolvenzgeld in Höhe von insgesamt 2.981,46 Euro, und zwar für die Zeit vom 25. Juli 2005 bis 31. Juli 2005 in Höhe von 496,91 Euro, für die Zeit vom 01. August 2005 bis 31. August 2005 in Höhe von 2.484,55 Euro und für die Zeit vom 01. September 2005 bis 24. Oktober 2005 in Höhe von 0,00 Euro. Unter Absetzung des Vorschusses von 2.000 Euro ergebe sich ein Auszahlungsbetrag von 981,46 Euro.

Mit seinem hiergegen am 10. November 2006 eingelegten Widerspruch begehrte der Kläger Insolvenzgeld für den Zeitraum vom 01. Juni 2005 bis 31. August 2005 und verwies darauf, dass es einerseits zwar auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und andererseits auf die notwendige Schriftform ankomme, die Beklagte jedoch verkenne, dass nicht der Zeitpunkt der Erfüllung der Schriftform, sondern allein das Vorliegen der Schriftform maßgebend sei. Das Schriftformerfordernis sei im vorliegenden Fall erfüllt. Die Schriftform sei demnach auch gewahrt, wenn sich die Parteien zu einem späteren Zeitpunkt rückwirkend auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich verständigt hätten. Dies sei beispielsweise bei gerichtlichen Vergleichen im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens anerkannt, auch wenn dieser lange nach dem eigentlichen tatsächlichen Beendigungszeitpunkt geschlossen werde. Die Vertragsparteien hätten mit der Bestätigung vom 04. Juli 2006 schriftlich erklärt, dass das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2005 sein Ende gefunden habe.

Mit Widerspruchsbescheid vom 22. Februar 2007, wegen dessen Inhalts im Einzelnen auf Blatt 107 bis 109 der Insolvenzgeldakten der Beklagten - Arbeitnehmerteil - verwiesen wird, wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück.

Am 23. März 2007 hat der Kläger bei dem Sozialgericht Potsdam Klage erhoben. Die Beklagte gehe fehlerhaft von einem Insolvenzgeldzeitraum vom 25. Juli 2005 bis 24. Oktober 2005 aus, wobei offensichtlich der Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers angesehen worden sei. Hier werde bereits eingewandt, dass die Bestimmung dieses Zeitpunkts gegen die Entscheidung des EuGH vom 15. Mai 2003 verstoße, nach der davon auszugehen sei, dass der

maßgebliche Zeitpunkt für die Zahlungsunfähigkeit die Einreichung des Antrages sei. Der Garantiezeitraum von 6 Monaten entsprechend der Richtlinie 80/987 EWG sei mithin vor den Tag der Beantragung des Insolvenzverfahrens zu legen. Dies könne jedoch dahinstehen, da selbst bei Zugrundelegung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens der Garantiezeitraum im vorliegenden Fall den streitigen Zeitraum vom 01. Juli 2005 bis 24. Juli 2005 mitefasse. Richtig sei, dass gegen die R GmbH am 29. August 2005 ein Versäumnisurteil ergangen sei; zu diesem Zeitpunkt sei ihm jedoch eine Insolvenz der Gesellschaft noch nicht bekannt gewesen. Weiterhin habe er sich Anfang September 2005 mit dem ehemaligen Geschäftsführer der R GmbH dahingehend geeinigt, dass das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2005 enden solle und er darüber hinaus keine Arbeitsleistung mehr schulde. Die zunächst mündlich erfolgte Einigung sei mit Erklärung der Arbeitsvertragsparteien vom 04. Juli 2006 schriftlich niedergelegt worden. Dem Schriftformerfordernis des [§ 623](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) sei damit entsprochen. Das Arbeitsverhältnis sei somit wirksam zum 31. August 2005 beendet worden; dies habe der Insolvenzverwalter laut Schreiben vom 21. August 2006 an die Beklagte ebenso gesehen. Der Insolvenzgeldzeitraum sei daher bereits aus diesen Gründen auf die drei Monate vor dem 31. August 2005 zu legen. Unbeschadet dessen habe er auch dann Ansprüche auf Insolvenzgeld für den Zeitraum vom 01. Juni 2005 bis 31. August 2005 unter Berücksichtigung erhaltener Zahlungen, wenn man der Auffassung der Beklagten folgen würde. Aus der zitierten Entscheidung des EuGH ergebe sich nämlich weiterhin, dass dem Arbeitnehmer mindestens die Befriedigung der nichterfüllten Ansprüche für die letzten drei Monate innerhalb der sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sicherzustellen sei. Dies sei vorliegend der Fall, so dass etwaige Zeiträume nach dem 31. August 2005 nicht zu berücksichtigen seien. Er sei in der Zeit vom 11. August 2005 bis 31. August 2005 auch nicht Angestellter der GmbH mit vollem Gehaltsanspruch gewesen. Zwischen ihm und der I GmbH habe im Zeitraum 01. Juli 2005 bis 31. August 2005 kein Arbeitsverhältnis bestanden, er habe für diesen Zeitraum auch kein Arbeitsentgelt erhalten.

Mit Urteil vom 04. Juni 2008 hat das Sozialgericht Potsdam die Klage abgewiesen. Ausgehend vom maßgeblichen Insolvenzereignis 25. Oktober 2005 seien die letzten vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses mit der R GmbH die Zeit vom 25. Juli 2005 bis 24. Oktober 2005. Diesen Insolvenzgeldzeitraum habe die Beklagte zutreffend festgestellt, da das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung vom 03. August 2005 nicht beendet gewesen sei. Dies stehe ausweislich des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Potsdam vom 29. August 2005 fest. Soweit der Kläger meine, das Arbeitsverhältnis sei de facto aufgrund der Arbeitsaufnahme ab 01. September 2005 bei einem anderen Arbeitgeber als auch durch die getroffene mündliche Vereinbarung im September 2005 aufgelöst, verkenne er, dass für das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht das faktische, sondern das rechtliche Ende maßgebend sei. Dies sei vorliegend erst mit der Kündigung des Insolvenzverwalters vom 28. Oktober 2005 zum nächst zulässigen Termin geschehen. Der Arbeitnehmer müsse sich auch am Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses durch das Versäumnisurteil festhalten lassen, weil diese rechtsgestaltende Entscheidung auf seiner höchstpersönlichen Entscheidung beruhe, das Arbeitsverhältnis fortzudauern zu lassen. Anhaltspunkte dafür, dass dies dem Willen des Klägers nicht mehr entsprochen habe, ließen sich insbesondere auch nicht aus der weiteren Klage vor dem Arbeitsgericht Potsdam vom 17. Oktober 2005 wegen Lohnforderung herleiten und seien auch nicht ersichtlich. Die vorgelegte Bestätigung über eine mündliche Einigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Beginn September 2005 vom 04. Juli 2006 führe zu keinem anderen Ergebnis. Nach [§ 623 BGB](#) bedürfe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag sowie die Befristung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Werde das Erfordernis der Schriftform nicht eingehalten, habe das die Nichtigkeit des Auflösungsvertrages bzw. der Kündigung oder Befristung zur Folge ([§ 125 BGB](#)). Hiernach könne die vorgelegte schriftliche "Bestätigung" nicht als eine der dem Schriftformerfordernis genügende Aufhebungsvereinbarung angesehen werden und könne diese auch nicht ersetzen, zumal der Arbeitgeber im Jahre 2006 auch nicht mehr existiert habe. Nach alledem sei das Arbeitsverhältnis mit der R GmbH am 31. August 2005 nicht rechtlich beendet gewesen, eine Zugrundelegung der Dreimonatsfrist vor dem 31. August 2005 komme hier nicht in Betracht.

Gegen das dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am 14. Juli 2008 zugestellte Urteil hat der Kläger am 12. August 2008 Berufung bei dem Landessozialgericht Berlin-Brandenburg eingelegt, mit der er sein Begehren weiterverfolgt. Zutreffend gehe das Sozialgericht davon aus, dass gemäß [§ 623 BGB](#) die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag der Schriftform bedürfe. Ein Auflösungsvertrag sei dabei eine Vereinbarung der Parteien über die Beendigung des Vertragsverhältnisses. Die Bezeichnung der Vereinbarung und deren konkreter Wortlaut seien insofern nicht entscheidend. Vielmehr müsse aus der Vereinbarung der eindeutige und auslegbare Wille beider Parteien ersichtlich sein, das Vertragsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Schriftform bedeute gemäß [§ 126 BGB](#), dass auf einer Urkunde mit dem maßgeblichen Vertragsinhalt beide Unterschriften der Vertragsparteien enthalten sein müssten. Ohne rechtliche Relevanz sei dabei, wann die Vereinbarung geschlossen werde und zu welchem Zeitpunkt die Auflösung erfolgen solle. Mithin sei auch die Vereinbarung einer rückwirkenden Beendigung zulässig, insbesondere dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits außer Vollzug gesetzt gewesen sei. Der Kläger habe der R GmbH nach dem 31. August 2005 unstreitig keine Arbeitsleistung mehr erbracht und von dieser keine Vergütung mehr erhalten. Das Schriftstück vom 04. Juli 2006 erfülle damit alle vorgenannten Kriterien. Die Arbeitsvertragsparteien seien sich darüber einig gewesen, dass das Arbeitsverhältnis am 31. August 2005 habe beendet sein sollen. Entgegen der Auffassung des Sozialgerichts sei damit das Arbeitsverhältnis nach Erlass des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Potsdam durch schriftliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien vom 04. Juli 2006 rückwirkend und wirksam zum 31. August 2005 beendet worden. Unbeschadet dessen verstoße die Beklagte gegen die Grundsätze von Treu und Glauben gemäß [§ 242 BGB](#). Wenn die Beklagte sich auf die Formnichtigkeit der Vereinbarung berufe, stelle dies einen unzulässigen Eingriff in die vertragliche Privatautonomie des Klägers dar. Auch aus der vom Sozialgericht in Bezug genommenen weiteren Klage vor dem Arbeitsgericht Potsdam zeige sich deutlich, dass er von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der R GmbH zum 31. August 2005 ausgehe. Bedeutsam sei weiterhin die Verfahrensweise der Beklagten bei den anderen Beschäftigten der ehemaligen Arbeitgeberin. Diese hätten gegen die Kündigung vom 03. August 2005 zum 15. August 2005 keine Kündigungsschutzklage eingereicht, so dass die Arbeitsverhältnisse "rechtlich" am 15. August 2005 beendet gewesen seien. In diesen Fällen habe die Beklagte den Insolvenzgeldzeitraum jedoch aufgrund dieser rechtswidrigen Kündigung festgelegt. Dies stelle eine Benachteiligung seinerseits allein aufgrund der Tatsache dar, dass er seine Rechte wahrgenommen habe und mögliche Nachteile bei der Gewährung von Arbeitslosengeld habe abwenden wollen. Wenn die Beklagte sich nunmehr auf die Formunwirksamkeit der Auflösungsvereinbarung berufe, sei dies für ihn im Ergebnis eine unerträgliche und nicht hinnehmbare Benachteiligung.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Potsdam vom 4. Juni 2008 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten vom 19. Oktober 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2007 zu ändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm weiteres Insolvenzgeld für Zeit vom 1. Juli 2005 bis 24. Juli 2005 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und führt ergänzend aus, die mit [§ 623 BGB](#) geforderte Schriftform zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe mit dem Schreiben vom 04. Juli 2006 nicht nachgeholt werden können. Zu diesem Zeitpunkt habe die R GmbH nicht mehr existiert. Darüber hinaus habe der Insolvenzverwalter mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Geschäftsführung der R GmbH übernommen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei daher erst durch die Kündigung des Insolvenzverwalters vom 28. Oktober 2005 beendet worden. Der Insolvenzgeldzeitraum umfasse danach unter Berücksichtigung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens mit Beschluss vom 25. Oktober 2005 den Zeitraum vom 25. Juli 2005 bis 24. Oktober 2005.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den übrigen Inhalt der Gerichtsakten, der beigezogenen Insolvenzgeldakten der Beklagten (Stammnummer ), der Insolvenzakten des Amtsgerichts Potsdam ( 2 Bände) sowie der Akten des Arbeitsgerichts Potsdam zu den Az.: /05 und /05, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig. Sie ist ohne weitere Zulassung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) statthaft, weil der Wert des Beschwerdegegenstandes 750,00 EUR übersteigt.

Die Berufung des Klägers ist jedoch nicht begründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage gegen den Bescheid der Agentur für Arbeit Potsdam vom 19. Oktober 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2007 ist zulässig, jedoch nicht begründet.

Der Kläger hat für den Zeitraum vom 01. Juli 2005 bis 24. Juli 2005 keinen Anspruch auf Insolvenzgeld.

Nach [§ 183 Abs. 1 SGB III](#) in der hier anzuwendenden vom 01. Januar 2002 bis zum 11. Dezember 2006 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job AQTIV Gesetz) vom 10. Dezember 2001 ([BGBl. I S. 3443](#)) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei

1. Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers 2. Abweisung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder 3. vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt

(Insolvenzereignis) für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben.

Da ein Insolvenzereignis im Sinne des [§ 183 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 SGB III](#) (Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland) nicht vorliegt, ist maßgeblicher Insolvenzzeitpunkt im Sinne des [§ 183 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) der 25. Oktober 2005 gewesen, der Tag, an dem das Amtsgericht Potsdam durch Beschluss vom selben Tage das Insolvenzverfahren über das Vermögen der R GmbH eröffnet hat.

Ausgehend vom Insolvenzereignis 25. Oktober 2005 fällt der Zeitraum vom 25. Juli 2005 bis zum 24. Oktober 2005 in den vom [§ 183 Abs. 1 SGB III](#) umschriebenen Insolvenzgeldzeitraum. Hiernach besteht nämlich Anspruch auf Insolvenzgeld für die dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses, in denen der Kläger noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt hat. Der Insolvenzgeldzeitraum umfasst somit die Zeit vom 25. Juli 2005 bis zum 24. Oktober 2005, da das Arbeitsverhältnis des Klägers bis zum Insolvenzzeitpunkt (25. Oktober 2005) fortbestanden hat. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der R GmbH L war durch die Kündigung mit Schreiben vom 03. August 2005 zum 15. August 2005 aufgrund des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Potsdam vom 29. August 2005 nicht beendet. Der Kläger hat mit seiner am 08. August 2005 bei dem Arbeitsgericht Potsdam erhobenen Kündigungsschutzklage die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der R GmbH und ihm durch die Kündigung vom 03. August 2005 nicht aufgelöst worden sei, und wurde hierin durch das Arbeitsgericht Potsdam mit dem rechtskräftigen Versäumnisurteil vom 29. August 2005 bestätigt. Dies ergibt sich auch aus seiner zu dem Az. 9 Ca 2781/05 bei dem Arbeitsgericht Potsdam erhobenen Zahlungsklage gegen die R GmbH. Hier ist es unbeachtlich, dass der Kläger vorträgt, in dieser Klageschrift ausgeführt zu haben, "zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis, ", denn das Klagevorbringen wird nur im Hinblick auf die weiteren Ausführungen des Klägers in dieser Klageschrift vom 17. Oktober 2005 schlüssig. Der Kläger verweist dort nämlich ausdrücklich auf das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Potsdam vom 29. August 2005 mit der Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden war. Darüber hinaus führt er in dieser Klageschrift wörtlich aus: "Dem Kläger steht darüber hinaus das 13. Gehalt in Höhe von 3 374,53 brutto zu. Da dieses vom neuen Arbeitgeber nicht gezahlt wird, eine wirksame Beendigung durch Kündigung nach dem Versäumnisurteil vom 29. August 2005 erst zum Ende des Jahres 2005 möglich wäre, steht dem Kläger der Betrag ungekürzt zu." Auch in dieser Klageschrift geht der Kläger somit davon aus, dass das Arbeitsverhältnis im Oktober 2005 noch nicht beendet gewesen ist, von etwaigen mündlichen Vereinbarungen, die zwischen dem ehemaligen Geschäftsführer der R GmbH und dem Kläger getroffen worden seien, ist dort an keiner Stelle die Rede.

Es kann dahinstehen, ob das Schriftstück vom 04. Juli 2006 bereits als Vertrag zu Lasten Dritter, hier der Beklagten, unwirksam gewesen ist, denn grundsätzlich sind Verträge zu Lasten Dritter mit dem Grundsatz der Privatautonomie unvereinbar und daher unzulässig (vgl. BGHZ 54, 247; 61, 361; 78, 374). Der Bundesgerichtshof (BGH), a. a. O., geht in seiner Rechtsprechung von dem Grundsatz aus, dass Verträge "zu Lasten Dritter" grundsätzlich keine Anerkennung verdienen. Vielmehr ende die Vertragsfreiheit dort, wo die Rechte Dritter entgegenstehen.

Dies kann vorliegend deshalb dahinstehen, weil der Auffassung des Klägers, dass sein Arbeitsverhältnis mit der R GmbH durch das Schriftstück vom 04. Juli 2006 beendet worden war, nicht zu folgen ist.

Nach [§ 623 BGB](#) in der zum 01. Mai 2000 in Kraft getretenen Fassung bedürfen die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die vom Kläger und dem ehemaligen Geschäftsführer der R GmbH behauptete mündliche Einigung Anfang September 2005 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 2005 erfüllt - zwischen den

Beteiligten unstreitig - das Schriftformerfordernis nicht und ist somit nichtig.

Das Gleiche gilt im Hinblick auf die von dem Kläger und dem ehemaligen Geschäftsführer der R GmbH übersandte "Bestätigung" vom 04. Juli 2006. Zwar ist es zutreffend, dass mit einem Aufhebungsvertrag der Auflösungszeitpunkt auch in der Vergangenheit liegen kann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits außer Vollzug gesetzt war (vgl. Müller Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Auflage 2009, § 623 Rz. 8 m. w. N.). Da ein derartiger Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Vortrag des Klägers erst herbeiführen sollte, käme diesem Vertrag, hier der Bestätigung vom 04. Juli 2006, die auflösende Wirkung zu mit der Folge der Formbedürftigkeit im Sinne des [§ 623 BGB](#) (Müller Glöge, a. a. O., § 623 Rz. 8). Maßgeblich ist daher auf den Zeitpunkt der Vereinbarung der so genannten Bestätigung, d. h. auf den 04. Juli 2006, abzustellen. Zu diesem Zeitpunkt war die R GmbH aber bereits durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 25. Oktober 2005 aufgelöst (vgl. Handelsregistereintrag vom 04. November 2005).

Nach [§ 80 Abs. 1](#) Insolvenzordnung ging im Übrigen durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens das Recht des Schuldners, das zur Insolvenzmasse gehörende Vermögen zu verwalten und über es zu verfügen, auf den Insolvenzverwalter, hier Rechtsanwalt S, über. Mit der Insolvenzeröffnung verliert der Insolvenzschuldner, hier die R GmbH und damit auch deren ehemaliger Geschäftsführer J somit die Verfügungsrechte über das zur Insolvenzmasse gehörende Vermögen. Zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung wäre somit nur der Insolvenzverwalter befugt gewesen, und zwar unter Einhaltung der Formregeln des [§ 623 BGB](#). Nach [§ 113 Abs. 1](#) Insolvenzordnung kann im Übrigen ein Arbeitsverhältnis vom Insolvenzverwalter stets ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer oder einen vereinbarten Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung mit der kurzen Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, soweit nicht eine noch kürzere Frist maßgeblich ist.

Der ehemalige Geschäftsführer J konnte damit im Juli 2006 nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 25. Oktober 2005 insoweit keinerlei rechtswirksame Erklärungen mehr für die R GmbH abgeben. Durch die Insolvenzeröffnung hatte sich nämlich auch die Rechtsstellung des vorläufigen Insolvenzverwalters und damit auch die des ehemaligen Geschäftsführer J geändert. Während der Insolvenzverwalter, Rechtsanwalt S als vorläufiger Insolvenzverwalter noch Vertreter der Schuldnerin, der R GmbH, war, handelte er nach Insolvenzeröffnung als Partei kraft Amtes auf Grund einer eigenen Rechtsstellung im Interesse der Gläubiger (vgl. BAG - Urteil vom 22. Mai 2003 - [2 AZR 255/02](#) - in [BAGE 106, 183](#) m.w.N.). Die "Bestätigung" vom 04. Juli 2006 aber ist von dem Insolvenzverwalter nicht unterschrieben worden, sie wurde ihm lediglich nachträglich von dem Kläger zur Kenntnis gebracht. Dies verstößt aber gegen die Regelung des [§ 623 BGB](#), denn nach [§ 80](#) Insolvenzordnung rückt der Insolvenzverwalter in die Arbeitgeberstellung der Gemeinschuldnerin ein (vgl. LAG Rheinland Pfalz, Urteil vom 14. Mai 2004 [3 Sa 2065/03](#), zitiert nach juris). Der Insolvenzverwalter aber hat weder mündlich noch schriftlich eine Auflösungsvereinbarung mit dem Kläger geschlossen, er hat, entsprechend seiner Stellung rechtlich zutreffend, erst am 28. Oktober 2005 schriftlich das Arbeitsverhältnis des Klägers zur R GmbH vorsorglich zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt.

Soweit der Kläger zur Begründung seines Antrags insbesondere unter Hinweis auf die Rechtsprechung des EuGH darauf abstellt, dass nicht erst der Eröffnungsbeschluss des Amtsgerichts Potsdam vom 25. Oktober 2005, sondern bereits der Antrag der R GmbH vom 06. Juli 2005 als maßgebliches Insolvenzereignis anzusehen sei, so ist dem nicht zu folgen. Der Senat verweist diesbezüglich auf das Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 29. September 2005 ([L 4 AL 15/03](#) - zitiert nach juris), in dem das LSG ausführte:

" Zwar hat der EuGH am 15. Mai 2003 ([C-160/01](#), [NJW 2003, 2371](#) ("M")) entschieden, dass Artikel 3 Abs. 2 und Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie des Europäischen Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (EWGRL 80/987) in der bis zum Inkrafttreten der Richtlinie 2002/74/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. L 270) geltenden Fassung dahin auszulegen seien, dass sie einer Bestimmung nationalen Rechts entgegenstehen, in der der Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers als der Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens und nicht als der Zeitpunkt der Einreichung dieses Antrags definiert wird. Das hier anzuwendende deutsche Recht - [§ 183 SGB III](#) -, das nicht auf den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, sondern grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Entscheidung über die Eröffnung abstellt, genügt insofern den Anforderungen der EWRGRL 80/987 nicht, ist jedoch eindeutig und nicht im Sinne der Rechtsprechung des EuGH auszulegen. Indes ist zu beachten, dass sich allein aus der EWRGRL 80/987, die für die Zeit ab 2002 durch die EWRGRL 2002/74 geändert worden ist, mit der [§ 183 SGB III](#) nunmehr in Einklang steht, keine Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers gegen die Beklagte ableiten lassen. Über einen etwaigen Anspruch des Klägers auf Schadensersatz wegen mangelhafter Umsetzung der Richtlinie hat der Senat nicht zu entscheiden. Ein solcher Schadensersatzanspruch könnte sich zum einen nicht gegen die Beklagte, sondern allein gegen die Bundesrepublik Deutschland richten und wäre zum anderen nicht vor den Sozialgerichten zu verfolgen (vgl. Urteil des BSG vom 18.12.2003 - [B 11 AL 27/03 R](#) - [SozR 4-4100 § 141b Nr. 1](#) m.w.N. und Roeder in Niesel, SGB III, 3. Aufl. 2005, § 183 Rn. 7-12)."

Der Senat schließt sich diesen Ausführungen nach eigener Prüfung als ihn überzeugend an.

Soweit das Sozialgericht Potsdam den Insolvenzgeldzeitraum auf die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis, d. h. vor dem Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung am 25. Oktober 2005, festgelegt hat, ist dies zutreffend.

Der Insolvenzgeldanspruch sichert rückständige Arbeitsentgeltansprüche nur für die letzten dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses. Dauert das Arbeitsverhältnis an, wird dieser Arbeitsentgeltausfall nach dem Ende der Beschäftigung einbezogen. War das Arbeitsverhältnis bereits vor Eintritt des Insolvenzereignisses beendet, endet die Dreimonatsfrist mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Für das Ende des Arbeitsverhältnisses ist nicht das faktische, sondern das rechtliche Ende maßgebend. Entgegen der Auffassung des Klägers endete sein Arbeitsverhältnis bei der R GmbH nicht bereits zum 31. August 2005, sondern erst frühestens aufgrund der Kündigung des Insolvenzverwalters mit Schreiben vom 28. Oktober 2005.

Auf seine aus dem Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Potsdam abzuleitenden Rechte kann der Kläger nicht wirksam verzichten. Geht man davon aus, dass die Arbeitsverwaltung und die Sozialgerichte an die Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht gebunden sind, wäre ein Verzicht schon deshalb unbeachtlich, weil die Beklagte bzw. die Sozialgerichte die Wirksamkeit der Kündigung sowieso selbständig prüfen müssen. Folgt man der Auffassung, dass der Kläger sich durch die Arbeitsverwaltung und in der Folge die Sozialgerichte an der Entscheidung des Arbeitsgerichtes festhalten lassen muss, weil dessen rechtsgestaltende Entscheidung auf seiner höchstpersönlichen Entscheidung beruht, gilt das Gleiche. Denn der Kläger hätte dann mit der Erhebung und Verfolgung einer Kündigungsschutz- und wie hier

auch Lohnzahlungsklage gegen die R GmbH unter Abwägung der Erfolgsaussichten und der zu erwartenden Nachteile die höchstpersönliche Entscheidung getroffen zu versuchen, seine Rechte gegen seine ehemalige Arbeitgeberin durchzusetzen. An dieser Entscheidung muss er sich dann auch festhalten lassen, er kann sich nicht von dieser, wenn sie sich trotz eines zunächst vermeintlichen positiven Ergebnisses letztlich für ihn nachteilig erweist, zum Nachteil der Versichertengemeinschaft wieder lossagen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des [§ 160 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 SGG](#) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2009-09-16