S 12 AL 360/01

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	8
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 12 AL 360/01
Datum	30.07.2002

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 AL 354/02
Datum	12.12.2003

3. Instanz

Datum	-

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Regensburg vom 30.07.2002 wird zurÃ¼ckgewiesen.
II. Die Beklagte hat der KlÃ¤gerin die auÃergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Erstattung der von der Beklagten an die Beigeladene, eine frÃ¼here Arbeitnehmerin der KlÃ¤gerin, erbrachten Leistungen wegen Arbeitslosigkeit streitig.

Die 1941 geborene Beigeladene war bei der KlÃ¤gerin vom 01.04.1980 bis 31.10.1999 als Sachbearbeiterin beschÃ¤ftigt. Sie kÃ¼ndigte mit Schreiben vom 30.04.1999 das ArbeitsverhÃ¤ltnis und gab hierfÃ¼r als Grund an: "Gesundheitliche GrÃ¼nde, siehe Ã¤rztliches Attest vom 29.04.1999". In diesem Attest des OrthopÃ¤den Dr.H. heiÃt es, aufgrund einer chronischen und fortschreitenden Erkrankung der Schultergelenke sei die Beigeladene auf Dauer nicht mehr in der Lage, die bisherige TÃ¤tigkeit ohne Gefahr der regelmÃ¤Ãigen

SchmerzverstÃ¤rkung und der Verschlechterung des Gesundheitszustandes auszuÃ¼ben. Aus orthopÃ¤discher Sicht rate man ihr zur Aufgabe der bisherigen TÃ¤tigkeit zum nÃ¤chstmÃ¶glichen Zeitpunkt.

Die Beigeladene schloss mit der KlÃ¤gerin am 30.04.1999 einen Abwicklungsvertrag, wonach diese eine Abfindung gemÃ¤Ã Â§Â§ 9, 10 KSchG in HÃ¶he von 24.000,00 DM zahle. Die KlÃ¤gerin sei berechtigt, die Beigeladene unter Fortzahlung der BezÃ¼ge bis zum Ende des ArbeitsverhÃ¤ltnisses unter Anrechnung von Resturlaub von der Arbeit freizustellen.

Die Beklagte bewilligte der Beigeladenen auf deren Arbeitslosmeldung hin ab 01.11.1999 Arbeitslosengeld (Alg). Der Arbeitsamtsarzt Dr.M. kam in seinem nach Untersuchung erstellten Gutachten vom 11.01.2001 zu dem Ergebnis, die Beigeladene kÃ¶nne mittelschwere Arbeiten vollschichtig verrichten. Das Leistungsbild lasse sich ausreichend mit den vom Arbeitgeber beschriebenen Anforderungen der letzten TÃ¤tigkeit vereinbaren. Die medizinischen Voraussetzungen einer ArbeitsunfÃ¤higkeit fÃ¼r mehr als sechs Monate lÃ¤gen nicht vor.

Von der Beklagten zu einer bevorstehenden Erstattung angehÃ¶rt gab die KlÃ¤gerin mit Scheiben vom 07.03.2001 an, die Beigeladene habe bis zu ihrem Ausscheiden einen leichten Arbeitsplatz gehabt; dennoch habe sie mehrere Jahre Ã¼ber stÃ¤ndige Schmerzen im Schulterbereich geklagt und des Ãfteren wÃ¤hrend der Arbeitszeit nach Hause gebracht werden mÃ¼ssen, weil sie aufgrund der starken Schmerzen ihre Arbeit nicht mehr habe ausfÃ¼hren kÃ¶nnen. Die Folge seien mehrere Operationen und lÃ¤ngere Krankheitszeiten gewesen. WÃ¤hrend der KÃ¼ndigungsfrist habe sie ein weiteres Attest des Prof.Dr.K. , Arzt fÃ¼r Unfallchirurgie und Chirurgie, vom 16.07.1999 vorgelegt, in dem es heiÃt, die Beigeladene sei aufgrund der SchÃ¤den im rechten und linken Schultergelenk auf Dauer nicht in der Lage, ihren Arbeitsplatz auszufÃ¼llen.

Mit Bescheid vom 20.03.2001 forderte die Beklagte die Erstattung des Alg und der in der Zeit vom 01.11.1999 bis 30.06.2000 erbrachten SozialversicherungsbeitrÃ¤ge in HÃ¶he von 21.243,18 DM = 10.861,47 EUR. Mit ihrem Widerspruch legte die KlÃ¤gerin eine von der AOK Bayern erstellte Auflistung der AU-Zeiten und der Zeiten mit Lohnfortzahlung ab 08.02.1985 vor. Die Beklagte erlieÃ den AbÃ¤nderungsbescheid vom 25.06.2001, mit dem sie die Erstattung erst fÃ¼r die Zeit ab 26.12.1999 forderte, und wies im Ãbrigen mit Widerspruchsbescheid vom 09.07.2001 den Widerspruch als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck. Die Beigeladene erfÃ¼lle im Erstattungszeitraum nicht die Voraussetzungen fÃ¼r eine der in Â§ 142 Abs.1 Nr.2 bis 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) genannten Leistungen.

Mit ihrer zum Sozialgericht Regensburg (SG) erhobenen Klage hat die KlÃ¤gerin vorgetragen, gemÃ¤Ã Â§ 8 Ziffer 2 SGB III des Manteltarifvertrages fÃ¼r die gewerblichen Arbeitnehmer der Bayer. Metall- und Elektroindustrie (MTVArb) habe das ArbeitsverhÃ¤ltnis der Beigeladenen nur noch auÃerordentlich gekÃ¼ndigt werden kÃ¶nnen. Da auch nach Ansicht der Beigeladenen die Fortsetzung des

ArbeitsverhÃ¤ltnisses keinen Sinn mehr ergeben habe, sei mit ihr die Beendigung in der Weise vereinbart worden, dass sie aus gesundheitlichen GrÃ¼nden eine EigenkÃ¼ndigung ausspreche und zusÃ¤tzlich einen Abwicklungsvertrag mit einer Abfindung abschlieÃe. Diese Beendigungsform wÃ¼rde nach Â§ 147a Abs.1 Ziffer 3 SGB III an sich die Erstattungspflicht auslÃ¶sen. Jedoch komme es nicht auf die konkrete Form der Beendigung an, da die KlÃ¤gerin berechtigt gewesen sei, das ArbeitsverhÃ¤ltnis auch durch auÃerordentliche KÃ¼ndigung zu beenden. Die Beigeladene sei als Werkstattschreiberin in der Fertigung eingesetzt gewesen und habe Produktionsdaten wie Anwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Produktionsmengen und Fertigungstermine zu erfassen und nach einem fest vorgegebenen System weiter zu leiten und zu dokumentieren gehabt. Es habe sich um eine Ã¤uÃerst einfache, mechanistische TÃ¤tigkeit ohne Bewertungs- und Entscheidungsspielraum gehandelt. Zum Zeitpunkt der Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses sei sie nicht mehr in der Lage gewesen, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Sie habe im Jahr 1995 an 144 Arbeitstagen, im Jahr 1996 an 117, 1997 an 57 und 1998 an 26 Arbeitstagen krankheitsbedingt gefehlt. Bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrages am 30.04.1994 sei sie wiederum an 37 Arbeitstagen arbeitsunfÃ¤hig erkrankt gewesen. Die hohen Fehlzeiten hÃ¤tten dazu gefÃ¼hrt, dass die betriebsnotwendige TÃ¤tigkeit der Beigeladenen immer wieder durch ArbeitskrÃ¤fte, die von anderen TÃ¤tigkeiten im Betrieb abgezogen hÃ¤tten werden mÃ¼ssen, verrichtet worden sei. Zu den dokumentierten Fehlzeiten sei noch eine Vielzahl von ArbeitsausfÃ¤llen gekommen, fÃ¼r die sich die Beigeladene nicht habe krankschreiben lassen, sondern vorzeitig nach Hause gegangen sei. Aus arbeitsorganisatorischen GrÃ¼nden sei es aber nicht mÃ¶glich gewesen, ihr die Arbeit zu erleichtern oder eine Kollegin zur Seite zu stellen. Mangels entsprechender Ausbildung sei eine TÃ¤tigkeit in der Verwaltung oder im kaufmÃ¤nnischem Bereich nicht in Frage gekommen.

Mit Urteil vom 30.07.2002 hat das SG die Bescheide der Beklagten aufgehoben. Zur Ãberzeugung der Kammer lÃ¤gen die Voraussetzungen des Befreiungstatbestandes des Â§ 147a Abs.1 Satz 2 Nr.5 SGB III vor. Die KlÃ¤gerin habe ausreichend dargelegt und nachgewiesen, dass sie bei Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses berechtigt gewesen wÃ¤re, das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer KÃ¼ndigungsfrist oder mit sozialer Auslauffrist zu kÃ¼ndigen. Die Beigeladene habe keine nennenswerte, wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung mehr erbringen kÃ¶nnen. Nach den Feststellungen zum Schwerbehindertengesetz habe von einer zunehmenden Verschlechterung des Gesundheitszustandes ausgegangen werden mÃ¼ssen. Die Kammer kÃ¶nne sich der EinschÃ¤tzung des ArbeitsamtsÃ¤rztlichen Dienstes nicht anschlieÃen.

Die Beklagte hÃ¤lt in ihrer Berufung den vom SG angenommenen Befreiungstatbestand fÃ¼r nicht gegeben. Zum Zeitpunkt der Vereinbarung Ã¼ber das Ausscheiden seien die Zeiten mit AU nicht hÃ¶her gewesen als in den vorausgegangenen Jahren. Zum Beispiel seien in den ersten vier Monaten des Jahres 1997 deutlich mehr Tage mit AU angefallen gewesen, ebenso 1995 und 1996. Der Einwand, zu den AU-Zeiten mÃ¼sse noch eine Reihe von Tagen mit stundenweisem Ausfall hinzugerechnet werden, vermÃ¶ge nicht zu Ã¼berzeugen,

da sich eine aktuelle AU in einer entsprechenden Krankschreibung hÃ¤tte niederschlagen mÃ¼ssen. Nach der DreistufenprÃ¼fung des BAG sei neben der negativen Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes auch der Nachweis erforderlich, dass die zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes zu erheblichen BeeintrÃ¤chtigungen der betrieblichen Interessen fÃ¼hrten. Es sei weder vorgetragen noch nachgewiesen, dass die Fehlzeiten nicht mehr, wie in den vorangegangenen Jahren, durch Hinzuziehen von Kollegen und Mitarbeiter hÃ¤tten ausgeglichen werden kÃ¶nnen. Erst wÃ¤hrend des Leistungsbezuges sei im Schwerbehindertenverfahren ein GdB von 90 v.H. anerkannt worden.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Regensburg vom 30.07.2002 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die KlÃ¤gerin beantragt, die Berufung der Beklagten zurÃ¼ckzuweisen.

Die Fehlzeiten seien von der Beklagten nicht bestritten worden und dÃ¼rften als feststehend gelten. Die Beklagte habe keine triftigen GrÃ¼nde vorgetragen, warum den Ã¤rztlichen Attesten der Beigeladenen kein Glauben habe geschenkt werden kÃ¶nnen. Ob ein Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Leistung noch erbringen kÃ¶nne, mÃ¼sse aufgrund der persÃ¶nlichen Untersuchung und des persÃ¶nlichen Eindruckes des behandelnden Arztes entschieden werden, dem Gutachten des Ãrztlichen Dienstes der Beklagten komme bei weitem nicht dieser Beweiswert zu. Einem Arbeitgeber sei es bei so hohen Fehlzeiten und nach so vielen Jahren nicht lÃ¤nger zumutbar, entsprechende Umorganisationen und AushilfsmaÃnahmen vorzunehmen.

Zur ErgÃ¤nzung des Tatbestandes wird im Ãbrigen auf den Inhalt der Verwaltungsunterlagen der Beklagten und der Verfahrensakten beider RechtszÃ¼ge Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulÃ¤ssig (Â§Â§ 143, 151 des Sozialgerichtsgesetzes â SGG -), ein AusschlieÃungsgrund (Â§ 144 Abs.1 SGG) liegt nicht vor.

In der Sache erweist sich das Rechtsmittel als unbegrÃ¼ndet. Zu Recht hat das SG die Erstattungsbescheide der Beklagten aufgehoben, da ein Erstattungsanspruch nicht besteht. Streitgegenstand ist nur der Bescheid vom 20.03.2001 in der Gestalt des Ãnderungsbescheides vom 25.06.2001 und des Widerspruchsbescheides vom 09.07.2001. Ãber den Bescheid vom 31.05.2001 wurde mit eigenem Widerspruchsbescheid entschieden.

GemÃ¤Ã Â§ 147a Abs.1 Satz 2 Nr.5 SGB III, eingefÃ¼gt durch das Gesetz vom 24.03.1999 (BGBl.I, S.396) mit Wirkung ab 01.04.1999, tritt die Erstattungspflicht nicht ein, wenn der Arbeitgeber darlegt und nachweist, dass er bei Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses berechtigt war, das ArbeitsverhÃ¤ltnis aus wichtigem Grund

ohne Einhaltung einer KÃ¼ndigungsfrist oder mit sozialer Auslauffrist zu kÃ¼ndigen. UnabhÃ¤ngig davon wÃ¤re Voraussetzung fÃ¼r einen Erstattungsanspruch, dass die Bewilligung des Alg an die Beigeladene rechtmÃ¤Ãig war (vgl. Brand in Niesel, SGB III, 2. Auglage, Rdnr.11 zu Â§ 147a). WÃ¤re die Auffassung der Beklagten, der Beigeladenen wÃ¤re die Fortsetzung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses zumutbar gewesen, richtig, so lÃ¤ge kein wichtiger Grund fÃ¼r die KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses vor, weshalb eine Sperrzeit eingetreten wÃ¤re und sich die Anspruchsdauer des Alg um ein Viertel verkÃ¼rzt hÃ¤tte. Jedoch kann dies letztlich dahinstehen, da ein Erstattungsanspruch nicht besteht, weil der Ausnahmetatbestand des Â§ 147a Abs.1 Satz 2 Nr.5 SGB III gegeben ist.

Die MÃ¶glichkeit zur ordentlichen KÃ¼ndigung der KlÃ¤gerin war nach Â§ 8 Ziffer 2 MTVArb ausgeschlossen. Dies schlieÃt nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 09.09. 1992, 2 AZR 190/92, NZA 1993, S.598 bis 601) nicht aus, dass in eng zu begrenzenden AusnahmefÃ¤llen dem Arbeitgeber die Fortsetzung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses im Sinne des Â§ 626 Abs.1 BGB unzumutbar sein kann mit der Folge, dass er berechtigt ist, das ArbeitsverhÃ¤ltnis auÃerordentlich zu kÃ¼ndigen, und zwar mit sozialer Auslauffrist, die der Frist entspricht, die fÃ¼r die ordentliche KÃ¼ndigung gelten wÃ¼rde; im vorliegenden Fall galt nach Â§ 8 Ziffer 2 II MTVA eine KÃ¼ndigungsfrist von sechs Monaten, die die KlÃ¤gerin eingehalten hat.

Die RechtmÃ¤Ãigkeit einer solchen wegen Krankheit ausgesprochenen auÃerordentlichen KÃ¼ndigung ist nach der Rechtsprechung des BAG (z.B. Urteil vom 05.07.1990, 2 AZR 154/90, AP Nr.26 zu Â§ 1 KSchG 1979) in drei Stufen zu prÃ¼fen, nÃ¤mlich 1. ob die bisher angefallenen Krankheitszeiten eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erfordern, 2. die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen BeeintrÃ¤chtigung der betrieblichen Interessen fÃ¼hren und 3. im Rahmen der gebotenen InteressenabwÃ¤gung die erhebliche BeeintrÃ¤chtigung der betrieblichen Interessen vom Arbeitgeber billigerweise noch hingenommen werden muss.

Entgegen der Auffassung der Beklagten fÃ¼hrt die PrÃ¼fung hier zu dem Ergebnis, dass die auÃerordentliche KÃ¼ndigung gerechtfertigt war. Die in den vergangenen Jahren angefallenen krankheitsbedingten Fehlzeiten bedingen eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes, was durch die vorgelegten Ã¤rztliche Atteste belegt wird. DemgegenÃ¼ber liegen keine Anhaltspunkte dafÃ¼r vor, dass in der Zukunft mit einer baldigen Genesung zu rechnen war (BAG, Urteil vom 16.02.1989, 2 AZR 299/88, BAGE 160, 131 bis 151). GrundsÃ¤tzlich hat ein Arbeitgeber keinen Anlass, an der Richtigkeit der von den behandelnden Ãrzten attestierten AU-Zeiten zu zweifeln, zumal auch die Krankenkasse diese nicht in Zweifel gezogen hat. Ob demgegenÃ¼ber das arbeitsamtsÃ¤rztliche Gutachten des Dr.M. Aussagekraft hat, kann dahinstehen, da es hier auf die Sicht des Arbeitgebers ankommt, fÃ¼r den sich kein vernÃ¼nftiger Zweifel an der Richtigkeit der attestierten AU-Zeiten ergab.

Der Beklagten kann nicht darin gefolgt werden, dass es im Jahre 1999 zu eher geringen AU-Zeiten, verglichen mit den vergangenen Jahren, gekommen sei, weshalb eine negative Prognose nicht angezeigt gewesen sei. Nach der Auflistung der AOK Bayern sind 1989 126 Krankheitstage, 1990 27, 1991 28, 1992 22, 1993 17, 1994 45, 1995 148, 1996 184, 1997 76, 1998 43 und 1999 bereits in der Zeit bis 16.04. 53 Krankheitstage angefallen. Allein diese zu Beginn des Jahres 1999 angefallenen Krankheitszeiten, die als vor der KÃ¼ndigung liegend relevant sind, lieÃen nicht den Schluss zu, der Gesundheitszustand der KlÃ¤gerin kÃ¶nne sich, verglichen mit den vorangegangenen Jahren, bessern. MaÃgebend ist hierbei, ob fÃ¼r die nÃ¤chsten 24 Monate mit einem wesentlichen RÃ¼ckgang der Krankheitszeiten zu rechnen war (vgl. BAG, Urteil vom 12.04.2002, 2 AZR 148/01, BAGE 101, 39 bis 52). Die war aus den dargelegten GrÃ¼nden nicht der Fall.

Die Beklagte hatte in der Vergangenheit erhebliche Lohnfortzahlungskosten zu tragen. Aufgrund der oben dargestellten UmstÃ¤nde war davon auszugehen, dass auch in Zukunft mit solchen Kosten zu rechnen war, die pro Jahr jeweils einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen umfasst hÃ¤tten, weshalb eine erhebliche BeeintrÃ¤chtigung der betrieblichen Interessen gegeben ist (vgl. BAG, Urteil vom 29.07.1993, 2 AZR 155/93, AP Nr.27 zu Â§ 1 KSchG 1969 Krankheit).

Diese erhebliche BeeintrÃ¤chtigung der betrieblichen Interessen musste von der KlÃ¤gerin billigerweise nicht mehr hingenommen werden. Sie hat nachvollziehbar dargelegt, dass die hÃ¤ufigen Fehlzeiten zu einer StÃ¶rung der BetriebsablÃ¤ufe fÃ¼hrten und es auf Dauer nicht zumutbar war, durch Umorganisationen und AushilfsmaÃnahmen die Fehlzeiten auszugleichen. Letztlich wÃ¤re es erforderlich gewesen, fÃ¼r diese Fehlzeiten zusÃ¤tzliches Personal vorzuhalten. Denn auch insoweit ist erheblich, dass nach den eigenen Angaben der Beigeladenen und den von ihr vorgelegten Attesten mit einer ErhÃ¶hung der krankheitsbedingten AusfÃ¤lle zu rechnen war (BAGE 160, 131 ff.).

Somit war die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Regensburg vom 30.07.2002 zurÃ¼ckzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision gemÃ¤Ã Â§ 160 Abs.2 Nrn.1 und 2 SGG liegen nicht vor.

Erstellt am: 04.06.2004

Zuletzt verändert am: 22.12.2024