S 12 AL 1514/21

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	12.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	Zur Auslegung von § 4.4 Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern von 1973, in der bis 31.12.2021 geltenden Fassung, wonach die ordentliche Kündigung (nur) bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ausgeschlossen ist. Ein zeitlicher Ausschluss der Kündigung liegt darin nicht vor. Auf das 65. Lebensjahr bezogene Altersgrenzen sind regelmäßig dahingehend auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis erst zu einem Zeitpunkt enden soll, ab dem der Arbeitnehmer eine Regelaltersrente beanspruchen kann (BAG, Urteil vom 13.10.2015, 1 AZR 853/13).
Normenkette	SGB 3 § 158 SGB 6 § 235

1. Instanz

Aktenzeichen	S 12 AL 1514/21
Datum	20.02.2023

2. Instanz

Aktenzeichen	L 12 AL 1264/23
Datum	29.01.2024

3. Instanz

Datum	-

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 20.02.2023 abgeÃ¤ndert und die Klage in vollem Umfang

abgewiesen.

AuÃergerichtliche Kosten sind fÃ¼r beide RechtszÃ¼ge nicht zu erstatten.

Tatbestand

Die KlÃ¤gerin begehrt mit dem vorliegenden Verfahren die GewÃ¤hrung von Arbeitslosengeld ohne BerÃ¼cksichtigung einer EntlassungsentschÃ¤digung.

Die 1964 geborene KlÃ¤gerin war (laut Arbeitsvertrag seit 01.11.2001) bis 31.03.2021 bei der B1 GmbH beschÃ¤ftigt. In der Zeit vom 01.05.2016 bis zum 30.04.2018 war die KlÃ¤gerin im Rahmen eines Sabbaticals beim Landratsamt Z1 befristet als Sozialarbeiterin in einem Umfang von 39 Stunden pro Woche beschÃ¤ftigt, bei der B1 GmbH war sie wÃ¤hrend dieser Zeit unbezahlt freigestellt. FÃ¼r die BeschÃ¤ftigten der B1 GmbH galt bis 31.12.2021 der Manteltarifvertrag fÃ¼r BeschÃ¤ftigte der Metall- und Elektroindustrie in S1 von 1973, der in Â§ 4.4 folgende (bis 31.12.2021 unverÃ¤nderte Bestimmung) enthielt:
â€Einem BeschÃ¤ftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehÃ¶rt, kann nur noch aus wichtigem Grund gekÃ¼ndigt werden.â€
Â
Mit am 24.09.2020 unterzeichnetem Aufhebungsvertrag wurde das ArbeitsverhÃ¤ltnis aus betrieblichen GrÃ¼nden mit Wirkung zum 31.03.2021 beendet; die KlÃ¤gerin wurde mit Vertragsunterzeichnung unwiderruflich unter Fortzahlung der vertragsgemÃ¤Ãen BezÃ¼ge bis zur Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Zudem wurde der KlÃ¤gerin eine Abfindung i.H.v. 162.021,12 â¬ ohne VerhÃ¤ngung einer Sperrzeit bzw. i.H.v. 169.686,76 â¬ bei VerhÃ¤ngung einer Sperrzeit gewÃ¤hrt.

Am 09.03.2021 wurde der KlÃ¤gerin ein online-Formular Ã¼bermittelt, das diese am 26.03.2021 der Beklagten zurÃ¼cksandte; darauf ist eine persÃ¶nliche Arbeitsuchendmeldung am 12.03.2021 vermerkt. Im Rahmen einer am 23.04.2021 erstellten Arbeitsbescheinigung teilte die B1 GmbH mit, die KlÃ¤gerin sei dort innerhalb der letzten fÃ¼nf Jahre vom 01.04.2016 bis zum 31.03.2021 beschÃ¤ftigt gewesen. Andererseits wurde die BetriebszugehÃ¶rigkeit in Jahren mit 20 angegeben Die KlÃ¤gerin sei unkÃ¼ndbar gewesen; ein Ausschluss der ordentlichen KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses wurde jedoch verneint. Ihr sei eine Abfindung i.H.v. 162.021,12Â â¬ unter Zugrundelegung einer UnternehmenszugehÃ¶rigkeit von 20 Jahren gewÃ¤hrt worden.

Mit Bescheid vom 30.04.2021 teilte die Beklagte mit, dass vom 01.04.2021 bis zum 24.03.2022 kein Arbeitslosengeld gewÃ¤hrt werden kÃ¶nne; der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe bis zum 24.03.2022 wegen des Erhalts einer Abfindung i.H.v. 162.021,12 â¬. Mit Bescheid vom 03.05.2021 bewilligte die Beklagte der KlÃ¤gerin Arbeitslosengeld mit einer Gesamtanspruchsdauer von 540 Kalendertagen. FÃ¼r die Zeit vom 01.04.2021 bis zum 24.03.2022 wurde wegen einer EntlassungsentschÃ¤digung ein tÃ¤glicher Leistungsbetrag von 0,00 â¬ angesetzt.

Ferner wurde fÃ¼r den Zeitraum vom 25.03.2022 bis zum 31.03.2022 ein tÃ¤glicher Leistungsbetrag i.H.v. 40,79 â¬, fÃ¼r die Zeit vom 01.04.2022 bis zum 31.08.2023 ein tÃ¤glicher Leistungsbetrag i.H.v. 28,62Â â¬ sowie fÃ¼r die Zeit vom 01.09.2023 bis zum 23.09.2023 ein tÃ¤glicher Leistungsbetrag i.H.v. 30,30 â¬ angesetzt.

Am 31.05.2021 erhob der BevollmÃ¤chtigte der KlÃ¤gerin Widerspruch gegen die Bescheide vom 30.04.2021 und vom 03.05.2021. Entgegen der Annahme der Beklagten sei die KlÃ¤gerin ordentlich kÃ¼ndbar gewesen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 01.06.2021, abgesandt am gleichen Tag, beim BevollmÃ¤chtigten der KlÃ¤gerin eingegangen am 04.06.2021, wies die Beklagte den Widerspruch als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck. Da die KlÃ¤gerin unkÃ¼ndbar gewesen sei, sei fÃ¼r die Abfindung eine KÃ¼ndigungsfrist von 18 Monaten zugrunde zu legen.

Hiergegen hat der ProzessbevollmÃ¤chtigte der KlÃ¤gerin am Montag, den 05.07.2021 Klage zum Sozialgericht Reutlingen (SG) erhoben. Das ArbeitsverhÃ¤ltnis sei zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages nicht unkÃ¼ndbar gewesen; es habe vielmehr gemÃ¤Â der allgemeinen gesetzlichen KÃ¼ndigungsfrist des Â§ 620 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) unter Einhaltung einer Monatsfrist zum Monatsende gekÃ¼ndigt werden kÃ¶nnen. Die Arbeitsbescheinigung der B1 GmbH sei widersprÃ¼chlich, da zum einen von âunkÃ¼ndbarâ zum anderen aber davon berichtet werde, dass eine ordentliche KÃ¼ndigung nicht ausgeschlossen gewesen sei. Die KlÃ¤gerin sei vom 01.05.2016 bis zum 30.04.2018 beim Jugendamt des Landratsamtes Z1 in Vollzeit beschÃ¤ftigt gewesen, was eine Unterbrechung im Rechtssinne hinsichtlich des ArbeitsverhÃ¤ltnisses bei der B1 GmbH begrÃ¼nde. Die KlÃ¤gerin sei in dieser Zeit seitens der B1 GmbH unbezahlt freigestellt gewesen und habe auch in der Folge nicht mehr in Vollzeit, sondern nur noch in Teilzeit mit 52,34 % gearbeitet. Zudem habe sich nach der Freistellung ihr TÃ¤tigkeitsbereich geÃ¤ndert. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages habe angesichts der Unterbrechung nur eine BetriebszugehÃ¶rigkeit von 2 Jahren und 6 Monaten bestanden. Die Voraussetzungen fÃ¼r ein Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs seien daher nicht erfÃ¼llt.

Die KlÃ¤gerin hat aufgrund eines am 16.07.2021 unterzeichneten Arbeitsvertrages ab dem 03.08.2021 eine BeschÃ¤ftigung als Aushilfe beim UniversitÃ¤tsklinikum T1 im Umfang von 7,7 Stunde pro Woche entsprechend einem Anteil von 20% der Arbeitszeit eines VollbeschÃ¤ftigten aufgenommen. Mit Bescheid vom 31.08.2021 hat die Beklagte die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 03.08.2021 ganz aufgehoben, da die KlÃ¤gerin eine BeschÃ¤ftigung aufgenommen habe.

Das SG hat eine schriftliche Zeugenauskunft des Personalreferenten der B1 GmbH, S2, vom 18.10.2021 eingeholt. Dieser hat angegeben, das ArbeitsverhÃ¤ltnis der KlÃ¤gerin habe im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages nicht ordentlich gekÃ¼ndigt werden kÃ¶nnen; Grundlage hierfÃ¼r sei Â§ 4.4 MTV, wonach einem BeschÃ¤ftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr

vollendet habe und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehÃ¶re, nur noch aus wichtigem Grund gekÃ¼ndigt werden kÃ¶nne. Die ordentliche KÃ¼ndigung sei mithin zeitlich begrenzt bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ausgeschlossen gewesen. Das SG hat in der Folge eine ergÃ¤nzende schriftliche Zeugenauskunft des Herrn S3 vom 16.12.2021 eingeholt. Danach habe das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit der KlÃ¤gerin ununterbrochen seit 01.11.2000 bestanden. Im Zeitraum vom 01.05.2016 bis zum 30.04.2018 habe die KlÃ¤gerin sich in einem Sabbatical befunden und sei unbezahlt freigestellt gewesen; das ArbeitsverhÃ¤ltnis habe wÃ¤hrend dieser Zeit fortbestanden und das Sabbatical berÃ¼hre nicht die Anwendbarkeit des Â§ 4.4 MTV.

Aufgrund eines am 14.07.2022 unterschriebenen Dienstvertrages hat die KlÃ¤gerin ab 01.08.2022 eine 50%-Teilzeitstelle bei dem T2 Verein fÃ¼r Sozialtherapie bei Kindern und Jugendlichen â□□ k1 Jugendhilfe angetreten.

In der mÃ¼ndlichen Verhandlung vom 20.02.2023 hat die KlÃ¤gerin mitgeteilt, sich bei der Arbeitsvermittlung im August 2021 abgemeldet zuhaben. Sie habe sich zuvor schon auf die entsprechenden VermittlungsvorschlÃ¤ge beworben. Das Problem sei vor allem gewesen, dass sie ihre Krankenversicherung habe gewÃ¤hrleisten mÃ¼ssen, da ihr Mann privat versichert sei und sie dann freiwillig gesetzlich versichert gewesen sei. Nachdem sie dann die TÃ¤tigkeit bei der Uniklinik in T1 bekommen habe, habe sie angerufen und gesagt, dass sie die Sache mit der Vermittlung nicht mehr weitermachen kÃ¶nne, weil sie auch sehr enttÃ¤uscht darÃ¼ber gewesen sei, dass ihr keinerlei UnterstÃ¼tzung zur Erhaltung ihres Krankenversicherungsschutzes von der Beklagten entgegengebracht worden sei.

Mit Urteil vom 20.02.2023 hat das SG die Beklagte verurteilt, der KlÃ¤gerin fÃ¼r die Zeit vom 01.04.2021 bis 02.08.2021 Arbeitslosengeld zu gewÃ¤hren und die Klage, die entsprechend dem in der Verhandlung gestellten Antrag auf Leistungen bis 31.07.2022 gerichtet war, im Ã□brigen abgewiesen. Zur Ã□berzeugung des SG sei die KlÃ¤gerin seit 2001 durchgÃ¤ngig bei der B1 GmbH beschÃ¤ftigt gewesen. Die 2-jÃ¤hrige Freistellung vom 01.05.2016 bis zum 30.04.2018 fÃ¼hre nicht dazu, dass das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis geendet habe. Folglich gelte fÃ¼r die KlÃ¤gerin auch die Regelung des Â§ 4.4. MTV. Jedoch handle es sich bei der genannten Regelung nicht um einen unbegrenzten Ausschluss der KÃ¼ndigung, da das ArbeitsverhÃ¤ltnis der KlÃ¤gerin nicht mit Vollendung des 65. Lebensjahres geendet hÃ¤tte. Ã□ber den 02.08.2021 hinaus bestÃ¼nde jedoch kein Anspruch, da die KlÃ¤gerin ab dem 03.08.2021 den VermittlungsbemÃ¼hungen nicht mehr zur VerfÃ¼gung gestanden habe und somit nicht mehr arbeitslos gewesen sei.

Gegen das am 30.03.2023 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer am 28.04.2023 eingelegten Berufung. Auch wenn Â§ 4.4 MTV die ordentliche KÃ¼ndigung durch den Arbeitgeber seinem Wortlaut nach nur bis zum 65. Lebensjahr ausschlieÃ□e und durch die Anhebung der Altersgrenze fÃ¼r den Eintritt in die Regelaltersrente auf das 67. Lebensjahr eine LÃ¼cke eintrete, fÃ¼hre dies nicht zu einem nur noch zeitlich begrenzten KÃ¼ndigungsausschluss. Vielmehr mÃ¼sse die Regelung ausgelegt werden. So habe das Bundesarbeitsgericht (BAG)

entschieden, dass Betriebsvereinbarungen, nach denen ein ArbeitsverhÃ¤ltnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres ende, regelmÃ¤Ãig dahingehend auszulegen seien, dass die Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses erst mit der Vollendung des fÃ¼r den Bezug einer Regelaltersrente maÃgeblichen Lebensalters erfolgen solle. Dies gelte auch bei der Auslegung tariflicher Regelungen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 20.02.2023 aufzuheben, soweit es die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 30.04.2021 und 03.05.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.06.2021 verurteilt hat, der KlÃ¤gerin Arbeitslosengeld in gesetzlicher HÃ¶he fÃ¼r die Zeit vom 01.04.2021 bis 02.08.2021 zu gewÃ¤hren und die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Sie hÃ¤lt das Urteil fÃ¼r zutreffend und verweist auf den Vortrag in 1. Instanz.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen sowie auf die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die Berufung der Beklagten ist nach Â§Â§ 143, 144 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft und auch im Ãbrigen zulÃ¤ssig, insbesondere form- und fristgerecht (Â§Â 151 Abs. 1 SGG) erhoben. Sie ist auch begrÃ¼ndet. Der Anspruch der KlÃ¤gerin ruhte aufgrund einer EntlassungsentschÃ¤digung.

Da lediglich die Beklagte Berufung eingelegt hat, ist im Berufungsverfahren nur noch der Zeitraum vom 01.04.2021 bis 02.08.2021 streitgegenstÃ¤ndlich. ErgÃ¤nzend wird darauf hingewiesen, dass das SG, auch wenn dies im Tenor nicht zum Ausdruck kommt, den Aufhebungsbescheid vom 31.08.2021 zutreffend als Gegenstand des Verfahren angesehen hat.

Die Bescheide vom 30.04.2021 und 05.03.2021 beide in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.06.2021 in der Fassung des Bescheides vom 31.08.2021 sind rechtmÃ¤Ãig und verletzen die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten.

GemÃ¤Ã Â§ 137 Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) hat Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit, wer arbeitslos ist, sich bei der Agentur fÃ¼r Arbeit arbeitslos gemeldet hat und die Anwartschaftszeit erfÃ¼llt hat. Die KlÃ¤gerin erfÃ¼llte die Voraussetzungen dem Grunde nach bis 02.08.2021. Sie wurde zum 01.04.2021 arbeitslos, nachdem durch einen Aufhebungsvertrag ihr vormaliges ArbeitsverhÃ¤ltnis mit der B1 GmbH zum 31.03.2021 endete. Sie meldete sich auch arbeitslos mit Wirkung zum 01.04.2021. Die Anwartschaftszeit bezÃ¼glich des

Eintritts des Leistungsfalles der Arbeitslosigkeit zum 01.04.2021 ist ebenfalls erfÃ¼llt, sodass ein Stammrecht auf Arbeitslosengeld ab diesem Zeitpunkt entstanden ist. Dies wird auch von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen. Vielmehr ist â wie das SG zutreffend ausgefÃ¼hrt hat â im angegriffenen Bewilligungsbescheid der Beklagten vom 03.05.2021 ausdrÃ¼cklich der 01.04.2021 als Anspruchsbeginn vermerkt, wodurch die Entstehung des Stammrechts zum Ausdruck gebracht wird.

Jedoch ruhte der Anspruch der KlÃ¤gerin fÃ¼r die Zeit vom 01.04.2021 zumindest bis zum 02.08.2021 aufgrund des Erhalts einer EntlassungsentschÃ¤digung. Nach Â§ 158 Abs. 1 und 2 SGBÂ III ruht der Leistungsanspruch von dem Ende des ArbeitsverhÃ¤ltnisses an bis zu dem Tag, an dem das ArbeitsverhÃ¤ltnis bei Einhaltung der KÃ¼ndigungsfrist geendet hÃ¤tte, wenn die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses eine Abfindung, EntschÃ¤digung oder Ã¤hnliche Leistung (EntlassungsentschÃ¤digung) erhalten oder zu beanspruchen hat und auÃerdem das ArbeitsverhÃ¤ltnis beendet worden ist, ohne dass die ordentliche KÃ¼ndigungsfrist des Arbeitgebers eingehalten wurde. Die Frist beginnt mit der KÃ¼ndigung, die der Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen KÃ¼ndigung mit dem Tag der Vereinbarung Ã¼ber die Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses. Ist die ordentliche KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt gemÃ¤Ã Â§ 158 Abs. 1 S. 3 SGB III bei 1. zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine KÃ¼ndigungsfrist von 18 Monaten, 2. zeitlich begrenztem Ausschluss oder Vorliegen der Voraussetzungen fÃ¼r eine fristgebundene KÃ¼ndigung aus wichtigem Grund die KÃ¼ndigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen KÃ¼ndigung maÃgebend gewesen wÃ¤re.

Unstreitig hat die KlÃ¤gerin eine EntlassungsentschÃ¤digung i.H.v. 162.021,12 â¬ erhalten. Zutreffend hat das SG gestÃ¼tzt auf die Angaben des Zeugen S3 zunÃ¤chst dargelegt, dass das ArbeitsverhÃ¤ltnis der zum Ende des ArbeitsverhÃ¤ltnisses 56-jÃ¤hrigen KlÃ¤gerin seit November 2001 (bis MÃ¤rz 2021) ununterbrochen fortbestand und dass vom 01.05.2016 bis zum 30.04.2018 lediglich ein Ruhen eingetreten war, das den Fortbestand nicht tangierte, so dass Â§ 4.4. MTV zur Anwendung kommt. Vor diesem Hintergrund sieht der Senat von einer eigenen BegrÃ¼ndung ab und verweist auf die AusfÃ¼hrungen des SG (Â§ 153 Abs. 2 SGG).

Es liegt jedoch zur Ãberzeugung des Senats ein zeitlich unbegrenzter Ausschluss der KÃ¼ndigung vor. Zwar sieht Â§ 4.4. MTV einen Ausschluss der ordentlichen KÃ¼ndigung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres vor und kann die KlÃ¤gerin erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres Regelaltersrente in Anspruch nehmen. Vor diesem Hintergrund kÃ¶nnte ein befristeter Ausschluss der KÃ¼ndigung vom 65. bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres mÃ¶glicherweise angenommen werden (vgl. zum zwischen den Tarifvertragsparteien aufgrund der Sondersituation im Zuge der Privatisierung der Post explizit vereinbarten befristeten KÃ¼ndigungsausschluss: Bundessozialgericht, Urteil vom 15.12.1999, B 11 AL 29/99, juris). Nach stÃ¤ndiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind jedoch auch tarifvertragliche Bestimmungen auszulegen. Die Auslegung des

normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den fÃ¼r die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (statt vieler: BAG, Urteil vom 16.11.2022,Â 10Â AZR 210/19, juris Rn.Â 13, auch zum Nachfolgenden). Auszugehen ist vom Wortlaut des Tarifvertrags. Zu erforschen ist der maÃgebliche Sinn der ErklÃ¤rung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berÃ¼cksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, kÃ¶nnen weitere Kriterien berÃ¼cksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wÃ¤hlen, die zu einer vernÃ¼nftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren LÃ¶sung fÃ¼hrt. AuÃerdem sind Tarifnormen, soweit sie dies zulassen, grundsÃ¤tzlich so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu hÃ¶herrangigem Recht stehen und damit Bestand haben. Gesetze sind wiederum â€Â soweit Unionsrecht umgesetzt wirdÂ â€ unionsrechtskonform auszulegen, wenn dies mÃ¶glich ist. Die richtlinienkonforme Auslegung eines nationalen Gesetzes kann sich demnach auf die Auslegung eines Tarifvertrags auswirken.

Zwar scheint der Wortlaut â€Vollendung des 65. Lebensjahresâ€ zunÃ¤chst klar, jedoch ist zu berÃ¼cksichtigen, dass dieser aus 1973 und damit einer Zeit stammt, als die Vollendung des 65. Lebensjahres zum Bezug der Regelaltersrente berechtigte, so dass das Tatbestandsmerkmal â€Vollendung des 65.Â Lebensjahresâ€ auf das Erreichen des jeweils zum Bezug einer Regelaltersrente erforderlichen Lebensalters abstellt (zur Auslegung einer insoweit gleichlautenden Betriebsvereinbarung: BAG, Urteil vom 13.10.2015, 1 AZR 853/13, juris Rn. 23, auch zum Nachfolgenden). Das Regelrentenalter wurde seit dem 01.01.1916 â€Â und daher auch bei Abschluss des MTV 1973 â€ von den in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherten BeschÃ¤ftigten mit der Vollendung des 65.Â Lebensjahres erreicht. Dies spricht dafÃ¼r, die Aufnahme der auf diesen Zeitpunkt abstellenden Voraussetzung fÃ¼r die Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses in Â§ 4.4. MTV als Beschreibung des Zeitpunkts zu verstehen, in dem der Mitarbeiter nach seinem Lebensalter zum Bezug einer Regelaltersrente berechtigt ist. Nach Â§Â 235 Abs.Â 2 SatzÂ 1 SGBÂ VI erreichen nur noch Versicherte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65.Â Lebensjahres. FÃ¼r die nach diesem Zeitpunkt geborenen BeschÃ¤ftigten erhÃ¶ht sich das Eintrittsalter fÃ¼r den Bezug einer Regelaltersrente entsprechend der Regelung in Â§Â 235 Abs.Â 2 SatzÂ 2, Â§Â 35 SatzÂ 2 SGBÂ VI bis zur Vollendung des 67.Â Lebensjahres. Auf das 65.Â Lebensjahr bezogene Altersgrenzen sind daher regelmÃ¤ÃIig dahingehend auszulegen, dass das ArbeitsverhÃ¤ltnis erst zu einem Zeitpunkt enden soll, ab dem der Arbeitnehmer eine Regelaltersrente beanspruchen kann (BAG, a.a.O.). Auch die mittlerweile erfolgte Anpassung der Regelung im Zuge einer kompletten Neuregelung des MTV mit Wirkung zum 01.01.2022 (Â§ 43.2 MTV: â€Regelaltersgrenzeâ€) unterstÃ¼tzt dieses VerstÃ¤ndnis und macht den Willen der Tarifvertragsparteien deutlich, auf die Regelaltersgrenze abstellen zu wollen. Auch wenn dies ohne rechtliche Bedeutung ist, ging wohl auch die B1 GmbH von einer entsprechenden Auslegung aus, da sie andernfalls der KlÃ¤gerin, die selbst immer wieder angegeben hatte, aus gesundheitlichen GrÃ¼nden keinen

Schichtdienst mehr leisten zu kÃ¶nnen, keine Abfindung i.H.v. 162.021,12Â â¬ angeboten hÃ¤tte.

Nachdem die Auslegung des Â§ 4.4 MTV ergab, dass der KlÃ¤gerin ein unbegrenzter KÃ¼ndigungsschutz zukam, hat die Beklagte zu Recht ein Ruhen bei EntlassungsentschÃ¤digung angenommen. Der Aufhebungsvertrag wurde am 24.09.2020 geschlossen, so dass der Ruhenszeitraum von 18 Monaten am 25.09.2020 begann (Â§ 158 Abs. 1 SGB III) und mit Ablauf des 24.03.2022 endete.

Die KlÃ¤gerin hatte somit im streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld.

Nach alldem ist der Berufung stattzugeben.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

Â

Erstellt am: 12.08.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024