
S 20 AL 5529/02

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	12
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 20 AL 5529/02
Datum	20.07.2005

2. Instanz

Aktenzeichen	L 12 AL 4833/05
Datum	27.06.2006

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 20.07.2005 wird zur¹/₄ckgewiesen.

Au¹/₂ergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darum, ob die Kl¹/₂gerin einen Anspruch auf Arbeitslosengeld ab 11.07.2002 hat und ob eine Sperrzeit eingetreten ist.

Die am 03.12.1947 geborene Kl¹/₂gerin war seit 1964 Arbeitnehmerin bei der Fa. IMI N. & H. F. GmbH & Co. KG in F. Mit einem Aufhebungsvertrag vom 03.12.2001 wurde das Arbeitsverh¹/₂ltnis im gegenseitigen Einvernehmen auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gr¹/₂nden zum 30.06.2002 beendet. Die Kl¹/₂gerin erhielt f¹/₄r den Verlust ihres Arbeitsplatzes gem. [Â§ 9, 10](#) K¹/₂ndigungsschutzgesetz (KSchG) und Â§ 3.9 Einkommenssteuergesetz (EStG) einen Abfindungsbetrag in H¹/₂he von 92.033,00 EUR brutto.

Die Kl¹/₂gerin meldete sich am 07.06.2002 arbeitslos und beantragte die

Gewährung von Arbeitslosengeld. Die Arbeitgeberin führte in der Arbeitsbescheinigung vom 02.07.2002 aus, das Arbeitsverhältnis sei im gegenseitigen Einvernehmen auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der geltenden tariflichen Kündigungsfrist aus betriebsbedingten Gründen zum 30.06.2002 beendet worden. Die Klägerin gab am 27.06.2002 an, sie habe nach Beratung durch einen Rechtsanwalt eine Kündigungsschutzklage nicht erhoben. Sie sei tarifvertraglich unkündbar oder genieße gesetzlichen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber habe die für ihn maßgebliche Kündigungsfrist eingehalten.

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 18.07.2002 wurde der Antrag auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 07.06.2002 bis 02.01.2003 abgelehnt. Da die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen sei, gelte eine Kündigungsfrist von 18 Monaten. Diese Frist sei bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht eingehalten worden, so dass der Anspruch ruhe. Der Anspruch ruhe solange, wie 25 v.H. der gezahlten bzw. zu beanspruchenden Beträge dem kalendermäßigen Arbeitsentgelt entsprechen. Der Ruhenszeitraum ende spätestens mit dem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher Kündigung geendet hätte oder bis zu dem es befristet gewesen sei bzw. mit Ablauf von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Falle der Klägerin ruhe der Leistungsanspruch bis zum 23.12.2002. Infolge einer Urlaubsabgeltung verlängere sich der Ruhenszeitraum um die Zeit des abgegoltenen Urlaubes bis zum 02.01.2003.

Mit einem weiteren Bescheid vom 18.07.2002 wurde eine Sperrzeit für die Zeit vom 01.07.2002 bis 22.09.2002 (12 Wochen) verhängt. Die Klägerin habe ihre Beschäftigung selbst aufgegeben, denn sie habe ihr Arbeitsverhältnis zum 30.06.2002 durch Aufhebungsvertrag gelöst. Die Klägerin habe voraussehen müssen, dass sie dadurch arbeitslos würde. Ein wichtiger Grund für das Verhalten liege nicht vor. Die Fortsetzung der Beschäftigung sei nicht unzumutbar gewesen.

Dagegen legte die Klägerin am 31.07.2002 Widerspruch ein und gab an, ihr Rechtsanwalt habe ihr gesagt, die Abfindung würde auf keinen Fall angerechnet werden, da die Kündigungsfrist von 6 Monaten eingehalten sei. Die Firma könne ihr nur aus wichtigem Grund, dann aber mit 6 Monaten Frist kündigen. Die Firma hätte ihr auch zum selben Zeitpunkt gekündigt. Hierzu legte die Klägerin eine Bescheinigung der früheren Arbeitgeberin vom 23.07.2002 vor, wonach der Klägerin zum 30.06.2002 betriebsbedingt unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist gekündigt worden wäre, wenn sie dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt hätte. Die Kündigung sei rechtmäßig gewesen, die Sozialauswahl sei getroffen worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 30.10.2002 wurden die Widersprüche zurückgewiesen. Bei einer Abfindung von 92.033 EUR sei es offensichtlich gewesen, dass die Kündigung des Arbeitgebers rechtswidrig gewesen sei. Bei einer rechtmäßigen Kündigung, wäre keine so hohe Abfindung gezahlt worden. Die Klägerin sei laut Tarifvertrag unkündbar gewesen. Sie habe die

offensichtlich rechtswidrige Kündigung im Hinblick auf die zugesagte finanzielle Vergünstigung hingenommen. Diese einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses stelle einen Auflösungs Sachverhalt des [Â§ 144 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch (SGB) III dar und bewirke das Eintreten einer Sperrzeit. Die Kündigung sei Ursache für die Arbeitslosigkeit. Die Klägerin habe keine konkrete Aussicht auf eine unmittelbar anschließende Dauerbeschäftigung gehabt. Die Arbeitslosigkeit sei daher zumindest grob fahrlässig herbeigeführt worden. Zwar gebe die Klägerin an, die gültige Kündigungsfrist von 6 Monaten sei eingehalten worden, dies stelle jedoch keinen wichtigen Grund im Sinne der genannten Vorschrift dar. Es sei ihr zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis bis zum Beginn einer Dauerbeschäftigung fortzusetzen. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sei zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen. In diesem Fall gelte eine Kündigungsfrist von 18 Monaten. Aufgrund des Alters und der Betriebszugehörigkeit der Klägerin sei eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber tarifvertraglich ausgeschlossen. Bei einer fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten hätte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2003 geendet. Das Arbeitsverhältnis sei somit vorzeitig beendet worden. Der Leistungsanspruch ruhe längstens 1 Jahr. [Â§ 141a Abs. 2](#) Sätze 2 und 3 SGB III könnten diesen Zeitraum verkürzen, weil die Abfindung nicht voll, sondern nur anteilmäßig berücksichtigt werde. Die Klägerin sei am Ende des Arbeitsverhältnisses 54 Jahre alt und über 30 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Abfindung werde daher nur zu 25% berücksichtigt (23.008,25 EUR). Sie habe zuletzt kalendertäglich einen Verdienst von 130,31 EUR erzielt. Der Abfindungsanteil entspreche folglich einem Entgelt von 176 Tagen. Das für die Klägerin günstigste Ende des Ruhenszeitraums sei im Bescheid zutreffend festgesetzt worden. Darüber hinaus habe die Klägerin noch eine Urlaubsabgeltung für 10 Kalendertage erhalten. Diese verlängere den Ruhenszeitraum um 10 Tage.

Dagegen erhob die Klägerin mit Schreiben vom 14.11.2002, das am 15.11.2002 bei dem Sozialgericht Stuttgart einging, Klage. Sie trug vor, wenn sie den Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen hätte, wäre ihr zum gleichen Zeitpunkt gekündigt worden. Sie sei nicht gewerkschaftlich gebunden. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sei nicht tarifvertraglich ausgeschlossen gewesen. Somit sei der Aufhebungsvertrag nicht kausal für die Arbeitslosigkeit. Die Eingruppierung der Klägerin in die Lohngruppe K 2 entsprechend dem Tarifvertrag bedeute nicht, dass zwingend sämtliche Regelungen, insbesondere auch zum besonderen Kündigungsschutz, für die Klägerin gelten müssten. Weiter sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin in Teilzeit beschäftigt gewesen sei. Es sei ihr von Seiten des Arbeitgebers gesagt worden, dass dieser zwei Vollzeitstellen behalten wolle. Die Klägerin hätte dann auf Vollzeit aufstocken müssen, was ihr aufgrund der Pflege ihrer Mutter nicht möglich gewesen wäre. Es liege weder eine fehlerhafte Sozialauswahl vor, noch habe eine Umsetzungsmöglichkeit für die Klägerin bestanden. Der Umstand, dass sie eine Abfindung erhalten habe, sei nicht ungewöhnlich, zumal offenbar ein Sozialplan bestanden habe. Sie habe auch bei einer betriebsbedingten Kündigung einen Sozialplananspruch gehabt.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass anlässlich eines Beratungstermines bei der Firma IMI N. & H. F. GmbH & Co. KG festgestellt worden sei, dass sämtliche Mitarbeiter, die aus dem Betrieb ausscheiden sollten, unklar im Rahmen des Metalltarifvertrages seien. Gerade deshalb sollten diese Mitarbeiter durch Aufhebungsverträge und mit Zahlung einer Abfindung ausscheiden. Die Klägerin habe selbst durch Abschluss des Aufhebungsvertrages die Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Hierfür bestehe kein wichtiger Grund. Es wäre der Klägerin im Interesse der Versichertengemeinschaft durchaus zuzumuten gewesen, die angeblich für den Fall des Nichtabschlusses des Aufhebungsvertrages drohende Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten, um sich ggf. dagegen zur Wehr zu setzen. Die Klägerin selbst habe bestätigt, dass sie tarifvertraglich unklar sei. In der mündlichen Verhandlung vom 16.01.2004 verpflichtete sich die Beklagte unter Abänderung des Bescheides vom 18.07.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.10.2002, die Sperrzeit für die Zeit vom 01.04.2002 bis zum 23.06.2002 festzustellen und der Klägerin für die Zeit vom 24.06.2002 bis zum 22.09.2002 Leistungen wegen Arbeitslosigkeit in gesetzlichem Umfang zu gewähren.

Das Sozialgericht hat mehrere Auskünfte der früheren Arbeitgeberin der Klägerin vom 09.05.2003, 26.05.2003, 06.07.2004, 22.11.2004 und 18.07.2005 eingeholt. Die Arbeitgeberin legte den Arbeitsvertrag der Klägerin, einen Anerkennungstarifvertrag vom 08.02.1999 und einen Auszug aus dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vor. Ferner legte sie eine Berechnung des Abfindungsbetrages vom 05.12.2001 vor. Die tarifliche Kündigungsfrist (6 Monate zum Ende eines Quartals) sei eingehalten worden. Der Personalakte sei zu entnehmen, dass der Klägerin, falls sie dem Aufhebungsvertrag vom 03.12.2001 nicht zugestimmt hätte, zum gleichen Zeitpunkt betriebsbedingt unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist gekündigt worden wäre. Diese Kündigung wäre zum 30.06.2002 wirksam geworden. Aus den Unterlagen gehe hervor, dass eine Sozialauswahl geprüft worden sei. Unterlagen hierzu seien in der Personalakte jedoch nicht abgelegt. Die beiden anderen Mitarbeiterinnen in der Lohn- und Gehaltsabrechnung seien besser qualifiziert gewesen. Sowohl 1999 als auch zu Beginn 2002 (05.02.2002) habe ein Interessenausgleich und ein Sozialplan vorgelegen. Der Austritt der Klägerin sei vor Erstellung des zweiten Sozialplans erfolgt. Ob eine Umsetzung der Klägerin möglich gewesen wäre, könne jetzt nicht mehr gesagt werden.

Mit Urteil vom 20.07.2005 wurde die Klage durch das Sozialgericht abgewiesen. Die Klägerin habe durch ihre Zustimmung zu dem Aufhebungsvertrag eine wesentliche Ursache zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gesetzt. Es sei nicht zu einer Kündigung gekommen, sondern das Beschäftigungsverhältnis sei durch den Aufhebungsvertrag gelöst worden. Die Klägerin habe sogar noch ausdrücklich auf die Geltendmachung irgendwelcher arbeitsrechtlicher Ansprüche verzichtet. Alle gegenseitige Ansprüche seien hierdurch erledigt worden. Die Klägerin habe auch grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit und Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt, weil sie keine Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung gehabt und dies auch gewusst habe. Ein wichtiger Grund für ihr Verhalten habe der Klägerin nicht zur Seite gestanden. Es sei ihr

zuzumuten gewesen, eine Kündigung abzuwarten. Durch die Sperrzeitregelung solle die Versichertengemeinschaft vor der Inanspruchnahme durch Leistungsberechtigte geschützt werden, die den Eintritt des Versichertenrisikos der Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder zu vertreten hätten. Die drohende Kündigung allein stelle noch keinen wichtigen Grund dar. Besondere Umstände, die der Klägerin ein Abwarten der Kündigung unzumutbar gemacht hätten, seien nicht erkennbar. Eine besondere Härte liege nicht vor, so dass die Sperrzeit nicht verkürzt werden könne. Die Minderung des Arbeitslosengeldanspruchs beruhe auf [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#). Die Beklagte sei auch zu Recht von einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs aufgrund der erhaltenen Abfindung ausgegangen ([§ 143a SGB III](#) in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung). Das Arbeitsverhältnis sei ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei einer ordentlichen Kündigung nicht mehr zugängig gewesen. Nach § 4 Nr. 4.4 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nord-Württemberg/Nord-Baden, könne einem Beschäftigten, der das 53. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört habe, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die frühere Arbeitgeberin der Klägerin sei zwar nicht Mitglied des Verbandes der Metallindustrie e.V., sie habe jedoch am 08.02.1999 mit der IG-Metall Bezirksleitung Stuttgart einen Anerkennungstarifvertrag geschlossen. Dieser gelte zwar nur für Mitglieder der IG-Metall, der Manteltarifvertrag habe somit keine unmittelbare Anwendung auf die Klägerin gefunden. Auch liege eine von der Klägerin und der früheren Arbeitgeberin getroffene ausdrückliche Vereinbarung, nach der das Kündigungsrecht des Manteltarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finde, nicht vor. Jedoch ergebe sich aus betrieblicher Übung bei dem früheren Arbeitgeber der Klägerin, gegenüber allen Arbeitnehmern, die Regeln des Manteltarifvertrages zur Kündigung anzuwenden, dass diese Bestimmungen auch auf die Klägerin anzuwenden seien. So werde im Aufhebungsvertrag vom 03.12.2001 ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf Veranlassung des Arbeitgebers "unter Einhaltung der geltenden tariflichen Kündigungsfrist" aus betriebsbedingten Gründen zum 30.06.2002 beendet werde. Auch habe die Klägerin in dem Fragebogen der Beklagten angekreuzt, sie sei tarifvertraglich unkündbar oder genieße gesetzlichen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber habe die für ihn maßgebliche Kündigungsfrist eingehalten. Die Klägerin habe auch in ihrem Widerspruch ausgeführt, die Firma habe ihr nur aus wichtigem Grund, dann aber mit 6 Monaten Frist kündigen können. Sie habe in der Stellungnahme gegenüber dem Gericht vom 09.05.2003 ausgeführt, dass zur Zeit des Ausscheidens aus dem Unternehmen ein Anerkennungstarifvertrag mit der IG-Metall abgeschlossen und dass das arbeitgeberseitige Kündigungsrecht tariflich eingeschränkt gewesen sei. Zwar sei von der früheren Arbeitgeberin in der Arbeitsbescheinigung vom 02.07.2002 angekreuzt worden, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gesetzlich oder (tarif-)vertraglich nicht ausgeschlossen gewesen sei, gegenüber dem Gericht habe die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 09.05.2003 ausgeführt, dass zur Zeit des Ausscheidens der Klägerin das Unternehmen einen Anerkennungstarifvertrag mit der IG-Metall abgeschlossen habe und das arbeitgeberseitige Kündigungsrecht tarifvertraglich eingeschränkt gewesen sei. Dieser Auskunft seien die einschlägigen Regelungen

des Manteltarifvertrages beigelegt worden. Die Arbeitgeberin habe sich somit an die tarifvertraglichen Regelungen hinsichtlich des arbeitgeberseitigen Kündigungsrechtes gebunden gehalten und dies ohne Einschränkung allen Arbeitnehmern gegenüber unabhängig von deren Zugehörigkeit zur IG-Metall. Dies ergebe sich auch daraus, dass die Arbeitgeberin immer wieder ausführe, sie habe die tarifliche Kündigungsfrist eingehalten. Die gesetzliche Kündigungsfrist nach [§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) wäre im Falle der Klägerin eine andere gewesen. Nach [§ 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB](#) betrage die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb 20 Jahre bestanden habe, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonates. Aus dem Wortlaut des geschlossenen Aufhebungsvertrages und den Ausführungen der Klägerin und ihrer früheren Arbeitgeberin ergebe sich somit, dass beide davon ausgegangen seien, dass die tarifvertraglichen Kündigungsregeln zumindest hinsichtlich der arbeitgeberseitigen Kündigung Anwendung finden. Dies ergebe sich auch aus der Stellungnahme der früheren Arbeitgeberin vom 06.07.2004, wonach die Klägerin, wenn sie dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt hätte, ansonsten zum gleichen Zeitpunkt betriebsbedingt unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist gekündigt worden wäre und die Kündigung dann zum 30.06.2002 wirksam geworden wäre. Damit sei das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund der betrieblichen Übung gegenüber allen Arbeitnehmern durch die frühere Arbeitgeberin der Klägerin nur noch aus wichtigem Grund kündbar gewesen. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei damit ausgeschlossen gewesen. Daraus ergebe sich, dass gem. [§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) eine Kündigungsfrist von 18 Monaten gelte. Wenn die ordentliche Kündigung nach [§ 4 Ziff. 4.4](#) des Manteltarifvertrages bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ausgeschlossen gewesen sei, liege damit ein zeitlich unbegrenzter Ausschluss vor. Dem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld stehe auch nicht [§ 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) entgegen, da die Klägerin nicht aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte gekündigt werden können. Der früheren Arbeitgeberin der Klägerin sei es durchaus zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin notfalls auch bis zum Eintritt des Rentenalters fortzusetzen. Es sei auch keine Betriebseinstellung erfolgt, so dass eine Beschäftigung der Klägerin nicht sinnlos geworden wäre. Es sei lediglich ein massiver Stellenabbau betrieben worden. Die Klägerin sei in Teilzeit neben 2 Vollzeitkräften in der Personalabteilung beschäftigt gewesen. Im Rahmen des Personalabbaus habe die Personalabteilung nur verkleinert und nicht aufgelöst werden sollen. Die Klägerin hätte auch geschult werden können, ihre Kolleginnen hätten umgesetzt oder gekündigt werden können. Die Länge des Ruhenszeitraums sei zutreffend berechnet worden.

Gegen das Urteil des Sozialgerichts, das dem Kläger-Vertreter am 19.10.2005 zugestellt wurde, hat dieser mit Schreiben vom 14.11.2005, das am gleichen Tage bei dem Landessozialgericht einging, Berufung eingelegt. Zu Unrecht gehe das Sozialgericht davon aus, dass die Klägerin tarifvertraglich ordentlich kündbar gewesen sei. Es sei noch aufzuklären, ob mit dem Verweis auf die Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen durch die Arbeitgeberin zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass auch der Kündigungsschutz für die älteren Mitarbeiter zur Anwendung kommen sollte. Der Umstand, dass die Klägerin möglicherweise der

Meinung gewesen sei, dass die ordentliche Unkündbarkeit für sie gelte, bewirke als solches noch nicht den sicheren Schluss, dass der Tarifvertrag tatsächlich kraft betrieblicher Übung gegolten habe. Der Arbeitgeber habe nämlich am 02.07.2002 angegeben, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht gesetzlich oder (tarif)vertraglich ausgeschlossen gewesen sei. Es sei widersprüchlich, wenn im gleichen Schreiben angegeben werde, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der geltenden tariflichen Kündigungsfrist beendet worden sei. Das Bundessozialgericht habe bei der Frage der Prüfung der Sperrfrist im Urteil vom 18.12.2003 (Az.: [B 11 AL 35/03 R](#)) die Unterschiede zwischen Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag im Ergebnis für nicht relevant erachtet. Eine Sperrfrist könne nur dann eintreten, wenn die ansonst sicher ausgesprochene betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung nicht rechtmäßig gewesen sei. Es sei jedoch die Sozialauswahl geprüft worden. Hätte die Klägerin eine betriebsbedingte Kündigung lediglich hingenommen, hätte eine Sperrzeit nicht verhängt werden dürfen. Es sei somit davon auszugehen, dass bei einer Nichtanwendbarkeit der tarifvertraglichen Altersschutzregelungen davon auszugehen sei, dass der Arbeitgeber der Klägerin betriebsbedingt gekündigt hätte. Das Sozialgericht habe bei der Prüfung der Sozialauswahl angenommen, dass vorrangig eine der Kolleginnen der Klägerin hätte gekündigt werden müssen, da diese keinen Altersschutz gehabt hätten. Dieser Gesichtspunkt greife jedoch nicht, da der tarifvertragliche Altersschutz vorliegend nicht anzuwenden sei. Im Übrigen hätten die Kolleginnen Spezialkenntnisse gehabt, über die die Klägerin nicht verfügt habe. Zudem müsse berücksichtigt werden, dass die Klägerin nur halbtags gearbeitet haben, hier habe der übliche Einarbeitungszeitraum nicht ausgereicht.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 20.07.2005 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 18.07.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.10.2002 und des Anerkenntnisses vom 16.01.2004 zu verurteilen, der Klägerin ab 11.07.2002 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Die Arbeitgeberin habe ihrem Schreiben an das Sozialgericht vom 09.05.2003 eine Kopie der einschlägigen Regelungen des Tarifvertrages beigelegt, in dem der besondere Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer geregelt sei. Die Vorlage dieses Auszuges aus dem Tarifvertrag auf die klare Zielfrage des Sozialgerichtes, ob die Klägerin aufgrund der Tarifbindung unkündbar sei, ergebe keinen Sinn, wenn die Arbeitgeberin die entsprechende Regelung bei der Klägerin nicht angewendet hätte.

Bezüglich der weiteren Einzelheiten wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten, die Akten des Sozialgerichts und die Akten des Landessozialgerichtes verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§ 143 f. Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) zulässige Berufung ist nicht begründet. Der Senat konnte ohne mündliche Verhandlung entscheiden, da die Beteiligten hiermit ihr Einverständnis erteilt haben ([§ 124 Abs. 2 SGG](#)).

Gegenstand des Rechtsstreits sind die Bescheide vom 18.07.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.10.2002 sowie des Teilanerkennnisses vom 16.01.2004. Danach ist streitig, ob in der Zeit vom 01.04.2002 bis zum 23.06.2002 eine Sperrzeit eingetreten ist, mit der Folge, dass sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld verkürzt und ob der Klägerin ab 11.07.2002 ein Anspruch auf Arbeitslosengeld zu steht.

1. Zurecht hat die Beklagte festgestellt, dass vom 01.04.2002 bis 23.06.2002 eine Sperrzeit eingetreten ist und sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld um 195 Tage mindert.

Gemäß [§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Die Sperrzeit beginnt gemäß [§ 144 Abs. 2 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Würde eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen nach dem Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten, so umfasst die Sperrzeit 6 Wochen ([§ 144 Abs. 3 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung).

Gemäß [§ 128 Abs. 1 Ziff. 4 SGB III](#) in der bis zum 31.12.2002 geltenden Fassung mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die Anzahl der Tage einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, dass die Sperrzeit begründet, zusteht. Demnach mindert sich der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld um 195 Tage, ein Viertel der Anspruchsdauer.

Durch den von der Klägerin mit ihrer früheren Arbeitgeberin geschlossenen Aufhebungsvertrag vom 03.12.2001 wurde das Arbeitsverhältnis "im gegenseitigen Einvernehmen auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der geltenden tariflichen Kündigungsfrist aus betriebsbedingten Gründen zum 30.06.2002" beendet. Dies war der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Beschäftigungsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt. Die Klägerin hatte zu diesem Zeitpunkt keine konkreten Aussichten auf einen

Anschlussarbeitsplatz und wusste dies auch. Die KlÄgerin war somit ab 01.07.2002 arbeits- und beschÄftigungslos. Ursache hierfür war der Abschluss des Aufhebungsvertrages, der das Arbeits- und BeschÄftigungsverhältnis aufgelöst hat.

In diesem Zusammenhang ist nicht maßgeblich, ob die KlÄgerin zum gleichen Zeitpunkt mit einer KÄndigung rechnen musste (vgl. hierzu Urteil des Bundessozialgerichts vom 17.11.2005, Az.: B 11 a/[11 AL 69/04](#) R). Die Frage, ob der KlÄgerin zum gleichen Zeitpunkt eine rechtmÄÄige ArbeitgeberKÄndigung gedroht hat und ihr die Hinnahme dieser KÄndigung nicht zuzumuten war, ist bei der Frage, ob der KlÄgerin fÄr ihr Verhalten ein wichtiger Grund zur Seite stand, zu berÄcksichtigen. In dem oben zitierten Urteil hat das BSG ausgefÄhrt, dass dann, wenn sich der Betroffene gegen eine KÄndigung nicht erfolgreich zur Wehr setzen kann â etwa als leitender Angestellter â ein wichtiger Grund gegeben sein kann, wenn der Arbeitnehmer sich die ihm angebotene Abfindung sichern will. Bei einer drohenden rechtmÄÄigen ArbeitgeberKÄndigung ist im Regelfall â also nicht nur bei leitenden Angestellten â ein wichtiger Grund anzunehmen.

Indes drohte der KlÄgerin keine rechtmÄÄige ArbeitgeberKÄndigung zum 30.06.2002. Ein wichtiger Grund zum Abschluss des Aufhebungsvertrages lag somit nicht vor. Die ordentliche arbeitgeberseitige KÄndigung war nÄmlich durch Ziff. 4.4 des Manteltarifes fÄr BeschÄftigte in der Metallindustrie vom 18.12.1996 (letzte Änderung 19.09.2000) ausgeschlossen. Zwar waren zunÄchst weder die Arbeitgeberin der KlÄgerin noch diese selbst, mangels Gewerkschaftszugehörigkeit, tarifgebunden, jedoch gingen sowohl die frÄhere Arbeitgeberin als auch die KlÄgerin von einer Bindung an den Manteltarifvertrag aus. BeschÄftigte, die das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört haben, können nur noch aus wichtigem Grund (Ziff. 4.4 des Manteltarifes fÄr BeschÄftigte in der Metallindustrie vom 18.12.1996, letzte Änderung 19.09.2000) gekÄndigt werden. GemÄÄ dem Anerkennungstarifvertrag zwischen der Arbeitgeberin der KlÄgerin und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-WÄrttemberg, vom 08.02.1999 gelten fÄr alle in der Firma beschÄftigten Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind, die Tarifverträge die zwischen der Industriegewerkschaft Metall und dem Gesamtverband metallindustrieller ArbeitgeberverbÄnde oder dem Verband der Metallindustrie Baden-WÄrttemberg abgeschlossen wurden. Die Arbeitgeberin der KlÄgerin war somit im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages tarifgebunden.

Die Arbeitgeberin der KlÄgerin hat aufgrund stillschweigender Vereinbarung mit der KlÄgerin oder betrieblicher Äbung die tariflich getroffenen Regelungen auch auf die KlÄgerin angewandt. Vielfach wenden Arbeitgeber auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer die Tarifverträge an. Von einer stillschweigenden Verweisung auf Tarifvertragsrecht ist dann auszugehen, wenn Arbeitgeber gleich bleibend fÄr einen lÄngeren Zeitraum die Tarifverträge auf sÄmtliche Arbeitnehmer anwenden. Der Arbeitnehmer nimmt diese Regelung konkludent an, wenn er Tariflohn, Urlaub, zusÄtzliches Urlaubsgeld usw. entgegen nimmt. Er muss dann auch benachteiligende Regelungen Äber KÄndigungsfristen, tarifliche

Verfallfristen usw. hinnehmen. Bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber kann eine betriebliche Übung, tarifliche Löhne und Gehälter zu zahlen, nur angenommen werden, wenn es deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des Arbeitgebers gibt, dass er auf Dauer die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tariflohnregelungen übernehmen will (vgl. hierzu Schaup, Arbeitsrecht Handbuch § 111 Rdnr. 24). Die Verweisung auf Tarifrrecht kann auch durch eine andere Form stillschweigender Vereinbarung erfolgen (BAG Urteil vom 19.01.1999 Az.: [1 AZR 606/98](#)).

Sowohl die Klägerin als auch ihre Arbeitgeberin gingen von der Bindung an tarifvertragliche Vereinbarungen aus. Dies ergibt sich bereits aus dem Aufhebungsvertrag vom 03.12.2001, der auf die Einhaltung der geltenden tariflichen Kündigungsfrist verweist. Die Klägerin bezog zudem bereits seit April 1967, seit ihrer Übernahme in das Angestelltenverhältnis, ein Tarifgehalt. Im Schreiben der H.- Werke vom 04.04.1967 in dem der Klägerin ihre Übernahme in das Angestelltenverhältnis mitgeteilt wurde, wurde ein Tarifgehalt und eine abertarifliche Zulage festgesetzt. Hinsichtlich der außer tariflichen Zulage wurde ausgeführt, dass diese jederzeit widerruflich sei und auf zukünftige Tarifierhaltungen angerechnet werde könne.

Dies ergibt sich aber auch dadurch, dass die Klägerin selbst angegeben hat (Fragebogen vom 27.06.2002), sie sei tarifvertraglich unkündbar oder genieße gesetzlichen Kündigungsschutz. Die Arbeitgeberin habe die für sie maßgebende Kündigungsfrist eingehalten. In ihrem Widerspruch gegen die angefochtenen Bescheide hat sie mit Schreiben vom 31.07.2002 ausgeführt, die Firma habe ihr nur aus wichtigen Grund, dann aber mit 6 Monaten kündigen können.

Auch die Arbeitgeberin hat sich an die tarifvertraglichen Bestimmungen gebunden gefühlt. Dies zeigt sich darin, dass sie der Auskunft gegenüber dem Sozialgericht vom 09.05.2003 die einschlägigen Regelungen des Manteltarifvertrages beigelegt und ausgeführt hat, dass das arbeitgeberseitige Kündigungsrecht tarifvertraglich eingeschränkt und die tarifliche Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende des Quartals eingehalten worden sei.

Dass die Partner des Aufhebungsvertrages sich an die tarifvertraglichen Bestimmungen gebunden gesehen haben, zeigt sich auch an der Berechnung der Kündigungsfrist. Diese gingen übereinstimmend davon aus, dass eine 6-monatige Kündigungsfrist zum Ende des Quartals zu beachten sei. Die gesetzliche Kündigungsfrist nach [§ 622 Abs. 2 Ziff. 7 BGB](#) hätte im Falle der Klägerin jedoch 7 Monate zum Ende eines Kalendermonates betragen. Auf die Ausführungen des Sozialgerichts hierzu wird gemäß [§ 153 Abs. 2 SGG](#) verwiesen.

Bei einem tarifgebundenem Arbeitgeber ist die Gewährung tariflicher Leistungen im Falle der Klägerin etwa ihr Gehalt im Zweifel so zu verstehen, dass alle einschlägigen Tarifbestimmungen gelten sollen (BAG v.19.01.1999 a.a.O.). Damit war das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund konkludenter Vereinbarung, im

für den Fall dass, die Arbeitgeberin dies nicht gegenüber allen Arbeitnehmern, die nicht gewerkschaftlich organisiert waren so hielt- oder andernfalls durch betriebliche Übung und nach der gemeinsamen Überzeugung der Vertragsparteien gegenüber der Klägerin nur noch aus wichtigem Grund kündbar. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin war somit ausgeschlossen.

Der Klägerin drohte somit nicht eine objektiv rechtmäßige Kündigung zum gleichen Zeitpunkt. Eine Kündigung aus wichtigem Grund erfolgte nicht und wurde der Klägerin auch nicht angedroht. Eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung wäre jedoch wie oben bereits dargelegt wurde, nicht objektiv rechtmäßig gewesen.

Zudem hat die Klägerin weder zu einer Kündigung aus wichtigem Grund gemäß [§ 622 BGB](#) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist Anlass gegeben, noch lagen Tatsachen vor, aufgrund derer der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden konnten. Vielmehr hat die Arbeitgeberin in ihrer Auskunft gegenüber dem Sozialgericht vom 09.05.2003 angegeben, der Klägerin hätte eine betriebsbedingte Kündigung zum gleichen Zeitpunkt gedroht.

Eine außerordentliche fristlose Kündigung aus betriebsbedingten Gründen war der Arbeitgeberin nicht möglich. Diese ist bei einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer in aller Regel nach [§ 626 Abs. 1 BGB](#) unzulässig. Prüfungsmaßstab ist hier, ob dem Arbeitgeber bei einem vergleichbaren ordentlich kündbaren Arbeitnehmer, dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (fiktive Kündigungsfrist) unzumutbar wäre. Dies ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 08.04.2003 Az.: [2 AZR 355/02](#)) selbst im Insolvenzfall zumutbar. Dass eine außerordentliche fristlose Kündigung aus betriebsbedingten Gründen nicht auch gedroht hat, zeigt sich schon daran, dass die Beteiligten des Aufhebungsvertrages diese Frist eingehalten haben.

Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufsfrist kommt allerdings dann in Betracht, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung gerade darin zu sehen ist, dass wegen des tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung der Arbeitgeber den Arbeitnehmer notfalls bis zum Erreichen der Pensionsgrenze weiterbeschäftigen müsste und ihm dies unzumutbar ist. Eine solche außerordentliche Kündigung mit Auslaufsfrist kommt allerdings nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Es geht im Wesentlichen darum, zu vermeiden, dass der tarifliche Ausschluss der ordentlichen Kündigung dem Arbeitgeber Unmögliches oder evident Unzumutbares aufbürdet. Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber ohne außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine

entsprechende Arbeitsleistung gegenüber steht, aufrecht zu erhalten (BAG a.a.O. mit weiteren Nachweisen). In erheblich weiteren Umfang als bei einer ordentlichen Kündigung ist es dem Arbeitgeber bei einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufsfrist gegenüber einem tariflich unkündbarem Arbeitnehmer zumutbar, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden. Hier käme etwa die Weiterqualifizierung der Klägerin oder die Entlassung der anderen in der Abteilung beschäftigten Mitarbeiterinnen oder eine Umsetzung der Klägerin auf einen anderen Arbeitsplatz in Betracht. Solange noch irgend eine Möglichkeit besteht, die Fortsetzung eines völlig sinnentleerten Arbeitsverhältnisses etwa durch eine anderweitige Weiterbeschäftigung gegebenenfalls nach entsprechender Umschulung zu vermeiden, ist es dem Arbeitgeber regelmäßig zumutbar, diese andere Möglichkeit zu wählen. Erst wenn alle anderen Lösungsversuche gescheitert sind, kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung mit Auslaufsfrist vorliegen. Hierbei hat der Arbeitgeber darzulegen, dass er ohne eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenüber steht, aufrecht zu erhalten. Irgendwelche Darlegungen hierzu hat der Arbeitgeber der Klägerin trotz mehrfacher Aufforderungen nicht gemacht. Die Behauptung gegenüber dem Sozialgericht, der Klägerin wäre somit zum gleichen Zeitpunkt gekündigt worden, ist daher fraglich. Jedoch kommt es hierauf letztlich nicht an, da das Bundessozialgericht in der Entscheidung vom 17.11.2005 ([a.a.O.](#)) ausgeführt hat, dass ein wichtiger Grund nur bei einer drohenden rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung anzunehmen ist. Nach den obigen Ausführungen wäre die Kündigung, wenn sie denn ausgesprochen worden wäre, jedenfalls nicht objektiv rechtmäßig gewesen.

Hinweise für das Vorliegen eines anderen wichtigen Grundes für die Arbeitsaufgabe, etwa, dass ein Abwarten der Kündigung unzumutbar gewesen wäre, liegen nicht vor. Insoweit wird nach [Â§ 153 Abs. 2 SGG](#) auf die zutreffenden Ausführungen des Sozialgerichtes verwiesen.

Es bestand somit für die Klägerin kein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Somit hat die Beklagte zu Recht eine Sperrzeit festgestellt.

Anhaltspunkte für das Vorliegen einer besonderen Härte, die die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe von 12 Wochen gemäß [Â§ 143 Abs.3 SGB III](#) verkürzt liegen nicht vor. Insoweit wird ebenfalls nach [Â§ 153 Abs. 2 SGG](#) auf die zutreffenden Ausführungen des Sozialgerichtes verwiesen.

2. Die Beklagte ist auch zurecht von einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs aufgrund der erhaltenen Abfindung ausgegangen.

Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen (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 Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten, bei zeitlich begrenztem Ausschluss oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund, die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre ([Â§ 143 a Abs. 1 SGB III](#) in der ab 01.04.1999 geltenden Fassung).

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach [Â§ 143 a Abs. 2 SGB III](#) längstens ein Jahr. Er ruht nicht über den Tag hinaus bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der nach Abs. 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte, wobei sich der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung sowohl für je 5 Jahre des Arbeitsverhältnisses in dem selben Betrieb oder Unternehmen als auch für je 5 Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 Prozent vermindert, wobei aber nicht weniger als 25 % der zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung unterschritten werden dürfen ([Â§ 143 a Abs. 2 SGB III](#) in der ab 01.01.2001 geltenden Fassung). Wie bereits oben dargelegt, war das Arbeitsverhältnis der Klägerin einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers nicht zugänglich. Es wurde daher ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet. Somit ist maßgebend eine Frist von 18 Monaten. Diese beginnt gemäß [Â§ 143 a Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) mit Tag der Vereinbarung über die Beendigung, also dem 03.12.2001. Die Klägerin ist somit vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Die Ruhensdauer ist von der Beklagten ohne Gesetzesverstoß berechnet worden. Die Beklagte hat gemäß [Â§ 143 a Abs. 2 Satz 3 SGB III](#) 25 % der nach [Â§ 143 a Abs. 1 SGB III](#) zu berücksichtigende Entlassungsentschädigung zugrunde gelegt (23.008,25 EUR). Dieser Betrag dividiert durch das in den letzten 53 Wochen erzielte kalendertägliche Arbeitsentgelt in Höhe von 130,31 EUR ergibt einen Ruhenszeitraum von 176 Tagen. Die Berechnung der Beklagten ist somit korrekt. Nachdem die Klägerin noch eine Urlaubsabgeltung von 10 Tagen bis 10.07.2002 erhalten hat, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach [Â§ 143 a Abs. 1 Satz 5 SGB III](#) um die 10 Tage des hiermit abgeholten Urlaubes.

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

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben.

Erstellt am: 10.07.2006

Zuletzt verändert am: 21.12.2024