

L 7 AL 66/20

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 15 AL 94/19
Datum
16.06.2020
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 7 AL 66/20
Datum
11.06.2021
3. Instanz
-
Aktenzeichen
B 11 AL 42/21 B
Datum
08.09.2021
Kategorie
Beschluss

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 16. Juni 2020 wird zurückgewiesen.
- II. Die Beteiligten haben einander auch im Berufungsverfahren keine Kosten zu erstatten.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen einer erhaltenen Abfindung.

Die 1968 geborene Klägerin ist verheiratet. Sie war vom 1. Juni 2008 bis 31. Dezember 2018 als Anzeigenverkaufsleiterin in Vollzeit bei der C. GmbH & Co. KG (= Arbeitgeberin), bei der zuletzt lediglich noch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren, am Standort E-Stadt beschäftigt. Vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 wurde beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 64.997,96 € erzielt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines am 11. November 2018 geschlossenen Aufhebungsvertrages. Grund hierfür war der Wegfall sämtlicher Arbeitsplätze der Arbeitgeberin am Standort E Stadt nach gesellschaftlicher Anwachsung der Arbeitgeberin an die F. GmbH G-Stadt zum 31. Dezember 2018. Eine Beschäftigung der Klägerin ab 1. Januar 2019 in G-Stadt war der Klägerin nach eigenen Angaben nicht zumutbar/möglich. Die Klägerin erhielt zum 31. Dezember 2018 einen Betrag i.H.v. 27.000,- € brutto, der nach § 4 als „Einmalzahlung zur beruflichen Neuorientierung“ benannt wurde. Nach § 5 bestand Einigkeit, dass der Klägerin aufgrund der Anwachsung aufgrund eines Sozialplans keine Abfindung zustehe. Vor Abschluss des Aufhebungsvertrages hatte die Beklagte auf Anfrage des Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit Schreiben vom 4. Oktober 2018 (Bl. 1 f. der Verwaltungsakte der Beklagten, künftig: VA) mitgeteilt, dass nach Sichtung der Unterlagen in diesem Fall keine Sperrzeit eintrete (Bl. 14 VA).

Die Klägerin meldete sich am 14. November 2018 persönlich arbeitssuchend und zum 1. Januar 2019 persönlich arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld.

Die Beklagte stellte das Ruhen des Anspruchs vom 1. Januar bis 22. Februar 2019 wegen der erhaltenen Abfindung aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. Maßgeblich sei allein die Einhaltung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers, welche vorliegend nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit vier Monate zum Ende des Kalendermonats betragen habe. Die Abfindung werde i.H.v. 35 Prozent, mithin 9.450,- €, angerechnet. Vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 seien an 365 Tagen Arbeitsentgelt i.H.v. 64.997,96 € erzielt worden, was ein tägliches Bemessungsentgelt i.H.v. 178,08 € ergebe. Die Entlassungsschädigung entspreche daher einem Entgelt für 53 Tage (Ruhensbescheid vom 22. Januar 2019, Bl. 48 VA; Widerspruchsbescheid vom 22. Februar 2019, Bl. 66 f. VA). Zugleich bewilligte die Beklagte Arbeitslosengeld ab 1. Januar 2019 für eine Anspruchsdauer von 450 Kalendertagen mit einem täglichen Leistungsbetrag i.H.v. 0,- € bis 22. Februar 2019 wegen der Entlassungsschädigung, im Anschluss i.H.v. 61,25 € (Bewilligungsbescheid vom 22. Januar 2019; Bl. 44 f. VA).

Die Bewilligung von Arbeitslosengeld wurde wegen der Aufnahme einer Beschäftigung ab 1. März 2019 aufgehoben (Bl. 72 VA).

Die Klägerin hat wegen der Ruhensentscheidung am 14. März 2019 Klage am Sozialgericht Frankfurt am Main erhoben.

Sie hat auf den Wegfall ihres Arbeitsplatzes in E-Stadt und die anstehende Weiterbeschäftigung in G-Stadt verwiesen. Ihr habe ein Sonderkündigungsrecht zugestanden. Mit Schreiben vom 4. Oktober 2018 habe die Beklagte zugesichert, dass keine Sperrzeit eintreten werde. Nunmehr eine Sanktion „durch die Hintertür“ einzuführen, widerspreche dem Grundsatz von Treu und Glauben. Der Sanktionscharakter der Regelung sei vorliegend nicht gerechtfertigt, da der Klägerin aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen keine andere Wahl verblieben sei, als das Arbeitsverhältnis zu beenden. Es seien die Grundsätze der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom

8. Dezember 2016 anzuwenden, wonach selbst unkündbare Arbeitnehmer mit einer sozialen Auslauffrist gekündigt werden könnten, ohne dass es zu einem Ruhen wegen der erhaltenen Abfindung komme. Zugleich sei zu berücksichtigen, dass durch die Anwachsung die Regelung des [§ 613 BGB](#) (Betriebsübergang) umgangen worden sei. Die Klägerin habe dem Wechsel des Arbeitsgebers nicht widersprechen können.

Dem ist die Beklagte unter Bezugnahme auf ihre Ausführungen im Bescheid und Widerspruchsbescheid entgegengetreten.

Mit Urteil vom 16. Juni 2020 hat das Sozialgericht Frankfurt am Main die Klage abgewiesen.

Streitgegenständlich sei der Ruhensbescheid vom 22. Januar 2019 sowie der Bewilligungsbescheid vom 22. Januar 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22. Februar 2019, die die Klägerin mit einer kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage nach [§§ 54 Abs. 1](#) und 4, [56 SGG](#) angreife. Ruhens- und Bewilligungsbescheid bildeten hinsichtlich der Ablehnung der Gewährung von Arbeitslosengeld eine rechtliche Einheit.

Die zulässige Klage sei unbegründet. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Ruhenszeitraum vom 1. Januar bis 22. Februar 2019. Der Ruhensbescheid vom 22. Januar 2019 sowie der Bewilligungsbescheid vom 22. Januar 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22. Februar 2019 seien rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit habe nach [§ 137 Abs. 1](#) Drittes Sozialgesetzbuch, wer arbeitslos sei (Nr. 1), sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet (Nr. 2) und die Anwartschaftszeit erfüllt habe (Nr. 3). Die Klägerin habe diese Voraussetzungen zum 1. Januar 2019 erfüllt, da sie sich am 14. November 2018 zu diesem Zeitpunkt persönlich bei der Beklagten arbeitslos gemeldet habe, arbeitslos i. S. d. [§ 138 Abs. 1 SGB III](#) gewesen sei und zugleich die Anwartschaftszeit nach [§§ 142 Abs. 1 S. 1, 143 Abs. 1 SGB III](#) (i. d. bis 31. Dezember 2019 gültigen Fassung) durch ihre bis 31. Dezember 2018 andauernde Beschäftigung erfüllt habe.

Der Anspruch habe jedoch vom 1. Januar bis 22. Februar 2019 aufgrund erhaltener Abfindung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers nach [§ 158 Abs. 1 S. 1 SGB III](#) geruht.

Habe die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und sei das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. [§ 158 Abs. 1 SGB III](#) von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginne mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen sei, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Abs. 2 Nr. 1 ruhe der Anspruch maximal bis zu dem Tag, bis zu dem die oder der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der nach [§ 158 Abs. 1 SGB III](#) zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte. Der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung vermindere sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 Prozent. Er betrage nicht weniger als 25 Prozent der zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. Letzte Beschäftigungszeit seien die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate.

Bei der zum 31. Dezember 2018 erhaltenen Zahlung nach [§ 4](#) des Aufhebungsvertrags handle es sich zur Überzeugung des Gerichts zunächst um eine Entlassungsentschädigung i.S.d. [§ 158 Abs. 1 S. 1 SGB III](#). Unter dem Begriff würden alle Leistungen, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden unabhängig von ihrer Bezeichnung und dem Zweck erfasst, sofern ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Gewährung der Leistung bestehe (st. Rspr., vgl. BSG Ur. v. 12. Dezember 1984 - 7 Rar 87/83). Die Zahlung der Leistung ausweislich [§ 4](#) des Aufhebungsvertrags wörtlich „zur beruflichen Neuorientierung“ sei demnach unschädlich zur Einordnung als Entlassungsentschädigung.

Zudem sei die Entlassungsentschädigung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden. Dies sei gegeben, wenn die Beendigung nicht nur Anlass der Zahlung sei. Erforderlich sei ein ursächlicher Zusammenhang, der anzunehmen sei, wenn der Arbeitnehmer die jeweilige Leistung ohne die Beendigung nicht erhalten hätte. Eine Kausalität zwischen der Vorzeitigkeit der Beendigung und der Zuwendung sei hingegen nicht erforderlich (vgl. BSG Ur. v. 21. September 1995 - 11 Rar 23/95). Nach diesen Grundsätzen sei der Betrag i.H.v. 27.000,- € wegen der Beendigung gezahlt worden. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin habe bereits in seinem Schreiben vom 25. September 2018 an die Beklagte, sodann im weiteren gerichtlichen Verfahren ausgeführt, dass die, auch von ihm so bezeichnete, „Abfindung“ im Rahmen der Verhandlung über den Aufhebungsvertrag ausverhandelt worden sei und ohne Aufhebungsvertrag nicht gezahlt worden wäre.

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde grundsätzlich unwiderlegbar vermutet, dass die Entlassungsentschädigung Arbeitsentgelt für den Zeitraum enthalte, der durch die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist als Zeit des Arbeitsverhältnisses (und damit als Zeit mit Anspruch auf Arbeitsentgelts) entfallen sei (st. Rspr., vgl. BSG Ur. v. 12. Dezember 1984 - 7 Rar 87/83; Ur. v. 25. Oktober 1989 - 7 Rar 108/88). [§ 158 SGB III](#) ergänze insoweit [§ 157 Abs. 1 SGB III](#), der das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosigkeit bei Erhalt von Leistungen bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses anordne. Die pauschale Regelung solle Manipulationsmöglichkeiten dergestalt verhindern, dass die Arbeitsvertragsparteien durch vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Entlassungsentschädigung den Doppelbezug mit Arbeitslosengeld rechnerisch verursachten, den [§ 157 Abs. 1 SGB III](#) gerade verhindern solle (s. grds. DUE in: Brand, SGG, 8. Aufl. 2018, [§ 158 Rn. 3 f.](#), m.w.N.). Entsprechend diesem Sinn und Zweck seien die Ruhensfristen des [§ 158 Abs. 1 S. 2 SGB III](#) ausgestaltet.

Etwas anderes ergebe sich nicht aus den Ausführungen in dem von der Klägerin in Bezug genommenen Urteil des Bundessozialgerichts vom 8. Dezember 2016 (Az.: [B 11 AL 5/15 R](#)). Das Bundessozialgericht habe in dieser Entscheidung ausgeführt, dass eine Abfindung nach der Maßgabe des [§ 1a](#) Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nicht zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach [§ 158 Abs. 1 S. 1 SGB III](#) führe, wenn die Arbeitgeberkündigung nach [§§ 7, 4 S. 1 KSchG](#) als rechtswirksam gelte und die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten gewesen sei. Denn dann sei die [§ 158 Abs. 1 S. 1 SGB III](#) zugrunde liegende Vermutung, dass in der Abfindung das dem Arbeitnehmer wegen vorzeitiger Beendigung entgangene zukünftige Arbeitsentgelt enthalten sei, widerlegt. [§ 1a KSchG](#) gebe demjenigen, dem der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach [§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG](#) und der bis zum Ablauf der Frist des [§ 4 S. 1 KSchG](#) keine Klage auf Feststellung erhebe, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst sei, einen Anspruch auf eine Abfindung i.H.v. 0,5

Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. [§ 1a KSchG](#) erfordere das Vorliegen einer ordentlichen Kündigung, mitunter unter Einhaltung der für diese Kündigung maßgeblichen Kündigungsfristen ([§ 622 BGB](#)), die zudem auf betriebsbedingten Gründen beruhe. In dieser rechtlichen Situation, bei Verzicht des Arbeitnehmers auf sein Kündigungsrecht bei fristgerechter ordentlicher Kündigung, bestehe für den Arbeitgeber kein Grund mehr, dem (wirksam gekündigten) Arbeitnehmer Arbeitsentgelt (nach) zu zahlen (vgl. Rn. 26 und 32 der Entscheidung). Denn bei Einhaltung der Kündigungsfrist (und Verzicht auf die Kündigungsschutzklage) erfülle der Arbeitgeber seine arbeitsvertragliche Pflicht zur Entlohnung im gesetzlichen Umfang bis zum gesetzlich vorgegebenen Fristende. Dann verbleibe jedoch kein Raum für eine Vermutung im Rahmen des [§ 158 Abs. 1 SGB III](#).

Die der Klägerin gezahlte Entlassungsentschädigung entspreche bereits nicht den Anforderungen des [§ 1a KSchG](#). Hierfür sei es nicht ausreichend, dass durch die berechnete Höhe die Grenze des [§ 1a Abs. 2 KSchG](#) im vorliegenden Fall eingehalten worden sei. [§ 1a Abs. 1 KSchG](#) erfordere vielmehr zwingend, dass eine ordentliche sowie betriebsbedingte Kündigung vorangegangen sei. Maßgeblich hierfür sei die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, die jedoch, wie oben dargelegt, erheblich unterschritten worden sei. Der vorliegende Sachverhalt entspreche vielmehr derjenigen Fallkonstellation, die den Gesetzgeber zur Schaffung des [§ 158 SGB III](#) (bzw. seiner Vorgängerregelungen) bewogen habe. Der Arbeitgeber der Klägerin habe sich im Vergleich zu der Situation, dass er ordentlich betriebsbedingt fristgerecht am 14. November mit viermonatiger Kündigungsfrist zum 31. März 2019 gekündigt hätte, die Erfüllung des Anspruchs der Monatsgehälter von Januar bis März „erspart“, die Aufnahme dieser Monatsgehälter in die Abfindung werde vermutet.

Unbeachtlich sei zudem die Art und Weise des Wechsels des Arbeitgebers, insbesondere, ob der Eintritt der „neuen“ Arbeitgeberin aufgrund einer gesellschaftlichen Anwachsung oder im Wege des Übergangs eines Betriebs(teils) nach [§ 613a BGB](#) erfolgt sei. Im Rahmen der Anwachsung erlösche die „alte“ Arbeitgeberin nach der Anwachsung, wohingegen bei einem Betriebsübergang nach [§ 613a BGB](#) die alte Arbeitgeberin (zumindest kurzzeitig) weiter fortbestehe. Gemeinsam sei beiden Varianten, dass der Standort E-Stadt in Folge geschlossen worden sei bzw. bei [§ 613a BGB](#) geschlossen worden wäre. Der für die Klägerin maßgebliche Unterschied, dass sie bei einem Betriebsübergang nach [§ 613a BGB](#) die Möglichkeit gehabt hätte, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die neue Arbeitgeberin zu widersprechen, berühre die Ruhensentscheidung nach [§ 158 Abs. 1 SGB III](#) nicht. Denn weder bei zugrundeliegender gesellschaftlicher Anwachsung noch bei Betriebsübergang nach [§ 613a BGB](#) habe der „neue“ oder „alte“ Arbeitgeber die Möglichkeit, die Kündigungsfrist für die ordentliche Kündigung zu unterschreiten.

Dem Eintritt des Ruhens stehe zudem nicht das Schreiben der Beklagten vom 4. Oktober 2018 entgegen. Diesem Schreiben der Beklagten könne eine Zusicherung i. S. d. [§ 34 Abs. 1 S. 1 Zehntes Sozialgesetzbuch \(SGB X\)](#) hinsichtlich des Nichteintritts des Ruhens wegen Entlassungsentschädigung nicht entnommen werden.

Die Zusicherung i. S. d. [§ 34 Abs. 1 S. 1 SGB X](#) müsse auf einen bestimmten Verwaltungsakt gerichtet sein. Dazu gehöre zum einen der Wille der Behörde, sich auf ein zukünftiges Tun oder Unterlassen zu verpflichten (BSG Urt. vom 8. Dezember 1993 – [10 RKG 19/92](#)); zum anderen müsse sich die Erklärung auf einen konkreten Sachverhalt beziehen. Welchen Regelungsgehalt die Zusicherung habe, müsse durch Auslegung ermittelt werden.

Die Auslegung eines Verwaltungsaktes habe ausgehend von seinem Verfügungssatz und der Heranziehung des in [§ 133 BGB](#) ausgedrückten allgemeinen Rechtsgedankens zu erfolgen, dass es nicht auf den Buchstaben, sondern den wirklichen Willen der Behörde bzw. des Verwaltungsträgers ankomme, soweit er im Bescheid greifbar seinen Niederschlag gefunden habe. Für die Ermittlung des erklärten Willens seien dabei auch die Umstände und Gesichtspunkte heranzuziehen, die zur Aufhellung des Inhalts der Verfügung beitragen könnten und die den Beteiligten bekannt seien, wenn der Verwaltungsakt sich erkennbar auf sie beziehe. Maßstab der Auslegung sei insofern der verständige und Zusammenhänge berücksichtigende Beteiligte (vgl. BSG Urt. v. 22. März 2018 – [B 5 RE 5/16 R](#)).

Nach diesen Grundsätzen sei eine Zusicherung zum Nichteintritt einer Sperrzeit, jedoch nicht zum Nichteintritt des Ruhens des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen Entlassungsentschädigung durch die Beklagte gegeben worden. Zur Auslegung sei neben dem Wortlaut des Schreibens das Anfrageschreiben des Prozessbevollmächtigten heranzuziehen. Der Prozessbevollmächtigte habe in diesem Schreiben vom 25. September 2018 ausführlich dargelegt, dass es der Klägerin „aus persönlichen Gründen nicht möglich“ sei, in G-Stadt zu arbeiten. Zudem habe der Prozessbevollmächtigte als Jurist folgendes ausgeführt, dass er davon ausgehe, „dass ein Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung bei der oben geschilderten Sachlage keine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld I auslöst“. Weiter führe er aus, dass „in dem Abschluss des Aufhebungsvertrags ein Lösen des Arbeitnehmers von dem Arbeitsverhältnis zu sehen sein“ werde, „jedoch davon auszugehen“ sei, dass die Klägerin „für den Abschluss des Aufhebungsvertrags einen wichtigen Grund“ habe. Zudem gehe er davon aus, dass „eine Aufhebungsvereinbarung mit der zweiwöchigen Beendigungsfrist ebenfalls sperrzeitunschädlich“ sei. Entsprechend habe die Beklagte mit Schreiben vom 4. Oktober 2018 geantwortet, dass „in diesem Fall keine Sperrzeit eintreten“ werde.

Bei den Begriffen der Sperrzeit nach [§ 159 Abs. 1 SGB III](#) sowie den Begriffen des Ruhens aus anderen Gründen handle es sich zudem um unterschiedliche Regelungsgegenstände. Insbesondere trete die Sperrzeit auch ein, wenn sich die betroffene Person erst nach Ablauf der Sperrzeit arbeitslos melde und Arbeitslosengeld beantrage, da aufgrund einer Sperrzeit nach [§ 148 Abs. 4 SGB III](#) die Gesamtanspruchsdauer gemindert werde. Der Eintritt des Ruhens wegen Entlassungsentschädigung hingegen sei abhängig vom beantragten Beginn der Gewährung des Arbeitslosengeldes und lasse die Gesamtanspruchsdauer unberührt. Die Beklagte sei aufgrund des zielgerichteten Vortrags des Prozessbevollmächtigten der Klägerin sowie der eindeutigen Nachfrage nach dem Eintritt einer Sperrzeit zudem nicht gehalten gewesen, über mögliche weitere Konsequenzen eines Aufhebungsvertrags zu beraten. Weder hätten ihr der Aufhebungsvertrag vorgelegen, noch habe sie gewusst, wann die Klägerin sich arbeitslos melden würde, was jedoch für das Ruhen des Anspruchs wegen Entlassungsentschädigung maßgeblich sei. Auch habe der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, ein ausgewiesener Fachanwalt für Arbeitsrecht, die zielgerichtete Anfrage gestellt, was die Beklagte wiederum nicht habe veranlassen müssen, umfassend über jedwede Konsequenz eines Aufhebungsvertrags mit Abfindung zu informieren.

Die Berechnung der Beklagten begegne im Übrigen keinen Bedenken. Zutreffend habe die Beklagte den Faktor von 60 % um 10 % wegen der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit (2 x 5%), sowie weitere 15 % wegen des Lebensalters der Klägerin von über 50 Jahren (3 x 5 %) auf 35 % nach [§ 158 Abs. 2 S. 3 SGB III](#) gemindert. Ausweislich der Arbeitgeberbescheinigung habe die Klägerin im maßgeblichen Jahr 2018 ([§ 158 Abs. 2 S. 4 SGB III](#)) ein beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 64.997,96 €, mithin bei 365 Kalendertagen 178,08 € täglich erzielt. Dies ergebe einen Ruhenszeitraum von 53 Kalendertagen vom 1. Januar bis 22. Februar 2019, [§ 158 Abs. 2 S. 2 Nr. 1, S. 2 SGB III](#).

Das Urteil ist dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 18. Juni 2020 zugestellt worden. Mit der am 14. Juli 2020 beim Hessischen

Landessozialgericht eingegangenen und in der Folgezeit mit Schriftsatz vom 26. November 2020 näher begründeten Berufung verfolgt die Klägerin ihr Begehren unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags weiter. Soweit das Sozialgericht ausführe, bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde grundsätzlich unwiderlegbar vermutet, dass die Entlassungsentschädigung Arbeitsentgelt für den Zeitraum enthält, der durch die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist als Zeit des Arbeitsverhältnisses (und damit als Zeit mit Anspruch auf Arbeitsentgelt) zu entfallen ist, stelle dies einen Widerspruch dar, da jede Vermutung widerlegbar sein muss. Auch könne der Klägerin nicht unterstellt werden, dass sie einen Doppelbezug von Entlassungsentschädigung und Arbeitslosengeld 1 verursacht habe. Die Entlassungsentschädigung halte sich in den Grenzen des [§ 1a KSchG](#), wobei erneut darauf hinzuweisen sei, dass das KSchG gar keine Anwendung finde. Zudem verkenne das Gericht auch die wesentlichen Unterschiede zwischen einem Betriebsübergang im Sinne des [§ 613a](#) und der gesellschaftsrechtlichen Anwachsung. Eine Alternative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages bzw. Ausspruch einer Eigenkündigung habe es für die Klägerin nicht gegeben. Die Konstellation einer gesellschaftsrechtlichen Anwachsung habe der Gesetzgeber bei Inkrafttreten des [§ 158 SGB III](#) nicht im Blick gehabt. Schließlich verstoße die Verhängung eines Ruhentatbestandes gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Aus Sicht des Versicherten seien zumindest in den ersten Monaten die Wirkungen gegen eine Sperre und des Ruhentatbestandes gleich, denn der Versicherte erhalte kein Arbeitslosengeld 1. Die Klägerin habe ausdrücklich vor Abschluss der Aufhebungsvereinbarung gegenüber der Beklagten den Sachverhalt geschildert und nach der Verhängung einer Sperre gefragt. Diese Anfrage sei auszulegen.

Die Klägerin beantragt (sinngemäß),

das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 16. Juni 2020 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Ruhensbescheides vom 22. Januar 2019 und Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 22. Januar 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2019 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld ab 1. Januar 2019 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung verweist sie auf die nach ihrer Ansicht überzeugenden Ausführungen im erstinstanzlichen Urteil. Die Ausführungen des Bevollmächtigten der Klägerin zum Sperrzeiteintritt seien unbeachtlich, da Gegenstand der angefochtenen Entscheidung keine Sperrzeit sei.

Mit Schreiben vom 31. Mai 2021 hat der Berichterstatter die Beteiligten im Hinblick auf die mögliche Vorgehensweise nach [§ 153 Abs. 4 SGG](#) angehört.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vortrags der Beteiligten im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten, die bei der Entscheidung jeweils vorgelegen haben, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die gemäß [§§ 143](#) und [144](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß [§ 151 SGG](#) eingelegt worden.

Die Berufung ist jedoch nach einstimmiger Auffassung des Senats nicht begründet und eine mündliche Verhandlung nicht erforderlich. Das Rechtsmittel kann daher durch Beschluss zurückgewiesen werden, nachdem die Beteiligten dazu gehört worden sind ([§ 153 Abs. 4 SGG](#)). Von dieser Möglichkeit macht der Senat zur Beschleunigung des Verfahrens Gebrauch. Dabei musste auch nicht der Ablauf der bis zum 30. Juni 2021 zunächst gesetzten Anhörungsfrist abgewartet werden, da sowohl die Beklagte (Schriftsatz vom 2. Juni 2021) als auch der Prozessbevollmächtigte der Klägerin (Schriftsatz vom 8. Juni 2021) auf das Anhörungsschreiben reagiert und auch keinen weiteren Vortrag angekündigt haben.

Das Sozialgericht Frankfurt am Main (SG) hat die Klage zu Recht und aus zutreffenden Gründen abgewiesen. Der Senat schließt sich nach eigener Überzeugung den Ausführungen des SG an und sieht insoweit von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe ab (vgl. [§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Auch der Vortrag des Klägers im Berufungsverfahren gibt zu einer anderen rechtlichen Bewertung keine Veranlassung. Vielmehr gehen die Beklagte und das Sozialgericht zutreffen davon aus, dass insoweit der Ruhentatbestand des [§ 158 Abs. 1 SGB III](#) eingreift. Von vornherein ohne Bedeutung für die Anwendung dieser Ruhensvorschrift ist die Frage, ob die Klägerin selbst aufgrund eines etwaigen Sonderkündigungsrechts mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen wäre. Daher kann auch dahinstehen, ob ihr selbst - wie die Berufung meint - dessen Aufrechterhaltung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar gewesen ist. Eine solche Ausnahmeregelung ist in [§ 158 SGB III](#) nicht enthalten. Eine analoge Anwendung des [§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#), der ausdrücklich auf die Person des Arbeitgebers abstellt, kommt nicht in Betracht. Angesichts der jahrzehntelangen Tradition der Ruhensvorschrift kann nicht von einer unbewussten Regelungslücke ausgegangen werden. Das BSG hat schon zur Vorläuferregelung des [§ 117 Arbeitsförderungsgesetz \(AFG\)](#) eine diesbezügliche Analogie mehrfach abgelehnt (BSG, Urteil vom 13. März 1990 - [11 RaR 69/89](#), [NZA 1990, 829](#); BSG, Urteil vom 29. August 1991 - [7 RaR 130/90](#), [NZA 1992, 387](#), 388 f.; BSG, Urteil vom 8. Februar 2001 - [B 11 AL 59/00 R](#), [NZA-RR 2002, 385](#), 386; BSG, Urteil vom 20. Januar 2000 - [B 7 AL 48/99 R](#), [NZZ 2000, 568](#), 570). Hätte der Gesetzgeber diese Rechtsprechung korrigieren wollen, hätte er dazu etwa bei der Schaffung des [§ 143a SGB III](#) zum 1. April 1999 und der Neuregelung in [§ 158 SGB III](#) mit Wirkung vom 1. April 2012 Gelegenheit gehabt. Auch im Schrifttum wird die Ansicht des BSG allgemein kritiklos geteilt (Gagel/Bender, [SGB III § 158](#) Rn. 91; Brand/Düe, [SGB III](#), 8. Aufl. 2018, [§ 158](#) Rn. 41; Koch in Schaub, [Arbeitsrechts-Handbuch](#), 18. Aufl. 2019, [§ 23](#) Rn. 81; Leitherer in Eicher/Schlegel, [SGB III nF](#), [§ 158](#) Rn. 136; Rolfs in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, [§ 158 SGB III](#) Rn. 22; Schmidt, [Sozialversicherungsrecht in der arbeitsrechtlichen Praxis](#), 4. Aufl. 2018, Rn. 225; Schmitz in Schlegel/Voelzke, [jurisPK-SGB III](#), 2. Aufl. 2019, [§ 158](#) Rn. 62; Scholz in Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, [Großkommentar zum SGB III](#), 7. Aufl. 2021, [§ 158](#) Rn. 73; Spieß in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, [Gesamtes Arbeitsrecht](#), 2016, [§ 158 SGB III](#) Rn. 54; Steinmeyer/Greiner in: Ascheid/Preis/Schmidt, [Kündigungsrecht](#), 6. Aufl. 2021, [§ 158 SGB III](#) Rn. 86; Valgolio in Hauck/Noftz, [SGB](#), Stand: 05/17, [§ 158 SGB III](#) Rn. 132; Voelzke in: Küttner, [Personalbuch 2020](#), 27. Aufl. 2020, [Stichwort Abfindung](#), Rn. 82; Welkoborsky/Klein in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, [Arbeitsrecht](#), 4. Aufl. 2017; [§ 158 SGB III](#) Rn. 20). Sie wird durch die Entstehungsgeschichte der Ruhensvorschrift bestätigt. Ihre nahezu wortgleiche Vorläuferregelung in [§ 117 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 AFG](#) geht auf das Vierte Gesetz zur Änderung des AFG vom 12. Dezember 1977 ([BGBl. I, S.](#)

2557) zurück. In der Gesetzesbegründung ([BT-Drucks. 8/857, S. 9](#)) heißt es wörtlich: „Eine Ausnahme soll allein dann gelten, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos hätte kündigen können“. Von einer unbewussten Regelungslücke kann daher keine Rede sein.

Hat der/die Arbeitslose - wie nach alledem die Klägerin im vorliegenden Fall - wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten und ist das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet worden, gilt nach [§ 158 SGB III](#) die unwiderlegliche Vermutung, dass die Abfindung in bestimmtem Umfang eine Entschädigung für Lohnausfall enthält. Diese typisierende Regelung dient der Verwaltungsvereinfachung, weil die tatsächlichen Motive der Arbeitsvertragsparteien im jeweiligen Einzelfall nicht erforscht werden müssen. Sie wird sogar - wie das BSG schon entschieden hat - nicht dadurch ausgeschlossen, dass der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (möglicherweise) keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen seinen Arbeitgeber mehr gehabt hätte (BSG, Urteil vom 20. Januar 2000 - [B 7 AL 48/99 R, NZS 2000, 568](#), 569). Dem schließt sich der erkennende Senat an, weil er nur die vom Gesetzgeber gewählte Pauschalierung für praktikabel hält (vgl. dazu auch BVerfG, Beschluss vom 12. Mai 1976 - [1 BvL 31/73, BVerfGE 42, 176](#) ff. = [NJW 1976, 2117](#) ff. Rn. 37 ff.).

Schließlich ist der erkennende Senat auch nicht von einer Verfassungswidrigkeit der Ruhensvorschrift des [§ 158 SGB III](#) überzeugt (siehe zum Entscheidungsmaßstab [Art. 100 Grundgesetz - GG](#) -). Insbesondere kann hier durch die Anwendung der Ruhensvorschrift ohne Berücksichtigung des Motivs der Aufhebungsvereinbarung kein Verstoß des Gesetzgebers gegen das Differenzierungsgebot des [Art. 3 Abs. 1 GG](#) gesehen werden. Mit dieser Argumentation lässt sich ein Verfassungsverstoß nicht begründen. Sie geht schon im Ansatz fehl, weil [§ 158 SGB III](#) - anders als die Sperrzeitregelung des [§ 159 SGB III](#) - nicht an die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses anknüpft, sondern an die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Dies hätte es der Klägerin ermöglicht, als Beendigungstermin den Ablauf der Kündigungsfrist bei unwiderruflicher Freistellung von der Arbeitsleistung zu vereinbaren und in dieser Zeit schon Arbeitslosengeld zu beziehen (vgl. zu dieser Option schon BSG, Urteil vom 20. Januar 2000 - [B 7 AL 48/99 R, NZS 2000, 568](#), 569). Aber auch die Überlegung, der Gesetzgeber müsse wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Motivation des Arbeitnehmers berücksichtigen, vermag nicht zu überzeugen (ebenso schon LSG Hessen, Urteil vom 22. Mai 2013 - [L 6 AL 5/10](#)). Ob diesem ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrags zur Seite steht oder nicht, führt im Kontext der Ruhensvorschrift nicht dazu, dass es sich dabei um in wesentlicher Hinsicht ungleiche Vergleichsgruppen handeln würde. Sinn und Zweck der verschiedenen Regelungen, die die grundsätzliche Rechtsfolge des [§ 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) (Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Tag, an dem es bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte), beschränken, ist nämlich ausschließlich die Berücksichtigung der typisierten Motivation des Arbeitgebers für die Abfindungszahlung. Insofern geht der Gesetzgeber im Anschluss an die Entscheidung des BVerfG zur früheren Fassung des [§ 117 AFG](#) (BVerfG, Beschluss vom 12. Mai 1976 - [1 BvL 31/73, BVerfGE 42, 176](#) ff. = [NJW 1976, 2117](#) ff.) davon aus, dass eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in der Regel einen Teilbetrag enthält, der für die Entschädigung sozialer Besitzstände gedacht ist. Dieser Teil trägt einem anderen Sicherheitsbedürfnis Rechnung als dem Risiko, gegen das der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beiträge in der Arbeitslosenversicherung abgesichert ist, und darf daher nicht zum Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs führen. Vor diesem Hintergrund geht es dem Gesetzgeber um eine pauschale Bestimmung des restlichen Teilbetrags der Abfindung, von dem vermutet wird, dass er an die Stelle von andernfalls möglicherweise bestehenden künftigen Ansprüchen auf Zahlung von Arbeitsentgelt tritt. Dies lässt die allein auf einen wichtigen Grund für eine Arbeitgeberkündigung abstellende Regelung sachgerecht erscheinen. Denn der Arbeitgeber wird kaum geneigt sein, künftiges Arbeitsentgelt zu kapitalisieren, wenn er das Arbeitsverhältnis stattdessen aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen könnte. Daher geht der Gesetzgeber in [§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III](#) davon aus, dass eine gleichwohl gezahlte Abfindung in diesem Fall allein der Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstands dient (so ausdrücklich die Gesetzesbegründung: [BT-Drucks. 8/857, S. 9](#)). Aus welchem Grund der Arbeitnehmer einer Auflösung des Arbeitsvertrags gegen Zahlung einer Abfindung zustimmt, ist für diese Frage dagegen nicht aussagekräftig. Hier besteht kein Zusammenhang zur Motivation des Arbeitgebers, künftige Lohnansprüche abzugelten. Daher erweist sich die vom Kläger vermisste Differenzierung im Hinblick auf Sinn und Zweck der Ruhensvorschrift als nicht entscheidungserheblich.

Sofern schließlich noch - im Hinblick auf die vorherige Anfrage bei der Beklagten - ein Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben angenommen wird, bleibt festzustellen, dass die Anfrage bei der Beklagten gerade nicht durch die Klägerin persönlich erfolgt ist (wie im Schriftsatz vom 25. November 2020, Seite 5/6 ausgeführt), sondern durch ihren - als Jurist ausgebildeten - Bevollmächtigten, der auf eine spezifische rechtliche Anfrage (Sperrzeit?) eine unmissverständliche Antwort von der Beklagten erhalten hat. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben liegt folglich nicht vor.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 SGG](#).

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

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-01-06