

L 2 AL 55/17

Land

Hamburg

Sozialgericht

LSG Hamburg

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

2

1. Instanz

SG Hamburg (HAM)

Aktenzeichen

S 14 AL 30/15

Datum

06.09.2017

2. Instanz

LSG Hamburg

Aktenzeichen

L 2 AL 55/17

Datum

07.11.2018

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

1. Die Berufung wird zurückgewiesen. 2. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. 3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über das Ruhen eines Arbeitslosengeldanspruchs wegen einer Entlassungsentschädigung.

Der am xxxxx 1963 geborene Kläger, der zuvor 11 Jahre bei der V. GmbH (im Folgenden: V.) beschäftigt gewesen war, schloss am 31. Januar 2014 einen Aufhebungsvertrag. Das bestehende Arbeitsverhältnis ende auf Veranlassung von V. mit Ablauf des 31. Juli 2014. Für den Verlust des Arbeitsplatzes zahle die Gesellschaft nach dem Sozialplan vom 3. Dezember 2013 dem Kläger eine Abfindung entsprechend §§ 9, 10 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), §§ 24, 34 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) in Höhe von 192.299 Euro brutto. Die Abfindung werde in dem Monat ausgezahlt, der auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses folge.

Der Kläger meldete sich am 16. Juli 2014 zum 1. August 2014 arbeitslos. V. gab in der Arbeitgeberbescheinigung ergänzend an, dass am 3. Dezember 2013 zwischen den Betriebsparteien ein Interessenausgleich abgeschlossen worden sei, der eine umfassende Reorganisation beschreibe und einen Personalabbau notwendig gemacht habe. Es sei mit dem Gesamtbetriebsrat ein Sozialplan geschlossen worden, in dem die Instrumente für einen sozialverträglichen Personalabbau festgelegt worden seien. Als Instrumente seien Altersteilzeitverträge, Aufhebungsverträge mit Abfindung, befristete sowie unbefristete Teilzeitverträge mit einer einmaligen Abfindungszahlung vorgesehen gewesen. Es habe das Prinzip beiderseitiger Freiwilligkeit gegolten, der Arbeitgeber sei frei gewesen, einen Aufhebungsvertrag anzubieten, und der Arbeitnehmer frei, einen anzunehmen.

Auf die Anhörung zum Aufhebungsvertrag teilte der Kläger mit, dass V. beschlossen habe, den Dienstleistungsbereich, in dem er bis zum 31. Juli 2014 tätig gewesen sei, nach B. zu verlegen. Da es auch Bestrebungen gegeben habe, dass V. sich ganz aus Deutschland zurückziehe und der Arbeitsmarkt in B. im Vergleich zu H. eher schlechter für seinen Tätigkeitsbereich gewesen sei, habe er auch aus familiären Gründen beschlossen, neue Herausforderungen in H. zu suchen. Der ursprüngliche Plan, seinen Arbeitsplatz nach B. zu verlegen, sei auf den 1. Juli 2014 terminiert gewesen. Derzeit solle die Verlegung bis zum 30. September 2014 durchgeführt werden.

Mit Bescheid vom 26. August 2014 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er für die Zeit vom 1. August 2014 bis zum 5. April 2015 keine Leistungen erhalten könne. Er habe wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Leistung in Höhe von 192.299 Euro erhalten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe daher. Der Arbeitgeber hätte nicht kündigen dürfen. Daher werde der Kläger nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) so behandelt, als habe er eine Kündigungsfrist von 18 Monaten gehabt. Diese Frist sei nicht eingehalten worden. Der Zeitraum, für den der Anspruch ruhe, werde aus 35 Prozent der Arbeitgeberleistung berechnet. Der sich so ergebende Betrag werde durch das kalendertägliche Arbeitsentgelt geteilt. Hieraus ergebe sich die Zahl der Ruhentage.

Ebenfalls mit Bescheid vom 26. August 2014 bewilligte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld seit dem 1. August 2014. Vom 1. August 2014 bis zum 5. April 2015 ruhe der Arbeitslosengeldanspruch wegen einer Entlassungsentschädigung. Anschließend betrage das kalendertägliche Arbeitslosengeld 61,54 Euro.

Mit Bescheid vom 28. August 2014 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 1. August 2014 bis zum 23. Oktober 2014 fest. Der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst gelöst. Er habe voraussehen müssen, dass er arbeitslos werde. Mit Änderungsbescheid vom 28. August 2014 setzte die Beklagte die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe um.

Gegen die Bescheide legte der Kläger am 24. September 2014 Widerspruch ein. Das Arbeitsverhältnis wäre auch durch eine Kündigung der Arbeitgeberin beendet worden. Ausweislich des Arbeitsvertrages mit der H1 vom 16. August 2002, den der Kläger auch vorlegte, hätte er nur mit Aufgaben bzw. Funktionen innerhalb der H1 AG sowie Unternehmen der H1 Gruppe betraut werden können. Eine Versetzung an einen außerhalb von H. gelegenen Ort sei nicht möglich gewesen. Die Abteilung, in der der Kläger tätig gewesen sei (G.), sei mittlerweile in B. angesiedelt. Die Arbeitgeberin hätte den Kläger nicht umsetzen können, sondern hätte im Wege einer Änderungskündigung einen Arbeitsplatz in B. anbieten müssen. Der Kläger lebe seit neun Jahren in einer Partnerschaft mit einer Frau, die zwei pubertierende Kinder im Alter von 13 und 16 Jahren habe. Ihnen gegenüber habe der Kläger eine Vaterrolle erfüllt. Da die Kinder jedes zweite Wochenende bei ihrem Vater seien, hätte er sie nur noch alle vier Wochen gesehen. Auch ein Ruhen des Anspruchs nach [§ 158 SGB III](#) komme nicht in Betracht. Zwar habe der Kläger eine Abfindung erhalten, die Kündigungsfrist sei aber eingehalten worden. Laut dem Arbeitsvertrag vom 16. August 2002 bestehe eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluss eines Quartals. Auch unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist nach [§ 622 Abs. 2 BGB](#) bestehe eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

Mit Bescheid vom 9. Dezember 2014 hob die Beklagte den Bescheid über die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab 1. Dezember 2014 wegen der Aufnahme einer Beschäftigung auf.

V. teilte mit Schreiben vom 9. Dezember 2014 mit, dass dem Kläger eine Versetzung nach B. gedroht habe. Der Arbeitsvertrag habe das Arbeitsverhältnis nicht auf H. konkretisiert. Die Versetzung wäre auf Grund der in B. vorgenommenen Konsolidierung des Gesamtbereiches Finanzen zum 1. September 2014 erfolgt. Aus dem Konzerntarifvertrag V. E. AG § 4 Nr. 3 ergebe sich der Ausschluss der ordentlichen Beendigungskündigung, wenn der Mitarbeiter eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 10 Jahre erfülle und das 50. Lebensjahr vollendet habe. Ausgeschlossen seien nur die ordentlich personenbedingte sowie betriebsbedingte Beendigungskündigung (tarifliche Unkündbarkeit). Die verhaltensbedingte Beendigungskündigung sowie Änderungskündigung seien davon nicht erfasst, sondern blieben möglich. Die im Arbeitsverhältnis geltende Kündigungsfrist wäre nach Nr. 14 der BV 2006.17 vom 4. Mai 2017 die tarifliche Kündigungsfrist von 5 Monaten zum Monatsende gewesen.

Hinsichtlich der Sperrzeit erging ein Abhilfebescheid der Beklagten. Der Arbeitsplatz des Klägers sei nach B. verlegt worden, so dass eine Weiterbeschäftigung in H. nicht hätte erfolgen können, da es keine entsprechenden Stellen gegeben habe. Der Kläger sei zwar unkündbar gewesen, aufgrund der Entfernung habe aber ein wichtiger Grund vorgelegen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 19. Dezember 2014 wies die Beklagte den Widerspruch gegen den Ruhenszeitraum wegen der Entlassungsentschädigung zurück. Der Widerspruchsführer sei nach den tariflichen Bestimmungen, die bei V. für H. gegolten hätten, aufgrund seines Alters ab dem 50. Lebensjahr unkündbar gewesen. Sei – wie beim Kläger – die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen, gelte eine Kündigungsfrist von 18 Monaten. Das Arbeitsverhältnis sei am 31. Januar 2014 zum 31. Juli 2014 beendet worden. Bei Einhaltung der Kündigungsfrist von 18 Monaten hätte das Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2015 geendet. Der Kläger sei am Ende des Arbeitsverhältnisses 50 Jahre alt und 11 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen. Die Entlassungsentschädigung werde daher nur zu 35 Prozent berücksichtigt, das seien 67.304,65 Euro. Dieser Anteil der Entlassungsentschädigung sei dem kalendertäglichen Arbeitsentgelt gegenüber zu stellen, das der Kläger während seiner letzten Beschäftigungszeit verdient habe. Der Kläger habe in dieser Zeit kalendertäglich 271,35 Euro erzielt. Der Anteil der Entlassungsentschädigung entspreche folglich einem Entgelt für 248 Tage. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhe daher wegen der Entlassungsentschädigung bis zum 5. April 2015.

Mit Bescheid vom 19. Dezember 2014 stellte die Beklagte eine Sperrzeit wegen nicht rechtzeitiger Arbeitsuchendmeldung vom 1. August 2014 bis 7. August 2014 fest.

Der Kläger hat am 19. Januar 2015 Klage beim Sozialgericht Hamburg erhoben. Der Klageantrag hat sich zwar zunächst gegen die Verhängung einer Sperrzeit gerichtet, beigefügt ist jedoch der Widerspruchsbescheid wegen des Eintritts des Ruhenszeitraums gewesen. Nach Auffassung des Klägers sei das Arbeitsverhältnis nicht unkündbar gewesen. Eine tarifliche Bestimmung, nach der das Arbeitsverhältnis aufgrund des Alters des Klägers unkündbar gewesen sei, existiere nicht.

Auf Anfrage des Sozialgerichts hat V. mit Schreiben vom 20. April 2015 folgende Auskünfte erteilt: Zwischen den Betriebsparteien sei am 3. Dezember 2013 ein Interessenausgleich abgeschlossen worden, der eine umfassende Reorganisation von V. beschreibe und einen Personalabbau notwendig gemacht habe. Im Sozialplan seien die Instrumente für einen sozialverträglichen Personalabbau festgelegt worden: Altersteilzeitverträge, Aufhebungsverträge mit Abfindung, befristete und unbefristete Teilzeitverträge mit einer einmaligen Abfindungszahlung. Bei den Aufhebungsverträgen habe das Prinzip der Freiwilligkeit gegolten. Aufgrund der durchgeführten Standortkonsolidierung wäre der Kläger zum 1. September 2014 nach B. versetzt worden. Für den Kläger habe die tarifliche Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Monatsende gegolten, da nach Nr. 14 BV 2006.17 vom 4. Mai 2007 diese für anwendbar erklärt worden seien. Aus dem konzernweit geltenden Manteltarifvertrag V. E. § 4 Nr. 3 ergebe sich der Ausschluss der ordentlichen Beendigungskündigung für den Kläger. Ausgeschlossen seien die ordentliche personenbedingte sowie betriebsbedingte Beendigungskündigung. Änderungskündigungen seien davon nicht umfasst. Dem Kläger wäre nicht gekündigt worden. Bei V. seien kraft Tarifvertrags betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 28. Februar 2017 ausgeschlossen gewesen. Demzufolge hätte der Kläger keine betriebsbedingte Beendigungskündigung, sondern nur eine Versetzung, ggf. in Verbindung mit einer vorsorglichen betriebsbedingten Änderungskündigung, zum 1. September 2014 erhalten, sofern ein Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen worden wäre. Es sei auch keine Sozialauswahl durchgeführt worden. Dem Kläger wäre eine gleiche Beschäftigung in B. angeboten worden. Eine andere, insbesondere gleichwertige Beschäftigung am bisherigen Standort H., hätte dem Kläger nicht angeboten werden können.

In der mündlichen Verhandlung hat das Sozialgericht die Zeugin A., die in der Personalabteilung bei V. beschäftigt ist, gehört. Es gebe im Betrieb eine Vereinbarung zur Telearbeit. Darauf bestehe kein Anspruch, aber diese Arbeit sei auch im Bereich der Finanzabteilung möglich. Der Ausschluss einer Beendigungskündigung habe ursprünglich bis zum 28. Februar 2017 gegolten, sei aber weiterhin in Kraft. Der Arbeitsort sei im Arbeitsvertrag des Klägers nicht geregelt, so dass möglicherweise auch eine einfache Versetzung nach B. möglich gewesen wäre, hilfsweise eine betriebsbedingte Änderungskündigung.

Mit Urteil vom 6. September 2017 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 26. August 2014 und der

Widerspruchsbescheid vom 19. Dezember 2014 seien rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten aus [§ 158 SGB III](#). Die Unkündbarkeit des Klägers leite sich aus § 4 Nr. 3 Manteltarifvertrag V. E. in Verbindung mit Nr. 14 der Betriebsvereinbarung 2006.17 vom 4. Mai 2007 ab. Der im Arbeitsvertrag des Klägers vom 16. August 2002 in Bezug genommene Firmentarif der H1 sei zum 31. Dezember 2006 außer Kraft gesetzt worden. Im Übrigen lasse sich die Unkündbarkeit ohne weiteres auch mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bzw. dem Günstigkeitsprinzip begründen. Wie sich das Arbeitsverhältnis des Klägers entwickelt hätte, wenn er den Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen hätte, könne nur gemutmaßt werden. Für die Anwendung des [§ 158 SGB III](#) sei der tatsächliche Geschehensablauf maßgeblich und nicht lediglich mögliche andere Abläufe. Dennoch weise die Kammer darauf hin, dass aus ihrer Sicht eine Versetzung bzw. Änderungskündigung nach B. für den Kläger nicht unzumutbar gewesen wäre. H. und B. lägen nicht so weit auseinander, als dass man nicht den Hauptwohnsitz bei der Familie in H. aufrechterhalten könne. Hinzu komme die Möglichkeit der Telearbeit, die nahe gelegen habe, aber hier überhaupt nicht in Erwägung gezogen worden sei.

Gegen das ihm am 26. September 2017 zugestellte Urteil hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers am 26. Oktober 2017 Berufung eingelegt. Im vorliegenden Fall sei die Kündigungsfrist des Arbeits- bzw. Tarifvertrages eingehalten worden. Es habe eine Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Monatsende bestanden. Durch den Aufhebungsvertrag seien es sogar sechs Monate geworden. Eine Versetzung nach B. wäre nur im Rahmen einer Änderungskündigung wirksam gewesen. Der Kläger hätte auch nicht 5 Stunden täglich nach B. pendeln können. Hätte der Kläger die Änderungskündigung nicht angegriffen, wäre auch keine Sperrzeit eingetreten. Der vorliegende Sachverhalt könne nicht anders bewertet werden.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Hamburg vom 6. September 2017 und die Bescheide vom 26. August 2014 in der Fassung der Bescheide vom 9. Dezember 2014 und vom 19. Dezember 2014 sowie des Widerspruchsbescheids vom 19. Dezember 2014 abzuändern und dem Kläger Arbeitslosengeld für die Zeit vom 8. August 2014 bis zum 30. November 2014 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte beruft sich auf ihr bisheriges Vorbringen.

Der Kläger hat im Berufungsverfahren den zuletzt geltenden Arbeitsvertrag vom 14. März 2008 mit der V. E. H. AG eingereicht. Dort heißt es in § 1, dass Arbeitsort weiterhin H. sei. Die Gesellschaft behalte sich vor, dem Kläger innerhalb des Unternehmens ein anderes, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet, gegebenenfalls auch durch Versetzung an einen anderen Ort, zu übertragen. In § 5 ist zu den Kündigungsfristen geregelt, dass das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende in schriftlicher Form gekündigt werden könne.

V. hat den Sozialplan mit dem Gesamtbetriebsrat vom 3. Dezember 2013 (GBV 2013.6) und den Interessenausgleich als Gesamtbetriebsvereinbarung zur Reorganisation der VE-BS eingereicht. Zudem ist die Betriebsvereinbarung 2006.17 für AT-Angestellte vorgelegt worden, wonach hinsichtlich Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung und Rationalisierungsschutz für AT-Arbeitnehmer die für Tarif-Arbeitnehmer diesbezüglich jeweils gültigen tariflichen Regelungen und betrieblichen Regelungen analog gelten. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten nach Nr. 14 der Betriebsvereinbarung für AT-Arbeitnehmer die Regelungen für Tarifarbeitnehmer. Im einschlägigen Manteltarifvertrag ist in § 4 Nr. 1 i.V.m. Nr. 2 geregelt, dass sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nach einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren auf fünf Monate zum Monatsende verlängert. Nach Nr. 3 kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren erreicht und das 50. Lebensjahr vollendet hat, eine Beendigungskündigung nur aus wichtigem Grund aussprechen. Die Möglichkeit einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung bleibt abweichend davon unberührt. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer eine nach § 5 TV Sozialpolitische Begleitung gleichwertige oder zumutbare anderweitige Beschäftigung nach Belehrung über die Folgen der Ablehnung nicht annimmt. Unberührt bleiben außerdem ordentliche betriebsbedingte Kündigungen, die im Rahmen der Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen über sozialverträgliche Instrumente zur Umstrukturierung oder Personalanpassung ausgesprochen werden.

Zur Ergänzung des Tatbestands wird Bezug genommen auf die vorbereitenden Schriftsätze der Beteiligten, die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2018 sowie den weiteren Inhalt der Prozessakte und der ausweislich der Sitzungsniederschrift beigezogenen Akten.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist statthaft ([§§ 143, 144](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG)) und auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt ([§ 151 SGG](#)), aber unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte hat rechtmäßig festgestellt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld im streitigen Zeitraum geruht hat.

Nach [§ 158 Abs. 1 SGB III](#) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, 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 und bei zeitlich begrenztem Ausschluss (Nr. 1) oder Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre (Nr. 2). Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Nach Absatz 2 ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld längstens ein Jahr. Er ruht nicht über den Tag hinaus, 1. 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 Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte, 2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte, oder 3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Der nach Satz 2 Nummer 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsschädigung vermindert 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 beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate; [§ 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 3 SGB III](#) gilt entsprechend.

Der Kläger hat wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten und das Arbeitsverhältnis ist ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin entsprechenden Frist beendet worden. Aufgrund des zeitlich unbegrenzten Ausschlusses einer ordentlichen Kündigung war vorliegend hierbei eine Kündigungsfrist von 18 Monaten zugrunde zu legen. Der Kläger war nach § 4 Nr. 3 MTV ordentlich nicht kündbar. Der Kläger gehörte zwar zu den außertariflichen Mitarbeitern, nach der Betriebsvereinbarung 2006.17 für AT-Angestellte galten jedoch hinsichtlich der Beendigung der Arbeitsverhältnisses für die AT-Angestellten die gleichen Regelungen wie für die Tarifarbeitnehmer im Betrieb. Betriebsvereinbarungen wirken nach [§ 77 Abs. 4](#) des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) unmittelbar und zwingend. Sie sind auch nur mit Zustimmung des Betriebsrates verzichtbar. Da der Kläger zu den AT-Angestellten, aber nicht zu den leitenden Angestellten gehörte, konnten Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen ausnahmsweise auch trotz bestehendem Tarifvertrag in der Betriebsvereinbarung geregelt werden (vgl. [§ 77 Abs. 3 BetrVG](#)). Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung bestand für die Arbeitgeberin nach § 4 Nr. 3 MTV nicht. Eine solche war grundsätzlich ausgeschlossen und die entsprechenden Ausnahmetatbestände lagen nicht vor. Weder lagen verhaltensbedingte Gründe vor, noch wäre ausnahmsweise eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung möglich gewesen. Letztere wäre nach der Regelung ausnahmsweise im Rahmen der Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen über sozialverträgliche Instrumente zur Umstrukturierung oder Personalanpassung möglich gewesen. Die Möglichkeit von Kündigungen war jedoch gerade nicht in den Interessenausgleich bzw. Sozialplan zur Umstrukturierung aufgenommen worden. Ebenso fehlt es an den Voraussetzungen für die Ausnahmeregelung, dass der Arbeitnehmer eine nach § 5 TV Sozialpolitische Begleitung gleichwertige oder zumutbare anderweitige Beschäftigung nach Belehrung über die Folgen der Ablehnung nicht angenommen hat. Es ist bereits nicht ersichtlich, dass dem Kläger ein solches Angebot nach Belehrung unterbreitet worden und von ihm nicht angenommen worden ist. Zudem hätte es sich im Falle einer Versetzung nach B. nicht um eine gleichwertige oder anderweitige Beschäftigung gehandelt, sondern vielmehr um die gleiche vom individualvertraglichen Arbeitsvertrag umfasste Beschäftigung wie zuvor.

Es lag auch nicht der Fall des [§ 158 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 SGB III](#) vor, wonach bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist gilt, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre. Auch bei unbefristetem Ausschluss einer ordentlichen Kündigung kann einem Arbeitnehmer außerordentlich mit Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wie z. B. im Falle einer Betriebsstilllegung nicht mehr beschäftigen kann und die Fortzahlung des Entgelts zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führen würde. Eine Betriebsstilllegung erfolgte nicht, sondern lediglich eine Verlagerung eines Betriebsteils nach B ... Der vom Kläger am 14. März 2008 mit V. neu abgeschlossene Arbeitsvertrag sah eine sog. Versetzungsklausel vor, wonach sich V. vorbehalten hatte, dem Kläger innerhalb des Unternehmens ein anderes, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet, gegebenenfalls auch durch Versetzung an einen anderen Ort, zu übertragen. V. hätte daher weder außerordentlich kündigen noch eine Änderungskündigung aussprechen dürfen, sondern hätte als milderes Mittel auf die im Rahmen des Arbeitsvertrages vereinbarte Versetzungsklausel zurückgreifen müssen. Auf die Frage, ob es dem Kläger zumutbar gewesen sei, sich nach B. versetzen zu lassen, kommt es im Rahmen des [§ 158 SGB III](#) nicht an. Der Kläger hatte einer solchen Möglichkeit aber auch individualvertraglich zugestimmt.

Gegen die Berechnung der Dauer des Ruhenstatbestandes bestehen keine Bedenken. Insoweit wird auf die Erläuterungen im Widerspruchsbescheid Bezug genommen.

Die Kostenentscheidung beruht auf einer entsprechenden Anwendung des [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

HAM

Saved

2018-12-06