

S 7 AL 37/08

Land

Hessen

Sozialgericht

SG Kassel (HES)

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

7

1. Instanz

SG Kassel (HES)

Aktenzeichen

S 7 AL 37/08

Datum

26.10.2011

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

L 7 AL 188/11

Datum

21.05.2012

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

B 11 AL 13/12 R

Datum

17.12.2013

Kategorie

Urteil

1. Der Ruhensbescheid der Beklagten vom 16.01.2008 und der Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 06.02.2008 werden aufgehoben. Die Beklagte wird unter Abänderung ihres Bewilligungsbescheides vom 16.01.2008 verurteilt, der Klägerin bereits ab dem 01.01.2008 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

2. Die Beklagte hat der Klägerin ihre Kosten zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches wegen erhaltener Entlassungsentschädigung für die Zeit vom 01.01. - 22.05.2008 (§ 143 a Sozialgesetzbuch - SGB - III).

Die 1955 geborene Klägerin meldete sich bei der Beklagten am 24.09.2007 zum 01.01.2008 persönlich arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Zuvor war die Klägerin vom 15.06.1988 - 31.12.2007 bei der B-Stadter Sparkasse als Reinigungskraft beschäftigt. Sie ging in der Filiale A-Stadt einer Teilzeitbeschäftigung von zuletzt 23,40 Stunden monatlich nach. Wegen der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und ihres Lebensalters (über 15 Jahre Betriebszugehörigkeit und Lebensalter über 40 Jahre) war die Klägerin nach dem einschlägigen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für Sparkassen (TVÖD-S) gemäß § 34 Abs. 2 Satz TVÖD-S durch den Arbeitgeber ordentlich unkündbar. Die ordentliche Kündigungsfrist hätte im Übrigen 6 Monate gemäß § 34 Abs. 1 Satz 2 TVÖD-S betragen. Mit Schreiben vom 23.05.2007 sprach die Arbeitgeberin der Klägerin der Klägerin wegen Ausgliederung des Reinigungsbetriebes (Teilbetriebsstilllegung) die Kündigung zum 31.12.2007 aus. Die daraufhin von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage bei dem Arbeitsgericht Kassel (Az.: [5 Ca 229/07](#)) vom 13.06.2007 endete durch arbeitsgerichtlichem Vergleich in der Güteverhandlung vom 29.06.2007, in dem die Klägerin mit ihrer früheren Arbeitgeberin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2007 vereinbarte und zur Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes von der Arbeitgeberin eine Abfindung in Höhe von 20.000,00 Euro erhielt. Mit Bescheid vom 16.01.2008 bewilligte die Beklagte der Klägerin Arbeitslosengeld erst ab dem 22.05.2008 für eine Anspruchsdauer von 360 Kalendertagen nach einem täglichen Arbeitsentgelt von 41,83 Euro in der Lohnsteuerklasse 5 zum allgemeinen Leistungssatz. Mit weiterem Bescheid vom 16.01.2008 teilte die Beklagte der Klägerin mit, gemäß [§ 143 a SGB III](#) ruhe der Arbeitslosengeldanspruch bei Annahme einer fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten bis zum 22.05.2008, da die ordentliche Kündigung der Klägerin tarifvertraglich ausgeschlossen gewesen sei. Die Berechnung des Ruhezeitraums bei der erhaltenen Entlassungsentschädigung von 20.000,00 Euro führe zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches vom 01.01.2008 bis einschließlich 22.05.2008. Mit ihrem Widerspruch vom 30.01.2008 machte die Klägerin geltend, die Arbeitgeberin sei sehr wohl zur Kündigung berechtigt gewesen, da eine Teilbetriebsstilllegung hinsichtlich der Reinigungsabteilung vorliege. Mit Widerspruchsbescheid vom 06.02.2008 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin als unbegründet zurück, wobei sie auf ihre bisherigen Ausführungen im angefochtenen Bescheid vom 16.01.2008 verwies und die Auffassung der Klägerin nicht teilte, dass von einer Teilbetriebsstilllegung mit Sonderkündigungsrecht auszugehen sei, denn der Betriebsteil, welcher nach Auffassung der Arbeitgeberin und der Klägerin stillgelegt worden sei, bestehe dem Grunde nach weiter fort. Die auszuführenden Tätigkeiten seien lediglich an einen Dritten übertragen worden, sodass eine Teilbetriebsstilllegung nicht vorläge. Es erschließe sich daher nicht, warum die Arbeitgeberin eine unkündbare Mitarbeiterin nicht weiterbeschäftigen könne, wenn die Tätigkeiten, mit welcher sie bisher betraut war, in dem Betrieb weiter ausgeführt würden. Die ordentliche Kündigung der Klägerin sei tarifvertraglich ausgeschlossen gewesen. Damit sei eine 18-monatige - fiktive - Kündigungsfrist im Sinne von [§ 143 a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) zu Grunde zulegen, wobei die Berechnung des Ruhezeitraumes im Einzelnen dazu führe, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld im Zeitraum vom 01.01. bis 22.05.2008 ruhe.

Hiergegen richtet sich die am 14.02.2008 bei dem Sozialgericht Kassel eingegangene Klage. Die Klägerin ist der Auffassung, dass ein Ruhezeitraum nach [§ 143 a SGB III](#) nicht eingetreten sei. Vielmehr sei die unternehmerische Entscheidung der früheren Arbeitgeberin, die

eigenen Reinigungskräfte nicht mehr fortzubeschäftigen, als Teilbetriebsstilllegung zu werten und an sich nicht in Frage zu stellen. Die Kündigung sei somit außerordentlich rechtmäßig gewesen, da ein Teilbetrieb durch die Arbeitgeberin zum 31.12.2007 geschlossen worden sei. Die Kündigungsfrist für die außerordentliche Kündigung betrage nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für Sparkassen 6 Monate.

Die Klägerin beantragt,
den Ruhensbescheid der Beklagten vom 16.01.2008 aufzuheben, den Bewilligungsbescheid der Beklagten vom 16.01.2008 abzuändern, den Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 06.02.2008 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin bereits ab dem 01.01.2008 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, es sei der früheren Arbeitgeberin der Klägerin nicht unzumutbar gewesen, die tarifvertraglich unkündbare Klägerin weiter zu beschäftigen. Auch im Falle der beklagten Arbeitsagentur Kassel seien tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmerinnen im Reinigungsdienst fortbeschäftigt worden, obwohl Fremdunternehmen mit der Reinigung der Räume beauftragt worden sei.

Das Gericht hat die Akte des Arbeitsgerichts Kassel zum Az. [5 Ca 229/07](#) beigezogen. Es hat ferner Auskünfte bei der früheren Arbeitgeberin der Klägerin vom 13.10.2008 und 09.12.2008 eingeholt, nach denen nach Auffassung der früheren Arbeitgeberin die Voraussetzungen vorgelegen hätten, die sie zu einer fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt hätten. Der Vorstand der Arbeitgeberin habe entschieden, die Reinigungsarbeiten aus Kostengründen statt von eigenen Raumpflegerinnen durch eine Fremdfirma ausführen zu lassen, somit sei der Arbeitsplatz der Klägerin weggefallen. Diese sei auch nicht weiter zu beschäftigen gewesen, da eine andere Beschäftigung bei der Arbeitgeberin nicht möglich gewesen sei; auch der Personalrat habe für die Raumpflegerinnen keine andere Verwendung erkennen können. Ein Sozialplan existiere nicht. Im Übrigen sei die Klägerin tarifvertraglich ordentlich unkündbar gewesen, sodass lediglich eine betriebsbedingte Kündigung wegen Wegfall des Arbeitsplatzes und mangelnder Fortbeschäftigungsmöglichkeit möglich gewesen sei. Die Arbeitgeberin übersandte die einschlägigen Tarifverträge (TVÖD-S) und den Arbeitsvertrag der Klägerin vom 01.07.1988. Wegen der weiteren Einzelheiten und Unterlagen und wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen, die Gegenstand der Entscheidung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet.

Der Ruhensbescheid der Beklagten vom 16.01.2008 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 06.02.2008 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Denn die Klägerin hatte bereits Anspruch ab dem 01.01.2008 – mit Beginn sämtlicher sonstigen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld – auf Gewährung von Arbeitslosengeld. Ein Ruhezeitraum vom 01.01.2008 bis zum 22.05.2008 ist nicht eingetreten.

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 entsprechende Frist beendet worden, so ruht gemäß [§ 143 a Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt gemäß [§ 143 a Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) bei

1. zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
2. 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.

Im vorliegenden Falle ist unstrittig, dass die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld im Sinne von [§ 117 ff. SGB III](#) bei der Klägerin ab dem 01.01.2008 vorlagen. Es ist jedoch entgegen der Annahme der Beklagten in dem angefochtenen Bescheid ein Ruhezeitraum vom 01.01. – 22.05.2008 nicht gemäß [§ 143 a Abs. 1 Satz 1, Satz 3 Nr. 1 SGB III](#) eingetreten. Denn im Falle der Klägerin war zwar die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gemäß [§ 34 Abs. 2 Satz 1 TVÖD-S](#) ausgeschlossen, die Arbeitgeberin war jedoch wegen ihrer unternehmerischen Entscheidung, den Reinigungsdienst nicht mehr durch eigene Angestellte, sondern durch Fremdbetriebe ausführen zu lassen, berechtigt, der Klägerin aus wichtigem Grund eine Kündigung mit sozialer Auslauffrist von 6 Monaten auszusprechen. Die Kündigungsfrist von 6 Monaten ergibt sich aus der ordentlichen Kündigungsfrist der Klägerin gemäß [§ 34 Abs. 1 Satz 2 TVÖD-S](#). Insoweit sind die Voraussetzungen des [§ 143 a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2](#), 2. Alternative SGB III gegeben, da die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vorlagen, sodass diejenige Kündigungsfrist für die Klägerin Geltung hat, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre (6 Monate).

Die Kammer hat nach den Auskünften der früheren Arbeitgeberin der Klägerin im sozialgerichtlichen Verfahren vom 13.10.2008 keine Zweifel an den im Übrigen unstrittigen Sachverhalt, dass die frühere Arbeitgeberin die unternehmerische Entscheidung getroffen hat, über den 31.12.2007 nicht – wie zuvor – eigene Reinigungskräfte zu beschäftigen, sondern diesen Bereich nunmehr Fremdfirmen zur Ausführung zu übertragen. Damit war der Arbeitsplatz der Klägerin nach dem 31.12.2007 aus betriebsbedingten Gründen aufgrund der vom Vorstand der Arbeitgeberin getroffenen unternehmerischen Entscheidung weggefallen. Entscheidend für den Ausgang des Rechtsstreites ist somit, ob die Arbeitgeberin berechtigt gewesen ist, der Klägerin, die nach [§ 34 Abs. 2 Satz 1 TVÖD-S](#) in ordentlicher Hinsicht eines Status der Unkündbarkeit erlangt hatte, außerordentlich aus wichtigem Grund mit sozialer Auslauffrist zu kündigen. Hiervon ist die Kammer überzeugt. Denn aufgrund des Wegfalles des Arbeitsplatzes lagen die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne von [§ 626 Abs. 1 Satz 1 BGB](#) vor. Auch einem Arbeitnehmer, dessen ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen ist, kann unter Einhaltung einer Frist außerordentlich gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann und die Fortzahlung des Entgeltes zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führen würde (Niesel-Düe, Kommentar zum SGB III, [§ 143 a, Rn. 21](#)). In solchen Fällen ist regelmäßig die ordentliche Kündigungsfrist – im vorliegenden Falle von 6 Monaten gemäß [§ 34 Abs. 1](#)

TVÖD-S – einzuhalten. Arbeitsrechtlich liegen im Falle der Klägerin auch Tatsachen vor, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2007 nicht zumutbar gewesen ist. Denn die Klägerin war seit ihrer Einstellung im Jahre 1988 bei der früheren Arbeitgeberin als Reinigungskraft beschäftigt und verfügt über keine weitere berufliche Qualifikation, die eine Weiterbeschäftigung im übrigen Geschäftsbetrieb der Sparkasse erkennbar machen könnten. Naturgemäß hatte die Arbeitgeberin abzuwägen, ob eine Umsetzung der Klägerin auf einen anderen Arbeitsplatz nach dem 31.12.2007 oder eine Fortbildung bzw. Qualifizierung der Klägerin für die Ausübung einer anderen Tätigkeit in ihrem Geschäftsbereich möglich gewesen wäre. Hierfür kann die Kammer jedoch keine Anhaltspunkte erkennen, da die im Übrigen ohne Berufsausbildung gebliebene Klägerin eine andere qualifizierte Tätigkeit im Bereich ihrer früheren Arbeitgeberin nicht ausüben im Stande gewesen ist. Damit wäre die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen, der Klägerin aufgrund ihrer tarifvertraglichen Unkündbarkeit weiterhin Arbeitsentgelt zu zahlen, ohne das eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit durch Umsetzung möglich gewesen wäre. Bei Weiterentlohnung der Klägerin wäre im Übrigen auch die unternehmerische Entscheidung, nunmehr diesen Bereich, der gerade nicht zum Kerngeschäft der Sparkasse an sich gehört, auszugliedern und keine eigenen Reinigungskräfte zu unterhalten, in Frage gestellt worden, was mit der Dispositionsmaxime der Arbeitgeberin nicht in Einklang zu bringen gewesen wäre. Anhaltspunkte dafür, dass die Angaben der Arbeitgeberin in den von der Kammer angeforderten Auskünften für die mangelnde Fortbeschäftigungsmöglichkeit ihrer Reinigungskräfte unzutreffend sein könnten, liegen für die Kammer nicht vor. Auch die Argumentation der Beklagten, die frühere Arbeitgeberin hätte die unkündbare Klägerin selbst bei Beauftragung von Fremdfirmen zur Reinigung ihrer Geschäftsräume weiterhin fortbeschäftigen können, greift nicht durch, da die Entscheidung der Arbeitgeberin, gerade keine eigenen Reinigungskräfte aus Kostengründen mehr beschäftigen zu wollen in unternehmerischer Hinsicht rechtlich nicht in Frage zu stellen ist. Ob in anderen Bereichen – wie möglicherweise bei der Arbeitsagentur Kassel – anders verfahren wird, ist für den zu entscheidenden Fall nicht von Bedeutung.

Da der von der Klägerin aufgrund der im Mai 2007 erfolgten Kündigung der Arbeitgeberin geschlossene Aufhebungsvertrag vom 29.06.2007 das Ende des Beschäftigungsverhältnisses binnen der ordentlichen Kündigungsfrist von 6 Monaten zum 31.12.2007 vorsah, ist somit ein Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs ab dem 01.01.2008 gemäß [§ 143 a Abs. 1 Satz 1, Satz 3 Nr. 2](#), 2. Alternative SGB III nicht eingetreten mit der Folge, dass der Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld gemäß [§ 118 Abs. 1 SGB III](#) bei unstreitig und zur Überzeugung der Kammer vorliegenden übrigen Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosengeld bereits ab dem 01.01.2008 bestand. Selbst wenn aufgrund der Arbeitslosengeldbewilligung der Beklagten nach Beendigung des Ruhenszeitraumes am 22.05.2008 der Arbeitslosengeldanspruch der Klägerin bereits vollständig ausgeschöpft sein sollte, so steht dies einer Verurteilung der Beklagten zur Gewährung von Arbeitslosengeld im Zeitraum vom 01.01. bis 22.05.2008 nicht entgegen. Denn der Anspruch auf Arbeitslosengeld bezieht sich auf einen bestimmten Zeitraum, wobei von einer Erfüllungswirkung im Sinne von [§ 362 BGB](#) nicht auszugehen ist (vgl. Hess. Landessozialgericht, Urteil vom 21.5.2010, [L 7 AL 108/09](#), juris).

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

Die Berufung bedurfte nicht der Zulassung, da der Wert des Beschwerdegegenstandes 750,00 Euro übersteigt ([§§ 143, 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft
Aus
Login
HES
Saved
2019-05-28