

## **Abfindungen wegen einer Betriebsänderung können zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen**

Abfindungen können nicht nur dann zum Ruhen des Arbeitslosengeld-Anspruchs führen, wenn der Sozialplan die Kündigung erlaubt, sondern auch dann, wenn tariflich an sich nicht kündbaren Arbeitnehmern bei Vorliegen einer Betriebsänderung gekündigt werden kann. Beide Fälle sind einer Kündigungsmöglichkeit bei Zahlung einer Entlassungsschädigung im Sinn von § 143a Abs.1 S.4 SGB III gleichzustellen, da sie lediglich auf unterschiedlichen Formulierungen in den Tarifverträgen beruhen, aber dieselbe Rechtsfolge auslösen.

Der Kläger war seit 1974 bei einem Unternehmen der Stahlindustrie beschäftigt. Nach dem maßgebenden Manteltarifvertrag konnte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auf Grund seines Alters und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit nicht mehr ordentlich gekündigt werden, es sei denn eine Betriebsänderung würde zum ersatzlosen Wegfall seines Arbeitsplatzes führen.

Im Rahmen einer Umstrukturierung baute der Arbeitgeber des Klägers 200 von 1.200 Arbeitsplätzen ab, wovon auch der Arbeitsplatz des Klägers betroffen war. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit ordentlicher Kündigungsfrist. Auf Grund eines aus Anlass der Betriebsänderung geschlossenen Sozialplans erhielt der Kläger in der Folgezeit eine Abfindung in Höhe von 33.000 Euro.

Die beklagte Bundesagentur für Arbeit zahlte dem Kläger zunächst kein Arbeitslosengeld, da der Anspruch wegen der Abfindung ruhe. Die hiergegen gerichtete Klage wiesen SG und LSG ab. Auf die Revision des Klägers hob der BSG die Vorentscheidung auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurück.

Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob die Beklagte zu Recht von einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gemäß § 143a Abs.1 S.4 SGB III ausgegangen ist. Nach dieser Vorschrift ruht der Arbeitslosengeld-Anspruch, wenn dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung gekündigt werden kann.

Nach der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung steht eine bei Abschluss eines Sozialplans zulässige Kündigung einer Kündigung gegen Zahlung einer Entlassungsschädigung gleich. Gleiches muss auch für den hier vorliegenden Fall gelten, dass dem Arbeitnehmer bei Vorliegen einer Betriebsänderung gekündigt werden kann. Die Wiedereröffnung der ordentlichen Kündbarkeit bei Vorliegen einer Betriebsänderung ist nicht anders zu bewerten als eine Kündigungsmöglichkeit bei Vorliegen eines Sozialplans.

Insoweit sehen die Tarifverträge lediglich unterschiedliche Formulierungen vor, die aber dieselbe Rechtsfolge auslösen.

Nach diesen Grundsätzen ist im Streitfall grundsätzlich ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld eingetreten. Etwas anderes könnte allerdings gelten, wenn die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund im Sinn von § 143 Abs.1 S.3 Nr.2 SGB III (fiktiv) vorliegen. Hätte die Beklagte dem Kläger - anstatt wegen der Betriebsänderung - aus wichtigem Grund kündigen können, so käme es gemäß § 143 Abs.1 S.3 Nr.2 SGB III nicht zu einem Ruhen des Arbeitslosengeld-Anspruchs, da die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten worden ist.

Da das LSG hierzu bislang noch keine Feststellungen getroffen hat, war der Rechtsstreit insoweit an das LSG zurückzuverweisen.