
Datum: 05.06.2014
Gericht: Landessozialgericht NRW
Spruchkörper: 9. Senat
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: L 9 AL 131/13
ECLI: ECLI:DE:LSGNRW:2014:0605.L9AL131.13.00

Vorinstanz: Sozialgericht Detmold, S 4 AL 549/11
Nachinstanz: Bundessozialgericht, B 11 AL 60/14 B
Sachgebiet: Arbeitslosenversicherung
Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Detmold vom 30.04.2013 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand: 1

Die Klägerin begehrt von der beklagten Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 16.07.2011 bis 23.10.2011. 2

Die am 00.00.1962 geborene Klägerin (Grad der Behinderung 30) arbeitete seit dem 04.01.1996 in Vollzeit bei der Firma T Beteiligungs-GmbH als Industriekauffrau; in der Zeit vom 16.05.2011 bis 15.07.2011 reduzierte sie gesundheitsbedingt ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit (30 Stunden pro Woche). Mit Schreiben vom 21.05.2011 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis "ordentlich fristgerecht zum 30.11.2011". Im Rahmen des vor dem Arbeitsgericht I geführten Kündigungsschutzverfahrens einigten sich die Parteien auf folgenden Vergleich (Beschluss des Arbeitsgerichts vom 28.06.2011, Az.: XXX): 3

"1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher, fristgerechter Kündigung der Beklagten vom 21.05.2011 mit Ablauf des 30.11.2011 enden wird. 4

2. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt die Beklagte an die Klägerin eine schon jetzt entstandene und damit vererbliche Abfindung gem. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz i. H. v. 20.000,00 EUR brutto, zahlbar am Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5
3. Die Klägerin erhält die Möglichkeit, mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch schriftliche Kündigung zu beenden. Dadurch erhöht sich die Abfindung gem. Ziff. 2 dieses Vergleiches um 1.900,00 EUR brutto pro vollem Monat des vorzeitigen Ausscheidens; bei Ausscheiden innerhalb eines Monats für diesen Monat entsprechend anteilig. Eine vorzeitige Beendigung liegt im Interesse und entspricht auch dem Wunsch der Beklagten. 6
4. Im Übrigen wird das Arbeitsverhältnis ansonsten bis zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung ordnungsgemäß abgewickelt und abgerechnet." 7
- Unter Bezugnahme auf den Vergleich kündigte sodann die Klägerin mit Schreiben vom 08.07.2011 das Arbeitsverhältnis vorzeitig zum 15.07.2011, meldete sich bei der Beklagten am 12.07.2011 zum 16.07.2011 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Sie habe aus gesundheitlichen Gründen von der im Vergleich vereinbarten Kündigungsmöglichkeit Gebrauch gemacht, da ihr der psychische Stress am Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen und ihr von ihrer Psychotherapeutin dringend empfohlen worden sei, den Arbeitsplatz zu wechseln (ärztliche Bescheinigung vom 05.07.2011). Die Klägerin hatte in den letzten 12 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses bei 246 abgerechneten Tagen ein Bruttoarbeitsentgelt (Lohnsteuerklasse 4) in Höhe von 24406,25 Euro erzielt. 8
- Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt die Klägerin von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin im Juli 2011 eine Abfindung in Höhe von insgesamt 28.550,- Euro. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus der in Ziff. 2. des Vergleichs vorgesehenen Abfindung in Höhe von 20.000,- Euro (Abfindung aufgrund der arbeitgeberseitigen Kündigung) und einem weiteren Betrag in Höhe von 8550,- Euro (4,5 x 1900,- Euro) anlässlich der in Ziff. 3 des Vergleichs vorgesehenen weiteren Abfindung für den Fall der vorzeitigen Kündigung durch die Klägerin. Eine Urlaubsabgeltung wurde nicht gezahlt. 9
- Mit Bescheid vom 22.08.2011 entschied die Beklagte, dass der Anspruch auf Alg in der Zeit vom 16.07.2011 bis 23.10.2011 wegen der Entlassungsentschädigung ruhe. Ebenfalls mit Bescheid vom 22.08.2011 bewilligte die Beklagte sodann Alg für die Zeit ab dem 24.10.2011 bis 22.10.2012 (360 Kalendertage) mit einem Leistungsbetrag in Höhe von 30,59 Euro täglich. Den Bescheiden vom 22.08.2011 widersprach die Klägerin am 30.08.2011 ohne weitere Begründung. Mit Widerspruchsbescheiden vom 11.10.2011 wies die Beklagte die Widersprüche als unbegründet zurück. Bei Einhaltung der arbeitgeberseitig in der Arbeitsbescheinigung angegebenen Kündigungsfrist von 7 Monaten hätte das Arbeitsverhältnis erst zum 31.12.2011 geendet; das Arbeitsverhältnis sei daher vorzeitig beendet worden. Gemäß § 143a Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund der Entlassungsentschädigung in Höhe von 28.550,- Euro. Da die Klägerin am Ende des Arbeitsverhältnisses 49 Jahre alt und 15 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen sei, müsse die Entlassungsbeschäftigung zu 35 Prozent berücksichtigt werden, d.h. in Höhe von 9992,50 Euro. Dies führe zu einem Ruhen des Alg-Anspruchs für 100 Tage. 10
- Gegen das Ruhen hat sich die Klägerin mit ihrer am 19.10.2011 erhobenen Klage gewandt. Der Arbeitgeber habe mit seiner Kündigung zum 30.11.2011 die gesetzliche Kündigungsfrist 11

eingehalten; auf die wegen dieses Beendigungstatbestandes gezahlte Abfindung könne das Ruhen des Alg-Anspruchs daher nicht gestützt werden. Da sie seit dem 01.06.2012 einen 400,- Euro-job ausübe und das erzielte Entgelt als Nebeneinkommen auf das gewährte Alg angerechnet werde, sei ihr durch die ruhebedingte Verschiebung des Alg-Anspruches auch wirtschaftlich ein Schaden entstanden.

Die ehemalige Arbeitgeberin hat auf Nachfrage des Sozialgerichts mitgeteilt, die von ihr in der Arbeitsbescheinigung angegebene Kündigungsfrist von 7 Monaten sei irrtümlich so angegeben worden; die Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 2 Nr. 6 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) habe angesichts der 15-jährigen Beschäftigungszeit 6 Monate betragen. 12

Die Klägerin hat beantragt, 13

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 22.08.2011 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.10.2011 sowie Abänderung des Alg-Bewilligungsbescheides vom 22.08.2011 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften für die Zeit vom 16.07.2011 bis 23.10.2011 zu gewähren. 14

Die Beklagte hat entgegnet, auf die Gründe für die arbeitnehmerseitige Kündigung komme es nicht an. Auch sei ein Kausalzusammenhang zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Entlassungsentschädigung nicht erforderlich. Sie hat beantragt, 15

die Klage abzuweisen. 16

Nach Anhörung der Beteiligten hat das Sozialgericht mit Gerichtsbescheid vom 30.04.2013 die Klage abgewiesen. Bei Einhaltung der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist hätte das Arbeitsverhältnis zwar zum 30.11.2011 geendet. Die Abfindung sei jedoch wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15.07.2011 gezahlt worden. Eine Kausalität zwischen vorzeitiger Beendigung und Zahlung der Abfindung sei nicht erforderlich. Der bloße Ursachenzusammenhang entfalle selbst dann nicht, wenn die Abfindung - gegebenenfalls anteilig - auch bei Einhaltung der Kündigungsfrist zu zahlen gewesen wäre. 17

Gegen den ihr am 21.05.2013 bekanntgemachten Gerichtsbescheid wendet sich die Klägerin mit ihrer am 23.05.2013 eingelegten Berufung. Die Abfindung in Höhe von 20.000,- Euro dürfe bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes nicht berücksichtigt werden. Zu Unrecht habe das Sozialgericht außer Acht gelassen, dass die vereinbarten Abfindungsbeträge an zwei unterschiedliche Beendigungstatbestände anknüpften. Nur ihre Eigenkündigung sei vorzeitig im Sinne von § 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III gewesen. Das Ruhen des Alg-Anspruches dürfe daher, wenn überhaupt, nur aufgrund und bemessen anhand der (weiteren) Abfindungszahlung in Höhe von 8550,- Euro angeordnet werden. 18

Die Klägerin beantragt, 19

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Detmold vom 30.04.2013 abzuändern und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 22.08.2011 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.10.2011 sowie unter Abänderung des Bewilligungsbescheides vom 22.08.2011 zu verurteilen, ihr Arbeitslosengeld nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften für die Zeit vom 16.07.2011 bis 23.10.2011 zu zahlen. 20

Die Beklagte verweist auf eine dem vorliegenden Fall vergleichbare Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) NRW vom 07.09.2005, Az.: L 12 AL 195/04 und beantragt, 21

die Berufung zurückzuweisen. 22

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes nimmt der Senat auf die Prozessakte und die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug. Die Akten haben vorgelegen und sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.	23
Entscheidungsgründe:	24
Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn die angegriffenen Bescheide sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht im Sinne von § 54 Abs. 2 Satz 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) in ihren Rechten.	25
1. Streitgegenständlich sind die Bescheide vom 22.08.2011 jeweils in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 11.10.2011. Der das Ruhen des Alg-Anspruchs feststellende Bescheid und der diesen umsetzende Alg-Bewilligungsbescheid gleichen Datums bilden eine rechtliche Einheit (siehe zum Regelungsgehalt von korrespondierendem Ruhens- und Bewilligungsbescheid: BSG, Urteil vom 09.02.2006, Az.: B 7a/7 AL 48/04 R, juris Rn. 12), weshalb es unschädlich ist, dass offenbar irrtümlich sowohl Klägerin als auch Sozialgericht nicht auch den zweiten Widerspruchsbescheid als streitgegenständlich aufgeführt haben.	26
2. Die Berufung ist unbegründet, denn die Klägerin war im Zeitraum 16.07.2011 bis 23.10.2011 vom Leistungsbezug wegen Ruhens ihres Alg-Anspruchs ausgeschlossen; ihr Leistungsanspruch war - wie vom Beklagten im Bewilligungsbescheid vom 22.08.2011 geregelt - um die Dauer des Ruhens zu verschieben.	27
Nach § 143a Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (hier in der bis 31.03.2012 geltenden Fassung, im Folgenden: SGB III a.F.; aktuell: § 158 SGB III) ruht der Anspruch auf Alg, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Der Anspruch ruht grundsätzlich vom Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der arbeitgeberseitig zu beachtenden Kündigungsfrist geendet hätte (§ 143a Abs. 1 Satz 2 SGB III a.F.), wobei die nähere Bestimmung des Ruhenszeitraums sich - unter anderem in Abhängigkeit von der Höhe der Entlassungsentschädigung - nach den Regelungen des § 143a Abs. 2 SGB III a.F. richtet. § 143a SGB III a.F. beruht, wie auch die Vorgängervorschrift des § 117 Abs. 2 Arbeitsförderungsgesetz (AFG), auf der Erwägung, dass der Arbeitslose keiner Leistung der Versichertengemeinschaft bedarf, solange er keinen Lohnausfall hat oder eine Entschädigung für seinen Lohnausfall erhält; die Ruhensvorschrift enthält insoweit die unwiderlegliche Vermutung, dass in der gewährten Entlassungsentschädigung in pauschalitem Umfang Arbeitsentgeltanteile enthalten sind (vgl. zu § 117 AFG etwa: BSG, Urteil vom 12.12.1984, Az.: 7 RAr 87/83, juris Rn. 22; allg.: Voelzke in: Spellbrink/Eicher, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, München 2003, § 12, Rn. 175 f.; Siefert in: Mutschler/Schmidt-De Caluwe/Coseriu, SGB III, 5. Aufl. 2013, § 158, Rn. 18f.)	28
a) Die Voraussetzungen des § 143 a Abs. 1 Satz 1 SGB III a.F. sind erfüllt, wovon im Übrigen offenbar auch die Klägerin selbst ausgeht, da in der Berufungsbegründung allein Einwände betreffend die Höhe der zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung und damit betreffend die Dauer des Ruhens dargelegt werden.	29
(1) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde vorzeitig, d.h. ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet. Bei der Anwendung des § 143a Abs. 1 Satz 1 SGB III a.F. ist allein auf die ordentliche	30

Kündigungsfrist des Arbeitgebers abzustellen, unabhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, von welcher Seite die Initiative hierzu ergriffen worden ist und unabhängig davon, wer die Kündigung ausgesprochen hat (Bender in: Gagel (Begr.), SGB III, Loseblatt Stand 12/2013, § 158, Rn. 24, 28 m.w.N.). Die Kündigungsfrist der Arbeitgeberin betrug - da offenbar ein abweichender Tarifvertrag bzw. eine abweichende einzelvertragliche Regelung i.S.v. § 622 Abs. 4 und 5 BGB nicht existierte - angesichts der 15-jährigen Betriebszugehörigkeit der Klägerin gem. § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB sechs Monate zum Monatsende. Bei Einhaltung einer entsprechenden, am 21.05.2011 beginnenden Frist konnte das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig daher fristgerecht zum 30.11.2011 gekündigt werden. Mit ihrer Kündigung vom 08.07.2011 zum 15.07.2011 hat die Klägerin das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung dieser Frist, also vorzeitig, beendet. Da der Ruhenstatbestand des § 143a SGB III nicht danach unterscheidet, wer und aus welchem Grund gekündigt hat, sondern allein an die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers anknüpft, ist unbeachtlich, ob die Klägerin das Arbeitsverhältnis - etwa aus den von ihr vorgebrachten gesundheitlichen Gründen - fristlos hätte kündigen können (vgl. allg. zur Unbeachtlichkeit der Kündigungsgründe auf Seiten des Arbeitnehmers: BSG, Urteil vom 29.08.1991, Az.: 7 RAr 130/90, juris Rn. 26 f.).

(2) Die Klägerin hat auch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten. Als "Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung" i.S.d. § 143a SGB III a.F. sind alle Leistungen anzusehen, die für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses wegen dessen Beendigung gezahlt werden (Bender, a.a.O., Rn. 32). Die im arbeitsgerichtlich festgestellten Vergleich enthaltene Klausel (Ziff. 2), wonach "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses () eine Abfindung" gezahlt wird, lässt an dem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung keinen Zweifel aufkommen. Gleiches gilt für die in Ziff. 3 des Vergleichs vorgesehene "aufgestockte" Abfindung, da auch diese nur für den Fall und wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden sollte. Wäre das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden, hätte die Klägerin keinerlei Abfindung erhalten.

31

b) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhte auch in dem von der Beklagten errechneten Ruhenszeitraum vom 16.07.2011 bis zum 23.10.2011. Für die Bemessung des Ruhenszeitraumes war nicht allein auf den "Aufstockungsbetrag" in Höhe von 8550,- Euro ausgelöst durch die Kündigung der Klägerin abzustellen, sondern auf den von der Arbeitgeberin gezahlten Gesamtbetrag in Höhe von 28.550,- Euro.

32

(1) Die Tatsache, dass die Klägerin einen Teilbetrag der Abfindung (20.000,- Euro) auch erhalten hätte, wenn das Arbeitsverhältnis erst zum 30.11.2011 und damit nicht vorzeitig i.S.v. § 143a SGB III a.F. gelöst worden wäre, ist ohne Relevanz. Das Bundessozialgericht (BSG) hat - spätestens - mit seiner Entscheidung vom 21.09.1995 (Az.: 11 RAr 41/95) klargestellt und in einer späteren Entscheidung vom 14.03.1996 bestätigt (Az.: 7 RAr 24/95, juris Rn. 18), dass ein Kausalzusammenhang zwischen der Abfindung und der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade nicht erforderlich ist. Die beiden Tatbestandsvoraussetzungen (1) Entlassungsentschädigung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und (2) vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind unabhängig voneinander zu lesen, ohne dass zwischen ihnen eine Kausalitätsbeziehung herzustellen ist. Das BSG hat hierzu (noch zu § 117 Abs. 2 Satz 1 AFG, der aber § 143a Abs. 1 SGB III a.F. im Wesentlichen entspricht) im Einzelnen ausgeführt (Urteil vom 21.09.1995, Az.: 11 RAr 41/95, juris Rn. 20 ff.):

33

"Es kommt für die Anwendung des § 117 Abs. 2 AFG nicht darauf an, ob ein Kausalzusammenhang zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung besteht. Ein solcher Kausalzusammenhang wird nach dem Gesetzeswortlaut nicht gefordert und eine derartige Interpretation läßt sich auch mit Sinn und Zweck der Vorschrift nicht vereinbaren. () Daß im Regelfall zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung ein Kausalzusammenhang besteht und deshalb - worauf die Revision zu Recht hingewiesen hat - in der älteren Rechtsprechung des BSG (vgl beispielsweise SozR 4100 § 117 Nr 5 S 37) von einem ursächlichen Zusammenhang zwischen der "vorzeitigen" Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung die Rede war, ändert nichts daran, daß eine solche kausale Verknüpfung in § 117 Abs 2 AFG nicht gefordert wird. (). Nicht nur aus dem Wortlaut, sondern vor allem aus dem Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte des § 117 AFG folgt, daß es auf einen kausalen Zusammenhang zwischen der vorzeitigen Beendigung und der Abfindung nicht ankommen kann. Wie das BSG wiederholt herausgearbeitet hat, beruht § 117 AFG () auf dem Grundgedanken, daß der Arbeitslose nicht der Leistungen der Versichertengemeinschaft bedarf, solange er keinen Lohnausfall hat (vgl BSGE 46, 20, 25 = SozR 4100 § 117 Nr 2; BSGE 50, 121, 125 = SozR 4100 § 117 Nr 3; BSG SozR 4100 § 117 Nr 26 sowie SozR 3-4100 § 117 Nr 10). Daher ruht gemäß § 117 Abs 1 AFG der Anspruch auf Alg für die Zeit, für die der Arbeitslose Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat. Gäbe es nur § 117 Abs 1 AFG, könnte allerdings dieses Ziel der Verhinderung des Doppelbezugs von Arbeitsentgelt und Alg dadurch umgangen werden, daß die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis zu einem frühen Termin beenden und - anstelle des zum Ruhen des Alg führenden Arbeitsentgelts bis zu einem späten Termin - eine erhöhte als Abfindung ausgewiesene Arbeitgeberleistung vereinbaren. Denn als Arbeitsentgelt können begrifflich nur Leistungen für die Zeit bis zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses angesehen werden (BSGE 46, 20, 29 = SozR 4100 § 117 Nr 2; SozR 3-4100 § 117 Nr 10). Derartige Manipulationen zum Nachteil der Arbeitslosenversicherung will § 117 Abs 2 AFG erschweren. Er erfaßt daher grundsätzlich alle Fälle der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und geht davon aus, daß Abfindungen, Entschädigungen und ähnliche Leistungen, die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, in einem bestimmten, durch § 117 Abs 3 AFG pauschalierten Umfang, Arbeitsentgelt enthalten. ()

In der vereinfachten und typisierten Aussage des § 117 Abs 2 AFG wird somit bei einer Abfindung vom Bezug von Arbeitsentgelt (bis zu den Grenzen des Abs 3) immer dann ausgegangen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wird (vgl BSGE 50, 121, 125 = SozR 4100 § 117 Nr 3; SozR 4100 § 117 Nr 26). Der Gesetzgeber hat sich ganz bewusst für diese vereinfachte, typisierende Regelung entschieden und - wie die Entstehungsgeschichte der Vorschrift zeigt - die frühere auf die Umstände des Einzelfalles abstellende Regelung des § 96 Abs 1 AVAVG ersetzt (vgl BT-Drucks V/2291, S 81 f; BVerfGE 42, 176, 189 = BSG SozR 4100 § 117 Nr 1). Die pauschalierende Grundstruktur des § 117 Abs 2 AFG steht einer Anwendung der Vorschrift nur auf solche Sachverhalte entgegen, bei denen ein Kausalzusammenhang zwischen der Abfindung und der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat. Im Hinblick auf den Zweck der in Frage stehenden Bestimmung wäre es sinnwidrig, die Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf das Alg davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer die Leistung - ganz oder teilweise - auch bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erhalten hätte. () Der Senat sieht auch keine Veranlassung zu einer einschränkenden Interpretation des § 117 Abs 2 Satz 1 AFG in dem Sinn, daß Fallgestaltungen aus dem Anwendungsbereich der Vorschrift auszunehmen wären, bei denen die Abfindung - sei es nach einer individuellen Vereinbarung oder beispielsweise aufgrund eines Sozialplans - in jedem Fall am Ende der ordentlichen Kündigungsfrist in

gleicher Höhe zu zahlen war."

Diese Erwägungen sind, da der hier wesentliche Regelungsgehalt des § 117 AFG unverändert geblieben ist, auf die Vorschrift des § 143a SGB III a.F. uneingeschränkt übertragbar. Die Klägerin kann dem auch nicht entgegenhalten, dass in ihrem Fall faktisch zwei Beendigungstatbestände existieren und das Ruhen des Alg-Anspruches zulässigerweise nur auf die von ihr erklärte vorzeitige Kündigung und allein die dadurch ausgelöste Abfindung gestützt werden könne. Denn auch der genannten Entscheidung des BSG vom 21.09.1995 (Az.: 11 RAr 41/95) lag ein Fall zugrunde, in dem die Abfindung anlässlich einer ordentlichen, fristgerechten Kündigung des Arbeitgebers im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs vereinbart wurde - und damit bei isolierter Betrachtung nicht zum Ruhen geführt hätte - und der Kläger von seiner im Vergleich vorgesehenen Option zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht hatte. Die von der Klägerin angestrebte Differenzierung zwischen einem Teil der Abfindung, die nur wegen des vorzeitigen Ausscheidens gezahlt werden sollte, und einem Teil, der auch bei ordentlicher Kündigung zugestanden hätte, findet somit nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung im Gesetz keinen Rückhalt (vgl. zu einem Fall, in dem ein dem im hiesigen Verfahren fast wortgleicher arbeitsgerichtlicher Vergleich abgeschlossen worden war: LSG NRW, Urteil vom 07.09.2005, L 12 AL 195/04, juris Rn. 24, 27). Auch Zahlungen, die am Ende der ordentlichen Kündigungsfrist in gleicher Höhe zu zahlen wären, sind daher bei der Frage, was als Entlassungsentschädigung anzusehen ist, einzubeziehen (Voelzke, a.a.O., Rn.184; Siefert a.a.O., Rn. 11; Valgolio in: Hauck/Noftz, Sozialgesetzbuch SGB III, Loseblatt Stand 6/2013, § 158, Rn. 14, 43 f.).

36

(2) Hieraus folgt unter Berücksichtigung von Lebensalter der Klägerin, ihrer Betriebszugehörigkeit und dem zuvor erzieltm Arbeitsentgelt, wie die Beklagte zu Recht festgestellt hat, ein Ruhen des Alg-Anspruches für 100 Kalendertage. Die Berechnung des pauschal als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Anteils der Abfindung mit 9992,50 Euro (35 % des Gesamtbetrages von 28.550,- Euro) entspricht unter Berücksichtigung des Lebensalters der Klägerin (49 Jahre) und ihrer Betriebszugehörigkeit (mehr als 15 Jahre) den Bestimmungen des § 143a Abs. 2 SGB III (vgl. allg. die Übersicht zu den vom Lebensalter und Betriebszugehörigkeit abhängigen "Quoten": Schmitz in: jurisPK-SGB III, § 158, Rn. 49). Das zuvor kalendertäglich verdiente Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum von 12 Monaten (vgl. § 143a Abs. 2 Satz 4 SGB III a.F.) betrug 99,21 Euro (24.406,25 Euro: 246 Tage), so dass bei einem in der Abfindung enthaltenen Arbeitsentgeltanteil von 9992,50 Euro der Alg-Anspruch 100 Kalendertage ruht (9992,50: 99,21 Euro = 100,7).

37

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 183, 193 SGG.

38

4. Gründe für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 SGG) bestehen nicht.

39