



gez.  
Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

Mehrfertigung

Im Namen des Volkes

# Urteil

in dem Rechtsstreit



- Kläger -

◀ Mandant z.K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Stuttgart</b>		
09. MAI 2019		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH, Jelena Kulic u.a. Rechtssekretäre,  
Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart

gegen

Bundesagentur für Arbeit  
vertreten durch den Geschäftsführer des Operativen Service der Agentur für Arbeit Stuttgart  
Nordbahnhofstr. 30-34, 70191 Stuttgart

- Beklagte -

Die 21. Kammer des Sozialgerichts Stuttgart  
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 06.05.2019 in Stuttgart  
durch die Richterin am Sozialgericht Dietrich als Vorsitzende  
sowie die ehrenamtliche Richterin Kohler und  
den ehrenamtlichen Richter Mayer  
für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird unter Abänderung des Bescheids vom 19.01.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.03.2018 verurteilt, dem Kläger für die Zeit vom 03.12.2017 bis 28.02.2018 Arbeitslosengeld in Höhe eines täglichen Leistungsbetrages von 46,25 Euro zu gewähren.**
- 2. Die Beklagte hat dem Kläger die außergerichtlichen Kosten zu erstatten.**

## Tatbestand

Die Beteiligten streiten um die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg).

Der am [REDACTED] geborene Kläger war zuletzt als Materialversorger bei der Firma Siemens AG in Kirchheim unter Teck beschäftigt. Seit dem 09.02.2016 ist er arbeitsunfähig krankgeschrieben. In der Zeit vom 23.03.2016 bis 07.08.2017 stand er im Bezug von Krankengeld. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag vom 08.08.2017 zum 31.08.2017 (vgl. Blatt 41/48 und Blatt 22 Verwaltungsakte – VA)

Am 08.08.2017 meldete sich der Kläger bei der Beklagten zum 08.08.2017 persönlich arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. Hierbei gab er an, seit dem 09.02.2016 arbeitsunfähig krankgeschrieben zu sein und aus gesundheitlichen Gründen bestimmte Beschäftigungen nicht mehr ausüben zu können oder sich zeitlich einschränken zu müssen. Bei einer ärztlichen Begutachtung sei er bereit, sich im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens für die Vermittlung zur Verfügung zu stellen (Blatt 11/13 Verwaltungsakte – VA).

Die Beklagte holte eine sozialmedizinische ärztliche Stellungnahme nach Aktenlage ein. In seiner Stellungnahme vom 18.08.2017 kam Dr. Jehle zu dem Ergebnis, der Kläger sei derzeit weniger als drei Stunden bzw. weniger als 15 Stunden wöchentlich leistungsfähig. Die aufgehobene Leistungsfähigkeit bestehe voraussichtlich für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, jedoch nicht auf Dauer (Blatt 17/19 VA).

Mit Schreiben vom 05.10.2017, bei der Beklagten am 10.10.2017 eingegangen, teilte die Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg der Beklagten mit, dass ein Antrag des Klägers auf Rente wegen Erwerbsminderung vom 23.06.2017 mit Bescheid vom 05.10.2017 abgelehnt worden sei. Es liege keine volle oder teilweise Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit vor (Blatt 33 VA). Mit weiterem Schreiben vom 12.10.2017 teilte der Rentenversicherungsträger mit, der Rentenanspruch sei aus medizinischen Gründen abgelehnt worden. Der Kläger habe laut Gutachten der Rentenversicherung vom 18.09.2017 ein vollschichtiges Leistungsvermögen, sowohl im letzten Beruf als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Blatt 38 VA).

Auf der am 19.10.2017 erstellten Arbeitsbescheinigung im Sinne des § 312 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), gab die Firma Siemens AG an, der Kläger habe wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten bzw. hierauf bestehe ein Anspruch. Wäre der noch zustehende Urlaub im Anschluss an das Arbeitsverhältnis genommen worden, so hätte er nach den gesetzlichen bzw. (tarif-)vertraglichen Bestimmungen bis einschließlich 24.11.2017 gedauert. Zudem habe der Kläger wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 5.900,00 Euro erhalten. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Inhalts der Arbeitsbescheinigung wird auf Blatt 46/47 der Verwaltungsakte verwiesen.

Mit Bescheid vom 11.12.2017 lehnte die Beklagte den Antrag auf Gewährung von Alg vom 08.08.2017 ab. Der Kläger könne nur weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten. Eine Anwendung des § 145 SGB III sei aufgrund der Feststellungen des Rentenversicherungsträgers über die verminderte Leistungsfähigkeit nicht möglich (Blatt 51/52 VA).

Gegen den Bescheid vom 11.12.2017 erhob der Kläger mit Schreiben vom 04.01.2018 Widerspruch (Blatt 54 VA). Zur Begründung ließ er vortragen, die Feststellungen im ärztlichen Gutachten der Beklagten entsprächen den Tatsachen; er könne nicht mehr arbeiten. Weshalb der Rentenversicherungsträger zu einer Ablehnung gekommen sei, sei nicht nachvollziehbar. Gegen den Rentenablehnungsbescheid sei kein Widerspruch erhoben worden. Zwischenzeitlich habe er einen Antrag auf Altersrente für langjährig Versicherte mit dem Ziel gestellt, ab dem 01.03.2018 in Rente zu gehen (Blatt 58 VA).

Mit Bescheid vom 19.01.2018 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie hebe den Bescheid vom 11.12.2017 auf. Dem Widerspruch werde damit auf dem Verwaltungswege in vollem Umfang entsprochen (Blatt 64 VA). Mit weiterem Bescheid vom 19.01.2018 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg für die Zeit vom 08.08.2017 bis 09.10.2017 in Höhe eines täglichen Leistungsbetrags von 46,25 Euro (Gesamtanspruchsdauer: 720 Tage), wobei sie für die Zeit vom 01.09.2017 bis 09.10.2017 (01.09.2017 bis 24.11.2017) das Ruhen des Anspruchs wegen einer Urlaubsabgeltung nach § 157 Abs. 2 SGB III und für die Zeit vom 01.09.2017 bis 09.10.2017 (01.09.2017 bis 05.12.2017) das Ruhen wegen einer Entlassungsschädigung nach § 158 SGB III feststellte. Die Bewilligung von Alg erfolge wegen des Wegfalls der Verfügbarkeit befristet (Blatt 67/71 VA).

Gegen den Bescheid vom 19.01.2018 erhob der Kläger mit Schreiben vom 15.02.2018 Widerspruch (Blatt 77 VA), den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 13.03.2018 als unbegründet zurückwies (Blatt 80/82 VA).

Hiergegen hat der Kläger am 28.03.2018 Klage zum Sozialgericht Stuttgart erhoben. Mit der Klage wende er sich zum einen gegen die befristete Bewilligung von Alg bis zum 09.10.2017 und zum anderen gegen die Dauer des Ruhens wegen Urlaubsabgeltung. Die Beklagte gehe offenbar von einer durchgehend nicht vorhandenen Verfügbarkeit aus. Eine Gewährung von Alg sei in der Zeit vom 08.08. bis 31.08.2017 im Wege der Gleichwohlgewährung und in der Zeit vom 01.09. bis 09.10.2018 aufgrund der Nahtlosigkeitsregelung nach § 145 SGB III erfolgt. Wegen eines Ruhens sei es zu keiner weiteren Auszahlung von Leistungen nach dem 31.08.2017 gekommen. Grund für die Einstellung der Zahlung von Alg nach § 145 SGB III schein die Information der Rentenversicherung über die Ablehnung des Rentenanspruchs. Wie die Beklagte auf einen Wegfall der Nahtlosigkeitsvoraussetzungen gerade ab dem 10.10.2017 komme, bleibe jedoch unklar. Unabhängig hiervon sei die Entscheidung der Beklagten auch falsch. Die Voraussetzungen des § 145 SGB III lägen auch ab dem 10.10.2017 weiterhin vor. Bei ihm habe auch ab diesem Tag weiter eine mehr als sechsmonatige Minderung der Erwerbsfähigkeit im Sinne des § 145 SGB III vorgelegen. Dies ergebe sich auch aus der eingeholten gutachterlichen Stellungnahme des Dr. Jehle, deren Feststellungen die Beklagte nicht in Zweifel gezogen habe. Darüber hinaus sei seine verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung nicht festgestellt worden. Es sei unschädlich für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 145 SGB III, dass der Rentenversicherungsträger den Antrag auf Erwerbsminderungsrente abgelehnt habe. Zudem habe die Beklagte den Ruhenszeitraum unzutreffend festgestellt. Tatsächlich ende der Ruhenszeitraum drei Tage früher als von der Beklagten angenommen. Der Arbeitgeber habe in der Arbeitsbescheinigung mitgeteilt, der Urlaub hätte noch bis zum 24.11.2017 angedauert, wäre er gewährt worden. Aus diesem Grund habe die Beklagte ein Ruhen bis zum 24.11.2017 wegen Urlaubsabgeltung angenommen. Der Arbeitgeber habe aber in seiner Berechnung nur die Arbeitstage als (potentielle) Urlaubstage gewertet, an denen er – der Kläger – auch tatsächlich hätte Urlaub einsetzen müssen, um frei zu haben. In dem relevanten Zeitraum lägen drei Feiertage (03.10., 31.10., und 01.11.) an denen er keinen Urlaub hätte nehmen müssen. Gelte für das Arbeitsverhältnis die Fünftagewoche und werde Urlaub nach Arbeitstagen abgerechnet, so ende das Ruhen bei fünf abzugeltenden Urlaubstagen nach einer Woche; Samstag und Sonntage zählten nicht mit; Wochenfeiertage würden hingegen als Urlaubstage gelten, da sie nicht als Feiertage

vergütet würden. Anders als der Arbeitgeber müsse die Beklagte daher die gesetzlichen Feiertage als Urlaubstage werten, weshalb der Ruhenszeitraum nur bis zum 21.11.2017 andauere. An diesen Zeitraum schließe sich das Ruhen von 11 Tagen wegen der Entlassungsentschädigung an, sodass das Ruhen insgesamt lediglich bis zum 02.12.2017 – und nicht wie bisher angenommen – bis zum 05.12.2017 – andauere.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Nach § 145 SGB III treffe die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit vorliege, der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Zahlung von Alg sei der Beklagten nur möglich, wenn eine verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (noch) nicht festgestellt worden sei. Diese Feststellung sei jedoch im Oktober 2017 durch den Rentenversicherungsträger ergangen. In den fachlichen Weisungen der Beklagten heiße es hierzu: Ist der Rentenantrag wegen fehlender Erwerbsminderung abgelehnt worden, kann grundsätzlich kein Nahtlosigkeitsfall eröffnet werden. Auf die Bestands- bzw. Rechtskraft der Entscheidung des Rentenversicherungsträgers kommt es nicht an. Bezüglich der Urlaubsabgeltung lasse sich die Anzahl der Urlaubstage nicht aus der Arbeitsbescheinigung entnehmen. Der Kläger werde daher gebeten, ggfs. geeignete Unterlagen vorzulegen, aus denen die Anzahl der Urlaubstage zu ersehen sei.

Auf Nachfrage der Kammer hat die Siemens AG mit Schreiben vom 13.09.2018 mitgeteilt, dem Kläger seien beim Austreten aus dem Unternehmen 58 Urlaubstage abgegolten worden. Da bei der Ermittlung der Urlaubstage keine Feiertage als arbeitsfreie Tage mit Urlaubstagen belegt würden, sei der in der Arbeitsbescheinigung genannte Tag (24.11.2017) korrekt. Die Bescheinigung sei unter Berücksichtigung der gesetzlichen Feiertage (03.10., 31.10. und 01.11.2017) erstellt worden.

Seit dem 01.03.2018 bezieht der Kläger eine Altersrente.

Der Kläger beantragt:

Der Bescheid vom 19.01.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.03.2018 wird abgeändert und die Beklagte verurteilt, dem Kläger ab dem 03.12.2017 bis 28.02.2018 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage hat Erfolg.

Die zum örtlich und sachlich zuständigen Sozialgericht Stuttgart form- und fristgerecht erhobene Klage ist zulässig und begründet. Der Bescheid vom 19.01.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.03.2018 ist rechtswidrig, soweit die Beklagte die Gewährung von Alg über den 30.11.2017 hinaus abgelehnt hat. Der Kläger hat gegen die Beklagte dem Grunde nach auch über den 09.10.2017 hinaus einen Anspruch auf Alg; der Anspruch ruht jedoch bis einschließlich 30.11.2017.

Anspruch auf Alg hat nach §§ 136 Abs. 1 Nr. 1, 137 Abs. 1 SGB III wer arbeitslos ist (§ 137 Abs. 1 Nr. 1), sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat (Nr. 2) und wer die Anwartschaftszeit erfüllt hat (Nr. 3).

Die Voraussetzungen der § 137 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 SGB III waren vorliegend (auch) am 10.10.2017 erfüllt. Der Kläger hat sich am 08.08.2017 bei der Beklagten zum 08.08.2017 persönlich arbeitslos gemeldet (§ 141 Abs. 1 SGB III). Zudem hat er die Anwartschaftszeit im Sinne des § 142 Abs. 1 SGB III erfüllt, da er innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist nach § 143 Abs. 1 SGB III in der Zeit vom 08.08.2015 bis 07.08.2017 mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis – wozu gemäß §§ 24 Abs. 1, 26 Abs. 2 Nr. 1 SGB III auch der Bezug von Krankengeld gehört – gestanden hat.

Auch die Voraussetzung des § 137 Abs. 1 Nr. 1 SGB III war am 10.10.2017 (und darüber hinaus) erfüllt. Arbeitslos ist nach § 138 Abs. 1 SGB III, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit, Nr. 1), sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen, Nr. 2) und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit, Nr. 3). Der Kläger stand am 10.10.2017 (und darüber hinaus) in keinem Beschäftigungsverhältnis. Anhaltspunkte für fehlende Eigenbemühungen sind nicht ersichtlich. Im Übrigen stand der Kläger den Vermittlungsbemühungen der Beklagten auch zur Verfügung.

Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht nach § 138 Abs. 5 SGB III zur Verfügung, wer eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf (Nr. 1), Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnahe Folge leisten kann (Nr. 2), bereit ist, jede Beschäftigung im Sinne der Nr. 1 anzunehmen und auszuüben (Nr. 3) und bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen (Nr. 4).

Der Kläger war am 10.10.2017 (und darüber hinaus) erreichbar im Sinne der Nr. 2. Der Kläger durfte zur Überzeugung des Gerichts auch eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben (Nr. 1 Alt. 2), aus gesundheitlichen Gründen konnte er eine solche jedoch tatsächlich nicht ausüben. Dies stand seiner objektiven – und gleichsam seiner subjektiven – Verfügbarkeit im Sinne der § 138 Abs. 5 Nrn. 1 Alt. 1, 3 und 4 SGB III indes nicht entgegen.

Nach § 145 Abs. 1 Satz 1 SGB III hat Anspruch auf Alg auch, wer allein deshalb nicht arbeitslos ist, weil er wegen einer mehr als sechsmonatigen Minderung seiner Leistungsfähigkeit versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigungen nicht unter den Bedingungen ausüben kann, die auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ohne Berücksichtigung der Minderung der Leistungsfähigkeit üblich sind, wenn eine verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung nicht festgestellt worden ist (sog. Nahtlosigkeitsregelung). Nach Satz 2 der Vorschrift trifft die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt, der zuständige Träger der Rentenversicherung.

Die Wirkung des § 145 Abs. 1 Satz 1 SGB III besteht darin, ein gesundheitliches Leistungsvermögen des Arbeitslosen (Versicherten) bis zum Eintritt des in der Rentenversicherung versicherten Risikos der Berufsunfähigkeit (BU)/Erwerbsunfähigkeit (EU) zu fingieren. Diese Fiktion hindert die Arbeitsverwaltung daran, einen Anspruch auf Alg mit der Begründung zu verneinen, der Arbeitslose sei wegen nicht nur vorübergehenden Einschränkungen der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit objektiv nicht verfügbar. Erst nachdem der Rentenversicherungsträger eine positive Feststellung über das Vorliegen von BU/EU getroffen hat, wobei für die „Feststellung“ eine bestimmte Form oder ein bestimmtes Verfahren nicht vorgeschrieben ist, entfällt auch die Sperrwirkung der Nahtlosigkeitsregelung, so dass die Beklagte nunmehr in ihrer Beurteilung der objektiven Verfügbarkeit frei ist und den Anspruch auf Alg ggfs. mit der Begründung verneinen kann, der Arbeitslose könne eine Beschäftigung nicht mehr ausüben. Diese positive Feststellung von BU/EU durch den zuständigen Rentenversicherungsträger bindet die Arbeitsverwaltung jedoch nicht, sondern eröffnet ihr die Möglichkeit, nunmehr ohne Beschränkungen des § 145 SGB III die objektive Verfügbarkeit aufgrund eigener Feststellungen zu verneinen. Eine weitergehende Bindung an tatsächliche oder rechtliche Feststellungen des Rentenversicherungsträgers im Sinne einer Erweiterung des Anwendungsbereiches der Nahtlosigkeitsregelung besteht nicht. Dies gilt auch für Ablehnungsbescheide des Rentenversicherungsträgers, die dieser auf einen Rentenantrag des Versicherten hin erteilt. Ein derartiger Ablehnungsbescheid schränkt den Anwendungsbereich der Nahtlosigkeitsregelung nicht ein und beendet die Sperrwirkung nicht. Die Feststellungen des Rentenversicherungsträgers zum gesundheitlichen Leistungsvermögen sind darüber hinaus auch nicht für die Beurteilung der subjektiven Verfügbarkeit heranzuziehen. Da Arbeitslose nur zur Aufnahme von zumutbaren Beschäftigungen bereit sein müssen, sind Beschäftigungen, die die tatsächliche gesundheitliche Leistungsfähigkeit des Arbeitslosen übersteigen, nicht zumutbar. Zur Feststellung des Umfangs zumutbarer Arbeit und zur Beurteilung der subjektiven Verfügbarkeit ist deshalb das tatsächliche Leistungsvermögen der Arbeitslosen festzustellen. Erst die konkrete Feststellung des noch vorhandenen Leistungsvermögens bildet die Grundlage für die Beurteilung der Anspruchsvoraussetzung der Arbeitsbereitschaft (subjektive Verfügbarkeit). Negative Auswirkungen auf deinen Alg-Anspruch ergeben sich nur, wenn sich der Arbeitslose der Arbeitsvermittlung unterhalb seiner tatsächlichen Leistungsfähigkeit zur Verfügung stellt. Eine Bereitschaft zur Aufnahme von Beschäftigungen, zu denen der Arbeitslose objektiv nicht in der Lage ist, verlangt das Gesetz hingegen nicht (vgl. zum Vorstehenden: Bundessozialgericht, Urteil

vom 09.09.1999 – Az.: B 11 AL 13/99 R – Rdnr.15ff. bei juris m.w.N.; Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2003 – Az.: L 8 AL 4897/02 – Rdnr. 43 bei juris).

Nach diesen Grundsätzen, denen die Kammer folgt, hat der Kläger grundsätzlich auch über den 09.10.2017 hinaus einen Anspruch auf Gewährung von Alg. Bei dem Kläger lag eine mehr als sechsmonatige Minderung der Leistungsfähigkeit vor, aufgrund der er nicht in der Lage war eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung unter den Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes auszuüben. Die Kammer stützt sich insoweit auf die – von beiden Beteiligten nicht in Zweifel gezogenen – Ausführungen des Dr. Jehle in seiner beratungsärztlichen Stellungnahme nach Aktenlage vom 18.08.2017. Nachdem die Beklagte offensichtlich davon ausgeht, dass der Kläger nur noch unter drei Stunden täglich bzw. unter 15 Stunden wöchentlich leistungsfähig ist – anderenfalls wäre ihre Entscheidung über den Wegfall der Verfügbarkeit nicht nachvollziehbar – und auch der Kläger selbst der Auffassung ist, er könne keine drei Stunden täglich bzw. 15 Stunden wöchentlich erwerbstätig sein, bestand für die Kammer insoweit kein Anlass zu (weiteren) Ermittlungen von Amts wegen. Soweit der Rentenversicherungsträger in einem Gutachten vom 18.09.2017 zu dem Ergebnis gelangt, bei dem Kläger bestünde sowohl hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsmarktes als auch hinsichtlich des zuletzt ausgeübten Berufs ein vollschichtiges Leistungsvermögen ergab sich insoweit keine Bindung für die Beklagte oder das Gericht. Im Übrigen war die Sperrwirkung der Nahtlosigkeitsregelung, d.h. die Fiktion der objektiven Verfügbarkeit nach § 145 SGB III, auch durch die Mitteilung des Rentenversicherungsträgers im Schreiben vom 05.10.2017 bzw. 12.10.2017 über das aus seiner Sicht Nichtvorliegen von Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, nicht entfallen (vgl. hierzu die obigen Grundsätze).

Weiter war auch die subjektive Verfügbarkeit zu bejahen. Insbesondere durfte die Beklagte für die die Feststellungen des Rentenversicherungsträgers zum gesundheitlichen Leistungsvermögens zur Beurteilung der subjektiven Verfügbarkeit nicht heranziehen (vgl. hierzu die obigen Grundsätze). Im Übrigen hat der Kläger seine subjektive Verfügbarkeit zur Überzeugung der Kammer hinreichend durch seine persönliche Arbeitslosmeldung und die auf dem Antragsformular enthaltene Erklärung, er sei bei einer ärztlichen Begutachtung bereit, sich im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens für die Vermittlung zur Verfügung zu stellen, ausreichend zum Ausdruck gebracht (vgl. zur indiziellen Wirkung der Erklärung im Formblatt: Bayrisches Landessozialgericht, Urteil vom 30.09.2015 – Az.: L 10 AL 278/14 – juris). Anhaltspunkte dafür,

dass der Kläger – hiervon abweichend, ggfs. zu einem späteren Zeitpunkt – nicht (mehr) bereit war, sich den Vermittlungsbemühungen der Beklagten im Rahmen seines Restleistungsvermögens bereit zu stellen, waren für die Kammer ersichtlich.

Nach alledem hat der Kläger einen Anspruch auf die Gewährung von Alg grundsätzlich auch über den 09.10.2017 hinaus. Dabei beträgt die (Rest-)Anspruchsdauer entsprechend den insoweit bindend gewordenen Feststellungen in dem Bescheid vom 19.01.2018 696 Tage (Gesamtanspruchsdauer: 720 Tage abzgl. bereits gewährter 24 Tage). Der Anspruch ruht jedoch für die Zeit nach dem 28.02.2018, da der Kläger seit dem 01.03.2018 eine Altersrente bezieht (vgl. § 156 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Zutreffend hat der Kläger seinen Antrag in der mündlichen Verhandlung auf die Zeit bis 28.02.2018 beschränkt.

Des Weiteren ruht der Anspruch des Klägers auf Alg (über den 09.10.2017 hinaus) bis 30.11.2017 wegen einer gewährten Entlassungsentschädigung sowie einer erhaltenen Urlaubsabgeltung.

Rechtsgrundlage für das Ruhen des Anspruchs wegen Entlassungsentschädigung ist § 158 SGB III. Dieser trifft folgende Regelungen:

- (1) Hat die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld 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
  1. zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
  2. zeitlich begrenztem Ausschluss oder Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Hat die oder der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 50. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren Rentenversicherung nach § 187a Absatz 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

- (2) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 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 Entlassungsentschädigung 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 Entlassungsentschädigung 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 gilt entsprechend. Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

- (3) Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.
- (4) Soweit die oder der Arbeitslose die Entlassungsentschädigung (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. Hat der Verpflichtete die Entlassungsentschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

Maßgebliches Ereignis, welches zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und gleichzeitig des Beschäftigungsverhältnisses geführt hat, war der Aufhebungsvertrag vom 08.08.2017 zum 31.08.2017. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Kläger eine Abfindung in Höhe von 5.900,00 Euro erhalten.

Mit dem Aufhebungsvertrag haben der Arbeitsvertragsparteien die (fiktive) ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten. Ausweislich der Angaben des ehemaligen Arbeitgebers in der Arbeitsbescheinigung vom 19.10.2017 war die arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung ausgeschlossen, weshalb die Vorschrift § 158 Abs. 1 Satz 3 SGB III greift, wonach eine fiktive ordentliche Kündigungsfrist von 18 Monaten gilt. Diese wurde offensichtlich bei Abschluss des Aufhebungsvertrags vom 08.08.2017 mit Wirkung zum 31.08.2017 nicht eingehalten. Damit liegen die Voraussetzungen für das Ruhen des Anspruchs auf Alg vor. Grundsätzlich würde der Anspruch auf Alg damit gemäß § 158 Abs. 2 Satz 1 SGB III für die Dauer von einem Jahr ruhen.

Vorliegend verkürzt sich der Ruhenszeitraum jedoch nach § 158 Abs. 2 Satz Nr. 1 SGB III. Bei Anwendung dieser Regelung ist in Anbetracht des Lebensalters (62 Jahre) und der Betriebszugehörigkeit (37 Jahre) des Klägers vom Mindestprozentsatz der zu berücksichtigenden Abfindung, mithin von 25% der Abfindung, auszugehen (1.475,00 Euro). In den letzten 52 Wochen des Beschäftigungsverhältnisses hat der Kläger in 204 Tagen 25.843,66 Euro erzielt

(siehe Arbeitsbescheinigung vom 19.10.2017). Somit errechnet sich ein kalendertägliches Arbeitsentgelt in Höhe von 126,68 Euro (25.843,66 Euro / 204 Tage). Dies ergibt einen Ruhezeitraum von 11 Kalendertagen. Der Ruhezeitraum beginnt gemäß § 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III am 01.09.2017, dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Mithin ruht der Anspruch auf Alg wegen Entlassungsschädigung in der Zeit vom 01.09.2017 bis 11.09.2017.

An den Ruhezeitraum wegen Entlassungsschädigung schließt sich ein weiterer Ruhezeitraum für die Zeit vom 12.09.2017 bis 30.11.2017 wegen Urlaubsabgeltung nach § 157 Abs. 2 SGB III an.

Nach § 158 Abs. 1 Satz 5 SGB III verlängert sich der Ruhezeitraum nach § 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III um die Zeit, für die die oder der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2) erhalten oder zu beanspruchen hat. Nach § 157 Abs. 2 Satz 1 SGB III ruht der Anspruch auf Alg für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs, wenn die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen hat. Dabei ist bei der Berechnung des Ruhezeitraumes zu beachten, dass die Berücksichtigung von Samstagen als Urlaubstag davon abhängt, ob für das Arbeitsverhältnis die Fünftagewoche galt oder der Urlaub nach Werktagen bemessen wurde. Bei einer vereinbarten Fünf-Tage-Woche erfolgt die Berechnung des Ruhezeitraumes unter Anrechnung der Werktage (vgl. Bundessozialgericht, Urteil vom 07.02.2002 – Az.: B 7 AL 28/01 R – juris). Nicht an Wochenenden gelegene Feiertage zählen als Urlaubstage, da sie – weil sie nicht in das eigentliche Arbeitsverhältnis fallen – nicht als Feiertage vergütet werden (Bundessozialgericht, Urteil vom 29.03.2001 – Az.: B 7 AL 14/00 R – juris).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ruht der Anspruch des Klägers auf Alg in der Zeit vom 12.09.2017 bis 30.11.2017, mithin für die (weitere) Dauer von 58 Tagen. Der Ruhezeitraum beginnt mit dem 12.09.2017, dem Ende des Ruhezeitraumes nach § 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III (vgl. § 158 Abs. 1 Satz 2 SGB III). Nach eigenen Angaben hat der Kläger von seinem ehemaligen Arbeitgeber, der Siemens AG eine Urlaubsabgeltung für 58 Tage erhalten. Im Falle des Klägers war eine Fünf-Tage-Woche vereinbart war, sodass bei der Berechnung des Ruhezeitraumes Samstage (und Sonntage) unberücksichtigt bleiben. Mithin ruht der Anspruch des Klägers auf Alg wegen Urlaubsabgeltung bis 30.11.2017. Soweit die Beklagte – offensichtlich aufgrund der Angaben des Arbeitgebers in der Arbeitsbescheinigung vom 19.10.2017 – davon ausgeht, dass

der Anspruch auf Alg bis 05.12.2017 ruht, hat sie unberücksichtigt gelassen, dass die in den Ruhezeitraum fallenden Feiertage 03.10.2017, 31.10.2017 und 01.11.2017 – als Urlaubstage zählen.

Demnach stünde dem Kläger grundsätzlich ein (Zahlungs-)Anspruch auf Alg für die Zeit vom 01.12.2017 bis 28.02.2017 zu. Nachdem er jedoch ausweislich des Klageantrags Alg erst für die Zeit ab 03.12.2017 begehrt, war nach dem Grundsatz ne ultra petita der Bescheid vom 19.01.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.03.2018 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 03.12.2017 bis 28.02.2018 Alg in Höhe eines täglichen Leistungsbetrags von 46,25 Euro zu gewähren. Soweit der Kläger einen darunterbleibenden Klageantrag gestellt hat, dürfte sich dies dadurch erklären, dass er von dem seitens der Beklagten festgestellten Ruhezeitraum bis 05.12.2017 lediglich drei Tage für drei Feiertage abgezogen hat, ohne dabei zu berücksichtigen, dass nach der Berechnung der Beklagten das Ende des Ruhezeitraumes nur deshalb auf Dienstag den 05.12.2017 fällt, weil durch die Berücksichtigung der drei Feiertage ein weiteres Wochenende vom Ruhezeitraum umfasst wird. Werden die drei Feiertage nicht berücksichtigt, dann entfallen als Ruhentage der Dienstag der 05.12.2017, der Montag der 04.12.2017 und der Freitag der 01.12.2017, sodass der Ruhezeitraum bis 30.11.2017 andauert.

Bei der Umsetzung des Urteils wird die Beklagte etwaige ab dem 01.01.2018 geltende Änderungen in den pauschalierten Abzügen im Sinne des § 153 Abs. 1 SGB III bei der Berechnung des täglichen Leistungsbetrags zu berücksichtigen haben.

Die Entscheidung über die Kosten beruht auf § 193 SGG.

### Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils beim Landessozialgericht Baden-Württemberg, Hauffstr. 5, 70190 Stuttgart - Postfach 10 29 44, 70025 Stuttgart -, schriftlich, als elektronisches Dokument oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Eine Einlegung per E-Mail ist nicht zulässig. Wie Sie bei Gericht elektronisch einreichen können, wird auf [www.ejustice-bw.de](http://www.ejustice-bw.de) beschrieben.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, schriftlich, als elektronisches Dokument oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Dietrich

**Richterin am Sozialgericht**

Der Berufungsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigelegt werden; dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.

