

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 611 Bergbau, § 276, § 242 Nachvertragliche Fürsorgepflicht, § 242 Unzulässige Rechtsausübung-Verwirkung, § 611 Fürsorgepflicht; Gesetz zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der deutschen Steinkohlenbergbaugebiete vom 15. Mai 1968 - BGBI. I, 365 ff. - [KAG] §§ 24, 31; 1. Abfindungsgeld-DVO vom 8. Juli 1968 - BGBI. I, 797 - § 5; 2. Abfindungsgeld-DVO vom 8. Juli 1968 - BGBI. I, 799 - §§ 1, 2; Manteltarifvertrag für die Angestellten der Saarbergwerke vom 21. September 1955 i.d.F. vom 2. Juli 1959 § 3 Abs. 5, § 22 Abs. 5; TVG § 4 Ausschlußfristen

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 77/74

Urteil des BAG vom 13. Februar 1975

LAG Saarland



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 77/74

2 Sa 29/73 Saarland

Verkündet
am 13. Februar 1975

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Handrack für Recht erkannt:

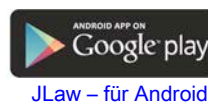
1. Die Revisionen der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 28. November 1973 - 2 Sa 29/73 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kläger tragen die Kosten der Revisionen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die beiden 1909 geborenen Kläger waren viele Jahre als Arbeitnehmer, zuletzt als kaufmännische Angestellte im Verwaltungsbereich des beklagten Bergbauunternehmens beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31. Dezember 1967 im beiderseitigen Einverständnis. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte den Klägern dafür einstehen muß, daß sie kein Abfindungsgeld nach dem Gesetz zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der deutschen Steinkohlenbergbaugebiete vom 15. Mai 1968 - BGBI. I, 365 ff. [künftig: KAG] - und der dazu ergangenen 2. Durchführungsverordnung vom 8. Juli 1968 - BGBI. I, 799 [künftig: 2. AbfindungsgeldDVO] - erhalten haben.

I. § 24 Abs. 1 - 3 des am 19. Mai 1968 in Kraft getretenen KAG bestimmt, daß Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, die aus Anlaß von "Stilllegungsmaßnahmen vom Arbeitgeber entlassen worden sind", ein einmaliges, im Gesetz näher umschriebenes Abfindungsgeld erhalten. § 24 Abs. 4 KAG definiert, was unter "Stilllegungsmaßnahmen" zu verstehen ist, und lautet wörtlich:

"Stilllegungsmaßnahme im Sinne dieses Abschnitts ist eine Maßnahme zur endgültigen Stilllegung oder zur Teilstilllegung eines Steinkohlenbergwerks".

In § 31 Satz 1 Nr. 1 lit. a KAG ist der Bundesminister für Wirtschaft ermächtigt, im Einvernehmen mit den dort näher genannten weiteren Bundesministern durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, die den begünstigten Personenkreis und den Begriff der Teilstilllegung näher abgrenzen. In der 2. AbfindungsgeldDVO ist auf Grund des § 31 Abs. 1 KAG folgendes geregelt:

" § 1

Teilstilllegung

- (1) Eine Teilstilllegung eines Steinkohlenbergwerks im Sinne des § 24 Abs. 4 des Gesetzes liegt vor bei
 1. Stilllegung des gesamten Abbaubereichs eines selbständigen oder früher selbständigen Steinkohlenbergwerks,
 2. Stilllegung der Kohlenförderung in einem Schacht oder der Aufbereitung eines Steinkohlenbergwerks,

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

3. Wegfall einer Förderschicht eines Steinkohlenbergwerks bei mehrschichtigem Betrieb,
4. Stilllegung eines Teiles des Abbaubereichs eines Steinkohlenbergwerks durch Abwerfen ausgerichteter Feldesteile oder Sohlen, sofern der Bundesbeauftragte für den Steinkohlenbergbau und die Steinkohlenbergbaugebiete - Bundesbeauftragter - feststellt, daß dadurch mindestens 30 vom Hundert der abbauwürdigen Kohlenvorräte im Abbaubereich aufgegeben werden und die Förderung dauerhaft und nennenswert eingeschränkt wird oder
5. planmäßiger Entlassung eines Teiles der Belegschaft, sofern sie auf einer Maßnahme im Zusammenhang mit einer Empfehlung des Bundesbeauftragten beruht und auf eine Einschränkung der durchschnittlichen Tagesförderung innerhalb eines Jahres um mindestens 20 vom Hundert - verglichen mit der durchschnittlichen Tagesförderung in den der Empfehlung vorhergehenden 12 Monaten - ausgerichtet ist.

(2) Abbaubereich im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 ist der durch Grubenbaue aufgeschlossene, ausgerichtete, vorgerichtete, in Abbau befindliche und der bereits abgebaute Teil des zu dem Steinkohlenbergwerk gehörenden Grubenfeldes.

§ 2

Übergangsregelung

Hat ein Unternehmen des Steinkohlenbergbaus in der Zeit zwischen dem 31. März 1967 und der Verkündung dieser Verordnung planmäßige Entlassungen vorgenommen, die einen ins Gewicht fallenden Teil der Gesamtbelegschaft betreffen, und ist von dem Unternehmen dadurch die Förderung an die Absatzmöglichkeiten angepaßt worden, so kann der Bundesbeauftragte auch ohne Nachweis der Voraussetzungen nach § 1 Abs. 1 feststellen, daß die betreffende Maßnahme als Teilstillegung zu behandeln ist.

Die Kläger und eine Reihe von weiteren ehemaligen Arbeitnehmern der Beklagten haben kein Abfindungsgeld erhalten, während andere ehemalige Arbeitnehmer in den Genuß des Abfindungsgeldes gekommen sind. Damit sind die Kläger nicht einverstanden. Im einzelnen ist der Streitstand folgender:

II. Wegen sinkender Absatzmöglichkeiten und schlechter wirtschaftlicher Lage ging die Beklagte nach entsprechenden Absprache mit den zuständigen Tarifpartnern, den Arbeitsbehörden und den Landesregierungen seit dem Frühjahr 1967 dazu über, vornehmlich ältere Arbeitnehmer zu entlassen, die nach einer Übergangszeit eine Ablösung sowie gewisse Beihilfen erhalten sollten. Von

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 9, 11 ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

dieser Aktion wurden auch die Kläger betroffen. Die Beklagte verfuhr dabei so, daß sie den Arbeitnehmern nahelegte, gegen eine Ablösung und gewisse Beihilfen auszuscheiden. Den Arbeitnehmern, die auf diese Anregung eingingen, ließ sie folgendes Schreiben vorlegen:

"Ich bin damit einverstanden, daß mein Dienstverhältnis mit dem ... aufgelöst wird, unter der Voraussetzung, daß mir die in der Vereinbarung der Tarifparteien über die Anwendung des § 3 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für die Angestellten vorgesehenen Leistungen ab... gewährt werden."

Diese Erklärung wurde von den Klägern nach mehreren Unterredungen mit dem dazu beauftragten Angestellten der Personalabteilung auch unterschrieben. Einige Zeit später erhielten die Arbeitnehmer, die von der Beklagten entlassen werden sollten - unter ihnen auch die Kläger -, folgendes Kündigungsschreiben:

"Die wirtschaftliche Situation unseres Unternehmens zwingt zu Rationalisierungsmaßnahmen in allen Verwaltungsstellen und Betrieben unserer Gesellschaft. Im Zuge dieser Maßnahmen ist es erforderlich, unseren Personalbestand nachhaltig zu vermindern. Wir sehen uns daher zu unserem Bedauern gezwungen, Ihr Dienstverhältnis mit Wirkung vom zu kündigen.
Wir sind bereit, Ihnen die in der Vereinbarung der Tarifparteien vom 31.3.1967 über die Anwendung des § 3 Abs.5 des Manteltarifvertrages für die Angestellten vorgesehenen Leistungen ab....zu gewähren. ..."

Die Kläger schieden beide zum 31. Dezember 1967 bei der Beklagten aus. Die Beklagte zahlte den Klägern und den anderen entlassenen Angestellten ab deren Ausscheiden die Beträge, die in § 3 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Saarbergwerke vom 21. September 1955 in der Fassung des Neuordnungstarifvertrages vom 2. Juli 1959 (künftig: MTV) und der von den Tarifvertragsparteien beschlossenen protokollarischen Erklärung über die Anwendung des § 3 Abs. 5 MTV vom 31. März 1967 näher beschrieben sind.

In § 3 Abs. 5 MTV heißt es:

"Wird einem Angestellten von seiten der Saarbergwerke aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, gekündigt, so hat er nach fünfjähriger Dienstzeit bei den Saargruben neben den für die gesetzliche Kündigungsfrist zu zahlenden Bezügen Ansprüche auf die Auslösung in Höhe von 1/12 seiner

- 5 -

bisherigen Jahresbezüge für jedes im Dienste der Saargruben verbrachte Dienstjahr. Der Höchstbetrag der Auslösung darf jedoch höchstens ein Jahresentgelt erreichen. Die Zahlung der Auslösung erfolgt in Monatsraten, erstmalig am Ende des auf die letzte Gehaltszahlung folgenden Monats, und endet spätestens mit Ablauf des 12. Monats nach dem Ausscheiden. ..."

In der protokollarischen Erklärung vom 31. März 1967 ist u.a. folgendes bestimmt:

"II. 1. Das Arbeitslosengeld, das die Angestellten nach ihrem Ausscheiden gemäß den Vorschriften des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) erhalten, wird auf die gemäß § 3 Abs. 5 MTV zu zahlende Auslösung angerechnet.

2. Die Anrechnung wird in der Weise vorgenommen, daß die monatlichen Gesamtbezüge des Ausgeschiedenen für die Dauer der Gewährung der tariflichen Auslösung 100 % der bisherigen Nettobezüge betragen.

3. Über die Dauer der Gewährung der tariflichen Auslösung hinaus erhalten die Angestellten, die im Jahre 1967 ihr 57. Lebensjahr vollenden oder älter sind, für die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit bis zur Erreichung der Altersgrenze für das vorgezogene Knappschaftsruhegeld (Vollendung des 60. Lebensjahres) zur Ergänzung der Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe eine freiwillige betriebliche Beihilfe. Diese Beihilfe und die Arbeitslosenhilfe betragen zusammen 85 % der bisherigen Nettobezüge. ..."

§ 3 Abs. 5 MTV und die protokollarische Erklärung vom 31. März 1967 waren mit den entlassenen Arbeitnehmern bei den Vorverhandlungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausführlich erörtert worden.

Dagegen wurde ein ebenfalls am 31. März 1967 von den Tarifparteien unterzeichnetes nichtveröffentlichtes Ergänzungsprotokoll bei den Vorverhandlungen nicht erwähnt. In diesem Ergänzungsprotokoll heißt es unter Nr. 6:

"Die von der Saarbergwerke AG gewährten Auslösungsbeträge und sonstige betriebliche Beihilfen gelten als im Vorgriff auf Leistungen gezahlt, die der Angestellte aus Anlaß seines Ausscheidens aus öffentlichen Mitteln (außer Arbeitslosenunterstützung und Rentenleistungen sowie Knappschaftsausgleichsleistungen) erhält. Derartige Leistungen aus öffentlichen Mitteln werden - falls sie gewährt werden- auf die von der Saarbergwerke AG gemäß § 3 Abs. 5 MTV zu zahlende Auslösung angerechnet."

Hinweis: Alle Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

III. Nachdem das KAG in Kraft getreten war, stellte sich die Beklagte unter Berufung auf das Ergänzungsprotokoll vom 31. März 1967 auf den Standpunkt, sie dürfe die nach dem KAG vorgesehenen Abfindungsgelder an sich ziehen und auf die mit den ausgeschiedenen Arbeitnehmern vereinbarten Auslösungen und Beihilfen verrechnen. Damit waren eine Reihe von ehemaligen Arbeitnehmern nicht einverstanden, woraus bisher zunächst zwei Vorprozesse entstanden.

1. Als der bei der Beklagten ausgeschiedene Arbeitnehmer Z im Herbst 1968 auf seinen eigenen Antrag hin vom zuständigen Arbeitsamt Abfindungsgeld nach dem KAG ausbezahlt erhielt, stellte die Beklagte ihre bis dahingemäß § 3 Abs. 5 MTV und der Erklärung vom 31. März 1967 gewährten Zahlungen an den ehemaligen Angestellten Z ein. Zur Begründung verwies sie auf Nr. 6 des Ergänzungsprotokolls vom 31. März 1967. Z klagte deswegen vor dem Arbeitsgericht. Er verlor in der ersten und obsiegte in der zweiten Instanz; das Landesarbeitsgericht hielt die Anrechnung der Abfindung nach dem KAG auf die Zahlungen der Beklagten nicht für rechtmäßig. Die gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts eingelegte Revision nahm die Beklagte zurück, nachdem das Bundesarbeitsgericht in dem Verfahren 5 AZR 122/70 in der mündlichen Verhandlung vom 17. September 1970 darauf hingewiesen hatte, daß der Anspruch des erst am 30. Juni 1968 bei der Beklagten ausgeschiedenen Angestellten Z möglicherweise durch eine weitere Protokollerklärung vom 11. April 1968 begründet sein könnte.

2. Andere von der Beklagten 1967 und 1968 entlassene Angestellte(W und andere), die den Antrag auf das Abfindungsgeld nicht selbst gestellt hatten, wurden von der Beklagten aufgefordert, die Beklagte zur Stellung des Antrags auf Gewährung des Abfindungsgeldes nach dem KAG zu bevollmächtigen, was auch geschah. Nachdem die Beklagte Abfindungsgeld nach dem KAG in Höhe von jeweils 5.000,-- DM für die ehemaligen Angestellten W u.a. erhalten hatte, teilte sie ihnen folgendes mit:

- 7 -



- 7 -

"....teilen wir Ihnen mit, daß uns das Arbeitsamt für Sie das Abfindungsgeld in Höhe von 5.000,-- DM inzwischen überwiesen hat.

Anläßlich der Antragstellung hatten wir Sie mündlich davon unterrichtet, daß gemäß dem Ergänzungsprotokoll zu der protokollarischen Erklärung vom 31. März 1967 über die Anwendung des § 3 Abs. 5 des Angestelltentarifvertrages die von der Saarbergwerke AG gewährten Auslösungsbeträge und sonstigen betrieblichen Beihilfen als Vorschuß auf diese Leistung gelten.

Nach Abzug der Ihnen gewährten Auslösung von DM haben wir den Restbetrag des Abfindungsgeldes in Höhe von DM auf Ihr Konto überwiesen."

Die Angestellten W u.a. verlangten daraufhin mit der Klage vom 16. Juli 1970 die Auszahlung des Abfindungsgeldes in Höhe von 5.000,-- DM. Die Kläger des vorliegenden Rechtsstreits beteiligten sich zunächst an diesem Prozeß. Sie nahmen jedoch ihre Klage zurück, nachdem die Beklagte erklärt hatte, sie habe für die Kläger R und We kein Abfindungsgeld nach dem KAG beantragt, es sei ihr folglich auch keines ausbezahlt worden.

In dem Rechtsstreit W u.a. gegen die Beklagte erlangten die Kläger U und N am 24. November 1971 ein obsiegendes Urteil des Landesarbeitsgerichts. Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 24. November 1971 war nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien des vorliegenden Rechtsstreits die Revision bis zum 9. Februar 1972 möglich.

Auf dieses Urteil hin zahlte die Beklagte nicht nur an die Kläger U und N, sondern auch an alle anderen Angestellten, die sich am Verfahren W u.a. gegen S AG beteiligt hatten, das Abfindungsgeld in voller Höhe aus; an die jetzigen Kläger zahlte sie nichts. Das Verfahren W u.a. wurde durch einen Vergleich vom 26. Mai 1972 vor dem Arbeitsgericht beendet.

IV. Für die Kläger des jetzigen Rechtsstreits R und We und eine Gruppe anderer ehemaliger Angestellter - sämtlich ältere Arbeitnehmer, die bis Ende 1967 bei der Beklagten ausgeschieden waren - hat die Beklagte kein Abfindungsgeld nach dem KAG beantragt und auch nicht ausbezahlt bekommen.

- 8 -



- 8 -

1. Die Kläger R und We haben deswegen mit der am 14. Juni 1972 eingegangenen und am 26. Juni 1972 zugestellten Klage von der Beklagten Schadenersatz in Höhe von jeweils 5.000,-- DM verlangt. Entsprechende Klagen haben 58 weitere ehemalige Angestellte der Beklagten gleichzeitig erhoben; deren Verfahren sind noch beim Arbeitsgericht anhängig.

Die Kläger haben vorgetragen, sie hätten ebenfalls Abfindungsgeld nach dem KAG zu beanspruchen gehabt. Das Abfindungsgeld sei nach § 24 KAG und den hierzu ergangenen Durchführungsverordnungen nicht nur bei Entlassungen aufgrund von Teilstilllegungsmaßnahmen, sondern auch bei Entlassungen im Rahmen von solchen Rationalisierungsmaßnahmen zu gewähren, die in direktem Zusammenhang mit Stilllegungsmaßnahmen stehen. Das treffe für die Kläger zu. Sie seien bei der Beklagten unter den gleichen Umständen und zur selben Zeit ausgeschieden wie die Angestellten der Gruppe W. Die Kündigungsschreiben hätten denselben Text enthalten und dieselben Gründe - nämlich Stilllegungs- und Rationalisierungsmaßnahmen - angegeben. Für die Kläger habe die Beklagte deswegen genauso wie für die Angestellten der Gruppe W Abfindungsgeld beantragen müssen, und insofern habe eine Fürsorgepflicht gegenüber den Klägern bestanden. Nach den Bestimmungen des sogenannten "Schillerplans" habe die Beklagte sogar ein Betreuungsbüro einrichten müssen, das insbesondere auch dafür zu sorgen gehabt habe, daß die Anträge auf Zahlung des Abfindungsgeldes rechtzeitig gestellt werden konnten.

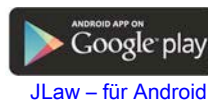
Die Kläger seien auch von der Beklagten nicht aufgefordert worden, selber eigene Anträge zu stellen. Zum Teil hätten Kläger selbst beim Arbeitsamt und beim Personalamt der Beklagten entsprechende Anträge gestellt, seien aber dort mit dem Hinweis abgewiesen worden, sie seien nicht anspruchsberechtigt. Jetzt könnten die Kläger keine Anträge mehr stellen, weil mittlerweile die Antragsfristen längst verstrichen seien.

Die Höhe ihres Schadenersatzanspruches begründen die Kläger damit, daß in allen Fällen, in denen Abfindungsgeld gewährt worden sei, jeweils 5.000,-- DM gezahlt worden seien, und deshalb müsse ihr Schaden mit 5.000,-- DM bemessen werden.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Kläger haben beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Kläger zu 1) und zu 2) einen Betrag von je 5.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

2. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, den Klägern habe aus mehreren Gründen kein Abfindungsgeld zugestanden.

a) Nach § 24 KAG und den §§ 1 und 2 der 2. AbfindungsgeldDVO erhalte Abfindungsgeld nur, wer aus Anlaß einer "Stillegungsmaßnahme" entlassen werde. Dies sei bei den Klägern nicht der Fall gewesen. Die Kläger seien allein aus Gründen der Rationalisierung des Verwaltungsbereichs entlassen worden, und zwar auf Grund von generellen Maßnahmen zur Personaleinsparung, die schon seit längerer Zeit geplant und von der Organisationsabteilung eingeleitet worden seien. Diese Maßnahmen seien nur zufällig zeitlich mit zwei ebenfalls von der Beklagten vorgenommenen Teilstillegungen - der Grube K und der Grube J - zusammengetroffen. Die Entlassung der Kläger habe auch nicht dazu gedient, die Förderung den Absatzmöglichkeiten anzupassen. Insofern sei auch § 2 der 2. AbfindungsgeldDVO nicht gegeben. Außerdem habe - was von den Klägern nicht bestritten wird - der Bundesbeauftragte die in § 2 der 2. AbfindungsgeldDVO vorgesehene Feststellung nicht getroffen.

Kündigungen nur aus Rationalisierungsgründen begründeten aber keinen Anspruch auf Abfindungsgeld nach § 24 KAG. Die Beklagte selbst habe sich, als der Regierungsentwurf zum KAG vorgelegen habe, an die Bundesregierung gewandt und angeregt, Abfindungsgeld solle nicht nur bei Entlassungen anlässlich von Stillegungen, sondern auch bei Entlassungen gewährt werden, die aus Rationalisierungsgründen oder wegen Reduzierung der Förderung ohne Stillegung notwendig würden. Die Bundesregierung habe diesen Anregung aber nicht entsprechen wollen.

Eine scharfe Trennung zwischen dem Begriff der Rationalisierungs- und der Stillegungsmaßnahme im Sinne des KAG sei zwar bei Abfassung der Kündigungsschreiben von der Beklagten nicht vorgenommen worden; diejenigen entlassenen Angestellten, die ein



- 10 -

Abfindungsgeld erhalten hätten, seien aber im Gegensatz zu den Klägern nicht kaufmännische Angestellte, sondern sämtlich technische Angestellte gewesen. Es liege in der Natur der Sache, daß von der Stilllegung eines Grubenbetriebes in erster Linie Techniker betroffen worden seien.

b) Ein Schadenersatzanspruch der Kläger komme aber auch deswegen nicht in Betracht, weil die Beklagte nicht verpflichtet gewesen sei, Abfindungsgeld für die Kläger zu beantragen. Die Kläger hätten dies auch selbst tun können. Insoweit verweist die Beklagte auf § 254 BGB. Der sogenannte "Schillerplan" habe im Zeitpunkt des Ausscheidens der Kläger noch nicht gegolten.

c) Jedenfalls sei aber der Beklagten keine schuldhaftes Fürsorgepflichtverletzung vorzuwerfen; denn im Vertrauen auf Nr. 6 der Anrechnungsklausel der Ergänzung zur protokollarischen Erklärung vom 31. März 1967 habe die Beklagte davon ausgehen dürfen, daß das Abfindungsgeld ihr zustehe.

d) Schließlich seien evtl. Ersatzansprüche wegen der tariflichen Ausschußfrist des § 22 Abs. 5 MTV ohnehin verfallen. Kraft einer ständigen Übung bei der Beklagten sei stillschweigend vereinbarter Inhalt aller Arbeitsverhältnisse, daß ohne Rücksicht auf Gewerkschaftszugehörigkeit die jeweiligen Tarifverträge maßgebend seien. Deswegen gelte die tarifliche Ausschußfrist auch für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer. Die Kläger hätten ihre Forderungen nicht fristgemäß geltend gemacht bzw. eingeklagt.

In diesem Zusammenhang ist unbestritten, daß der Kläger zu 1) [R] am 24. Januar 1970 und am 25. März 1970 und der Kläger zu 2) [We] am 30. April 1970 von der Beklagten die Auszahlung des Abfindungsgeldes verlangt haben; die Beklagte hat beiden Klägern am 29. Mai 1970 geantwortet, für die Kläger seien keine Anträge gestellt worden, weil in ihrem Fall kein Anspruch auf Abfindungsgeld bestanden habe. Dementsprechend sei bei ihnen auch keine Anrechnung von Abfindungsgeld erfolgt.

Die Kläger wollen die Ausschußfrist des § 22 Abs. 5 MTV nicht gegen sich gelten lassen. Sie haben bestritten, daß nach ständiger Übung bei der Beklagten die jeweiligen Tarifverträge stillschweigend



- 11 -

vereinbarter Inhalt einer Arbeitsverhältnisse seien. Jedenfalls unterlägen die geltend gemachten Ansprüche nicht der Ausschlußfrist, weil es sich bei ihnen um Ansprüche besonderer Art handele. Die Berufung auf eine tarifvertragliche Ausschlußfrist verstoße im vorliegenden Fall auch gegen Treu und Glauben; der Personaldirektor der Beklagten habe den Klägern zugesichert, daß sich die Beklagte keinesfalls auf eine Versäumung der Ausschlußfristen des § 22 Abs. 5 MTV berufen werde.

V. Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil den von den Klägern erhobenen Ansprüchen entsprochen.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Kläger mit der Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgen die Kläger zu 1) und zu 2) ihr Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. 1. Das Landesarbeitsgericht ist für die Berechtigung der Ansprüche der beiden Kläger von der allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage ausgegangen: Die Kläger können von der Beklagten den Streitbetrag nur dann verlangen, wenn ihnen ein solcher Betrag nach dem KAG gegen die Bundesanstalt für Arbeit (§ 29 Abs. 2 KAG) zustand, die Beklagte solche den Klägern aus dem KAG zustehenden Beträge hätte geltend machen müssen, dies schuldhaft nicht getan hat und wenn dadurch Ansprüche der Kläger gegen die Bundesanstalt aus dem KAG verfallen sind. Daß etwaige Ansprüche der Kläger gegen die Bundesanstalt verfallen sind, steht fest: Nach § 5 Abs. 2 der 1. AbfindungsgeldDVO vom 8. Juli 1968 - BGBl. I, 797 - in der Fassung von Art. 1 Nr. 2 der ÄnderungsVO vom 26. Januar 1970 - BGBl. I, 115 - und Berücksichtigung einer nach § 5 Abs. 2 Satz 4 der 1. AbfindungsgeldDVO möglichen Nachsichtfrist erloschen etwaige Abfindungsansprüche der Kläger gegen die Bundesanstalt aus dem KAG spätestens mit dem Ablauf des 11. Januar 1971.

- 12 -



- 12 -

Träfen die übrigen vorgenannten Voraussetzungen zu, dann stünde den Klägern gegen die Beklagte ein entsprechender Schadenersatzanspruch wegen schuldhafter Verletzung nachwirkender Vertragspflichten zu, sofern ihre Ansprüche gegen die Beklagte nicht ihrerseits, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, nach § 22 Abs. 5 MTV verfallen sind.

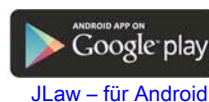
2. Das Landesarbeitsgericht hat in erster Linie angenommen, etwaige Schadenersatzansprüche der Kläger gegen die Beklagte seien gemäß § 22 Abs. 5 MTV verfallen. Zusätzlich hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, den Klägern habe nach dem KAG kein Abfindungsanspruch gegen die Bundesanstalt zugestanden; deshalb sei ihnen durch die von ihnen beanstandete Untätigkeit der Beklagten kein Schaden entstanden; die Beklagte habe dann auch ihre nachvertragliche Vorsorge- und Betreuungspflicht nicht verletzt; in jedem Fall scheide ein Verschulden der Beklagten aus, weil sie nach den gesamten Umständen ohne Verletzung der nach § 276 Abs. 1 Satz 2 BGB gebotenen Sorgfalt habe annehmen können, den Klägern stehe kein Abfindungsanspruch nach dem KAG zu.

3. Da auf den Ausgang dieses Rechtsstreits noch 58 weitere ehemalige Arbeitnehmer der Beklagten warten, deren Klagebegehren dem gleicht, worüber vorliegend gestritten wird, und deren Klagen noch beim Arbeitsgericht anhängig sind, ist der Senat der Ansicht, daß es dem Rechtsfrieden besser diene, wenn nicht die Versäumung der tariflichen Ausschlußfrist als primärer Grund für die vom Landesarbeitsgericht ausgesprochene Klageabweisung dargelegt wird. Wenn sich, wie das Landesarbeitsgericht auch angenommen hat, ergibt, daß den Klägern keine Abfindungsansprüche aus dem KAG gegen die Bundesanstalt zustanden, entfällt ein Schadenersatzanspruch der Kläger gegen die Beklagte deshalb, weil dann die Kläger keinen Schaden erlitten haben und die Beklagte ihre Betreuungspflicht nicht verletzt haben kann. Deshalb stellt der Senat diese rechtliche Überlegung in den Vordergrund seiner nachfolgenden Prüfung. Die Klärung der Frage, ob überhaupt Ansprüche der Kläger nach dem KAG gegen die Bundesanstalt bestanden haben oder nicht, ist für alle Beteiligten befriedigender

- 13 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 13 -

als die Darlegung, daß etwaige Schadenersatzansprüche der Kläger gegen die Beklagte deshalb verfallen seien, weil eine Ausschußfrist um wenige Tage verfehlt sei.

II. Den Klägern standen Abfindungsansprüche nach dem KAG nicht zu. Das ergibt sich aus folgendem:

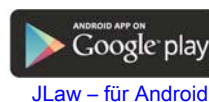
1. Nach § 24 Abs. 1 bis 3 KAG erhalten die dort näher bezeichneten Arbeitnehmer Abfindungsgelder dann, wenn sie aus Anlaß von Stilllegungsmaßnahmen entlassen worden sind. Nach § 24 Abs. 4 KAG sind Stilllegungsmaßnahmen Maßnahmen zur endgültigen Stilllegung oder zur Teilstilllegung eines Steinkohlenbergwerks.
2. Für die Annahme einer Entlassung aus Anlaß einer Stilllegung oder Teilstilllegung im Sinne des § 24 Abs. 1 KAG würde es genügen, wenn die Kläger "aus Anlaß" solcher Maßnahmen entlassen worden wären. Der Arbeitnehmer muß nicht selbst in dem stillgelegten oder teilweise stillgelegten Betrieb beschäftigt gewesen sein; für die Anwendung von § 24 Abs. 1 KAG genügt vielmehr jeder adäquate, auch nur mittelbare Zusammenhang mit einer Stilllegungsmaßnahme (vgl. Zydek, Das Deutsche Bundesrecht, III D 11 S. 54 zu § 24 Abs. 1 KAG). Dieser Zusammenhang liegt insbesondere dann vor, wenn an einer anderen Stelle Arbeitnehmer entlassen werden, um Plätze für die Arbeitnehmer aus den stillgelegten Betrieben zu schaffen (sog. Stellvertreterprinzip; vgl. Begründung zu § 18 des Regierungsentwurfs zum KAG, BT-Drucks. V/2078; Antrag zu b 2 des Ausschusses für Wirtschafts- und Mittelstandsfragen in seinem schriftlichen Bericht über den Entwurf des KAG, BT-Drucks. V/2797; vgl. auch Zydek, Der Kompaß, Zeitschrift für Sozialversicherung im Bergbau 1967, 281 [288]).

Die Kläger haben jedoch nicht vorgetragen, daß sie und ihre Kollegen entlassen worden seien, um im Rahmen einer allgemeinen Umschichtung Platz für die Arbeitnehmer zu schaffen, die sonst auf Grund von Stilllegungen oder Teilstilllegungen entlassen worden wären. Sie haben nur ganz allgemein behauptet, die frei gewordenen Arbeitskräfte der stillgelegten Gruben seien in andere Betriebe verlegt worden, zum Teil direkt als Nachfolge- und Er-

- 14 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

satzkräfte in die Positionen, die die Kläger und ihre Kollegen bis dahin innegehabt hätten (VorA Bl. 201). Aus dieser Darstellung geht aber weder hervor, daß im konkreten Fall auf den freigewordenen Arbeitsplätzen der Kläger Arbeitnehmer aus den stillgelegten Gruben eingesetzt worden sind, noch ergibt sich aus ihr, daß die damalige Entlassung der Kläger und anderer älterer Arbeitnehmer geschehen sei, um freie Arbeitsplätze für Arbeitnehmer aus stillgelegten Gruben zu schaffen.

Deshalb hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß aus den Darlegungen der Kläger kein direkter oder auch nur mittelbarer Zusammenhang mit einer Stilllegung oder Teilstilllegung der Gruben K und J zu entnehmen sei.

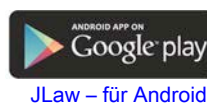
3. Die Kläger wollen unter Entlassungen auf Grund von Teilstilllegungsmaßnahmen auch solche Entlassungen verstanden wissen, die nicht auf Stilllegungen oder Teilstilllegungen, sondern auf allgemeine Rationalisierungsmaßnahmen zurückzuführen sind. Auch insoweit ist das Landesarbeitsgericht den Klägern zu Recht entgegengetreten.

a) Der Ansicht der Kläger widerstreitet der Gesetzesaufbau nach Wortlaut und Sinn. Welcher Personenkreis aus Anlaß von Stilllegungen oder Teilstilllegungen betroffen sein könnte und was unter Teilstilllegungen zu verstehen sei, erschien dem Gesetzgeber so unbestimmt und so ausfüllungsbedürftig, daß er in § 31 Satz 1 Nr. 1 lit. a KAG vorsah, das solle durch Rechtsverordnung geregelt werden. Die dementsprechend in §§ 1, 2 der 2. AbfindungsgeldDVO geschehene Regelung deutet darauf hin, daß sie umfassend und abschließend sein sollte. Hätte sie diesen Inhalt nicht, und gäbe es andere Fälle des betroffenen Personenkreises und der Teilstilllegung als die, von denen in §§ 1, 2 der 2. AbfindungsgeldDVO die Rede ist, dann wäre der von § 31 Satz 1 Nr. 1 lit. a KAG verfolgte Zweck der Rechtsklarheit nicht erreicht; dann hätte der Verordnungsgeber der 2. AbfindungsgeldDVO seine Regelung nur als Beispielsfälle bezeichnet und ihnen nicht den Anschein einer abschließenden Regelung gegeben (vgl. Zydek, Das Deutsche Bundesrecht, III D 11 S. 54, 55 zu § 24 Abs. 4 KAG).

- 15 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Das soeben gewonnene Ergebnis wird durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes bestätigt. Im Gesetzgebungsverfahren haben die Beklagte und die IG Bergbau und Energie versucht, dem Regierungsentwurf den Inhalt zu geben, daß den Entlassungen aus Anlaß von Stilllegungen und Teilstillegungen solche Entlassungen gleichzustellen seien, die auf Rationalisierungsmaßnahmen beruhen; auch für solche Entlassungen sollten Abfindungsgelder vorgesehen werden (vgl. Schreiben der Beklagten an das Bundeswirtschaftsministerium vom 19. Juli 1967 und dessen Antwort vom 27. September 1967, Bl. 131 f., 140 VorA; ferner Stellungnahme der IG Bergbau und Energie vom 13. September 1967 zum Entwurf des KAG, Bl. 136 VorA). Diesen Anregungen der Beklagten und der IG Bergbau und Energie ist der Gesetzgeber nicht gefolgt. Er hat den Text des Regierungsentwurfs (§ 18 Abs. 3; vgl. BT-Drucks. V/2078) in § 24 Abs. 4 KAG unverändert Gesetz werden lassen (vgl. auch Zydek, Der Kompaß, Zeitschrift für Sozialversicherung im Bergbau 1967, 281 [288 oben] und 1972, 1 [3]).

c) Nach der somit abschließend gewollten Regelung in §§ 1, 2 der 2. AbfindungsgeldDVO können Entlassungen auf Grund bloßer Rationalisierungsmaßnahmen von § 24 Abs. 1 KAG allenfalls umfaßt werden, wenn ein Unternehmen in der Zeit zwischen dem 31. März 1967 und der Verkündung der 2. AbfindungsgeldDVO (12. Juli 1968) planmäßige Entlassungen vorgenommen hat, die einen ins Gewicht fallenden Teil der Gesamthelegschaft betrafen und die der Anpassung der Absatzmöglichkeiten dienten. Ein solcher Fall mag vorgelegen haben, als die Beklagte die Kläger entließ. Das führte aber nur dann zu Ansprüchen der Kläger gegen die Bundesanstalt auf Abfindungsgeld, wenn der Bundesbeauftragte feststellte, daß die betreffende Maßnahme als Teilstillegung zu behandeln ist. Eine solche Feststellung durch den Bundesbeauftragten fehlt im vorliegenden Fall. Ohne sie kann eine planmäßige Entlassung im Sinne von § 2 der 2. AbfindungsgeldDVO nicht einer Teilstillegung gleichgestellt werden, die einen Abfindungsgeldanspruch begründet. Denn dadurch, daß das Gesetz eine entsprechende Feststellung des Bundesbeauftragten verlangt, gibt es zu erkennen, daß es die Frage, ob eine planmäßige Entlassung im Sinne von § 2 der 2. AbfindungsgeldDVO wie eine Teilstillegung behandelt werden kann, ausdrück-



- 16 -

lich kontrollieren und ohne entsprechende Feststellung des Bundesbeauftragten keinen Ansprüche der Entlassenen gegen die Bundesanstalt auf Zahlung von Abfindungsgeld begründen will.

4. Nach allem ergibt sich, daß den Klägern keine Ansprüche auf Abfindungsgeld gegen die Bundesanstalt zustanden. Bei einem solchen Ergebnis hat die Beklagte nicht ihre Betreuungspflicht verletzt, wenn sie es unterließ, für die Kläger entsprechende Anträge zu stellen.

III. Selbst wenn sich aber entgegen dem vorstehend zu II 1 - 4 Gesagten ergäbe, daß die Kläger Ansprüche auf Abfindungsgeld aus dem KAG gegen die Bundesanstalt gehabt haben sollten, wäre der Beklagten kein Vorwurf der Fahrlässigkeit zu machen, wenn sie für die Kläger keine entsprechenden Anträge gestellt hat. Dann müßte ihr angesichts ihrer oben geschilderten erfolglosen Bemühungen während des Gesetzgebungsverfahrens zugutegehalten werden, daß sie die Rechtslage ohne Verschulden nicht richtig beurteilt hat. Dafür spricht insbesondere folgendes: Die Beklagte hat in den Vorprozessen Z und W u.a. und in der vorangegangenen praktischen Handhabung den Standpunkt vertreten, Abfindungsgelder ihrer ehemaligen Arbeitnehmer könne sie auf Grund der Nr.6 des Ergänzungsprotokolls vom 31. März 1967 auf die Auslösungen und Beihilfen anrechnen, die sie vor Inkrafttreten des KAG ihren ausgeschiedenen Arbeitnehmern nach Maßgabe des § 3 Abs. 5 MTV versprochen hatte. Es spricht nichts dafür, daß die Beklagte bösgläubig war, als sie diesen Standpunkt vertrat, den sie mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbart hatte. Dann kann man aber nicht ohne weitere Anhaltspunkte annehmen, die Beklagte, für die nach ihrer damaligen Ansicht die Abfindungsgelder eine Entlastung bedeuteten, habe fahrlässig gehandelt, als sie die Ansprüche der Kläger gegenüber der Bundesanstalt nicht geltend machte.

IV. Die vorstehend zu II und III angestellten Überlegungen rechtfertigen die Bestätigung des angefochtenen Urteils. Nur ergänzend sei ausgeführt, daß die Kläger, falls sie Ersatzansprüche gegen die Beklagte gehabt haben sollten, diese auch verspätet geltend gemacht haben.

- 17 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 17 -

1. Nach den von der Revision nicht weiter angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts galt für das aktive Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Übung der oben bereits genannte einschlägige Manteltarifvertrag für die Angestellten der Saarbergwerke. Die darin enthaltene Verfallklausel in § 22 Abs. 5 MTV lautet wie folgt:

"Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis entfallen, wenn der Angestellte sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht hat. Wird der geltend gemachte Anspruch abgelehnt, so verfällt er in jedem Fall, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung eingeklagt wird. Das Entsprechende gilt für Ansprüche des Unternehmens."

Diese Ausschlußklausel gilt auch für Schadenersatzansprüche aus der Verletzung nachvertraglicher Pflichten. Denn es ist der Sinn einer solchen Klausel, auch dann den ehemaligen Vertragspartnern baldige Gewißheit zu verschaffen, ob zwischen ihnen noch Ansprüche bestehen oder nicht, wenn es um die Verletzung nachvertraglicher Pflichten geht.

2. Die Kläger konnten in die Zusage des Personalchefs der Beklagten, bei einem für die Beklagte ungünstigen Ausgang einer der Vorprozesse werde die Beklagte sich auf eine Ausschlußfrist nicht berufen, nach den Maßstäben der §§ 133, 157, 242 BGB nicht das Vertrauen setzen, daß damit überhaupt keine Ausschlußfrist mehr zu beachten sei. Die Zusage geschah im Hinblick auf damals schwebende Prozesse; sie verlor ihren Sinn und Zweck spätestens, nachdem die Prozesse rechtskräftig entschieden waren.

3. Nimmt man zugunsten der Kläger an, die Beklagte habe mit ihrem Verzicht auf die Ausschlußfrist die Kläger auf den Ausgang des W -Prozesses verwiesen, so begann die Ausschlußfrist des § 22 Abs. 5 MTV jedenfalls, nachdem das in diesem Vorprozeß ergangene Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 24. November 1971 rechtskräftig geworden war. Das war spätestens am 9. Februar 1972.

- 18 -



- 18 -

Zu diesem Zeitpunkt kannten die Kläger die Rechtskraft des Urteils des W -Prozesses oder mußten sie wenigstens kennen: die Kläger im vorliegenden Rechtsstreit sind ebenso wie die Kläger im Vorprozeß W u.a. Mitglieder einer Interessengemeinschaft der entlassenen älteren Arbeitnehmer. Beide Prozesse wurden über die Interessengemeinschaft geführt, die auch in beiden Fällen dieselben Rechtsanwälte bevollmächtigte; deren Kenntnis von dem rechtskräftigen Abschluß des W -Prozesses müßten sich die Kläger zurechnen lassen.

Wenn sich die Kläger zudem zu ihrem Vorteil auf die den Vertretern der Interessengemeinschaft gegenüber abgegebene Verzichtserklärung des Personaldirektors der Beklagten berufen, müssen sie sich auch zu ihrem Nachteil die Kenntnis der den Vertretern der Interessengemeinschaft sonst zugänglichen Informationen zurechnen lassen.

4. Spätestens ab 10. Februar 1972 begann somit für die Kläger eine Frist, innerhalb derer sie ihre vermeintlichen Schadenersatzansprüche gegen die Beklagte geltend machen mußten.

Es kann dahinstehen, ob den Klägern ab 10. Februar 1972 hierfür nur eine angemessene Frist zur Verfügung stand, wie das Landesarbeitsgericht es angenommen hat, oder ob sie die volle Viermonatsfrist des § 22 Abs. 5 MTV ausschöpfen konnten. Selbst wenn letzteres wiederum zugunsten der Kläger unterstellt wird, endete die Frist des § 22 Abs. 5 MTV mit Ablauf des Montags am 12. Juni 1972. Daß bis dahin die Kläger ihre Ansprüche schriftlich geltend gemacht hätten, haben sie nicht behauptet. Die vorliegende Klage, die ebenfalls als schriftliche Geltendmachung angesehen werden kann, ist zwar am 14. Juni 1972 bei Gericht eingegangen, der Beklagten aber erst am 26. Juni 1972 und damit nach Ablauf der Viermonatsfrist des § 22 Abs. 5 MTV zugestellt worden. Auf den Tag der Zustellung aber kommt es an, da erst mit diesem Tage die Beklagte von der Geltendmachung der Ansprüche erfuhr.

5. Selbst wenn man annähme, das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 24. November 1971 sei erst am 15. Februar 1972 rechts-

- 19 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



