

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

93

Gesetz: AVAVG § 96; KSchG §§ 7, 8, 11; BGB §§ 404, 412

Leitsatz: Abfindungen, die im Prozeßvergleich des Kündigungs-
schutzprozesses gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
(§§ 7, 8 und 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG) vereinbart
werden, sind kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 96
Abs. 1 AVAVG (Bestätigung des Urteils des Senats
vom 22. Februar 1968 - 5 AZR 278/67 -).

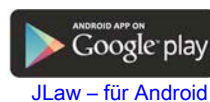
Aktenzeichen: 5 AZR 424/67

Urteil des BAG vom 29. August 1968

LAG Niedersachsen



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



AZR 424/67

Sa 16/67 Niedersachsen

erklärt

29. August 1968

z. Henkelmann,
Verwaltungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

93

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. August 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. August 1967 - 4a Sa 16/67 - aufgehoben, soweit es nach dem Klageantrag erkannt hat.

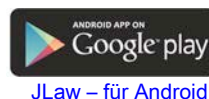
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 29. November 1966 - Ca 271/66 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2-

- 2 -

Tatbestand:

Bei der Beklagten war seit 1962 der Angestellte B mit einem Bruttogehalt von zuletzt 800,-- DM monatlich beschäftigt. Am 4. August 1965 kündigte ihm die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. B erhob daraufhin Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Emden (Ca 291/65). Der Prozeß endete mit dem folgenden Prozeßvergleich vom 10. Mai 1966:

- "1. Die Beklagte nimmt die angefochtene fristlose Kündigung zurück. Die Parteien vereinbaren die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend zum 4.8.1965.
2. Die Beklagte zahlt an den Kläger eine einmalige Abfindung von
3.200,-- DM netto."

Die Beklagte zahlte den Vergleichsbetrag alsbald an B. In der Zeit vom 9. August 1965 bis zum 3. Januar 1966 hatte B von der Klägerin Arbeitslosengeld einschließlich Krankenkassenbeiträge in Höhe von 1.931,21 DM erhalten. Die Klägerin ist der Ansicht, in Höhe dieser Leistungen sei der Anspruch an B auf die im Vergleich vereinbarte Abfindung nach § 96 Abs. 2 AVAVG auf sie übergegangen, da die Abfindung als Arbeitsentgelt im Sinne des § 96 Abs. 1 AVAVG anzusehen sei.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.931,21 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung lassen Wortlaut und Sinn des Vergleiches deutlich erkennen, daß B kein Arbeitsentgelt, sondern eine einmalige Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 1.904,81 DM zu zahlen. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der vollen Klagabweisung weiter.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht sieht die im Vergleich vom 10. Mai 1965 vereinbarte Abfindung von 3.200,-- DM nicht als eine solche im Sinne der §§ 7 und 8 bzw. des § 11 Abs. 1 KSchG an, sondern den Umständen des Falles nach als Arbeitsentgelt für die Zeit vom 4. August bis zum 31. Dezember 1965. Es geht von der rechtlichen Regel aus, daß bei einem vergleichsweise vereinbarten und vor dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist liegenden Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der "für die Zwischenzeit gezahlte Betrag als Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt" zu gelten habe; für diese Zeit bestehe daher gemäß § 96 Abs. 1 AVAVG kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Für den vorliegenden Fall sieht das Landesarbeitsgericht diese Regel als bestätigt an. Es entnimmt dem Verlauf des Rechtsstreits und den Vergleichsverhandlungen, daß die Parteien in Wirklichkeit "auch" eine Beendigung des Rechtsstreits zum ordentlichen Kündigungszeitpunkt erstrebten; dafür spricht nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch die Höhe der Abfindung, die bei einem Bruttolohn von monatlich 800,-- DM etwa dem Nettolohn für die Zeit vom 4. August bis zum 31. Dezember 1965 entspreche. Das Landesarbeitsgericht lehnt es dabei ab, die Abfindung als eine solche gemäß § 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG anzusehen; denn B habe sich während des Rechtsstreits nicht nur nicht auf die Unzumutbarkeit der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses berufen, sondern auch sogar dem Auflösungsantrag widersprochen.

2. Diese Darlegungen des Landesarbeitsgerichts verkennen, wie die Revision zu Recht rügt, die rechtliche Bedeutung des § 96 AVAVG, darüber hinaus auch den Begriff der Abfindung im Sinne der §§ 7 und 11 Abs. 1 KSchG, und sind daher nicht haltbar. Sie stehen im Gegensatz zu dem Urteil des Senats vom 22. Februar 1968 - 5 AZR 278/67 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Dort hat der Senat für einen ähnlichen Sachverhalt ausgeführt, daß der in einem



- 4 -

Kündigungsrechtsstreit unter Beachtung der §§ 7 Abs. 2 und 11 Abs. 1 KSchG vergleichsweise festgesetzte Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch abschließend die Frage kläre, bis zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer äußerstenfalls Anspruch auf Arbeitsentgelt habe und für welchen Zeitraum demgemäß sein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 96 Abs. 1 Satz 1 AVAVG ruhe; es sei danach ausgeschlossen, eine in einem Vergleich gemäß den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes festgesetzte Abfindung unter Hinweis auf die Umstände des Einzelfalles als Arbeitsentgelt für einen nach dem Auflösungsstermin liegenden Zeitraum anzusehen. An dieser Auffassung ist nach erneuter Überprüfung der Rechtslage, insbesondere der von der Bundesanstalt für ihren gegenteiligen Standpunkt vorgebrachten Gründe, festzuhalten.

a) Rechtsfehlerhaft ist zunächst die den Ausführungen des angefochtenen Urteils offenbar zugrunde liegende Differenzierung der in Kündigungsrechtsstreitigkeiten geschlossenen Vergleiche nach solchen, die den Streit über die Wirksamkeit der Kündigung, und solchen, die - darüber hinaus oder allein - den Streit über die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach gestelltem Auflösungsantrag (§ 7 Abs. 1, § 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG) beenden. Diese Unterscheidung ist im Hinblick auf Wesen und Inhalt der Prozeßvergleiche vom Rechtsstandpunkt aus ohne Bedeutung. Der den Streit über die Wirksamkeit der Kündigung beendende und zugleich das Arbeitsverhältnis auflösende Prozeßvergleich hat nämlich stets die Erledigung der sich aus den §§ 7, 8 und 11 Abs. 1 KSchG ergebenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zum begrifflich notwendigen Inhalt, und zwar entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts und der Klägerin selbst dann, wenn im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses ein förmlicher Auflösungsantrag gemäß den genannten Bestimmungen nicht gestellt war. Denn die vergleichsweise - also trotz etwaiger Unwirksamkeit der Kündigung - gegebene Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses steht

- 5 -



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



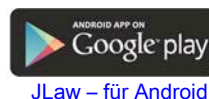
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

notwendigerweise einem Auflösungsantrag nach §§ 7 Abs. 1 bzw. 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG gleich. Sie bringt nämlich, ebenso wie der formelle Auflösungsantrag den Willen zum Ausdruck, das Arbeitsverhältnis ungeachtet der etwaigen Unwirksamkeit der Kündigung nicht fortzusetzen; dieser Wille ist in jedem Zeitpunkt des Verfahrens in den Tatsacheninstanzen zu beachten, da der Auflösungsantrag bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz gestellt werden kann (§ 7 Abs. 1 Satz 4 ^{KSchG} ~~ArbGG~~). Damit regelt ^{ber. durch} ~~Best. von~~ ^{18.8.69} der Vergleich des Kündigungsschutzprozesses selbst bei Fehlen eines vorherigen Auflösungsantrages zugleich auch die sich aus diesen Bestimmungen ergebenden Zumutbarkeitsfragen, und zwar dahin, daß sie zugunsten der antragsberechtigten Partei beantwortet werden. Dies entspricht auch der prozessualen Lage. Der Streitgegenstand eines Kündigungsschutzprozesses verändert sich nämlich im Falle der Behandlung der Auflösungsfrage im Rechtssinne überhaupt nicht; vielmehr wird im Rahmen des bisherigen unveränderten Streitgegenstandes nur die Zahl der erörterungsbedürftigen Streitpunkte erhöht. Der Kündigungsschutzprozeß bleibt seinem Wesen nach ein Streit über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, auch soweit über Auflösungsanträge im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung zu befinden ist (BAG 8, 350 = AP Nr. 7 zu § 12 ArbGG 1953).

Inhalt und Tragweite des das Arbeitsverhältnis auflösen- den und eine Abfindung festsetzenden Prozeßvergleichs bleiben also dieselben, gleichgültig ob vorher ein formeller Auflösungsantrag gestellt war oder nicht. Es ist daher rechtlich fehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht hier den Vergleich vom 10. Mai 1966 deshalb nicht als einen solchen im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG gelten lassen will, weil vor dem Vergleichsabschluß kein Auflösungsantrag gestellt war. Die einzige mögliche - vom Landesarbeitsgericht anscheinend übersehene - Folge dieser fehlerhaften Ansicht wäre es, den im Vergleich festgesetzten Betrag in keiner Hinsicht als Abfindung im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes anzusehen,



sondern als reines Arbeitsentgelt zu behandeln. Damit würde aber selbst schon im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes eine rechtlich nicht zu rechtfertigende Grenze zwischen den durch Richterspruch festgesetzten und den durch Vergleich geregelten Abfindungen gezogen.

Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht muß die zutreffende rechtliche Betrachtungsweise bei der rechtlichen Bewertung der im Prozeßvergleich festgesetzten Arbeitgeberleistungen von dem Streitgegenstand des jeweiligen Kündigungsschutzprozesses ausgehen. Ist die Wirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung im Streit, so ist gemäß § 7 Abs. 2 KSchG im Fall eines Richterspruches als Zeitpunkt für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses derjenige festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte; es ist begrifflich ausgeschlossen, irgendwelche Arbeitgeberleistungen als Gewährung von Arbeitsentgelt für einen danach liegenden Zeitraum anzusehen. Auch der Vergleich führt in einem solchen Falle zu denselben Rechtsfolgen.

Ist die Wirksamkeit einer vorrangig eingreifenden fristlosen Kündigung im Streit, so ist, wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 22. Februar 1968 dargelegt hat, der Tag des Ausspruchs der Kündigung als Beendigungszeitpunkt festzusetzen; nur bis zu diesem Zeitpunkt ist daher die Leistung von Arbeitsentgelt denkbar. Auch hier hat der sich an die gesetzlichen Bestimmungen haltende Prozeßvergleich dieselben Auswirkungen.

Da im vorliegenden Fall die fristlose Kündigung am 4. August 1965 ausgesprochen worden ist, konnte also, wie dies im Vergleich vom 10. Mai 1966 geschehen ist, der 4. August 1965 vergleichsweise als Beendigungszeitpunkt gewählt werden. Dabei ist rechtlich unerheblich, daß nach dem Wortlaut des Vergleichs der Arbeitgeber die Kündigung zugleich zurückgenommen hat; denn durch einseitige Willenserklärung können die Rechtswirkungen der Kündigung nicht beseitigt werden (§ 130 Abs. 1 BGB). Der im Vergleich vom 10. Mai 1966 festgesetzte Betrag von 3.200,- DM ist daher in vollem Umfang als eine Abfindung im Sinne der



§§ 7, 8 und 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG anzusehen.

b) Ist die Vergleichssumme hier somit eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes, so ist es ausgeschlossen, sie für irgendeinen Zeitraum als eine den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 96 Abs. 1 Satz 1 AVAVG aufhebende Leistung von Arbeitsentgelt zu bewerten. Auch die "Umstände des Einzelfalles" (§ 96 Abs. 1 Satz 2 AVAVG) rechtfertigen bei einem Sachverhalt der vorliegenden Art nicht die Annahme, der Vergleichsbetrag sei zur Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gewährt worden. Dies folgt nach der Auffassung des Senats zwingend allein schon aus dem Sinn der gesetzlichen Regelung in § 96 AVAVG, deren jetziger Inhalt auf dem 2. Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959 (BGBl. I, S. 705) beruht. Es war der erklärte Wille des Gesetzgebers, die gemäß den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlten Abfindungen künftig nicht mehr als in der Arbeitslosenversicherung leistungsmindernd zu behandeln. Aus diesem Grunde sind die durch Richterspruch entsprechend dem Gesetz festgesetzten Abfindungen dem Rechtsübergang auf die Bundesanstalt entzogen; der Erlaß der Bundesanstalt vom 9. Februar 1960 betr. Anwendung des § 96 Abs. 1 AVAVG (abgedruckt bei Berndt-Draeger, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Arbeitslosenberatung, § 96 II, Ziff. 17) enthält demgemäß auch keine Weisungen an die Arbeitsämter, durch Richterspruch festgesetzte Abfindungen im Hinblick auf die Anwendung des § 96 zu überprüfen. Das bedeutet zugleich, daß der im Falle der fristlosen Kündigung auf den Tag des Ausspruchs der Kündigung festgelegte Auflösungstermin (vgl. oben unter 2 a) von der Bundesanstalt anzuerkennen ist und in der Praxis auch anerkannt wird. Hätte also im vorliegenden Fall der Streit über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung durch Auflösungsurteil mit dem richtigerweise zu wählenden Endzeitpunkt vom 4. August 1965 geendet, so hätte auch die Klägerin sich daran halten müssen.

Nichts anderes kann dann gelten, wenn ein Auflösungs-



und Abfindungsvergleich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen den Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung abschließt (so im Grundsatz auch Berndt-Draeger-Schönefelder, AVAVG, § 96 Anm. 4). Denn hinsichtlich der materiellrechtlichen Auswirkungen besteht zwischen Urteil und Vergleich hier kein Unterschied; beide gestalten, wenn sie sich an die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes halten, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses in demselben Umfang. Es erscheint daher ausgeschlossen, daß der Gesetzgeber die materiellrechtlichen Auswirkungen eines Urteils im Rahmen des § 96 AVAVG anders zu behandeln gedacht hätte als die eines Vergleichs. Da Vergleiche in Kündigungsschutzprozessen sehr häufig sind, eine verschiedenartige Behandlung von Urteilen und Vergleichen zudem einschneidend in die Privatrechtssphäre eingreifen würde, wäre zu erwarten gewesen, daß der Gesetzgeber eine etwaige entgegengesetzte Absicht mit hinreichender Klarheit zum Ausdruck gebracht hätte. Dies ist jedoch nicht geschehen; weder § 96 AVAVG selbst noch die Gesetzesmaterialien enthalten einen näheren Hinweis darauf, was der Gesetzgeber unter Beträgen verstanden haben will, die "nach den Umständen des Einzelfalles" zur Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gewährt werden.

c) Die Klägerin vertritt hierzu allerdings die Ansicht, der Gesetzgeber stelle mit der Formulierung in § 96 Abs. 1 Satz 2 AVAVG auf die Überlegungen eines zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses entschlossenen Arbeitgebers ab. Bei diesen Überlegungen stelle, so führt die Klägerin hierzu im einzelnen aus, die "Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt" einen Kalkulationsposten darüber dar, welche Aufwendungen zur Erreichung des Auflösungszieles erforderlich sein werden. Hierbei sei zunächst der Zeitpunkt wichtig, zu dem die Auflösung günstigstenfalls erzwingbar sei; das bis dahin zu zahlende Arbeitsentgelt nehme der Arbeitgeber als Mindestbetrag in die Kalkulation auf. Je nachdem, welche Hindernisse sonst der Durchsetzung dieses Zieles entgegen-



ständen, sei der Arbeitgeber bereit, dem Arbeitnehmer darüber hinaus einen weiteren Geldbetrag als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zuzugestehen; hierzu komme evtl. noch ein Geldbetrag als "Anreiz zur Überwindung des Trägheitsmomentes" in Betracht. Daß der Gesetzgeber in dieser Weise an die Kalkulationen des Arbeitgebers anknüpfe und damit von einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise ausgehe, entnimmt die Klägerin vor allem einer Textanalyse der Vorschrift; die Worte "Abfindung von Arbeitsentgelt" (im Gegensatz zur "Abgeltung von Urlaubsansprüchen"), "gewähren" und "nach den Umständen des Einzelfalles" ließen auf den Willen des Gesetzgebers schließen, die Blickrichtung des Arbeitgebers in den Vordergrund zu stellen.

Der Senat kann sich dieser Wortinterpretation nicht anschließen. Keine der zitierten Formulierungen läßt die von der Klägerin vortretenen Folgerungen zu. Sie beziehen sich von vornherein nicht nur auf vergleichsweise festgesetzte Beträge, bei denen allenfalls noch die kalkulatorischen Überlegungen des Arbeitgebers in Betracht kämen, sondern ebenso sehr auf richterliche Festsetzungen, denen nicht eine vom Standpunkt des Arbeitgebers beeinflusste wirtschaftliche Betrachtungsweise zugrunde liegen kann. Am deutlichsten wird dies dann, wenn lediglich der Auflösungsantrag des Arbeitnehmers - im Falle der außerordentlichen Kündigung ist nur ein solcher Antrag zulässig (§ 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG) - zu einer Abfindungsregelung führt; hier kann der Gesetzgeber mit den zitierten Wortformulierungen schlechterdings nicht auf arbeitgeberscitige Gesichtspunkte abgestellt haben.

Auch die Entstehungsgeschichte des § 96 AVAVG spricht nicht für die dargelegte Auffassung der Klägerin. Sie ist, wie gesagt, für die hier zu beurteilende Frage nicht ergiebig.

Ebenso wenig läßt sich aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Versicherten etwas für den Standpunkt der Klägerin herleiten. Die Klägerin meint hierzu, es würde zu willkürlichen Ergebnissen führen, wenn nicht auf die Kalkulationen des Arbeitgebers abgestellt würde; denn die Wahl des Auflö-



sungstermins werde in der Regel von den beiden Partnern nicht nach wirtschaftlich vernünftigen, sondern nach Erwägungen des Prestiges und solchen über die steuer- und sozialversicherungspflichtigen Auswirkungen bestimmt. Auch diesen Gesichtspunkten kann der Senat nicht folgen. Solange die die friedliche Beendigung eines Rechtsstreits suchenden Parteien sich bei der Wahl des Auflösungsstermins an die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes halten, kann dies nicht als Willkür gelten. Denn der Gesetzgeber ist ein einheitlicher, und es kann ihm nicht unterstellt werden, er sehe im Rahmen des § 96 AVAVG als Willkür an, was nach den Vorschriften des Kündigungsschutzes als zulässige Rechtsgestaltung gilt. Dabei geht der Senat davon aus, daß bei Vergleichen häufig auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Überlegungen die Wahl des Auflösungsstermins bestimmen. Dies berechtigt jedoch nicht, die Wahl als willkürlich oder Umgehung des § 96 Abs. 1 und Abs. 2 AVAVG zu bezeichnen. Denn es ist jedem Staatsbürger gestattet, im Rahmen der geltenden Gesetze diejenigen Rechtsgestaltungen zu wählen, die für ihn die günstigsten Auswirkungen, insbesondere auch auf steuer- und sozialversicherungsrechtlichem Gebiete, haben.

d) Nicht zutreffend sind die rechtssystematischen Bedenken der Klägerin gegen den Standpunkt des Senats. Die Klägerin meint hierzu, die vergleichsweise Festsetzung eines Auflösungszeitpunktes greife in bereits auf die Bundesanstalt übergegangene Rechte ein und stehe daher außerhalb der Verfügungsmacht der Vergleichsparteien. Begriffliche Voraussetzung der nach §§ 7 Abs. 1 und 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG zulässigen Gestaltungen sei nämlich die Unwirksamkeit der Kündigung, damit also das Fortbestehen des Entgeltanspruchs aus dem Arbeitsverhältnis, der im Umfang des Rechtsübergangs durch spätere rechtsgeschäftliche Verfügungen nicht mehr berührt werden könne.

Die Klägerin übersieht hierbei die vollen rechtlichen Folgen des Umstandes, daß sie nach § 96 Abs. 2 Satz 2 AVAVG keinen originären, sondern einen aus dem Recht des Arbeitslosen



abgeleiteten Anspruch auf das geschuldete Arbeitsentgelt erwirbt. Sie muß sich nämlich gemäß §§ 412, 404 BGB die Einwendungen entgegenhalten lassen, die zur Zeit des Forderungsüberganges gegen den bisherigen Gläubiger (den Arbeitslosen) begründet waren; hierzu rechnen nach den allgemeinen Grundsätzen des Rechtes der Abtretung alle Einwendungen und Gestaltungsrechte, die im Schuldverhältnis selbst ihren Grund haben. Für die Anwendung des § 404 BGB kommt es nicht darauf an, zu welcher Zeit die Tatsachen eingetreten sind, auf die sich die Einwendung oder das Gestaltungsrecht gründet, sondern darauf, ob der ihre Berücksichtigung rechtfertigende Rechtsgrund schon im Zeitpunkt des Rechtsüberganges gegeben war (EGH 25, 27 ff. [29] mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur). Hierauf beruht z.B., daß die Anfechtung eines Kaufvertrages dem Abtretungsgläubiger der Kaufpreisforderung auch dann entgegengehalten werden kann, wenn die Anfechtung zeitlich erst nach der Abtretung erfolgt (RGRK, 11. Aufl., § 404 Anm. 4).

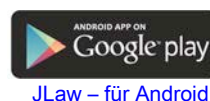
Auch die Auflösung eines an sich wegen der Unwirksamkeit der Kündigung rechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnisses ist eine Rechtsgestaltung, die nach der gesetzlichen Regelung in §§ 7 und 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG notwendig zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehört und daher ihrem Rechtsgrund nach bereits zur Zeit des gesetzlichen Forderungsüberganges nach § 96 Abs. 2 Satz 2 AVAVG zulässig war. Jede Kündigung hat nach der gesetzlichen Regelung von vornherein möglicherweise zur Folge, daß sie auch bei materiellrechtlicher Unwirksamkeit zu einer besonderen Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt und damit das Entstehen weiterer Entgeltansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vom festgesetzten Auflösungsstermin an ausgeschlossen wird; der Rechtsübergang von Entgeltansprüchen nach § 96 Abs. 2 AVAVG ist daher auch von vornherein mit dem Risiko des völligen oder teilweisen Wegfalls infolge der Ansprüche einer in den Bestand des Arbeitsverhältnisses eingreifenden Maßnahme gemäß §§ 7, 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG belastet. Eine solche, das Entstehen von Entgelt-



ansprüchen berührende Rechtsgestaltung wirkt nach dem Rechtsgedanken des § 404 BGB auch gegenüber der Bundesanstalt, gleichgültig zu welchem Zeitpunkt und ob sie durch den Richter oder durch einen die gesetzliche Regelung beachtenden Vergleich erfolgt.

e) Für die Richtigkeit der Ansicht des Senats spricht auch das gesetzliche Gebot, den Arbeitsgerichtsprozeß zu beschleunigen (§ 9 Abs. 1 ArbGG) und seine gütliche Erledigung während des ganzen Verfahrens zu erstreben (§ 57 Abs. 2 ArbGG). Würde dem Standpunkt der Klägerin gefolgt, so wäre es, was sie auch anerkennt, schon aus praktischen Gründen kaum möglich, einen Beendigungs- und Abfindungsvergleich ohne ihre vorherige Stellungnahme abzuschließen. Da nach der hier geäußerten Auffassung die Klägerin keine festen, sondern im Einzelfall zweifelhafte Maßstäbe für die Einbeziehung von Abfindungen unter § 96 AVAVG anwenden will, wird oftmals eine solche Stellungnahme Anlaß zu weiteren Auseinandersetzungen mit der Klägerin führen; erwähnt sei hierbei besonders der vorliegende Fall, in dem nach den Maßstäben der Klägerin der gesamte Abfindungsbetrag als Arbeitsentgelt im Sinne des § 96 Abs. 1 AVAVG zu gelten hätte und für eine Abfindung im Sinne des Kündigungsschutzrechtes nichts übrig bliebe.

Dies alles ist mit dem Gebot, im Arbeitsleben den Rechtsfrieden gütlich und möglichst rasch wiederherzustellen, kaum zu vereinbaren. Der Senat glaubt, daß auch der Gesetzgeber des § 96 AVAVG dieses zeitlich schon vorher bestehende Gebot des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht hat beeinträchtigen wollen. Es wäre anderenfalls eine eindeutige Aussage des Gesetzgebers zu erwarten gewesen, und zwar um so mehr, als die Nichtanerkennung von kündigungsschutzrechtlich nicht zu beanstandenden Vergleichen zugleich auch erheblich in die Rechtssphäre der Partner des Arbeitsverhältnisses eingreift. In diesem Bereich läßt § 96 AVAVG diesen Parteien sonst alle Freiheit. Der Arbeitnehmer ist ohne Nachteile für seine Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung frei in der Ent-



scheidung, ob er überhaupt Kündigungsschutzklage erheben will; diese Klage kann ebenso jederzeit, ggf. mit Einverständnis des Arbeitnehmers, zurückgenommen werden. Es ist daher unwahrscheinlich, daß der Gesetzgeber in § 96 AVAVG den Abschluß von dem Kündigungsschutzgesetz entsprechenden Abfindungsvergleichen hat erschweren wollen.

f) Der Senat verkennt nicht, daß seine hier dargelegte Auffassung den Anwendungsbereich des § 96 Abs. 1 und 2 AVAVG nicht unerheblich einschränkt. Der Rechtsübergang auf die Bundesanstalt kann in der Praxis nur dann eintreten, wenn ein Urteil oder ein Vergleich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses abweichend von § 7 Abs. 2 bzw. § 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG und zuungunsten der Belange der Bundesanstalt terminiert. Solche Fälle werden praktisch verhältnismäßig selten sein, so daß der Rechtsübergang in der Praxis auf die Fälle des Rechtsmißbrauchs beschränkt sein dürfte.

Dies ist jedoch entgegen der Ansicht der Klägerin kein hinreichender Anlaß, die Grenzen der Anwendbarkeit des § 96 AVAVG weiter zu ziehen. Auch in dem beschränkten Anwendungsbereich bleibt die gesetzliche Regelung sinnvoll. Sollte der Gesetzgeber den von der Klägerin befürworteten weiteren Anwendungsbereich der Vorschrift beabsichtigt haben, so wäre diese Absicht nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen und daher nicht zu beachten.

3. Auch nach § 205 AVAVG läßt sich der Übergang des Anspruchs auf die vergleichsweise festgesetzte Abfindung nicht rechtfertigen. Nach dieser Vorschrift geht ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz eines durch Arbeitslosigkeit entstandenen Schadens insoweit auf die Bundesanstalt über, als diese dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen gewährt.

Die Anwendung dieser Vorschrift scheitert bereits daran, daß in der vorrangigen Spezialvorschrift des § 96 AVAVG erschöpfend geregelt ist, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitsentgelt oder sonstige vertragliche Erfüllungsansprüche auf die Bundesanstalt übergehen. Damit



ist auch die Frage abschließend geregelt, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf eine richterlich oder vergleichsweise festgesetzte Abfindung nach §§ 7, 8, 11 KSchG auf die Bundesanstalt übergeleitet wird. Gegenüber dieser Spezialvorschrift bleibt in dem geregelten Bereich für die allgemeine Überleitungsvorschrift des § 205 AVAVG kein Raum mehr. Da der Gesetzgeber in § 96 AVAVG Abfindungen nicht als Arbeitsentgelt ansieht und von dem Rechtsübergang nach § 96 Abs. 2 Satz 2 AVAVG ausnimmt, kann demnach kein Rechtsübergang nach § 205 AVAVG stattfinden.

Abgesehen davon ist der Anspruch auf eine kündigungsschutzrechtliche Abfindung kein Schadenersatzanspruch im Sinne des § 205 AVAVG (so zutreffend Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Bd. 1, S. 665; abweichend Berndt-Draeger-Schönefelder, AVAVG, § 205 Anm. 2). Die Abfindung wird nicht wegen Verletzung vertraglicher Pflichten oder wegen unerlaubter Handlung geschuldet; sie ist vielmehr eine soziale Leistung eigener Art für den Verlust des Arbeitsplatzes, deren Höhe gemäß § 8 KSchG unabhängig von schadenersatzrechtlichen Gesichtspunkten ermittelt wird.

4. Das angefochtene Urteil erweist sich demnach als unzutreffend und war auf die Revision aufzuheben (§ 564 Abs. 1 ZPO). Die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht gemäß § 565 Abs. 1 ZPO kam nicht in Betracht; der Rechtsstreit ist vielmehr im Sinne des § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO zur Endentscheidung reif, und zwar dahin, daß das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen war.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Döderlein

E. Schäfer



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

