# BUNDESSOZIALGERICHT

## Im Namen des Volkes

## Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 11 RAr 105/94

.....,

Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigte: .....

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 9. November 1995 durch den Vorsitzenden Richter S a t t l e r, die Richterin Dr. W e t z e l - S t e i n w e d e l und den Richter L ü d t k e sowie den ehrenamtlichen Richter R e h k o p f und die ehrenamtliche Richterin H a a s e für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 16. September 1994 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

G r ü n d e :

I

Der Rechtsstreit betrifft einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg).

Der am 1. Dezember 1935 geborene Kläger war seit 1967 bei der S. AG Brennelementewerk H. beschäftigt. Nach § 21 Nr 5 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen war das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund, bei Vorliegen eines Sozialplanes oder bei Änderungskündigungen zum Zwecke innerbetrieblicher Umsetzung kündbar. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis unter dem 12. September 1990 zum 30. April 1992. Das Kündigungsschreiben hat im wesentlichen folgenden Wortlaut:

> Wie Ihnen bereits mündlich dargelegt, sehen wir uns leider gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen fristgemäß zum 30.04.1992 zu kündigen.
> Auf weitere Einzelheiten im Zusammenhang mit der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses werden wir noch zurückkommen.

Kündigungsschutzklage hat der Kläger nicht erhoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erhielt er vom Arbeitgeber ein monatliches Ruhegeld (ab 1. Mai 1992), einen Übergangszuschuß vom 1. Mai bis 31. Oktober 1992 und vom 1. November 1992 bis zum 30. November 1995 eine Beihilfe.

Der Kläger meldete sich am 4. Mai 1992, einem Montag, arbeitslos und beantragte Alg. Die beklagte Bundesanstalt für Arbeit (BA) bewilligte Leistungen erst nach Ablauf einer Sperrzeit, die vom 1. Mai bis 23. Juli 1992 eingetreten sei, weil der Kläger einem Aufhebungsvertrag zugestimmt habe. Eine Arbeitgeberkündigung sei tariflich ausgeschlossen gewesen. Die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses sei dem Kläger zumutbar gewesen (Bescheid vom 24. August 1992).

Mit dem Widerspruch machte der Kläger geltend, es handele sich nicht um einen Aufhebungsvertrag. Der Arbeitgeber habe nach Anhörung des Betriebsrates gekündigt. Der Arbeitsplatz sei durch "innerbetriebliche Umorganisation und Personalabbau wegrationalisiert" worden. Hätte er auf einer Änderungskündigung bestanden, wäre einem anderen Mitarbeiter gekündigt worden. Diese Umstände stellten für ihn einen wichtigen Grund dar. Eine Klage gegen die Kündigung habe er unterlassen, um die Arbeitslosigkeit eines jüngeren Mitarbeiters zu vermeiden. Eine Klage hätte nur Kosten verursacht, weil ihm vom Arbeitsgericht über die vom Arbeitgeber zugesagten finanziellen Unterstützungen weitere Leistungen nicht zugesprochen worden wären. Wegen des

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

unumgänglichen Personalabbaus halte er die getroffene Lösung für besser, sozialen Härten entgegenzuwirken.

Die BA hat den Rechtsbehelf zurückgewiesen (Widerspruchsbescheid vom 11. November 1992). Da der Kläger den tariflichen Ausschluß der Arbeitgeberkündigung gekannt habe, sei davon auszugehen, daß er konkludent ein Aufhebungsangebot des Arbeitgebers angenommen habe. Einen wichtigen Grund für sein Verhalten habe er nicht gehabt. Für einen drastischen Personalabbau, der ein Viertel der Belegschaft betreffe, beständen keine Anhaltspunkte. Die Höhe der finanziellen Zuwendungen machten im Hinblick auf die Interessen der Versichertengemeinschaft die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar.

Auf die Anfechtungsklage hat das Sozialgericht (SG) den angefochtenen Bescheid aufgehoben (Urteil vom 7. Mai 1993). Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen (Urteil vom 16. September 1994) und ausgeführt, der Kläger habe sein Beschäftigungsverhältnis nicht gelöst. Er habe nicht selbst gekündigt und auch mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Im Unterlassen einer Kündigungsschutzklage könne eine Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gesehen werden. Dies gelte auch für den hier gegebenen Fall besonderen Kündigungsschutzes. Insoweit sei der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zu folgen. Eine Arbeitgeberkündigung sei nur dann in ein Angebot zur einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses umzudeuten, wenn dies dem mutmaßlichen Willen des Kündigenden entspreche, auch bei Fehlen eines Kündigungsgrundes das Arbeitsverhältnis zu beenden. Auch in einem solchen Falle komme es zu einem Aufhebungsvertrag nur, wenn die Kündigung in dem Bewußtsein angenommen werde, eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung abzugeben. Hier habe der Arbeitgeber - entgegen seiner früheren Praxis - bewußt den Weg der Kündigung gewählt. Die schlichte Hinnahme dieser Kündigung durch den Kläger sei nicht Ausdruck einer rechtsgeschäftlichen Erklärung zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages. Die Interessen der Versichertengemeinschaft seien durch das Ruhen des Alg bei Zahlung von Abfindungen und die Erstattungspflicht des Arbeitgebers gewahrt.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die BA die Verletzung des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Mit einer formaljuristischen Betrachtungsweise verkenne das LSG die ausschlaggebenden Gesamtumstände der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Zwar sei bloßes Schweigen des Arbeitnehmers auf eine Arbeitgeberkündigung nicht als Annahme eines Aufhebungsvertrages zu deuten. Entscheidend sei hier jedoch, daß zur Abwehr der Sperrzeitfolge die Kündigung von den Regelungen über die Modalitäten der Entlassung formal getrennt worden sei. Zwischen den Beteiligten habe Einigkeit darüber bestanden,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

daß der Arbeitnehmer im Hinblick auf die zu gewährenden finanziellen Hilfen des Arbeitgebers sich der Kündigung nicht widersetze. Hierfür spreche auch die offensichtlich rückdatierte schriftliche Kündigung. Im Ergebnis werde bei einer Gesamtschau genau das geregelt, was zuvor Gegenstand von Aufhebungsverträgen gewesen sei. Demgegenüber wirke die rechtliche Würdigung des LSG konstruiert und lebensfremd. Inzwischen sei der Gesetzgeber sogenannten Frühverrentungen zu Lasten der Versichertengemeinschaft entgegengetreten. Die Einlassung des Klägers, er sei von einer ordnungsgemäßen Kündigung ausgegangen, sei nicht glaubhaft. Nach der intensiven Überzeugungsarbeit des Arbeitgebers in Einzelgesprächen und den großzügigen finanziellen Unterstützungen habe ihm klar sein müssen, daß der Arbeitgeber sich von seinen Vertragspflichten und dem Risiko einer Kündigungsschutzklage habe "freikaufen" wollen. Gegenüber den vom LSG angeführten Vorschriften zur Wahrung von Interessen der Versichertengemeinschaft sei auf die Eigenständigkeit des Sperrzeittatbestandes hinzuweisen. Aus der Rechtsprechung des BSG ergäbe sich, daß die hier gegebenen manipulativen Umstände der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Auslegung des Tatbestandsmerkmals der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu berücksichtigen seien.

Die Beklagte beantragt,

die Urteile des LSG und des SG aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Der Kläger räumt ein, der Arbeitgeber habe die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung herbeiführen wollen, um den Eintritt einer Sperrzeit zu vermeiden. Dieses Anliegen sei wegen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht zu beanstanden. Der Gesetzgeber habe den Sperrzeittatbestand so gefaßt, daß die Hinnahme einer Kündigung allein - auch wenn sie mit finanziellen Vergünstigungen verbunden sei - nicht zu einer Sperrzeit führe. Die BA verkenne ferner, daß der Tarifvertrag nicht absoluten Kündigungsschutz gewähre. Er hätte im Rahmen eines Sozialplans ohne weiteres gekündigt werden können. Da der Arbeitgeber mit der Kündigung Abfindungsleistungen in Abstimmung mit dem Betriebsrat gewährt habe, handele es sich hier um eine parallele Fallgestaltung. Im übrigen habe das Bundesarbeitsgericht entschieden, anstelle einer zulässigen Änderungskündigung könne eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden, wenn zuvor abgeklärt sei, daß das Änderungsangebot ohnehin abgelehnt würde und dem Arbeitnehmer eine entsprechende Überlegungsfrist eingeräumt sei. Der Arbeitgeber habe entsprechende Gespräche geführt, die abklären sollten, welche Beschäftigungsmöglichkeiten es gebe, ob der Arbeitnehmer für sie in Betracht komme oder die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses herbeigeführt werden müsse. In diesem Zusammenhang seien die betroffenen Arbeitnehmer über betriebsübliche finanzielle Leistungen des

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitgebers, die einem Sozialplan mit dem Betriebsrat entsprächen, belehrt worden. Unter diesen Umständen hätte es sich bei einer Änderungskündigung um eine Förmelei gehandelt. Individuelle Verhandlungen über die Modalitäten des Ausscheidens habe der Arbeitgeber nicht geführt. Er habe eine einseitige Darstellung der Firmenleistung für den Fall einer Kündigung gegeben. Dabei habe es sich um nichts anderes gehandelt als eine Erläuterung im Falle eines Sozialplans. Er, der Kläger, habe hieraus nicht entnehmen können, daß die Leistungen des Arbeitgebes für die Hinnahme der Kündigung gewährt würden. Vielmehr seien sie unabhängig davon zugesagt worden. Die einseitige Abfindungszusage habe Befriedungscharakter, so daß er davon habe ausgehen können, die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung sei wirksam. Er habe weder durch Unterlassen der Kündigungsschutzklage noch durch sonstiges Verhalten der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses konkludent zugestimmt. Ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers habe auch nicht vorgelegen.

Die Beteiligten haben sich mit einem Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 Sozialgerichtsgesetz <SGG>).

II

Die Revision der BA ist im Sinne der Aufhebung und Zurückverweisung begründet. Das Urteil des LSG verletzt § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG. Für eine abschließende Entscheidung des BSG reichen die vom LSG getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht aus.

1. Die Revision ist zulässig. Der Senat ist an einer Sachentscheidung auch nicht durch in die Revisionsinstanz fortwirkende Verfahrensmängel gehindert, die von Amts wegen zu beachten sind.

1.1 Gegenstand der Klage gegen den Bescheid der BA vom 24. August 1992 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11. November 1992 ist ein Anspruch auf Alg vom 1. Mai bis 23. Juli 1992. Mit dem angefochtenen Bescheid hat die BA über den Anspruch auf Alg für den genannten Zeitraum zum Nachteil des Klägers entschieden. Unabhängig von der äußeren Anordnung der Aussagen im Bescheid vom 24. August 1992 regelt dieser den dem Kläger zustehenden Leistungsanspruch. Die Aussage über den Eintritt einer Sperrzeit ist danach lediglich ein Begründungselement der Entscheidung über den Leistungsbeginn.

1.2 Die Berufung ist statthaft, denn der Wert des Beschwerdegegenstandes beträgt mehr als 1.000,-- DM (§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGG idF des Gesetzes zur Entlastung der Rechtspflege vom 11. Januar 1993, BGBl I 50). Das Alg des Klägers für die Zeit vom 1. Mai bis 23. Juli 1992 beträgt bei einem zugrunde zu legenden Arbeitsentgelt von mehr

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

als 4.500,-- DM monatlich mehr als 1.000,-- DM. Von dem sich aus den Leistungsakten der BA ergebenden Arbeitsentgelt, das das LSG nicht festgestellt hat, kann der Senat ausgehen, soweit es sich um die Beurteilung einer Sachurteilsvoraussetzung handelt (Meyer-Ladewig, SGG, 5. Aufl 1993, § 163 RdNr 5).

1.3 Die Klage ist zulässig, obwohl sie nach dem im ersten Rechtszug gestellten Klagantrag als reine Anfechtungsklage erhoben ist. Da das Begehren des Klägers nach dem gekennzeichneten Streitgegenstand auf die Bewilligung von Alg ab 1. Mai 1992 gerichtet ist, ist die verbundene Anfechtungs- und Leistungsklage die seinem Anliegen entsprechende Klageart (vgl BSGE 61, 158, 160 = SozR 4100 § 119 Nr 30; BSGE 66, 94, 95 f = SozR 4100 § 119 Nr 36). Die Zulässigkeit der gewählten Klageart ist als unverzichtbare Sachentscheidungsvoraussetzung im Revisionsrechtszug von Amts wegen zu prüfen (BSGE 65, 238 f = SozR 4100 § 72 Nr 11). Da das Vorbringen des Klägers im Widerspruchs- wie im Klageverfahren auf den Zahlungsanspruch gerichtet ist, ist von der sachdienlichen Antragstellung auszugehen; an die Fassung der Anträge ist der Senat nicht gebunden.

2. Die Revision ist begründet, denn dem Urteil des LSG fehlen die für die Entscheidung über den geltend gemachten Anspruch auf Alg erforderlichen Tatsachenfeststellungen.

2.1 Entscheidungserheblich sind nicht nur die sperrzeitauslösenden Umstände, sondern sämtliche den Anspruch auf Alg begründenden Tatsachen (§ 100 AFG) sowie des hier in Betracht zu ziehenden Ruhenstatbestands (insbesondere § 117 Abs 2 AFG). Das LSG hat den Sachverhalt allein aus der Sicht des § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG geprüft und ist weiteren für den Anspruch erheblichen Tatsachen (zB Verfügbarkeit) nicht nachgegangen.

Auch die Ausführungen zu § 119 Abs 1 Satz 1 Nr 1 AFG halten rechtlicher Nachprüfung nicht stand. Das LSG hat die Vorschrift in der hier maßgebenden Fassung des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl I 2343) und § 119a Nr 1 AFG idF des Gesetzes vom 22. Dezember 1989 (BGBl I 2406) zugrunde gelegt. Danach tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ua ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Nach der Rechtsprechung des BSG löst ein Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis, wenn er selbst kündigt, was hier nicht geschehen ist, oder einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag schließt (SozR 4100 § 119 Nrn 28 und 33; BSGE 66, 94, 96 = SozR 4100 § 119 Nr 36). Ein solcher Vertrag muß nicht unmittelbar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Auch durch eine Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung (und ihre Folgen) löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis. Es ist gerade Sinn einer solchen Vereinbarung, das Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

herbeizuführen. Nichts anderes gilt, wenn nach einer Arbeitgeberkündigung "Abwicklungsverträge" über Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen anläßlich des Ausscheidens getroffen werden (aA Hümmerich NZA 1994, 200, 201). Auch durch solche Verträge beteiligt sich ein Arbeitnehmer an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, weil er sich der Möglichkeit begibt, die Rechtswidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung geltend zu machen (vgl Hümmerich NZA 1994, 200, 204).

2.2 Das LSG hat eine Lösung durch einen Aufhebungsvertrag im Anschluß an das - allerdings vornehmlich zu § 117 Abs 2 AFG aF ergangene - Urteil des BSG vom 20. April 1977 - 7 RAr 81/75 - (DBlR § 117 AFG Nr 2226a) verneint und maßgeblich darauf abgestellt, daß der Kläger die Kündigung durch den Arbeitgeber lediglich hingenommen habe. Das müsse einem Mitwirken an einer Auflösungsvereinbarung nicht gleichkommen. Das LSG hat es aber versäumt, den tatsächlichen Ablauf der Ereignisse festzustellen, die zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geführt haben. Diese Tatsachen sind Grundlage für die Beurteilung möglicherweise vom Kläger abgegebener Erklärungen und seines Verhaltens im Rahmen der Gespräche, die zwischen ihm, dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber vor der "Kündigung" und zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden haben. Solche Feststellungen waren nicht schon wegen der vom LSG angeführten Rechtsprechung des BSG entbehrlich. Die Frage, ob ein Arbeitsloser das Beschäftigungsverhältnis durch Vertrag gelöst hat, ist abhängig von rechtsgeschäftlichen Erklärungen. Deren Feststellung fällt in den Aufgabenbereich der Tatsachengerichte. Die Überprüfung des Revisionsgerichts bezieht sich darauf, ob die Feststellung des Inhalts rechtsgeschäftlicher Willenserklärungen durch das Tatsachengericht anerkannte Auslegungsgrundsätze verletzt (vgl zB BSGE 75, 92, 96 = SozR 3-4100 § 141b Nr 10; BGH NJW 1984, 721). Das BSG hat danach in dem vom LSG zitierten Urteil vom 20. April 1977 nicht entschieden, unter welchen Voraussetzungen ein Aufhebungsvertrag anzunehmen ist, sondern lediglich die in jenem Einzelfall vorgenommene Auslegung des rechtserheblichen Verhaltens Beteiligter unbeanstandet gelassen. Ein Schluß auf die im hier zu beurteilenden Fall gegebene Rechtslage ist daher nicht zulässig. Feststellungen über den tatsächlichen Ablauf der Ereignisse, die zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geführt haben, sind nicht deshalb entbehrlich, weil der Arbeitgeber - abweichend von seiner früheren Praxis - anstelle eines Aufhebungsvertrages die Arbeitgeberkündigung zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gewählt hat, um den Eintritt einer Sperrzeit auszuschließen. Die mit der Bereitschaft, dem Kläger sofort betriebliches Ruhegeld und außerdem bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres weitere finanzielle Vergünstigungen zu erbringen, verbundene Kündigung des Arbeitgebers und das vorausgehende oder nachgehende Verhalten des Klägers kann einen Aufhebungsvertrag verdecken, so daß die für diesen geltenden Vorschriften anzuwenden sind (vgl § 117 Abs 2 BGB).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Daß der Arbeitgeber - wie der Kläger meint - durch Abschluß eines Sozialplans die Kündbarkeit des Klägers hätte herbeiführen können oder das Arbeitsverhältnis durch eine Änderungskündigung hätte beenden können, macht ebenfalls Feststellungen über die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht entbehrlich. Feststellungen, die diese rechtlichen Schlüsse rechtfertigen könnten, hat das LSG nicht getroffen. Im übrigen kommt es für die Frage, ob eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zur Arbeitslosigkeit geführt hat, allein auf den tatsächlichen Geschehensablauf an (BSG SozR 4100 § 119 Nr 24 mwN). Selbst wenn dem Kläger eine unabwendbare Kündigung drohte, kann dieser Umstand allenfalls einen wichtigen Grund für sein tatsächliches Verhalten geben (BSGE 66, 94, 97 = SozR 4100 § 119 Nr 36).

2.3 Die revisionsrechtliche Prüfung setzt hiernach Tatsachenfeststellungen im vorliegenden Fall voraus. Da das LSG diese nicht getroffen hat, fehlen dem angefochtenen Urteil die für eine Entscheidung unerläßlichen tatsächlichen Grundlagen. Das Urteil ist daher aufzuheben und die Sache zur weiteren Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das LSG zurückzuverweisen (§ 170 Abs 2 Satz 2 SGG).

3. Für die erneute Verhandlung und Entscheidung wird aus gegebener Veranlassung auf folgendes hingewiesen:

3.1 Eine rechtsgeschäftliche Erklärung zur Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses liegt nicht nur vor, wenn der Kläger diese ausdrücklich abgegeben hat. Der Inhalt des mit dem 12. September 1990 datierten Kündigungsschreiben des Arbeitgebers, das die Regelung "weiterer Einzelheiten im Zusammenhang mit der Beendigung (des) Arbeitsverhältnisses" ankündigt, und die Widerspruchsbegründung des Klägers, die hervorhebt, in einem Arbeitsgerichtsprozeß seien günstigere Bedingungen als die vom Arbeitgeber gewährten "diversen finanziellen Unterstützungen" nicht zu erreichen gewesen, gibt nach § 103 SGG Anlaß, die Äußerungen und das übrige Verhalten des Klägers von der "mündlichen Darlegung" der Umstände für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses bis zur Regelung der Einzelheiten seiner Abwicklung auf für den Abschluß eines Aufhebungsvertrages schlüssiges Verhalten des Klägers zu untersuchen. Entscheidend ist der auf die angestrebte Rechtsfolge gerichtete wirkliche Wille der Arbeitsvertragsparteien, nicht der Wortlaut oder die äußere Form der von ihnen abgegebenen Erklärungen (§ 133 BGB). Es liegt nahe, daß dieser auf eine einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gerichtet war. Bei Ausscheiden älterer Arbeitnehmer ist die Interessenlage häufig, wenn nicht gar typischerweise durch den gemeinsamen Willen zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gekennzeichnet, die mit einer sozialen Absicherung des Arbeitnehmers begleitet wird. Die Annahme einer einverständlichen Lösung liegt um so näher, als im Zuge eines Personalabbaus gerade auf seiten des Arbeitgebers Interesse an der Wahrung des Betriebsfriedens besteht und

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Kündigungsschutzklagen möglichst vorgebeugt werden soll. Dies gilt insbesondere, wenn - wie hier - eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers tariflich ausgeschlossen ist. Unter diesen Umständen kann sich die Inanspruchnahme finanzieller Zuwendungen als Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Kläger darstellen. Widersprüchlich wäre es, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses angeblich nicht zu wollen, wohl aber die für diesen Fall versprochenen finanziellen Vergünstigungen in Anspruch zu nehmen.

Eine Erklärung des Klägers, nur auf Kündigung des Arbeitgebers ausscheiden zu wollen, kann bei tariflichem Kündigungsausschluß als Verwahrung gegen das eigene Verhalten (protestatio facto contraria) unerheblich sein (dazu: Teichmann, Die Gesetzesumgehung, 1962, 47, der für die Feststellung des maßgeblichen Erklärungsinhalts nicht nur die Verständnismöglichkeit des Erklärunggegners, sondern auch die Belange der Allgemeinheit einbezieht). Wirksamkeit kann eine Kündigung bei tariflichem Kündigungsausschluß allenfalls entfalten, weil der Arbeitnehmer seine tariflichen Rechte nicht wahrzunehmen gewillt ist. Gerade sein Verhalten kann damit mittelbar die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses herbeigeführt haben.

Ob dem objektiven Verhalten des Klägers die Eigenschaft einer Willenserklärung zukommt, hat das LSG von einem entsprechenden Erklärungsbewußtsein des Klägers abhängig gemacht. Diese im zivilrechtlichen Schrifttum höchst umstrittene Ansicht hat auch das BSG in vergleichbarem Zusammenhang vertreten (BSG DBIR § 117 AFG Nr 2226a; vgl auch: BAG AP § 626 BGB Nr 64). Ob daran festzuhalten ist, wird zu überprüfen sein, nachdem der BGH eine Willenserklärung auch bei fehlendem Erklärungsbewußtsein annimmt, "wenn sie als solche dem Erklärenden zugerechnet werden kann". Dies setzt - nach Ansicht des BGH - voraus, daß der Erklärende mit der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt hätte erkennen und vermeiden können, daß sein Verhalten vom Geschäftsgegner nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte als Willenserklärung aufgefaßt werden durfte (BGHZ 91, 324, 330 mit Hinweis auf den Diskussionsstand des Schrifttums aa0 327).

3.2. Zutreffend weist das LSG darauf hin, daß die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung und das Unterlassen einer Kündigungsschutzklage nach der Rechtsprechung des BSG den Eintritt einer Sperrzeit nicht begründet (BSG DBIR § 117 Nr 2226a). Sollten die weiteren Ermittlungen des LSG einen konstitutiven Aufhebungsvertrag oder eine sonstige Vereinbarung über die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht ergeben, stellt sich allerdings die Frage, ob an dieser Rechtsprechung festzuhalten ist oder ob eine Sperrzeit jedenfalls dann eintritt, wenn der Arbeitnehmer eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung im Hinblick auf eine zugesagte finanzielle Vergünstigung hinnimmt. Eine solche Rechtsfortbildung im Sinne eines

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

offeneren Lösungsbegriffes ist naheliegend. Indes hält der Senat die Klärung des nach der bisherigen Rechtsprechung entscheidungserheblichen Sachverhalts für vorrangig.

3.3 Schließlich kann Anlaß bestehen, der Frage nachzugehen, ob ein Ruhen des Anspruchs nach § 117 Abs 2 AFG eingetreten ist. Das vom Kläger vorgelegte Kündigungsschreiben ist der Staatsanwaltschaft zugeleitet worden (Blatt 9 der Leistungsakte), weil das Kündigungsschreiben zurückdatiert sein soll. Der Arbeitgeber hat das eingeräumt (Blatt 12). Damit dürfte das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten (§ 117 Abs 2 Satz 3 AFG) und damit vorzeitig beendet worden sein. Unter diesen Umständen wären die dem Kläger zugesagten finanziellen Vergünstigungen zu kapitalisieren und der Ruhenszeitraum nach § 117 Abs 3 AFG zu ermitteln (BSG SozR 4100 § 118 Nr 13).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS