

Bundessozialgericht
- 7/12 RAr 36/77 -

I m N a m e n d e s V o l k e s

U r t e i l
in dem Rechtsstreit

.....,

Kläger und Revisionskläger,
Prozeßbevollmächtigte:,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne
mündliche Verhandlung am 1. August 1978
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-
Westfalen vom 28. Februar 1977 wird zurückge-
wiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I

Der 1930 geborene Kläger war als AT-Angestellter (Angestellter mit außertariflichem Gehalt) bei der Ruhrkohle AG auf der Schachtanlage Mathias Stinnes beschäftigt. Nach § 5 des Dienstvertrages vom 1. Juni 1970 ist als Dienstort Essen vereinbart und die Gesellschaft berechtigt, den Kläger an einen anderen Dienstort zu versetzen; für den Zuzug und für dienstlich notwendige Umzüge waren die Umzugskosten nach den Richtlinien der Gesellschaft zu erstatten. In § 6 des Vertrages ist geregelt, daß die Gesellschaft dem Kläger innerhalb des Unternehmens auch eine andere seiner Vorbildung, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit übertragen könne. Am 30. September 1971 wurde der Kläger zu einer anderen Schachtanlage versetzt. Für den Weg von seiner Wohnung zur neuen Arbeitsstelle und zurück benötigte der Kläger mit öffentlichen Verkehrsmitteln täglich mehr als zwei Stunden.

Die Bergbau AG Gelsenkirchen beantragte am 8. August 1974 für den Kläger Gewährung von Abfindungsgeld nach dem Gesetz zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der deutschen Steinkohlenbergbaugebiete vom 15. Mai 1968 - Kohleanpassungsgesetz (KohleanpassungsG) - (BGBl I S 365). Dazu gab sie an, der Kläger habe 200 Monate im Bergbau gearbeitet und sei aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme entlassen worden. Das Arbeitsamt Gelsenkirchen lehnte mit Bescheid vom 19. August 1974 den Antrag ab, weil der Kläger innerhalb des Unternehmens der Ruhrkohle AG von der einen zur anderen Schachtanlage versetzt werden könne, ohne daß es einer Entlassung bedürfe. Der Widerspruch des Klägers blieb erfolglos (Bescheid vom 21. April 1975). Seine Klage hat das Sozialgericht (SG) mit Urteil vom 26. April 1976 unter Zulassung der Berufung abgewiesen. Der Kläger hat im Berufungsverfahren geltend gemacht, auch bei Tarifangestellten sei der Versetzungsvorbehalt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

der R im Arbeitsvertrag enthalten. Die Gewährung des Abfindungsgeldes habe er bereits am 10. März 1973 bei seinem Arbeitgeber beantragt, der Arbeitgeber pflege solche Anträge weiterzuleiten. Die Entfernung von seiner Wohnung zu seiner neuen Arbeitsstelle habe 15 km betragen, er habe sie mit dem Auto zurücklegen müssen. Neben dem Gehalt habe er auf der Schachtanlage M S eine Prämie von 1000,-- DM jährlich erhalten, die er durch die Versetzung verloren habe. Er habe die neuen Arbeitsbedingungen in Kauf genommen, um eine Kündigung zu vermeiden.

Das Landessozialgericht (LSG) hat mit Urteil vom 28. Februar 1977 die Berufung zurückgewiesen. Es hat ausgeführt: Nach dem KohleanpassungsG setze der Anspruch auf das Abfindungsgeld voraus, daß der Arbeitnehmer entlassen worden sei. Der Kläger sei aber nicht entlassen worden. Entlassung sei die vom Arbeitgeber durch einseitige Erklärung herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Definition der Entlassung habe der Gesetzgeber inzwischen ausdrücklich als Satz 2 in § 24 Abs 1 des KohleanpassungsG eingefügt (Art 23 § 1 Nr 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur -HStruktG- vom 18. Dezember 1975 - BGBl I S 3091 -). Beim Kläger lägen die für eine Entlassung wesentlichen Merkmale, nämlich Kündigung durch den Arbeitgeber, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ausscheiden aus dem Unternehmen, auch nicht in Ansatzpunkten vor, so daß er nicht wie ein Entlassener behandelt werden könne. Für einen solchen Fall sei auch keine Lücke im Gesetz anzunehmen. Aus § 26 Abs 1 Nr 3 des KohleanpassungsG idF des Gesetzes zur Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes und anderer Gesetze vom 22. Dezember 1971 (BGBl I S 2110) könne nicht der Umkehrschluß gezogen werden, daß eine Entlassung völlig fehlen könne, wenn der Arbeitnehmer nur eine nichtzumutbare Arbeit angenommen habe. Allein die Tatsache, daß die neue Arbeitsstelle des Klägers wegen ungünstiger Busverbindungen einen mehr als zweistündigen Arbeitsweg erfordern würde, wenn er nicht mit dem Pkw führe, könne nicht als unbillig ange-



- 4 -

sehen werden. Aus diesen Gründen könne dahingestellt bleiben, ob der Anspruch des Klägers auch wegen verspäteter Antragstellung entfalle.

Der Kläger rügt mit der vom LSG zugelassenen Revision sinngemäß eine Verletzung von § 24 KohleanpassungsG und macht dazu geltend, die Auffassung des LSG müsse dazu führen, daß der Begriff des entlassenen Arbeitnehmers nur auf Arbeiter anzuwenden sei; denn Angestellte würden ohne Kündigung und Neuanstellung von einem Betrieb zum anderen versetzt. Eine solche Begrenzung des Kreises der berechtigten Personen auf Arbeiter widerspreche aber dem Willen des Gesetzgebers. Für den Kläger sei die neue Tätigkeit als unzumutbar anzusehen. Er habe zwar seine Gehaltsgruppe behalten, habe aber die Prämien verloren und müsse einen längeren Weg zur Arbeitsstelle in Kauf nehmen. Außerdem sei die im Vertrag ausgedungene Versetzung unter dem Gesichtspunkt des normalen Ablaufs des Arbeitsverhältnisses anders zu sehen als die Unterbringung auf einer neuen Arbeitsstelle im Zusammenhang mit einer Zechenstillegung. Diese Unterbringung sei stets mit der Unsicherheit der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes behaftet.

Der Kläger beantragt,
das Urteil des Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 28. Februar 1977, das Urteil des Sozialgerichts Duisburg vom 26. April 1976 und die angefochtenen Bescheide aufzuheben sowie die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Abfindungsgeld in Höhe von 4.300,-- DM zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Beide Beteiligte haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-).



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



II

Die Revision ist form- und fristgerecht eingelegt; sie ist zulässig, aber nicht begründet. Zutreffend hat das LSG entschieden, daß der Kläger das begehrte Abfindungsgeld nicht beanspruchen kann.

Das Abfindungsgeld wird nach § 24 Abs 1 des KohleanpassungsG Arbeitnehmern des Steinkohlebergbaues gewährt, die aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme vom Arbeitgeber entlassen worden sind. Der Kläger gehört nicht zu dem Personenkreis, dem nach dieser Bestimmung Abfindungsgeld zusteht.

Als "Entlassung" wird sowohl in der arbeitsrechtlichen Literatur als auch in der Rechtsprechung des erkennenden Senats allgemein die vom Arbeitgeber durch einseitige Willenserklärung (Kündigung) herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstanden (siehe BSG SozR KohleanpassungsG § 24 Nr 2 mwN). Der Senat hat darüber hinaus die Bestimmung des § 24 Abs 1 des KohleanpassungsG auch angewendet auf einen Arbeitnehmer, der im Wege der Änderungskündigung auf einen anderen Arbeitsplatz im Bergbau versetzt worden war. Dazu hat der Senat ausgeführt, das Arbeitsverhältnis werde allerdings durch eine Änderungskündigung nicht beendet, wenn sich der Arbeitnehmer mit der Änderung der Arbeitsbedingungen zu seinen Ungunsten einverstanden erklärt. Nach dem Zweck des KohleanpassungsG seien aber auch diejenigen Arbeitnehmer in die Regelung einzubeziehen, die den ihren Leistungen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz im Steinkohlenbergbau freimachen und nur unter unzumutbaren Bedingungen noch im Bergbau verbleiben (BSG aaO).

Versetzte Arbeitnehmer, wie der Kläger, deren Arbeitsvertrag unverändert fortbesteht, sind indessen dem begünstigten Personenkreis nach § 24 des KohleanpassungsG nicht hinzuzurechnen. Ohne Änderung der Bedingungen des Arbeitsvertrages kann ein Arbeitnehmer weder im Wege der erweiternden Auslegung des Gesetzes als Entlassener gelten, noch



- 6 -

im Wege einer Lückenausfüllung wie ein Entlassener behandelt werden. Das nach § 24 Abs 1 des KohleanpassungsG zu gewährendes Abfindungsgeld hat nicht den Zweck, jeden Nachteil aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme auszugleichen. Vielmehr setzt es die Entlassung voraus. Das Abfindungsgeld soll nach der Begründung zum KohleanpassungsG als Ausgleich für den auch vom Senat als entscheidend angesehenen Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden (BT-Drucks V 2078 zu §§ 19 und 20). Den Arbeitsplatz in diesem Sinne verliert der Arbeitnehmer aber nicht, solange das Arbeitsverhältnis ohne Veränderung fortbesteht. Bei der Versetzung auf eine andere Schachtanlage mit unverändertem Fortbestand des Vertrages liegt, wie das LSG zutreffend ausgeführt hat, das für eine Entlassung wesentliche Merkmal der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal in Ansatzpunkten vor.

Die Auffassung des Senats steht nicht im Widerspruch zu Ausführungen in der Begründung des Regierungsentwurfs zum HStruktG. Durch Art 23 § 1 Nr 1 des HStruktG ist § 24 Abs 1 des KohleanpassungsG als Satz 2 die Bestimmung angefügt worden, Entlassung sei die durch eine Kündigung durch den Arbeitgeber herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausscheiden aus der Beschäftigung im Unternehmen. Nach den Motiven zum HStruktG sollte diese Änderung des Gesetzes sicherstellen, "daß Abfindung künftig nur noch an Arbeitnehmer gezahlt wird, die aus dem Bergbau ausscheiden. Die Gewährung von Abfindungsgeld an Verlegte entfällt ganz" (BT-Drucks 7/4127 zu Art 21 § 1). Damit ist nicht zum Ausdruck gebracht, daß vor Inkrafttreten des HStruktG das Abfindungsgeld auch bei Versetzungen ohne Änderung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen gewesen wäre. Vielmehr gehören zu den Verlegten in großem Umfang die Arbeiter, die nach dem Arbeitsvertrag auf einer bestimmten Schachtanlage beschäftigt sind und deren Verlegung eine Änderung des Arbeitsvertrages voraussetzt.

- 7 -



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



- 7 -

Es kann dahinstehen, ob der Einwand des Klägers zutrifft, die vom LSG und jetzt auch vom Senat vertretene Auffassung müsse dazu führen, daß der Begriff des entlassenen Arbeitnehmers nur auf Arbeiter anzuwenden sei, denn Angestellte würden ohne Kündigung und Neuanstellung von einem Betrieb zum anderen versetzt. Jedenfalls ist nicht erkennbar, daß das Gesetz alle Angestellten, die aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme nicht mehr auf ihrer bisherigen Schachtanlage arbeiten können, in die Regelung des § 24 Abs 1 des KohleanpassungsG einbeziehen wollte. Entscheidend ist nach dem Gesetz nicht, ob der Arbeitnehmer Angestellter oder Arbeiter ist, sondern ob sein Arbeitsverhältnis beendet oder mindestens verändert wird.

Die Revision ist aus diesen Gründen zurückzuweisen mit der Kostenfolge aus § 193 SGG.

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



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

