

Bundessozialgericht

7 RAr 109/83

Im Namen des Volkes

Verkündet am
15. Nov. 1984

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....

Kläger und Revisionskläger,

Prozeßbevollmächtigte:

g e g e n

.....

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche
Verhandlung vom 15. November 1984

für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-West-
falen vom 28. September 1983 wird zurückgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.



[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

Streitig ist die Zahlung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. Oktober 1980 bis 4. Januar 1981.

Der am 6. August 1921 geborene Kläger war seit 1964 im Werk B. der O-AG (O-AG) als Werkzeugmacher beschäftigt. Aufgrund eines Aufhebungsvertrages vom 25. Juni 1980 schied er im Rahmen eines vorzeitigen Pensionierungsprogrammes, das die Geschäftsleitung mit den verschiedenen Betriebsräten der O-AG vereinbart hatte (Betriebsvereinbarung Nr 51 vom 4. Juni 1980), zum 30. September 1980 aus dem Werk aus. Bei seinem Ausscheiden erhielt der Kläger, dessen Verdienst im August 1980 2.893,49 DM betragen hatte, aufgrund des Pensionierungsprogrammes eine Abfindung in Höhe von 24.076,-- DM. Außerdem hatte er nach dem Pensionierungsprogramm eine monatliche Ausgleichszahlung zu beanspruchen, bis nach Vollendung des 60. Lebensjahres die Rente aus der O.-Altersversorgung einsetzte; die monatliche Ausgleichszahlung betrug, wie sich später herausstellte, 196,39 DM.

Am 1. Oktober 1980 meldete sich der Kläger arbeitslos und beantragte Alg. Diesen Antrag lehnte die Beklagte für die Zeit vom 1. Oktober 1980 bis zum 29. Dezember 1980 mit der Begründung ab, wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der erhaltenen 24.076,-- DM ruhe der Anspruch gemäß § 117 Abs 2



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und 3 Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Dagegen erhob der Kläger Widerspruch. Während des Widerspruchsverfahrens gewährte die Beklagte dem Kläger Alg, jedoch nicht ab 30. Dezember 1980, sondern mit Rücksicht auf die Ausgleichszahlung erst ab 8. Januar 1981. Den Widerspruch wies die Beklagte zurück; zur Begründung führte sie ua aus, daß zu der Abfindung noch die Ausgleichszahlung für zwölf Monate (12 x ca. 196,-- DM) hinzuzurechnen sei, was zum Ruhen des Anspruchs vorläufig bis zum 7. Januar 1981 führe (Widerspruchsbescheid vom 13. Februar 1981). Nach Klagerhebung lehnte die Beklagte endgültig das Alg bis zum 7. Januar 1981 ab (Bescheid vom 13. April 1981), setzte in der mündlichen Verhandlung des Rechtsstreits vor dem Sozialgericht (SG) den Endtermin des Ruhens dann jedoch auf den 4. Januar 1981 fest.

Das SG hat die Klage abgewiesen (Urteil vom 9. Oktober 1981). Die vom SG zugelassene Berufung des Klägers hat das Landesozialgericht (LSG) zurückgewiesen (Urteil vom 28. September 1983).

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das LSG ausgeführt, die Ruhensvoraussetzungen des § 117 Abs 2 Satz 1 AFG seien erfüllt. Der Kläger habe sowohl die Abfindung als auch die Ausgleichszahlung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten; ohne die Beendigung der Tätigkeit hätte der Kläger keinen Anspruch auf diese vorgezogene Leistung der betrieblichen Altersversorgung erworben. Die für den Arbeitgeber maßgebende Kündigungsfrist sei nicht eingehalten worden, da der Kläger nach § 13



Nr 10 des (zwischen dem Verband der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens eV und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitungen E , H , K und M vereinbarten) Manteltarifvertrages für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 (MTV) unkündbar gewesen sei. Nach dieser Vorschrift könne nämlich einem Arbeitnehmer, der das 55., aber nicht das 65. Lebensjahr vollendet habe und dem Betrieb bzw Unternehmen zehn Jahre angehöre, nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden. Es gelte demnach gemäß § 117 Abs 2 Satz 3 AFG eine fiktive ordentliche Kündigungsfrist von einem Jahr, die erst am 25. Juni 1981, also nach dem 30. September 1980 abgelaufen wäre.

Ein wichtiger Grund, aus dem dem Kläger vor Ablauf der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe gekündigt werden können, sei nicht ersichtlich, insbesondere gäben die Krankfeierzeiten dafür keinen Anhalt. Eine fristlose Kündigung sei nur bei besonders langer Dauer der Krankheit möglich, wobei es darauf ankomme, daß im Zeitpunkt der Kündigung ein Ende der Krankheit noch nicht absehbar sei oder feststehe, daß die Krankheit noch lange andauere. Im übrigen sei die fristlose Kündigung nur noch bei wiederholten, insgesamt nicht unerheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vergangenheit möglich, und auch in diesem Falle nur dann, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung für die Zukunft mit weiteren häufigen Erkrankungen zu rechnen sei. Der Kläger sei aber weder bei Abschluß des Aufhebungsvertrages noch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses krank gewe-



sen und habe auch keine rechtserheblichen Fehlzeiten gehabt. Die mehrfachen kurzzeitigen Krankfeierzeiten reichten als Grund für eine fristlose Kündigung nicht aus. Für eine Prognose dahingehend, daß in Zukunft mit häufigen, länger andauernden Erkrankungen zu rechnen sei, habe keinerlei Anlaß bestanden. Eine weitere Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde sehe § 13 Nr 10 Abs 2 MTV vor, wonach auch bei Änderungskündigungen im Einzelfalle zum Zwecke der Verdienstminderung, nicht jedoch bei allen sonstigen Änderungskündigungen sowie bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden sei, eine Kündigung aus wichtigem Grunde möglich sei. Eine solche Betriebsänderung, die eine Kündigung aus wichtigem Grunde möglich erscheinen ließe, liege nicht vor. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22. Mai 1979 - 1 AZR 848/76 - wäre in einem Falle, wie dem vorliegenden, eine Betriebsänderung dann anzunehmen, wenn in einem Betrieb der Personalabbau die Grenzen des § 111 Satz 2 Nr 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder des § 17 Abs 1 Nr 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) überschreite, dh, wenn in einem Betrieb mit 500 Beschäftigten 30 oder mehr Arbeitnehmer, also mindestens 6 %, ausschieden. Am 1. Oktober 1980 seien jedoch im Werk B. 19.444 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen, so daß trotz des Ausscheidens von 447 Arbeitnehmern bis zum 30. Juni 1981 (= rd 2,3 %) von einer Betriebsänderung nicht gesprochen werden könne.

Bei einem unkündbaren Arbeitnehmer ruhe der Anspruch nach § 117 Abs 2 Satz 2 AFG ein Jahr, vom Aufhebungsvertrag an gerechnet, im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vorliegenden Falle bis zum 24. Juni 1981. Die Jahresfrist werde aber durch § 117 Abs 3 Satz 1 AFG auf 6 Monate begrenzt, so daß der Anspruch nach dieser Regelung bis zum 31. März 1981 geruht habe. Nach § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 1 AFG ruhe der Anspruch jedoch nicht über den Tag hinaus, bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 70 vH der Abfindung als Arbeitsentgelt verdient hätte. Die vom SG vorgenommene Berechnung des Ruhenszeitraumes (Abfindung und Ausgleichszahlung bis Juni 1981: 24.076,-- DM + 1.767,51 DM = 25.843,51 DM, davon zu berücksichtigen 35 % = 9.045,22 DM. Tageslohn im August 1980 2.893,49 DM : 31 = 93,34 DM. Ruhenszeitraum somit 9.045,22 DM : 93,34 DM = 96 Kalendertage) sei korrekt, insbesondere die Berücksichtigung der monatlichen Ausgleichszahlung in Höhe von nur 1.767,51 DM. Das Ruhen des Anspruchs habe deshalb mit dem 4. Januar 1981 geendet. Da eine weitere Verkürzung des Ruhenszeitraumes nach § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 2 oder Nr 3 AFG nicht in Betracht komme, könne die Berufung des Klägers keinen Erfolg haben.

Mit der Revision rügt der Kläger eine Verletzung der §§ 117 AFG, 111 BetrVG, 103 Sozialgerichtsgesetz (SGG) und 13 Nr 10 MTV und führt hierzu insbesondere aus: Das LSG habe verkannt, daß nach § 13 Nr 10 Abs 2 MTV die Betriebsänderung nicht Voraussetzung für eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grunde sei, im Falle einer Betriebsänderung vielmehr eine ordentliche Kündigung möglich sei. Da § 13 Nr 10 MTV wörtlich mit § 13 MTV für das Land Hessen übereinstimme, handele es sich um revisibles Recht iS von § 162



SGG. Das LSG habe des weiteren zu Unrecht eine Betriebsänderung allein wegen nicht erheblicher Personalreduzierung verneint und dabei übersehen, daß das BAG in der genannten Entscheidung lediglich den Begriff "Betriebseinschränkung" definiert und damit nur mittelbar zum Begriff "Betriebsänderung" Stellung genommen habe. Der in § 13 Nr 10 Abs 2 MTV verwendete Begriff der Betriebsänderung sei aber ein Oberbegriff, wie sich aus der nicht abschließenden Aufzählung in § 111 BetrVG ergebe. Bei den anderen Unterfällen komme es auf die Anzahl der zu kündigenden oder aus anderen Gründen ausscheidenden Arbeitnehmer nicht an. Da entgegen der Auffassung des LSG nicht nur bei einer Betriebseinschränkung eine Betriebsänderung vorliege, hätte das LSG auch alle anderen Formen der Betriebsänderung prüfen müssen; zu einer derartigen Prüfung habe auch Anlaß bestanden. Dem Gericht sei bereits durch die Klagebegründung in erster Instanz bekannt gewesen, daß der Auto-Absatz in den Jahren 1979 und 1980 stagniert habe bzw rückläufig gewesen sei und die O-AG deshalb die Ertragslage durch Verringerung der Personalkosten und weitere Rationalisierungsmaßnahmen habe verbessern müssen. Im Juli 1980 habe der Vorstand des Unternehmens den Beschäftigten mitgeteilt, daß die Rationalisierungsmaßnahmen zu einem eingeschränkten Arbeitsplatzangebot im Werk B. führen würden, Kündigungen jedoch vermieden werden sollten. Im Rahmen der durch Rationalisierungsinvestitionen in Höhe von 1.5 Milliarden DM im Werk B. vorgenommenen Betriebsänderung sei die Betriebsvereinbarung Nr 51 vom Betriebsrat durchgesetzt worden. Wenn aber aus anderen Gründen eine Betriebsänderung vorgelegen habe, was das LSG, das insoweit seine Ermittlungspflicht nach § 103 SGG verletzt habe, noch zu prüfen

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

-8-

haben werde, dann habe dem Kläger mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gemäß § 13 Nr 9 Buchst a MTV gekündigt werden dürfen. Diese Frist hätten die Beteiligten bei dem Aufhebungsvertrag auch berücksichtigt, so daß der Anspruch des Klägers auf Alg nicht ruhe.

Der Kläger beantragt sinngemäß,

das Urteil des LSG und des SG aufzuheben sowie
die Beklagte unter Aufhebung der Ruhensbescheide zu
verurteilen, ihm Arbeitslosengeld ab 1. Oktober 1980
zu gewähren,

und hilfsweise,

das Urteil des LSG aufzuheben und die Sache zur erneuten
Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des LSG für zutreffend.

II

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Urteil des LSG, das den geltend gemachten Anspruch wegen Ruhens vom 1. Oktober 1980



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



bis 4. Januar 1981 verneint hat, beruht nicht auf einer Verletzung einer Vorschrift des Bundesrechts oder einer sonstigen im Bezirk des Berufungsgerichts geltenden Vorschrift, deren Geltungsbereich sich über den Bezirk des Berufungsgerichts hinaus erstreckt (§ 162 SGG).

Nach § 117 Abs 2 Satz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), das hier in der zuletzt durch das Gesetz vom 22. Juli 1980 (BGBl I 1057) geänderten Fassung anzuwenden ist, ruht der Anspruch auf Alg, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Sowohl die Abfindung als auch die monatliche Ausgleichszahlung hat der Kläger wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhalten. Der erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Gewährung der Leistung (vgl BSG SozR 4100 § 117 Nr 5) ist nach den Feststellungen des LSG gegeben; denn beide Leistungen hingen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab, ohne daß der Kläger auf sie ohnehin Ansprüche gehabt hätte. Revisionsrechtlich ist auch nicht zu beanstanden, daß das LSG das Vorliegen der weiteren Ruhensvoraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, bejaht hat.

Ob das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet worden ist, richtet



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sich nach der Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber hätte einhalten müssen, um das frühere Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung zu beenden. Da dieses Arbeitsverhältnis, wie auch die Revision nicht in Zweifel zieht, dem MTV unterlag, ist dessen Kündigungsrecht anzuwenden. Nach § 13 Nr 10 Satz 1 MTV kann einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb/Unternehmen zehn Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden; nach § 13 Nr 10 Satz 2 MTV gilt dies auch bei Änderungskündigungen im Einzelfall zum Zwecke der Verdienstminderung, nicht jedoch bei allen sonstigen Änderungskündigungen sowie bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist.

Das LSG hat angenommen, der Kläger, der nach den getroffenen Feststellungen die Alters- und Betriebszugehörigkeitsvoraussetzungen des § 13 Nr 10 Satz 1 MTV erfüllt, sei damit mit der Folgetarifvertraglich unkündbar gewesen, daß ihm nur noch aus wichtigem Grunde fristlos habe gekündigt werden können; die in § 13 Nr 10 Satz 2 MTV angesprochene Kündigung bei Betriebsänderung, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist, hat das LSG nicht als ordentliche Kündigung, sondern (neben der Kündigung aus anderen wichtigen Gründen) als eine weitere Möglichkeit zur vorzeitigen fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde angesehen. Ein Grund zur Kündigung aus wichtigem Grunde, insbesondere wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten bzw Betriebsänderung, hat das LSG verneint. Was der Kläger demgegenüber einwendet, vermag die Revision nicht zu begründen.

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

Selbst wenn die Rüge des Klägers, das LSG habe verkannt, daß nach § 13 Nr 10 MTV in Fällen der Betriebsänderung eine ordentliche Kündigung möglich sei, zutreffen sollte, wofür - beschränkt auf den Fall, daß ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist - manches spricht, so läge darin keine Verletzung von Bundesrecht oder von sonstigem nach § 162 SGG revisiblen Recht. Auf die Verletzung anderen Rechts kann aber die Revision nicht gestützt werden, vielmehr ist für die auf die Revision ergehende Entscheidung die Entscheidung des Berufungsgerichts über das Bestehen und den Inhalt des irrevisiblen Rechts maßgebend (§ 562 Zivilprozeßordnung, § 202 SGG). Der Tarifvertrag hat kein Bundesrecht zum Inhalt. Sein Geltungsbereich erstreckt sich auch nicht über den Bezirk des Berufungsgerichts hinaus, was gemäß § 162 SGG für die Revisibilität von nicht dem Bundesrecht angehörenden sonstigen im Bezirk des Berufungsgerichts geltenden Vorschriften genügt. Er gilt nämlich räumlich nur für das Land Nordrhein-Westfalen (§ 1 Nr 1 MTV). Zwar wäre § 13 Nr 10 MTV dennoch revisibel, wenn nicht nur zufällig, sondern bewußt und gewollt inhaltlich gleiche Vorschriften außerhalb Nordrhein-Westfalens (zB für andere Tarifgebiete der Industriegewerkschaft Metall für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Heizungsindustrie) vereinbart wären (BSGE 50, 121, 123 f = SozR 4100 § 117 Nr 3). Das ist jedoch nicht der Fall.

Entgegen der Revisionsbegründung findet sich eine wortgleiche Vorschrift nicht in "§ 13 des MTV für das Land Hessen". Der besondere Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen war in § 8 des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(zwischen dem Arbeitgeberverband der Hessischen Metallindustrie eV und Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung F

) abgeschlossenen Tarifvertrags über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer vom 27. Januar 1975 geregelt und findet sich nunmehr in § 21 Nr 5 des zwischen denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Hessen vom 15. Januar 1982. Nach § 8 Nr 1 bzw § 21 Nr 5 Satz 1 dieser Tarifverträge kann in Betrieben mit in der Regel mindestens 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dessen Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat, das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer unterscheidet sich nicht nur in der Formulierung, sondern auch inhaltlich von § 13 Nr 10 MTV. Anders als in Nordrhein-Westfalen ist in Hessen der Kündigungsschutz davon abhängig, daß der Betrieb in der Regel 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer hat. Die Vorschriften stimmen auch hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit nicht überein; denn während in Nordrhein-Westfalen lediglich gefordert wird, daß der Arbeitnehmer dem Betrieb/Unternehmen zehn Jahre angehört, muß in Hessen das Arbeitsverhältnis zehn Jahre ununterbrochen bestanden haben. Weitere gewichtige Unterschiede ergeben sich aus den Sätzen 2 der Regelungen. Nach § 8 Nr 2 bzw § 21 Nr 5 Satz 2 der für Hessen geltenden Tarifverträge gilt der besondere Kündigungsschutz nicht bei (a) Vorliegen eines für den betreffenden Arbeitnehmer geltenden Sozialplanes



und (b) bei Änderungskündigungen zum Zwecke innerbetrieblicher Versetzungen und Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw Konzerns, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wird. Anders als nach dem nordrhein-westfälischen Tarifvertrag eröffnet nach hessischem Tarifrecht nicht schon das Fehlen eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes bei einer Betriebsänderung eine Kündigungsmöglichkeit, auf der anderen Seite reicht nach dem nordrhein-westfälischen Tarif das Vorliegen eines für den betroffenen Arbeitnehmer geltenden Sozialplanes für eine Kündigung nicht aus. Das Tarifrecht der Metallindustrie im Saarland (II des Tarifvertrages über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für Arbeiter und Angestellte vom 19. Februar 1975), auf das sich der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bezogen hat, stimmt zwar mit der hessischen, nicht aber mit der hier maßgebenden nordrhein-westfälischen Regelung überein. Schließlich ist auch nach dem vom Kläger vorgelegten, den Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer betreffenden Auszug aus der Tarifsammlung der Industriegewerkschaft Metall nicht ersichtlich, daß für andere Tarifbezirke Vorschriften gelten, die mit § 13 Nr 10 MTV inhaltlich übereinstimmen, so daß die Voraussetzungen einer bewußten und gewollten Übereinstimmung von Rechtsvorschriften, was deren Revisibilität begründen könnte, keinesfalls gegeben sind.

Der Senat darf deshalb nicht nachprüfen, ob der § 13 Nr 10 MTV vom LSG auf den gegebenen Sachverhalt zutreffend angewendet worden ist, er ist vielmehr an die Auslegung durch das LSG gebunden. Zu prüfen ist allerdings, ob durch die Anwendung des irrevisiblen



Rechts eine revisible Norm verletzt worden ist. Das ist jedoch nicht der Fall.

Eine Verletzung revisiblen Rechts läßt sich nicht daraus herleiten, daß die Annahme des LSG, daß nach § 13 Nr 10 MTV auch bei einer Betriebsänderung nur eine Kündigung aus wichtigem Grunde möglich sei, gegen den Wortlaut des § 13 Nr 10 MTV verstößt, wie die Revision geltend macht. Denkgesetze und sonstige allgemeine Grundsätze für die Auslegung von Rechtsnormen unterliegen nämlich nicht der Prüfung durch das Revisionsgericht, soweit sie bei der Anwendung irrevisiblen Rechts herangezogen worden sind. Solche allgemeinen Grundsätze können dem revisiblen Recht nur dann zugeordnet werden, wenn sie der Ergänzung von revisiblem Recht dienen. Eine irreversible Vorschrift wird daher nicht dadurch revisibel, daß bei ihrer Auslegung allgemeine Rechtsgrundsätze berücksichtigt worden sind oder berücksichtigt werden müssen. Anderenfalls würde jede Rüge der Fehlauslegung irrevisiblen Rechts zur Revisibilität führen, da jede Fehlauslegung letztlich auf einer Verletzung irgendwelcher allgemeiner Grundsätze beruht (BSGE 55, 115 = SozR 1500 § 162 Nr 17; BVerwG Buchholz 310 VwGO § 132 Nr 133 und § 137 Nrn 50 und 53; BVerwG Buchholz 237.4 Hmbg BG § 35 Nr 1; BGH VersR 1959, 134).

Ähnliches gilt, soweit der Kläger seine Revision darauf stützt, daß das LSG den Begriff der Betriebsänderung verkannt und damit § 111 BetrVG verletzt habe; denn das LSG hat nicht das BetrVG angewandt. Seine Entscheidung, daß der Kläger unkündbar gewesen sei, beruht vielmehr auf § 13 Nr 10 MTV, mag das LSG bei der



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anwendung des § 13 Nr 10 MTV auch auf ein zur Betriebsänderung iS des § 111 BetrVG ergangenes Urteil des BAG zurückgegriffen haben. Dieser Umstand aber vermag die Revisibilität des § 13 Nr 10 MTV, dessen Anwendung der Kläger in der Sache rügt, nicht zu begründen. Selbst wenn § 13 Nr 10 MTV ausdrücklich auf § 111 BetrVG Bezug genommen hätte, wäre die Auslegung des Begriffes der Betriebsänderung eine Frage des Tarifvertrages und damit eine solche irrevisiblen Rechts; denn trotz der Verwendung eines dem revisiblen Recht angehörenden Rechtsbegriffs in irrevisiblen Vorschriften bleibt der Begriff in Ansehung des irrevisiblen Rechts ein solcher dieses Rechts und damit der Prüfung durch das Revisionsgericht entzogen (BSGE 7, 35, 42; BSG SozR Nr 43 zu § 162; BSGE 55, 115, 117 = SozR 1500 § 162 Nr 17; BVerwGE 1, 76, 78; 22, 314, 318; 32, 252, 254 ff; BGHZ 10, 367, 371).

Die Rüge des Klägers, das LSG habe sich gedrängt fühlen müssen, den Sachverhalt daraufhin zu prüfen, ob eine andere Form der Betriebsänderung vorgelegen hätte, ist von ihrer Art her nicht deshalb ausgeschlossen, weil das Revisionsgericht nicht nachzuprüfen hat, ob das irreversible Recht auf den gegebenen Sachverhalt zutreffend angewendet worden ist; denn prozessuale Mängel bei der Anwendung irrevisiblen Rechts sind Revisionsgrund, wo das Verfahren vom Standpunkt der Auslegung des irrevisiblen Rechts durch das Berufungsgericht zu beanstanden ist (BGH VersR 1961, 828). Die Rüge greift dennoch nicht durch. Der Kläger hat in der Revisionsbegründung nicht angegeben, zu welchem Ergebnis die nach seiner Ansicht erforderlichen Ermittlungen geführt hätten; das ist jedoch für eine solche Rüge unerlässlich (BSG SozR Nr 28 zu



§ 164 SGG).

Ist für die Entscheidung somit maßgebend, daß der Arbeitgeber dem Kläger nur noch aus wichtigem Grunde und nicht mehr ordentlich kündigen konnte, ist gemäß § 117 Abs 2 Satz 3 AFG eine Kündigungsfrist von einem Jahr zugrunde zu legen. Daß § 13 Nr 10 Satz 1 MTV den Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer nur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres einräumt, während nach dem Wortlaut des § 117 Abs 2 Satz 3 AFG eine Kündigungsfrist von einem Jahr nur bei zeitlich unbegrenztem Ausschluß der ordentlichen Kündigung gilt, steht dem nicht entgegen. Wie der Senat schon entschieden hat, reicht es aus, wenn die ordentliche Kündigung bis zum typischen Ende des Arbeitslebens ausgeschlossen worden ist (Urteil vom 17. Februar 1981 - 7 RAr 90/79 -, insoweit nicht veröffentlicht). Gilt somit eine Frist von einem Jahr, die mit dem Tage der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 25. Juni 1980 begonnen hat, ist das Arbeitsverhältnis des am 30. September 1980 ausgeschiedenen Klägers vor Ablauf der Jahresfrist beendet worden. Es ist daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das LSG die Voraussetzungen des § 117 Abs 2 Satz 1 AFG bejaht hat.

Der Anspruch auf Alg ruht gemäß § 117 Abs 2 Satz 1 AFG bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Jahresfrist geendet hätte, nach § 117 Abs 3 Satz 1 AFG längstens jedoch sechs Monate und nach § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 1 AFG nicht über den Tag hinaus, an dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich ver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe des nach näherer Maßgabe des § 117 Abs 3 Satz 3 AFG zu bestimmenden Teils der Abfindung, Entschädigung oder sonstigen Leistung als Arbeitsentgelt verdient hätte. Zu berücksichtigen sind hierbei alle im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährten Leistungen, unabhängig von ihrer Bezeichnung, dem Zweck der Leistung und davon, ob sie auf Raten oder in einer Summe gezahlt werden, sofern nur ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Gewährung der Leistung besteht. Es sind daher, wie der Senat schon in dem zur Veröffentlichung vorgesehenen Urteil vom 22. Februar 1984 - 7 RAr 55/82 - entschieden hat, auch Renten zu berücksichtigen, hier mithin nicht nur die Abfindung, sondern auch die monatliche Ausgleichszahlung, was die Vorinstanzen nicht verkannt haben. Hinsichtlich der monatlichen Ausgleichszahlungen besteht der erforderliche ursächliche Zusammenhang allerdings bis einschließlich August 1981 und nicht nur bis einschließlich Juni 1981, wie SG und LSG angenommen haben; denn da der Kläger einen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung erst nach der im August 1981 erfolgten Vollendung des 60. Lebensjahres erworben hat, stehen alle davor fälligen Ausgleichszahlungen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang.

Hat der Arbeitslose wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wiederkehrende Leistungen zu beanspruchen, kann er zwar nicht so behandelt werden, als ob er die Leistungen in einer Summe erhalten hätte. Vielmehr bietet sich, zumal wenn die wiederkehrende Leistung mit dem Tode des Arbeitslosen endet,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

in solchen Fällen an, bei der Ermittlung des Wertes des Anspruchs den Kapitalwert gemäß §§ 13 und 14 Bewertungsgesetz (BewG) zugrunde zu legen. Dieser beträgt bei Leistungen, die auf bestimmte Zeit beschränkt sind, nach § 13 Abs 1 BewG die Summen der einzelnen Jahreswerte abzüglich der Zwischenzinsen unter Berücksichtigung von Zinseszinsen bei einem Zinssatz von 5,5 %, höchstens das 18-fache des Jahreswertes; ist die Dauer der Leistung durch das Leben einer Person bedingt, darf der nach § 14 BewG zu berechnende Kapitalwert nicht überschritten werden. Da im vorliegenden Falle die wiederkehrenden Leistungen vor Ablauf eines Jahres enden, genügt es, von der Summe aller wiederkehrenden Leistungen von 2.160,29 DM (= 11 x 196,39 DM) die Zwischenzinsen abzuziehen, die bei monatlicher Zahlung etwa 50,-- DM ausmachen. Es sind somit neben der Abfindung von 24.076,-- DM 2.110,29 DM zugrunde zu legen, insgesamt 26.186,29 DM. Von diesem Betrag sind im Falle des Klägers aufgrund seines Lebensalters und der Dauer des Arbeitsverhältnisses 35 % = 9.165,20 DM zu berücksichtigen. Angesichts des im August 1980 erzielten täglichen Arbeitsentgelts von 93,34 DM führt dies zum Ruhen des Alg von 98 Kalendertagen ($9.165,20 \text{ DM} : 93,34 \text{ DM} = 98,19$), dh bis zum 6. Januar 1981.

Die weiteren Begrenzungen des Ruhenszeitraums nach § 117 Abs 3 Satz 2 AFG greifen nicht Platz, insbesondere steht dem Ruhen des Alg bis zum 6. Januar 1981 nicht entgegen, daß der Arbeitgeber zu einem davorliegenden Zeitpunkt dem Kläger aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können (§ 117 Abs 3 Satz 2 Nr 3 AFG). Ein Recht des Arbeitgebers, dem



Kläger wegen häufiger Erkrankung zu kündigen, hat das LSG zutreffend verneint. Das zieht auch die Revision nicht in Zweifel. Es kann daher auf die Ausführungen des LSG verwiesen werden, zu denen allerdings zu bemerken ist, daß die zitierte Rechtsprechung (BAGE 20, 345; 22, 81; BAG AP Nr 2 zu § 1 KSchG 1969 -Krankheit-) nicht die außerordentliche, sondern die ordentliche Kündigung betrifft; jedoch ist schon bei einer ordentlichen Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten ein strenger Maßstab anzulegen, so daß eine solche Kündigung nicht rechens ist, wenn weder außergewöhnlich lange Fehlzeiten vorliegen noch für die Zukunft mit weiteren außergewöhnlichen Fehlzeiten zu rechnen ist. Wenn bei ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitsverhältnissen wegen Krankheit außerordentlich gekündigt wird, können zumindest keine geringeren Anforderungen gestellt werden. Andere Gründe, die in Betracht kommen könnten, sind nicht ersichtlich; daß eine Kündigung wegen Betriebsänderung nach § 13 Nr 10 MTV nicht erfolgen konnte, hat das LSG für den Senat bindend festgestellt.

Ruht daher das Alg vom 1. Oktober 1980 bis 6. Januar 1981, steht dem Kläger der geltend gemachte Klaganspruch nicht zu; daß die angefochtenen Bescheide dem Kläger das Alg nur bis zum 4. Januar 1981 versagt haben, verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Revision muß daher ohne Erfolg bleiben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)