

Aktenzeichen:

7 RAr 21/62

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

In Sachen

Verkündet
am 29. August 1963

.....,
Beklagten und Revisionsklägerin,

gegen
.....

.....,
Klägerin und Revisionsbeklagte,

hat der 7. Senat des Bundessozialgerichts auf die
mündliche Verhandlung vom 29. August 1963, an der
mitgewirkt haben

Senatspräsident	Dr. B e r n d t
	als Vorsitzender,
Bundesrichter	Dr. K l ä ß
und Bundesrichter	Dr. K r e b s
	als weitere Berufsrichter,
Bundessozialrichter	K ö h l e r
und Bundessozialrichter	Dr. Dr. H e l m s
	als ehrenamtliche Richter,

für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Januar
1962 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat der Klägerin die außergerichtlichen
Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

Von Rechts wegen.



- 2 -

G r ü n d e :

- I. Die 1901 geborene Klägerin war von 1932 bis Ende Mai 1960 beim Arbeitsamt Landau als Angestellte beschäftigt. Im Januar 1960 hatte sie sich ihrer Dienststelle gegenüber bereit erklärt, gegen eine entsprechende Abfindung im Zuge der von der Bundesanstalt angestrebten Personalverminderung (Rationalisierung) zwecks Einsparung eines Arbeitsplatzes freiwillig auszuscheiden. Ihr wurde eine Abfindung in Höhe eines Jahresgehalts von 7.639,68 DM gewährt und das Beschäftigungsverhältnis in beiderseitigem Einverständnis zum 31. Mai 1960 gelöst. Die Initiative zur Beendigung des Dienstverhältnisses, das unkündbar war, ging dabei von der Bundesanstalt aus.

Am 1. Juni 1960 meldete sich die Klägerin arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg). Das Arbeitsamt entsprach diesem Antrag mit der Maßgabe, daß das Alg wegen der Abfindung nach § 96 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) erst ab 5. Dezember 1960 zu zahlen sei (Bescheid vom 13. Juni 1960). Auf den Widerspruch der Klägerin ordnete dann das Arbeitsamt unter Abänderung seines ursprünglichen Bescheides an, daß der Anspruch auf Alg bis einschließlich 3. Oktober 1960 ruhe; denn das Arbeitsverhältnis hätte unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist frühestens zum 30. September 1960 beendet werden können (Bescheid vom 23. Juli 1960).

Im Klagewege hob das Sozialgericht (SG) die Bescheide der Arbeitsverwaltung auf und verurteilte die Beklagte, "der Klägerin das Arbeitslosengeld ab. 1. 6. 1960 unter Beachtung von § 92 AVAVG zu gewähren". Berufung wurde zugelassen (Urteil vom 22. Dezember 1960). Die Berufung der Beklagten hiergegen wurde vom Landessozialgericht (LSG) zurückgewiesen (Urteil vom 12. Januar 1962) im wesentlichen mit folgender Begründung: Die der Klägerin von der Beklagten gezahlte Abfindung stelle ein Arbeitsentgelt nach § 96 Abs.1

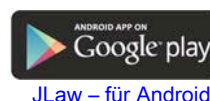
- 3 -



Satz 1 AVAVG nicht dar, wie zwischen den Beteiligten unstreitig sei. Sie lasse sich aber auch nicht als "sonstiger Betrag" gemäß Satz 2 aaO beurteilen; denn hier könne die der Klägerin gewährte Summe nach den Umständen des konkreten Falles nicht als eine Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt angesehen werden. Unerheblich bleibe die subjektive Beurteilung durch die Beteiligten; maßgeblich sei vielmehr, was die Zahlung ihrer Rechtsnatur nach objektiv bedeute. Die Klägerin sei unkündbar gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe deshalb nur mit ihrem Einverständnis aufgelöst werden können. Weil aber eine Beendigung durch Kündigung seitens der Beklagten überhaupt nicht in Frage kam, könne begrifflich von einer tariflichen Kündigungsfrist keine Rede sein, das unkündbare Beschäftigungsverhältnis der Klägerin also auch nicht als kündbar behandelt werden. Dies sei jedoch in den angefochtenen Bescheiden durch das Arbeitsamt geschehen. Dabei werde ein Anspruch der Klägerin auf weiteres Arbeitsentgelt für die Zeit nach ihrem Ausscheiden unterstellt, der in Wirklichkeit nicht bestehe. Nach objektiver Sachlage handele es sich um eine Entschädigung für den Verlust des unkündbaren Arbeitsplatzes. Eine solche aber sei keine Leistung, die statt des Arbeitsentgelts im Sinne des § 96 Abs. 1 Satz 2 AVAVG gewährt werde.

Revision wurde zugelassen.

- II. Die beklagte Bundesanstalt legte gegen das am 14. Februar 1962 zugestellte Urteil am 9. März Revision ein und begründete diese am 31. März 1962. Sie rügt, daß das LSG die Abfindung nicht teilweise als "sonstigen Betrag" im Sinne des § 96 Abs. 1 Satz 2 AVAVG angesehen habe. Die Klägerin sei zwar unkündbare Angestellte gewesen und damit habe ohne ihre Einwilligung das Arbeitsverhältnis nur beim Vorliegen besonderer Umstände aufgelöst werden können. Wenn mithin die Einhaltung einer Kündigungsfrist ihr gegenüber nicht in Betracht kam, so bedeute das aber nicht, daß begrifflich eine Berechnung, die sich an die Kündigungsfristen für Angestellte anlehne, hier ausgeschlossen wäre. Die längeren Kündigungsfristen für ältere Angestellte sowie die Unkünd-



barkeit von bestimmten Beschäftigungsverhältnissen dienten ausschließlich dem Schutze des Arbeitnehmers. Aber auch der unkündbare Angestellte könne sich die Möglichkeit der Auflösung seines Beschäftigungsverhältnisses mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jederzeit rechtswirksam ausbedingen. Werde ihm alsdann für die Dauer der nicht eingehaltenen gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfrist oder für einen Teil dieser Zeit eine Abfindung für den Anspruch auf Arbeitsentgelt gezahlt, so ruhe insoweit gemäß § 96 AVAVG der Anspruch auf Alg. Verzichte ein unkündbarer Angestellter auf den ihm gesetzlich oder tariflich zustehenden Kündigungsschutz, so müsse dasselbe gelten. Dann sei davon auszugehen, daß er zumindest für die Zeit der längsten gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfrist, also für sechs Monate, die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aufgegeben habe. Der Runderlaß der Bundesanstalt 167/57.9 habe zunächst bestimmt, daß die Abfindungen nach den Richtlinien des Vorstandes der Bundesanstalt als Übergangsbeihilfen aus sozialen Gründen im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 2, 2. Halbsatz AVAVG aF zu betrachten seien. Danach sollten ursprünglich jene Abfindungen nicht zur Abgeltung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt dienen. Diese Regelung sei jedoch durch den Runderlaß 178/58.9.4 aufgehoben worden. Danach sei davon auszugehen, daß die Abfindungen nach den Runderlassen 167/57.9 und 178/58.9.4 fortan nicht nur als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch als Abfindung für die Ansprüche auf Arbeitsentgelt gelten sollten. Somit habe die Klägerin gewußt oder wissen können, daß ein Auflösungsvertrag mit ihr nur unter den dort genannten Voraussetzungen geschlossen werde und daß die ihr gewährte Abfindung auch zur Abgeltung ihrer Ansprüche auf Arbeitsentgelt bestimmt war. Der vom Berufungsgericht mit § 7 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) gezogene Vergleich gehe fehl, weil die Interessenlage abweiche. Unerheblich sei ferner, ob die Direktorin des Arbeitsamtes irgendwelche Zusagen hinsichtlich der Anrechnung der Abfindung gemäß § 96 AVAVG gemacht habe, da solche zu ihrer Wirksamkeit der Geneh-



migung des Präsidenten des Landesarbeitsamtes bedurft hätten. Da die Klägerin sich erstmals im Januar 1960 zum Ausscheiden bereit erklärt habe, sei ihre Kündigungsfrist bis zum 30. September 1960 gelaufen. Daher sei die Anrechnung der Abfindung als Abgeltung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt für die Zeit vom 1. Juni bis zum 30. September 1960 zu Recht erfolgt. Alg habe ihr damit unter Berücksichtigung des § 92 AVAVG erst ab 4. Oktober 1960 zugestanden. Sonst käme zu Lasten der Klägerin auch § 97 AVAVG in Betracht.

Die Beklagte beantragt,

das angefochtene Urteil sowie das Urteil des SG vom 22. Dezember 1960 aufzuheben und die Klage abzuweisen, hilfsweise,

den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Den Auflösungsvertrag mit der Beklagten habe sie erst abgeschlossen, nachdem sie sich vergewissert habe, daß ihr ein Jahresgehalt als Entschädigung für ihren Verzicht auf die Unkündbarkeit und damit für die Aufgabe eines sozialen Besitzstandes zugebilligt würde. Mit dem im Auflösungsvertrag bezeichneten Zeitpunkt sei das Arbeitsverhältnis endgültig beseitigt worden. Nach dessen Aufhebung könne weder arbeits- noch sozialrechtlich ein Kündigungsverhältnis mit Kündigungsfrist unterstellt werden, um nachträglich den Anspruch auf Alg zum Ruhen zu bringen. Ein gegenteiliges Verhalten der Beklagten verstoße gegen ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin, sei arglistig und verpflichte sie überdies zum Schadensersatz.

III. Die nach § 162 Abs. 1 Nr. 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) statthafte Revision ist zulässig, konnte aber keinen Erfolg haben.

Streitgegenstand ist der Bescheid der Beklagten vom 13. Juni in der Fassung des Widerspruchsbescheids vom 23. Juli 1960, mit dem der Beginn der Zahlung von Alg an die Klägerin auf den 4. Oktober 1960 festgesetzt und das Ruhen ihres Anspruchs auf Leistungen bis dahin (einschließlich der Wartezeit) angeordnet worden ist.

Nach § 96 Abs. 1 AVAVG ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit, für die der Arbeitslose noch Arbeitsentgelt bezieht oder zu beanspruchen hat (Satz 1 aaO). Als Arbeitsentgelt in diesem Sinne gelten auch sonstige an den Arbeitnehmer gezahlte Beträge, wenn nach den Umständen des Einzelfalles anzunehmen ist, daß sie zur Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gewährt worden sind (Satz 2 aaO). In beiden Anwendungsfällen ist Grundgedanke der gesetzlichen Regelung, daß zu Leistungen nach dem AVAVG (Alg oder Alhi) so lange kein Anlaß besteht, als der Arbeitnehmer - obzwar formell bereits arbeitslos - aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis noch über Bezüge oder Ansprüche mit Entgelteigenschaft tatsächlich verfügen kann. Zugunsten des Arbeitslosen hat der Gesetzgeber indessen die ehemals weiterreichenden Vorschriften (§ 113 AVAVG aF) mit Wirkung vom 1. Dezember 1959 an durch § 96 AVAVG dahin geändert und eingeschränkt, daß nunmehr nur noch Arbeitsentgelt oder Zahlungen anstelle des Arbeitsentgelts für das Ruhen der AVAVG-Leistungen in Betracht kommen (vgl. Bundestags-Drucksache Nr. 1294/59 S. 3). Daß die der Klägerin anlässlich ihres Ausscheidens gezahlte Abfindung von 7.639,68 DM Arbeitsentgelt im Sinne von Satz 1 nicht darstellt, räumt die Beklagte selbst ein. Doch will sie diese Summe wenigstens teilweise als "sonstigen Betrag" nach Satz 2 aaO bewertet wissen. Somit kommt es hier für die Entscheidung darauf an, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang jene Zahlung an die Klägerin an die Stelle von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt getreten ist. Die von den Beteiligten dabei gewählte Bezeichnung bleibt unerheblich; wesentlich ist allein, daß der betreffende Betrag "zur Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gewährt" - das bedeutet: statt



des Arbeitsentgelts gegeben - worden ist (vgl. Draeger/
Buchwitz/Schönfelder, AVAVG Anm. 1, 4, 7 zu § 96).

Die hierfür nach der gesetzlichen Vorschrift maßgebenden "Umstände des Einzelfalles" sind folgende: Der wirtschaftliche Aufschwung in der Bundesrepublik Deutschland hatte in den Jahren nach 1955 fortschreitend zur Vollbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt und damit zu einem erheblichen Rückgang des Aufgabenbereichs der Beklagten, namentlich im Versicherungs- und Leistungssektor, geführt. Daraus erwuchs ein beträchtlicher Personalüberhang, der sowohl von der Öffentlichkeit allgemein wie auch von den parlamentarischen Instanzen und den Selbstverwaltungsorganen beanstandet wurde. Daher mußte sich die Beklagte zur Personalverminderung und Rationalisierung entschließen. Diesem Ziel dienten ua die mit Zustimmung des Bundesministers für Arbeit aufgestellten Richtlinien des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, die zunächst mit Runderlaß 167/57.9 ihres Präsidenten vom 21. Mai 1957 bekanntgegeben und erläutert, später durch Runderlaß 178/58.9.4 vom 21. Juni 1958 modifiziert worden sind. Diese Maßnahmen der Beklagten zum notwendigen Personalabbau sahen ua vor, daß an Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine Abfindung bis zu zwölf Monatsgehältern gezahlt wird, "wenn sie mit Zustimmung oder auf Anregung des Leiters der Dienststelle aus dem Dienst der Bundesanstalt freiwillig ausscheiden und dadurch ein Arbeitsplatz eingespart wird". Die Abfindung wird am letzten Beschäftigungstag in einer Summe gezahlt. Die Klägerin, die das 50. Lebensjahr erheblich überschritten hatte, stand in einem nach Tarifrecht (Tarifordnung A) von Seiten der Beklagten unkündbaren Beschäftigungsverhältnis (Dienstverhältnis). Die Beklagte einigte sich mit ihr im Januar 1960 vertraglich dahin, dieses gegen Zahlung einer Abfindung von zwölf Monatsgehältern zum 31. Mai 1960 aufzulösen. Dadurch endete zu diesem Zeitpunkt nach dem Willen der Beteiligten der bisherige Arbeitsvertrag mit allen gegenseitigen Rechten und Pflichten. Somit



waren auch der Dienstleistungs- wie der Entgeltanspruch erloschen, ohne daß irgendwelche Kündigungsfristen in Betracht kamen. Solche sind aus dem alten Rechtsverhältnis zu Lasten der Klägerin schon deshalb nicht aufrechtzuerhalten, weil die Beklagte selbst als Arbeitgeberin den vorausgegangenen Arbeitsvertrag aufgegeben und durch den eigens abgeschlossenen Auflösungs- und Abfindungsvertrag aus wichtigen personalwirtschaftlichen, haushaltsmäßigen und organisatorischen Gründen die Klägerin vorzeitig aus ihren Diensten entlassen hat. Mangels ausdrücklicher gegenteiliger Vereinbarung ist demzufolge in der vertraglichen Abfindungssumme auch nicht anteilig ein Betrag für den (theoretischen) Verzicht auf die arbeitsrechtlich entfallenen Kündigungsfristen und ein für diese Zeit etwa errechenbares Arbeitsentgelt enthalten.

- IV. Unter diesen Umständen erweist sich der Geldbetrag, den die Beklagte durch besonderen Auflösungsvertrag der Klägerin dafür gewährte, daß sie im Zuge des notwendigen Personalabbaus ihren nach Tarifrecht unkündbaren Arbeitsplatz aufgab, in seiner Gesamtheit nicht als eine Abfindung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt. Es handelt sich dabei, da der alte Arbeitsvertrag rechtsgültig beendet war, weder um ein pauschaliertes oder aufgestautes noch um entgangenes, vorweggenommenes oder sonstwie geartetes Arbeitsentgelt (vgl. Leder in "Betriebsberater" 1960 S. 97), sondern um eine Entschädigung eigener Art zum Ausgleich für den Verzicht auf den bisherigen sozialen Besitzstand. Diese Abfindung nach dem Auflösungsvertrag ist objektiv also ein "soziales Schmerzensgeld" für die Klägerin als bislang unkündbare ältere Angestellte, zugleich ein "Risiko-Schutz" gegenüber den ungewissen Berufsaussichten in der Zukunft. Eine solche spezielle Abfindung, vielfach in Rechtsprechung und Schrifttum auch als "Abkehrentschädigung" bezeichnet, besitzt, wie in vergleichbaren Fällen sowohl arbeitsrechtlich (vgl. Hueck, KSchG Anm. 9 u. 10 zu § 8; Auffarth/Müller, KSchG Anm. 9 zu § 8; BAG, AP Nr. 1 zu § 850 ZPO) als auch

steuerrechtlich (vgl. BFH in BStBl 1952 III 217, BStBl 1955 III 296 und BStBl 1956 III 50) anerkannt ist, nicht die typischen Merkmale des Arbeitsentgelts oder dessen sachlichen Ersatzes. Deshalb war die Beklagte nicht befugt, die von ihr im Auflösungsvertrag als frühere Arbeitgeberin vorbehaltlos zugestandene Abfindung nachträglich als Versicherungsträgerin unter der Konstruktion fiktiver Kündigungsfristen dazu - sei es auch nur teilweise - heranzuziehen, um das Ruhen des Anspruchs auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu bewirken. § 96 Abs. 1 AVAVG eröffnet nach den Umständen des vorliegenden Falles hierfür keine Rechtsgrundlage.

§ 97 AVAVG ist zu Lasten der Klägerin ebenfalls nicht anwendbar; denn das Angebot der Beklagten, gegen eine beachtliche Abfindung zur Erleichterung des erforderlichen Personalabbaus vorzeitig aus dem Dienst zu scheiden, hätte für diese einen triftigen Grund zur Aufgabe von Ansprüchen aus dem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis gebildet.

- V. Nach alledem war die Revision der Beklagten als unbegründet zurückzuweisen (§ 170 Abs. 1 Satz 1 SGG).

Die Entscheidung über die Kosten beruht auf § 193 SGG.

