

Bundessozialgericht I m N a m e n d e s V o l k e s
Az.: 7 RAr 41/67

U r t e i l

in dem Rechtsstreit

Verkündet am ,
14. Nov. 1968

RegObSekretär
Schriftführer Kläger und Revisionskläger,
Prozeßbevollmächtigter: ,

g e g e n

..... ,
Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die
mündliche Verhandlung vom 14. November 1968 durch

Senatspräsident	Dr. D a p p r i c h - Vorsitzender -,
Bundesrichter	Dr. K l ä ß und
Bundesrichter	Dr. K r e b s ,
Bundessozialrichter	B l o b e l und
Bundessozialrichter	W e i n r e i c h

für Recht erkannt:

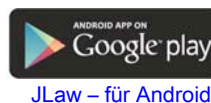
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom
11. Mai 1967 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Revisionsverfahrens
sind nicht zu erstatten.

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I

Der 1904 geborene Kläger war seit 1935 bei der R -
-Aktiengesellschaft für Bergbau und Chemie in
Homberg/Niederrhein (R AG) beschäftigt, zu-
letzt im *Angestelltenverhältnis als Oberbrandmeister*
und Brandschutzbeauftragter. Ende September 1963 schied
er infolge von Stilllegungs- und Rationalisierungsmaßnahmen
aus. Zur Durchführung dieser Maßnahmen, die 1962/1963 bei
der R AG erforderlich wurden, bewilligte die
Bundesregierung mit Erlass des Bundesministers für Arbeit
und Sozialordnung vom 1. August 1963 im Einvernehmen mit
der Hohen Behörde die Gewährung von Anpassungsbeihilfen
für bis zu 1800 Arbeitnehmern. Dem Ausscheiden des Klägers
lag eine schriftliche Vereinbarung, die im wesentlichen
folgenden Wortlaut hat, zugrunde:

"Herr M scheidet am 30. September 1963
im gegenseitigen Einvernehmen aus den Diensten
der R AG aus, da sonst infolge von
Rationalisierungsmaßnahmen eine Kündigung durch
den Arbeitgeber erfolgt wäre. Zur Vermeidung
von Härten, die durch den Verlust des Arbeits-
platzes entstehen, gewährt die R AG
Herrn M eine einmalige Abfindung in Höhe
von DM 5775,-" ...

Nach seinem Ausscheiden als Arbeitnehmer wurde dem Kläger
Arbeitslosengeld für 156 Wochentage bewilligt. Seinen
gleichzeitigen Antrag, ihm Wartegeld und Hausbrandabfindung
nach den Richtlinien vom 5. Januar 1962 über die Gewährung
von Beihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus,
die von Maßnahmen im Sinne des Art. 56 Abs. 2 des Montan-
unionvertrages betroffen werden (BARbBL 1962 S. 108), zu
bewilligen, lehnte die Beklagte mit der Begründung ab,
der Kläger sei nicht als Entlassener im Sinne dieser

- 3 -



- 3 -

Richtlinien anzusehen, weil sein Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung des Arbeitgebers, sondern im gegenseitigen Einvernehmen beendet worden sei (Bescheid vom 5. Dezember 1963; Widerspruchsbescheid vom 25. Juni 1964). Die hiergegen erhobene Klage hatte Erfolg; das Sozialgericht (SG) hob die Ablehnungsbescheide der Beklagten auf (Urteil vom 23. November 1965). Dagegen wies das Landessozialgericht (LSG) die Klage ab (Urteil vom 11. Mai 1967). Seiner Auffassung nach kann Wartegeld und Hausbrandabfindung nur derjenige erhalten, der von dem Unternehmen "entlassen" worden sei. Entlassung bedeute nach dem Sprachgebrauch des Arbeitslebens aber nur die durch einseitige Willenserklärung (Kündigung) herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Ausscheiden des Arbeitnehmers im gegenseitigen Einvernehmen falle nicht hierunter. Der Kläger sei nicht "Entlassener", nämlich nicht durch Kündigung der R AG ausgeschieden, sondern infolge seiner Zustimmung zu der Auflösungsvereinbarung, deren Abfindungssumme den nach den Richtlinien an Wartegeld und Hausbrandabfindung zu zahlenden Gesamtbetrag weit übersteige.

Die Revision wurde zugelassen.

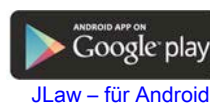
Der Kläger hat Revision eingelegt. Er beantragt, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts vom 23. November 1965 zurückzuweisen.

Zur Begründung führt er im wesentlichen aus: Das LSG habe den im Kündigungsschutzrecht entwickelten Begriff der Entlassung rechtsirrtümlich auf die Richtlinien des Steinkohlenbergbaus übertragen. Diese verwendeten jedoch eigene Begriffsbestimmungen (§ 2), die sich von denen des Arbeitsrechts deutlich unterscheiden. Müsse man sie daher aus sich selbst heraus verstehen und auslegen, dann sei

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

der Kläger ebenfalls "Entlassener" im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 der Richtlinien, insbesondere weil diese unmittelbar an keiner Stelle das Erfordernis einer "Kündigung" auch nur erwähnten. Entscheidend sei nicht die Form der Freisetzung, sondern der Zusammenhang zwischen Stilllegungsmaßnahmen und Ausscheiden des Arbeitnehmers. Wenn zudem § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien einen Sonderfall der Entlassung auf Initiative des Arbeitnehmers zulasse, dann müsse Gleiches gelten, wenn beide Partner des Arbeitsverhältnisses aus sozialen Erwägungen einen Härte- oder Schonungsfall in gegenseitiger Vereinbarung regelten. Jedenfalls sei es nach dem Zweck der Richtlinien für den Steinkohlenbergbau nicht sinnwidrig, wenn als Entlassener auch derjenige bewertet werde, der bei einer drohenden Kündigung des Arbeitgebers "freiwillig" ausscheide, weil wegen der bevorstehenden Stilllegungsmaßnahmen echte Freiwilligkeit überhaupt nicht vorliegen konnte.

Die Beklagte beantragt,

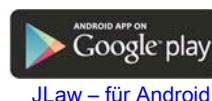
die Revision des Klägers als unbegründet zurückzuweisen.

Die Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 der Richtlinien sei keiner Auslegung zugänglich. Anspruch auf Beihilfen habe nur ein "Entlassener"; Entlassung aber bedeute auch hier die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, also durch Kündigung. Ausscheiden im Einvernehmen mit dem Unternehmer könne allein dann gleichgestellt werden, wenn die besonderen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien zuträfen, die der Kläger indessen nicht erfülle.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

II

Die Revision des Klägers ist zulässig und statthaft;
sie ist jedoch nicht begründet.

Es kann dahinstehen, ob der Kläger schon deshalb keinen Rechtsanspruch auf Zahlung von Beihilfen hat, weil § 3 Abs. 1 der Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, die von Maßnahmen im Sinne des Artikels 56 § 2 des Montanunionvertrages betroffen werden (bekanntgemacht im Bundesanzeiger Nr. 9 vom 13. Januar 1962 = BARbBl 1962 S. 108) bestimmt, daß ein Rechtsanspruch hierauf nicht besteht. Jedenfalls hat der Kläger die Voraussetzungen für den Bezug des Wartegeldes (§ 13) und der Hausbrandabfindung (§ 15) nicht erfüllt, weil er nicht "Entlassener" im Sinne dieser Vorschriften und damit kein Leistungsberechtigter ist. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a der Richtlinien ist "Entlassener" ein Arbeitnehmer, der bis zum Ablauf des zwölften Monats seit Beginn der Stilllegungsmaßnahmen von dem Unternehmen entlassen worden ist. Der Begriff des "Entlassens" hat seit langem im Arbeitsrecht einen festumrissenen Inhalt: Entlassung ist die vom Arbeitgeber durch einseitige Willenserklärung (Kündigung) herbeigeführte Beendigung (Lösung) des Arbeitsverhältnisses (vgl. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., 7. Aufl. 1963 § 66 III 3 S. 693 und Grundriß des Arbeitsrechts, 4. Aufl., 1968 S. 347; Hueck, Komm. zum Kündigungsschutzgesetz, § 15 RdNr. 4; Nikisch, Arbeitsrecht, 1. Bd., 2. Aufl., 1955 § 47 V S. 561; Kaskel/Dersch, Arbeitsrecht, 5. Aufl., 1957 S. 236; Auffarth/Müller, Komm. z. Kündigungsschutzgesetz 1960 § 15 Anm. 7; Herschel/Steinmann, Komm. z. Kündigungsschutzgesetz, 4. Aufl., 1958 § 15 RdNr. 1). Hierunter fällt nicht die einseitige Aufgabe des Arbeitsplatzes (z.B. Kündigung) durch den Arbeitnehmer und nicht die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Ein-

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

- 6 -



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



- 6 -

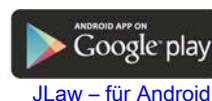
vernehmen der Vertragspartner. Dieser anerkannte Begriffsinhalt aus dem allgemeinen Arbeitsrecht ist für die o.a. Richtlinien ebenfalls anzuwenden, denn seiner Übernahme stehen weder der Wortlaut noch der Zweck dieser Richtlinien entgegen. Zwar enthalten diese, wie der Kläger ausgeführt hat, in ihrem Wortlaut nicht ausdrücklich das Erfordernis der Kündigung, doch setzt der in den Richtlinien verwendete Begriff der Entlassung bereits die Kündigung des Arbeitgebers voraus, so daß sie in den Richtlinien nicht besonders genannt zu werden braucht. Die Fassung "der von dem Unternehmen entlassen worden ist" ergibt, daß nur diejenigen Arbeitnehmer begünstigt werden sollen, bei denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einseitig durch den Unternehmer in die Wege geleitet worden ist, nicht aber diejenigen, die aus eigenem Antrieb ihren Arbeitsplatz aufgeben oder die im gegenseitigen Einvernehmen ausscheiden. Das wird bestätigt durch die Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien. Danach ist Entlassener auch ein Arbeitnehmer, der im Einvernehmen mit dem Unternehmer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, wenn er bestimmte, aus dem Bergmannsberuf abgeleitete Renten bezieht. Diese Arbeitnehmer, an die man bei der Notwendigkeit von Entlassungen rein betrieblich gesehen in der Regel in erster Linie denken würde, deren Kündigung aber rechtliche oder allgemeine soziale Gründe entgegenstehen, sollen durch Gewährung dieser Beihilfen veranlaßt werden, ihre Zustimmung zum Ausscheiden aus dem Betrieb zu geben, um den Betrieb zu entlasten und vollqualifizierenden Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten. Aus dieser Sonderregelung ergibt sich mit Deutlichkeit, daß die Fälle, in denen aus sonstigen Gründen das Ausscheiden im Einvernehmen beider Vertragspartner erfolgt ebensowenig wie diejenigen Fälle, in denen der Arbeitnehmer von sich aus einseitig das Arbeitsverhältnis löst, begünstigt werden sollen. Die Richtlinien unterscheiden demgemäß auch bewußt zwischen Entlassung und Einvernehmen (vgl. hierzu

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

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

auch Werdermann, BARbBl 1962 S. 127, 131). Unter die besondere Aunahmeregelerung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b fällt der Kläger jedoch nicht, da er nach den Feststellungen des LSG keine der hier aufgeführten Renten bezieht. Der Kläger ist im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Unternehmen ausgeschieden, da sein Arbeitsverhältnis vertraglich beendet worden ist (Vereinbarung vom 30. September 1963). Der Kläger meint nun, daß die Fälle, in denen der Arbeitnehmer unter dem Druck einer drohenden Kündigung sein Einverständnis mit dem Ausscheiden gegeben hat, ebenso behandelt werden müßten wie die Fälle, in denen der Unternehmer tatsächlich gekündigt hat. Es mag dahinstehen, ob und wann Ausnahmefälle anzuerkennen sind. Man könnte z.B. an diejenigen Fälle denken, in denen ein unter Kündigungsdrohung stehender Arbeitnehmer nur deswegen in der Form gegenseitigen Einvernehmens ausscheidet, weil er nicht als Gekündigter gekennzeichnet werden soll. Eine solche Ausnahme kann jedoch keinesfalls anerkannt werden, wenn - wie hier - eine materielle Regelung zugunsten des Arbeitnehmers getroffen worden ist, die wesentlich über das hinausgeht, was bei einer etwaigen arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung in Frage gestanden hätte. Die dem Kläger von der R LG zugebilligte Abfindung in Höhe von 5.575,- DM stellt einen Betrag dar, der derartige arbeitsrechtliche Ansprüche wesentlich übersteigt. In Fällen dieser Art ist nicht anzunehmen, daß es sich bloß der rechtlichen Form nach um ein vertragliches Einvernehmen, tatsächlich aber um eine einseitige Entlassung durch den Unternehmer handelt. Es muß in solchen Fällen vielmehr davon ausgegangen werden, daß der Arbeitnehmer diesem Weg wegen der mit ihm verbundenen wirtschaftlichen Vorteile den Vorzug vor der an sich drohenden Kündigung durch den Unternehmer gegeben hat, und daß er sich daher letztlich mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses echt einverstanden erklärt hat, wenn er auch an sich die - allerdings nicht erreichbare - Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgezogen hätte.

- 8 -



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



- 8 -

Nach allem sind die Ansprüche des Klägers auf Wartegeld und Hausbrandabfindung nicht gerechtfertigt. Folglich war das klagabweisende Urteil des LSG zu bestätigen und die Revision des Klägers zurückzuweisen (§ 170 Abs. 1 Satz 1 SGG).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.



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

