

Bundessozialgericht

7 RAr 42/86

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....,

Klägerin und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigter:,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 8. Dezember 1987
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des
Bayerischen Landessozialgerichts vom 10. Oktober 1985
aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

-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

Die Klägerin wendet sich gegen die Ablehnung ihres Antrags auf Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. August bis 19. November 1983.

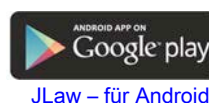
Die am 24. Juni 1927 geborene Klägerin arbeitete 28 Jahre bei der Firma T. International AG, M. . Zuletzt war sie als Bürokraft im Zweigwerk N. beschäftigt, das Mitte 1983 stillgelegt wurde. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin unterlag dem seit 1. Juni 1981 gültigen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Niederindustrie im Bundesgebiet und West-Berlin vom 3. Juni 1981 (MTV). Nach dessen § 7 Ziff 1 ist das Angestelltenverhältnis ua nach einer 12-jährigen Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres kündbar. Darüber hinaus regelt § 8 Ziff 1 MTV die Sicherung älterer Arbeitnehmer. Er lautet:

"Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Als wichtiger Grund gelten auch die Einschränkung und die



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



-3-

Stillegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebs-
teile iS des § 111 Ziff 1 Betriebsverfassungsgesetz."

In § 8 Ziff 3 MTV sind nähere Bestimmungen über Ausgleichszah-
lungen zur Verdienstsicherung an Arbeitnehmer iS von § 8 Ziff 1
Satz 1 MTV getroffen worden, wenn diese durch eine Änderungskün-
digung versetzt werden.

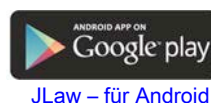
Der Betriebsrat des Werkes und der Arbeitgeber haben am 29. No-
vember 1982 einen Sozialplan abgeschlossen, der für jeden Ar-
beitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis 6 Monate bestand, bei ar-
beitgeberseitiger Kündigung die Zahlung einer Abfindung vorsah.
Der Klägerin wurde am 16. Dezember 1982 zum 31. Juli 1983 ge-
kündigt. Sie erhielt eine Abfindung von 29.660 DM. Am 27. Juli
1983 meldete sie sich mit Wirkung zum 1. August 1983 arbeitslos
und beantragte Alg. Mit Bescheid vom 2. August 1983 (Wider-
spruchsbescheid vom 28. September 1983) lehnte die Beklagte den
Antrag für die Zeit vom 1. August bis 19. November 1983 ab,
weil der Alg-Anspruch wegen der der Klägerin gezahlten Abfindung
für 111 Kalendertage ruhe.

Durch Urteil vom 12. April 1984 hat das Sozialgericht (SG) unter
Zulassung der Berufung den Bescheid vom 2. August 1983 in der
Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28. September 1983 auf-
gehoben und die Beklagte zur Zahlung von Alg auch für die Zeit
vom 1. August bis 19. November 1983 verurteilt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG)



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



-4-

-4-

das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen (Urteil vom 10. Oktober 1985). Zur Begründung hat das LSG im wesentlichen ausgeführt: Die Beklagte habe zutreffend ein Ruhen des Alg-Anspruchs nach § 117 Abs 2 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) angenommen, da das Arbeitsverhältnis der Klägerin vorzeitig bei Zahlung einer Abfindung beendet worden sei. Die Klägerin sei nach § 8 Ziff 1 MTV faktisch unkündbar gewesen. Entgegen der Ansicht des SG beinhalte diese Regelung nicht das Recht zur ordentlichen Kündigung. Die Auslegung des § 8 Ziff 1 MTV ergebe vielmehr, daß der Klägerin im Falle der Betriebsstillegung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Anspruch auf die Gewährung einer Abfindung gekündigt werden könne. Jedoch sei eine außerordentliche Kündigung ohne sozialen Ausgleich undenkbar, da der MTV bei den weniger einschneidend wirkenden Änderungskündigungen eine Ausgleichszahlung vorsehe. Trotz des Schweigens des MTV sei daher davon auszugehen, daß die außerordentliche Kündigung der Klägerin nur auf Grundlage eines Interessenausgleichs durch einen Sozialplan möglich gewesen sei. Mit der vereinbarten Abfindung habe der Arbeitgeber der Klägerin ihre Unkündbarkeit gleichsam abgekauft, denn ihre Abfindung sei schon vom Betrag her wesentlich höher als die einer ordentlich kündbaren Arbeitnehmerin. Das Arbeitsverhältnis sei daher ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist gekündigt worden, so daß der Anspruch nach § 117 Abs 2 Satz 1 AFG ruhe. Für das Ende des Ruhenszeitraumes sei § 117 Abs 2 Satz 4 AFG entsprechend anzuwenden. Es gelte deshalb eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (-BSG- SozR 4100 § 117 Nr 14) führt das LSG aus, daß

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[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

-5-

-5-

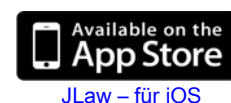
der Arbeitgeber kein Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund besessen habe, so daß eine Begrenzung des Ruhenszeitraumes gemäß § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 3 AFG ausscheide. Der Klägerin habe lediglich aus wichtigem Grund, aber nur unter Beachtung einer sozialen Auslauffrist gekündigt werden können, wie es hier geschehen sei.

Die Klägerin rügt mit der Revision eine Verletzung des § 117 Abs 2 Sätze 1 und 4 AFG, der Art 3 Abs 1 und 9 des Grundgesetzes (GG), sowie der §§ 62 und 128 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG). Sie bringt hierzu insbesondere vor: Das LSG habe zwischen den verschiedenen Fallgruppen des § 117 Abs 2 AFG nicht hinreichend differenziert. § 117 Abs 2 Satz 1 AFG sei nicht anwendbar. Ein Ruhen des Alg-Anspruchs komme bei Personen, bei denen das Recht zur ordentlichen Kündigung eingeschränkt bzw gänzlich ausgeschlossen sei, nur im Rahmen des § 117 Abs 2 Sätze 3 und 4 AFG in Betracht, deren Voraussetzungen aber nicht vorlägen. Das LSG habe die tarifvertraglichen Bestimmungen unzutreffend ausgelegt. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei aus betriebsbedingt wichtigen Gründen ordentlich kündbar gewesen. Durch die maßgebliche Tarifregelung werde nur der Kündigungsgrund und nicht die Kündigungsform festgelegt. Gemeint seien alle diejenigen wichtigen Gründe, die auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würden. Darüber hinaus bestimme der Tarifvertrag, welche Gründe, außer denen des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), noch als wichtig für eine ordentliche Kündigung anzusehen seien. Dies sei nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur die der Betriebsstillegung und -einstellung. Eine Aussage darüber, ob aus diesen betriebs-

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
[\(mobile App\)](#)



-6-

-6-

bedingt wichtigen Gründen außerordentlich gekündigt werden könne, enthalte der Tarifvertrag nicht. Eine solche Bestimmung entziehe sich wegen der zwingenden Regelung des § 626 BGB der Disposition der Tarifvertragsparteien. Unzutreffend sei weiterhin die Feststellung des LSG, daß die Kündigung der Klägerin nur bei Zahlung einer Abfindung möglich gewesen sei. Allein der Umstand, daß wegen der Kündigung eine Abfindung gezahlt werde, reiche hierfür nicht aus. Der Ruhenstatbestand des § 117 Abs 2 Satz 4 AFG sei nur erfüllt, wenn die Zahlung einer Abfindung Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung sei. Der Klägerin sei ihre Unkündbarkeit auch nicht durch die Abfindung abgekauft worden, da ihr Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar gewesen sei und man ihr unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt habe. Komme somit der Tatbestand des § 117 Abs 2 Satz 4 AFG nicht in Betracht, so sei auch Abs 2 Satz 3 erste Alternative der genannten Vorschrift nicht einschlägig, weil die Alterssicherung nach § 8 MTV nur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gelte, so daß die ordentliche Kündigung zeitlich begrenzt ausgeschlossen sei.

Die bisherige Rechtsprechung des BSG, dem sich das LSG angeschlossen habe, verletze Art 3 Abs 1 GG. Für die Unterscheidung in § 117 Abs 2 Sätze 3 und 4 AFG zwischen Arbeitnehmern, denen ordentlich bzw nicht ordentlich gekündigt werden könne, und denjenigen Arbeitnehmern, deren ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer Abfindung möglich sei, gebe es dann keinen sachlichen Grund, wenn bei einer Massenentlassung infolge Betriebsstillegung allen Arbeitnehmern in gleicher Weise und mit den gleichen Kün-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

-7-

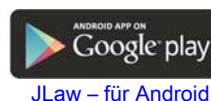
digungsfristen gekündigt worden sei. Dies gelte zumindest dann, wenn - wie hier - der Abfindungsbetrag für die altersgesicherten Arbeitnehmer keinen gesonderten Bonus enthalte. Der diesen Arbeitnehmern zugedachte Schutz vor ordentlichen Kündigungen erweise sich bei Betriebsstillegung in jedem Fall als wirkungslos und könne daher die unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen. Diese unterschiedliche Behandlung verstoße auch gegen Art 9 Abs 3 GG, da der Alg-Anspruch nur bei demjenigen ruhe, der gewerkschaftlich organisiert sei.

Weiterhin rügt die Klägerin Verfahrensmängel. Sie macht geltend, daß das LSG es unterlassen habe, die Gründe anzugeben, die für seine Feststellung maßgeblich gewesen seien, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin ohne Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt worden sei. Gleiches gelte für die Feststellung des LSG, daß die vereinbarte Abfindung teilweise Entschädigung für den Verlust des unkündbaren Arbeitsverhältnisses enthalte und die Abfindung der Klägerin betragsmäßig höher sei als die einer ordentlich kündbaren Arbeitnehmerin. Neben der Verletzung des § 128 Abs 1 Satz 2 SGG habe das LSG hierdurch auch § 128 Abs 2 SGG verletzt, da die Klägerin von diesen Tatsachen erst durch das Urteil erfahren habe. Der Anspruch der Klägerin auf rechtliches Gehör sei verletzt, weil sich das LSG mit dem schriftsätzlichen Vortrag der Klägerin, sie habe hinsichtlich der Abfindungszahlung wegen ihrer Unkündbarkeit keine bevorzugte Sonderbehandlung erfahren, nicht auseinandergesetzt habe.

Die Klägerin beantragt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-8-

-8-

das Urteil des Landessozialgerichts
aufzuheben und die Berufung der Beklagten
gegen das Urteil des Sozialgerichts zurück-
zuweisen.

Die Beklagte beantragt,
die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche
Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 SGG).

II

Die Revision der Klägerin ist im Sinne der Zurückverweisung der
Sache an das LSG begründet. Die bisherigen Feststellungen des LSG
reichen für eine abschließende Entscheidung über den Klagean-
spruch nicht aus.

Gegenstand der Klage ist der Bescheid der Beklagten vom 2. Au-
gust 1983 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom
28. September 1983 (§ 95 SGG). Die Beklagte hat darin den Antrag
der Klägerin auf Alg für die Zeit vom 1. August bis 19. Novem-
ber 1983 mit der Begründung abgelehnt, der Anspruch ruhe nach
Maßgabe von § 117 Abs 2 und 3 AFG als Folge der der Klägerin
ausgezahlten Abfindung. Das LSG hat diese Rechtsauffassung be-
stätigt, jedoch ergeben seine Feststellungen nicht abschließend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Verwaltungsaktes.

Zutreffend hat das LSG allerdings entschieden, daß ein am 1. August 1983 dem Grunde nach entstandener Anspruch der Klägerin nach § 117 Abs 2 AFG geruht hat. Auszugehen ist dafür von § 117 AFG idF des Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz -AFKG-) vom 22. Dezember 1981 (BGBl I S 1497). Nach § 117 Abs 2 Satz 1 AFG ruht der Anspruch auf Alg in einem bestimmten zeitlichen Umfang, 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. Die Vorschrift des § 117 Abs 2 AFG findet folglich nur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer "vorzeitig" aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und ihm die oa Leistung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht. Der Ruhenstatbestand des § 117 Abs 2 Satz 1 AFG setzt somit voraus, daß das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers aufgrund einer nicht fristgerechten ordentlichen Kündigung oder, wenn keine Kündigung vorausgegangen ist, vor Ablauf einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Während § 117 Abs 2 Satz 1 AFG den Fall betrifft, daß eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Vorschriften zulässig ist, beziehen die Sätze 3 und 4 dieser Vorschrift unter den dort näher genannten Voraussetzungen auch diejenigen Arbeitnehmer in die Ruhensregelung ein, deren Arbeits-



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



verhältnisse nicht der ordentlichen Kündigung unterliegen bzw nur eingeschränkt ordentlich kündbar sind. Für diese vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes durch ein Recht des Arbeitgebers zur ordentlichen Kündigung geschützten Arbeitnehmer umschreiben die Regelungen der Sätze 3 und 4 des § 117 Abs 2 AFG die Sachverhalte, für die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit gesetzlich angeordneter Ruhenswirkung eines Alg-Anspruchs vorliegt.

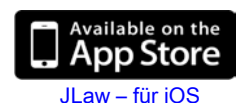
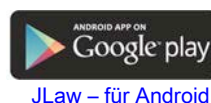
Ein am 1. August 1983 entstandener Anspruch der Klägerin auf Alg hat nach § 117 Abs 2 AFG geruht. Entgegen der Ansicht der Beklagten und des LSG folgt dies allerdings nicht aus § 117 Abs 2 Satz 1 iVm Satz 4 AFG. Aufgrund der Regelung in § 117 Abs 2 Satz 4 AFG tritt in Fällen, in denen dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung ordentlich gekündigt werden kann, ein Ruhen des Alg-Anspruchs nur dann nicht ein, wenn die vom Arbeitgeber gewählte Kündigungsfrist mindestens ein Jahr beträgt. Nach den hier maßgeblichen tariflichen Bestimmungen war das Arbeitsverhältnis der Klägerin jedoch überhaupt nicht mehr ordentlich kündbar, dh auch nicht im Falle der Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile iS des § 111 Ziffer 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Wegen des Fehlens eines Rechts zur ordentlichen Kündigung kommt daher eine Anwendung des § 117 Abs 2 Satz 4 AFG nicht in Betracht. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin dem MTV unterlag, ist dessen Kündigungsrecht anzuwenden. Die Klägerin konnte mit Rücksicht auf ihr Alter und ihrer längeren Betriebszugehörigkeit nur noch nach Maßgabe von § 8



Ziffer 1 MTV gekündigt werden. Der Senat ist an einer Auslegung dieser tariflichen Vorschriften nicht durch § 162 SGG gehindert, da sich der räumliche Geltungsbereich des MTV auf das Bundesgebiet und Westberlin erstreckt.

Tarifverträge sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts -BAG- (vgl. BAG AP Nr. 119, 124, 135 zu § 1 TVG Auslegung) in ihrem normativen Teil wie Gesetze auszulegen, wobei von dem Wortlaut der tariflichen Bestimmungen, dem daraus erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien und dem Sinn und Zweck der Tarifnormen auszugehen ist. Die Anwendung dieser Grundsätze ergibt entgegen der von der Klägerin vertretenen Ansicht, daß auch bei einer Betriebsstillegung nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht kommt. Zwar hätten die Tarifvertragsparteien den erweiterten Kündigungsschutz für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer in der Weise regeln können, daß von dem besonderen Kündigungsschutz diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen sind, die zB durch eine Betriebsstillegung betroffen werden. In diesem Fall hätte auch für die sonst kündigungsgeschützten Arbeitnehmer das ordentliche Kündigungsrecht des Arbeitgebers (weiter) bestanden (vgl. dazu BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Verdienstsicherung = NZA 1986, 743 = DB 1986, 2335).

Eine derartige Regelung enthält jedoch § 8 Ziffer 1 MTV gerade nicht. Nach Wortlaut und Aufbau dieser Vorschrift ist in Satz 1 allgemein bestimmt, daß den durch diese Vorschrift begünstigten Arbeitnehmern nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. In Satz 2 ist dann ausgeführt, daß als wichtiger Grund auch die



Einschränkung und die Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile iS des § 111 Ziffer 1 BetrVG gelten. Da in Ziffer 1 des § 8 MTV zwei Gruppen wichtiger Gründe synonym nebeneinander aufgeführt werden, kann der Auffassung der Klägerin nicht gefolgt werden, lediglich unter den Voraussetzungen von Ziffer 1 Satz 1 könnten unkündbare Arbeitnehmer nur aus wichtigen Gründen außerordentlich gekündigt werden, während der Tatbestand des Satzes 2 von den Tarifvertragsparteien als "wichtiger Grund" behandelt worden sei, bei dessen Vorliegen lediglich eine ordentliche Kündigung möglich sei. Einer solchen Differenzierung steht zunächst entgegen, daß in Satz 2 ein Kündigungsgrund genannt wird, der auch ohne ausdrückliche tarif- oder arbeitsvertragliche Erwähnung bei der im Einzelfall gebotenen umfassenden Interessenabwägung gemäß § 626 BGB einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen kann (vgl. BAG AP Nr 86 zu § 626 BGB). Weiter ist zu berücksichtigen, daß es der Regelung des § 8 Ziffer 1 Satz 2 MTV an jeglicher Bezugnahme auf die Einhaltung der individuellen Kündigungsfristen des § 7 MTV mangelt.

Nach Auffassung des Senats haben die Tarifvertragsparteien durch die Regelung in § 8 Ziffer 1 Satz 2 MTV auch nicht katalogartig festlegen wollen, daß bei einer Betriebsstillegung iS des § 111 Ziffer 1 BetrVG den betroffenen Arbeitnehmern fristlos gekündigt werden kann, unabhängig davon, ob im Einzelfall ein wichtiger Grund iS des § 626 BGB gegeben ist. Eine derartige Regelung wäre - worauf die Klägerin zu Recht hinweist - wegen der zwingenden Natur des § 626 BGB unzulässig (vgl. BAG in DB 1975, 890, 891). Die Aufführung des Tatbestandes eines wichtigen Grundes zur Ent-



-13-

lassung in § 8 Ziffer 1 Satz 2 MTV ist gleichwohl nicht bedeutungslos. Zwar wird die Möglichkeit zur Kündigung wegen Betriebsstillegung grundsätzlich bereits von Satz 1 der genannten Vorschrift erfaßt. Jedoch ist die in Satz 2 enthaltene Wertung im Rahmen der Gesamtwürdigung der Umstände, die für die Prüfung des wichtigen Grundes zu berücksichtigen sind, zu beachten. Bei der Interessenabwägung muß der Wille der Tarifvertragsparteien berücksichtigt werden. Wenn diese für einen bestimmten Tatbestand ausdrücklich eine Beschränkung des Kündigungsrechts auf bestimmte wichtige Gründe in einem Tarifvertrag festlegen, so folgt daraus, daß die Beteiligten den aufgeführten Merkmalen eine erhebliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis beimessen. Dies hat das Gericht im Rahmen der anzustellenden Gesamtwürdigung zu beachten (vgl. BAG AP Nr 67 zu § 626 BGB).

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung in Fällen der vorliegenden Art folgt nicht aus der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 12. September 1983 zum Inhalt des § 8 MTV, auf die sich die Klägerin im Berufungsverfahren gestützt hat. Der entsprechende Erklärungsteil lautet: "§ 8 Abs 1 Satz 2 regelt, daß ein wichtiger Grund auch die Einschränkung und die Stillegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile ist. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung darüber, daß damit auch bei Einschränkung und Stillegung die Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist möglich ist." Dieser Inhalt könnte allenfalls dahin verstanden werden, daß die Tarifvertragsparteien hier einer entfristeten Kündigung das Wort reden wollten, also keineswegs einer



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



-14-

ordentlichen Kündigung mit ordentlicher Kündigungsfrist. Das wäre als Erweiterung von Kündigungsgründen nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Nach § 626 Abs 3 BGB sind die Tarifvertragsparteien nicht an die gesetzlichen Mindestfristen gebunden, sondern können zusätzliche Kündigungsgründe für Kündigungen festlegen, die entweder entfristet oder mit kürzeren als den gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen erfolgen können (vgl Neumann in Staudinger, Komm z BGB, § 626 RdNr 57 ff; Hillebrecht in Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht -KR-, 2. Aufl, § 622 BGB RdNr 120 ff, § 626 BGB RdNr 45 ff).

Indes kann das mit der oa Erklärung Gemeinte hier ebenso offenbleiben, wie die Frage, ob den Tarifvertragsparteien eine Regelungsbefugnis zur entfristeten Kündigung auch gegenüber älteren Angestellten iS des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten (AngKSchG) und gegenüber älteren Arbeitnehmern iS des § 626 Abs 2 Satz 2 BGB zusteht (verneinend: Etzel in KR, AngKSchG RdNr 1, 27; Neumann in Staudinger, aaO, Vorbemerkung zu § 620 RdNr 117 ff; vgl auch Hillebrecht in KR § 622 BGB RdNr 122 ff mwN). Protokollnotizen der Tarifvertragsparteien über das in Wirklichkeit Gemeinte sind nämlich nur dann von Bedeutung, wenn sie selbst zum Vertragsbestandteil erklärt worden sind oder wenn sie einen im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommenen Sinngehalt bestätigen (vgl Däubler, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl, RdNr 80 mwN). Dies ist hier jedoch nicht der Fall. Weder der Aufbau noch die darin erkennbare Systematik der tariflichen Bestimmung bieten einen Anlaß dafür, anzunehmen, die Tarifvertragsparteien hätten zwei verschiedene Gruppen von Kündigungs-



gründen beschrieben und sie jeweils unterschiedlich ausgestaltet, nämlich einmal solche Gründe, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, und andererseits bestimmte "minderwichtige Gründe", die nur eine (entfristete) ordentliche Kündigung an sich unkündbarer Arbeitnehmer ermöglichen. Wenn die Tarifpartner dem Begriff des wichtigen Grundes eine andere Bedeutung geben wollen, als er ihm nach § 626 BGB zukommt, dann müssen sie dies auch deutlich im Tarifvertrag zum Ausdruck bringen (vgl Hillebrecht in KR § 626 Anm 47). Anderenfalls ist bei der Verwendung des Begriffs "wichtiger Grund", der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diesen Begriff im Tarifvertrag in seiner allgemein gültigen Bedeutung wiedergegeben haben und ihn in diesem Sinne angewendet wissen wollen (vgl BAG AP Nr 1 zu § 44 TVAL II mwN). Daraus folgt, daß § 8 Ziffer 1 MTV bei allen wichtigen Gründen einheitlich nur eine außerordentliche Kündigung vorsieht.

Allerdings ist dem § 8 Ziffer 1 MTV der Rechtsgedanke zu entnehmen, daß aus der Alterssicherung den geschützten Arbeitnehmern gegenüber den übrigen kein Nachteil entstehen soll. Infolgedessen ist bei der außerordentlichen Kündigung die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten, die gelten würde, wenn die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen wäre (vgl BAG AP Nr 86 zu § 626 BGB; BSG SozR 4100 § 117 Nr 14). Ob die Arbeitgeberin eine außerordentliche Kündigung erklärt hat und dabei als soziale Auslaufrfrist die ordentliche Kündigungsfrist nach § 7 Nr 1 MTV beachtet hat, kann offenbleiben. Nach § 7 Nr 1 MTV war die Klägerin als Angestellte mit einer Frist von sechs Monaten



zum Quartalsende kündbar. Wie das LSG festgestellt hat, wurde ihr am 16. Dezember 1982 zum 31. Juli 1983 gekündigt, also offenbar mit einer längeren Frist, als nach § 7 Nr 1 MTV vorgesehen. Für die Anwendung des § 117 Abs 2 Satz 4 AFG ist dies ohne Bedeutung. Insoweit kommt es nur darauf an, ob dem Arbeitnehmer, abstrakt gesehen, aufgrund der gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelungen überhaupt noch ordentlich gekündigt werden kann, wenn auch nur bei Zahlung einer Abfindung. Eine ordentliche Kündigung war hier jedoch nach den tariflichen Vereinbarungen ausnahmslos ausgeschlossen. Dem steht nicht die Bestimmung in § 8 Ziffer 3 MTV über Ausgleichszahlungen zur Verdienstsicherung an kündigungsgeschützte Arbeitnehmer iS von § 8 Ziffer 1 Satz 1 MTV entgegen; denn auch derartige Änderungskündigungen können, wie die Identität des erfaßten Personenkreises beweist, nur solche aus wichtigem Grund, also keine ordentlichen Kündigungen sein. Nach allem greift § 117 Abs 2 Satz 1 iVm Satz 4 AFG hier nicht ein.

Entgegen der Auffassung des LSG ist § 117 Abs 2 Satz 4 AFG nicht entsprechend anwendbar. Dies wäre nur zulässig, wenn insoweit eine planwidrige Gesetzeslücke bestünde. Das läßt sich jedoch nicht feststellen. Die Regelung, wonach bei der Prüfung der Frage, ob eine Abfindung zum Ruhen des Alg führt, eine Kündigungsfrist von einem Jahr anzusetzen ist, wenn dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung ordentlich gekündigt werden kann, wurde durch das AFKG in § 117 Abs 2 AFG eingefügt. Mit dieser Neufassung des § 117 Abs 2 AFG wollte der Gesetzgeber erreichen, daß auch Abfindungen



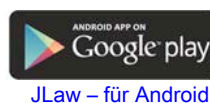
-17-

an Arbeitnehmer, deren ordentliche Kündigung tarifvertraglich nur unter der Bedingung ausgeschlossen ist, daß ein Sozialplan nicht besteht, unter den in § 117 Abs 2 Satz 4 AFG näher geregelten Voraussetzungen ein Ruhen des Alg-Anspruchs bewirken.

Diese Auslegung läßt sich zwar nicht unmittelbar aus den Gesetzesmaterialien entnehmen, sie ergibt sich jedoch aus der Gesetzesentwicklung. In der Begründung des Gesetzentwurfs ist zur Neufassung des § 117 Abs 2 AFG dargelegt, daß die Regelung (gemeint ist die fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr) berücksichtigt, daß der Kündigungsschutz dieser Arbeitnehmer geringer ist, als bei Arbeitnehmern, denen in keinem Fall ordentlich gekündigt werden kann, jedoch stärker als bei Arbeitnehmern, denen auch ohne Zahlung einer Abfindung ordentlich gekündigt werden kann (vgl BT-Drucks 9/846, zu Nr 35, Buchst b, Doppelbuchst bb, zu Satz 4 -S 44-). Die Vorschrift des § 117 Abs 2 AFG idF des Vierten Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes -4. AFG-ÄndG- vom 12. Dezember 1977 (BGBl I 2557) regelte zuvor in Abs 2 Satz 1 für die Personengruppe der ordentlich kündbaren Arbeitnehmer und in Abs 2 Satz 3 für die Gruppe der nicht ordentlich kündbaren Arbeitnehmer, unter welchen Voraussetzungen ihr Anspruch auf eine Abfindung zu einem Ruhen des Leistungsanspruches führt. In seiner Entscheidung vom 21. Mai 1980 (BSGE 50, 121 = SozR 4100 § 117 Nr 3) hat der erkennende Senat ein Ruhen des Alg-Anspruchs wegen einer aus einem Sozialplan zustehenden Abfindung nach § 117 Abs 2 AFG in den Fällen verneint, in denen ein Tarifvertrag den Arbeitnehmern nur Unkündbarkeit für den Fall, daß ein Sozialplan gemäß § 112 BetrVG nicht vorliegt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

18-

gewährt, und ihnen bei Vorliegen eines derartigen Sozialplanes unter Einhaltung der dann geltenden tarifrechtlichen Kündigungsfrist wirksam gekündigt werden konnte und wurde (vgl auch hierzu BAG AP Nr 1 zu § 4 TVG Verdienstsicherung und aaO).

Aus der Gesetzesbegründung des AFKG ergibt sich, daß der Gesetzgeber bei dieser Personengruppe die Einhaltung der individuellen ordentlichen Kündigungsfrist für nicht ausreichend angesehen hat, um den Abfindungsanteil, der als Entschädigung für den Lohnausfall gezahlt wird, zu erfassen. Wegen der tarifrechtlich unterschiedlich ausgestalteten Formen des Kündigungsschutzes hielt er die Bestimmung einer nach Stärke des Kündigungsschutzes abgestuften Kündigungsfrist für erforderlich. Für die Personengruppe der eingeschränkt ordentlich kündbaren Arbeitnehmer iS von § 117 Abs 2 Satz 4 AFG hat er deshalb eine fiktive Kündigungsfrist festgelegt, die in der Regel länger sein dürfte, als die der ordentlich kündbaren Arbeitnehmer, aber jedenfalls geringer, als die der generell unkündbaren Arbeitnehmer iS von § 117 Abs 2 Satz 3 AFG. Nur aus diesem Grund kam es zu der Einfügung des Satzes 4 in Abs 2 des § 117. Deshalb ist die Anwendbarkeit von § 117 Abs 2 Satz 4 AFG auf den oben angeführten Personenkreis beschränkt.

Da es sich bei der Klägerin, wie die Auslegung des Tarifvertrages ergeben hat, nicht um eine eingeschränkt ordentlich kündbare Arbeitnehmerin iS von § 117 Abs 2 Satz 4 AFG gehandelt hat, kommt ein Ruhen ihres Alg-Anspruchs nur nach § 117 Abs 2 Satz 1 iVm Satz 3 AFG in Betracht. Danach gilt, wenn die ordentliche Kündi-



gung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist, bei zeitlich unbegrenztem Ausschluß eine Kündigungsfrist von 18 Monaten, im übrigen die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluß der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre. Entgegen der Ansicht der Klägerin war eine ordentliche Kündigung in ihrem Fall iS von § 117 Abs 2 Satz 3 AFG zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen. Zwar konnte den altersgesicherten Arbeitnehmern nach § 8 Ziffer 1 Satz 1 MTV längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden, vorher lediglich bei Bewilligung von Altersruhegeld. Der erkennende Senat hat jedoch in seinem insoweit unveröffentlichten Urteil vom 17. Februar 1981 - 7 RAr 90/79 - bereits entschieden, daß ein derartig befristeter Ausschluß der ordentlichen Kündigung gleichwohl nach § 117 Abs 2 Satz 3 erste Alternative AFG zu beurteilen ist. Der Wortlaut des Gesetzes spricht nur scheinbar für die gegenteilige Auffassung der Klägerin. Diese wird dem Anliegen der Vorschrift nicht gerecht. Die Kündigungsfrist von (jetzt) 18 Monaten als Maßstab für den Eintritt einer Ruhenswirkung sollte den Arbeitnehmern zugeordnet werden, deren ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, während bei nur vorübergehendem Ausschluß der ordentlichen Kündigung die Frist maßgebend sein sollte, die ohne den Ausschluß gegolten hätte (vgl den Regierungsentwurf zum 4. AFG-ÄndG, Begründung zu Art 1 Nr 8, BT-Drucks 8/857, S 9). Zeitlich unbegrenzt ist daher iS von "nicht nur vorübergehend", und zwar bezogen auf das Arbeitsleben, zu verstehen, während dessen Arbeitslosenversicherungsleistungen vorgesehen sind. § 8 Ziffer 1 MTV enthält keinen derart befristeten Ausschluß der ordentlichen Kündigung. Bei Zuerkennung



von Altersruhegeld vor Vollendung des 65. Lebensjahres ruht der Anspruch auf Alg (§ 118 Abs 1 Nr 4 AFG); wer das 65. Lebensjahr vollendet hat, hat gemäß § 100 Abs 2 AFG vom Beginn des folgenden Monats an keinen Anspruch auf Alg. Ist für das Ruhen des Alg-Anspruchs hier aber nur von Bedeutung, ob einem Arbeitnehmer vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ordentlich gekündigt werden kann, sah § 8 MTV gerade dies für das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht vor; für sie war deshalb die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt iS des § 117 Abs 2 Satz 3 AFG ausgeschlossen. Zur Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist, ist daher auf die Frist von 18 Monaten abzustellen. Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorangegangen ist (§ 117 Abs 2 Satz 2 AFG), hier also am 16. Dezember 1982. Das Arbeitsverhältnis der am 31. Juli 1983 ausgeschiedenen Klägerin ist damit vor Ablauf der maßgeblichen Frist von 18 Monaten beendet worden, die Klägerin iS von § 117 Abs 2 AFG vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Auch das Tatbestandsmerkmal des § 117 Abs 2 Satz 1 AFG, wonach die Klägerin die Abfindung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten haben muß, ist erfüllt. Wegen der Beendigung wird eine Abfindung gewährt, wenn zwischen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindung ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Es reicht dafür aus, daß die Leistung die Bereitschaft zur vorzeitigen Beendigung zu fördern vermag. Ein solcher Zusammenhang ist dann nicht zweifelhaft, wenn



-21-

- wie hier - Unternehmer und Betriebsrat vor dem Ausspruch der Kündigung ua auch für die tarifvertraglich besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmer eine Abfindung in einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan nach § 112 Abs 1 BetrVG) vereinbaren. Da die Klägerin nach außerordentlicher Kündigung eine Abfindung aufgrund eines Sozialplanes erhalten hat, gilt die unwiderlegbare Vermutung, daß diese Abfindung wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Lohnausfallentschädigung enthalten hat (vgl BSG SozR 4100 § 117 Nr 5). Auf die Wirksamkeit der Rügen der Klägerin gegen die entsprechenden Feststellungen des LSG kommt es deshalb nicht an. Im Ergebnis zutreffend hat das LSG die Voraussetzungen des § 117 Abs 2 AFG bejaht.

Die von der Klägerin gegen den vorstehend dargelegten Inhalt des § 117 Abs 2 AFG vorgebrachten verfassungsrechtlichen Einwände vermag der Senat nicht zu teilen. Daß die Vorschrift nicht gegen den Gleichheitssatz des Art 3 GG verstößt, hat nicht nur der Senat bereits mehrfach entschieden (vgl BSGE 46, 20, 25 ff = SozR 4100 § 117 Nr 2; Urteil vom 17. Februar 1981 - 7 RAR 90/79 -; BSGE 61, 5, 9 = SozR 4100 § 117 Nr 17), sondern auch das Bundesverfassungsgericht schon festgestellt (vgl SozR 4100 § 117 Nrn 8 und 10). Der Senat hält hieran fest, auch wenn diese Rechtsprechung im wesentlichen auf die Fassung des § 117 Abs 2 AFG durch das 4. AFG-ÄndG abstellt. Die späteren Änderungen der Vorschrift haben nämlich an ihrer verfassungsrechtlich maßgeblichen Grundkonzeption nichts geändert, in zulässig typisierender Weise zu gewährleisten, daß Abfindungen wegen vorzeitigem Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nur in begrenztem Umfang zum Ruhen eines



Alg-Anspruchs führen, nämlich insoweit, als für Teile der Abfindung vermutet wird, daß sie, wenn auch in pauschalierter Weise, den Verlust von Entgeltansprüchen ausgleichen. An der Übereinstimmung der Regelung mit Art 3 GG würde es nichts ändern, wenn im Einzelfall einmal diese Vermutung tatsächlich nicht zuträfe. Es liegt im Wesen einer typisierenden Regelung, daß sie ggf auch atypische Sachverhalte erfaßt. Angesichts des Umstandes, daß über § 117 Abs 3 AFG in jedem Fall nur ein Teil der Abfindung die Ruhenswirkung auslöst, die sich zudem je nach dem Gewicht sozialer Besitzstände vermindert, birgt die Regelung selbst in Fällen, in denen das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht willentlich beeinflußbar ist, wie bei einer Betriebsstillegung, keine gleichheitswidrige Unzumutbarkeit. Im übrigen bleibt zu beachten, daß das Ruhen nach § 117 AFG den bestehenden Alg-Anspruch weder entzieht noch verkürzt, sondern lediglich den Beginn der Zahlung hinausschiebt (vgl § 110 AFG). Nachteile aus dem Ruhen kann lediglich der Arbeitslose erleiden, der vor Erschöpfung seines Anspruchs nach dem Ende des Ruhenszeitraums wieder in Arbeit vermittelt wird oder dessen Anspruch anderweitigen Leistungshindernissen begegnet. Derartige vom Gesetz erwünschte oder vorgesehene Rechtsfolgen können aber nicht als unzumutbare Eingriffe in Leistungsrechte beurteilt werden, zumal da auch in diesen Fällen die erworbene Anwartschaft noch geraume Zeit ungeschmälert erhalten bleibt (§ 125 AFG). Für die von der Klägerin hier behaupteten ungleichen Folgen von Abfindungen auf Alg-Ansprüche bei ordentlich kündbaren Arbeitnehmern einerseits und tarifrechtlich Kündigungsgeschützten Arbeitnehmern andererseits ist im übrigen nicht die Gesetzeslage die wesentliche Ur-



-23-

sache, sondern das Tarifrecht einerseits und die getroffene Sozialplanregelung andererseits, wenn diese für das Ergebnis der sozialen Absicherung beider Gruppen letztlich keine sachgerechten Unterschiede in Fällen des Arbeitsplatzverlustes wegen Betriebsstillegung vorsehen.

Auch ein Verstoß gegen das Koalitionsrecht iS von Art 9 Abs 3 GG ist nicht gegeben. Die Ansicht der Klägerin, daß vorliegend vom Ruhen des Alg-Anspruchs nur diejenigen Arbeitnehmer betroffen seien, die sich zur Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammengeschlossen haben, ist unzutreffend. Für die Anwendung des § 117 Abs 2 AFG ist es ohne Bedeutung, ob die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar den Regelungen eines Tarifvertrages unterworfen sind, sei es durch ihre Gewerkschaftszugehörigkeit oder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung, oder nur mittelbar aufgrund einer Bezugnahme auf den Tarifvertrag im Einzelarbeitsvertrag. Eine Ungleichbehandlung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und anderen Arbeitnehmern, die den Schutzvorschriften des § 8 MTV unterliegen, findet somit nicht statt. Soweit Abfindungen tarifungebundener Arbeitnehmer nicht zu einem Ruhen des Alg-Anspruchs nach § 117 Abs 2 AFG führen, beruhen die unterschiedlichen Ergebnisse auf der Beurteilung unterschiedlicher Sachverhalte. Im übrigen steht § 117 Abs 2 AFG Tarifregelungen nicht entgegen, die bei Wahrung der mit dem Kündigungsschutz verfolgten Arbeitnehmerinteressen in Fällen der vorliegenden Art die Ruhenswirkung der Vorschrift gesetzeskonform vermeiden können, wie schon ausgeführt wurde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

24-

Das LSG hat ferner zutreffend erkannt, daß § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 3 AFG dem Ruhen des Anspruchs auf Alg nicht von Anfang an entgegengestanden hat. Nach § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 3 AFG ruht der Anspruch auf Alg nicht über den Tag hinaus, an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift kommt es für ihre Anwendung nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund einer derartigen Kündigung beendet worden ist oder ob überhaupt der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine solche Kündigung ausgesprochen hat. Maßgebend ist vielmehr allein, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können, er also ein konkretes Recht zu einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses besaß. Wie der Senat bereits ausgeführt und ebenso für gleiche Sachverhalte entschieden hat, konnte der Klägerin zwar nur aus wichtigem Grund, jedoch nicht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden (vgl BSG SozR 4100 § 117 Nr 14; Urteil des Senats vom 25. Juli 1985 - 7 RAR 108/83 -). Dieser Rechtsprechung hat sich das BAG angeschlossen (vgl BAG AP Nr 86 zu § 626 BGB).

Der Regelung in § 8 MTV kann entnommen werden, daß die Tarifvertragsparteien den betroffenen Personenkreis für besonders schutzwürdig halten. Dieser Wille der Tarifvertragsparteien muß auch bei der außerordentlichen Kündigung wegen Betriebsstilllegung, die nur wegen des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung zugelassen wird, Beachtung finden. Daraus folgt, daß bei der au-



-25-

Berordentlichen Kündigung die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten ist, die gelten würde, wenn die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen wäre. Anderenfalls wäre der Arbeitnehmer durch die Unkündbarkeitsklausel schlechter gestellt als ein Arbeitnehmer, der mit gesetzlicher oder vertraglicher Frist kündbar wäre. Ein derartiger Wertungswiderspruch kann den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden.

Nach der oa Rechtsprechung des Senats kommt auch eine entsprechende Anwendung des § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 3 AFG in Fällen vorliegender Art nicht in Betracht, in denen der Arbeitgeber bei einer Betriebsstillegung dem ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer nur unter Einhaltung einer Frist außerordentlich kündigen kann. Der Senat hält hieran fest. Soweit in der Literatur (vgl Pieper NZA 1986, 277; Buchner Anm in EzA, § 626 nF BGB Nr 96) hiergegen angeführt wird, daß nach der ratio legis die unbegrenzte fiktive Achtzehnmonatsfrist nur in den Fällen eingreifen soll, in denen sich der "Unkündbare" seines Status freiwillig begibt, wovon bei Entlassung bei Betriebsstillegungen gerade nicht auszugehen sei, verkennt diese Ansicht den Gesetzeszweck des § 117 Abs 2 AFG. Hiernach soll ein Anspruch immer dann ruhen, wenn der Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers ausgeschieden ist. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos hätte kündigen können, weil in diesen Fällen eine gezahlte Abfindung allein der Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes dient (vgl BT-Drucks 8/857 S 9, zu Nr 8, Absatz 3). Fehlerhaft ist deshalb auch die Argu-

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
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

26-

mentation, § 117 Abs 2 Satz 1 AFG spreche nur von einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist und deshalb sei jede Ruhensfolge schon dann ausgeschlossen, wenn bei einer außerordentlichen Kündigung eine solche Frist zeitlich eingehalten sei. Abgesehen davon, daß dann die Regelungen in § 117 Abs 2 Sätze 3 und 4 AFG unverständlich wären – sie regeln Ruhensfolgen bei gänzlichem oder bedingtem Ausschluß des ordentlichen Kündigungsrechts des Arbeitgebers –, ist die Vorschrift des § 117 Abs 2 Satz 1 AFG ersichtlich deshalb so gefaßt worden, weil sie nicht nur den Fall erfassen will, in dem der Arbeitgeber ordentlich gekündigt hat, sondern auch den der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung, etwa durch Aufhebungsvertrag (vgl § 117 Abs 2 Satz 2 AFG). Soweit Pieper (aaO S 278) in Fällen außerordentlicher Kündigungen den Ruhenszeitraum auf den Zeitpunkt begrenzen will, zu dem der Arbeitgeber die Kündigung als fristlose hätte aussprechen können, übersieht er, daß dem Arbeitgeber eine fristlose Kündigung in Fällen wie hier gar nicht erlaubt ist. Die außerordentliche Kündigung unter Einhaltung einer Frist erklärt der Arbeitgeber folglich nicht aufgrund freien Wahlrechts, sondern als Folge rechtlicher Verpflichtung. Fehlt es aber am Recht zur fristlosen Kündigung, verbietet § 117 Abs 3 Nr 3 AFG die Begrenzung des Ruhenszeitraums auf den Tag des Ausspruchs der Kündigung.

Den oa Literaturstimmen muß im übrigen vorgehalten werden, daß sie von einem rechtspolitischen Ergebnis her argumentieren, welches der Intention des § 117 AFG nicht entspricht. Die Vorschrift will die Versichertengemeinschaft davor bewahren, daß sie



-27-

Leistungen für Zeiten einer Arbeitslosigkeit aufbringen muß, die durch vorzeitige Beendigung der Beschäftigung eingetreten ist und für die dem Arbeitslosen noch Arbeitsentgeltleistungen zur Verfügung gestellt sind. Auch wenn das Gesetz hierbei typisierend und pauschalierend vorgeht, geschieht dies nicht im Interesse der "Kasse der Nürnberger Bundesanstalt", sondern im Interesse der beitragszahlenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Gegen die angeführte Auffassung spricht schließlich weiterhin die Neufassung des § 117 Abs 2 AFG durch das AFKG. Der hierdurch eingefügte Satz 4 der genannten Vorschrift ordnet ebenfalls ein Ruhen des Alg-Anspruchs unabhängig davon an, ob der Arbeitnehmer aus einem in der Sphäre des Arbeitgebers liegenden Grund seinen Arbeitsplatz verliert.

Ob der Anspruch auf Alg, wie die Beklagte angenommen hat, wegen der Abfindung bis zum 19. November 1983 ruht, richtet sich, da dieser Tag innerhalb der 18-Monats-Grenze des § 117 Abs 2 Satz 3 AFG und innerhalb der Jahresgrenze des § 117 Abs 3 Satz 1 AFG liegt, nach § 117 Abs 3 Satz 2 Nr 1 und Satz 3 AFG. Danach ruht der Anspruch auf Alg nicht über den Tag hinaus, an dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe des zu berücksichtigenden Teils der Abfindung als Arbeitsentgelt erzielt hätte. Von der Abfindung zu berücksichtigen sind im Falle der Klägerin 30 vH, der nach dem Gesetz geringstmögliche Satz; das ergibt sich aus § 117 Abs 3 Satz 3 AFG. Bis wann die Klägerin nach dem 31. Juli 1983 bei Weiterzahlung des zuletzt erzielten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 30 vH



-28-

der Abfindung, dh 8.898,- DM, erzielt hätte, kann den bisherigen Feststellungen des LSG nicht entnommen werden; denn was die Klägerin in den am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis zuletzt abgerechneten Lohnabrechnungszeiträumen, die insgesamt mindestens 20 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt umfassen, kalendertäglich verdient hat, hat das LSG nicht festgestellt. Das LSG wird dies nachzuholen haben.

Die Sache muß deshalb an das LSG zurückverwiesen werden. Das LSG wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)