

Bundessozialgericht

Az.: 7 RAr. 51/70

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

U r t e i l

in dem Rechtsstreit

Verkündet am
29. 3. 1973

RegHauptsekretär
Schriftführer

.....
Kläger und Revisionsbeklagter,
Prozeßbevollmächtigter:
g e g e n
.....

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche Verhandlung vom 29. März 1973 durch die Richter Dr. B r o c k e, Dr. W i t t e und Dr. H e u ß n e r und die Ehrenamtlichen Richter S c h u c h m a n n und K r i e g

für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 29. Oktober 1970 wird zurückgewiesen.

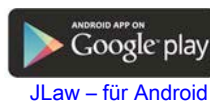
Die Beklagte hat dem Kläger auch die Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

- 2 -

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](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I

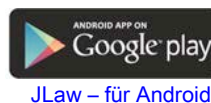
Der Kläger war in der Zeit vom 1. Juni 1928 bis zum 28. Februar 1969 bei den Hüttenwerken Oberhausen AG (HOAG) Bergbau beschäftigt. In den Jahren 1967 und 1968 legte das Unternehmen drei Schachtanlagen teilweise still. Diese Maßnahmen wurden als Anpassungsmaßnahmen im Rahmen des Art. 56 § 2 des Montanunionvertrages genehmigt und als Stilllegungsmaßnahmen im Sinne des § 24 des Gesetzes zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der deutschen Steinkohlenbergbaugebiete (KohleangG) vom 15. Mai 1968 (BGBl I 365) anerkannt. Am 1. Oktober 1967 versetzte die HOAG den Kläger, der bis dahin als Vorhauer auf einer der betroffenen Schachtanlagen für einen Schichtlohn von 43,08 DM gearbeitet hatte, im Wege der Änderungskündigung an einen Arbeitsplatz über Tage, auf dem er als Kauenwärter nur 22,56 DM täglich verdiente. Hierin sah das Arbeitsamt (ArbA) keine "Entlassung" im Sinne des § 24 Abs. 1 KohleangG; es lehnte deshalb den Anspruch des Klägers auf Abfindungsgeld ab (Bescheid vom 10. März 1969). Der Widerspruch blieb erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 27. Mai 1969).

Auf die hiergegen erhobene Klage hat das Sozialgericht (SG) Duisburg durch Urteil vom 26. September 1969 den ablehnenden Bescheid der Beklagten in der Gestalt des Widerspruchsbescheides aufgehoben. Die dagegen - vom SG zugelassene - Berufung hat das Landessozialgericht (LSG) Nordrhein Westfalen durch Urteil vom 29. Oktober 1970 zurückgewiesen. In den Entscheidungsgründen, auf die Bezug genommen wird, hat es ausgeführt: Der Kläger habe Anspruch auf das Abfindungsgeld, weil zu den Entlassenen im Sinne des § 24 Abs. 1 KohleangG nicht nur derjenige zu rechnen

- 3 -



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



- 3 -

sei, der endgültig aus dem Steinkohlenbergbau ausgeschieden sei, sondern auch derjenige, der unter geänderten, für ihn nicht zumutbaren Bedingungen im Bergbau, sei es auf derselben Schachtanlage oder in einem anderen Bergbauunternehmen, weiter beschäftigt werde. Dem Kohleanpassungsgesetz selbst sei zu entnehmen, daß der Gesetzgeber die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes im Steinkohlenbergbau für die Zahlung von Abfindungsgeld für entscheidend halte. So werde nach § 24 Abs. 3 KohleanpG derjenige Arbeitnehmer den Entlassenen im Sinne von § 24 Abs. 1 KohleanpG gleichgestellt, der aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme das Angebot eines neuen Arbeitsplatzes im Steinkohlenbergbau zu zumutbaren Bedingungen angenommen habe und innerhalb von zwei Jahren danach aus nicht in seiner Person liegenden Gründen entlassen werde. Nach § 26 Abs. 1 Nr. 2 KohleanpG entstehe kein Anspruch auf die Leistung, wenn der Arbeitnehmer entlassen werde, aber vorher das Angebot eines neuen zumutbaren Arbeitsplatzes ausgeschlagen habe. Für Fälle, in denen ein Arbeitnehmer bei Änderungskündigung das Angebot eines neuen Arbeitsplatzes zu nicht zumutbaren Bedingungen annehme, sei eine ausdrückliche Regelung nicht getroffen. Das Gesetz enthalte insofern eine Lücke, die vom Gesetzgeber offensichtlich nicht gewollt sei. Bei verständiger Würdigung hätte aber der Gesetzgeber auch diesen Arbeitnehmern einen Anspruch auf Abfindungsgeld gegeben, wenn er diesen Tatbestand gesehen hätte. Der Kläger sei ab 1. Oktober 1967 zu nicht zumutbaren Bedingungen beschäftigt worden, da er bis zum 30. September 1967 als Facharbeiter im Schichtlohn gearbeitet habe. Die Arbeit als Hilfsarbeiter (Kauenwärter) sei ihm deshalb nicht zuzumuten gewesen. Das ergebe sich aus dem gemäß § 26 Abs. 1 KohleanpG anzuwendenden § 1 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Förderung des Bergarbeiterwohnungsbaues im Kohlenbergbau vom 31. August 1966 -DV zum BergarbeiterWoBauG- (BGBl I 549).

- 4 -



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

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

- 4 -

Nach § 1 Abs. 3 DV zum BergarbeiterWoBauG seien zumutbare Arbeitsbedingungen insbesondere nur dann anzunehmen, wenn einem Gedingearbeiter wieder Gedingearbeit oder einem Schichtlöhner eine Weiterbeschäftigung in der gleichen Schichtlohngruppe wie bisher angeboten werde. Dem Abfindungsanspruch stehe auch nicht entgegen, daß der Kläger für den erlittenen Lohnausfall eine laufende Beihilfe nach den Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaues vom 12. Juli 1966 (BundesAnz 1966 Nr. 132 S. 2) erhalten habe. Diese Beihilfen würden unterschiedslos allen von Stilllegungsmaßnahmen durch Lohneinbußen betroffenen Arbeitnehmern des Steinkohlenbergbaues gewährt.

Gegen das Urteil des LSG hat die Beklagte - die zugelassene - Revision eingelegt. Sie rügt die Verletzung des § 24 KohleanpG. Sie führt dazu in der Revisionsbegründung, auf die verwiesen wird, aus: Der Kläger könne nicht als "entlassen" im Sinne des § 24 Abs. 1 KohleanpG angesehen werden. Unter Entlassung sei auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) die vom Arbeitgeber durch einseitige Willenserklärung (Kündigung) herbeigeführte Beendigung (Lösung) des Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Dies setze voraus, daß der Arbeitnehmer tatsächlich aus dem Betrieb ausgeschieden sei. Im vorliegenden Fall sei die Änderungskündigung gerade mit dem entgegengesetzten Ziel ausgesprochen worden, nämlich das Arbeitsverhältnis - wenn auch mit anderen Bedingungen - fortzusetzen. Das Kohleanpassungsgesetz enthalte auch keine Regelungslücke. Das Abfindungsgeld solle lediglich einem eng begrenzten Personenkreis gewährt werden, wie sich aus den strengen Anspruchsvoraussetzungen der §§ 24 bis 26 KohleanpG ergebe. Es handle sich um eine geschlossene Regelung, die keine Ausnahme zulasse und keiner Ausweitung zugänglich sei.

- 5 -



- 5 -

Die Beklagte beantragt,

die Urteile der Vorinstanzen aufzuheben

und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Er hält das Urteil des Berufungsgerichts, insbesondere die dort getroffene Auslegung des § 24 Abs. 1 KohleanpG, für richtig.

II

Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet.

Der Kläger gehört zu dem begünstigten Personenkreis, dem nach § 24 KohleanpG ein Anspruch auf Abfindungsgeld zusteht.

Nach § 24 Abs. 1 KohleanpG ist für den Anspruch auf Abfindungsgeld die Entlassung aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme eine wesentliche Voraussetzung. Der Revision ist zuzugeben, daß sowohl in der arbeitsrechtlichen Literatur (vgl. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band 1, 7. Aufl., 1963, § 66 III 3 - S. 693 -) als auch in der Rechtsprechung des erkennenden Senats (vgl. BSG SozR Nr. 1 zu § 30 KohleanpG = Breithaupt 1969, 988; BSG SozR Nr. 1 zu Art. 56 EGKSV) unter Entlassung allgemein die vom Arbeitgeber durch einseitige Willenserklärung (Kündigung) herbeigeführte Beendigung (Lösung) des Arbeitsverhältnisses verstanden wird. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses findet üblicherweise auch ihren natürlichen, äußeren Ausdruck im Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb des Arbeitgebers (Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1961, Band 1, S. 685). Hiernach ist der Kläger - der nicht nur im Unternehmen, sondern sogar im bisherigen Betrieb, nämlich

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

auf derselben Schachanlage, verblieben ist – nicht "entlassen" worden. Die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Änderungskündigung hat nämlich nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt, weil sich der Kläger mit der Änderung der Arbeitsbedingungen zu seinen Ungunsten einverstanden erklärt hat (vgl. Hueck-Nipperdey aaO S. 550; Nikisch aaO S. 700; BAG AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG 1952). Dennoch hat das LSG mit Recht entschieden, daß Anspruch auf Abfindungsgeld nach § 24 KohleanpG beim Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nicht nur ein im dargelegten Sinne "entlassener" Arbeitnehmer hat, sondern auch ein solcher, der die Entlassung nur durch Annahme eines neuen Arbeitsplatzes zu unzumutbaren Bedingungen hat abwenden können. Es kann dabei dahinstehen, ob die Entlassung im Sinne des Kohleanpassungsgesetzes immer nur in dem engen Sinne einer Lösung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist (so BSG SozR Nr. 1 zu § 30 KohleanpG) oder ob schon im Wege der erweiternden Auslegung jeder Arbeitnehmer als "Entlassener" zu gelten hat, dem aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme im Wege der Änderungskündigung ein Arbeitsplatz im bisherigen Betrieb zu nicht zumutbaren Bedingungen im Sinne von § 1 Abs. 3 DV zum BergarbeiterWoBauG zugewiesen wird. Selbst wenn der Begriff der Entlassung im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden Senats (BSG SozR Nr. 1 zu § 30 KohleanpG, SozR Nr. 1 zu Art. 56 EGKS) eng ausgelegt wird, haben das SG und das LSG das Abfindungsgeld im Wege der Ausfüllung einer Gesetzeslücke dem Kläger mit Recht zugesprochen. Eine Regelungslücke, die der Ergänzung durch richterliche Rechtsfindung bedarf, liegt vor, wo eine Regel fehlt, deren Vorhandensein nach den Grundgedanken des Gesetzes erwartet werden kann (Larenz, Methodenlehre – 1960 – S. 283). Dies ist hier der Fall. Nach § 26 KohleanpG wird kein Abfindungsgeld gewährt, wenn einem Entlassenen vor dem Ausscheiden ein neuer Arbeitsplatz – sei es im bisherigen

- 7 -



- 7 -

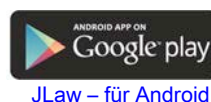
oder einem fremden Unternehmen des Steinkohlenbergbaues - zu zumutbaren Bedingungen - ohne oder mit Erfolg - angeboten worden ist. Hat sich das Angebot aber auf einen neuen Arbeitsplatz zu unzumutbaren Bedingungen bezogen, kann es nach dem Sinn und Zweck des Kohleanpassungsgesetzes keinen Unterschied machen, ob jenes Angebot vom bisherigen Unternehmer oder einem Fremden ausgegangen und ob es angenommen oder abgelehnt worden ist. Auch nach Auffassung der Beklagten (vgl. Verwaltungserlaß der Bundesanstalt für Arbeit - 223/68.4.6.9 vom 3. Juli 1968 - Nr. II 3 - Dienstblatt der BA S. 549) kann bei einem infolge Stilllegung verursachten Arbeitsplatzwechsel auf eine andere Schachtanlage des gleichen Unternehmens Abfindungsgeld gezahlt werden. Allerdings will die Beklagte dies davon abhängig machen, ob das Arbeitsverhältnis zunächst beendet und eine Neueinstellung vorgenommen worden ist. Auch müßte nach der Rechtsauffassung der Beklagten das Abfindungsgeld an den Kläger gezahlt werden, wenn dieser aufgrund der aus Anlaß der Stilllegungsmaßnahme ausgesprochenen Kündigung zum 30. September 1967 ausgeschieden, aber zugleich am 1. Oktober 1967 als Kauenwärter neu eingestellt worden wäre. Der erkennende Senat ist indessen der Auffassung, daß von solchen rein begriffsjuristischen Zufälligkeiten der Anspruch auf Abfindungsgeld nach dem Kohleanpassungsgesetz nicht abhängen kann, weil dies zu erheblichen Ungechtigkeiten führen würde. Er ist deshalb der Auffassung, daß vom Zweck des Kohleanpassungsgesetzes her auch diejenigen Arbeitnehmer in die Regelung einzubeziehen sind, die den ihren Leistungen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz im Steinkohlenbergbau frei machen und nur unter unzumutbaren Bedingungen noch im Bergbau verbleiben. Dem entspricht auch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes, wonach die Gewährung eines finanziellen Ausgleichs für den Verlust des Arbeitsplatzes und für einen etwaigen Berufswechsel gewährt werden sollte, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung gestellt werden kann (vgl. Bundestags-Drucks. V/2078 S. 22 zu § 20). Das Abfindungsgeld ist somit

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

- 8 -



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



- 8 -

auch zu gewähren, wenn ein Arbeitnehmer das aus Anlaß einer Stilllegungsmaßnahme vom Arbeitgeber gekündigte Arbeitsverhältnis unter veränderten, aber unzumutbaren Bedingungen fortsetzt.

Da der Kläger - wie hier nicht streitig und vom LSG festgestellt worden ist - nach der Teilstillegung der Schachtanlage unter nicht zumutbaren Bedingungen weiter beschäftigt wurde, kann die Revision der Beklagten keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 des Sozialgerichtsgesetzes.

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](#)