

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: B 2 U 23/98 R

.....,

Klägerin und Revisionsbeklagte,

Prozeßbevollmächtigte:

.....,

g e g e n

Süddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft,
Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 15, 55130 Mainz,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat am 30. Juni 1999 ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden Richter Dr. B u r c h a r d t , die Richter T h i e l e und K l ü g l e i n sowie die ehrenamtlichen Richter B r ü n i n g und L a s a r für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 11. März 1998 wird zurückgewiesen.

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



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



G r ü n d e :

I

Die Beteiligten streiten wegen einer Übergangsleistung gemäß § 3 der Berufskrankheiten-Verordnung (BKVO); umstritten ist, ob bei der Berechnung dieser Leistung die der Klägerin von ihrer früheren Arbeitgeberin gewährte Abfindung zu berücksichtigen ist.

Die im Jahre 1936 geborene Klägerin war bei der F. (S.) als Arbeiterin beschäftigt. Seit dem Jahre 1976 hatte sie dort mit Petroleum eingölte Kugellager zu montieren. Durch den Kontakt mit Petroleum am Arbeitsplatz kam es bei ihr zu einem toxischen Kontaktekzem. Um den Hautkontakt mit Petroleum zu vermeiden, wurde sie ab Mai 1991 mehrfach innerbetrieblich umgesetzt, und zwar in die Bereiche Verpackung, Flanschlager, Magazin und Schleiferei. Über den Zeitpunkt der Beendigung einer hautgefährdenden Tätigkeit liegen widersprüchliche Angaben sowohl der Arbeitgeberin als auch der Klägerin vor. Unter dem Datum 15. Juni 1992 legte die Arbeitgeberin der Klägerin einen "Aufhebungsvertrag" vor, wonach das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen und betrieblichen Gründen im beiderseitigen Einvernehmen gelöst werden und sie als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 52.000 DM brutto erhalten sollte. Die Feststellung des Ausscheidens wurde erst in einem Beratungsgespräch am 14. Juli 1992 getroffen. Aus dem Protokoll dieses Beratungsgesprächs ergibt sich, daß die Klägerin der Möglichkeit, den Betrieb unter Gewährung einer Ausgleichszahlung zu verlassen, zunächst ablehnend gegenüberstand. Es wurde davon ausgegangen, daß Tätigkeiten mit Petroleum zu vermeiden seien und dies nur - da andere Einsatzmöglichkeiten aus vielschichtigen Gründen nicht in Frage kämen - durch ein Ausscheiden erreicht werden könne. Ab 22. August 1992 befand sich die Klägerin in Urlaub, am 31. August 1992 schied sie nach einer entsprechenden Bereiterklärung gegenüber der Arbeitgeberin aus dem Betrieb aus.

Nachdem die Beklagte der Klägerin durch Schreiben vom 29. Juli 1992 ihre Bereitschaft mitgeteilt hatte, ihr nach Aufgabe der hautgefährdenden Tätigkeiten Übergangsleistungen nach § 3 BKVO zu zahlen, stellte sie mit Bescheid vom 21. Januar 1994 fest, daß für die Zeit vom 22. August 1992 bis 21. August 1993 keine Übergangsleistung gewährt werden könne. Die von der Arbeitgeberin geleistete Abfindung sei bei der Errechnung eines eingetretenen Minderverdienstes zu berücksichtigen. Sie sei in dem Jahr zuzurechnen, in dem der Betrag ausgezahlt werde. Dementsprechend sei im ersten Jahr nach Aufgabe der gefährdenden Tätigkeit kein tatsächlicher Minderverdienst eingetreten. Den hiergegen gerichteten Widerspruch, mit dem die Klägerin geltend machte, ihr sei trotz der Abfindung durch die Aufgabe der Tätigkeit ein Minderverdienst von 20 vH entstanden, wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 5. Mai 1994 zurück.



Das Sozialgericht (SG) hat die Beklagte mit Urteil vom 31. Mai 1995 verpflichtet, Übergangsleistungen ohne Anrechnung der Abfindung zu gewähren. Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung der Beklagten mit Urteil vom 11. März 1998 zurückgewiesen. Der Klägerin stehe auch für die Zeit vom 22. August 1992 bis 21. August 1993 ein Anspruch auf Übergangsleistungen gemäß § 3 BKVO zu; die ihr in diesem Zeitraum zugeflossene Abfindung sei bei der Ermittlung des Minderverdienstes nicht anzurechnen. Bei der Berechnung der Übergangsleistung dürfe der Versicherungsträger nämlich nur solche wirtschaftlichen Vorteile schadensmindernd heranziehen, die durch die erzwungene Tätigkeitsaufgabe verursacht worden seien. Ein rechtlich wesentlicher Zusammenhang zwischen dieser Abfindung und der berufskrankheitsbedingten Arbeitsaufgabe bestehe nicht. Zwar sei die Klägerin aus berufskrankheitsbedingten Gründen aus dem Arbeitsleben ausgeschieden. Die berufskrankheitsbedingte Arbeitsaufgabe sei jedoch nicht die Ursache für die Abfindung gewesen. Die Arbeitgeberin habe sich seinerzeit nämlich mit dem der Klägerin angebotenen Aufhebungsvertrag vom 15. Juni 1992 bereit erklärt, das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen und betriebsbedingten Gründen im beiderseitigen Einvernehmen zu lösen. Zu diesem Zeitpunkt habe noch nicht festgestanden, ob tatsächlich eine berufskrankheitsbedingte Tätigkeitsaufgabe notwendig werden würde oder ob die Klägerin durch weitere Umsetzungen im Betrieb hätte gehalten werden können oder ob andere - nicht berufskrankheitsbedingte - Erkrankungen ein Ausscheiden notwendig machen würden. Die Feststellung des Ausscheidens sei erst im Beratungsgespräch am 14. Juli 1992 getroffen worden. Aus der Formulierung und Datierung des Aufhebungsvertrages ergebe sich somit, daß die Arbeitgeberin bei der Gewährung einer Abfindung nicht notwendigerweise auf ein berufskrankheitsbedingtes Ausscheiden abgestellt habe. Diese Auffassung werde durch die Angaben des Zeugen E. von der Personalabteilung der Arbeitgeberin unterstrichen, wonach normalerweise Arbeitnehmer, die längere Zeit dort beschäftigt gewesen seien und sich nichts zuschulden hätten kommen lassen, eine Abfindung bekämen. Gründe für eine Abfindung könnten auch das Vermeiden eines Arbeitsgerichtsprozesses bei Arbeitnehmern in unkündbarer Stellung oder der notwendige Personalabbau in schwieriger Wirtschaftslage sein. Beides treffe auf die Klägerin zu. Sie hätte wegen ihrer Erkrankung nicht zwingend zum 31. August 1992 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden müssen, sondern zunächst Zeiten der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch nehmen und es auf eine personenbedingte Arbeitgeberkündigung ankommen lassen können. Auch treffe es zu, daß insbesondere in den Jahren 1991/92 aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage bei der Arbeitgeberin vermehrte Abfindungen gezahlt worden seien, da ein erhebliches Interesse an einem Personalabbau bestanden habe.

Wesentliche Ursache für die Abfindung sei somit das Bestreben der Beteiligten gewesen, Auseinandersetzungen zu vermeiden und im Hinblick auf die lange Betriebszugehörigkeit der Klägerin und den wirtschaftlich notwendigen Personalabbau zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Die Tatsache, daß die Klägerin berufskrankheitsbedingt aus-



scheiden mußte, trete in ihrer Bedeutung für die Abfindung hinter den die Abfindung auslösenden erwähnten Gesichtspunkten zurück.

Mit der - vom LSG zugelassenen - Revision rügt die Beklagte, das LSG habe nur deshalb zu der Wertung kommen können, zwischen der Zahlung der Abfindung und der berufskrankheitsbedingten Arbeitsaufgabe habe kein rechtlich wesentlicher Zusammenhang bestanden, weil es eine nach lebensnaher Betrachtung nicht haltbare Trennung zwischen dem durch berufskrankheitsbedingten Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit einerseits und dem Aufhebungsvertrag andererseits vorgenommen habe. Es bestehe kein Zweifel daran, daß die Klägerin wegen der bei ihr aufgetretenen Hauterscheinungen nicht mehr in der Lage gewesen sei, ihre zuvor ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, und daß ihr nach den gescheiterten Umsetzungsbemühungen nur noch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geblieben sei. Mit dem Aufhebungsvertrag sei lediglich das vollzogen worden, was durch die berufsbedingte Erkrankung notwendig geworden sei. Hieran ändere auch das eventuelle Mitwirken nicht berufskrankheitsbedingter Erkrankungen nichts. Demnach seien der Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit und der Aufhebungsvertrag miteinander untrennbar verbunden, zumal es auch keine Anhaltspunkte dafür gebe, daß die Klägerin ohne die berufsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Absicht gehabt hätte, ihr Beschäftigungsverhältnis aufzugeben. Die von der Arbeitgeberin nach der Vereinbarung gewährte Abfindung könne daher bei der Vorteilsausgleichung nicht außer Betracht bleiben.

Bei der Übertragung der im bürgerlichen Recht zur Vorteilsausgleichung geltenden Grundsätze müßten die unterschiedlichen Zielrichtungen zwischen dem zivilen Schadensersatzrecht und dem Leistungsrecht der Sozialversicherung beachtet werden. § 3 BKVO solle (Entschädigungsansprüche auslösende) Gesundheitsschäden vor Eintritt des Versicherungsfalls vermeiden. Bei den Übergangsleistungen handele es sich nicht um Ersatz für einen von einem bestimmten Schädiger zugefügten Schaden, sondern um eine Leistung mit präventivem und rehabilitativem Charakter. Die Berücksichtigung einer Arbeitgeberabfindung im Rahmen des Vorteilsausgleichs führe nicht zur Entlastung eines Schädigers, sondern komme der Solidargemeinschaft zugute. Die Anrechnung der Abfindung verstoße auch nicht gegen das Prinzip von Treu und Glauben, da es im Fall einer Abfindung wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aus berufskrankheitsbedingten Gründen dem Versicherten durchaus zugemutet werden könne, zumindest einen Teil der erhaltenen Leistung schadensmindernd einzubringen. Diese Auffassung werde durch die Regelung § 140 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gestützt, welche die zumindest teilweise Anrechnung einer Entlassungsentschädigung auf das Arbeitslosengeld ausdrücklich vorsehe.

Die Beklagte beantragt,



das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 11. März 1998 und das Urteil des Sozialgerichts Würzburg vom 31. Mai 1995 aufzuheben und die Klage abzuweisen,

hilfsweise,

die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückzuverweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes <SGG>).

II

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Gewährung von Übergangsleistungen nach § 3 Abs 2 BKVO für den Zeitraum vom 22. August 1992 bis 21. August 1993 ohne Berücksichtigung der ihr von ihrer früheren Arbeitgeberin gewährten Abfindung, wie die Vorinstanzen zutreffend entschieden haben.

Nach § 3 Abs 2 Satz 1 BKVO hat der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung einem Versicherten zum Ausgleich der durch Aufgabe der gefährdenden Tätigkeit verursachten Minderung des Verdienstes oder sonstiger wirtschaftlicher Nachteile eine Übergangsleistung zu gewähren. Als Übergangsleistung wird ein einmaliger Betrag bis zur Höhe der Jahresvollrente oder eine monatlich wiederkehrende Zahlung bis zur Höhe der Vollrente, längstens für die Dauer von fünf Jahren, gewährt (§ 3 Abs 2 Satz 2 BKVO). Auf die Übergangsleistung besteht dem Grunde nach ein Anspruch des Versicherten, wenn die rechtlichen Voraussetzungen des § 3 Abs 2 BKVO gegeben sind. Dagegen steht die Entscheidung über Art, Dauer und Höhe der Leistung im pflichtgemäßen Ermessen des Unfallversicherungsträgers (BSGE 78, 261, 262 = SozR 3-5670 § 3 Nr 2 mwN).

Sinn und Zweck des § 3 Abs 2 BKVO ist es, alle wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die der erzwungene Berufswechsel verursacht. Zur Ermittlung dieser Nachteile ist die gesamte wirtschaftliche Lage des Versicherten vor dem schadenbringenden Ereignis mit der danach bestehenden Situation zu vergleichen. Daher sind alle Umstände des konkreten Einzelfalles, die sich auf die wirtschaftliche Lage auswirken, bei diesem Vergleich zu berücksichtigen. Der Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile stellt einen echten Schadensersatz dar. Ist aber ein Schaden zu ersetzen, der durch ein bestimmtes Ereignis entstan-



den ist, so sind grundsätzlich bei der Ermittlung der konkreten Höhe dieses Schadens auch die Vorteile zu berücksichtigen, die durch dieses Ereignis eingetreten sind (stRspr des Bundessozialgerichts <BSG>, s zB BSGE 19, 157, 159 = SozR Nr 2 zu § 5 3. BKVO; BSGE 30, 88, 89 = SozR Nr 3 zu § 5 BKVO-Saar; BSG SozR 3-5670 § 3 Nr 1).

Bei diesem Vorteilsausgleich können im Rahmen des § 3 Abs 2 BKVO den auf der Berufskrankheit (BK) beruhenden Nachteilen nur solche Vorteile gegenübergestellt werden, die ihrerseits in einem wesentlichen inneren Zusammenhang mit dem schädigenden Ereignis - dem berufskrankheitsbedingten Berufswechsel bzw der Tätigkeitsaufgabe - stehen (BSG SozR 3-5670 § 3 Nr 1; zuletzt BSG Urteil vom 4. Mai 1999 - B 2 U 9/98 R -; Benz in Schulin, HS-UV, § 47 RdNr 132). Die Berücksichtigung wirtschaftlicher Vorteile beschränkt sich nicht auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, sondern erfaßt grundsätzlich alle Vorteile unabhängig von ihrem Zustandekommen.

Das LSG ist zutreffend davon ausgegangen, daß im vorliegenden Rechtsstreit nur über die allein streitige Frage zu entscheiden ist, ob und ggf wie die der Klägerin von ihrer früheren Arbeitgeberin gewährte Abfindung in Höhe von 52.000 DM brutto bei der Berechnung des für den genannten Zeitraum dem Grunde nach bindend zugesagten Anspruchs auf Gewährung der Übergangsleistungen in Ansatz zu bringen ist.

Die Berücksichtigung eines wirtschaftlichen Vorteils bei der Berechnung des durch die Aufgabe der gefährdenden Tätigkeit entstandenen Minderverdienstes im Wege der Vorteilsausgleichung ist nur dann gerechtfertigt, wenn er durch dieses Verhalten des Versicherten erlangt ist, also dieselbe Ursache hat. Dies ist der Fall, wenn der Vorteil iS der unfallversicherungsrechtlichen Kausalitätstheorie der wesentlichen Bedingung auf der BK beruht, derentwegen der Versicherte zur Aufgabe der gefährdenden Tätigkeit gezwungen worden ist (BSG Urteil vom 2. Februar 1999 - B 2 U 4/98 R -, zur Veröffentlichung in SozR vorgesehen; vgl Benz in Schulin, HS-UV, § 47 RdNr 134; Elster, Berufskrankheitenrecht, 2. Aufl, § 3 BKVO Anm 13).

Der Senat hat die Frage, ob und ggf wie vom Arbeitgeber wegen einer berufskrankheitsbedingten Arbeitsaufgabe gewährte Abfindungen bei einer Übergangsleistung zu berücksichtigen sind, bisher offengelassen (s BSG SozR 3-5670 § 3 Nr 1; BSG Urteil vom 4. Mai 1999 - B 2 U 9/98 R -). Auch die vorliegende Rechtssache gibt keine Veranlassung, dies zu entscheiden. Denn es fehlt bereits an dem für die Berücksichtigung eines Vermögensvorteils erforderlichen wesentlichen inneren Zusammenhang mit dem schädigenden Ereignis, der berufskrankheitsbedingten Arbeitsaufgabe.

Zutreffend hat das LSG darauf hingewiesen, daß sich der Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Abfindung noch nicht aus der berufsbedingten Erkrankung der Klägerin, sondern erst aus dem zwischen der Klägerin und der damaligen Arbeitgeberin geschlossenen



Aufhebungsvertrag ergab. Zwar ist das unter dem 15. Juni 1992 ausgefertigte und als "Aufhebungsvertrag" bezeichnete Schreiben der Arbeitgeberin nicht von der Klägerin unterschrieben worden und insoweit zunächst als Vertragsangebot zu werten. Den Feststellungen des LSG ist jedoch zu entnehmen, daß die Klägerin dieses Vertragsangebot ohne irgendwelche Änderungen oder Einschränkungen in dem Beratungsgespräch am 14. Juli 1992 angenommen hat.

Aus welchem Grunde darin der Klägerin die Zahlung einer Abfindung versprochen wurde, kann nur durch Feststellung des übereinstimmenden Willens der Vertragspartner im Wege der Auslegung des Vertrages ermittelt werden.

Das LSG hat insoweit die Feststellung getroffen, aus der Formulierung und Datierung (15. Juni 1992) des Aufhebungsvertrages ergebe sich, daß die Arbeitgeberin bei der Gewährung einer Abfindung nicht notwendigerweise auf ein berufskrankheitsbedingtes Ausscheiden abgestellt habe. Insbesondere hat das LSG aufgrund der Angaben des Zeugen E. festgestellt, daß nicht die berufsbedingte Erkrankung der Klägerin wesentlicher Grund für die Zahlung einer Abfindung gewesen sei, sondern die Tatsache, daß die Arbeitgeberin damals einen Personalabbau angestrebt habe und daher der Klägerin unabhängig vom Grund für das Ausscheiden eine angemessene Abfindung unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit habe zuwenden wollen. Ferner hat das LSG seine Entscheidung darauf gestützt, daß die Klägerin nicht zwingend wegen ihrer berufsbedingten Erkrankung zum 31. August 1992 aus dem Arbeitsverhältnis habe ausscheiden müssen und daß daher das Vermeiden eines Arbeitsgerichtsprozesses für die Arbeitgeberin Grund für die Zahlung der Abfindung gewesen sei. Die Tatsache, daß die Klägerin berufskrankheitsbedingt habe ausscheiden müssen, trete in ihrer Bedeutung für die Abfindung hinter den diese auslösenden genannten Gesichtspunkten zurück.

Diese Feststellungen betreffen Tatsachen. Das BSG als Revisionsgericht ist an die in dem angefochtenen Urteil getroffenen tatsächlichen Feststellungen gebunden, soweit diese nicht durch zulässige und begründete Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 163 SGG). Solche Verfahrensrügen hat die Beklagte indes nicht erhoben. Mit ihrem Vortrag, die Klägerin habe ihre zuvor ausgeübte Tätigkeit zweifellos wegen der Hauterkrankung nicht fortsetzen können und ihr sei nur noch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag geblieben, durch den lediglich das vollzogen worden sei, was durch die berufsbedingte Erkrankung notwendig geworden sei, rügt die Beklagte weder eine Verletzung der Amtsermittlungspflicht noch einen Verstoß gegen sonstige Verfahrensvorschriften. Sie legt lediglich ihre abweichende Würdigung des Sachverhalts dar; das aber kann im Revisionsverfahren nicht berücksichtigt werden.

Das Revisionsgericht darf die Auslegung eines Vertrages durch ein Tatsachengericht nur im Hinblick auf die Rechtsanwendung, also daraufhin prüfen, ob dieses Gericht die ge-



setzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 des Bürgerlichen Gesetzbuchs <BGB>) beachtet und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen hat (BSGE 75, 92, 96 = SozR 3-4100 § 141b Nr 10 mwN). Dies wäre etwa dann der Fall, wenn es eine Erklärung gegen ihren als eindeutig erkannten Wortlaut ausgelegt hätte (BAG AP Nr 34 zu § 133 BGB) oder den Sachverhalt, soweit er für die Auslegung des Vertrages von Bedeutung sein kann, nicht vollständig verwertet hätte (BSGE 75, 92, 96 = SozR aaO; BAG AP Nr 32 zu § 133 BGB). An diesen rechtlichen Bedingungen ändert sich nichts dadurch, daß die Tatsachenfeststellungen des Berufungsgerichts ihrerseits auf Wertungen beruhen können, denn diese Wertungen sind nicht Rechtsanwendung, sondern erfolgen im Rahmen der richterlichen Überzeugungsbildung gemäß § 128 Abs 1 SGG.

Die von der Beklagten vorgetragene anderweitige Auslegung des Aufhebungsvertrages beinhaltet keinen Verstoß des Berufungsgerichts gegen diese Grundsätze. Da mithin die Vereinbarung der Abfindung von 52.000 DM brutto nicht in einem rechtlich wesentlichen inneren Zusammenhang mit der berufskrankheitsbedingten Aufgabe des Arbeitsverhältnisses stand, kann die der Klägerin gezahlte Abfindung bei der Übergangsleistung nicht im Rahmen des Vorteilsausgleichs schadensmindernd berücksichtigt werden.

Eine Anrechnung der Abfindung als Arbeitsentgelt scheidet bereits deshalb aus, weil der Klägerin nach dem Willen der Vertragsparteien nach den gemäß § 163 SGG bindenden Feststellungen des LSG durch die Abfindung ein Ausgleich für die Nachteile verschafft werden sollte, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes insgesamt in Zukunft verbunden waren. Eine solche Abfindung wegen Beendigung der Beschäftigung stellt - anders als Abfindungen wegen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (vgl BSG Urteile vom 28. Januar 1999 - B 12 KR 6/98 R - und - B 12 KR 14/98 R -, zur Veröffentlichung vorgesehen) - kein Arbeitsentgelt iS des § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dar (vgl zur Entlassungsabfindung BSG SozR 2200 § 587 Nr 7).

Die Revision der Beklagten war daher als unbegründet zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung ergeht nach § 193 SGG.

