

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: B 2 U 9/98 R

.....,

Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigter:

.....

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 4. Mai 1999 ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden Richter Dr. B u r c h a r d t, die Richter K l ü g l e i n und M ü t z e sowie die ehrenamtlichen Richter B i s w a n g e r und K i n g l e r für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 24. September 1997 wird zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gründe:

I

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

Der im Jahre 1947 geborene Kläger, der die türkische Staatsangehörigkeit besitzt, war seit dem Jahre 1972 bei der F. AG als Maschinenarbeiter beschäftigt. Durch Kontakt mit Kühlschmierstoffen und technischen Fetten am Arbeitsplatz kam es bei ihm seit dem Jahre 1982 zu Ekzemen an den Händen. Mehrfache Umsetzungen im Betrieb brachten keine Besserung. In einem von der Beklagten eingeholten Gutachten vom 17. Oktober 1991 diagnostizierte die Hautärztin Dr. B. bei dem Kläger ein chronisches allergisches Kontaktekzem und führte aus, er dürfe keine Tätigkeiten mit Kontakt zu Kühlschmierstoffen und technischen Fetten mehr ausüben. Nachdem der Kläger trotz erneuter Umsetzung weiterhin hautschädigende Tätigkeiten verrichten mußte und ein besser geeigneter Arbeitsplatz nicht angeboten werden konnte, schied er zum 30. Oktober 1992 aufgrund eines mit der F. AG am 15. September 1992 geschlossenen Aufhebungsvertrages aus seinem Arbeitsverhältnis aus. Dieser enthält ua die folgende Vereinbarung:

"Aufgrund seines Gesundheitszustandes (Allergien) ist es Herrn Y. nicht länger möglich, die ihm im Hause F. AG übertragenen Arbeiten weiterhin auszuführen. Wir sind deshalb mit ihm übereingekommen, daß das mit Herrn Y. bestehende Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aus gesundheitlichen Gründen zum 30.10.92 endet. Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält Herr Y. eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG in Höhe von DM 31.000,-. Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

26.000,- DM Abfindung gemäß Aushang Nr 101 vom 28.08.92
und 5.000,- DM Rückkehrhilfe in die Türkei."

Nach dem zitierten "Aushang Nr 101" vom 28. August 1992 konnten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Ausgleichsbetrag von 1.000,00 DM pro Dienstjahr zuzüglich eines einmaligen Betrages in Höhe von 6.000,00 DM aus dem Unternehmen ausscheiden.

Durch Bescheid vom 24. März 1993 erkannte die Beklagte die Hauterkrankung des Klägers als Berufskrankheit (BK) Nr 5101 der Anl 1 zur BKVO an und gewährte ihm eine vorläufige Rente nach einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 vH. Später stellte die Beklagte durch Bescheid vom 31. Januar 1994 fest, bei dem Kläger sei durch Unterlas-



sung seiner früheren gefährdenden Tätigkeit eine Minderung seines Verdienstes eingetreten. Zum Ausgleich werde ihm für die Zeit vom 1. Januar 1993 bis zum 22. Oktober 1993 eine Übergangsleistung gewährt. Der Nettoverdienst am alten Arbeitsplatz hätte in diesem Zeitraum 28.188,34 DM betragen; da sich der Nettoverdienst am neuen Arbeitsplatz auf 12.840,90 DM belaufen habe, stelle sich der Minderverdienst auf 15.347,44 DM. Unter Berücksichtigung der Arbeitgeberabfindung in Höhe von 31.000,00 DM sei es jedoch zu keinem Minderverdienst gekommen. Den vom Kläger hiergegen erhobenen Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 5. Mai 1994 zurück.

Das Sozialgericht Würzburg hat die Klage durch Urteil vom 15. November 1995 abgewiesen. Im strittigen Jahreszeitraum habe kein Minderverdienst bestanden, weil die vom ehemaligen Arbeitgeber gewährte Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes infolge der Hauterkrankung als Einkommen im Jahr des Zuflusses anzurechnen sei.

Auf die Berufung des Klägers hat das Bayerische Landessozialgericht (LSG) das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Beklagte verurteilt, dem Kläger Übergangsleistungen ohne Anrechnung der Abfindung zu gewähren (Urteil vom 24. September 1997). Bei der Berechnung der Übergangsleistung dürfe der Versicherungsträger nur solche wirtschaftlichen Vorteile schadensmindernd heranziehen, die durch die erzwungene Tätigkeitsaufgabe verursacht worden seien. Zwischen der Zahlung der Abfindung in Höhe von 31.000,00 DM durch den früheren Arbeitgeber und der berufskrankheitsbedingten Arbeitsaufgabe bestehe zur Überzeugung des Senats kein innerer Zusammenhang. Zwar sei die Erkrankung des Klägers Anlaß für seine Absicht gewesen, aus dem Betrieb auszusteigen, tatsächlich ausgeschieden sei er aber erst nach Abschluß des Aufhebungsvertrages mit dem Arbeitgeber. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung habe sich somit nicht allein aus der berufsbedingten Erkrankung ergeben; wesentlicher Grund für die Abfindung sei vielmehr die zwischen dem Kläger und dem Arbeitgeber geschlossene Vereinbarung. Aus deren Wortlaut, Sinn und Zweck ergebe sich, daß nicht die Erkrankung wesentlicher Grund für die Zahlung einer Abfindung gewesen sei, sondern die Tatsache, daß es im Betrieb des Arbeitgebers einen entsprechenden "Aushang" gegeben habe und daß der Kläger türkischer Staatsangehöriger sei. Aus der Bezugnahme im Aufhebungsvertrag auf den "Aushang Nr 101" und die "Rückkehrhilfe" sei zu schließen, daß der Arbeitgeber, der damals einen Personalabbau angestrebt habe, dem Kläger wie auch sonstigen einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmern unabhängig vom Grund für das Ausscheiden eine angemessene Abfindung unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und einer etwaigen Rückkehr in die Türkei habe zuwenden wollen. Die Tatsache, daß der Kläger wegen seines Gesundheitszustandes nicht mehr habe weiterarbeiten können, trete in ihrer Bedeutung für die Zahlung der Abfindung deutlich hinter den Gesichtspunkt zurück, daß der Arbeitgeber ohnehin allen freiwillig ausscheidenden Beschäftigten einen Abfindungsbetrag nach im vorhinein fest-



gelegten Grundsätzen, die mit der Erkrankung nichts zu tun gehabt hätten, zugesagt gehabt habe.

Auch die ausdrückliche Erwähnung der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zeige, daß der Arbeitgeber der Zahlung einer Abfindung nicht vorwiegend wegen der krankheitsbedingten Arbeitsaufgabe zugestimmt habe, sondern weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für beide Parteien nicht mehr zumutbar bzw eine weitere betriebsdienliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten gewesen sei und sie deshalb eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt angestrebt hätten. In arbeitsrechtlicher Hinsicht hätte der Kläger nämlich nicht allein wegen seiner Erkrankung zwingend sofort zum vereinbarten Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden müssen, sondern hätte zunächst Zeiten der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch nehmen und es auf eine personenbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber ankommen lassen können. Wesentliche Ursache für den Abschluß des Aufhebungsvertrages und die Vereinbarung der Abfindung sei also vor allem das Bestreben der Vertragsparteien gewesen, weitere Auseinandersetzungen zu vermeiden und unter Beachtung der besonderen Umstände zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Daß die Abfindung nicht wesentlich mit der BK zusammenhänge und deshalb nicht im Rahmen der Vorteilsausgleichung bei der Berechnung der Übergangsleistung herangezogen werden dürfe, zeige schließlich die Überlegung, daß die Zahlung einer Abfindung gemäß §§ 9 und 10 KSchG einem anderen Zweck diene als die Übergangsleistung. Während letztere innerhalb eines gesetzlich beschränkten Zeitraums einen etwaigen Minderverdienst ausgleichen und damit für diese Zeit ein übergangsloses Absinken des Versicherten im wirtschaftlichen Status vermeiden solle, sei die Abfindung eine Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes ohne Beschränkung auf eine Übergangszeit. Dem Kläger habe damit ein Ausgleich für die Nachteile verschafft werden sollen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes insgesamt in Zukunft verbunden seien.

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 berufs-krankheitsbedingten Arbeitsaufgabe habe kein rechtlich wesentlicher Zusammenhang bestanden, weil es eine bei lebensnaher Betrachtung nicht haltbare Trennung zwischen dem durch die BK bedingten Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit einerseits und dem Abschluß des Aufhebungsvertrages andererseits vorgenommen habe. Es bestehe kein Zweifel daran, daß der Kläger wegen der bei ihm aufgetretenen Hauterscheinungen nicht mehr in der Lage gewesen sei, seine zuvor ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen und daß ihm nach den gescheiterten Umsetzungsbemühungen nur noch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geblieben sei. Mit dem Aufhebungsvertrag sei dann nur noch das dazu Notwendige vollzogen worden, wie sich bereits aus dessen Text ergebe. Demnach seien der Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit und der Aufhebungsvertrag miteinander



untrennbar verbunden. Die vom Arbeitgeber 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. Wie sich aus der Regelung des § 140 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ergebe, verstoße die Anrechnung einer Abfindung auch nicht gegen Treu und Glauben. Eine Abfindung sei mithin unabhängig davon, ob es sich um eine solche nach §§ 9, 10 KSchG handele, stets im Rahmen der Vorteilsausgleichung zu berücksichtigen. Abgesehen davon sei es hier zweifelhaft, ob die Abfindung tatsächlich gemäß §§ 9, 10 KSchG gewährt worden sei, da der Arbeitgeber ebensogut eine personenbedingte Kündigung hätte aussprechen können, ohne daß daraus ein Abfindungsanspruch herzuleiten gewesen wäre.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 24. September 1997 aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Würzburg vom 15. November 1995 zurückzuweisen,
hilfsweise,
die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückzuverweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

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

II

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf Gewährung von Übergangsleistungen nach § 3 Abs 2 BKVO für den streitigen Zeitraum ohne Berücksich-



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



tigung der ihm von seinem früheren Arbeitgeber gewährten Abfindung, wie das LSG zutreffend entschieden hat.

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 entstanden 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 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 2. Februar 1999 - B 2 U 4/98 R -, zur Veröffentlichung vorgesehen; 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 dem Kläger von seinem früheren Arbeitgeber gewährte Abfindung in Höhe von 31.000,00 DM bei der Berechnung des für den streitigen Zeitraum vom 1. Januar 1993 bis zum 22. Oktober 1993 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). 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 des Klägers auf Zahlung der strittigen Abfindung noch nicht aus der berufsbedingten Erkrankung des Klägers, sondern erst aus dem zwischen dem Kläger und dem damaligen Arbeitgeber geschlossenen Aufhebungsvertrag vom 15. September 1992 ergab. Aus welchem Grunde darin dem Kläger 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 Wortlaut, Sinn und Zweck des Aufhebungsvertrages, insbesondere der Bezugnahme auf den "Aushang Nr 101", die "Rückkehrhilfe" und die §§ 9 und 10 KSchG sei zu schließen, daß nicht die Erkrankung des Klägers wesentlicher Grund für die Zahlung einer Abfindung gewesen sei, sondern die Tatsache, daß der Arbeitgeber damals einen Personalabbau angestrebt und daher dem Kläger wie auch sonstigen einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmern unabhängig vom Grund für das Ausscheiden eine angemessene Abfindung unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und einer etwaigen Rückkehr in die Türkei habe zuwenden wollen. Daß der Kläger wegen seines Gesundheitszustandes nicht mehr habe weiterarbeiten können, trete deutlich hinter diese Absicht 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, der Kläger habe seine zuvor ausgeübte Tätigkeit zweifellos wegen der Hauterkrankung nicht fortsetzen können und ihm sei nur noch die durch den Aufhebungsvertrag vollzogene Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geblieben, wie sich bereits aus dessen Text ergebe, 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 gesetzlichen 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 3-4100 § 141b Nr 10; 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 31.000,00 DM nicht in einem wesentlichen inneren Zusammenhang mit der berufskrankheitsbedingten Aufgabe des Arbeitsverhältnisses stand, kann die dem Kläger gewährte Abfindung bei der Übergangsleistung nicht im Rahmen des Vorteilsausgleichs schadensmindernd berücksichtigt werden.

Eine Anrechnung der Abfindung als Arbeitsentgelt scheidet bereits deshalb aus, weil dem Kläger 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.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)