

---

-

## Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht	Bundessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	7a
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

### 1. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	03.07.2001

### 2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	28.04.2004

### 3. Instanz

Datum	09.02.2006
-------	------------

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landessozialgerichtes vom 28. April 2004 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Gründe:

I

Der Rechtsstreit betrifft einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 4. Februar 1999. Für diesen Zeitraum hat die Beklagte das Ruhen wegen einer der Klägerin gezahlten Abfindung festgestellt.

Die im Jahre 1940 geborene Klägerin war ab Oktober 1979 bei der A. GmbH (Fa A) im Werk K. als Montiererin beschäftigt. Durch Aufhebungsvertrag vom 12. März 1998 wurde das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1998 beendet; die Klägerin erhielt auf Grund eines Sozialplans eine Abfindung in Höhe von 42.000 DM. Die für die Arbeitgeberin nach dem Gemeinsamen Manteltarifvertrag (GMTV) für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15. Januar 1982 in der Fassung vom 18. Dezember 1996 maßgebliche

---

tarifliche Frist für die ordentliche Kündigung betrug allgemein sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Nach dem GMTV konnte allerdings Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet und seit mindestens 10 Jahren ununterbrochen in dem Unternehmen beschäftigt waren, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden; dies sollte beim Vorliegen eines Sozialplanes nicht gelten (§ 21 Ziff 5 Satz 1 und Satz 2).

Am 16. Februar 1998 schlossen die Fa A, der Gesamtbetriebsrat, die örtlichen Betriebsräte der drei Werke in N., R. und K., die Industriegewerkschaft Metall (Bezirksleitung München und Frankfurt) sowie der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie eV München und der Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen, Bezirksgruppe Nordhessen eV, Kassel, eine Vereinbarung, die als Betriebsvereinbarung und zugleich als Interessenausgleich und Sozialplan und Tarifvertrag bezeichnet wurde. Darin war ua die Auserkrafsetzung der tarifvertraglichen Regelung über die Unkündbarkeit älterer Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit für einen befristeten Zeitraum enthalten (§ 3 Tariföffnung). § 5 (Sozialplan) dieser Vereinbarung lautete wie folgt: "Zum Ausgleich bzw. der Milderung der Nachteile, die den zu entlassenden Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung und die damit verbundenen Entlassungen entstehen, vereinbaren die Parteien hiermit den als Anlage 3 beigefügten Sozialplan vom heutigen Tage, der ebenfalls im Wege einer zusammengesetzten Urkunde integraler Bestandteil dieser Vereinbarung ist."

Die Klägerin meldete sich mit Wirkung zum 1. Oktober 1998 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. Die Beklagte stellte zunächst den Eintritt einer Sperrzeit für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis zum 23. Dezember 1998 fest (Bescheid vom 17. Dezember 1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22. Juli 1999). Mit weiterem Bescheid vom 17. Dezember 1998 stellte die Beklagte zunächst ein weiteres Ruhen des Leistungsanspruchs nach § 117a Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) für die Zeit vom 24. Dezember 1998 bis zum 25. Februar 1999 fest. Mit Bescheid vom 8. März 1999 in der Gestalt des (weiteren) Widerspruchsbescheides vom 22. Juli 1999 stellte die Beklagte dann fest, dass der Leistungsanspruch wegen der gezahlten Abfindung gemäß [§ 117 Abs 2 und 3 AFG](#) für die Zeit bis zum 4. Februar 1999 und für die Zeit vom 5. Februar bis zum 5. März 1999 gemäß [§ 117a AFG](#) ruhe. Nach [§ 110 Abs 1 Nr 1a AFG](#) sei der Leistungsanspruch um 29 Tage gemindert. Der Bescheid vom 17. Dezember 1998 über das Ruhen nach [§ 117a AFG](#) vom 24. Dezember 1998 bis zum 25. Februar 1999 werde aufgehoben. Im März 1999 bewilligte die Beklagte Alg ab 6. März 1999. Während des Klageverfahrens hob die Beklagte im Februar 2001 den Sperrzeitbescheid vom 17. Dezember 1998 sowie den Bescheid über das Ruhen nach [§ 117a AFG](#) in der Zeit vom 5. Februar 1999 bis 5. März 1999 und die Minderung ([§ 110 Abs 1 Nr 1a AFG](#)) auf und bewilligte mit Bescheid vom 7. Februar 2001 Alg ab 5. Februar 1999.

Während das Sozialgericht (SG) (Urteil vom 3. Juli 2001) die Klage abgewiesen hat, hat das Landessozialgericht (LSG) die Beklagte verurteilt, der Klägerin Alg auch für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 4. Februar 1999 zu gewähren (Urteil vom 28. April 2004). Zur Begründung seiner Entscheidung hat es ausgeführt, der

---

Anspruch habe nicht geruht, weil [Â§ 117 Abs 2 Satz 1 AFG](#) nicht zur Anwendung komme. Zwar habe die KlÃ¤gerin wegen der Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses eine Abfindung erhalten. Jedoch sei das ArbeitsverhÃ¤ltnis auf Grund des Aufhebungsvertrages vom MÃ¤rz 1998 entsprechend der ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist von sechs Monaten zum 30. September 1998 beendet worden. Dem stehe auch nicht der in Â§ 21 Ziffer 5 GMTV geregelte SonderkÃ¼ndigungsschutz entgegen, denn diese Regelung sei in zulÃ¤ssiger Weise von den Tarifvertragsparteien auÃer Kraft gesetzt worden. Dem Umstand, dass mit der TarifÃ¶ffnung zeitgleich ein Interessenausgleich sowie ein Sozialplan vereinbart worden seien, komme keine Bedeutung zu.

Mit der Revision rÃ¼gt die Beklagte, das LSG hÃ¤tte nach [Â§ 103](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ermitteln mÃ¼ssen, ob die Partei des GMTV, die fÃ¼r die ArbeitgeberverbÃ¤nde den Tarifvertrag geschlossen hat (Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen eV, Frankfurt am Main), mit der Partei der "Betriebsvereinbarung" (Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen, Bezirksgruppe Nordhessen eV, Kassel) identisch gewesen sei und ob verneinendenfalls die Vertragspartei, die namens des Verbandes der Metall- und Elekrounternehmen Hessen eV die "Betriebsvereinbarung" unterzeichnet habe, nach dem Inhalt ihrer Satzung zur Ãnderung des GMTV befugt gewesen sei. Auf diesem Verfahrensfehler kÃ¶nne das Urteil des LSG beruhen; denn hÃ¤tte die SachverhaltsaufklÃ¤rung ergeben, dass Â§ 21 Ziffer 5 GMTV mangels IdentitÃ¤t der Parteien des GMTV und der Betriebsvereinbarung nicht hÃ¤tte geÃ¤ndert werden kÃ¶nnen, hÃ¤tte der KlÃ¤gerin nur bei Vorliegen eines Sozialplanes und damit nur bei Zahlung einer Abfindung gekÃ¼ndigt werden kÃ¶nnen. Materiell liege insbesondere ein VerstoÃ gegen [Â§ 117 Abs 2 AFG](#) vor. Der SonderkÃ¼ndigungsschutz nach Â§ 21 Ziffer 5 GMTV sei nicht in zulÃ¤ssiger Weise auÃer Kraft gesetzt worden, so dass das ArbeitsverhÃ¤ltnis â entgegen dem LSG â ohne Einhaltung einer der ordentlichen KÃ¼ndigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden sei. Zum einen habe die "Bezirksgruppe Nordhessen" den vom "Verband der Metall- und Elekrounternehmen Hessen eV, Frankfurt aM" als Tarifvertragspartner geschlossenen GMTV nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abÃ¤ndern kÃ¶nnen. Zum anderen sei auf den vorliegenden Fall die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den sog wohlerworbenen Rechten sinngemÃ¤Ã anzuwenden: Soweit tarifvertragliche Regelungen dem Arbeitnehmer den Status der UnkÃ¼ndbarkeit einrÃ¤umten, kÃ¶nne diese Rechtsposition nicht tarifvertraglich entzogen werden. Zwar habe vorliegend im Hinblick auf Â§ 21 Ziffer 5 GMTV kein absoluter KÃ¼ndigungsschutz fÃ¼r die KlÃ¤gerin bestanden, jedoch mÃ¼sste die durch den GMTV erlangte Rechtsstellung der KlÃ¤gerin â das Recht zu arbeitgeberseitiger ordentlicher KÃ¼ndigung nur gegen Zahlung einer Abfindung â als sog wohlerworbenes Recht im Sinne der zitierten Rechtsprechung des BAG betrachtet werden. Daher bleibe es bei der tarifvertraglichen Regelung, dass der KlÃ¤gerin nur bei Zahlung einer Abfindung habe ordentlich gekÃ¼ndigt werden kÃ¶nnen.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 28. April 2004 aufzuheben und die Berufung der KlÃ¤gerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Kassel vom 3. Juli 2001 zurÃ¼ckzuweisen.

---

Die KlÄgerin beantragt, die Revision zurÄckzuweisen.

Nach Auffassung der KlÄgerin hat das LSG zu Recht entschieden, dass nach tarifvertraglich wirksamer Aufhebung der "UnkÄndbarkeit" ihr ArbeitsverhÄltnis durch Aufhebungsvertrag mit ordentlicher KÄndigungsfrist beendet worden sei. Ein Ruhen des Anspruchs auf Alg sei daher ausgeschlossen.

II

1. Die Revision der Beklagten ist im Sinne der Aufhebung der Entscheidung des LSG und ZurÄckverweisung begrÄndet ([Ä 170 Abs 2 Satz 2 SGG](#)). Ob der Anspruch auf Alg in der Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 4. Februar 1999 ruhte, kann auf Grund der vom LSG getroffenen tatsÄchlichen Feststellungen ([Ä 163 SGG](#)) nicht abschlieÄend entschieden werden.

Zu Unrecht hat das LSG jedoch entschieden, dass [Ä 117 Abs 2 AFG](#) (in der Fassung, die [Ä 117 AFG](#) durch das Gesetz zur FÄrderung eines gleitenden Äbergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996 â BGBl I 1078 â erhalten hat) im Fall der KlÄgerin nicht zur Anwendung kommen kann. Denn sowohl der alte Vertrag als auch die neue Vereinbarung setzen fÄr das Entfallen des KÄndigungsschutzes zwingend einen Sozialplan voraus, so dass nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) [Ä 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) zur Anwendung kommt (BSG [SozR 3-4100 Ä 117 Nr 15](#); [BSGE 87, 250](#) ff = [SozR 3-4100 Ä 117 Nr 22](#)). Nach den bisherigen Feststellungen des LSG lÄsst sich andererseits nicht abschlieÄend beurteilen, ob bei der KlÄgerin die Voraussetzungen fÄr eine fristgebundene KÄndigung aus wichtigem Grund vorgelegen hÄtten, wenn der Ausschluss der ordentlichen KÄndigung unterstellt wÄrde ([Ä 117 Abs 2 Satz 3 Nr 2 Alt 2 AFG](#)). WÄre die vorgenannte Frage zu bejahen, mÄsste die in [Ä 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) vorgesehene fiktive KÄndigungsfrist von einem Jahr, die vorliegend nicht eingehalten ist, auf die ordentliche KÄndigungsfrist reduziert werden, wie dies [Ä 117 Abs 2 Satz 3 Nr 2 Alt 2 AFG](#) fÄr die befristete auÄerordentliche KÄndigung aus wichtigem Grund vorsah. In diesem Falle wÄrde der Alg-Anspruch der KlÄgerin nicht ruhen, weil die ordentliche KÄndigungsfrist tatsÄchlich eingehalten worden ist.

2. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist einmal der Bescheid vom 8. MÄrz 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22. Juli 1999 ([Ä 95 SGG](#)), soweit die Beklagte das Ruhen des Alg-Anspruchs fÄr die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 4. Februar 1999 festgestellt hat. Insoweit schlieÄt sich der Senat dem Urteil des 11. Senats (BSG, Urteil vom 3. Juni 2004 â [B 11 AL 71/03 R](#)) an, der entgegen der bisherigen Rechtsprechung (vgl dazu nur: Eicher in Kasseler Handbuch des ArbeitsfÄrderungsrechts, 2003, Ä 40 RdNr 9 mwN) einen eigenen VerfÄgungssatz Äber die Feststellung des Ruhens angenommen hat (vgl auch zur entsprechenden Situation beim Sperrzeitbescheid das Urteil des Senats vom 15. Dezember 2005 â [B 7a AL 46/05 R](#) -, zur VerÄffentlichung im SozR vorgesehen). Mit diesem Bescheid hat die Beklagte allerdings nicht (nur) Äber den Eintritt einer Sperrzeit bzw Äber das Vorliegen von RuhenszeitrÄumen entschieden, sondern gleichzeitig die GewÄhrung von Alg fÄr den Zeitraum vom 1. Oktober 1998 bis 4.

---

Februar 1999 abgelehnt (vgl. [BSGE 84, 225](#), 227 mwN = [SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 17](#), BSG [SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 15](#) S 62 f mwN). Diese VerÃ¼gungen korrespondieren mit der VerÃ¼gung des Bewilligungsbescheids vom MÃrzt 1999 und des diesen abÃndernden Bescheids vom 7. Februar 2001 Ã¼ber die Zahlung von Alg (erst) ab 5. Februar 1999 (= Ablehnung fÃ¼r die davor liegende Zeit); die Bescheide stellen insoweit eine einheitliche rechtliche Regelung dar (vgl. BSG [SozR 3-1300 Â§ 104 Nr 9](#) S 27; [BSGE 84, 270](#), 271 = [SozR 3-4100 Â§ 119 Nr 19](#); BSG [SozR 4-4300 Â§ 144 Nr 4](#), RdNr 5).

Nicht mehr Gegenstand des Verfahrens ist auf Grund des ausdrÃ¼cklichen Antrags der KlÃ¤gerin (bereits im Verfahren beim SG) der Eintritt der Sperrzeit in der Zeit vom 1. Oktober 1998 bis zum 23. Dezember 1998 und der Anspruch auf Alg in der Zeit vom 5. Februar 1999 bis 5. MÃrzt 1999. Die Beklagte hat wÃhrend des gerichtlichen Verfahrens (SG Kassel, S 5 AL 1212/99) den Sperrzeitbescheid vom 17. Dezember 1998 sowie den Bescheid betreffend das weitere Ruhen nach [Â§ 117a AFG](#) in der Zeit vom 5. Februar 1999 bis 5. MÃrzt 1999 und die entsprechende Minderung der Anspruchsdauer aufgehoben und Alg fÃ¼r diesen Zeitraum bewilligt (Bescheid vom 7. Februar 2001).

3. Die Anwendung des [Â§ 117 AFG](#) ergibt sich aus [Â§ 427 Abs 6](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch â ArbeitsfÃ¼rderung â (SGB III) iVm [Â§ 242x Abs 3 Ziff 1 AFG](#) (jeweils in der Fassung des ArbeitsfÃ¼rderungs-Reformgesetzes vom 24. MÃrzt 1997, [BGBl I 594](#)). Denn nach den tatsÃchlichen Feststellungen des LSG ([Â§ 163 SGG](#)) hat die KlÃ¤gerin innerhalb der Rahmenfrist gemÃÃ [Â§ 124 SGB III](#) vom 1. Oktober 1995 bis 30. September 1998 mindestens 360 Kalendertage vor dem 1. April 1997 in einer die Beitragspflicht begrÃ¼ndenden BeschÃftigung gestanden. Nach [Â§ 117 Abs 2 Satz 1 AFG](#) ruht der Anspruch auf Alg im nÃher bestimmten Umfang, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des ArbeitsverhÃltnisses eine Abfindung, EntschÃdigung oder Ãhnliche Leistung erhalten oder zu beanspruchen hat und das ArbeitsverhÃltnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen KÃ¼ndigung des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Konnte dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Abfindung ordentlich gekÃ¼ndigt werden, so gilt gemÃÃ [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) eine fiktive KÃ¼ndigungsfrist von einem Jahr. Insoweit ist fÃ¼r die Anwendung des [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) die Wirkung der Vereinbarung vom 16. Februar 1998 von Bedeutung. EinwÃnde gegen die neue Vereinbarung kÃ¶nnten sich in formeller und materieller Hinsicht ergeben.

4. Problematisch ist bereits, ob durch die getroffene Vereinbarung ein Tarifvertrag geÃndert werden konnte. Dabei ergibt sich die Frage, ob die Mitwirkung der nicht tarifÃhigen Parteien (Gesamtbetriebsrat der A. GmbH, Betriebsrat der A. GmbH fÃ¼r die Standorte N., R. und K.) am Abschluss der "Betriebsvereinbarung" dazu fÃ¼hrt, dass Ã¼berhaupt ein wirksamer Tarifvertrag zustande gekommen ist, der den ursprÃ¼nglichen geÃndert hat. Daran kÃ¶nnte es fehlen, weil nicht tarifÃhige Parteien entscheidend an der Willensbildung beteiligt waren (vgl. Zichert, NZA 2006, 10, 13, mwN).

Ob bei Bejahung eines formell wirksamen neuen Tarifvertrages der von den

---

Arbeitnehmern erworbene Kündigungsschutz der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien entzogen war oder ob nicht vielmehr die Vertragsparteien die tarifvertragliche Regelung des Â§ 21 Ziffer 5 GMTV mit einem Änderungsstarifvertrag wirksam außer Kraft setzen konnten, könnte ebenfalls zweifelhaft sein. Nach der neueren Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 2. Februar 2006, [2 AZR 58/05](#), vgl Pressemitteilung Nr 7/06 vom 2. Februar 2006) tragen tarifvertragliche Regelungen den immanenten Vorbehalt ihrer nachträglichen Änderung unter bestimmten Voraussetzungen durch Tarifvertrag in sich. Dies gilt auch für Regelungen über einen Sonderkündigungsschutz. Ist bisher tarifvertraglich die ordentliche Kündigung nach entsprechender Beschäftigungszeit und ab einem bestimmten Lebensalter nicht ausnahmslos ausgeschlossen, sondern bleibt bei bestimmten Betriebsänderungen eine ordentliche Kündigung zulässig, so sind die Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht gehindert, die Ausnahmegesetz über die Zulässigkeit betriebsbedingter Kündigungen an geänderte Verhältnisse anzupassen. Auch das Vertrauen des Arbeitnehmers in die Aufrechterhaltung seines Sonderkündigungsschutzes im bisherigen Umfang steht einer solchen Modifizierung der tariflichen Regelung nicht entgegen. Zwar hat das BAG seine frühere Rechtsprechung, wonach die auf Grund bisheriger Kollektivregelung vom Arbeitnehmer bereits fest erworbene Rechtsposition der Unkündbarkeit durch eine spätere tarifvertragliche Regelung nicht entzogen werden könne (BAG [AP Nr 11 zu Â§ 4 TVG](#) Günstigkeitsprinzip, BI 172 ff; vgl auch [BAGE 43, 305](#), 310 f = [AP Nr 9 zu Â§ 1 TVG](#) Rückwirkung), insoweit (wohl) aufgegeben, als ein Sonderschutz gegen Veränderungen sog wohlerworbener Rechte nicht mehr bestehe (vgl [BAGE 78, 309](#), 326 f = [AP Nr 12 zu Â§ 1 TVG](#) Rückwirkung; BAG AP Nr 20 zu Â§ 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa, BI 1041). Vorliegend bedarf dies aber keiner abschließenden Entscheidung.

5. Sollte die neue Vereinbarung unwirksam sein, würde weiterhin die alte Vereinbarung nach dem GMTV gelten. Dabei sind die tatsächlichen Feststellungen des LSG zu Â§ 21 Ziffer 5 GMTV für den Senat bindend; die Entscheidung des Berufungsgerichts über das Bestehen und den Inhalt von Gesetzen, auf deren Verletzung die Revision nicht gestützt werden kann, ist für die auf die Revision ergehende Entscheidung maßgebend ([Â§ 202 SGG](#), [Â§ 560](#) Zivilprozessordnung). Â§ 21 GMTV enthält kein nach [Â§ 162 SGG](#) revisibles Recht. Denn der Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt sich nicht über den Bezirk des Berufungsgerichts hinaus; räumlich gilt der Tarifvertrag nur für das Land Hessen ([Â§ 1 Nr 1 GMTV](#)). Zwar wäre Â§ 21 GMTV dennoch revisibel, wenn nicht nur zufällig, sondern bewusst und gewollt inhaltlich gleiche Vorschriften außerhalb Hessens vereinbart wären. Ob das der Fall ist, hat der Senat jedoch mangels entsprechenden Vorbringens der Beteiligten nicht zu prüfen ([BSGE 56, 45](#), 50 f = [SozR 2100 Â§ 70 Nr 1](#); [BSGE 79, 197](#), 198 f = [SozR 3-4100 Â§ 69 Nr 3](#); [SozR 4100 Â§ 117 Nr 14 S 63](#); [SozR 3-4100 Â§ 117 Nr 15 S 103](#)).

Unter Zugrundelegung des Â§ 21 Ziffer 5 GMTV ist die Vorschrift des [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) einschlägig. Zur Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes wird das Vorliegen eines für den betroffenen Arbeitnehmer geltenden Sozialplans nach Â§ 21 Ziffer 5 Satz 2 GMTV gefordert. Nach den Feststellungen des LSG waren die persönlichen Voraussetzungen für den Eintritt des Kündigungsschutzes nach

---

Â§ 21 Ziff 5 Satz 1 GMTV im Falle der KlÃ¤gerin gegeben. Der KlÃ¤gerin konnte â den Fall der hier nicht relevanten ÃnderungskÃ¼ndigung einmal ausgenommen â nur noch aus wichtigem Grund gekÃ¼ndigt werden, die ordentliche KÃ¼ndigung war ausgeschlossen. Das LSG hat zudem festgestellt, dass nur bei Vorliegen eines fÃ¼r den betroffenen Arbeitnehmer geltenden Sozialplans eine Ausnahme von diesem erweiterten KÃ¼ndigungsschutz vorgesehen war. Damit ist die Vorschrift des [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) anwendbar. Wie der Senat bereits entschieden hat ([BSGE 87, 250, 254 = SozR 3-4100 Â§ 117 Nr 22](#)), erfasst diese Regelung von vornherein nicht die FÃ¤lle, in denen der Arbeitgeber im Hinblick auf das KÃ¼ndigungsschutzgesetz mangels ausreichender KÃ¼ndigungsgrÃ¼nde im Einzelfall nicht (wirksam) ordentlich kÃ¼ndigen kann und sich die AuflÃ¶sung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses durch Abfindung "erkaufen" muss. Erfasst sind vielmehr typisierend die FÃ¤lle, in denen die ordentliche KÃ¼ndigung fÃ¼r den Arbeitgeber (vertraglich oder gesetzlich grundsÃ¤tzlich ausgeschlossen, aber fÃ¼r den Fall (vertraglich oder gesetzlich) wieder erÃ¶ffnet ist, dass die KÃ¼ndigung von der Zahlung einer Abfindung abhÃ¤ngig ist. Ausgehend von der Systematik und Gesetzgebungsgeschichte hat die Rechtsprechung in typisierender Betrachtungsweise die Anwendbarkeit des [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) auf die FÃ¤lle erweitert, in denen dem Arbeitgeber die ordentliche KÃ¼ndigung fÃ¼r den Fall des Bestehens eines Sozialplanes vorbehalten ist (ebenso BSG [SozR 3-4100 Â§ 117 Nr 15](#)).

6. Keine andere Bewertung der Rechtslage ergibt sich, wenn die neue Vereinbarung als wirksam zugrunde gelegt wird. Hier war zwar von den Tarifvertragsparteien, dem Arbeitgeber und den BetriebsrÃ¤ten eine Vereinbarung geschlossen worden, durch die der bisherige tarifvertragliche SonderkÃ¼ndigungsschutz fÃ¼r Ã¤ltere Arbeitnehmer nach Â§ 21 Ziffer 5 GMTV (KÃ¼ndigung nur bei Vorliegen eines Sozialplans) vorÃ¼bergehend auÃer Kraft gesetzt werden sollte. Jedoch setzt die neue Vereinbarung fÃ¼r die KÃ¼ndigung selbst wiederum zwingend einen Sozialplan voraus; sie enthÃ¤lt damit im Ergebnis dieselbe Rechtsfolge: Sie hebt den SonderkÃ¼ndigungsschutz zwar auf, aber nur unter der Voraussetzung, dass auch ein Sozialplan erstellt wird.

Dabei kann es dahinstehen, ob es sich bei dem neuen Vertrag um einen Tarifvertrag oder um eine Betriebsvereinbarung handelt. Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BAG (vgl. [BAGE 60, 94, 98; BAGE 103, 312, 314](#)) sind Betriebsvereinbarungen wie Gesetze auszulegen. Das gilt auch fÃ¼r die Auslegung eines Sozialplans, der ebenfalls eine Betriebsvereinbarung ist (BAG [AP Nr 2 zu Â§ 112 BetrVG 1972](#), Bl 463 f). Dem schlieÃt sich der Senat an. Damit ist maÃgeblich auf den Wortlaut, und, falls dieser nicht eindeutig ist, auf den wirklichen Willen der Betriebsparteien nur insoweit abzustellen, als er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner sind der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten (vgl. BAG AP Nr 112 zu Â§ 112 BetrVG 1972; [BAGE 103, 312, 314](#)). Zur Auslegung einer Betriebsvereinbarung ist das Revisionsgericht berufen. Eine vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung ist â anders als bei der Auslegung des GMTV â fÃ¼r das Revisionsgericht nicht bindend. Das Gleiche gilt vorliegend fÃ¼r die Auslegung des neuen Vertrages, wenn er als Tarifvertrag zu werten wÃ¤re. Die Â§ 3 und 5 der "Betriebsvereinbarung" haben Bundesrecht ([Â§ 162 SGG](#)) zum

---

Inhalt, denn der Geltungsbereich der Vereinbarung erstreckt sich über den Bezirk des Berufungsgerichts hinaus. So gilt diese Vereinbarung nicht nur in Hessen, sondern auch in Bayern (vgl. [BSGE 50, 121](#), 123 f = SozR 4100 Â§ 117 Nr 3).

Anhand dieser Maßnahme kann die Vereinbarung nur dahin ausgelegt werden, dass bei Entfallen des Kündigungsschutzes ein Sozialplan zwingend vorgeschrieben, also eine Kündigung ohne einen solchen nicht zulässig ist. Zwar ist durch Â§ 3 (Tariföffnung) der Vereinbarung die in Â§ 21 Ziffer 5 GMTV vereinbarte Alterssicherung vorübergehend für die Zeit vom Abschluss der Vereinbarung (18. Februar 1998) bis einschließlich 31. März 1999 außer Kraft gesetzt worden. Daraus könnte zunächst geschlossen werden, dass für diese Arbeitnehmer ohne weitere Bedingungen die ordentliche Kündigungsmöglichkeit gemäß Â§ 21 Ziffer 4 GMTV wieder eröffnet worden ist. Diese Regelung des Â§ 3 kann aber nach dem Wortlaut sowie dem Sinn und Zweck der Vereinbarung entgegen der Auffassung des LSG nur im Zusammenhang mit Â§ 5 (Sozialplan) der Vereinbarung vom 16. Februar 1998 gesehen werden. Denn die Parteien hatten zum Ausgleich bzw zur Milderung der Nachteile, die den zu entlassenden Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung und die damit verbundenen Entlassungen entstehen, einen Sozialplan zu erstellen. Der am selben Tag als Anlage 3 beigefügte Sozialplan war sogar im Wege einer zusammengesetzten Urkunde integraler Bestandteil dieser Vereinbarung. Damit war die Außerkräftsetzung des Kündigungsschutzes durch Â§ 3 der Vereinbarung untrennbar mit der Notwendigkeit des Aufstellens eines Sozialplans verbunden: Der Klägerin hätte ohne Sozialplan nicht gekündigt werden dürfen. Das bedeutet dann aber auch, dass die Regelung des [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) Anwendung findet.

7. Das LSG wird jedoch noch aufzuklären haben, ob die Arbeitgeberin der Klägerin aus wichtigem Grund (fiktiv) hätte kündigen können. Der Senat hat bereits entschieden (vgl. [BSGE 87, 250](#), 259 = [SozR 3-4100 Â§ 117 Nr 22](#)), dass es aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht zulässig ist, die fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr des [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) in Fällen anzuwenden, in denen die Möglichkeit bestanden hätte, dem betroffenen Arbeitnehmer mit sozialer Auslaufzeit zu kündigen, wenn er unkündbar gewesen wäre. Für diesen Fall muss die in [Â§ 117 Abs 2 Satz 3 Nr 2 AFG](#) vorgegebene ordentliche Kündigungsfrist mit der Folge gelten, dass ein Ruhen des Alg-Anspruchs nicht in Frage kommt, wenn tatsächlich die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten worden ist. Dies hätte zur Folge, dass nicht auf die fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr nach [Â§ 117 Abs 2 Satz 4 AFG](#) abzustellen wäre, sondern die teleologisch reduzierte ordentliche Kündigungsfrist maßgebend wäre, die hier eingehalten worden ist.

Das LSG wird deshalb festzustellen haben, ob bei der Klägerin die tariflichen Regelungen bzw die Regelungen des den GMTV ändernden Vertrages hinweggedacht die Voraussetzungen für eine fristgebundene außerordentliche Kündigung vorgelegen hätten. Dies kann nach der Rechtsprechung des BAG gerechtfertigt sein, wenn eine Versetzung innerhalb des Unternehmens nicht möglich gewesen ist und der Ausschluss der ordentlichen Kündigung zur unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers würde, weil dieser die

---

Dienste nicht mehr in Anspruch zu nehmen in der Lage ist, andererseits aber über Jahre hinweg zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet bliebe ([BAGE 48, 220, 226](#) = AP Nr 86 zu § 626 BGB; [BAGE 88, 10, 17](#) = AP Nr 143 zu § 626 BGB).

Wegen der ohnedies erforderlichen Zurückverweisung der Sache an das LSG bedarf es keiner Entscheidung, ob der von der Beklagten gerügte Verfahrensfehler vorliegt. Das LSG wird auch ggf abschließend über die Kosten des Rechtsstreits zu entscheiden haben. Ggf wird das LSG auch zu beachten haben, dass die Klägerin durch die Rücknahme von Bescheiden schon teilweise Erfolg gehabt hat.

Erstellt am: 19.05.2006

Zuletzt verändert am: 20.12.2024