

Aktenzeichen: 10 AZR 127/95  
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 12. Juli 1995  
- 10 AZR 127/95 -

I. Arbeitsgericht  
Cottbus

Urteil vom 01. Oktober 1993  
- 3 Ca 2241/93 -

II. Landesarbeitsgericht  
Brandenburg

Urteil vom 21. September 1994  
- 4 (6) (3) Sa 949/93 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Nein  
Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Abfindung bei vermitteltem neuen Arbeitsplatz

Gesetz:

BetrVG § 112

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 127/95  
-----

4 (6) (3) Sa 949/93 Brandenburg

Verkündet am  
12. Juli 1995

Susdorf,

Reg.-Sekretär z.A.  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

## U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 21. September 1994 - 4 (6) (3) Sa 949/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Abfindung.

Der Kläger war seit dem 12. März 1973 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Er war als Maurer in der Hauptabteilung Baubetrieb des Betriebes Braunkohlebohrungen und Schachtbau (BuS) W            am Standort C            eingesetzt.

Als Anfang 1991 die zur Hauptabteilung Baubetrieb gehörende Abteilung Hochbau ausgegliedert und von der Firma H            GmbH W            unter dem Geschäftsführer und ehemaligen Kollegen des Klägers, Herrn S            , weitergeführt wurde, wurde den Arbeitnehmern der Abteilung von der Beklagten empfohlen, in die ausgegliederten Teile des Baubetriebes überzuwechseln und das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zu beenden.

In einer Besprechung am 14. Februar 1991 wurde vereinbart, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten Herrn S            bis zum 28. Februar 1991 eine namentliche Aufstellung der zu übernehmenden Arbeitskräfte übergeben und das Kaufangebot von der geplanten Übernahme der benannten Arbeitskräfte abhängig sein solle. Auf dieser Liste stand u.a. der Kläger.



Im März 1991 bewarb sich der Kläger bei der Firma H  
GmbH W .

In einem Gespräch am 2. April 1991, an dem die auf der Liste  
aufgeführten Arbeitnehmer aus der Abteilung Hochbau, der Perso-  
nalleiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Betriebsrat  
und Herr S teilnahmen, schloß der Kläger mit der Rechtsvor-  
gängerin der Beklagten einen Aufhebungsvertrag, in dem die Been-  
digung des Arbeitsverhältnisses zum 14. April 1991 vereinbart  
wurde. Der Aufhebungsvertrag enthielt folgende Bestimmung:

"Werden in einem Sozialplan Leistungen verein-  
bart, auf die die betroffenen Werktätigen An-  
spruch haben, gelten diese rückwirkend."

Der Kläger hat den Aufhebungsvertrag unter Vorbehalt unter-  
schrieben.

Am 14. September 1991 vereinbarte die Rechtsvorgängerin der  
Beklagten mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat einen Rah-  
mensozialplan (im folgenden: RSP) für Arbeitnehmer, die nach dem  
31. Dezember 1990 von Rationalisierungs- oder Stilllegungsmaßnah-  
men betroffen wurden. Die aus betrieblichen Gründen gekündigten  
Arbeitnehmer erhielten nach § 4 RSP eine einmalige Abfindung.

In einer gemeinsamen Interpretation des Vorstandes der  
Rechtsvorgängerin der Beklagten und des Gesamtbetriebsrats zum  
RSP heißt es:



"Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis mit der L gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet haben, ohne konkrete Äußerungen des Arbeitgebers, daß für sie keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht, haben keinen Anspruch auf Leistungen des Rahmensozialplanes."

Der RSP enthielt in § 3 folgende Bestimmung:

"§ 3 Versetzung außerhalb des Unternehmens

Erhalten Arbeitnehmer durch Vermittlung des Unternehmens (Veräußerung von Betriebsteilen an Dritte, Übernahme von sozialen Einrichtungen durch die Gemeinden usw.) einen neuen Arbeitsplatz und ist dabei das regelmäßige monatliche Nettoarbeitsentgelt niedriger als in der bisherigen Tätigkeit, so erhalten sie eine Lohnbeihilfe als Einmalbetrag. Die Lohnbeihilfe errechnet sich aus dem zwölffachen Differenzbetrag zwischen ... Wird dem Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber innerhalb von 2 Jahren aus betrieblichen Gründen gekündigt, so erhält er die Betriebsabfindung gem. § 4. ..."

Mit Schreiben vom 8. März 1993 machte der Kläger die Abfindung aus dem RSP geltend. Die Beklagte lehnte die Zahlung der Abfindung ab und verwies darauf, daß es sich bei der Aufnahme der Tätigkeit bei der Firma H GmbH W durch den Kläger um eine Versetzung außerhalb des Unternehmens im Sinne von § 3 des RSP handele.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung der Abfindung in Höhe von 10.943,-- DM gerichtlich geltend. Er ist der Auffassung, in dem Gespräch am 2. April 1991 sei ihm die Zahlung einer Abfindung zugesichert worden, wenn nach dem zu erwartenden Sozialplan eine solche gewährt werde; er habe daher einen individualrechtlichen Anspruch auf Zahlung der Abfindung. Im Hinblick dar-



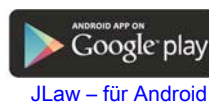
auf habe er den Aufhebungsvertrag lediglich unter dem Vorbehalt, daß er die Sozialplanabfindung erhalte, unterschrieben. Ein Betriebsübergang liege nicht vor; zumindest werde das Arbeitsverhältnis des Klägers nach dem Aufhebungsvertrag zum 14. April 1991 von einem Betriebsübergang am 15. April 1991 nicht betroffen. Im übrigen sei eine Vermittlung des neuen Arbeitsverhältnisses durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht gegeben.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.943,-- DM zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, das Arbeitsverhältnis des Klägers sei nach § 613 a BGB kraft Gesetzes auf die Firma H GmbH W übergegangen; bei dieser Firma handele es sich um den früheren Betriebsteil Hochbau der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Ein Abfindungsanspruch aus dem RSP scheide jedenfalls aus, weil eine Vermittlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten an die Firma H GmbH W im Sinne des § 3 RSP vorliege. Auch wenn ein Anspruch des Klägers gegeben wäre, wäre er nach § 19 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer im Tarifbereich Braunkohlen- und Gasindustrie vom 31. Mai 1990 - gültig ab 1. Juni 1990 - (im folgenden: MTV) verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.



## T a t b e s t a n d :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Dem Kläger steht ein Abfindungsanspruch gegen die Beklagte nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus dem Aufhebungsvertrag vom 2. April 1991, da die dort enthaltene Klausel, wonach die betroffenen Werkstätigen rückwirkend Anspruch auf eine in einem Sozialplan enthaltene Abfindung haben sollten, lediglich sicherstellen wollte, daß der Kläger Leistungen erhält, auf die er nach einem zukünftigen Sozialplan Anspruch hätte. Der Kläger habe jedoch nach dem RSP keinen Anspruch auf eine Abfindung. Nach dem RSP stehe ihm kein Anspruch auf eine Abfindung zu, weil ihm nicht aus betrieblichen Gründen gekündigt worden sei. Auch wenn man davon ausgehe, daß sich der RSP nach der gemeinsamen Interpretation durch die Vertragspartner auch auf solche Arbeitnehmer erstrecke, die aufgrund vom Arbeitgeber veranlaßter Aufhebungsverträge ausschieden, könne der Kläger die Zahlung einer Abfindung aus dem RSP nicht verlangen, weil ein evtl. Abfindungsanspruch nach § 3 des RSP ausgeschlossen sei. Daher könne auch dahinstehen, ob der vom Kläger am 2. April 1991 abgeschlossene Aufhebungsvertrag von der Rechtsvorgängerin der Beklagten veranlaßt worden sei. Nach § 3 des RSP scheide auch bei auf Veranlassung des Arbeitgebers abgeschlossenen Aufhebungsverträgen ein Abfindungsanspruch aus, wenn der Arbeitnehmer durch Vermittlung des Unternehmens einen neuen Arbeitsplatz erhalten habe und das neue Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von zwei Jah-



ren aus betriebsbedingten Gründen durch den neuen Arbeitgeber gekündigt werde. Der Kläger habe den Arbeitsplatz bei der Firma H GmbH W durch Vermittlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten erhalten. Mit ihrem Handeln habe die Beklagte wesentlich dazu beigetragen, daß der Kläger bei der Firma H GmbH W einen Arbeitsplatz erhalten habe. Daß sich der Kläger auch selbst im März 1991 bei der Firma H GmbH W beworben habe, stehe dem nicht entgegen. Ein Abfindungsanspruch für den Kläger folge auch nicht aus einer mündlichen Zusage bei Abschluß des Aufhebungsvertrags. Auch danach sollte der Kläger einen Anspruch auf die Abfindung nur haben, wenn nach dem zu erwartenden Sozialplan eine Abfindung zu zahlen wäre.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts schließt sich der Senat im Ergebnis und weitgehend in der Begründung an.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung gegen die Beklagte.

1. Ein Anspruch aus dem RSP besteht - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - bereits deshalb nicht, weil der Kläger durch Vermittlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten einen neuen Arbeitsplatz im Sinne von § 3 RSP erhalten hat.

Nach § 4 des RSP erhalten die Arbeitnehmer, denen aus betrieblichen Gründen von der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin gekündigt worden ist, eine Abfindung. Da der Kläger aufgrund des Aufhebungsvertrages vom 2. April 1991 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, wird er vom Wortlaut des RSP nicht erfaßt.



Nach der gemeinsamen Interpretation der Betriebspartner sollen jedoch auch solche Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, die aufgrund einer Betriebsänderung von der Arbeitgeberin zum Ausscheiden mittels eines Aufhebungsvertrages veranlaßt wurden; mit dieser Interpretation verstößt der RSP nicht gegen § 75 BetrVG. Der Senat hat dies in seinen Urteilen vom 20. April 1994 (- 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972) und vom 5. April 1995 (- 10 AZR 554/94 - n.v.) im einzelnen begründet und die Wirksamkeit des RSP bejaht. Dabei hat er zugrundegelegt, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Betriebspartner bei der Aufstellung eines Sozialplans in ihrer Entscheidung frei sind, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen. Danach können die Betriebspartner von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen oder nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden. Sie müssen jedoch Arbeitnehmer, die durch einen vom Arbeitgeber im Hinblick auf eine konkrete Betriebsänderung veranlaßten Aufhebungsvertrag oder durch eine solche vom Arbeitgeber veranlaßte Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hinsichtlich der Folgen der Betriebsänderung den gekündigten Arbeitnehmern gleichgestellt werden.

Im vorliegenden Fall kann dahinstehen, ob der Aufhebungsvertrag des Klägers vom 2. April 1991 durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten gerade im Hinblick auf eine geplante Betriebsänderung veranlaßt worden ist.



2. Ein evtl. Anspruch des Klägers auf eine Abfindung ist jedenfalls nach § 3 RSP ausgeschlossen.

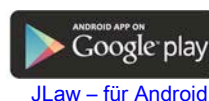
Dies ergibt die Auslegung des § 3 RSP. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der RSP als Betriebsvereinbarung wie ein Tarifvertrag und somit wie ein Gesetz auszulegen. Maßgeblich ist auf den im Wortlaut der Betriebsvereinbarung über den Sozialplan zum Ausdruck gekommenen Willen der Parteien abzustellen und auf den von diesen beabsichtigten Sinn und Zweck, soweit diese in den Regelungen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierbei ist auch der Gesamtzusammenhang zu berücksichtigen (BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972). Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers bei der Firma H GmbH W durch Vermittlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten erfolgt ist.

Insbesondere aus dem ersten Teil des Klammerzusatzes, wonach als Beispiel für die Vermittlung des Unternehmens die Veräußerung von Betriebsteilen an Dritte genannt wird, folgt, daß bei der Ausgliederung von Betriebsbereichen der Rechtsvorgängerin der Beklagten auf selbständige Firmen, wie bei der Ausgliederung des früheren Betriebsteils Hochbau auf die Firma H GmbH W, eine Vermittlung im Sinne von § 3 RSP durch die Arbeitgeberin vorliegt. Mit diesem Klammerzusatz haben die Betriebspartner festgelegt, daß sie im Falle der Veräußerung eines Betriebsteils an Dritte eine Vermittlung des Arbeitsplatzes durch das Unterneh-



men als gegeben ansehen. Eine Vermittlung des neuen Arbeitsplatzes in diesem Sinne ist insbesondere darin zu sehen, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten und für das Revisionsgericht nach § 561 ZPO bindenden Sachverhalt bei den Verhandlungen über die Ausgliederung der Abteilung Hochbau an die Firma H GmbH W die Übernahme von Arbeitskräften als wesentliches Kriterium in den Vordergrund gestellt und dem vorgesehenen Übernehmer, Herrn S, eine Liste der zu übernehmenden Arbeitskräfte übergeben hat, auf der u.a. der Kläger genannt war.

Wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend festgestellt hat, verstößt der Ausschluß des Klägers von der Sozialplanabfindung nach § 3 RSP weder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen sonstige zwingende Vorschriften. Da die Bestimmung in § 3 RSP daran anknüpft, daß der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz erhalten hat, ist es sachlich gerechtfertigt, wenn die Betriebspartner für diesen Fall den Ausschluß der Abfindung vorsehen. Es stellt keine sachfremde Differenzierung dar, wenn Arbeitnehmer, die unmittelbar auf Vermittlung der Arbeitgeberin weiterbeschäftigt werden, von Abfindungsansprüchen ausgenommen werden (Senatsurteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972; Senatsurteil vom 27. Juli 1994 - 10 AZR 710/93 - n.v.). Es ist sachgerecht, bei der Gewährung einer Sozialplanabfindung danach zu differenzieren, ob der Arbeitgeber dazu beigetragen hat, daß ein neues Arbeitsverhältnis zustande kommt und die sich aus dem Eingehen dieses neuen Arbeitsverhältnisses ergebenden Nachteile gering gehalten oder vermindert werden. In dem Urteil vom 27. Juli 1994 (- 10 AZR



710/93 - n.v.) hat es der Senat daher für zulässig angesehen, Arbeitnehmer von der Zahlung einer Sozialplanabfindung auszunehmen, die im Anschluß an ihr früheres Arbeitsverhältnis ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind und zu deren Gunsten der frühere Arbeitgeber mit dem neuen Arbeitgeber einen Vertrag abgeschlossen hat, wonach der Bestand des neuen Arbeitsverhältnisses mindestens für ein Jahr gesichert ist. Im vorliegenden Fall sieht § 3 RSP neben der Zahlung einer Lohnbeihilfe bei Lohneinbußen im neuen Arbeitsverhältnis die Zahlung der Sozialplanabfindung sogar für den Fall vor, daß dem Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren aus betrieblichen Gründen gekündigt wird; die Betriebspartner haben damit ausreichend evtl. Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer infolge der bevorstehenden Betriebsänderung berücksichtigt.

3. Ein Abfindungsanspruch des Klägers folgt auch nicht aus dem Aufhebungsvertrag oder einer mündlichen Zusage bei Abschluß des Aufhebungsvertrags.

Die Bestimmungen im Aufhebungsvertrag, wonach in einem Sozialplan vereinbarte Leistungen, auf die die betroffenen Werktätigen Anspruch haben, rückwirkend gelten sollen, stützt einen Abfindungsanspruch des Klägers nicht. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist diese Vereinbarung so zu verstehen, daß den durch Aufhebungsvertrag ausscheidenden Arbeitnehmern in einem späteren Sozialplan eingeräumte Rechte erhalten bleiben sollen. Dies setzt aber voraus, daß die betroffenen Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen des Sozialplans erfüllen. Da der Kläger nach dem oben Gesagten die Anspruchsvoraussetzungen für



die Sozialplanabfindung nach dem RSP nicht erfüllt, weil er auf Vermittlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Sinne von § 3 RSP einen neuen Arbeitsplatz erhalten hat, kann er seinen Anspruch auch nicht auf den Aufhebungsvertrag vom 2. April 1991 stützen.

Wie das Landesarbeitsgericht ferner zutreffend erkannt hat, gilt das auch für die vom Kläger behauptete mündliche Zusage bei Abschluß des Aufhebungsvertrags. Soweit danach dem Kläger am 2. April 1991 bei dem Gespräch über den Aufhebungsvertrag zugesichert worden sein soll, daß rückwirkend eine Abfindung gezahlt werde, wenn nach dem zu erwartenden Sozialplan eine solche gewährt werde, rechtfertigt das einen Abfindungsanspruch des Klägers nicht, da er nach dem RSP keinen Anspruch auf die Sozialplanabfindung hat.

4. Da der Kläger nach allem keinen Anspruch auf eine Abfindung hat, kann es dahinstehen, ob ein evtl. Abfindungsanspruch nach § 19 MTV verfallen wäre.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Richter Hauck  
ist durch Urlaub  
an der Unterschrift  
verhindert  
Matthes

Dr. Freitag

Thiel

Tirre



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

