

Aktenzeichen: 10 AZR 193/95

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 13. März 1996

- 10 AZR 193/95 -

I. Arbeitsgericht

Rostock

Urteil vom 06. Mai 1993

- 1 Ca 561/92 -

II. Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 02. März 1995

- 1 Sa 710/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung bei vermitteltem neuen Arbeitsplatz

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 193/95

1 Sa 710/93 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 1996

Urteil

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Staedtler und Großmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 02. März 1995 - 1 Sa 710/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat die Klägerin zu tragen.

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 Höhe einer Sozialplanabfindung.

Die Klägerin war früher bei dem Wohnungsbaukombinat R als Arbeiterin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ging auf die Beklagte als Rechtsnachfolgerin über. Ab November 1990 befand sich die Klägerin in Kurzarbeit - Null-Stunden -. Seit dem 12. August 1991 arbeitete die Klägerin im Einverständnis mit der Beklagten bei der Firma E GmbH i.G. Das Arbeitsentgelt wurde zunächst von der Beklagten gezahlt, die die Klägerin an die E GmbH i.G. "überstellt" hatte. Später hat die E Verwaltungsgesellschaft mbH der Beklagten diese Gehaltszahlungen erstattet.

Mit Schreiben vom 19. Dezember 1991 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen zum 31. Januar 1992. Gemäß Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1992 ging die Klägerin mit Wirkung vom 1. Februar 1992 mit der



Firma E Verwaltungsgesellschaft mbH ein Arbeitsverhältnis
ein.

In § 13 des schriftlichen Arbeitsvertrages heißt es:

"Die Arbeitnehmerin wird für die im Aufbau befindliche E GmbH eingestellt mit der Maßgabe, nach Gründung und Eintragung in das Handelsregister einer vollinhaltlichen Übertragung dieses Arbeitsvertrages auf die E GmbH jetzt schon zuzustimmen, wodurch der vorliegende Arbeitsvertrag mit der E Verwaltungsgesellschaft mbH erlischt."

Am 29. April 1992 kündigte die Firma E Verwaltungsgesellschaft mbH das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 14. Mai 1992. Zu einer Eintragung der E GmbH in das Handelsregister war es nicht gekommen.

Am 8. April 1992 stellte die im Betrieb der Beklagten gebildete Einigungsstelle einen Sozialplan auf; dieser lautet - soweit vorliegend von Interesse - wie folgt:

"§ 1

Geltungsbereich

- I. Dieser Sozialplan gilt für alle unter das Betriebsverfassungsgesetz fallenden Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 01.07.1991 und dem 31.03.1992 durch betriebsbedingte Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet wurde.

...

§ 2

Abfindung

Alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz I. erhalten eine Abfindung.



- 4 -

§ 3

Höhe der Abfindung

I. Die dem einzelnen zustehende Abfindung wird wie folgt errechnet:

a) für Mitarbeiter des Unternehmens, die aufgrund betriebsbedingter Kündigung ausscheiden, nach folgendem Punktesystem:

...

b) ...

c) Arbeitnehmer, die durch Vermittlung der E AG oder durch Ausgliederung einen Arbeitsplatz in anderen Firmen erhalten, bekommen eine Abfindung auf der Grundlage der wie folgt geminderten Punktzahl:

...

Bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen vollen 10 und 20 Jahren der gemäß Buchstabe a) errechneten Abfindung 15 %

...

§ 4

Härtefonds

...

§ 5

Gesamtvolumen der Abfindung

- I. Für die Abfindung steht voraussichtlich ein Gesamtbetrag in Höhe von DM 14.291.056 zur Verfügung. Die Auszahlung erfolgt in zwei Etappen.
- II. Der erste Teil entspricht dem Verhältnis zwischen dem von der Treuhandanstalt vorzufinanzierenden Teil in Höhe von DM 3.000,00 pro betroffenem Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. I zuzüglich der Zweckzuwendung zum Gesamtvolumen. Er wird mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Eingang der von der Treuhandanstalt zugesagten Mittel bei der E AG fällig.



III. Der Restbetrag wird spätestens am 31. März 1994 fällig, wenn nachfolgende Bedingungen erfüllt sind:

..."

Nach den in § 3 Abs. I Buchst. a) des Sozialplans aufgeführten Berechnungsfaktoren beträgt die volle Abfindungssumme für die Klägerin:

(Betriebszugehörigkeit 13 Jahre,
Lebensalter 33 Jahre, 2 Kinder)

18.909,00 DM,

während die verminderte Abfindungssumme nach § 3 Abs. I Buchst. c) des Sozialplans (15 v. H.) unstreitig

2.836,35 DM

beträgt.

Nach der Ratenzahlungsregelung in § 5 Abs. I des Sozialplans waren zunächst 80,2 % der Abfindung fällig.

80,2 % der vollen Abfindung
betragen:

15.165,02 DM,

80,2 % der verminderten
Abfindung:

2.274,75 DM.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie könne die erste Rate der vollen Abfindung in Höhe von 15.165,02 DM beanspruchen, während die Beklagte meint, nur die verminderte Abfindung in Höhe von 2.274,75 DM zu schulden.

Nach vergeblicher schriftlicher Geltendmachung der vollen Abfindungssumme gegenüber der Beklagten unter dem 3. Juni 1992



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

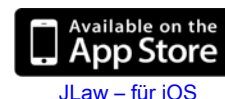


[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

-



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie meint, die Klägerin könne nur die verminderte Abfindung verlangen. Selbst bei Unterstellung eigener Bemühungen der Klägerin wäre es ihr nicht gelungen, mit der E Verwaltungsgesellschaft mbH ohne deren Zusammenarbeit mit der Beklagten ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Eine Mitwirkungshandlung der Beklagten ergebe sich allein schon daraus, daß die E GmbH i.G. durch die Beklagte konstituiert und die Verwaltungsgesellschaft mit der Verwaltung der Ferienanlagen unter der Bedingung der Anstellung von Arbeitnehmern der Beklagten beauftragt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage insoweit abgewiesen, als die Beklagte zur Zahlung von mehr als 2.274,75 DM (gekürzte Abfindungssumme) verurteilt worden ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verlangt die Klägerin die Zahlung der ungekürzten Abfindung. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Der Klägerin steht eine höhere Sozialplanabfindung nicht zu; zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Klage insoweit abgewiesen. Die Klägerin kann die Zahlung der ersten Rate der Sozialplanabfindung lediglich in der vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Höhe von 2.274,75 DM verlangen.



Die zweite Rate der Sozialplanabfindung ist nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Klägerin habe keinen höheren Abfindungsanspruch aus § 3 Abs. I des Sozialplans vom 8. April 1992, weil sie im Sinne des § 3 Abs. I Buchst. c) durch Vermittlung der Beklagten oder durch Ausgliederung einen Arbeitsplatz in einer anderen Firma erhalten habe. "Vermittlung" im Sinne des Sozialplans erfordere nicht, daß die Beklagte der Klägerin einen unterschriftsreifen Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitgeber vorlege. Es sei auch nicht entscheidend, daß der erste Anstoß zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses von der Beklagten ausgegangen sein müsse; andererseits genüge eine bloße Anregung zur Bewerbung bei einem neuen Arbeitgeber nicht. Es komme vielmehr darauf an, daß die bisherige Arbeitgeberin einen "sozialerheblichen Beitrag" dazu geleistet habe, daß ein Arbeitsverhältnis mit der neuen Arbeitgeberin zustandegekommen sei. Einen solchen sozialerheblichen Beitrag zum Zustandekommen des neuen Arbeitsverhältnisses habe die Beklagte geleistet, indem sie die Klägerin sofort zur Übernahme der Tätigkeit bei der E

GmbH i.G. freigestellt und das Arbeitsentgelt gezahlt habe. Dadurch habe die Beklagte einen Beitrag zum Erfolg der Bewerbung der Klägerin bei der E GmbH i.G. erbracht. Die Beklagte habe die Aufnahme der Tätigkeit der Klägerin bei der E GmbH i.G. auch durch die Gehaltszahlung gefördert. Darauf, ob die Beklagte davon ausgegangen sei, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zunächst selbst fort-



zusetzen und die Arbeitsleistung der Klägerin gegen Erstattung der Gehaltszahlung schon vorab der künftigen neuen Arbeitgeberin zu überlassen, oder ob die Beklagte angenommen habe, daß die Klägerin schon im August unter Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis entweder bei der E GmbH i.G. oder bei der E Verwaltungsgesellschaft mbH begründet habe, komme es nicht an. Unter den gegebenen Umständen könne keine Rede davon sein, daß sich die Klägerin nach Ablauf der Kündigungsfrist zum 1. Februar 1992 einen gänzlich neuen Arbeitsplatz habe suchen müssen. Der Bedarf der E Verwaltungsgesellschaft mbH, die Klägerin für die E

GmbH i.G. weiterzubeschäftigen, habe sich letztlich daraus ergeben, daß die Klägerin unter dem Dach des formell fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten bereits ab August 1991 für die E GmbH i.G. beschäftigt gewesen sei.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.

II. Die Klägerin kann von der Beklagten die Zahlung einer höheren ersten Rate der Sozialplanabfindung nicht verlangen. Ein höherer Abfindungsanspruch besteht deshalb nicht, weil - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - die Klägerin auf Vermittlung der Beklagten einen Arbeitsplatz bei einer anderen Firma erhalten hat und ihr daher nach § 3 Abs. I Buchst. c) des Sozialplanes lediglich eine gekürzte Abfindung - hier 15 % des vollen Abfindungsbetrags - zusteht.



1. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Die Schiedsstelle mußte nach § 2 Abs. 1 DDR-Schiedsstellengesetz, das nach Anl. II Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in den Ländern der ehemaligen DDR bis zum 31. Dezember 1992 fortgalt, angerufen werden. Der Spruch der Schiedsstelle war vor den staatlichen Gerichten anfechtbar, § 19 Satz 3 DDR-Schiedsstellengesetz. Der Einspruch gegen Beschlüsse der Schiedsstelle stand der Klage gleich, § 19 Satz 5 DDR-Schiedsstellengesetz. Mit ihrer am 1. September 1992 beim Arbeitsgericht Rostock eingegangenen Klage hat die Klägerin fristgerecht innerhalb von zwei Wochen (§ 19 Satz 2 DDR-Schiedsstellengesetz) Einspruch eingelegt.

2. Die Klage ist jedoch hinsichtlich des höheren Abfindungsbetrages nicht begründet.

a) Nach § 2 i. Verb. m. § 1 des Sozialplans vom 8. April 1992 hat die Klägerin grundsätzlich einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung, da ihr Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 1. Juli 1991 bis zum 31. März 1992 durch betriebsbedingte Kündigung beendet worden ist.

b) Die Klägerin kann nach § 3 Abs. I Buchst. c) des Sozialplans aber lediglich eine verminderte Abfindung in Höhe von 15 % des vollen Abfindungsbetrags verlangen, weil sie durch Vermittlung der Beklagten einen Arbeitsplatz in einer anderen Firma erhalten hat.



Die Auslegung des Sozialplans, der als Betriebsvereinbarung besonderer Art wie Gesetze und Tarifverträge auszulegen ist (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972), nach seinem Wortlaut, Sinn und Zweck sowie dem Gesamtzusammenhang ergibt, daß die Betriebspartner im Sozialplan vom 8. April 1992 das Tatbestandsmerkmal der "Vermittlung" in einem weiten Sinne verstanden haben. Sie haben die Beteiligung der E AG am Erhalt eines Arbeitsplatzes im weitesten Sinne als Vermittlung angesehen. Es entspricht auch dem Sinn und Zweck einer Sozialplanabfindung, bei Erhalt eines Arbeitsplatzes den Ausgleich bzw. die Milderung der durch die Betriebsänderung verursachten Nachteile anders zu regeln als bei Verlust des Arbeitsplatzes.

Es ist daher revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht nach dem für das Revisionsgericht bindend festgestellten Sachverhalt (§ 561 Abs. 2 ZPO) eine Vermittlung in diesem Sinne angenommen hat. Es hat die Beteiligung der Beklagten am Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit der E Verwaltungsgesellschaft mbH insbesondere darin gesehen, daß die Beklagte die Klägerin sofort zur Übernahme dieser Tätigkeit freigestellt und die sofortige Aufnahme der neuen Tätigkeit durch ihre Zusage der Arbeitsentgeltzahlung gefördert hat. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht daraus geschlossen, die Beklagte habe mit ihrem Handeln wesentlich dazu beigetragen, daß die Klägerin ein Arbeitsverhältnis bei der E Verwaltungsgesellschaft mbH eingehen konnte. Die Beklagte hat nicht nur durch die Ausgliederung ihrer Ferienanlagen und die Gründung der



E GmbH i.G. die Aufnahme der Tätigkeit der Klägerin in diesem Bereich gefördert, sondern durch die Freistellung der Klägerin und die Übernahme der Gehaltszahlung überhaupt erst ermöglicht. Auch die weitere Entwicklung, insbesondere der Arbeitsvertrag mit der E Verwaltungsgesellschaft mbH und die darin vorgesehene Übertragung dieses Arbeitsverhältnisses auf die E GmbH i.G. nach deren Eintragung in das Handelsregister, zeigt, daß die Beklagte dadurch, daß sie die Arbeitsaufnahme der Klägerin im Bereich der Ferienanlagen zunächst durch Freistellung und Übernahme der Gehaltszahlungen ermöglichte, wesentlich zum Erhalt eines Arbeitsplatzes der Klägerin bei der E Verwaltungsgesellschaft mbH beigetragen hat. Hierin liegt die Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes in einer anderen Firma im Sinne des § 3 Abs. I Buchst. c) des Sozialplans. Dem steht nicht entgegen, daß diese Gehaltszahlungen später von der Firma E Verwaltungsgesellschaft mbH an die Beklagte erstattet worden sind.

c) Die Kürzung der Sozialplanabfindung für die Klägerin wegen der Vermittlung des neuen Arbeitsplatzes durch die Beklagte verstößt weder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen sonstige zwingende Vorschriften. Der Senat hat dies in seiner Entscheidung vom 12. Juli 1995 (- 10 AZR 127/95 -, n.v.) eingehend geprüft und verneint und in der Entscheidung vom 15. November 1995 (- 10 AZR 224/95 -, n.v.) diese Auffassung bestätigt. Er hat angenommen, es sei sachlich gerechtfertigt, wenn die Betriebspartner den Ausschluß der Abfindung für den Fall vorsehen, daß der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz hat. Danach



stellt es keine sachfremde Differenzierung dar, wenn Arbeitnehmer, die unmittelbar auf Vermittlung des Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz erhalten, von Abfindungsansprüchen ausgenommen werden (Senatsurteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972; Senatsurteil vom 12. Juli 1995 - 10 AZR 127/95 -, n.v.; Senatsurteil vom 27. Juli 1994 - 10 AZR 710/93 -, n.v.); der Senat hat es als sachgerecht angesehen, bei der Gewährung einer Sozialplanabfindung danach zu differenzieren, ob der Arbeitgeber dazu beigetragen hat, daß ein neues Arbeitsverhältnis zustandekommt und somit die aus der Betriebsänderung folgenden Nachteile für die Arbeitnehmer gering gehalten oder vermindert werden. Gleiches muß auch für den Fall gelten, daß die Abfindungsansprüche nicht vollständig entfallen, sondern - wie hier - lediglich gekürzt werden. Da § 3 Abs. I Buchst. c) des Sozialplans vom 8. April 1992 immerhin noch die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 15 % des vollen Abfindungsanspruchs vorsieht, haben die Betriebspartner eventuelle Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer aufgrund der bevorstehenden Betriebsänderung ausreichend berücksichtigt. Daß der Bestand des neuen Arbeitsverhältnisses nicht gesichert ist, steht nicht entgegen; dem ist dadurch ausreichend Rechnung getragen, daß die Einigungsstelle diejenigen Arbeitnehmer, die unmittelbar auf Vermittlung der Arbeitgeberin einen neuen Arbeitsplatz erhalten, nicht völlig von Abfindungsansprüchen ausgenommen, sondern ihnen eine - wenn auch verringerte - Abfindung zugesprochen hat. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, obliegt es dem Regelungsspielraum der Betriebspartner bzw. hier der Einigungsstelle, die Abfindungshöhe je nach den prognostizierten Nachteilen eines Verlustes des Ar-



beitsplatzes festzulegen (Senatsurteil vom 30. November 1994
- 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972).

Hat daher das Landesarbeitsgericht die auf den höheren Ab-
findungsbetrag gerichtete Klage zu Recht abgewiesen, ist die Re-
vision der Klägerin zurückzuweisen.

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

Matthes

Hauck

Böck

Staedtler

Großmann

