

Aktenzeichen: 10 AZR 23/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 19. Juni 1996

- 10 AZR 23/96 -

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 19. April 1993

- 4 (1) Ca 5028/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 19. Juli 1995

- 4 Sa 378/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung bei vermitteltem neuen Arbeitsplatz

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75

Leitsatz:

Ein Sozialplan kann vorsehen, daß Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, wenn sie durch "Vermittlung" des Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz erhalten. Dabei kann der Sozialplan unter "Vermittlung" jeden Beitrag des Arbeitgebers verstehen, der das neue Arbeitsverhältnis erst möglich machte.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 23/96

4 Sa 378/93 Brandenburg

Verkündet am
19. Juni 1996

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Prof. Dr. Jobs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Bacher und
Dr. Brose für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom
19. Juli 1995 - 4 Sa 378/93 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Cottbus vom 19. April 1993
- 4 (1) Ca 5028/92 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision trägt
der Kläger.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

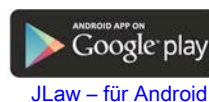
Die Parteien streiten über die Zahlung einer Abfindung aus
einem Rahmensozialplan (RSP).

Der Kläger war seit dem 4. April 1960 bei den Rechtsvorgän-
gern der Beklagten, zuletzt bei der L AG
- als Lehrmeister in der Abteilung Polytechnik in G
B tätig. Die Abteilung Polytechnik wurde am 30. Juni 1991
aufgelöst. Seit dem 1. Juli 1991 befand sich der Kläger in Kurz-
arbeit "Null" ohne jegliche Arbeitsleistung. Am 27. August 1991
schloß die L mit der E e.V.
E (im folgen-
den E genannt folgenden Vertrag:

1. Zur weiteren Nutzung der durch den Rückgang
der betrieblichen Erstausbildung freigeworde-
nen mat.-techn. und personellen Kapazitäten
der Berufsausbildung in der L , Ausbil-
dungsstätte B , wird durch die L mit
dem Bildungsträger E e.V., E
, ab
01.08.1991 ein Mietvertrag abgeschlossen.



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



2. Der Bildungsträger E e.V., E , er-
richtet in diesem Objekt in Abstimmung mit der
L sowie dem Arbeitsamt Cottbus ein Aus-
bildungs-, ein Umschulungs- und ein Fortbil-
dungszentrum für Arbeitssuchende, Beschäftigte
in Kurzarbeit "0", Mitarbeiter örtlicher Un-
ternehmen sowie Jugendliche des Einzugsbe-
reichs im technisch-gewerblichen sowie kauf-
männischen Bereich.
3. Der Bildungsträger übernimmt dazu ab
01.08.1991 die Verwaltung der im Rahmen der
Projektförderung erfolgten Zuwendung in Höhe
von 637.727,00 DM (siehe Zuwendungsbescheid
vom 23.08.1990). Er verpflichtet sich, die im
Antrag auf Gewährung einer Zuwendung vom
14.08.1990 von der L vorgeschlagenen Bil-
dungsmaßnahmen durchzuführen und die durch die
Starthilfe erworbene Ausstattung im Metall-
und Elektrobereich effektiv für Fort- und Um-
schulungsmaßnahmen zu nutzen.
4. Der Bildungsträger tritt für alle im Zuwen-
dungsbescheid vom 23.08.1990 der L er-
teilten Rechte und Pflichten ein. Er erstattet
dem Arbeitsamt Cottbus termingemäß Bericht und
sichert die ordnungsgemäße Verwaltung der er-
worbenen Grund- und Arbeitsmittel (Inventar-
verzeichnis), als Eigentum der BfA.

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 5. August 1991 bei
der E , nachdem er erfahren hatte, daß die Möglichkeit einer Be-
werbung bestand, weil ein Kollege, der bei der E als Lehrmei-
ster vorgesehen war, in den Vorruhestand gehen wollte. Der Kläger
beantragte mit Schreiben vom 13. August 1991 die Aufhebung des
Arbeitsverhältnisses mit der L zum 14. August 1991. In dem
Schreiben heißt es:

"Im Rahmen der Vermietung der Ausbildungsstätte
B habe ich die Möglichkeit in Abstimmung
mit der L , Bereich Bildungswesen, vom Bil-
dungsträger E e.V. übernommen zu werden. ..."



- 4 -

Die L stimmte der Vertragsaufhebung zu. Zum 15. August 1991 schloß der Kläger mit der E einen Arbeitsvertrag als Ausbilder.

Am 14. September 1991 schlossen die L und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat einen RSP der u.a. folgende Regelungen enthielt:

"§ 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 zwölfwachen Differenzbetrag zwischen ...

...

Wird dem Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren aus betrieblichen Gründen gekündigt, so erhält er die Betriebsabfindung gemäß § 4. ...

§ 4: Betriebsabfindung an Entlassene

Arbeitnehmer, die aus betrieblichen Gründen gekündigt werden, erhalten eine einmalige Betriebsabfindung. ...

§ 11: Inkrafttreten

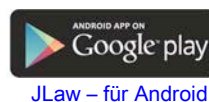
Der Rahmensozialplan tritt mit 01.01.1991 in Kraft. ...

..."

Der Kläger begehrt danach eine Abfindung in unstreitiger Höhe von 18.313,75 DM. Er ist der Auffassung, die Arbeitnehmer, die einer Kündigung durch Aufhebungsvertrag vorgebeugt hätten, seien den betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmern gleichzu-



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



- 5 -

stellen. Die Aufgabe seines Arbeitsplatzes sei aus Gründen der Betriebsänderung veranlaßt worden. Anläßlich einer Teilbetriebsversammlung am 17. Mai 1991 im Polytechnischen Zentrum B habe der Leiter des Geschäftsbereiches Personal- und Sozialwesen J gegenüber ihm und weiteren Mitarbeitern seiner ehemaligen Abteilung erklärt, daß das Polytechnische Zentrum zum 1. Juli 1991 endgültig stillgelegt werde. Er habe alle Arbeitnehmer aufgefordert, sich nach anderen Arbeitsplätzen umzusehen, da es im Unternehmen zu Entlassungen größeren Ausmaßes kommen werde. Aufgrund dieser Äußerung habe er davon ausgehen müssen, daß sein Arbeitsplatz fortfallen werde. Die Einstellung bei der E sei allein auf sein Bewerbungsschreiben vom 5. August 1991 zurückzuführen. Eine Unterstützung oder Vermittlung durch die L habe nicht stattgefunden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung in Höhe von 18.313,75 DM zzgl. 4 % Zinsen aus diesem Betrag seit dem 10. August 1992 zu zahlen.

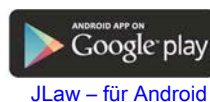
Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, es bestehe keine Verpflichtung durch Aufhebungsvereinbarung ausscheidenden Arbeitnehmern Leistungen aus dem Sozialplan zu gewähren. Auch sei das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der E i.S. von § 3 RSP vermittelt worden. Es sei ausdrücklich vereinbart worden, daß die bei der E



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



beschäftigten Ausbilder sämtlich ehemalige Mitarbeiter der L sein müßten. Die E habe eine Liste über die beschäftigten Mitarbeiter zusammengestellt, die für die Ausbildungsaktivitäten der E geeignet gewesen seien. Der Leiter der E habe sich verpflichtet, diese Mitarbeiter als Gegenleistung für die besonders günstigen Konditionen zur Überlassung der sächlichen Betriebsmittel in ein Arbeitsverhältnis zur E zu übernehmen. Unter diesen Personen habe sich auch der Kläger befunden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf eine Abfindung nach dem RSP bejaht, weil der zwischen der L und dem Kläger abgeschlossene Aufhebungsvertrag von dieser im Hinblick auf eine geplante Betriebsänderung veranlaßt worden sei. Der Anspruch sei auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß nach dem RSP bei Vermittlung eines neuen Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte keine Sozialplanabfindung, sondern ggf. nur eine Lohnbeihilfe gezahlt werde. Die L habe das neue Arbeitsverhältnis des Klägers zur E nicht vermittelt.



Diesen Ausführungen vermag der Senat nur zum Teil zu folgen.

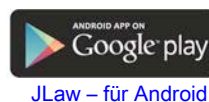
II. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach dem RSP. Zwar hat die L den Aufhebungsvertrag veranlaßt, doch hat der Kläger durch deren Vermittlung einen neuen Arbeitsplatz erhalten.

1. Nach § 4 Satz 1 RSP erhalten Arbeitnehmer, denen aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, eine einmalige Betriebsabfindung. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. zuletzt Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen) gebietet § 75 i.V.m. § 112 Abs. 1 BetrVG, gekündigte Arbeitnehmer und solche, die aufgrund einer Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden sind, dann gleichzubehandeln, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist. Eine Veranlassung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden. Ein bloßer Hinweis des Arbeitgebers auf eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen oder der Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, genügt nicht, um eine Veranlassung anzunehmen.

a) Ausgehend von dieser Rechtsprechung hat das Landesarbeitsgericht aufgrund der Beweisaufnahme festgestellt, daß in der Teilbetriebsversammlung im Mai 1991 der Personalleiter J erklärt hat, die Abteilung Polytechnik werde zum 30. Juni bzw. 1. Juli 1991 endgültig stillgelegt. Im Hinblick auf diese geplante Be-



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



triebsänderung habe er den Arbeitnehmern den Rat erteilt, sich eine andere Stelle zu suchen. Da sich der Kläger im Zeitpunkt der Stilllegung der Abteilung Polytechnik in Kurzarbeit "Null" befunden habe und auch keine Weiterarbeit in anderen Bereichen in Aussicht gestellt worden sei, habe die L den Kläger damit in eine Situation versetzt, die deutlich über den bloßen Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, hinausgegangen sei. Damit hat das Landesarbeitsgericht für die Revisionsinstanz gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindend festgestellt, daß die L den Kläger dazu bestimmt hat, einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden.

b) Die gegen diese Beweiswürdigung gerichteten Angriffe der Revision sind unbegründet.

aa) Gemäß § 286 ZPO hat der Tatrichter sich seine Überzeugung darüber, ob eine streitige Behauptung wahr ist oder nicht, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer durchgeführten Beweisaufnahme zu bilden. Diese vom Berufungsgericht vorgenommene Würdigung des Inhalts der Verhandlung und des Beweisergebnisses sind für die Revisionsinstanz gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindend. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob die Würdigung des Berufungsgerichtes möglich ist, nicht gegen Denk- und Erfahrungssätze verstößt und die Revision zulässige und begründete Verfahrensrügen erhoben hat (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 5. November 1992 - 2 AZR 147/92 - AP Nr. 4 zu § 626 BGB Krankheit).



bb) Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die tatsächliche Feststellung des Berufungsgerichtes revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Soweit die Revision geltend macht, in der Betriebsversammlung im Mai 1991 habe der Personalleiter nicht von der Wahrscheinlichkeit anstehender Entlassungen gesprochen, übersieht sie, daß das Berufungsgericht dies zwar als richtig unterstellt hat, jedoch unter Berücksichtigung des Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses der weiteren Zeugenvernehmung zu dem Ergebnis gekommen ist, daß der Personalleiter gegenüber den Arbeitnehmern deutlich über den bloßen Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, hinausgegangen ist. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls möglich. Dem steht entgegen der Ansicht der Revision auch nicht entgegen, daß im Jahre 1991 keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden sind, sondern dies erst zum 31. Juli 1992 geschah. Denn auf den Zeitpunkt betriebsbedingter Kündigungen könnte es, da die Abteilung Polytechnik am 30. Juni 1991 stillgelegt worden ist, nur dann ankommen, wenn vom Personalleiter bei der Betriebsversammlung zum Ausdruck gebracht worden wäre, daß betriebsbedingte Kündigungen trotzdem nicht in naher Zukunft zu erwarten seien. Davon ist nach der Beweisaufnahme jedoch nicht auszugehen.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Sozialplanabfindung jedoch gemäß § 3 Satz 1 RSP entfallen. Danach erhalten Arbeitnehmer, die durch Vermittlung des Unternehmens (Veräußerung von Betriebstei-



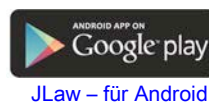
len an Dritte, Übernahme von sozialen Einrichtungen durch Gemeinden usw.) einen neuen Arbeitsplatz erhalten, unter bestimmten Voraussetzungen nur eine Lohnbeihilfe und keine Abfindung.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 13. März 1996 - 10 AZR 193/95 - n.v.) das Tatbestandsmerkmal "Vermittlung" rechtlich zutreffend in einem weiten Sinne verstanden und den Begriff "Vermittlung" dahin ausgelegt, daß ein Handeln bzw. eine Unterstützung des Unternehmens vorliegen muß, die sich dahin auswirken, daß ein Arbeitsverhältnis mit einem Dritten begründet wird. Abgesehen von den beispielhaft genannten Fällen der Veräußerung von Betriebsteilen an Dritte und bei Übernahme von sozialen Einrichtungen durch die Gemeinde hat es aus dem Zusatz "usw." geschlossen, daß auch andere Fälle der Vermittlung von dieser Vorschrift erfaßt werden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat dazu durch Beweisaufnahme festgestellt, daß die Übernahme von Personal der L durch die E darauf beruhte, daß die E selbst Interesse daran hatte, qualifiziertes Personal zu übernehmen und die Zeugin R deshalb als Arbeitnehmerin der E eine Liste von Mitarbeitern der L zusammengestellt hat, die ihrer Meinung nach für eine Übernahme in die E in Betracht kamen, wozu der Kläger jedoch nicht gehörte. Unter diesen Umständen könne - so das Landesarbeitsgericht - der Erfolg der Bewerbung des Klägers bei der E nicht auf eine irgendwie geartete Vermittlung der Beklagten zurückgeführt werden. Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht zu folgen.



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



c) Der Senat hat in der Parallelsache (F ./. L , Urteil vom 15. November 1995 - 10 AZR 224/95 - n.v., m.w.N.) § 3 RSP dahin ausgelegt, daß die Betriebspartner im RSP jede Beteiligung des Unternehmens am Erhalt des Arbeitsplatzes als "Vermittlung des Unternehmens" ansehen wollten, weil es Sinn und Zweck der Sozialplanabfindung nach § 3 RSP sei, bei Erhalt eines Arbeitsplatzes den Ausgleich bzw. die Minderung der durch die Betriebsänderung verursachten Nachteile anders zu regeln als bei Verlust des Arbeitsplatzes. Insofern hat es der Senat als sachgerecht angesehen, bei der Gewährung einer Sozialplanabfindung danach zu differenzieren, ob der Arbeitgeber dazu beigetragen hat, daß ein neues Arbeitsverhältnis zustandekommt und damit die aus der Betriebsänderung folgenden Nachteile für die Arbeitnehmer gering gehalten oder vermindert werden. Da § 3 RSP neben der Zahlung einer Lohnbeihilfe bei Lohneinbußen im neuen Arbeitsverhältnis die Zahlung der Sozialplanabfindung für den Fall vorsieht, daß dem Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, haben die Betriebspartner ausreichend eventuelle Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer aufgrund der bevorstehenden Betriebsänderung berücksichtigt. An diesen Ausführungen hält der Senat fest.

Entscheidend ist somit vorliegend nicht, daß die Bewerbung des Klägers bei der E zum Erfolg geführt hat, sondern allein die Beteiligung und der Beitrag des Unternehmens L am Zustandekommen des neuen Arbeitsverhältnisses. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat die L der E , wie aus der Vereinbarung



vom 27. August 1991 zu ersehen ist, einen wesentlichen Teil der sachlichen und finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt, damit die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Umschulung für Arbeitssuchende, Beschäftigte in Kurzarbeit "Null", Mitarbeiter örtlicher Unternehmen sowie Jugendliche im technisch-gewerblichen und kaufmännischen Bereich durchgeführt werden konnte. Damit hat die L aber auch die Voraussetzung für das Zustandekommen des neuen Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der E geschaffen und somit das Arbeitsverhältnis nach § 3 RSP vermittelt. Daß der Kläger nicht auf der Liste der für eine Übernahme in Betracht kommenden Ausbilder stand, ist insoweit unerheblich. Er ist gleichwohl von der E "übernommen" worden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Dr. Jobs

Böck

Bacher

Brose



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)