

Aktenzeichen: 10 AZR 311/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 25. September 1996
- 10 AZR 311/96 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 20. Juli 1995
- 4 Ca 1417/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 02. April 1996
- 6 Sa 1145/95 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abfindung beim vorzeitigen Tod des Arbeitnehmers

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112

Leitsatz:

Haben die Arbeitsvertragsparteien im Zuge einer geplanten Personalreduzierung einen Aufhebungsvertrag geschlossen und dabei auf Leistungen eines Sozialplanes verwiesen, nach dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung hat, so entsteht der Anspruch auf die Abfindung nicht, wenn der Arbeitnehmer nach Abschluß des Aufhebungsvertrages aber vor der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses stirbt (im Anschluß an die Entscheidung des Senats vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 907/95 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



10 AZR 311/96

6 Sa 1145/95 Düsseldorf

Verkündet am
25. September 1996

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

PP -

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 25. September 1996 durch den
Richter Hauck als Vorsitzenden, die Richter Böck und



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



Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter

Dr. Weidner und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für

Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. April 1996 - 6 Sa 1145/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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.

Die Klägerin ist die Witwe und Alleinerbin des am 6. Oktober 1994 verstorbenen Horst B. (Erblasser). Der am 31. Januar 1940 geborene Erblasser war seit 1970 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Sein Gehalt betrug zuletzt 4.705,00 DM brutto.

Am 26. Oktober 1993 schloß der Erblasser mit der Beklagten einen Vertrag, wonach das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 1995 enden sollte.

Dieser Vertrag hat - soweit vorliegend von Interesse - folgenden Wortlaut:

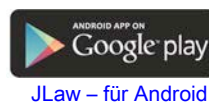
"Aufhebungsvertrag

Sehr geehrter Herr B ,

die gegenwärtige wirtschaftliche Lage der deutschen E und S macht es auch für die T AG notwendig, die Belegschaft



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



der eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeit anzupassen.

Unter Berücksichtigung dieser Entwicklung werden wir, wie am 26. Oktober 1993 vereinbart, das mit Ihnen bestehende Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen und mit Zustimmung des Betriebsrates zum 30. Juni 1995 beenden.

Im Bemühen, soziale Härten zu vermeiden, die sich aus diesem Aufhebungsvertrag ergeben können, gewähren wir Ihnen auf Grundlage unseres Sozialplanes vom 28.02.1992 folgende materielle Leistungen:

- Abfindungszahlung für die Zeit der Arbeitslosigkeit
- Pauschalzahlung
- Anteilige Jahresabschlußvergütung
- ...

Die beiden möglichen Zahlungsweisen der unternehmensseitigen Leistungen haben wir Ihnen im einzelnen bereits mündlich näher erläutert. In diesem Zusammenhang haben Sie sich für eine Einmalzahlung entschieden.

Der Erhalt der vorgenannten Sozialplanleistungen setzt voraus, daß Sie sich spätestens am ersten Tag nach Ausscheiden beim zuständigen Arbeitsamt arbeitslos melden und einen Antrag auf Leistungen (Arbeitslosenunterstützung und ggf. MUV-Beihilfen etc.) stellen; neben der Arbeitslosenunterstützung bestehende Ansprüche treten Sie bis zur Höhe der unternehmensseitigen Leistungen an das Unternehmen ab. Die Bescheide über die Gewährung von Leistungen des Arbeitsamtes etc. sind der zuständigen Personalabteilung unverzüglich vorzulegen.

...

Der genaue Betrag unserer Leistungen kann erst nach Vorlage der vorgenannten Bescheide errechnet werden und ist anschließend aus ihrer Entgeltabrechnung ersichtlich.

In Ergänzung zum Sozialplan gelten für Werksrentenansprüche im übrigen die Bestimmungen der Pensionsordnung. ...



Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte den Regelungen unseres Sozialplans, der Ihnen bereits ausgehändigt worden ist.

... "

Der in dem Vertrag in Bezug genommene Sozialplan vom 28. Februar 1992 hat - soweit vorliegend von Interesse - folgenden Wortlaut:

"Sozialplan

Die wirtschaftliche Lage der deutschen E und S macht in allen Werks- und Verwaltungsbereichen der T AG weitere umfangreiche sozialplanpflichtige Personalmaßnahmen erforderlich. Dabei wird eine weitere Verringerung der Belegschaft nicht zu umgehen sein, ebenso sind Versetzungen und Umsetzungen, aber auch Veränderungen von Schichtrhythmen nötig. ...

Hierbei auftretende soziale Härten sollen in gemeinsamen Bemühungen vermieden oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden.

...

Dieser Sozialplan ist zum besseren Verständnis für die hiervon betroffenen Arbeitnehmer wie folgt aufgeteilt:

- A. Generelle Regelungen
- B. Vorzeitige Pensionsierungen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr
- C. Regelungen für im Unternehmen/Konzern verbleibende Arbeitnehmer: Versetzung, Umsetzung oder Änderung der betrieblichen Arbeitsweise

A. Generelle Regelungen

...



B. Vorzeitige Pensionierungen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr

1. Grundsatz

Vorzeitige Pensionierungen werden durch arbeitgeberseitige Kündigung oder Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorgenommen. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

...

Vorzeitig pensionierte Arbeitnehmer haben sich spätestens am ersten Tag nach Ausscheiden beim zuständigen Arbeitsamt zu melden, einen Antrag auf Leistungen (Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe und ggf. MUV-Beihilfen etc.) zu stellen und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stehen. Die Bescheide über die Gewährung solcher Leistungen sind unverzüglich dem Arbeitgeber vorzulegen.

Der Rentenanspruch ist rechtzeitig beim zuständigen Versicherungsamt, d.h., spätestens drei Monate vor Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von vorgezogenem oder flexiblem Altersruhegeld zu stellen.

...

2. Leistungen

Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens

- das 55. Lebensjahr, jedoch noch nicht das 59. Lebensjahr vollendet haben, und mit Vollendung des 60. Lebensjahres Anspruch auf vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld erwerben,

- ...

erhalten bei vorzeitiger Pensionierung vom Arbeitgeber folgende Leistungen:

2.1 Abfindungszahlung

Für die Zeit der Arbeitslosigkeit bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgt eine Abfindungszahlung im Sinne der §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz, auf die das vom Arbeitsamt gezahlte Arbeitslosengeld bzw. die Arbeitslosenhilfe angerechnet werden. Das gleiche gilt, wenn Krankengeld in Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe gezahlt wird.



- 6 -

Die Leistung des Arbeitgebers umfaßt 90 % des sich aus dem monatlichen Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate vor Ausscheiden ... errechneten Nettomonatsentgelts.

Die sich hiernach ergebende Abfindungszahlung wird in monatlichen Teilbeträgen ab dem ersten Monat nach Ausscheiden gezahlt.

Auf die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung wird das monatliche Arbeitslosengeld/die monatliche Arbeitslosenhilfe angerechnet. ...

...

Der einzelne Arbeitnehmer kann sich nicht darauf berufen, daß er keine oder geminderte Leistungen vom Arbeitsamt erhält, wenn sein Anspruch deshalb beeinträchtigt ist, weil er ...

2.2 Pauschalzahlung

Als zusätzliche Leistung erfolgt eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 3.000,00 DM.

...

2.3 Jubiläumszuwendung

...

2.4 Jahresabschlußvergütung und Ablösung der Sozialzulagen

...

Zahlungsweise

...

Auf Wunsch des Mitarbeiters können die Leistungen gemäß den Ziffern 2.1 bis 2.4 als Einmalzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. In diesem Fall erfolgt eine Abzinsung mit jährlich 6 %.

...

2.10 Leistungen an Hinterbliebene

Sofern ein vorzeitig pensionierter Arbeitnehmer innerhalb des Zeitraums der ratierlichen Abfindungszahlungen verstirbt, erhalten die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen ...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

berechtigten Hinterbliebenen für drei Monate das volle Nettomonatsentgelt gemäß Ziffer 2.1. sowie die noch nicht ausgezahlten Teilbeträge aus Jubiläumszuwendung, Jahresabschlußvergütung, Ablösung der Sozialzulagen und Pauschalzahlungen.

..."

Die Beklagte berechnete die vom Erblasser gewünschte Einmalzahlung nach dem Sozialplan unverbindlich mit 57.316,12 DM, weil eine genaue Berechnung erst nach dem Austritt und der Vorlage des Bewilligungsbescheides über die Arbeitslosengeldzahlung hätte erfolgen können.

Nach dem Tod des Erblassers zahlte die Beklagte an die Klägerin nach § 19 des Manteltarifvertrages für die Eisen- und Stahlindustrie (MTV-Stahl) ein Sterbegeld für Hinterbliebene in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern. Sie verweigerte jedoch die Zahlungen der im Vertrag angesprochenen und im Sozialplan geregelten Abfindung.

Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klägerin als Alleinerbin ihres verstorbenen Ehemannes die Zahlung dieser Abfindung in Höhe von 56.316,12 DM. Sie ist der Ansicht, der Anspruch auf die Abfindung sei bereits mit Abschluß der Vereinbarung vom 26. Oktober 1993 entstanden und durch den Tod ihres Ehemannes nicht entfallen, vielmehr auf sie als Erbin übergegangen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 56.316,12 DM sozialabgabefrei und hinsichtlich eines 24.000,00 DM übersteigenden Betrages nur mit dem halben Einkommensteuersatz belastet, nebst 4 %



Zinsen p.a. aus dem sich ergebenden Nettobetrag
seit dem 1. Juli 1995 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Klägerin könne keine Abfindung verlangen, weil das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Ehemannes und nicht durch den Vertrag vom 26. Oktober 1993 beendet worden sei. Nach dem Aufhebungsvertrag habe ein Anspruch auf eine Abfindung nur dann entstehen sollen, wenn alle Bedingungen des Sozialplanes erfüllt seien. Die geforderte Zahlung sei als Gegenleistung dafür anzusehen, daß der Erblasser durch freiwillige Vereinbarung seinen Arbeitsplatz nach Vollendung des 55. Lebensjahres aufgeben und nach dem 30. Juni 1995 Arbeitslosengeld beziehen würde. Im übrigen sei ein etwaiger Anspruch der Klägerin nach § 22 MTV-Stahl verfallen.

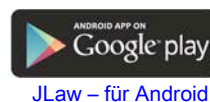
Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Klägerin kann von der Beklagten die Zahlung einer Abfindung nicht verlangen.



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



1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, ein Anspruch auf eine Abfindung sei zum Zeitpunkt des Todes des Erblassers noch nicht entstanden gewesen. Voraussetzung für die Zahlung von Leistungen aus der Aufhebungsvereinbarung in Verbindung mit dem Sozialplan sei, daß der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch lebe und zumindest für eine logische Sekunde arbeitslos werde.

Dem Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und weitgehend in der Begründung zu folgen.

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist der Anspruch auf die Abfindung nicht bereits mit Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 26. Oktober 1993 entstanden.

Der Aufhebungsvertrag wurde von der Beklagten und dem Erblasser im Zuge einer notwendig gewordenen und von der Beklagten geplanten Verringerung der Belegschaft abgeschlossen. Darauf wird im Aufhebungsvertrag einleitend ausdrücklich hingewiesen. Für diese - im Sozialplan als sozialplanpflichtig bezeichnete - Verringerung der Belegschaft hatte die Beklagte mit dem Betriebsrat den Sozialplan vom 28. Februar 1992 vereinbart. Dieser sah unter B. vor, daß Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Lebensjahr vorzeitig pensioniert werden könnten, wobei dies durch arbeitgeberseitige Kündigung oder Aufhebungsvertrag vorgenommen werden sollte. Der Erblasser wäre zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, am 30. Juni 1995, 55 Jahre alt gewesen.



Ihm hätten daher die im Sozialplan für den Fall der vorzeitigen Pensionierung vorgesehenen Leistungen zugestanden. Auf den Sozialplan und auf diese Leistungen nimmt der Aufhebungsvertrag ausdrücklich Bezug und wiederholt zum Teil deren Voraussetzungen. Im Aufhebungsvertrag selbst machte der Kläger von der in B 2.4 vorgesehenen Wahlmöglichkeit Gebrauch und entschied sich für die hier geregelte Einmalzahlung.

Aus dem Zusammenhang dieser Regelungen wird deutlich, daß es sich bei der vereinbarten Abfindung um eine "Leistung aus einem Sozialplan" handelt, d.h. um eine Leistung, die nach § 112 Abs. 1 BetrVG dazu dient, die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern, die einem Arbeitnehmer infolge einer Betriebsänderung, hier der geplanten Betriebseinschränkung durch Verringerung der Belegschaft, entstehen. Nicht aber stellt die Abfindung eine Gegenleistung des Arbeitgebers dafür dar, daß der Arbeitnehmer in die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einwilligt. Die Abfindung wird nach dem Sozialplan vielmehr auch dann gezahlt, wenn es nicht zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages kommt, sondern der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgemäß kündigt.

Der Sozialplan und damit auch der Aufhebungsvertrag machen den Anspruch auf die Abfindung davon abhängig, daß das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung oder Aufhebungsvertrag im Zuge der geplanten Verringerung der Belegschaft beendet wird. Voraussetzung ist weiter, daß der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr vollendet hat und sich im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis beim Arbeitsamt arbeitslos meldet.



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



Keine dieser Voraussetzungen ist vorliegend erfüllt.

Das Arbeitsverhältnis des Ehemanns der Klägerin hat nicht aufgrund des Aufhebungsvertrages am 30. Juni 1995 sein Ende gefunden, sondern durch dessen vorzeitigen Tod. Damit hat der Aufhebungsvertrag für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Bedeutung verloren, ebenso wie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ins Leere geht, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist stirbt. Davon, daß ein Arbeitsverhältnis nach arbeitgeberseitiger Kündigung oder nach Abschluß des Aufhebungsvertrages vorzeitig aus anderen Gründen enden kann, geht auch der Sozialplan aus, wenn es unter B. 1. heißt, daß das Recht zur fristlosen Kündigung unberührt bleibt.

Auch nach dem Sinn und Zweck der im Aufhebungsvertrag und im Sozialplan getroffenen Regelung besteht im Falle des vorzeitigen Todes des Arbeitnehmers kein Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan. Die Leistungen eines Sozialplanes sollen den Arbeitnehmer, der aus den Gründen der geplanten Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz verliert, hinsichtlich der wirtschaftlichen Folgen des Arbeitsplatzverlustes absichern. Im vorliegenden Falle sollte den "vorzeitig pensionierten Arbeitnehmer" für die Zeit bis zum frühestmöglichen Rentenbezug zusammen mit den Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder anrechenbaren Arbeitseinkünften durch die Abfindung ein Betrag in Höhe von 90 % ihres bisherigen Nettoarbeitsentgeltes gesichert werden. Daß der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, diese Leistungen auch in Form einer abgezin-



sten Einmalzahlung in Anspruch zu nehmen, steht dem nicht entgegen. Arbeitnehmern, die nicht infolge der geplanten Verringerung der Belegschaft ihren Arbeitsplatz verloren, weil sie schon vorher aus anderen Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden, entstehen solche nach dem Sinn der Sozialplanregelung auszugleichenden oder zu mildernden Nachteile nicht. Wäre der Ehemann der Klägerin vor Abschluß des Aufhebungsvertrages gestorben, läge auf der Hand, daß eine Abfindung nicht zu zahlen wäre, auch wenn feststünde, daß ihm, wäre er nicht gestorben, im Zuge der geplanten Verringerung der Belegschaft gekündigt oder ein Aufhebungsvertrag angeboten worden wäre.

Die Nachteile, die den Hinterbliebenen durch einen vorzeitigen Tod des Arbeitnehmers entstehen, werden hier durch das nach dem Manteltarifvertrag zu zahlende Sterbegeld und ggf. durch eine betriebliche Hinterbliebenenrente ausgeglichen oder gemildert. Nachteile der Hinterbliebenen eines verstorbenen Arbeitnehmers auszugleichen, ist nicht der Zweck einer Sozialplanleistung.

Aus diesen Erwägungen hat der Senat auch für einen durch Tarifvertrag geregelten Abfindungsanspruch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entschieden, daß dieser Anspruch nicht entsteht, wenn dem Arbeitnehmer zwar wegen der geplanten Rationalisierungsmaßnahme gekündigt worden ist, dieser aber vor Ablauf der Kündigungsfrist verstirbt (vgl. Entscheidung des Senats vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 907/95 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



- 13 -

Die Vorinstanzen haben daher der Klage zu Recht nicht stattgegeben. Die Revision der Klägerin war mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Hauck

Fischermeier

Böck

Weidner

Schlaefke





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)