

Aktenzeichen: 10 AZR 589/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 10. Mai 1995

- 10 AZR 589/94 -

I. Arbeitsgericht
Senftenberg

Urteil vom 14. Juni 1993

- 4 Ca 2316/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 10. Februar 1994

- 3 Sa 696/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung aus Konzernsozialplan - Tarifliche Ausschußfrist

Gesetz:

TVG § 4 Ausschußfristen; BetrVG §§ 112, 77; BGB § 271; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 10. März 1991 Nr. 14

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Zehnten Senats vom
30. November 1994 - 10 AZR 79/94 - AP Nr. 88 zu § 112 BetrVG
1972

Parallelsache zu - 10 AZR 590/94 -



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



10 AZR 589/94

3 Sa 696/93 Brandenburg

Verkündet am
10. Mai 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 auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1995 durch den Richter Dr. Freitag als Vorsitzenden, die Richter Hauck und Böck sowie den ehrenamtlichen Richter Staedtler und die ehrenamtliche Richterinnen Schlaefke für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 10. Februar 1994 - 3 Sa 696/93 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Senftenberg vom 14. Juni 1993 - 4 Ca 2316/92 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und 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 den Anspruch auf eine Sozialplanabfindung.

Der Kläger war seit April 1984 bei der Beklagten als Heizungsinstallateur beschäftigt. Die Beklagte gehört zum Konzern der T Schwermaschinenbau AG. Bei ihr besteht ein Betriebsrat. Für den Konzern ist ein Konzernbetriebsrat gebildet.

Kraft beiderseitiger Tarifbindung fand auf das Arbeitsverhältnis des Klägers der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 10. März 1991 (im folgenden: MTV) Anwendung.

Nr. 14 des MTV lautet:

"14.1

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits innerhalb einer Frist von drei Monaten nach



ihrer Fälligkeit, jedoch spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen.

14.2

Sind die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht, ist ihre Erfüllung jedoch abgelehnt worden oder ist eine Erklärung hierzu innerhalb von zwei Wochen nicht erfolgt, so ist innerhalb weiterer sechs Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben oder die tarifliche Gütestelle anzurufen.

14.3

Die in vorstehenden Ziffern 14.1 und 14.2 vorgesehenen Fristen sind Ausschußfristen derart, daß mit dem fruchtlosen Ablauf der Frist das geltend zu machende Recht erlischt."

Am 22. Mai 1991 trafen die Parteien folgende schriftliche Vereinbarung:

"...

1. Das Arbeitsverhältnis mit der
Schwermaschinenbau L AG i.G.
endet am 31.05.1991. Eine Übernahme der
bisherigen Struktureinheit des Betriebes
durch die S -Rohrleitung GmbH wird
angestrebt. Sollte diese Übernahme nicht
erfolgen, ist mit Arbeitslosigkeit zu
rechnen.
2. Der anteilige Urlaub wird bis zum 31.05.1991
genommen. Ist aus organisatorischen Gründen
dies nicht möglich, erfolgt eine Abgeltung.
3. Die Firma Schwermaschinenbau L
AG i.G. erklärt sich bei einem eventuellen
Konkurs der S GmbH

vertreten durch den Geschäftsführer

Herrn Wilhelm S

innerhalb eines Jahres, d. h., vom 01.06.1991
- 31.05.1992 bereit, eine Abfindung zu
zahlen.

Die Höhe der Abfindung richtet sich nach dem
noch zu erstellenden Sozialplan der Firma
Schwermaschinenbau L AG i.G..



4. Die Unterzeichner bestätigen durch ihre Unterschrift, daß mit der Erfüllung vorstehender Vereinbarung keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung mehr bestehen.

..."

Auf Grund eines am 5. Juni 1991 unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrages vom 8. Mai 1991 nahm der Kläger am 5. Juni 1991 bei der Firma S GmbH eine Tätigkeit als Heizungsschlosser auf.

Zuvor hatte die Beklagte mit der Firma S GmbH am 8. Mai 1991 eine schriftliche "Vereinbarung zum Betriebsübergang" abgeschlossen. In dieser heißt es u. a.:

- "1. Der neue Inhaber tritt in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.
2. In der Anlage sind die Namen aller Arbeitnehmer aufgeführt, die von der Firma S - Rohrleitungsbau GmbH übernommen werden. Mit jedem einzelnen wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen, in dem alle Ansprüche geregelt sind.

Jeder Anspruchsberechtigte, der aus der Schwermaschinenbau L AG i. G. in die Firma S -Rohrleitungsbau GmbH übernommen wurde, erhält 5/12 jenes Betrages, der als 13. Monatsgehalt im Jahr 1991 in der Schwermaschinenbau L AG i. G. gezahlt wird.

3. Alle in dieser Anlage nicht namentlich aufgeführten Arbeitnehmer werden nicht übernommen und verbleiben in der Schwermaschinenbau L AG i. G. Über deren organisatorische Zuordnung wird gesondert entschieden.



4. Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Arbeitgeber für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis nur, soweit die Verpflichtungen vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden und bis zum Zeitpunkt des Übergangs fällig gewesen sind.

..."

Der Kläger befand sich unter den in der Anlage zu dieser Vereinbarung namentlich aufgeführten Arbeitnehmern.

Mit Beschluß vom 13. Juni 1991 beauftragte der im Betrieb der Beklagten gewählte Betriebsrat den Konzernbetriebsrat, Verhandlungen über das Zustandekommen eines Konzernsozialplans zu führen. Über diesen Beschluß unterrichtete er den Konzernbetriebsrat mit Schreiben vom 15. Juli 1991, welches wie folgt lautet:

"Der Konzernbetriebsrat der T Schwermaschinenbau AG wird beauftragt, bei den Verhandlungen über das Zustandekommen eines Konzernsozialplanes auch die Interessen der Kollegen und des Betriebsrates der Schwermaschinenbau L AG zu vertreten.

Sollte es zu einem Einigungsstellenverfahren kommen, so gilt diese Verhandlungsvollmacht bis zum Ende dieses Verfahrens.

Ein schriftlicher Widerruf nach § 50 und § 58 Betriebsverfassungsgesetz ist davon nicht ausgeschlossen."

In seiner Sitzung vom 13. August 1991 beschloß der Betriebsrat,

"die dem Konzernbetriebsrat bereits erteilte Vollmacht vom 15.07.1991 dahingehend zu ergänzen, daß der Konzernbetriebsrat auch das Recht hat,



über das Zustandekommen des Interessenausgleichs
zu verhandeln und ihn abzuschließen"

und daß

"diese Vollmacht auch für die Vertretung im Einigungsstellenverfahren bis zu seinem Ende gilt."

Dies teilte der Betriebsrat dem Konzernbetriebsrat mit
Schreiben vom 14. August 1991 mit.

Am 18. September 1991 vereinbarten der Konzernbetriebsrat
und die T Schwermaschinenbau AG einen Interessenausgleich
und einen Sozialplan.

Dieser Sozialplan (im folgenden: Konzernsozialplan) enthält
u. a. folgende Bestimmungen:

"§ 1 Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten
für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
die bei Inkrafttreten des Sozialplanes
oder aber am 01. 07. 1990 zu der

T Schwermaschinenbau AG oder einer
anderen der oben genannten Gesellschaften
des T -Konzerns, ihren Rechtsvorgängern
oder Rechtsnachfolgern oder Betriebserwerbern

in einem Arbeitsverhältnis stehen oder
standen.

Er gilt nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
die leitende Angestellte gemäß § 5 BetrVG sind
oder aber am 01. 07. 1990 aufgrund eines Zeitvertrages
beschäftigt waren.



§ 2 Abfindung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 1 erhalten bei betrieblich veranlaßter Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (betriebsbedingte Kündigung, betriebsbedingter Aufhebungsvertrag), eine Abfindung nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen.
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bereits eine Abfindung entsprechend § 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz erhalten haben, erhalten keine neue Abfindung.
2. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird, erhalten keine Leistungen aus diesem Sozialplan, sofern ihr Arbeitsverhältnis nicht oder nicht in der Zeit der Geltungsdauer des Sozialplanes auch wegen dringender betrieblicher Erfordernisse hätte gekündigt werden können.
Für das Nichtvorliegen dieser Voraussetzung ist der kündigende Arbeitgeber beweispflichtig.
3. An alle von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer wird im Durchschnitt ein Sozialplanvolumen auf der Basis der Richtlinie der Treuhand zur Verfügung gestellt.
Der sich aus der Multiplikation der zu kündigenden Arbeitnehmer mit DM 5.000,- bzw. 3.000,-/2.000,- ergebende Nettobetrag wird als Gesamtabfindungsvolumen des Sozialplanes errechnet und an die BIB GmbH ausgezahlt, um die sich für die einzelnen Arbeitnehmer ergebenden Sozialplanansprüche an diese weiter auszahlen.

Die einzelnen Betriebsräte legen auf dieser Basis den einem einzelnen Arbeitnehmer danach zukommenden Abfindungsbetrag fest. Er muß wenigstens DM 1.000,- betragen und darf höchstens DM 24.000,- betragen.

Damit deckt der Antrag auf Zweckzuwendung das Gesamtvolumen des Sozialplanes. Als Bruttomonatseinkommen darf höchstens ein Betrag von DM 2.300,- zugrunde gelegt werden. Im übrigen soll sich der Sozialplanbetrag dann im Kern an der Formel Faktor mal Monatsgehalt mal Jahre der Betriebszugehörigkeit mal Lebensal-



ter orientieren.

Die einzelnen Geschäftsleitungen müssen diesen Durchführungsregelungen zustimmen. Sie können ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die von den Betriebsräten getroffene Verteilungsregelung offensichtlich unangemessen ist.

...

§ 3 Zumutbarkeit

1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denen während der Geltungsdauer des Sozialplanes eine zumutbare Änderungskündigung ausgesprochen wird, erhalten keine Abfindung. Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt wird und ein zumutbarer Arbeitsplatz bei der T Schwermaschinenbau AG oder deren Tochter- oder Enkelunternehmen angeboten wird, erhalten ebenfalls keine Abfindung.

...

3. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die eine zumutbare Beschäftigung aufgenommen haben und innerhalb von 3 Jahren danach ihren Arbeitsplatz aufgrund betriebsbedingter Kündigung verlieren, erhalten dann die Abfindung gemäß § 2. Jeder Arbeitnehmer erhält nur einmal eine Abfindung von T .

§ 4 Freiwilligkeit

1. Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die nach dem Interessenausgleich oder wegen der sozialen Auswahl nicht zu kündigen sind, erhalten eine Abfindung nach diesem Sozialplan, sofern sie bereit sind, freiwillig auszusteigen. Sie können ihre Bereitschaft, freiwillig auszusteigen gegenüber dem BR oder der Geschäftsleitung anzeigen. Sofern Geschäftsleitung und BR darüber Einvernehmen erzielen, wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aus betrieblichen Gründen gekündigt und erhält die Abfindung gemäß § 2.

...



§ 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Sozialplan tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. 12. 1993 bzw. dem Termin einer früheren Veräußerung. Er gilt danach weiter, bis er durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

Bereits abgeschlossene Sozialpläne, die von diesen inhaltlichen Regelungen abweichen, werden hiermit hinfällig."

Bereits am 2. September 1991 hatten der örtliche Betriebsrat und die Beklagte einen Interessenausgleich und einen Sozialplan vereinbart.

§ 1 dieses Sozialplanes lautet:

"§ 1

Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten für alle Arbeitnehmer, die am 30. 6. 1991 im Unternehmen der Schwermaschinenbau L AG einschließlich der Außenstellen L und D , in einem Arbeitsverhältnis standen.

Darüber hinaus gilt er für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. 7. 1990 und dem 30. 6. 1991 auf Grund der gesetzlichen Regelungen für Vorruhestand und Altersübergang gelöst wurde.

2. Arbeitnehmer, die auf Grund der Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG entlassen werden, erhalten einen Ausgleich nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen.

..."



In § 10 enthält der Sozialplan folgende Regelung:

"§ 10

Regelungen mit höheren Ansprüchen

Sollten andere Regelungen mit höheren Ansprüchen festgelegt werden, so gelten diese (gesetzliche, tarifliche bzw. Konzernsozialplan T) ."

Am 25. Oktober 1991 schlossen die Beklagte und der örtliche Betriebsrat zwei weitere Betriebsvereinbarungen.

Die erste Betriebsvereinbarung hat folgenden Wortlaut:

"...

Zwischen den o. g. Parteien wird vereinbart, daß der

Sozialplan der SMB L
02.09.1991

AG vom

einschließlich der Übernahme der §§ 6 und 7 des Konzernsozialplanes und der in der Anlage enthaltenen Betriebsvereinbarung vom 25.10.1991 zur Anwendung kommt. Somit sind die Regelungen mit höheren Ansprüchen, gemäß § 10 des Sozialplanes der L AG vom 02.09.1991 erfüllt und es wird im weiteren nicht mehr nach dem Sozialplan der T AG vom 18.09.1991 verfahren."

Die zweite Betriebsvereinbarung lautet - soweit vorliegend von Interesse:

"B e t r i e b s v e r e i n b a r u n g

zwischen dem Vorstand der Schwermaschinenbau
L AG

und

dem Betriebsrat der Schwermaschinenbau L
AG



Die unterzeichnenden Parteien regeln als Ergänzung des Sozialplanes vom 02.09.1991 für die Laufzeit des Sozialplanes auf der Basis der Betriebsvereinbarung vom 02.09.1991 folgende Punkte:

1. Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für alle Beschäftigten der SMB LHW AG entsprechend § 1/Geltungsbereich des Sozialplanes vom 02.09.1991.

..."

Im weiteren enthält diese zweite Betriebsvereinbarung vom 25. Oktober 1991 den Sozialplan vom 2. September 1991 ergänzende oder konkretisierende Bestimmungen.

Der Kläger hat mit einer am 2. Juli 1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 8. Juli 1992 der Beklagten zugestellten Klage vom 30. Juni 1992 die Feststellung beantragt, daß ihm aus dem Konzernsozialplan ein Abfindungsanspruch zusteht. Mit einem als Klageerweiterung bezeichneten Schriftsatz vom 2. November 1992 hat er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 3.340,80 DM entsprechend dem Konzernsozialplan und dem Sozialplan vom 2. September 1991 beantragt.

Er ist der Meinung, ihm stehe eine Abfindung zu, weil sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten am 31. Mai 1991 durch den Aufhebungsvertrag vom 22. Mai 1991 beendet worden sei. Er sei nicht im Wege eines Betriebsübergangs durch die Firma Scharf GmbH übernommen worden. Zwar sei im Konzernsozialplan die Höhe der zu zahlenden Abfindungen nicht genau festgelegt worden und auch die dort vorgesehene Festlegung durch den örtlichen Betriebsrat und



die Geschäftsleitung sei für seinen Fall nicht erfolgt, jedoch stehe ihm zumindest die im Konzernsozialplan vorgesehene Mindestabfindung von 1.000,00 DM zu.

Von der Existenz dieses Konzernsozialplans habe er erstmals am 6. Mai 1992 Kenntnis erlangt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 1.000,00 DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 4. November 1992 zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich darauf, daß der Konzernsozialplan nicht wirksam zustande gekommen sei, weil der Konzernbetriebsrat vom örtlichen Betriebsrat nicht ordnungsgemäß zum Abschluß des Konzernsozialplans beauftragt worden sei.

Aber auch wenn der Konzernsozialplan für den Betrieb der Beklagten verbindlich abgeschlossen worden wäre, wäre er durch die Betriebsvereinbarung vom 25. Oktober 1991 zwischen dem örtlichen Betriebsrat und der Beklagten einvernehmlich abgeändert worden.

Ein Abfindungsanspruch des Klägers scheitere außerdem daran, daß er von der Firma S GmbH im Wege des Betriebsübergangs übernommen worden sei.



Letztlich beruft sich die Beklagte auch darauf, der Kläger habe mögliche Ansprüche nicht innerhalb der Ausschlußfrist der Nr. 14 MTV geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 1.000,00 DM nebst 4 % Zinsen ab 4. November 1992 verurteilt und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um die Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision ist begründet. Ein etwaiger Anspruch des Klägers auf eine Sozialplanabfindung ist nach Nr. 14 MTV erloschen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger den in § 2 Nr. 3 des Konzernsozialplans vorgesehenen Mindestabfindungsbetrag in Höhe von 1.000,00 DM mit der Begründung zugesprochen, dieser Konzernsozialplan sei wirksam zustande gekommen und finde auf den Kläger Anwendung.

Zu Lasten des Klägers greife auch keiner der Ausschlußtatbestände des Konzernsozialplans ein. So sei er insbesondere nicht durch ein Tochter- oder Enkelunternehmen des T -Konzerns übernommen worden. Auch sei das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht ohne Unterbrechung durch Übernahme durch die Firma S GmbH fortgesetzt worden. Vielmehr sei es durch den Aufhebungsver-



trag vom 22. Mai 1991 zunächst zum 31. Mai 1991 beendet worden.

Von der Abgeltungsklausel im Aufhebungsvertrag werde der klägerische Anspruch nicht erfaßt, da er erst nach Vertragsabschluß entstanden sei.

Die in Nr. 14 MTV enthaltene Verfallklausel gelte für den Abfindungsanspruch nicht.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

Hätte dem Kläger ein Anspruch auf eine Abfindung aus dem Konzernsozialplan zugestanden, so wäre dieser nach Nr. 14 MTV verfallen.

1. Diese Tarifnorm enthält eine sogenannte zweistufige Ausschußfrist. Zunächst sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Werden die rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche jedoch abgelehnt oder erfolgt vom Vertragspartner innerhalb von zwei Wochen keine Erklärung, dann ist innerhalb weiterer sechs Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben oder die tarifliche Gütestelle anzurufen.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gilt diese Ausschußfrist auch für Ansprüche eines Arbeitnehmers auf Zahlung



einer einmaligen Abfindung aus einem Sozialplan anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch wenn dieser Sozialplan erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen worden ist.

Dies hat der Senat mit Urteil vom 30. November 1994 (- 10 AZR 79/94 - AP Nr. 88 zu § 112 BetrVG 1972) für die wortgleiche Verfallklausel der Nr. 13 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 10. März 1991 entschieden. Der Senat hat dies im wesentlichen damit begründet, daß auch Ansprüche auf Zahlung einer einmaligen Abfindung aus einem Sozialplan Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis seien. Nach § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG sei es auch zulässig, für Rechte, die Arbeitnehmer aus einer Betriebsvereinbarung erwerben, in einem Tarifvertrag Ausschußfristen zu vereinbaren.

Daß ein Sozialplan erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden sei, stehe der Anwendbarkeit der Ausschußfrist nicht entgegen. Da es sich bei dem Sozialplanabfindungsanspruch um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis handle, stelle sich im Hinblick auf die nachträgliche Vereinbarung des Sozialplanes nur die Frage, ab welchem Zeitpunkt die tarifliche Ausschußfrist laufe.

An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

3. Zugunsten des Klägers ist davon auszugehen, daß die Ausschußfrist erst mit seiner Kenntnis von der Existenz des Kon-



zernsozialplans vom 18. September 1991 zu laufen begonnen hat.

Der Kläger hat unbestritten vorgetragen, daß er erstmals am 6. Mai 1992 vom Bestehen des Konzernsozialplans erfahren hat.

Nr. 14 MTV stellt für den Beginn der Ausschlußfrist auf die Fälligkeit des Anspruchs ab. Die Fälligkeit einer Forderung entspricht aber nicht ohne weiteres dem Zeitpunkt der Entstehung der Forderung. Dies zeigt bereits die Vorschrift des § 271 Abs. 1 BGB, nach welcher der Gläubiger die Leistung sofort verlangen und der Schuldner sie sofort bewirken kann, wenn eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen ist.

Diese Fälligkeitsbestimmung des BGB findet bei der Auslegung von Tarifverträgen Anwendung, sofern die Tarifvertragsparteien den Begriff der Fälligkeit nicht anderweitig bestimmt haben (BAG Urteil vom 8. September 1988 - 6 AZR 245/87 - AP Nr. 1 zu § 2 BAT SR 2 r).

Vorliegend ist ein solcher Umstand, der zum Auseinanderfallen des Entstehungszeitpunkts und des Fälligkeitszeitpunkts der möglicherweise bestehenden Abfindungsforderung des Klägers führt, darin zu sehen, daß es dem Kläger vor Kenntniserlangung vom Bestehen des Konzernsozialplans unmöglich war, Ansprüche aus diesem geltend zu machen. Damit war ein etwaiger Abfindungsanspruch frühestens am 6. Mai 1992 "fällig" im Sinne der Nr. 14.1 MTV. Anhaltspunkte für die Annahme, der Kläger könnte durch schuldhaftes Zögern versäumt haben, sich Kenntnis vom Konzernsozialplan zu verschaffen, was zu einer Nichtanwendbarkeit der oben dargelegten



Grundsätze führen würde (BAG Urteil vom 16. November 1989 - 6 AZR 114/88 - AP Nr. 8 zu § 29 BAT), sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden und auch sonst nicht ersichtlich.

4. Da sich aus dem festgestellten Sachverhalt nichts Gegenteiliges ergibt, ist davon auszugehen, daß die erste Geltendmachung des am 6. Mai 1992 fällig gewordenen Abfindungsanspruches - sein Bestehen unterstellt - durch die beim Arbeitsgericht Senftenberg eingereichte Klageschrift vom 30. Juni 1992 erfolgt ist.

a) Es bestehen bereits Bedenken, von einer im Sinne des Nr. 14.1 MTV ordnungsgemäßen formlosen Geltendmachung eines möglicherweise bestehenden Abfindungsanspruchs aus dem Konzernsozialplan durch die Klageschrift auszugehen.

Grundsätzlich kann zwar eine von einem Tarifvertrag verlangte formlose Geltendmachung auch durch die Erhebung einer Klage erfolgen, die Geltendmachung eines Anspruchs bedeutet aber, daß der Gläubiger sein Begehren auf Erfüllung einer Forderung dem Schuldner gegenüber unmißverständlich zum Ausdruck bringen muß. Für den Schuldner muß dabei ersichtlich sein, um welche Forderung es sich handelt. So muß die Höhe der Forderung zumindestens annähernd bezeichnet werden. Von der Bezeichnung der Höhe kann nur dann abgesehen werden, wenn dem Schuldner diese bekannt oder ohne weiteres erkennbar ist (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Geltendmachung einer Forderung im Sinne des § 16 des BRTV für das Baugewerbe; vgl. BAG Urteil vom 30. März 1989 - 6 AZR 769/85 - EzA § 4 TVG Ausschlußfristen Nr. 79).



b) Vorliegend hat der Kläger nur eine Klage auf Feststellung erhoben, daß ihm "eine Abfindung gemäß § 1 und § 2 Pkt. 1 des Sozialplans vom 18. September 1991 (Konzernsozialplan) zusteht".

Weder aus diesem Klageantrag noch aus der Klagebegründung ist zu entnehmen, in welcher Höhe nach Meinung des Klägers ein Abfindungsanspruch bestehen soll. Zwar ist zu seinen Gunsten zu berücksichtigen, daß es auf Grund der Bestimmungen des Konzernsozialplans alleine nicht möglich ist, die Höhe der Abfindung zu bestimmen, die einem infolge der Betriebsänderung ausgeschiedenen Arbeitnehmer zustehen soll, weil der Abfindungsbetrag nach § 2 Nr. 3 des Konzernsozialplans erst durch die einzelnen Betriebsräte festgesetzt werden sollte. Dennoch wäre es dem Kläger möglich gewesen, und er hat dies später mit seiner Klageerweiterung vom 2. November 1992 auch getan, anhand der Vorgaben des Konzernsozialplans zur Errechnung des Abfindungsbetrages einen bestimmten Betrag zu fordern oder aber den letztlich von ihm auch nur noch geltend gemachten Mindestabfindungsbetrag von 1.000,00 DM zu verlangen.

c) Wenn bereits eine formlose Geltendmachung des Abfindungsanspruchs im Sinne der Nr. 14.1 MTV durch die Erhebung der Feststellungsklage verneint wird, wäre der etwaige Anspruch des Klägers nach Nr. 14.3 MTV bereits zum Zeitpunkt der Konkretisierung der Klageforderung durch den Kläger mittels der Klageerweiterung vom 2. November 1992 erloschen gewesen. Dabei kann es dahinstehen, ob mit Kenntniserlangung von der Existenz des Konzernsozialplans die drei- oder die zweimonatige Verfallfrist der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Nr. 14.1 MTV zu laufen begonnen hatte (dies hat der Senat in seinem Urteil vom 30. November 1994, aaO, ausdrücklich dahingestellt sein lassen), weil am 2. November 1992 beide Fristen verstrichen gewesen wären.

5. Ob der Kläger einen etwaigen Abfindungsanspruch durch Erhebung der Feststellungsklage vom 30. Juni 1991 formlos im Sinne der Nr. 14.1 MTV geltend gemacht hat, brauchte aber nicht abschließend entschieden zu werden.

a) Der Kläger hat nämlich zumindest die zweite Stufe der tariflichen Ausschußfrist nicht gewahrt. Nr. 14.2 MTV verlangt für den Fall, daß die Ansprüche rechtzeitig nach Nr. 14.1 MTV geltend gemacht worden sind und eine Erklärung des Schuldners hierzu innerhalb von zwei Wochen nicht erfolgt bzw. die Erfüllung der Ansprüche abgelehnt worden ist, die Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht oder die Anrufung der tariflichen Gütestelle binnen weiterer sechs Wochen.

Die Beklagte hat sich auf die mit der Klageschrift geltend gemachte Abfindungsforderung nicht innerhalb von zwei Wochen erklärt. Da ihr die Klage am 8. Juli 1992 zugestellt worden war, lief diese Erklärungsfrist am Mittwoch, dem 22. Juli 1992 ab. Der Kläger hätte nunmehr innerhalb von weiteren sechs Wochen, also bis spätestens Mittwoch, dem 2. September 1992 wegen seines Anspruchs Klage beim Arbeitsgericht erheben müssen.

Eine solche Klage war aber bis zu diesem Zeitpunkt nicht erhoben.



b) Die Erhebung der Feststellungsklage mit Schriftsatz vom 30. Juni 1992 stellte noch keine gerichtliche Geltendmachung des behaupteten Abfindungsanspruchs nach Nr. 14.2 MTV durch den Kläger dar, sondern allenfalls eine formlose Geltendmachung im Sinne der Nr. 14.1 MTV (vgl. oben unter II 4).

Nr. 14.2 MTV bestimmt nicht näher, welche Art von Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden muß, um den zweiten Teil der Ausschlußfrist der Nr. 14 MTV zu wahren.

Die Tarifnorm ist daher auszulegen. Die Auslegung eines Tarifvertrages hat in erster Linie von seinem Wortlaut auszugehen. Über diesen hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang einen Niederschlag gefunden haben (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

Nach dem Wortlaut des MTV genügt zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs die Erhebung einer Klage, gleich welcher Art.

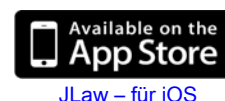
Sinn und Zweck einer tariflichen Ausschlußklausel, welche die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs verlangt, ist es, daß der Schuldner die Möglichkeit hat, die Begründetheit und die Erfolgsaussichten des vom Gläubiger behaupteten Anspruchs dem



Grunde und der Höhe nach zu prüfen (BAG Urteil vom 30. März 1989, aa0 und BAG Urteil vom 29. Juni 1989 - 6 AZR 459/88 - AP Nr. 103 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Sie soll den Schuldner zwingen, eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem gerichtlich geltend gemachten Anspruch vorzunehmen, seine Einwendungen und Gegenrechte zu überdenken und somit seine prozessuale und materiellrechtliche Verteidigung zu prüfen, so daß das angerufene Gericht den Streit endgültig entscheiden kann. Damit kann mit "Erhebung einer Klage" im Sinne einer tariflichen Ausschlußfrist nur eine solche Klage gemeint sein, die zu einer Bereinigung der Streitigkeit und den Gläubiger des geltend gemachten Anspruchs zum Erfolg führen kann. Demgemäß ist eine Klage nur dann im Sinne der tariflichen Ausschlußfrist erhoben, wenn es durch sie zu einer endgültigen Entscheidung des Streits kommen kann (vgl. BAG Urteil vom 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschlußfristen und BAG Urteil vom 29. Juni 1989, aa0).

c) Durch die vom Kläger erhobene Feststellungsklage kann es aber nicht zu einer endgültigen gerichtlichen Klärung der Frage kommen, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe ihm eine Abfindung aus dem Konzernsozialplan zusteht. Diese Klage kann nicht zu einer endgültigen Streitbeilegung führen.

Erst auf Grund der vom Kläger im Schriftsatz vom 2. November 1992 vorgenommenen Bezifferung seiner Klageforderung (3.340,80 DM) und der Berufung auf die Sozialpläne vom 18. September 1991 und vom 2. September 1991 als Anspruchsgrundlagen war die Beklagte in der Lage, sich mit dem geltend gemachten Anspruch abschließend auseinanderzusetzen. Auch das Arbeitsgericht konnte

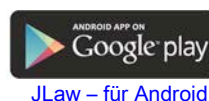


erst jetzt über die Begründetheit des geltend gemachten Anspruchs eine abschließende Entscheidung treffen. Damit lag erst ab diesem Zeitpunkt eine ordnungsgemäße Klageerhebung bezüglich des Abfindungsanspruchs im Sinne der Nr. 14.2 MTV vor.

d) Da am 2. November 1992 die sechswöchige Ausschußfrist der Nr. 14.2 MTV für eine Klageerhebung aber bereits verstrichen war, hat der Kläger seinen behaupteten Anspruch nicht fristgerecht geltend gemacht. Damit war ein etwaiger Anspruch nach Nr. 14.3 MTV erloschen.

6. Der Senat brauchte nicht abschließend zu entscheiden, ob zugunsten des Klägers überhaupt ein Anspruch auf eine Abfindung nach dem Konzernsozialplan oder dem Sozialplan vom 2. September 1991 entstanden war. Gegen einen solchen bestehen deshalb Bedenken, weil zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags zwischen den Parteien am 22. Mai 1991 feststand, daß der Kläger von der Firma S Rohrleitung GmbH übernommen werden würde. Zu dieser Übernahme im Wege eines Betriebsüberganges hatte sich diese Firma nämlich bereits durch die "Vereinbarung zum Betriebsübergang" vom 8. Mai 1991 gegenüber der Beklagten verpflichtet.

Deshalb wäre eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien nicht erforderlich und damit auch nicht "betrieblich veranlaßt" im Sinne des § 2 Ziff. 1 des Konzernsozialplanes gewesen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wäre nämlich nach § 613 a Abs. 1 BGB in Verbindung mit der "Vereinbarung zum Betriebsübergang" unmittelbar von der Beklagten auf die Übernehmerfirma S Rohrleitung GmbH übergegangen.



Läge aber keine betriebliche Veranlassung für den Abschluß des Aufhebungsvertrages zwischen den Parteien vor, so würde es bereits an einer der Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Ziff. 1 des Konzernsozialplanes für eine Abfindung aus diesem Sozialplan fehlen, nämlich an der betrieblichen Veranlassung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger kann auch keine Ansprüche aus dem Sozialplan vom 2. September 1991 herleiten, weil dieser nur für Arbeitnehmer gilt, die am 30. Juni 1991 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen, der Kläger aber bereits zum 31. Mai 1991 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war.

Demnach war das angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende arbeitsgerichtliche Urteil zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Freitag

Böck

für den wegen Urlaubs

an der Unterschrift

verhinderten Richters

Hauck

Staedtler

Schlaefke





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)