

Aktenzeichen: 10 AZR 606/93
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 16. März 1994
- 10 AZR 606/93 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 25. November 1992
- 8 Ca 1280/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 08. Juni 1993
- 3 (1) Sa 45/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Bemessung nach der Betriebszugehörigkeit

Gesetz:

BetrVG § 112, § 75; AGB-DDR §§ 51, 53

Leitsatz:

Die Betriebspartner können in einem Sozialplan regeln, daß für die Bemessung der Abfindung nur die Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber und seinem Rechtsvorgänger, nicht aber die in einem Überleitungsvertrag anerkannte Betriebszugehörigkeit bei einem früheren Arbeitgeber zu berücksichtigen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 606/93

3 (1) Sa 45/93 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. März 1994

U r t e i l

Klapp,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. März 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck, sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Bacher für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom
8. Juni 1993 - 3 (1) Sa 45/93 - wird zurückgewie-
sen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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.

Der Kläger war seit dem 25. September 1967 im VEB

(VEB Brandenburg)

beschäftigt. Durch einen Überleitungsvertrag vom 25./27. November 1986 wurde das Arbeitsverhältnis gemäß §§ 51, 53 AGB zum 31. Januar 1987 aus gesundheitlichen Gründen beendet und zum 1. Februar 1987 mit dem VEB Me Wismar (VEB Wismar) begründet. In Ziffer 4 des Überleitungsvertrages (zusätzliche Vereinbarungen) wurde vereinbart, "die Betriebszugehörigkeit zählt ab Einstellungsdatum im VEB Schlosserei- und Metallwarenfabrik Brandenburg."

Die Beklagte, die Rechtsnachfolgerin des VEB Wismar, vereinbarte am 26. August 1991 mit dem Betriebsrat einen Sozialplan, der u.a. folgende Bestimmungen über die Berechnung der Abfindung enthält:



V. Abfindungsregelung

...

2. Grundlagen für die Berechnung der Abfindung

...

- 2.2. Die Bemessung der Abfindung richtet sich nach der erarbeiteten Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter, jeweils zu den Stichtagen
31.12.1990 (für Abgänge 1990)
und 31.12.1991 (für Abgänge 1991).

- 2.3. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet sich nach der Zeit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zur M Wismar und der Me GmbH Wismar, als Rechtsnachfolger. Als Zeiten der Zugehörigkeit werden auch die Zeiten des Grundwehrdienstes (max. 4 Jahre - Marine -) und Zivildienstes sowie der Erziehungsurlaub entsprechend den gesetzlichen Grundlagen angerechnet.

Am 13. November 1991 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag zum 15. November 1991. Dabei vereinbarten sie, daß eine Abfindung in Höhe des im Sozialplan festgelegten Berechnungsmodus gezahlt wird und damit sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erfüllt sind. Die Beklagte zahlte dem Kläger daraufhin eine Abfindung in Höhe von 1.600,00 DM. Der Berechnung legte sie eine Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Februar 1987 zugrunde.

Der Kläger vertritt die Auffassung, bei der Berechnung der Abfindung müsse auch die Betriebszugehörigkeit beim VEB Brandenburg berücksichtigt werden. Der Rechtsvorgänger der Beklagten, der VEB Wismar, habe im Überleitungsvertrag die Betriebszugehörigkeit beim VEB Brandenburg ausdrücklich anerkannt. Daran sei auch die Beklagte gebunden.



Sollte die Berücksichtigung der sich aus dem Überleitungsvertrag ergebenden Betriebszugehörigkeit durch die Sozialplanregelung ausgeschlossen sein, sei dies unbillig und stelle einen Verstoß gegen § 75 BetrVG und den Gleichbehandlungsgrundsatz dar.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.827,53 DM
nebst 4 % Zinsen auf 7.635,81 DM seit dem
11. März 1992 sowie nebst 4 % Zinsen auf
1.191,72 DM seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, aus dem Sozialplan ergebe sich eindeutig, daß nur Zeiten der Zugehörigkeit zu ihrem Betrieb und zum VEB Wismar bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt werden sollten, nicht jedoch eine Betriebszugehörigkeit bei einem anderen Arbeitgeber. Die Vereinbarung im Überleitungsvertrag über die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit beim VEB Brandenburg könne für die Berechnung der Sozialplanabfindung schon deshalb keine Bedeutung haben, weil Sozialplanabfindungen nach der damaligen Rechtslage nicht in Betracht gekommen seien.

Die Sozialplanregelung sei nicht unbillig. Es sei vielmehr sachgerecht, nur die Zeiten zu berücksichtigen, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich für den Betrieb gearbeitet habe. Diese Regelung sei auch im Hinblick auf die nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel getroffen worden.



Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Bei keinem der sechs Arbeitnehmer, bei denen durch Überleitungsverträge Zeiten der Betriebszugehörigkeit bei anderen Arbeitgebern vom VEB Wismar anerkannt worden seien, seien diese bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 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 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht erkannt, daß die Zeit der Betriebszugehörigkeit des Klägers beim VEB Brandenburg bei der Berechnung der Sozialplanabfindung nicht zu berücksichtigen ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe ein Anspruch auf Sozialplanabfindung nur in der Höhe zu, die die Beklagte unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit in ihrem Betrieb und beim VEB Wismar berechnet habe. Aus Abschnitt V Ziffern 2.2. und 2.3. des Sozialplans ergebe sich deutlich, daß allein die tatsächlich bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin zurückgelegten Beschäftigungszeiten für die Berechnung der



Abfindung maßgeblich sein sollen. Dies schließe die Berücksichtigung der im Überleitungsvertrag anerkannten Zeiten der Betriebszugehörigkeit beim VEB Brandenburg aus. Die Regelung im Überleitungsvertrag sei auch nicht im Hinblick auf künftige Abfindungszahlungen abgeschlossen worden, da solche im damals geltenden Recht nicht vorgesehen waren.

Die Sozialplanregelung verstoße auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da die Beklagte in keinem Falle bei der Berechnung der Abfindung durch Überleitungsverträge anerkannte Betriebszugehörigkeitszeiten berücksichtigt habe.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen. Die Betriebszugehörigkeit des Klägers beim VEB Brandenburg ist nach den Bestimmungen des Sozialplans bei der Berechnung der Abfindung nicht zu berücksichtigen. Diese Regelung verstößt nicht gegen § 75 BetrVG.

1. Nach dem Sozialplan bemißt sich die Abfindung nur nach der beim VEB Wismar und bei der Beklagten tatsächlich erarbeiteten ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Damit gehört die im Überleitungsvertrag anerkannte Betriebszugehörigkeit beim VEB Brandenburg nicht zur Bemessungsgrundlage. Dies folgt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - aus der Auslegung des Sozialplans.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen. Maßgeblich ist dabei - entsprechend den



Grundsätzen der Gesetzesauslegung - zunächst der Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist sodann der wirkliche Wille der Betriebspartner und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung mit zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Sozialplan erkennbar zum Ausdruck gekommen sind. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, der häufig schon deswegen einzubeziehen ist, weil daraus auf den wirklichen Willen der Betriebspartner geschlossen und nur so der Sinn und Zweck der Regelung zutreffend ermittelt werden kann (BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 - AP Nr. 67 zu § 112 BetrVG 1972).

b) Nach diesen Grundsätzen ergibt sich, daß die Betriebszugehörigkeit des Klägers beim VEB Brandenburg bei der Berechnung der Abfindung nicht zu berücksichtigen ist.

Nach Abschnitt V Ziffer 2.2. des Sozialplans richtet sich die Bemessung der Abfindung nach der erarbeiteten Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter jeweils zu bestimmten Stichtagen. Nach Ziffer 2.3. richtet sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach der Zeit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zur

M Wismar und der Beklagten als Rechtsnachfolgerin.

Die Auslegung dieser Regelung ergibt, daß Betriebszugehörigkeitszeiten bei anderen Arbeitgebern keine Berücksichtigung finden sollen. Unter Betriebszugehörigkeit ist nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch und der feststehenden Rechtsterminologie (§§ 1



Abs. 1 KSchG, 4 BUrlG) der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses zu verstehen (vgl. BAG Urteil vom 27. November 1991 - 4 AZR 533/89 - AP Nr. 103 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Damit kommt es nach dem Wortlaut der Ziffern 2.2. und 2.3. des Sozialplans für die Bemessung der Abfindung auf die Dauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses beim VEB Wismar und bei der Beklagten an. Dies schließt die Einbeziehung von Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, wie dem VEB Brandenburg, bestanden hat, aus. Zwar ist diese Zeit als Betriebszugehörigkeit vom VEB Wismar im Überleitungsvertrag anerkannt worden, es handelt sich aber trotzdem um keine Zeit, während derer das Arbeitsverhältnis zum VEB Wismar oder zur Beklagten bestanden hat. Sie ist deshalb nach dem Wortlaut der Sozialplanregelung bei der Bemessung der Abfindung nicht zu berücksichtigen.

2. Diese Regelung verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

a) Nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Daraus ergibt sich eine entsprechende Bindung der Betriebspartner an diese Grundsätze für ihre eigenen Regelungen. Dabei haben die Betriebspartner bei der gestaltenden Regelung eines Sozialplans einen weiten Ermessensspielraum, ob und in welchem Umfang sie die Nachteile einer Betriebsänderung ausgleichen wollen (st. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAGE 59, 359 = AP



Nr. 47 zu § 112 BetrVG 1972; BAGE 67, 29 = AP Nr. 57 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/92 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Sie müssen dabei den Normzweck des § 112 BetrVG beachten (Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 - AP Nr. 67 zu § 112 BetrVG 1972), wonach Sozialplanleistungen dem Ausgleich oder der Milderung zukünftig zu erwartender Nachteile und damit als Überbrückungshilfe dienen sollen (BAGE 48, 294 = AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972; Urteile vom 28. Oktober 1992 und vom 28. April 1993, aaO).

Dem widerspricht es nicht, wenn in Sozialplänen vielfach die Höhe einer auch dem Ausgleich künftiger Nachteile dienenden Abfindung vergangenheitsbezogen, nämlich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, bemessen wird. Dadurch wird die Abfindung noch nicht zu einer Entschädigung für den Verlust eines Besitzstandes oder zu einer Vergütung in der Vergangenheit für den Betrieb geleisteter Dienste. Eine solche an der Betriebszugehörigkeit bemessene Abfindung trägt vielmehr der zulässigen Überlegung Rechnung, daß Umfang und Dauer der in der Abfindung liegenden Überbrückungshilfe sich an der bisherigen Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb orientieren soll.

Es liegt im Ermessen der Betriebsparteien, ob sie die Höhe der Überbrückungshilfe an vergangenheitsbezogenen Kriterien, der bisherigen Betriebszugehörigkeit, ausrichten wollen. Sie können davon auch ganz absehen. Stellen sie wie vorliegend darauf ab,



dann ist es aber nicht unbillig, wenn sie nur Zeiten berücksichtigen, in denen der Arbeitnehmer dem Betrieb tatsächlich angehört hat.

b) Der Umstand, daß die Beklagte im Überleitungsvertrag mit dem Kläger die Anrechnung der beim VEB Brandenburg verbrachten Zeit auf die Betriebszugehörigkeit bei ihr vereinbart hat, schränkt das Regelungsermessen der Betriebspartner nicht ein. Können sie die bisherige Betriebszugehörigkeit ganz außer Betracht lassen, sind sie auch befugt, Betriebszugehörigkeitszeiten nur modifiziert zu berücksichtigen.

3. Aus der vereinbarten Anerkennung der Betriebszugehörigkeit zum VEB Brandenburg ergibt sich auch kein individualrechtlicher Anspruch des Klägers gegen die Beklagte, bei der Berechnung seiner Abfindung die Zeit der Betriebszugehörigkeit beim VEB Brandenburg mit zu berücksichtigen.

Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, war dem Arbeitsrecht der ehemaligen DDR die Zahlung von Abfindungen aufgrund von Sozialplänen fremd. Die Betriebszugehörigkeitsdauer spielte nur bei Zuwendungen beim Arbeitsjubiläum, der Zahlung von Zuschlägen zur Jahresendprämie und der Gewährung von Treueprämien aufgrund von Rahmen- oder Betriebskollektivverträgen eine Rolle (vgl. Dobberahn/Erasmy, NZA 1994, 107, 108). Dem Überleitungsvertrag kann daher nicht der Wille der Rechtsvorgängerin der Beklagten entnommen werden, den Kläger auch im Hinblick auf eine Sozialplanabfindung so zu behandeln, als wäre er schon seit 1967 bei ihr beschäftigt gewesen. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die



Rechtsvorgängerin der Beklagten nur der seinerzeit bestehenden Rechtslage Rechnung tragen, nicht aber weitere rechtsgeschäftliche Verpflichtungen übernehmen wollte (so auch BAG Urteil vom 1. April 1993 - 4 AZR 73/93 (A) - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bewachungsgewerbe).

4. Durch die Sozialplanregelung wird auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist der wichtigste Unterfall der Behandlung der Arbeitnehmer nach Recht und Billigkeit i.S. von § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dabei verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist daher sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, m.w.N.).

Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist vorliegend nicht gegeben. Die Differenzierung bei der Bemessung der Abfindung nach Betriebszugehörigkeitszeiten bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin und solchen bei anderen Arbeitgebern ist - wie dargelegt - nicht sachfremd. Sie berücksichtigt zutreffend den Normzweck einer Sozialplanregelung auch



soweit sie nur an das zur Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin bestehende Arbeitsverhältnis anknüpft.

Auch im übrigen kommt ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht in Betracht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte bei keinem der sechs Arbeitnehmer, bei denen Betriebszugehörigkeitszeiten bei anderen Arbeitgebern in Überleitungsverträgen anerkannt worden waren, diese bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Danach hatte der Senat dem Kläger die gesamten Kosten des Rechtsstreits und nicht nur die Kosten der Revision aufzuerlegen, da das Landesarbeitsgericht bei der Abänderung des erstinstanzlichen Urteils über die Kosten des ersten und zweiten Rechtszuges nicht entschieden hat.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Weinmann

Bacher



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)