

Aktenzeichen: 10 AZR 607/93

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 24. August 1994

- 10 AZR 607/93 -

I. Arbeitsgericht
Neustrelitz

Urteil vom 05. Januar 1993

- 5 Ca 514/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 11. Mai 1993

- 3 Sa 42/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

NVA-Dienstzeiten und Berechnung der Abfindung

Gesetz:

BetrVG § 112

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 607/93

3 Sa 42/93 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 1994

U r t e i l

Klapp,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. August 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie den ehrenamtlichen Richter Schömburg und die ehrenamtliche Richterin Tirre 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. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 11. Mai 1993 - 3 Sa 42/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten 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 Höhe eines Anspruchs auf Abfindung nach einem Sozialplan.

Der Kläger war von 1971 bis zum 30. Oktober 1986 Berufssoldat der Nationalen Volksarmee der ehemaligen DDR (im folgenden: NVA). Im Anschluß an diese Dienstzeit arbeitete er bis zum 31. August 1987 als Heimerzieher in einem Lehrlingswohnheim der Landwirtschaft. Am 1. September 1987 schloß er mit dem Rechtsvorgänger der Beklagten, dem VEB Stärkefabrik F , einen schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dem er als stellvertretender Leiter der Materialwirtschaft tätig werden sollte.

Am 4. Mai 1988 teilte der Betriebsdirektor des VEB Stärkefabrik F der "Abteilung Arbeit" mit, daß dem Kläger laut staatlicher Förderungsverordnung seine Armeezeit als Betriebszugehörigkeit angerechnet werde und er demnach ab dem 1. Mai 1971 als Angehöriger des Betriebes gelte.

Die Beklagte selbst schloß am 1. Juli 1990 mit dem Kläger einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der u. a. folgende Vereinbarungen enthält:



"§ 1
Vertragsbeginn und Tätigkeit

Herr R beginnt am 1. 7. 90 seine Tätigkeit
als Gruppenleiter Einkauf.

...

§ 6
Schlußbestimmungen

...

Dieser Anstellungsvertrag gilt in Fortführung des
Arbeitsvertrages bzw. Anrechnungsdatum vom
01.05.1971."

Am 16. Oktober 1991 kündigte die Beklagte dem Kläger aus be-
triebsbedingten Gründen zum 31. Dezember 1991. Diese Kündigung
focht der Kläger nicht an.

Am 12. November 1991 vereinbarte die Beklagte mit dem bei ihr
bestehenden Betriebsrat einen Sozialplan. Dieser lautet - soweit
vorliegend von Interesse -:

"2. Abfindung

Arbeitnehmer, die aus Anlaß der gegenständ-
lichen Betriebsänderung entlassen werden oder
einen Aufhebungsvertrag schließen bzw.
geschlossen haben, erhalten eine Abfindung.

Die Abfindung berechnet sich wie folgt:

a) Es wird zunächst ermittelt:

Gesamtsumme der nach den Grundsätzen der
THA verfügbaren Sozialplanmittel (voraus-
sichtlich DM 705.000,--) gekürzt um die
Summe der Beträge, die sich ergibt aus der
Gesamtzahl der Lebensjahre sozialplanbe-
rechtigter Mitarbeiter über 45 bei einer
Betriebszugehörigkeit von mindestens
8 Jahren mal DM 200,-- unter der Voraus-
setzung, daß kein Mitarbeiter dadurch mehr
als DM 18.000,-- als Abfindung erhält
(voraussichtlich DM 45.060,--).



- b) Diese Summe (voraussichtlich DM 649.940,--) wird geteilt durch die Gesamtzahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit aller sozialplanberechtigten Mitarbeiter. Der sich so ergebende Faktor mal die Jahre der Betriebszugehörigkeit jedes Mitarbeiters ergibt dessen Sozialplanabfindung, die sich für Mitarbeiter über 45 erhöht um einen Alterszuschlag von DM 200,-- pro Lebensjahr über 45 einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 8 Jahren, begrenzt auf maximal DM 18.000,-- Gesamtabfindung.

3. Definitionen:

- a) Lebensalter in Jahren, vollendet zum Zeitpunkt des Ausscheidens.
- b) Betriebszugehörigkeit in Jahren, vollendet bis zum Ausscheiden ohne Unterbrechungen. Als Betriebszugehörigkeit zählt der Zeitraum ab Beginn der Berufsausbildung, sofern nach der Berufsausbildung eine Weiterbeschäftigung im Betrieb erfolgte. Als Betriebszugehörigkeit zählen auch Beschäftigungszeiten in einem anderen Kombinatbetrieb der ehemaligen ostdeutschen Zucker- oder Stärkeindustrie bei direktem Wechsel zum VEB Stärkefabrik F. Dienstzeiten bei der NVA bis zu 3 Jahren, Mutterschaftszeiten und Studienzeiten bei Delegation durch den Betrieb werden als Zeiten der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt."

Aufgrund dieses Sozialplanes zahlte die Beklagte dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 1.764,96 DM. Deren Berechnung hat sie eine Betriebszugehörigkeit von vier Jahren zugrunde gelegt.

Der Kläger meint, bei der Berechnung der Höhe der Sozialplanabfindung müßten auch drei Jahre seiner Dienstzeit bei der NVA berücksichtigt werden, so daß ihm eine Abfindung von 3.088,68 DM zustehe.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.323,72 DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich darauf, daß nach dem Sozialplan Dienstzeiten
bei der NVA nur dann bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit
berücksichtigt werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis in ihrem
Betrieb durch diese Dienstzeit unterbrochen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesar-
beitsgericht sie abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit die-
ser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die
Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentli-
chen damit begründet, daß bei der Berechnung der Abfindung
Dienstzeiten bei der NVA bis zu drei Jahren nur dann zu berück-
sichtigen seien, wenn durch diese Dienstzeit ein Beschäftigungs-
verhältnis bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger unterbro-
chen worden sei. Diese Begründung läßt einen Rechtsfehler nicht
erkennen.



II.1. Dem Kläger steht die geforderte höhere Abfindung nach dem Sozialplan vom 12. November 1991 nicht zu. Die Beklagte ist bei der Berechnung des Abfindungsbetrages zu Recht nur von einer vierjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers, das ist seit dem 1. September 1987, ausgegangen.

Ziff. 3. b) des Sozialplanes definiert den Begriff "Betriebszugehörigkeit", wie die Sozialplanparteien ihn verstanden haben. Als Grundsatz geht Satz 1 der Ziff. 3. b) davon aus, daß als Betriebszugehörigkeit die Zeit (in Jahren) gilt, die der Arbeitnehmer bis zu seinem Ausscheiden ohne Unterbrechung im Betrieb zurückgelegt hat.

Satz 2 der Ziff. 3. b) stellt klar, daß auch die Zeit der Berufsausbildung als Betriebszugehörigkeit gilt, wenn anschließend eine Weiterbeschäftigung im Betrieb erfolgt ist.

2. Streitig ist zwischen den Parteien, wie die Bestimmung in Satz 4 der Ziff. 3. b) des Sozialplanes auszulegen ist, nach der "Dienstzeiten in der NVA bis zu drei Jahren als Zeiten der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt" werden.

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 mitzuberücksichtigen, 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 der Zweck der Regelung zutreffend ermittelt werden kann (vgl. BAG Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsregeln ist das Landesarbeitsgericht zu Recht zu dem Ergebnis gekommen, Ziff. 3. b) Satz 4 des Sozialplanes erfasse nicht den Fall, daß ein Arbeitnehmer, so wie der Kläger, nach seinem Dienst bei der NVA zunächst in einem anderen Betrieb tätig geworden und erst dann (erstmals) in die Dienste der Beklagten oder deren Rechtsvorgängers eingetreten ist.

b) Nach dem Wortlaut der Ziff. 3. b) Satz 4 des Sozialplanes könnten auch alle Zeiten eines Dienstes bei der NVA, unabhängig davon, wann sie abgeleistet worden sind, auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sein. Eine solche am reinen Wortlaut ausgerichtete Auslegung entspricht aber nicht dem Sinn und Zweck der Regelung und deren Gesamtzusammenhang, wie er in Ziff. 3. b) des Sozialplanes zum Ausdruck kommt.

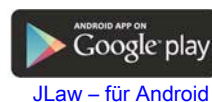
Erkennbar sollen die in Satz 4 der Ziff. 3. b) aufgeführten Fälle Ausnahmen von dem in den Sätzen 1 und 2 der Ziff. 3. b) aufgestellten Grundsatz darstellen, daß nur solche Dienstzeiten bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger angerechnet werden, die ohne Unterbrechung bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb vom



Arbeitnehmer zurückgelegt worden sind. Auch Satz 3 der Ziff. 3. b) sieht eine solche Ausnahmeregelung nur für den Fall vor, daß ein Arbeitnehmer zuvor bei einem anderen Kombinati-betrieb der ehemaligen ostdeutschen Zucker- oder Stärkeindustrie tätig gewesen ist und "direkt" zum Rechtsvorgänger der Beklagten, dem VEB Stärkefabrik F , gewechselt ist.

Sowohl diese Ausnahmenvorschrift des Satzes 3 als auch diejenige in Satz 4 der Ziff. 3. b) des Sozialplanes - Studienzeiten bei Delegation durch den Betrieb - setzen voraus, daß die genannten Zeiten in einem unmittelbaren Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten oder ihrem Rechtsvorgänger gestanden haben. So verlangt Satz 3 der Ziff. 3. b) einen "direkten Wechsel" von einem anderen Kombinati-betrieb zum Rechtsvorgänger der Beklagten. Auch Studienzeiten von Arbeitnehmern werden nach Satz 4 der Ziff. 3. b) nur dann auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn die Delegation durch den Betrieb erfolgt ist, d. h., wenn der delegierte Arbeitnehmer zuvor bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger beschäftigt gewesen war.

c) Betrachtet man den in diesen Regelungen der Ziff. 3. b) des Sozialplanes zum Ausdruck gebrachten Sinn und Zweck des Sozialplanes, daß nur die ohne Unterbrechung bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger zurückgelegten Beschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeit gewertet werden und daß andere Zeiten nur dann als Betriebszugehörigkeit angerechnet werden, wenn sie in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger gestanden haben, so kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Sozialplanparteien von



diesem Grundsatz gerade bei der Ableistung von NVA-Dienstzeiten oder bei Mutterschutzzeiten eine Ausnahme machen wollten.

Es ist kein vernünftiger Grund erkennbar, warum im Sozialplan alle nicht mit einer Tätigkeit bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger zusammenhängenden NVA-Dienstzeiten und alle Mutterschutzzeiten, mit denen nur die Freistellungs- und Beurlaubungszeiten nach den §§ 242 ff. AGB-DDR und (für ab dem 1. Januar 1991 geborene Kinder) nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Bundeserziehungsgeldgesetz gemeint sein können, auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden sollten. Eine solche Anrechnung hätte eine Erhöhung des Abfindungsanspruches der betreffenden Arbeitnehmer zur Folge, was zu einer Verringerung der Abfindungsansprüche der anderen Arbeitnehmer führen würde, die ununterbrochen und ohne solche Zeiten bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger beschäftigt waren. Nach Ziff. 2. b) des Sozialplanes werden die Abfindungen nämlich nur im Rahmen eines festgesetzten Gesamtvolumens anteilmäßig ausbezahlt.

Daß die Sozialplanparteien eine solche Kürzung der Sozialplanansprüche der übrigen Arbeitnehmer zugunsten derjenigen beabsichtigt haben, die NVA-Dienstzeiten bzw. "Mutterschaftszeiten" ohne zeitlichen Zusammenhang mit einer Beschäftigung bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger vorzuweisen haben, kann ausgeschlossen werden.

Der Umstand, daß die Sozialplanparteien NVA-Dienstzeiten bis zu drei Jahren und "Mutterschaftszeiten" als Zeiten der Betriebszugehörigkeit berücksichtigen wollten, wenn sie im Zusammenhang



mit einem Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten oder deren Rechtsvorgänger stehen, erklärt sich daraus, daß nach § 58 Abs. 1 Buchst. c AGB-DDR ein Kündigungsverbot gegenüber Arbeitnehmern während einer NVA-Dienstzeit von bis zu drei Jahren bestand. Gleiches galt nach § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR (für Mütter/Väter von ab dem 1. Januar 1991 geborenen Kindern nach § 9 MuschG, § 18 BErzGG) für Arbeitnehmer in Mutterschutz bzw. in der Freistellung nach den §§ 242 ff. AGB-DDR oder im Erziehungsurlaub.

Es ist sinnvoll und vielfältige betriebliche Praxis, solche Zeiten einer mehr oder weniger "zwangsläufigen" Unterbrechung einer tatsächlichen Arbeitsleistung für den Betrieb bei der Berechnung von Abfindungen als Zeiten der Betriebszugehörigkeit zu werten.

3. Die Nichtberücksichtigung der NVA-Dienstzeiten ist Rechtens.

a) Es steht den Betriebspartnern frei, ob sie für die Berechnung einer Abfindung nur die tatsächliche Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zugrunde legen und Dienstjahre bei der NVA außer Betracht lassen wollen.

Die Förderungsverordnung vom 25. März 1982, die die Anrechnung von NVA-Dienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit im einzelnen regelte, war mit dem Inkrafttreten des Einigungsvertrages am 3. Oktober 1990 außer Kraft getreten. Die Parteien des Sozialplanes waren daher nicht mehr verpflichtet, Dienstzeiten bei der NVA für die Berechnung einer Abfindung zu berücksichtigen.



b) Können die Sozialplanparteien die NVA-Dienstzeit eines Arbeitnehmers bei der Berechnung einer Sozialplanabfindung danach gänzlich unberücksichtigt lassen, so ist es ihnen auch unbenommen, nur solche Dienstzeiten zu berücksichtigen, die einen bestimmten Zeitraum nicht überschreiten und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis abgeleistet worden sind, für dessen Beendigung eine Sozialplanabfindung gewährt wird.

Dies führt nicht zu einem Verstoß gegen den sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keinen billigen Grund gibt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - AP Nr. 72 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.).

Ein sachlicher Grund für die Nichtberücksichtigung der NVA-Dienstzeiten von mehr als drei Jahren ergibt sich zum einen daraus, daß Arbeitnehmer mit einer über dreijährigen Dienstzeit nach der Rechtslage der ehemaligen DDR nicht mehr unkündbar waren, § 58 Abs. 1 Buchst. c AGB-DDR, und daher nicht mehr sozusagen von Gesetzes wegen zum (unkündbaren) Mitarbeiterstamm eines Betriebes zählten. Weiter durften die Sozialplanparteien davon ausgehen, daß diese länger dienenden Arbeitnehmer ein sogenanntes "Dienstverhältnis des aktiven Wehrdienstes auf Zeit" eingegangen waren, da für ein solches die Dienstzeit mindestens drei Jahre betrug



(§ 16 Dienstlaufbahnordnung-NVA vom 25. März 1982 - GBl. Teil I Nr. 12, S. 237).

Wenn die Sozialplanparteien diesen nach DDR-Recht kündbaren und in der Regel als Soldaten, Unteroffizieren bzw. Offizieren auf Zeit dienenden Arbeitnehmern die NVA-Zeit nicht auf die Beschäftigungszeit anrechnen wollten, erscheint dies nicht als sachfremd, weil diese Arbeitnehmer während ihrer NVA-Dienstzeit aus der Betriebsgemeinschaft ausgeschieden waren.

Die Regelung der Ziff. 3. b) des Sozialplanes führt auch nicht zu einer sachwidrigen Ungleichbehandlung derjenigen Arbeitnehmer, die - so wie der Kläger - ihre NVA-Zeit nicht im zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger abgeleistet haben.

Auch insoweit ist es nicht sachfremd, wenn die Sozialplanparteien die NVA-Dienstzeiten von Arbeitnehmern, die während ihrer NVA-Zeit nicht als Betriebsangehörige kraft gesetzlicher Unkündbarkeit anzusehen waren, nicht als Betriebszeiten und damit als abfindungserhöhende Zeiten berücksichtigen.

4. Durch die dem Kläger nach der Förderungsverordnung zunächst anerkannte Anrechnung seiner Dienstzeit bei der NVA auf seine Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger ist zu seinen Gunsten kein Vertrauenstatbestand geschaffen worden, der die Beklagte verpflichten könnte, ihn bei der Berechnung seines Abfindungsanspruches aus dem Sozialplan auch jetzt noch so



zu behandeln, als habe er tatsächlich seit dem 1. Mai 1971 in ihren Diensten gestanden.

Als dem Kläger am 4. Mai 1988 eine Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Mai 1971 auf der Grundlage der Förderungsverordnung bestätigt wurde, spielte die Betriebszugehörigkeit nach damaligem DDR-Recht nur für die Zuwendungen bei Arbeitsjubiläen, bei der Zahlung von Zuschlägen zur Jahresendprämie und der Gewährung von Treueprämien aufgrund von Rahmen- oder Betriebskollektivverträgen eine Rolle. Dem Arbeitsrecht der damaligen DDR war das Rechtsinstitut der Zahlung einer Abfindung aufgrund von Sozialplänen fremd. Deswegen konnte der Kläger infolge der Anrechnung seiner NVA-Dienstzeit auf seine Betriebszugehörigkeit nicht damit rechnen und somit auch nicht darauf vertrauen, daß bei der Berechnung einer eventuellen Abfindung nach einem Sozialplan auch die gemäß der Förderungsverordnung festgesetzte Betriebszugehörigkeit zugrunde gelegt werden würde. Ein schützenswertes Vertrauen des Klägers konnte sich insoweit nicht bilden (so auch: BAG Urteil des Senats vom 30. März 1994 - 10 AZR 352/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

5. Durch die Vereinbarung im Anstellungsvertrag vom 1. Juli 1990, daß dieser "in Fortführung des Arbeitsvertrages bzw. Anrechnungsdatums vom 1. Mai 1971 gilt", hat die Beklagte dem Kläger nicht zugesagt, seine NVA-Dienstzeit bei der Berechnung einer Abfindung zu berücksichtigen.

Durch die arbeitsvertragliche Anerkennung einer Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Mai 1971 hat sich die Beklagte gegenüber



dem Kläger nur verpflichtet, ihn bei allen Ansprüchen, die als Anspruchsvoraussetzung auf die Betriebszugehörigkeit abstellen, so zu behandeln, als sei er seit dem 1. Mai 1971 bei ihr beschäftigt. Damit hat die Beklagte aber nicht die Verpflichtung übernommen, auch die nach dem Sozialplan geschuldete Abfindung so zu berechnen, als sei der Kläger bei ihr seit dem 1. Mai 1971 beschäftigt. Der Sozialplan stellt für die Berechnung nicht schlicht auf eine Betriebszugehörigkeit ab, sondern definiert den Berechnungsfaktor "Betriebszugehörigkeit" eigenständig. Die vertragliche Anerkennung bestimmter Vordienstzeiten als Zeiten einer Betriebszugehörigkeit begründet für den Arbeitgeber nicht die Verpflichtung, eine künftige Norm, auf deren Inhalt er keinen oder nur einen beschränkten Einfluß hat und die die Anspruchsvoraussetzung "Betriebszugehörigkeit" anders definiert, zugunsten des Arbeitnehmers "nachzubessern" (Urteil des Senats vom 27. Juli 1994 - 10 AZR 701/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Von einer solchen Verpflichtung geht offensichtlich auch der Kläger nicht aus. Er hätte dann verlangen müssen, daß bei der Berechnung der Abfindung eine Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Mai 1971 zugrunde gelegt wird.

Dem Kläger steht damit eine höhere Abfindung nicht zu, so daß das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen hat, seine Revision damit unbegründet ist.

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

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Schömburg

Tirre



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

