

Aktenzeichen: 10 AZR 701/93
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 27. Juli 1994
- 10 AZR 701/93 -

I. Arbeitsgericht
Leipzig

Urteil vom 24. September 1992
- 16 Ca 2757/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 14. Mai 1993
- 3 Sa 120/92 L. -

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

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Bemessung nach der Betriebszugehörigkeit

Gesetz:

BetrVG §§ 75, 112; Verordnung über die Förderung der Bürger nach dem aktiven Wehrdienst vom 25. März 1982 - Förderungsverordnung - § 18

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Senats vom 30. März 1994 - 10 AZR 352/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 701/93

3 Sa 120/92 L. Chemnitz

Verkündet am
27. Juli 1994

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
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 27. Juli 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Wingefeld und Lindemann 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 Chemnitz vom 14. Mai 1993 - 3 Sa 120/92 L. - 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 einer Sozialplanabfindung.

Der Kläger war vom 1. Januar 1955 bis 30. November 1980 Berufsoffizier der Nationalen Volksarmee der ehemaligen DDR (im folgenden: NVA).

Am 13. Juni 1980 schloß er mit dem Rechtsvorgänger der Beklagten, dem VEB M , einen schriftlichen Arbeitsvertrag, demzufolge er ab dem 1. Dezember 1980 eine Tätigkeit als Hauptabteilungsleiter aufnahm.

Ziff. 2 dieses Arbeitsvertrages lautet:

"Zusätzliche Vereinbarungen (z. B. Teilbeschäftigung, Dauer des befristeten Arbeitsvertrages, besondere Kündigungsfristen, Regelungen für Heimarbeiter, Werkwohnung):

Betriebszugehörigkeit: 01.01.55"

Am 28. Februar 1991 kam es zum Abschluß eines weiteren schriftlichen Arbeitsvertrages, und zwar zwischen dem Kläger und der Beklagten. Dieser enthält u. a. folgende Vereinbarungen:



"§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Der Arbeitnehmer nimmt seine Tätigkeit am 1.3.91 auf.

...

§ 13

Verschiedenes

Betriebszugehörigkeit seit 01.01.1955"

Am 26. März 1991 wurde für den Betrieb der Beklagten eine "Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan" abgeschlossen. Diese lautet - soweit vorliegend von Interesse - wie folgt:

- "1. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten für alle Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes in einem uneingeschränkten und unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Firma M stehen und die während der Laufzeit dieses Sozialplanes von personellen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Umstrukturierung oder Rationalisierung des Unternehmens durch betriebsbedingte Kündigungen betroffen sind.
...

- 2.1. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber werden folgende Leistungen vereinbart:

- anteilige Zahlung des 13. Monatsverdienstes entsprechend Tarifvertrag
- Zahlung einer Abfindung in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelung (abzüglich Berufsjahre NVA, MDI, MFS, Zoll und Parteiorgane)

bis 5 Jahre	1 0-Nettomonatsverdienst
über 5 bis 10 Jahre	3 0-Nettomonatsverdienste
über 10 bis 15 Jahre	5 0-Nettomonatsverdienste
über 15 bis 20 Jahre	7 0-Nettomonatsverdienste
über 20 bis 30 Jahre	9 0-Nettomonatsverdienste
über 30 Jahre	12 0-Nettomonatsverdienste



Die Abfindungssumme ist fällig am Tag des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus der Firma.

..."

Die Beklagte kündigte dem Kläger betriebsbedingt zum 31. März 1992 und zahlte ihm eine Abfindung in Höhe von 13.730,00 DM gemäß dem Sozialplan. Bei der Errechnung der Abfindungshöhe berücksichtigte sie die Berufsjahre des Klägers bei der NVA nicht mit.

Der Kläger ist der Meinung, Berechnungsgrundlage für seine Abfindung müsse seine ihm durch die Beklagte und deren Rechtsvorgänger anerkannte Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Januar 1955 sein. Da sein Arbeitsverhältnis mit dem Rechtsvorgänger der Beklagten vor dem 3. Oktober 1990 begründet worden sei, greife zu seinen Gunsten § 18 der Verordnung über die Förderung der Bürger nach dem aktiven Wehrdienst - FörderungsVO - vom 25. März 1982 ein. Diese lautet, soweit hier von Bedeutung:

"§ 18

Anrechnung der Dienstzeit

- (1) Bürgern, die aktiven Wehrdienst in militärischen Berufen geleistet haben, ist die geleistete Dienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit bzw. auf die Dauer der Tätigkeit in einem bestimmten Beruf, einer Funktion oder ähnlichem in jedem Arbeitsrechtsverhältnis anzurechnen. Die Anrechnung der Dauer der Dienstzeit zieht alle materiellen und moralischen Vergünstigungen nach sich, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Berufsausübung oder der Funktion usw. gebunden sind.

..."



Außerdem meint der Kläger, die in Ziff. 2.1. des Sozialplanes getroffene Regelung verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Unter Berücksichtigung seiner Dienstjahre bei der NVA errechnet er für sich einen Abfindungsanspruch in Höhe von insgesamt 32.952,00 DM. Den Differenzbetrag zu der ihm ausbezahlten Sozialplanabfindung macht er mit seiner Klage geltend.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung in Höhe von 19.222,00 DM nebst 4 % Verzugszinsen seit dem 1. April 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich auf die Regelung des Sozialplanes, daß Berufsjahre bei der NVA bei der Berechnung der Abfindung nicht mitzuberücksichtigen seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen, ohne die Revision zuzulassen. Mit der durch den Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch 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 zulässige Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht eine Abfindung aus dem Sozialplan vom 26. März 1991 nur in der auf Grund seiner tatsächlichen Betriebszugehörigkeit errechneten Höhe zu.

I. Das Landesarbeitsgericht führt aus, es stelle keinen Verstoß gegen die FörderungsVO dar, daß die NVA-Dienstzeiten des Klägers bei der Berechnung der Abfindung nach dem Sozialplan nicht berücksichtigt würden. Die FörderungsVO sei nämlich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes bereits außer Kraft getreten gewesen.

Die Abfindungsregelung des Sozialplanes verstoße nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG, insbesondere auch nicht gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und in Teilen der Begründung zu folgen.

1. Die Dienstzeiten des Klägers bei der NVA sind deshalb bei der Berechnung der Höhe der Sozialplanabfindung nicht zu berücksichtigen, weil Ziff. 2.1. des Sozialplanes bestimmt, daß die Zahlung einer Abfindung in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelung abzüglich Berufsjahren bei der NVA erfolgt.



2. Diese Regelung ist rechtswirksam.

a) Sie verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Die Förderungsverordnung vom 25. März 1982 sah für Berufsoffiziere wie den Kläger eine Anrechnung der geleisteten Dienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit vor. Gleichzeitig bestimmte die Verordnung, diese Anrechnung solle "alle materiellen und moralischen Vergünstigungen" nach sich ziehen, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden seien, § 18 Abs. 1 FörderungsVO. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes am 26. März 1991 war die Förderungsverordnung aber nicht mehr geltendes Recht. Diese war mit Inkrafttreten des Einigungsvertrages am 3. Oktober 1990 außer Kraft getreten, weil dieser eine Fortgeltung der Verordnung nicht vorsieht.

b) Die Regelung in Ziff. 2.1. des Sozialplanes stellt auch keinen Verstoß gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar. Nach dieser Norm haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. An diese Grundsätze sind die Betriebspartner auch beim Abschluß von Sozialplänen gebunden. Allerdings haben sie grundsätzlich einen weiten Ermessensspielraum, wie sie in einem Sozialplan die Nachteile einer Betriebsänderung ausgleichen oder mildern wollen (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAGE 59, 359 = AP Nr. 47 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/92 - AP Nr. 72 zu § 112 BetrVG 1972).



Beim Abschluß eines Sozialplanes müssen die Betriebspartner den Normzweck des § 112 BetrVG beachten, wonach Sozialplanleistungen dem Ausgleich oder der Milderung zu erwartender Nachteile und damit als Überbrückungshilfen dienen sollen.

Diesem Sinn und Zweck von Sozialplanabfindungen widerspricht es nicht, wenn deren Höhe auch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer bestimmt wird. In einem solchen Falle gehen die Betriebspartner zulässigerweise davon aus, daß die durch die Abfindung gewährte Überbrückungshilfe um so höher sein soll, je länger der Arbeitnehmer dem Betrieb die Treue gehalten und zu dessen wirtschaftlichem Erfolg beigetragen hat (BAG Urteil vom 30. März 1994 - 10 AZR 352/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Bei diesem Verständnis stellt sich eine an der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientierte Sozialplanabfindung auch nicht als eine an sich unzulässige Entschädigung für geleistete Dienste oder für den Verlust eines Besitzstandes dar.

Da es im Ermessen der Betriebsparteien liegt, ob sie die Höhe der Überbrückungshilfe an vergangenheitsbezogenen Kriterien, wie der Betriebszugehörigkeit, ausrichten oder nicht, stellt es keinen Verstoß gegen die Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG dar, wenn sie bei der Berechnung der Abfindung nur solche Zeiten berücksichtigen, in denen der betroffene Arbeitnehmer tatsächlich für den Betrieb tätig geworden ist. Das Recht der Betriebspartner, bei der Bemessung einer Abfindung die Dauer der Betriebszu-



gehörigkeit völlig außer Betracht zu lassen, beinhaltet auch die Befugnis, Betriebszugehörigkeitszeiten nur modifiziert zu berücksichtigen (BAG Urteil vom 30. März 1994, aa0).

c) Hinzu kommt, daß die Betriebspartner, als sie im März 1991 den Sozialplan vereinbarten, auf Grund der Außerkraftsetzung der Förderungsverordnung durch den Gesetzgeber davon ausgehen durften, auf die in der Förderungsverordnung vorgesehene Anrechnung von NVA-Dienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit keine Rücksicht mehr nehmen zu müssen.

Dem kann der Kläger nicht entgegenhalten, in der sozialistischen Gesellschaftsordnung der ehemaligen DDR sei jede Tätigkeit für den Staat erbracht worden, so daß auch seine Dienstzeiten bei der NVA denjenigen bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger gleichzusetzen seien mit der Folge, daß sie auch bei der Bemessung der Sozialplanabfindung mitberücksichtigt werden müßten.

Zwar beruhen auf solchen Überlegungen die Regelungen der Förderungsverordnung über die Anrechnung von Dienstzeiten. Diese für das Gesellschaftssystem der ehemaligen DDR folgerichtigen Bestimmungen entsprechen aber nicht der marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland. Deshalb war es auch zwangsläufig, daß der Gesetzgeber im Einigungsvertrag eine Weitergeltung der Förderungsverordnung nicht vorgesehen hat.

Grundsätzlich sind die im Wege der Privatisierung der staatlichen Betriebe der ehemaligen DDR entstandenen Unternehmen nicht

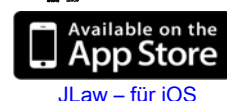


verpflichtet, die von Arbeitnehmern für den Staat geleisteten Dienste bei der Berechnung von Sozialplanleistungen ebenso zu berücksichtigen wie Dienstzeiten für den Betrieb selbst. Im Zuge der Privatisierung und der Betriebsnachfolge sind nämlich nur Vermögensteile des Staates auf die Privatbetriebe übergegangen. Das hat zur Folge, daß die Unternehmen im Interesse des Staates geleistete Dienste ihrer Arbeitnehmer auch nicht so bewerten müssen, als seien sie für ihre Betriebe selbst geleistet worden (vgl. auch: BAG Urteil vom 1. April 1993 - 4 AZR 73/93 (A) - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bewachungsgewerbe).

Aus diesem Grunde durften die Betriebspartner des Sozialplanes vom 26. März 1991 die auf Grund der Förderungsverordnung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnende Dienstzeit des Klägers in der NVA bei der Festsetzung der Höhe der Abfindung unberücksichtigt lassen.

3. Der Kläger hat auch keinen individualrechtlichen Anspruch gegen die Beklagte, bei der Berechnung seiner Abfindung die Zeiten seines Armeedienstes mitzuberücksichtigen.

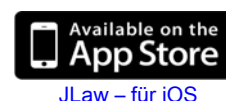
a) Durch die dem Kläger auf Grund der FörderungsVO gewährte Anrechnung seiner Dienstzeit bei der NVA auf seine Betriebszugehörigkeit beim Rechtsvorgänger der Beklagten ist zu seinen Gunsten kein Vertrauenstatbestand geschaffen worden, der die Beklagte verpflichten könnte, ihn bei der Berechnung seines Abfindungsanspruches aus dem Sozialplan so zu behandeln, als habe er tatsächlich seit dem 1. Januar 1955 in ihren Diensten gestanden.



Als dem Kläger im Arbeitsvertrag vom 13. Juni 1980 eine Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Januar 1955 bestätigt wurde, spielte die Betriebszugehörigkeit nach damaligem DDR-Recht nur für Zuwendungen bei Arbeitsjubiläen, bei der Zahlung von Zuschlägen zur Jahresendprämie und der Gewährung von Treueprämien auf Grund von Rahmen- oder Betriebskollektivverträgen eine Rolle (BAG Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Dem Arbeitsrecht der ehemaligen DDR war das Rechtsinstitut der Zahlung einer Abfindung auf Grund von Sozialplänen fremd. Deswegen konnte der Kläger infolge der Anrechnung seiner NVA-Dienstzeit auf seine Betriebszugehörigkeit durch den Rechtsvorgänger der Beklagten nicht damit rechnen und somit auch nicht darauf vertrauen, daß bei der Berechnung einer Abfindung nach einem künftigen Sozialplan auch die gemäß der FörderungsVO festgesetzte Betriebszugehörigkeit zugrunde gelegt werden würde. Ein schützenswertes Vertrauen des Klägers konnte sich insoweit nicht bilden.

b) Die Beklagte hat dem Kläger auch nicht arbeitsvertraglich zugesagt, seine NVA-Dienstzeit bei der Berechnung einer Abfindung zu berücksichtigen.

Sie hat dem Kläger im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 28. Februar 1991 eine Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Januar 1955 bestätigt. Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrages galt für den Betrieb der Beklagten bereits das Betriebsverfassungsgesetz, da dieses für den Bereich der ehemaligen DDR ab dem 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt worden war (Gesetz über die



Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 - GBl. I S. 357). Demnach mußte damals den Parteien das Rechtsinstitut der Zahlung von Abfindungen auf Grund von Sozialplänen bekannt sein.

Dennoch hat sich die Beklagte durch die arbeitsvertraglich erfolgte Anerkennung einer Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Januar 1955 gegenüber dem Kläger nur verpflichtet, ihn bei allen Ansprüchen, die als Anspruchsvoraussetzung ganz allgemein auf die Betriebszugehörigkeit abstellen, so zu behandeln, als sei er seit dem 1. Januar 1955 bei ihr beschäftigt. Nicht jedoch durfte der Kläger annehmen, die Beklagte werde ihn auch dann, wenn eine Anspruchsnorm gerade nicht allgemein auf die Betriebszugehörigkeit abstellt, sondern eine bestimmte Beschäftigungsdauer (hier: diejenige bei der NVA vor Beginn der Tätigkeit bei der Beklagten) ausdrücklich bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit ausnimmt, dadurch besser stellen, daß sie ihm trotzdem die ausdrücklich ausgenommene Dienstzeit (hier: diejenige bei der NVA) anrechnet. Der Kläger durfte nicht erwarten, die Beklagte verpflichte sich, eine künftige Norm, auf deren Inhalt sie keinen oder nur einen beschränkten Einfluß hatte (wie z. B. einen Sozialplan), zu seinen Gunsten "nachzubessern".

Da somit ein solcher Verpflichtungswille der Beklagten zur Besserstellung des Klägers beim Abschluß des Arbeitsvertrages vom 28. Februar 1991 nicht vorlag und der Kläger von einem solchen auch nicht ausgehen durfte, stellt sich die Frage, inwieweit eine



einzelvertragliche Vereinbarung nach dem Günstigkeitsprinzip einem Sozialplan vorgeht, nicht.

c) Die Beklagte hat auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Ein solcher Verstoß könnte nur vorliegen, wenn anderen Arbeitnehmern durch die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei anderen als den in Ziff. 2.1. des Sozialplanes genannten Einrichtungen (s.c. NVA, MdI, MfS, Zoll, Parteiorgane) oder Betrieben arbeitsvertraglich eine verlängerte Betriebszugehörigkeit bestätigt worden wäre und diese bei der Berechnung der Sozialplanabfindungen mitberücksichtigt worden wäre.

Daß solches der Fall gewesen ist, ergibt sich weder aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch aus dem Vorbringen der Parteien.

Demzufolge steht dem Kläger nur die auf der Grundlage seiner tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger errechnete Abfindung zu, so daß das Landesarbeitsgericht die Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen hat. Die Revision des Klägers mußte daher erfolglos bleiben.



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

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Wingefeld

Lindemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)