

Aktenzeichen: 10 AZR 710/93

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 27. Juli 1994

- 10 AZR 710/93 -

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Urteil vom 29. September 1992

- 5 Ca 2629/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 02. April 1993

- 4 Sa 869/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Anspruchsausschluß

Gesetz:

BetrVG §§ 75, 112; BGB §§ 328, 613 a; KSchG § 1

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 710/93

4 Sa 869/92 Brandenburg

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
[\(mobile App\)](#)



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 2. April 1993 - 4 Sa 869/92 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

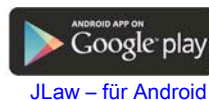
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Der Kläger war seit dem 1. September 1988 bei der Beklagten in deren Wachschatz beschäftigt. Am 24. Januar 1991 traf die Beklagte mit der Firma W , vertreten durch den Geschäftsführer R , folgende Vereinbarung:

- "1. Unter Voraussetzung einer Vertragsbindung zwischen dem W und E AG, garantiert der W die Übernahme von 4 geeigneten Wachleuten.
2. Der W sichert dem Auftraggeber eine Vollbeschäftigung der zu übernehmenden Arbeitskräfte bis zum 15.02.1992 zu.
3. Bei Fortführung der Vertragsdauer über den unter Pkt. 2 genannten Zeitraum, garantiert der W dem unter Pkt. 1 genannten eine Vollbeschäftigung zu."

Am 5. Februar 1991 fand eine Sitzung des Wirtschaftsausschusses des Betriebsrates im Unternehmen der Beklagten statt. In deren Verlauf erläuterte die Beklagte die geplante Vorgehensweise bei der Ausgliederung der Betriebswache. Dabei unterrichtete sie den Wirtschaftsausschuß davon, daß die Betriebswache ab dem



18. Februar 1991 durch die Firma W übernommen werden solle und daß diese vier Arbeitsplätze schaffen werde, die auf zwölf Monate durch die Firma W gesichert würden.

Am 8. Februar 1991 nahmen alle Wachschutzleute der Beklagten an einer Versammlung teil, auf der ihnen mitgeteilt wurde, daß der betriebliche Wachschutz aufgelöst und künftig von einer Wachschutzfirma übernommen werde.

Der Kläger schloß dann am 12. Februar 1991 mit der Beklagten einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, demzufolge sein Arbeitsverhältnis am 17. Februar 1991 enden sollte. Am 18. Februar 1991 nahm er eine Tätigkeit bei der Firma W

, auf. Diese am 22. Februar 1991 ins Handelsregister eingetragene Firma führte Überwachungsaufgaben auf dem Betriebsgelände der Beklagten durch.

Am 1. Juni 1991 schloß der Kläger mit dieser Firma einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem als Tag der Arbeitsaufnahme der 18. Februar 1991 festgelegt ist.

Dieser Arbeitsvertrag enthält u. a. folgende Vereinbarungen:

- "1) Sie werden von uns als Wachmann eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, die ersten 3 Monate gelten als Probezeit.
- 2) Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Tagen. Nach Beendigung der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

...



20) Vorherige Arbeitsverträge treten außer Kraft.

..."

Der Betrieb der Beklagten wurde am 30. Juni 1991 stillgelegt, nachdem am 26. März 1991 ein Interessenausgleich vereinbart worden war.

Am 4. Mai 1992 vereinbarte die Beklagte mit dem bei ihr gewählten Betriebsrat einen Sozialplan.

Dieser lautet, soweit vorliegend von Interesse:

"§ 4 Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die nach dem 01.07.90 von der E betriebsbedingt gekündigt oder mit denen ein betriebsbedingter Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde.

§ 5 Ausgeschlossene Arbeitnehmer

Keinen Anspruch aus diesem Sozialplan haben

- a) Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis gekündigt haben oder kündigen oder einen nicht betriebsbedingten Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben und auf die der Tatbestand des § 4 Satz 2 nicht zutrifft.
- b) Arbeitnehmer, die von den Nachfolgesellschaften

...

- W

...

übernommen wurden, sofern diese Übernahme in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Betriebsbeginn geschehen ist. Ein solcher



zeitlicher Zusammenhang besteht, wenn innerhalb von drei Monaten nach Arbeitsbeginn die Tätigkeitsaufnahme erfolgt."

Der Kläger verlangte von der Beklagten die Zahlung einer Abfindung, was diese aber unter Berufung auf § 5 Abs. b) des Sozialplanes ablehnte.

Nach Meinung des Klägers greift diese Bestimmung des Sozialplanes nicht zu seinen Lasten ein. So sei er von keiner der dort genannten Firmen übernommen worden. Des weiteren käme diese Vorschrift nur dann in Betracht, wenn ihn die Firma W

im Wege einer Betriebsübernahme übernommen hätte, was aber nicht der Fall gewesen sei. Schließlich stelle diese Ausschlußklausel des Sozialplanes auch einen Verstoß gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar.

Die Höhe seines Abfindungsanspruches könne er nicht errechnen, weil noch mehrere Klagen gegen die Beklagte auf Abfindungszahlungen anhängig seien. Je nachdem, zu welchen Zahlungen die Beklagte verurteilt werde, verändere sich der Punktwert, nach dem sich die Höhe seines Abfindungsanspruches richte.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Auskunft über die Höhe der Abfindung gemäß dem Sozialplan der Beklagten vom 4. Mai 1992, insbesondere über die zugrunde liegenden Ausgangsdaten und über die Punktzahl sowie den Punktebetrag (Faktor) sowie das der Abfindung zugrunde liegende Rechenwerk und den sich daraus ergebenden Endbetrag der Abfindung zu erteilen.



2. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziff. 1 die Beklagte zu verurteilen, erforderlichenfalls die Richtigkeit und die Vollständigkeit ihrer Angaben an Eides Statt zu versichern.
3. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit den Anträgen zu Ziff. 1 und 2 die Beklagte zu verurteilen, den sich aus der Auskunft gemäß Klageantrag zu Ziff. 1 ergebenden Abfindungsbeitrag an den Kläger nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 1. Juli 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie bestreitet zunächst, daß der Kläger einen betriebsbedingten Aufhebungsvertrag geschlossen hat.

Selbst wenn man aber von seinem betriebsbedingten Ausscheiden ausgehe, sei er von Sozialplanansprüchen ausgeschlossen, weil die W als Übernehmerin eines Betriebsteiles kraft Gesetzes in die Rechte und Pflichten der Beklagten eingetreten sei und dadurch für den Kläger kein Nachteil wegen eines erlittenen Arbeitsplatzverlustes vorliege.

Aber selbst wenn kein Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB vorgelegen habe, sei der Ausschluß des Klägers von Sozialplanansprüchen wirksam. Mit dem neuen Arbeitgeber des Klägers sei nämlich eine Vereinbarung getroffen worden, die den Bestand seines Arbeitsverhältnisses bei jenem für die Dauer von zwölf Monaten sichere. Deshalb sei der Kläger nicht mit denjenigen Arbeitnehmern zu vergleichen, die bei anderen als den in § 5 Abs. b) des Sozialplanes genannten Unternehmen eine Arbeit aufgenommen hätten.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seinen Auskunftsanspruch 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 zulässige Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf eine Abfindung aus dem Sozialplan vom 4. Mai 1992 zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Abfindungsanspruch des Klägers deshalb verneint, weil zu seinen Lasten der Ausschlußtatbestand des § 5 Abs. b) des Sozialplanes eingreife.

Grundsätzlich erfülle der Kläger nach § 4 des Sozialplanes die Voraussetzungen für Ansprüche aus dem Sozialplan, weil er auf Grund eines betriebsbedingten Aufhebungsvertrages bei der Beklagten ausgeschieden sei. Er sei aber im unmittelbaren Anschluß daran von der Firma W

übernommen worden. Diese Firma sei die in § 5 Abs. b) des Sozialplanes mit "W " bezeichnete.

Die in § 5 Abs. b) des Sozialplanes enthaltene Ausschlußregelung sei rechtswirksam. Es liege kein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor. Insbesondere verstoße die Bestimmung nicht gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz.



Selbst wenn kein Betriebsübergang vorgelegen hätte, hätten die von der "W" übernommenen Arbeitnehmer für einen Übergangszeitraum einen besonderen Schutz erworben. Durch die Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Firma W

vom 24. Januar 1991 sei nämlich sichergestellt worden, daß die übernommenen Arbeitnehmer bis zum 15. Februar 1992 beschäftigt würden. Dies habe dazu geführt, daß für sie das Kündigungsschutzgesetz anwendbar gewesen sei und sie damit vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen geschützt gewesen seien.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im wesentlichen zuzustimmen.

1. Der Kläger gehört grundsätzlich zu den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 des Sozialplanes. Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß es sich bei dem zwischen den Parteien am 12. Februar 1991 geschlossenen Aufhebungsvertrag um einen "betriebsbedingten" im Sinne des § 4 des Sozialplanes handelt.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte am 8. Februar 1991 allen Mitarbeitern des Wachdienstes, also auch dem Kläger, mitgeteilt, daß der Wachdienst aufgelöst und der Wachschatz von einer Wachschutzfirma übernommen werden solle. Die vom Landesarbeitsgericht daraus gezogene Schlußfolgerung, diese Ankündigung sei als ursächlich für den vier Tage später abgeschlossenen Aufhebungsvertrag des Klägers anzusehen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.



Wenn die Beklagte demgegenüber vorträgt, materieller Auflösungsgrund sei die subjektive Einschätzung des Klägers bezüglich der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gewesen, die im Februar 1991 aber noch keine Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses gehabt habe, so kann das nicht zu der Annahme führen, der Kläger habe nicht aus betrieblichen Gründen sein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Nachdem ihm die Beklagte mitgeteilt hatte, sein Tätigkeitsbereich, nämlich der Wachdienst, werde aufgelöst und auf eine Drittfirma übertragen, mußte der Kläger zwingend davon ausgehen, für ihn werde dann kein Bedarf mehr bestehen und ihm werde gekündigt werden. Auch der Umstand, daß er dann unmittelbar bei dieser Drittfirma ein Arbeitsverhältnis begründet hat, ist zwingend für die Annahme, daß die von der Beklagten durchgeführte Umorganisation ihres Wachdienstes Grund für das Ausscheiden des Klägers gewesen ist.

2. Ein Anspruch des Klägers auf eine Abfindung aus dem Sozialplan ist aber gemäß § 5 Abs. b) des Sozialplanes ausgeschlossen.

a) Der Kläger ist von der dort mit "W" " bezeichneten Firma übernommen worden.

Die Firma, mit welcher der Kläger einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, firmiert zwar unter "W".

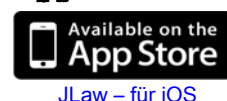


Dem Landesarbeitsgericht ist aber darin zuzustimmen, daß es sich im Sozialplan lediglich um eine falsche Bezeichnung der Nachfolgegesellschaft handelt.

Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Gesetze und Tarifverträge auszulegen (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972).

Damit ist zunächst vom Wortlaut des Sozialplanes auszugehen und der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB), festzustellen. Dabei sind über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Sozialplanparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn der Sozialplannorm mitzuberücksichtigen, soweit sie im Sozialplan ihren Niederschlag gefunden haben (vgl. zur Tarifauslegung: BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung).

Die Auslegung des Sozialplanes ergibt, daß die Betriebsparteien mit "W" diejenige Firma gemeint haben, welche vereinbarungsgemäß die bislang bei der Beklagten beschäftigten Wachleute übernommen und anschließend auch den Wachdienst für den Betrieb der Beklagten durchgeführt hatte. So ist in dem Protokoll über die Sitzung des Wirtschaftsausschusses des Betriebsrates vom 5. Februar 1991 ebenfalls nur von "W" und von "W" die Rede. Auch die Vereinbarung vom 24. Januar 1991 über die Übernahme von vier Wachleuten enthält nur die Bezeichnung "W".



Es ist auch kein Sinn erkennbar, warum die Parteien des Sozialplanes in § 5 Abs. b) des Sozialplanes eine ihnen nicht bekannte und wahrscheinlich auch nicht existierende Firma "W" hätten erwähnen sollen.

b) Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es nicht darauf an, ob der Übergang des Wachdienstes auf die Firma W einen Teilbetriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB darstellt.

Da für den Zeitpunkt eines Betriebsüberganges nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entscheidend darauf abzustellen ist, wann der Betriebserwerber rechtlich nicht mehr gehindert ist, die betriebliche Leitungs- und Organisationsgewalt anstelle des Betriebsveräußerers auszuüben (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1993 - 3 AZR 347/92 - AP Nr. 15 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung, m.w.N.), ist im Streitfalle mangels anderer Anhaltspunkte davon auszugehen, daß ein etwaiger Teilbetriebsübergang mit der vertragsgemäßen Aufnahme der Wachtätigkeit durch die Firma W auf dem Betriebsgelände der Beklagten am 18. Februar 1991 erfolgt wäre.

Zu diesem Zeitpunkt war das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten aber bereits beendet (Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 17. Februar 1991). Demnach konnte die Firma W nicht in die Rechte und Pflichten eines zwischen der Beklagten und dem Kläger zum Zeitpunkt des Teilbetriebsüberganges bestehenden Arbeitsverhält-



nisses nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB eintreten.

Für die Annahme, der Aufhebungsvertrag sei durch die Beklagte nur deshalb veranlaßt worden, um das Kündigungsverbot aus Anlaß eines Betriebsüberganges, § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB, zu umgehen, was zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages führen würde (BAG Urteil vom 28. April 1987 - 3 AZR 75/86 - AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung), sind auf Grund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und des Sachvortrages der Parteien keine Anhaltspunkte gegeben.

Kann es deshalb nicht zur Anwendbarkeit des § 613 a BGB kommen, so braucht auch nicht entschieden zu werden, ob eine Teilbetriebsnachfolge durch die Firma W

und die Übernahme des Klägers durch diese Betriebsübernehmerin den klägerischen Ausschluß von Sozialplanansprüchen rechtfertigen könnten.

c) Die Bestimmung des § 5 Abs. b) des Sozialplanes ist auch unter Zugrundelegung der Annahme wirksam, daß ein Teilbetriebsübergang nicht vorgelegen hat und der Kläger ab dem 18. Februar 1991 bei der Firma W ein neues Arbeitsverhältnis begründet hat.

Diese Regelung des Sozialplanes verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Be-



handlung keine billigenswerten Gründe gibt (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.).

aa) Es stellt keine sachfremde Differenzierung dar, daß der Kläger, der nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Tätigkeitsaufnahme der Firma W von dieser beschäftigt worden ist, von Abfindungsansprüchen ausgeschlossen ist, während andere Arbeitnehmer, die nach ihrem Ausscheiden bei der Beklagten bei einem anderen, nicht in § 5 Abs. b) des Sozialplanes genannten Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingehen, anspruchsberechtigt bleiben.

Es ist nicht sachfremd, wenn im Sozialplan diese unterschiedliche Situation, in der sich die betreffenden Arbeitnehmer befanden, bei der Anspruchsberechtigung auf eine Sozialplanabfindung berücksichtigt wird. In der Rechtsprechung ist anerkannt, daß in Sozialplänen die Leistungen zum Ausgleich oder zur Milderung entstandener Nachteile pauschaliert werden dürfen, sofern entweder auf bereits tatsächlich entstandene Nachteile abgestellt oder nach typischerweise zu erwartenden Nachteilen differenziert wird. Daraus folgt, daß es den Parteien eines Sozialplanes auch erlaubt ist, typischerweise auf Grund bestimmter Umstände für bestimmte Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen auftretende Vorteile, z. B. auf dem Arbeitsmarkt, pauschaliert zu berücksichtigen (vgl. BAG Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - AP Nr. 72 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.).



Eine solche pauschalisierte Berücksichtigung haben die Betriebsparteien im vorliegenden Sozialplan zulässigerweise vorgenommen.

bb) Der Kläger ist im unmittelbaren Anschluß an sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten und in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme der Firma W

auf dem Betriebsgelände der Beklagten ein Arbeitsverhältnis mit dieser Firma eingegangen. Diese hatte der Beklagten in der Vereinbarung vom 24. Januar 1991 zugesagt, daß sie vier Wachleute übernehmen werde und die "Vollbeschäftigung" dieser Arbeitnehmer bis zum 15. Februar 1992 zusichere.

Damit hatte die Firma W

der Beklagten gegenüber eine Beschäftigungsgarantie für diese vier Arbeitnehmer, unter denen sich auch der Kläger befand, für etwa ein Jahr abgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat diese Vereinbarung vom 24. Januar 1991 zu Recht als Vertrag zugunsten Dritter - also zugunsten der vier betroffenen Wachleute - gewertet. Damit erwarb der Kläger nach § 328 Abs. 1 BGB das Recht, die Vollbeschäftigungsgarantie bis zum 15. Februar 1992 aus eigenem Recht gegenüber der Firma W geltend zu machen.

Es kann dahinstehen, ob diese vereinbarte Beschäftigungsgarantie auch die an sich zulässige Vereinbarung enthält, zugunsten



der übernommenen Wachleute sofort mit Beginn der Arbeitsaufnahme und nicht erst nach dem Ablauf von sechs Monaten das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung zu bringen (zur Zulässigkeit solcher Vereinbarungen: BAGE 19, 263 = AP Nr. 81 zu § 1 KSchG und BAG Urteil vom 8. Juni 1972 - 2 AZR 285/71 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969).

Zumindest stellt die vereinbarte Beschäftigungsgarantie bis zum 15. Februar 1992 die Zusicherung der Firma W dar, bis zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen auszusprechen.

Solche Vereinbarungen, welche den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes zugunsten des Arbeitnehmers erweitern, sind zulässig (vgl. KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 13).

Auch die Vereinbarung einer Probezeit im Arbeitsvertrag des Klägers mit der Firma W

steht diesem Ausschluß des Rechts auf Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung nicht entgegen. Durch die Vereinbarung einer Probezeit haben die Parteien des Arbeitsvertrages zwar möglicherweise das Recht des Arbeitgebers zum Ausspruch einer verhaltens- oder personenbedingten Kündigung wegen Nichteignung des Klägers innerhalb der Probezeit vereinbart, nicht aber in Abänderung der Zusicherung auf Vollbeschäftigung im Vertrag zugunsten Dritter ein Recht der Firma W

geschaffen, aus Gründen zu kündigen, die nichts mit der Eignung oder dem Verhalten des Klägers zu tun haben.



Damit haben die von der Firma W

übernommenen Arbeitnehmer gegenüber den anderen Arbeitnehmern, die bei anderen Arbeitgebern ein Arbeitsverhältnis nach ihrem Ausscheiden bei der Beklagten eingegangen sind, einen erheblichen Vorteil. Während jene erstmals nach sechs Monaten einen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz erlangen und dann bei Vorliegen betrieblicher Gründe auch durch § 1 KSchG vor einer sozial gerechtfertigten Kündigung nicht geschützt sind, brauchte der Kläger für die Dauer von einem Jahr eine betriebsbedingte Kündigung nicht zu befürchten. Dieser Vorteil ist gerade in der schwierigen wirtschaftlichen Situation in den neuen Bundesländern ein so gewichtiger Umstand, daß es nicht als sachfremd anzusehen ist, wenn ihn die Sozialplanparteien im Rahmen des ihnen eingeräumten weiten Ermessensspielraumes pauschal mit dem Ausschluß von Sozialplanansprüchen berücksichtigt haben.

cc) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz darin gesehen, daß nach § 5 Abs. b) des Sozialplanes Arbeitnehmer, die bei der Beklagten ausgeschieden sind, aber nicht im unmittelbaren Anschluß (innerhalb von drei Monaten, § 5 Abs. b) Satz 2 des Sozialplanes) an die Betriebsaufnahme der Nachfolgegesellschaft bei dieser ihre Tätigkeit begonnen haben, einen Abfindungsanspruch erhalten.

Die Sozialplanparteien durften davon ausgehen, daß bei den Arbeitnehmern, die von den Nachfolgegesellschaften unmittelbar, d. h. längstens drei Monate nach deren Betriebsaufnahme, übernommen worden sind, nur eine kurze Arbeitslosigkeit vorgelegen hat,



bei den später übernommenen Arbeitnehmern hingegen eine entsprechend längere. Es ist nicht sachfremd, die erwartungsgemäß nur kurzzeitig arbeitslosen Arbeitnehmer von Sozialplanansprüchen auszunehmen.

Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen, so daß die Revision des Klägers erfolglos bleiben mußte.

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

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Lindemann

Wingefeld





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)