Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 1184/78
LAG Nürnberg Urteil des BAG vom 21. Oktober 1980

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 112; BGB § 242 Gleichbehandlung, § 613 a

Leitsätze:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 AZR 1184/78
4 Sa 213/77 Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

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

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1980 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller als Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, den Richter Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Dr. Menzel für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27. Februar 1978 - 4 Sa 213/77 - wird zurückgewiesen.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Von den Kosten des Revisionsverfahrens trägt der Kläger Sch drei Fünftel und der Kläger B zwei Fünftel.

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

Tatbestand:

Die Kläger waren bei der Firma S C GmbH (künftig: Firma S) in N als Angestellte beschäftigt.

Mit Wirkung vom 30. September/1. Oktober 1976 wurde die Firma S von der Beklagten übernommen. Im Zuge dieser Fusion ist die Hauptverwaltung der Beklagten von D nach N verlegt und mit der Hauptverwaltung der Firma S vereinigt worden. Im Hinblick auf die Fusion hatte die Firma S mit dem Gesamtbetriebsrat ihres Unternehmens und mit dem Betriebsrat ihres N Betriebes unter dem 21. Juni 1976 einen "vorsorglichen Interessenausgleich und Sozialplan" vereinbart, der u.a. folgende Bestimmungen enthält:

"Im Zusammenhang mit der geplanten Übernahme kann es bis zum 30.9.1976 zu einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG kommen. Sollte eine derartige Betriebsänderung bis zum 30.9.1976 erfolgen, stimmt der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat N dieser Betriebsänderung vorsorglich zu (Interessenausgleich), wobei Geschäftsleitung und Betriebsrat sich vorsorglich darüber einig sind, daß für diese Betriebsänderung folgender

Sozialplan

gilt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

I.

1. Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter, die am Tage der Bekanntgabe der Betriebsänderung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Firma S C GmbH, im folgenden Firma genannt, stehen.

2. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus Anlaß der Betriebsänderung gekündigt wird, ist eine Abfindung zu zahlen.

   Eine um 30 % verminderte Abfindung erhalten diejenigen Arbeitnehmer, die ein materiell gleichwertiges Versetzungs- bzw. Umsetzungsangebot bzw. beides ausschlagen.

   Eine um 60 % verminderte Abfindung erhalten Arbeitnehmer, die an noch zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung festzulegenden Stichtagen durch Eigenkündigung ausscheiden; diese Kündigungen können mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende ausgesprochen werden.

   .....

   Keine Abfindung erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz und Dienstsitz nicht verändert werden.

   .....

II.

1. Die im Jahre 1976 ausscheidenden Arbeitnehmer, an die eine Abfindung gemäß Ziffer I 2) zu zahlen ist, erhalten für das Jahr des Ausscheidens ihren vollen Jahresurlaub, volles Urlaubsgeld bzw. -entgelt und den ihnen für das laufende Jahr zustehenden Teil eines 13. Monatsgehaltes.

   .....

   Mitarbeiter, die im Jahre 1977 ausscheiden und an die eine Abfindung gemäß Ziffer I 2) zu zahlen ist,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

erhalten Urlaub und Urlaubsgeld/-entgelt sowie den Teil des 13. Monatseinkommens anteilig nach den tariflichen Bestimmungen.
....."

Unter dem 23. Juli 1976 richtete der Betriebsrat des N Betriebes der Firma S folgendes Schreiben an die Geschäftsleitung dieser Firma:

"Nach Rücksprache mit dem Rechtsberater der IG Metall bezüglich des Punktes 2 des Sozialplanes gehen wir davon aus, daß der 30. September 1976 der Stichtag ist. Um Unsicherheiten zu vermeiden, bitten wir Sie, diesen Termin dem Betriebsrat zu bestätigen. Sollte bis zum 28. Juli 1976 keine Stellungnahme Ihrerseits erfolgen, gehen wir davon aus, daß Sie den 30. September 1976 als Stichtag akzeptieren."

Am 2. August 1976 schrieb der Betriebsrat an die Geschäftsleitung der Firma S :

"Der Betriebsrat hat Ihnen mit Schreiben vom 23. Juli 1976 vorgeschlagen, daß der Stichtag aus Punkt I/2 des Sozialplanes der 30. September 1976 sein soll. Da von Ihnen keine Stellungnahme bis zum 28. Juli 1976 abgegeben wurde, ist Ihr Einverständnis hierzu gegeben.
....."

Mit Schreiben vom 2. August 1976 an den Betriebsrat widersprach die Geschäftsleitung der Firma S der einseitigen Festlegung eines Stichtages gemäß Ziffer I 2 des Sozialplanes. Sie vertrat die Auffassung, daß eine Betriebsänderung nicht vorliege und deshalb die Festlegung eines Stichtages überflüssig sei.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die beiden Kläger kündigten ihre Arbeitsverhältnisse mit der Firma S zum 30. September 1976, und zwar der Kläger Sch mit Schreiben vom 12. Juli 1976 und der Kläger B mit Schreiben vom 12. August 1976. Mit ihren Klagen begehren sie von der Beklagten Zahlung einer Abfindung nach Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 des Sozialplanes (um 60 % verminderte Abfindung). Sie haben vorgetragen:

Durch die Firmenübernahme habe eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation und damit eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG stattgefunden. Das neue Berichtssystem in der Buchhaltung unterscheide sich grundlegend von dem früheren. Den Geschäftsstellenleitern habe man im Bereich des Kundendienstes die technische Leitung entzogen. Die Struktur von Betriebsführung und -leitung sei geändert worden; für drei neu geschaffene Regionen habe man Distriktmanager eingesetzt. Im Zusammenhang mit der Betriebsübernahme hätten von ungefähr 150 Mitarbeitern etwa 25 ihren Arbeitsplatz verloren. Gemäß Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 des Sozialplanes stehe ihnen daher eine um 60 % verminderte Abfindung zu. Der in dieser Sozialplanbestimmung vorgesehene Stichtag für das Ausscheiden aus dem Betrieb sei auf den 30. September 1976 festgelegt worden. Diesen Tag habe der Betriebsrat der Geschäftsleitung der Firma S als Stichtag vorgeschlagen; die Firma S habe dem Vorschlag nicht rechtzeitig widersprochen. Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Firma S habe im übrigen auch schon beim Abschluß des Sozialplanes am 21. Juni 1976 Einigkeit darüber bestanden, daß der Stichtag zwischen diesem Tag und dem 30. September 1976 liegen müsse, weil nur eine solche Regelung sinnvoll sein würde. Der 30. September 1976 sei

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

überhaupt der letzte mögliche Stichtag gewesen. Auf die fehlende Schriftform der Stichtagsregelung könne sich die Beklagte nicht berufen; sie habe die Festlegung des Stichtags treuwidrig verhindert und müsse sich deshalb so behandeln lassen, als ob dieser auf den 30. September 1976 festgelegt worden wäre. Darüber hinaus habe die Beklagte den Sozialplan aber auch faktisch dadurch in Vollzug gesetzt, daß sie in nahezu allen Fällen, in denen Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verloren hätten, eine Abfindung nach dem Sozialplan gezahlt habe. Sie setze sich deshalb in Widerspruch zu ihrem eigenen Verhalten, wenn sie sich nunmehr unter Berufung auf das Fehlen einer Stichtagsabrede weigere, ihnen entsprechende Abfindungen zu zahlen. Sie hätten auch allein deswegen fristgemäß zum 30. September 1976 gekündigt, weil Ungewißheit über ihre Weiterbeschäftigung in N bestanden habe.

Der Kläger Sch hat für sich eine Abfindung von 6.139,85 DM und der Kläger B für sich eine solche von 4.210,43 DM errechnet. Die Kläger haben deshalb beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an den Kläger Sch 6.139,85 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 23. Dezember 1976,
2. an den Kläger B 4.210,43 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Dezember 1976

zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Die Betriebsübernahme habe keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG zur Folge ge-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

habt, so daß der Sozialplan gar nicht in Kraft getreten sei. Die Umstrukturierung des Berichtssystems in der Buchhaltung habe nicht zu Nachteilen für die Arbeitnehmer geführt. Gleiches gelte für die Zentralisierung des technischen Kundendienstes und für die Änderungen in der regionalen Aufteilung. Im übrigen sei auch keine Stichtagsregelung zustande gekommen. Sie handele nicht treuwidrig, wenn sie sich hierauf berufe. Davon abgesehen rechtfertige aber auch der Zweck der Bestimmung in Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 des Sozialplans die Klageansprüche nicht. Es handele sich bei dieser Bestimmung nämlich um eine Ausnahmevorschrift zugunsten der Firma S . Es sei damit zu rechnen gewesen, daß im Zusammenhang mit der Betriebsübernahme Arbeitnehmer in Abteilungen mit besonders starkem Arbeitsanfall kündigen würden. Für diese Fälle habe in dem vorsorglichen Sozialplan ein finanzieller Anreiz geschaffen werden sollen, noch bis zu einem festzulegenden Stichtag weiterzuarbeiten. Die Kläger hätten jedoch den Termin ihres Ausscheidens selbst gewählt, so daß sie auch aus diesem Grunde keine Abfindungen beanspruchen könnten. Schließlich seien die Arbeitsplätze der Kläger infolge der Betriebsübernahme nicht in Gefahr gewesen. Es habe sogar noch ein nicht unerheblicher Bedarf an zusätzlichen Mitarbeitern bestanden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klagen abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgen die Kläger ihre Klageansprüche weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

I. Das angefochtene Urteil enthält keine eindeutigen tatsächlichen Feststellungen zur Passivlegitimation der Beklagten. Das Landesarbeitsgericht meint, die Beklagte hafte für die eingeklagten Abfindungsansprüche nach § 613 a Abs. 1 BGB, weil sie den gesamten Betrieb der Firma S , bei der die Kläger beschäftigt waren, übernommen habe.

Gemäß § 613 a Abs. 1 BGB tritt der Erwerber eines Betriebes nur in die Rechte und Pflichten aus solchen Arbeitsverhältnissen ein, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehen. Die Kläger sind aufgrund fristgemäßer Eigenkündigungen am 30. September 1976 aus ihren Arbeitsverhältnissen ausgeschieden. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils wurde die Firma S "mit Wirkung vom 30. September/1. Oktober 1976" von der Beklagten übernommen. Sollte die Betriebsübernahme schon am 30. September 1976 stattgefunden haben, wäre die Beklagte noch in die Arbeitsverhältnisse der Kläger eingetreten. Dagegen wären die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen der Kläger zur Firma S nicht mehr auf die Beklagte übergegangen, wenn die Betriebsübernahme erst am 1. Oktober 1976 erfolgt sein sollte; denn an diesem Tage bestanden die Arbeitsverhältnisse der Kläger nicht mehr. Es läßt sich mithin aufgrund der tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Urteils nicht beurteilen, ob die Beklagte für die Klageansprüche nach § 613 a Abs. 1 BGB haftet oder ob eine andere Haftungsgrundlage, etwa die der Vermögensübernahme nach § 419 BGB, eingreift und ob die Beklagte daher überhaupt passivlegitimiert ist.

Einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht bedarf es jedoch

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht. Vielmehr kann die Frage der Passivlegitimation der Beklagten offen bleiben. Auch wenn man von der Passivlegitimation der Beklagten ausgeht, erweisen sich die Klagen als unbegründet.

II. Die Kläger können ihre Abfindungsansprüche nur auf Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 des zwischen der Firma S und dem Betriebsrat ihres N Betriebes abgeschlossenen Sozialplans stützen. Diese Bestimmung sieht die Zahlung einer um 60 % verminderten Abfindung für solche Arbeitnehmer vor, die an zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung noch festzulegenden Stichtagen durch Eigenkündigung ausscheiden, wobei diese Kündigungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende ausgesprochen werden können.

Es kann zugunsten der Kläger unterstellt werden, daß sie die vom Sozialplan geforderten Voraussetzungen für eine Abfindungszahlung erfüllen, daß also insbesondere im Zusammenhang mit der Betriebsübernahme durch die Beklagte eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG stattgefunden hat und daß ihre Arbeitsplätze davon betroffen waren. Die Klageansprüche scheitern jedenfalls an der fehlenden Stichtagsregelung in Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 des Sozialplans. Zu der dort vorgesehenen, zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat noch festzulegenden Stichtagsregelung ist es nicht mehr gekommen. Der Betriebsrat hat der Geschäftsleitung der Firma S zwar schriftlich den Vorschlag unterbreitet, den 30. September 1976 als Stichtag festzulegen; die Firma S war hierzu jedoch nicht bereit. Eine einseitige Festlegung des Stichtags durch den Betriebsrat ist nicht möglich. Unter diesen Umständen hätte der Betriebsrat die notwendige Ergänzung der noch unvollständigen Sozialplanregelung nur durch Anrufung der Einigungsstelle erreichen können, durch

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

deren Spruch die Einigung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Firma S über eine Stichtagsregelung ersetzt worden wäre (§ 112 Abs. 4 BetrVG). Ohne eine Einigung der Betriebspartner oder einen die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle über die festzulegenden Stichtage blieb die hier einschlägige Regelung des Sozialplans ein Torso und deshalb nicht anwendbar.

Entgegen der Ansicht der Revision war der 30. September 1976 keineswegs der letztmögliche und damit allein noch in Frage kommende Stichtag mit der Folge, daß dieses Datum etwa im Wege der ergänzenden Auslegung des Sozialplans als von beiden Betriebspartnern gewollter Stichtag anzunehmen wäre. Der 30. September 1976 war im Gegenteil der erste überhaupt mögliche Stichtag; er war das erste Quartalsende, zu dem nach der Aufstellung des Sozialplans vom 21. Juni 1976 mit einer Frist von sechs Wochen gekündigt werden konnte. Daß nach dem Vorspruch des Sozialplans eine mögliche Betriebsänderung bis zum 30. September 1976 erfolgen sollte, läßt die Festlegung von späteren Stichtagen für ein Ausscheiden von Arbeitnehmern aufgrund von Eigenkündigungen durchaus sinnvoll erscheinen. Der Sozialplan selbst geht in seinem Abschnitt II Ziffer 2 sogar ausdrücklich davon aus, daß auch im Jahre 1977 noch Mitarbeiter ausscheiden, denen eine Abfindung gemäß Abschnitt I Ziffer 2 des Sozialplans zu zahlen ist.

Demnach kann die unvollständige und ergänzungsbedürftige Abfindungsregelung in Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 des Sozialplans keine Rechtsgrundlage für die eingeklagten Abfindungsansprüche abgeben.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Die Kläger können sich schließlich auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Sie haben zwar vorgetragen, die Beklagte habe den Sozialplan dadurch faktisch in Vollzug gesetzt, daß sie in nahezu allen Fällen, in denen Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verloren hätten, eine Abfindung gemäß dem Sozialplan gezahlt habe. Diese allgemeine Behauptung reicht jedoch zur Begründung eines Abfindungsanspruchs aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht aus. Dazu hätten die Kläger schon in den Tatsacheninstanzen von sich aus im einzelnen unter Beweisantritt vortragen müssen, in welchen Fällen die Beklagte auch bei Eigenkündigungen von Arbeitnehmern trotz der fehlenden Stichtagsregelung eine Abfindung gezahlt hat. Das ist jedoch nicht geschehen. Erst in der Revisionsinstanz haben sie eine entsprechende Aufstellung eingereicht. Aus dieser ergibt sich übrigens, daß bei insgesamt 17 Eigenkündigungen nur in zwei Fällen mit dazu noch unterschiedlicher Funktionsstellung der betreffenden Arbeitnehmer von der Beklagten eine Abfindung gezahlt worden ist.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Keller Dr. Menzel

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS