

Aktenzeichen: 1 AZR 172/99
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 25. Januar 2000
- 1 AZR 172/99 -

I. Arbeitsgericht
Hagen

Urteil vom 14. Mai 1998
- 2 Ca 6176/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. Dezember 1998
- 7 Sa 1485/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Sozialplanregelung - Ausgleich von Nachteilen in der Rentenversicherung

Gesetz:

BetrVG § 112; BGB §§ 133, 157; SchwbG §§ 15 ff.; ZPO §§ 286, 97, 92

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](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 AZR 172/99
7 Sa 1485/98
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Januar 2000

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 2000 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Wisskirchen für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Dezember 1998 - 7 Sa 1485/98 - im Kostenausspruch teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat der Kläger 5/7 zu tragen, die Beklagte 2/7. Die Kosten des Berufungsrechtszugs hat die Beklagte zu tragen.

2. Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte den Kläger aufgrund ihrer Verpflichtungen aus einem Aufhebungsvertrag in Verbindung mit einem Sozialplan im Versorgungsfall wegen Alters so stellen muß, als hätte er nach dem 1. September 1996 noch Arbeitslosenhilfe erhalten.

Der am 5. Februar 1942 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. April 1960 bis zum 31. Dezember 1993 als Industriekaufmann beschäftigt. Er ist mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert. Die Parteien schlossen am 28. Juni 1993 einen Aufhebungsvertrag, der auf einem schriftlichen Angebot der Beklagten beruhte. Neben einer einmaligen Abfindungszahlung bei seinem Ausscheiden wurden dem Kläger 92 % seines Nettoentgelts im Wege monatlicher Abfindungsraten für einen bestimmten Zeitraum garantiert. Das Schreiben der Beklagten lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

1. Finanzielle Absicherung

Ab dem 31. März 1995 bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgt eine Abfindungszahlung, auf die das vom Arbeitsamt gezahlte Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe bzw. andere Sozialversicherungsleistungen angerechnet werden. Das Belegschaftsmitglied ist verpflichtet, die entsprechenden Leistungen zu beantragen.

Der Arbeitgeber gewährleistet, daß für



Belegschaftsmitglieder, deren Bruttoeinkommen bis zur Rentenbeitragsbemessungsgrenze liegt, 92 % des Nettomonatsentgelts erreicht werden.

...

Nach dem 31. März 1995 eintretende Erhöhungen des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe oder andere Sozialversicherungsleistungen werden nicht auf den Abfindungsbetrag angerechnet.

Ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, die keine oder nicht die volle Arbeitslosenhilfe erhalten, werden im übrigen grundsätzlich so gestellt, als wenn sie die volle Arbeitslosenhilfe erhalten hätten.

...

3. Betriebliche Altersversorgung

Für die betriebliche Altersversorgung finden die jeweils gültigen Regelungen Anwendung. Dienstjahre im Sinne der Pensionszusage werden bis zum 60. Lebensjahr und danach bis zum tatsächlichen Ausscheiden angerechnet.

Der vorzunehmende versicherungsmathematische Abschlag wird nicht ab dem Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens, sondern für den Zeitraum zwischen der Vollendung des 63. und 65. Lebensjahres errechnet.

...“

Die Regelung nimmt ergänzend Bezug ua. auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung bei der Muttergesellschaft der Beklagten - der H. - vom 26. Juli 1991. Diese entspricht unter Nr. 2.4 im wesentlichen der Nr. 1 des Aufhebungsantrags. Die Regelung der betrieblichen Altersversorgung in Nr. 2.7 der Gesamtbetriebsvereinbarung ist wortgleich mit Nr. 3 des Schreibens der Beklagten. Der für ein vorzeitiges Ausscheiden in Betracht kommende Personenkreis wurde für Schwerbehinderte in Nr. 2.2 der Gesamtbetriebsvereinbarung auf Arbeitnehmer beschränkt, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens 57 - 60 Jahre alt waren. Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung lautet ua. wie folgt:

„2.4 Finanzielle Absicherung

Für die Zeit der Arbeitslosigkeit bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgt eine Abfindungszahlung, auf



die das vom Arbeitsamt gezahlte Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe bzw. andere Sozialversicherungsleistungen angerechnet werden. Das Belegschaftsmitglied ist verpflichtet, die entsprechenden Leistungen zu beantragen.

Der Arbeitgeber gewährleistet, daß für

Belegschaftsmitglieder, deren Bruttoeinkommen bis zur Rentenbeitragsbemessungsgrenze liegt, 90 % des Nettomonatsentgelts

Belegschaftsmitglieder, deren Bruttoeinkommen oberhalb der Rentenbeitragsbemessungsgrenze liegt, je nach Höhe des Bruttomonatsentgelts abgestaffelt, bis zu 82 % des Nettomonatsentgelts

erreicht werden.

Die Abstufung wird vom Arbeitgeber festgelegt. Der Betriebsrat wird darüber informiert.

Nach dem Ausscheiden eintretende Erhöhungen des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe oder andere Sozialversicherungsleistungen werden nicht auf den Abfindungsbetrag angerechnet.

Ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, die keine oder nicht die volle Arbeitslosenhilfe erhalten, werde im übrigen grundsätzlich so gestellt, als wenn sie die volle Arbeitslosenhilfe erhalten hätten.

Der Abfindungsbetrag wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens nach folgenden Grundsätzen festgelegt:

...“

In zuvor mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmten sog. Durchführungsrichtlinien vom 26. Oktober 1992 traf die Konzernmutter der Beklagten erläuternd zu Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung ua. folgende Bestimmungen:

„...“

2. Der zum Zeitpunkt des Ausscheidens ermittelte Abfindungsbetrag wird nachträglich grundsätzlich nicht geändert. Dies gilt insbesondere dann, wenn nach dem Ausscheiden

- die Tabellen für Alg/Alhi

- die Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung

verändert werden.



3. Übersteigen die Abfindungszahlungen die Freibeträge nach § 3 Ziff. 9 EStG, übernimmt das Unternehmen die anfallenden Steuern.
4. Wenn nach Ende des Zeitraums, für den Arbeitslosengeld gewährt wurde, wegen fehlender Voraussetzungen eine Arbeitslosenhilfe nicht oder nur teilweise gewährt wird, wird das Unternehmen in aller Regel diese Kürzungsbeiträge - ggf. einschließlich Krankenversicherungsbeiträge - ausgleichen.

Das Unternehmen behält sich allerdings bei entsprechenden Vermögensverhältnissen eine Kürzung der Leistungen vor. Hierüber entscheiden Vorstand/Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam.

...

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezog der Kläger bis zum 28. Februar 1996 Arbeitslosengeld. Danach erhielt er bis zum 31. August 1996 Arbeitslosenhilfe. Während dieser Zeiträume führte die Bundesanstalt für Arbeit Sozialversicherungsbeiträge für ihn ab. Seit dem 1. September 1996 stellte sie wegen fehlender Bedürftigkeit jegliche Leistungen ein. Der Kläger war weiterhin als arbeitssuchend gemeldet und stand der Arbeitsvermittlung zur Verfügung. Abweichend von der früheren Rechtslage werden seit dem 1. Juli 1996 in der Rentenversicherung auf Grund des Rentenreformgesetzes vom 25. September 1996 Kalendermonate, für die weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosenhilfe gezahlt wurde und die nur deshalb Anrechnungszeiten sind, weil Arbeitslosigkeit vorlag, bei der Ermittlung der Entgeltpunkte innerhalb der Gesamtleistungsbewertung nicht mehr berücksichtigt (§ 74 Satz 3 Nr. 1 iVm. § 263 Abs. 2 a Satz 4 Nr. 1 SGB VI), sie wirken also nicht rentensteigernd. Auch die Beklagte führte insoweit keine Beiträge an die Rentenversicherung ab und bildete keine Rückstellungen. Neben den Krankenversicherungsbeiträgen entrichtete sie jedoch Beiträge zu der seit Januar 1995 eingerichteten Pflegeversicherung für diejenigen Sozialplanberechtigten, die die Voraussetzungen der Gewährung von Arbeitslosenhilfe nicht länger erfüllten.

Vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit kann der Kläger aus seiner Sicht erst ab dem 1. Juli 2002 beanspruchen, die Beklagte geht von einem möglichen Versorgungsbeginn bereits mit dem 1. März 2002 aus. Wegen der Gesetzesänderung befürchtet der Kläger über die mit seinem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohnehin verbundene Minderung seiner Altersrente hinaus eine weitere mo-



natliche Einbuße von zumindest 250,80 DM aufgrund fehlender Anrechnungszeiten von knapp sechs Jahren.

Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nach Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung iVm. den Durchführungsrichtlinien verpflichtet, für die Verringerung seiner Altersrente einzustehen und ihn so zu stellen, als hätte er auch nach dem 1. September 1996 Arbeitslosenhilfe erhalten. Mit Abschluß des Aufhebungsvertrags habe er nur die Renteneinbußen hingenommen, die durch sein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben hätten entstehen können. Die durch das Rentenreformgesetz des Jahres 1996 eingetretenen weiteren Rentenkürzungen seien dagegen von der Beklagten auszugleichen. Die ua. in der Überschrift der Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung genannte „finanzielle Absicherung“ sei nicht auf die Zeit bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beschränkt. Sie umfasse vielmehr auch Nachteile, die mit dem Rentenbeginn eintreten könnten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung den Differenzbetrag zu zahlen, der sich bei fiktiver Berücksichtigung eines Arbeitslosenhilfebezugs in der Zeit vom 1. September 1996 bis zum Rentenbeginn einerseits und tatsächlich gezahlter Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung andererseits ergibt.

Die Beklagte hat beantragt die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, allein die finanzielle Absicherung bis zum frühestmöglichen Rentenbezug und nicht auch diejenige nach Eintritt des Versorgungsfalls versprochen zu haben. Das zeige sich insbesondere daran, daß für die betriebliche Altersversorgung in Nr. 2.7 der Gesamtbetriebsvereinbarung eine besondere Regelung getroffen worden sei. In den Verhandlungen über die Gesamtbetriebsvereinbarung sei ein Ausgleich von Nachteilen in der Rentenversicherung nicht besprochen worden. Deshalb habe die Beklagte die betroffenen Mitarbeiter, auch den Kläger, bei Abschluß der Aufhebungsvereinbarung darauf aufmerksam gemacht, daß sie für künftige Änderungen der Rentengesetzgebung nicht eintreten und ausgefallene Rentensteigerungen nicht ausgleichen werde. Eventuelle Renteneinbußen seien folglich gewollt, die Gesamtbetriebsvereinbarung sei nicht nachträglich lückenhaft geworden. Die Durchführungsrichtlinien aus dem Oktober 1992 seien ebenfalls nicht anders zu verstehen.



Die zur Pflege- und Krankenversicherung entrichteten Beiträge bewirkten keine Gleichstellung in der Rentenversicherung. Ein Ausgleich der fehlenden Rentensteigerung führe zu einem unkalkulierbaren wirtschaftlichen Risiko.

Das Arbeitsgericht hat sowohl den vorrangig gestellten Leistungsantrag auf Zahlung der fehlenden Rentenzuwächse an den Kläger bzw. die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte als auch die hilfsweise erhobene Feststellungsklage abgewiesen. Mit seiner Berufung hat der Kläger nur den Feststellungsantrag weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert, der Feststellungsklage stattgegeben und der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits auferlegt.

Mit ihrer vom Berufungsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die völlige Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist in der Hauptsache unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht dem Feststellungsantrag stattgegeben. Lediglich hinsichtlich der Kosten des Rechtsstreits I. Instanz hat die Revision teilweise Erfolg; im Hinblick auf das überwiegende Unterliegen des Klägers mit seinem Zahlungsantrag waren die Kosten im Verhältnis 5/7 zu 2/7 aufzuteilen.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Zulässigkeit der Klage bejaht.

Für die Feststellungsklage ist ein Feststellungsinteresse gegeben. Dem vom Kläger erhobenen Anspruch liegt ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO zugrunde. Die Pflicht der Beklagten, den Kläger so zu stellen, als hätte er Arbeitslosenhilfe erhalten, ist aus der im Rahmen der Prozeßvoraussetzungen maßgeblichen Perspektive des Klägers durch Nr. 2.4 Abs. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung bereits jetzt begründet. Anders als die Entgeltgarantie von 92 % ist der geschuldete Ausgleich des fehlenden Rentenzuwachses allerdings an den Eintritt des Versorgungsfalls geknüpft. Der Kläger hat aber bereits jetzt das nötige Interesse an der alsbaldigen Feststellung der Einstandspflicht der Beklagten. Es ist ihm nicht zumutbar, erst nach Eintritt des Versorgungsfalles einen Prozeß zu führen, um die sich schon jetzt stellende Rechtsfrage klären zu lassen. Ob Versorgungslücken bestehen oder



nicht, für die der Kläger selbst vorzusorgen hat, muß geklärt werden, bevor der Versorgungsfall eintritt.

2. Die Klage ist auch begründet. Der festzustellende Anspruch des Klägers beruht auf Nr. 1 Abs. 7 des Aufhebungsvertrages iVm. Nr. 2.4 Abs. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung.

a) Der Kläger kann sich auf die Regelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung berufen. Er fällt zwar nicht unmittelbar unter deren persönlichen Geltungsbereich, weil er im Zeitpunkt seines Ausscheidens am 31. Dezember 1993 erst 51 Jahre alt war, während die Gesamtbetriebsvereinbarung ein Alter von mindestens 57 Jahren voraussetzt. Durch die wörtliche Wiedergabe von Nr. 2.4 Abs. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung im Rahmen der Verweisung nimmt der Aufhebungsvertrag diese Regelung aber individuell und konstitutiv in Bezug. Der Aufhebungsvertrag spiegelt somit wider, was sonst aufgrund der Gesamtbetriebsvereinbarung normativ gilt.

Die Auslegung der aufgrund der vertraglichen Verweisklausel geltenden Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung richtet sich nach den Regeln der Gesetzesinterpretation und nicht nach den Grundsätzen der Vertragsauslegung gemäß §§ 133, 157 BGB (*Senatsentscheidung 27. Oktober 1987 - 1 AZR 165/86 - nv., zu 1 und 2 der Gründe*). Die Auslegung der Gesamtbetriebsvereinbarung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt daher in vollem Umfang der revisionsrechtlichen Überprüfung.

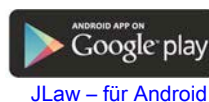
b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß sich die Beklagte verpflichtet hat, den Kläger nicht nur bis zum Rentenbeginn, sondern auch danach wirtschaftlich mit den ausgeschiedenen Arbeitnehmern gleichzustellen, die einen uneingeschränkten Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben. Die Beklagte muß daher im Versorgungsfall die während der Zeiten fehlenden Arbeitslosenhilfebezugs ausbleibenden Rentensteigerungen durch Zahlung der Differenzbeträge an den Kläger ausgleichen.

Das folgt zunächst schon aus dem Wortlaut von Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung, wonach das Belegschaftsmitglied, das keine oder nicht die volle Arbeitslosenhilfe erhält, grundsätzlich so zu stellen ist, als hätte es die volle Arbeitslosenhilfe erhalten. Unabhängig von einem Verschulden der Beklagten soll der Arbeitnehmer die Rechtsstellung eines Arbeitslosenhilfeempfängers erhalten; der Kläger hat insoweit einen Erfüllungsanspruch (*zu einem sog. Verschaffungsanspruch auf betriebliche Al-*



tersversorgung: BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, zu B III 2 b aa und bb der Gründe). Dieses Ergebnis entspricht dem Sinn und Zweck der Bestimmung. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, verlangt die von Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung geforderte Gleichstellung mit denjenigen Arbeitnehmern, die keine oder nicht die volle Arbeitslosenhilfe erhalten, von dem Arbeitgeber, einen Ausgleich für die fehlende Arbeitslosenhilfe zu schaffen. Ein solcher Ausgleich wird nicht schon mit der Zahlung von 92 % des Nettoeinkommens erreicht, sondern erst dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer die Rechtsstellung desjenigen erhält, der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe hat. Gewährt die Bundesanstalt für Arbeit aber Arbeitslosenhilfe, geht damit zwingend ihre Verpflichtung einher, Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten, wodurch Anrechnungszeiten begründet werden.

Für das gefundene Auslegungsergebnis spricht weiter der mit der Gesamtbetriebsvereinbarung verfolgte Zweck, einen Anreiz für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu schaffen. Für die Gruppe der Schwerbehinderten, zu der der Kläger gehört und die sich ihres besonderen Kündigungsschutzes nach §§ 15 ff. SchwbG begab, hätte die Auffassung der Beklagten, der „Vorruehändler“ müsse selbst Vorsorge dafür treffen, daß sich sein Rentenanspruch nicht weiter verringere, eine unmittelbare wirtschaftliche Einbuße während des Abfindungszeitraums vor Rentenbeginn zur Folge. Den Willen der Betriebsparteien zur uneingeschränkten Gleichstellung der vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer zeigen aber die Durchführungsrichtlinien zu Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung, wonach die Beklagte Krankenversicherungsbeiträge für die Sozialplanberechtigten entrichtet, ebenso der Umstand, daß die Beklagte Beiträge zur Pflegeversicherung abführt. Deutlich wird dies auch daran, daß sich Erhöhungen des Arbeitslosengeldes, der Arbeitslosenhilfe oder anderer Sozialleistungen, die nach dem Ausscheiden bzw. im Fall des Klägers nach dem 31. März 1995 eintraten, nicht auf den Abfindungsbetrag angerechnet werden. Schließlich sprechen Nr. 3 und 4 der Durchführungsrichtlinien zu Nr. 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung für diese Auslegung; danach übernimmt das Unternehmen die anfallenden Steuern, wenn die Abfindungszahlungen die Freibeträge nach § 3 Ziff. 9 EStG übersteigen bzw. die Defizite fehlenden Arbeitslosenhilfebezugs einschließlich der Krankenversicherungsbeiträge ausgeglichen werden. Auch wenn sich das Unternehmen insoweit die Kürzung der Leistungen bei entsprechenden Vermögensverhältnissen vorbehalten hat, zeigt das, daß der ausscheidende Arbeitnehmer grundsätzlich keine Nachteile haben soll.



Wäre die Ansicht der Revision zutreffend, die Gesamtbetriebsvereinbarung bezwecke nur, den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt des Versorgungsfalles abzusichern, begründe aber keine weitergehenden Ansprüche nach Rentenbeginn, so wäre Nr. 2.4 Abs. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung überflüssig. Sie würde dann nämlich nur die Höhe der monatlichen Nettozahlungen gewährleisten, obwohl sich diese Rechtsfolge bereits aus Nr. 2.4 Abs. 2 erster Spiegelstrich der Gesamtbetriebsvereinbarung ergibt. Nr. 2.4 Abs. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung bringt vielmehr zum Ausdruck, daß die betroffenen Arbeitnehmer, über die Gewährleistung von 92 % des Nettoentgelts hinaus, „im übrigen“ so gestellt werden sollen, als hätten sie die volle Arbeitslosenhilfe erhalten; dies umfaßt auch die Rentensteigerung durch die Abführung von Rentenversicherungsbeiträgen.

Daß sich die Beiträge zur Rentenversicherung im Unterschied zu solchen der Kranken- oder Pflegeversicherung erst mit dem Rentenbeginn auswirken und die Leistungspflicht der Beklagten erst im Versorgungsfall entsteht, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Dem ausscheidenden Arbeitnehmer soll es ermöglicht werden, seinen bisherigen Lebenszuschnitt fortzuführen mit Ausnahme der Einschränkungen, die ihm der Abschlag von 8 % ohnehin auferlegt. Der betroffene Arbeitnehmer muß daher schon während des Abfindungsbezuges davon freigestellt sein, aus dem verbleibenden Nettobetrag weitere Eigenvorsorge für den Rentenfall zu treffen.

Da insoweit der Inhalt der Nr. 2.4 Abs. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung eindeutig ist, kann ein Umkehrschluß auch nicht aus der Regelung über die betriebliche Altersversorgung in Nr. 2.7 hergeleitet werden.

Unerheblich ist der Vortrag der Beklagten, von der Arbeitgeberseite sei stets betont worden, daß Veränderungen in der Gesetzgebung, die mit Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden sein könnten, nicht ausgeglichen würden. Auch wenn man insoweit eine zulässige Verfahrensrüge annimmt und in der unterbliebenen Vernehmung des als Zeugen angebotenen Verhandlungsführers der Arbeitgeberseite, Wolfgang V., einen Verstoß gegen §§ 286, 284, 373 ff. ZPO sieht, ist ein entsprechender Wille im Wortlaut des Sozialplans nicht zum Ausdruck gekommen.



3. Auf die Revision der Beklagten ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts jedoch insoweit abzuändern, als die Kosten des durch das Arbeitsgericht rechtskräftig abgewiesenen Hauptantrags nicht nach § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO der Beklagten auferlegt werden konnten; insoweit hat der Kläger die Kosten zu tragen.

Wißmann

Rost

Hauck

Wisskirchen

Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)