

Aktenzeichen: 1 AZR 206/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 16. Juli 1985
- 1 AZR 206/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. Oktober 1980
Krefeld - 4 Ca 1637/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. Januar 1981
Düsseldorf - 17 Sa 1442/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandl. v. leitenden Angest. m. Sozialplanregelung

Gesetz: BetrVG § 112; GG Art. 3; KO § 146 Abs. 4; ZPO § 264 Nr. 2

Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verpflichtet, den leitenden Angestellten ebenso wie den von einem Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen (Aufgabe der Entscheidung vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 454/77 - BAG 31, 266 = AP Nr. 8 zu § 112 BetrVG 1972).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 206/81

17 Sa 1442/80 Düsseldorf

Verkündet am
16. Juli 1985

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 1985 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Menzel für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Konkursverwalters wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Januar 1981 - 17 Sa 1442/80 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 1. Oktober 1980 - 4 Ca 1637/80 - wird zurückgewiesen.

Die Anschlußrevision des Klägers wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision hat der Kläger zu tragen.

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 darum, ob dem Kläger gegen seinen früheren Arbeitgeber ein Anspruch auf Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zusteht und welcher Rang diesem Abfindungsanspruch im Konkurs seines früheren Arbeitgebers zukommt.

Der 1979 32 Jahre alte Kläger war seit 1961 als Angestellter in der F -Firmengruppe, einem Speditionsunternehmen, be-



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



schäftigt. Zu dieser Firmengruppe gehörte auch die Firma Spedition Helmut F , Krefeld, die spätere Gemeinschuldnerin. Diese hatte im Bundesgebiet mehrere Niederlassungen. In diesen sowie in der Hauptniederlassung Krefeld bestanden Betriebsräte.

Zumindest seit dem 1. März 1979 war der Kläger Angestellter der Firma Spedition Helmut F . In seinem Anstellungsvertrag heißt es u.a.:

I. Dienststellung und Aufgabengebiet

1. Herr Fr übernimmt ab 1. März 1979 den Bereich Güterfernverkehr, den technischen Bereich, die Niederlassungen sowie die Organisation. Außerdem die Geschäftsverbindung zu Fremdunternehmen und Korrespondenten.

Diese Position nimmt Herr Fr ebenfalls bei unseren Tochter- und Schwesterfirmen wahr.

2. Herr Fr untersteht nur der Inhaberschaft, d.h., daß er stellvertretender Geschäftsführer des Herrn Dr. Bert F ist.
3. Diese Position ist ab sofort mit Einzelprokura verbunden und ist gültig für alle Niederlassungen sowie für das Gesamtunternehmen.

II. Bezüge

Herr Fr erhält für die ersten zwei Jahre Betriebszugehörigkeit ein Festgehalt von DM 120.000,-- jährlich.

....

Zur Ausübung seines Dienstes steht Herrn Fr ein Pkw zur Verfügung ... welcher auch für private Zwecke (einschließlich Urlaub) genutzt werden kann.

....

VI. Kündigung

Der Vertrag gilt für zwei Jahre, gerechnet



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

vom Eintrittsdatum. Er verlängert sich stillschweigend jeweils um ein Jahr, wenn er nicht neun Monate vor Vertragsablauf von einer der beiden Seiten schriftlich gekündigt wird.

Bei welchen anderen Firmen der Firmengruppe und in welcher Funktion der Kläger vor dem 1. März 1979 tätig war, ist unter den Parteien streitig.

Am 6. November 1978 schlossen die "Geschäftsleitung der genannten Firmen der Firmengruppe" und der Gesamtbetriebsrat eine "Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan", die auszugsweise wie folgt lautet:

§ 1 Allgemeine Bestimmungen

1. Zur Sicherung der Ertragskraft der oben aufgeführten Firmen plant die Geschäftsleitung eine Straffung und Effizienzverbesserung durch Reduzierung von Teilfunktionen und Einführung rationeller Arbeitsmethoden sowie durch die Veränderung von Arbeitsabläufen und Verzicht auf bestimmte Dienstleistungen sollen Planstellen unter Einhaltung aller einschlägigen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen eingespart werden.
2. Diese Betriebsvereinbarung dient dem Zweck, Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze durch Betriebsveränderung und Rationalisierung fortfallen, innerhalb der obigen Firmen Arbeitsplätze zu verschaffen oder im Falle einer unumgänglichen Entlassung des Arbeitnehmers die wirtschaftlichen Härten des Arbeitsplatzverlustes zu mildern.
3. Bei Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf andere Firmen sind Vereinbarungen zwischen der Geschäftsleitung und dem Käufer zu treffen, die den betroffenen Arbeitnehmern bei dem neuen Arbeitgeber alle bisher erworbenen Rechte einschließlich dieses Sozialplanes sichern.

Die Betriebsvereinbarung beruht auf den Be-



stimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes,
insbesondere auf § 112 BetrVG.

§ 2 Übernahme

Im Zuge der Übernahme der genannten Firmen
bzw. beim Verkauf einzelner Firmen werden al-
le verbleibenden Arbeitnehmer von der Firma
Helmut F übernommen.

§ 3 Veränderungsmöglichkeiten

Die Firma hat den betroffenen Arbeitnehmern
mit Zustimmung des Betriebsrates eine der fol-
genden Regelungen anzubieten:

- a) Um- oder Versetzung in einen gleichwerti-
gen und zumutbaren Arbeitsplatz
- b) Umschulung
- c) Übernahme eines ungleichwertigen Arbeits-
platzes nach den bisherigen Vergütungs-
sätzen
- d) Frühpensionierung.

....

§ 6 Kündigung

Kündigungen aufgrund der beabsichtigten Maßnahmen
haben nach sozialen Gesichtspunkten zu erfolgen,
dabei sind einschlägige Kündigungsvorschriften
zum Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen zu be-
achten.

§ 7 Interessenausgleich

1. Grundbetrag

Jeder Arbeitnehmer, dem aufgrund der geplanten
Maßnahmen gekündigt wird und ... erhält eine Ab-
findung in Form eines gestaffelten Grundbetrages.
....

2. Steigerungsbetrag

....

Der Steigerungsbetrag ist aus der Formel Alter
mal Betriebszugehörigkeit geteilt durch Faktor
zu errechnen.

....



§ 8 Sonderbestimmungen

- gilt für Arbeitnehmer über 58 und Auszubildende -

....

§ 12 Inkrafttreten

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. November 1978 in Kraft und hat eine Mindestlaufzeit bis 30. April 1979.

Geschäftsleitung und Betriebsräte können mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Quartals kündigen.

2. Im Falle einer Kündigung sind die Parteien verpflichtet, eine neue Vereinbarung abzuschließen und bis dahin die gekündigte Vereinbarung anzuwenden.

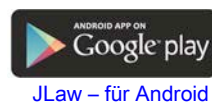
Mitte April 1979 meldete die Firma Spedition Helmut F - im folgenden Gemeinschuldnerin - Konkurs an. Am 19. April 1979 wurde über das Vermögen der Gemeinschuldnerin die Sequestration angeordnet.

Am 26. April 1979 schrieb der Inhaber der Gemeinschuldnerin an den Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte "der Firmen":

Wir nehmen Bezug auf die Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan vom 6. November 1978 und kündigen gemäß § 12 Abs. 1 diese Betriebsvereinbarung zum 30. Juni 1979.

Weiter kündigen wir diese Betriebsvereinbarung unter ausdrücklicher Bezugnahme auf den Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 -.

Die in § 12 Abs. 2 vorgesehene Verpflichtung der Parteien, eine neue Vereinbarung abzuschließen, kann sich nunmehr nur noch im Rahmen der vorgenannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vollziehen.



Am 15. Mai 1979 kündigte die Gemeinschuldnerin dem Kläger zum 28. Februar 1981. Schon am 8. Mai 1979 schloß der Kläger mit einer Münchner Speditionsfirma einen neuen Arbeitsvertrag mit Wirkung vom 1. Juni 1979, wo er zu einem Monatsgehalt von zunächst 4.334,-- DM und später 5.000,-- DM Mitglied der Geschäftsführung werden sollte.

Am 1. Juni 1979 wurde das Konkursverfahren über das Vermögen der Gemeinschuldnerin eröffnet und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt. Er legte den Betrieb der Gemeinschuldnerin zum 1. Juni 1979 still und kündigte dem Kläger seinerseits zum 30. September 1979.

Am 28. Juni 1979 meldete der Kläger u.a. einen nach § 7 des Sozialplans vom 6. November 1978 berechneten Abfindungsanspruch in Höhe von 82.400,-- DM mit dem Rang vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO zur Konkurstabelle an. Der Konkursverwalter hat im Prüfungstermin vom 30. Oktober 1979 diesen Anspruch mit der Begründung bestritten, daß die Betriebsvereinbarung am 26. April 1979 gekündigt worden sei. Am 14. Dezember 1979 hat der Konkursverwalter mit dem Gesamtbetriebsrat einen neuen Sozialplan vereinbart, der auszugsweise wie folgt lautet:

1. Der Gesamtbetriebsrat handelt für die Betriebsräte der Firma Helmut F in der Hauptniederlassung Krefeld sowie für sämtliche am Tage der Konkurseröffnung noch vorhandenen Betriebsräte in den Zweigniederlassungen ...
2. Zwischen dem Gesamtbetriebsrat der Firma Helmut F und der Geschäftsleitung der



Firma Helmut F ist eine Betriebsvereinbarung unter dem 6. Dezember 1978 abgeschlossen worden.

Die Geschäftsleitung hat die Betriebsvereinbarung am 26. April 1979 gekündigt.

Die Parteien sind sich dahingehend einig, daß Rechte aus der Betriebsvereinbarung vom 6. November 1978 nicht mehr hergeleitet werden und Ansprüche aus dem Sozialplan nachfolgend neu geregelt werden.

Die bereits zur Konkurstabelle des Verfahrens Helmut F angemeldeten Forderungen aus der Betriebsvereinbarung vom 6. November 1978 werden durch die anmeldenden Gläubiger zurückgenommen.

3. Im Rahmen der nunmehr geltenden Richtlinien des Bundesarbeitsgerichts gemäß Beschlufassung vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - wird nachfolgender Sozialplan vereinbart:

3.1. Berechtigter Personenkreis

Berechtigt aus diesem Sozialplan sind sämtliche Mitarbeiter der Firma Helmut F ..., die zum Zeitpunkt der Anordnung der Sequestration am 19. April 1979 noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu der Firma Helmut F gestanden haben.

3.2. Grundbetrag

Jeder berechtigte Arbeitnehmer, der erhält eine Abfindung in Form eines gestaffelten Grundbetrages.

....

3.3. Steigerungsbetrag

Zu dem Grundbetrag erhalten die Mitarbeiter einen Steigerungsbetrag

....

- 3.5. Ausgeschlossen vom berechtigten Personenkreis ... sind die auszubildenden Mitarbeiter und die Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... das 58. Lebensjahr vollendet haben. ... Weiterhin ausgeschlossen ... sind dieje-



nigen Mitarbeiter, die unmittelbar nach Be-
endigung des Arbeitsverhältnisses mit der
Firma Helmut F ein neues Arbeitsver-
hältnis bei der Firma FT GmbH & Co. KG,
Krefeld, eingegangen sind.

....

Letztlich sind ausgeschlossen von der Be-
triebsvereinbarung die leitenden Angestell-
ten Dr. Bert F und Günther Fr
(der Kläger).

....

4.

Das Anmeldeverfahren wird wie folgt
geregelt:

- 4.1. Die Anmeldung des Sozialplananspruches
zur Konkurstabelle des Verfahrens er-
folgt in einer Summe durch den Gesamtbe-
triebsrat.
- 4.2. Die Höhe der anzumeldenden Summe wird
begrenzt auf DM 350.000,--.

Die dem einzelnen Berechtigten zustehen-
de Sozialplansumme ermittelt sich wie
folgt:

....

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe ein Abfindungsanspruch
aus dem Sozialplan vom 6. November 1978 in der geltend gemachten
Höhe zu. Der Sozialplan vom 6. November 1978 gelte auch für ihn.
Im Zeitpunkt seines Abschlusses sei er nicht leitender Ange-
stellter gewesen. Zumindest könne er nach den Grundsätzen der
Gleichbehandlung eine Abfindung wie die von diesem Sozialplan
betroffenen Arbeitnehmer verlangen. Der Sozialplan vom 6. No-
vember 1978 habe vor Konkurseröffnung von der Gemeinschuldnerin
nicht außerordentlich gekündigt werden können. Allenfalls wirke
die Kündigung zum 30. Juni 1979. Zu diesem Zeitpunkt sei aber



sein Abfindungsanspruch bereits entstanden gewesen und habe durch die Kündigung nicht betroffen werden können. Der neue Sozialplan habe den Sozialplan vom 6. November 1978 nicht aufheben können. Zumindest sei diese Aufhebung ihm gegenüber unwirksam, da er seit dem 1. März 1979 leitender Angestellter gewesen sei. Im übrigen sei der zweite Sozialplan unwirksam, da er die Anmeldung der Sozialplanansprüche abweichend von der Konkursordnung regelt und die anzumeldenden Ansprüche nach oben begrenzt.

Der Kläger hat daher beantragt,

seine Forderung in Höhe von DM 82.400,--
mit Rang vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO an die
Konkursmasse ... festzustellen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Ansicht, aus dem Sozialplan vom 6. November 1978 könnten Abfindungsansprüche nicht hergeleitet werden. Dieser Sozialplan sei wirksam gekündigt und durch den neuen Sozialplan einvernehmlich aufgehoben worden. Von der Regelung des neuen Sozialplanes sei der Kläger als leitender Angestellter ausdrücklich ausgenommen worden. Eine Gleichbehandlung des Klägers mit den vom neuen Sozialplan betroffenen Arbeitnehmern sei angesichts der Stellung des Klägers, der Höhe seiner Bezüge und der Tatsache, daß er zum 1. Juni 1979 bereits eine neue Stelle angetreten habe, nicht gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den Anspruch des



Klägers mit dem Rang vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO - allerdings im Rahmen des Gesamtsozialplanvolumens von 350.000,-- DM - feststellt.

Gegen dieses Urteil hat der Beklagte Revision eingelegt, mit der er im Ergebnis die vollständige Abweisung der Klage erstrebt. Der Kläger hat unselbständige Anschlußrevision eingelegt, soweit seine Berufung zurückgewiesen worden ist. Er hat nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 19. Oktober 1983 über die Einordnung von Sozialplanansprüchen im Konkurs seinen Antrag geändert und beantragt nunmehr nur noch, die angemeldete Forderung im Range von § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO festzustellen.

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

Die Revision des Konkursverwalters ist begründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Abfindung zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Sozialplan vom 6. November 1978 (im folgenden: Sozialplan 78) gelte nicht für den Konkursfall und nicht für den Kläger, der im Zeitpunkt der Betriebsstillegung leitender Angestellter gewesen sei. Zumindest sei der Sozialplan 78 von der Gemeinschuldnerin wirksam gekündigt oder durch die spätere Betriebsvereinbarung vom 14. Dezember 1979 (im folgenden Sozialplan 79) aufgehoben worden. Der Kläger könne jedoch verlangen, mit den durch den Sozialplan 79 bedachten Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden, so daß ihm in Höhe der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hier begründeten Abfindungsansprüche ein Anspruch auf Abfindung zustehe. Dieser sei im Konkurs der Gemeinschuldnerin mit dem Rang vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO zu befriedigen.

Dieser rechtlichen Beurteilung kann der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung nicht folgen.

II. Die Klage auf Feststellung eines Abfindungsanspruches zur Konkurstabelle mit einem bestimmten Vorrecht ist zulässig.

1. Der Kläger hat den von ihm geltend gemachten Abfindungsanspruch in Höhe von 82.400,-- DM aus dem Sozialplan 78 mit dem begehrten Vorrecht vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO zur Konkurstabelle angemeldet. Der Konkursverwalter hat diese Forderung sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach ebenso wie das beanspruchte Vorrecht bestritten. Das ist unter den Parteien unstreitig. Daß der Kläger einen Auszug aus der Konkurstabelle nicht zu den Gerichtsakten gereicht hat, ist unerheblich. § 146 Abs. 4 KO macht die Zulässigkeit der Klage nicht von der Vorlage eines Auszuges aus der Konkurstabelle abhängig.

2. Der Kläger hat seinen Feststellungsantrag in der Revisionsinstanz teilweise geändert. Er begehrt - mit Rücksicht auf die genannte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts - nicht mehr die Feststellung eines Vorrechtes vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO, sondern nur noch die Feststellung des Vorrechtes nach dieser Vorschrift, also nach § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO. Diese Beschränkung des Antrages ist nach § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Klageänderung



anzusehen und daher auch in der Revisionsinstanz und ohne Einwilligung des Beklagten zulässig. Die Geltendmachung einer gegenüber der ursprünglich geforderten Rangstelle nachfolgenden Rangstelle für eine Konkursforderung stellt ein Weniger gegenüber dem ursprünglichen Klagebegehren dar und ist damit eine Beschränkung des Klageantrages in der Hauptsache im Sinne von § 264 Nr. 2 ZPO. Soweit darin eine teilweise Rücknahme der Klage liegt, hat der Beklagte dieser zugestimmt.

3. Dahingestellt bleiben kann, ob über das nunmehr begehrte Vorrecht entschieden werden kann, ohne daß der Kläger dieses zunächst zur Konkurstabelle angemeldet hat und dieses vom Konkursverwalter geprüft und bestritten worden ist (vgl. dazu die Entscheidung des Zweiten Senats vom 6. Dezember 1984 - 2 AZR 351/81 -, nicht zur Veröffentlichung vorgesehen, und die Entscheidung des Senats vom 18. Dezember 1984 - 1 AZR 588/82 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Antrag auf Feststellung des begehrten Vorrechtes ist für den Fall gestellt, daß der geltend gemachte Anspruch überhaupt besteht. Da dem Kläger ein Abfindungsanspruch nicht zusteht (s. unten III), ist über einen Antrag auf Feststellung des begehrten Vorrechtes und damit auch über dessen Zulässigkeit nicht zu entscheiden.

III. Dem Kläger steht ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan 78 nicht zu.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Sozialplan 78 gelte nicht für den Fall des Konkurses. Die Geschäftsleitung habe



zunächst nur eine Straffung und Effizienzverbesserung durch Reduzierung von Teilfunktionen und durch Einführung rationeller Arbeitsmethoden geplant. Es sollten Arbeitsabläufe verändert und unter Verzicht auf bestimmte Dienstleistungen Planstellen eingespart werden. Das seien bestimmte unternehmerische Maßnahmen, von denen die Betriebspartner angenommen hätten, daß sie insgesamt oder jeweils einzeln eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellen. Die Stilllegung ganzer Betriebe oder einzelner Firmen der Firmengruppe sei nicht geplant gewesen. Auch die anschließenden Regelungen hinsichtlich der Folgen dieser Maßnahmen für die Arbeitsverhältnisse der beschäftigten Arbeitnehmer gingen offensichtlich davon aus, daß die Unternehmen und Betriebe erhalten werden.

Ob dieser Auffassung zu folgen wäre, kann offenbleiben.

Der Senat geht zugunsten des Klägers davon aus, daß der Sozialplan 78 auch für einen möglichen Konkursfall gedacht war. Keine Partei, insbesondere auch nicht die Gemeinschuldnerin oder der Konkursverwalter, haben geltend gemacht, der Sozialplan 78 regele nicht die Folgen einer konkursbedingten Betriebsstilllegung. Die nach Anordnung der Sequestration erfolgte Kündigung des Sozialplans 78 durch die Gemeinschuldnerin läßt vielmehr die Annahme zu, daß diese selbst davon ausgegangen ist, daß sich die Folgen einer möglichen konkursbedingten Betriebsstilllegung nach dem Sozialplan 78 richten. Auch der Konkursverwalter hat, als er den vom Kläger angemeldeten Anspruch bestritt, nicht geltend gemacht, daß der Sozialplan für den Konkursfall nicht gelte, viel-



mehr nur auf dessen erfolgte Kündigung hingewiesen. Im Sozialplan 79 haben die Betriebspartner auf die erfolgte Kündigung des Sozialplans 78 hingewiesen und klargestellt, daß aus diesem keine Rechte mehr hergeleitet werden können. Das wäre überflüssig gewesen, wenn der Sozialplan 78 für den Konkursfall nicht gelten sollte. Aus dem Sozialplan 79 ergibt sich weiter, daß Abfindungsansprüche aus dem Sozialplan 78 auch von anderen Arbeitnehmern bereits angemeldet worden sind. Nach Ziff. 2 Abs. 4 dieses Sozialplans sollen diese Anmeldungen zurückgenommen werden. Das läßt die Annahme zu, daß sie vom Konkursverwalter jedenfalls nicht mit der Begründung bestritten worden sind, der Sozialplan 78 gelte nicht für den Konkursfall.

2. Der Sozialplan 78 gilt jedoch nicht mit unmittelbarer Wirkung für den Kläger.

a) Der Kläger war im Zeitpunkt der Betriebsstillegung leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, gleichgültig, ob die Betriebsstillegung schon Mitte April 1979 oder erst mit Eröffnung des Konkurses am 1. Juni 1979 erfolgt ist.

Nach dem Arbeitsvertrag vom 1. März 1979 hat der Kläger von diesem Tage an den Bereich Güterverkehr, den technischen Bereich, die Niederlassungen, die Organisation sowie die Geschäftsverbindungen zu Fremdunternehmen und Korrespondenten übernommen. Diese Aufgaben bezogen sich nicht nur auf das Unternehmen der Gemeinschaftsdnerin, sondern auf alle Tochter- und Schwesterfirmen. Die dem Kläger mit diesem Vertrag eingeräumte Position war mit Ein-



zelprokura für alle Niederlassungen der Gemeinschuldnerin sowie für das Gesamtunternehmen verbunden. Der Kläger unterstand lediglich dem Inhaber Dr. B. F. und wird ausdrücklich als stellvertretender Geschäftsführer bezeichnet.

Das Arbeitsgericht hat daraus mit eingehender Begründung entnommen, daß der Kläger ab dem 1. März 1979 leitender Angestellter war. Dieser Würdigung hat sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen. Diese Beurteilung läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen. Der Kläger wurde daher zumindest mit dem 1. März 1979 kraft Arbeitsvertrag und Dienststellung leitender Angestellter. Daß er seine Funktion nur relativ kurze Zeit ausgeübt hat, ist insoweit ohne Bedeutung.

b) Als leitender Angestellter kann der Kläger nicht unmittelbar Ansprüche aus dem Sozialplan 78 herleiten. Nach § 5 Abs. 3 BetrVG gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nicht für leitende Angestellte, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Eine solche anderweitige Bestimmung findet sich nicht hinsichtlich der Vorschriften über den Sozialplan. Ein Sozialplan gilt daher nicht unmittelbar für das Arbeitsverhältnis von leitenden Angestellten (BAG Urteil vom 31. Januar 1979, BAG 31, 266 = AP Nr. 8 zu § 112 BetrVG 1972). Das ist in der Literatur auch allgemein anerkannt (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 112 Rz 20; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 71; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 5 Rz 94; Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung Juni 1983, § 112 Rz 62; Hanau, Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrats über den Sozialplan, ZfA

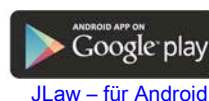


1974, 89, 108).

Daran ändert nichts, daß der Kläger im Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans 78 möglicherweise noch nicht leitender Angestellter war. Der Sozialplan 78 hat zu diesem Zeitpunkt noch keine Rechte für den Kläger begründet, die ihm dadurch, daß er später leitender Angestellter wurde, nicht wieder genommen werden konnten. Der Sozialplan 78 bestimmte vielmehr nur, daß "Arbeitnehmer", d.h. solche, die vom Sozialplan kraft normativer Wirkung erfaßt werden, eine Abfindung erhalten sollen, wenn sie infolge der geplanten unternehmerischen Maßnahmen entlassen werden müssen. Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan 78 ist damit, daß überhaupt ein "Arbeitnehmer" infolge der geplanten unternehmerischen Maßnahme entlassen wird. Der Betreffende muß daher im Zeitpunkt der Entlassung "Arbeitnehmer" bzw. noch "Arbeitnehmer" sein. Darauf, ob er im Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans 78 "Arbeitnehmer" war, kommt es nicht an.

Im Zeitpunkt der Betriebsstillegung und seiner daraus folgenden Entlassung war der Kläger aber nicht mehr "Arbeitnehmer" im genannten Sinne, sondern leitender Angestellter.

c) Dem Sozialplan 78 läßt sich nicht entnehmen, daß die Betriebspartner freiwillig auch leitende Angestellte in die Regelung einbeziehen wollten. Sie haben in § 1.3. Abs. 2 ausdrücklich klargestellt, daß diese Betriebsvereinbarung auf den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere auf



§ 112 BetrVG beruhe. Das macht deutlich, daß sie in Ausübung der ihnen durch das Betriebsverfassungsgesetz eingeräumten Rechte und auferlegten Pflichten handeln und für eine geplante Betriebsänderung den für diesen Fall vom Betriebsverfassungsgesetz geforderten Sozialplan vereinbaren wollten. Schon das schließt die Annahme aus, die Betriebspartner hätten über das gesetzlich Gebotene hinaus Regelungen auch zugunsten der leitenden Angestellten treffen wollen. Daß der Gesamtbetriebsrat an einer solchen Regelung ein Interesse hatte, ist nicht anzunehmen. Wäre die Gemeinschuldnerin an einer solchen Regelung interessiert gewesen, hätte nichts näher gelegen, als entweder entsprechende Regelungen mit ihren leitenden Angestellten zu treffen oder im Sozialplan ausdrücklich zu vereinbaren, daß dieser auch für die leitenden Angestellten gelten soll.

Entgegen der Ansicht des Klägers folgt die Einbeziehung der leitenden Angestellten in den Sozialplan 78 auch nicht daraus, daß in diesem Sozialplan von "Mitarbeitern" die Rede ist. Der Ausdruck "Mitarbeiter" taucht erstmals in § 7.2. auf. Bis dahin ist stets nur von "Arbeitnehmern" die Rede. Insbesondere in § 7.1. heißt es hinsichtlich der Abfindungen, daß jeder "Arbeitnehmer", dem gekündigt wird, einen Grundbetrag erhält. Wenn es dann in § 7.2. weiter heißt, daß zum Grundbetrag jeder "Mitarbeiter" einen Steigerungsbetrag erhält, so wird deutlich, daß die Ausdrücke "Arbeitnehmer" und "Mitarbeiter" gleichwertig gebraucht werden und nicht einen unterschiedlichen Kreis von Anspruchsberechtigten bezeichnen. Wenn weiter der Sozialplan 78 Sonderregelungen für Auszubildende und Arbeitnehmer über 58 Jahre enthält,



nicht aber ausdrücklich leitende Angestellte ausnimmt, so kann auch daraus entgegen der Ansicht des Klägers nicht hergeleitet werden, die Betriebspartner hätten die leitenden Angestellten mit einbeziehen wollen.

Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Betriebspartner hätten die leitenden Angestellten nicht in die Regelungen des Sozialplans 78 einbeziehen wollen, ist danach rechtlich nicht zu beanstanden.

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts vermag der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einen Abfindungsanspruch des Klägers nicht zu begründen.

a) Allerdings hat der Fünfte Senat in der schon genannten Entscheidung vom 31. Januar 1979 (aa0) ausgesprochen, daß der Arbeitgeber nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet sein könne, den leitenden Angestellten ebenso wie den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen. Aus der Herausnahme der leitenden Angestellten aus den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes folge nicht, daß es ohne nähere Prüfung allein deswegen sachlich gerechtfertigt wäre, die Gruppe der leitenden Angestellten generell von jedem Nachteilsausgleich und insbesondere von Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes als Folge von Betriebsänderungen auszuschließen, auch dann, wenn sie dadurch ebenso hart betroffen würden wie andere Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber habe damit nicht zum Ausdruck gebracht, daß leitende Angestellte schon



wegen ihrer herausgehobenen Stellung weniger schutzwürdig und besser gesichert wären. Die leitenden Angestellten gehörten mit zur Belegschaft. Sie verlören wie andere Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz. Die Abfindungsregelung des auf § 112 Abs. 1 BetrVG beruhenden Sozialplanes sei in einem weiteren Sinne Teil des von der Rechtsordnung für die Arbeitnehmer geschaffenen Bestandschutzes. Dieses Bestandsschutzes bedürften die leitenden Angestellten grundsätzlich ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer.

Diese Entscheidung hat im Schrifttum weitgehend Zustimmung gefunden (Dietz/Richardi, aaO, § 112 Rz 72; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 112 Rz 20; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 112 Rz 14; Mayer-Maly, Anm. zu AR-Blattei, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis, Entscheidung 54; Konzen, Gleichbehandlung und personelle Grenzen der Kollektivautonomie, Festschrift für Müller 1981, S. 245; Hanau, Repräsentation des Arbeitgebers und der leitenden Angestellten durch den Betriebsrat ? RdA 1979, 324, 330 und schon früher: Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrats über den Sozialplan, ZfA 1974, 89, 108). Dabei wird im wesentlichen die Entscheidung des Fünften Senats nur zustimmend referiert.

b) Der Senat vermag dieser Ansicht nicht zu folgen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Leistungen zusagt oder gewährt, zu denen er nicht schon aufgrund anderer Rechtsvorschriften verpflichtet ist. Bei der Gewährung solcher Leistungen darf



der Arbeitgeber nicht sachwidrig differenzieren. Von daher ist es richtig, daß von bestimmten freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers leitende Angestellte nicht allein deswegen ausgenommen werden dürfen, weil sie leitende Angestellte sind. Ob eine Differenzierung allein nach diesem Kriterium zulässig ist, ist eine Frage des Einzelfalles.

Hat der Arbeitgeber jedoch aufgrund eines Sozialplanes den davon erfaßten Arbeitnehmern Abfindungen zu zahlen, so erbringt er keine freiwillige Leistung, erfüllt vielmehr ein gesetzliches Gebot. Das wird besonders deutlich, wenn der Sozialplan auf dem Spruch einer Einigungsstelle beruht, gilt aber auch dann, wenn die Betriebspartner sich über einen Sozialplan ohne Einschaltung der Einigungsstelle einigen. Grundlage dieser Einigung über einen Sozialplan ist nicht die freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers, seinen von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern Leistungen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile zu gewähren, sondern die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich im Falle einer Betriebsänderung mit dem Betriebsrat über einen Sozialplan zu einigen, eine Verpflichtung, deren Erfüllung über den Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden kann. Diese Verpflichtung besteht nur gegenüber den Arbeitnehmern, auf die die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über den Sozialplan Anwendung finden, nicht aber gegenüber der Gruppe der leitenden Angestellten.

Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes über den Sozialplan und damit auch über die Zahlung von Abfindungen bei



einem infolge einer Betriebsänderung eintretenden Verlust des Arbeitsplatzes mag man in einem weiteren Sinne als Teil der gesetzlichen Bestandsschutzregelung ansehen. Es mag auch richtig sein, daß leitende Angestellte ebenfalls eines möglichst effektiven Bestandsschutzes für ihr Arbeitsverhältnis bedürfen, was der Gesetzgeber auch durch § 14 KSchG anerkannt hat. Mit der Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem betriebsverfassungsrechtlich ausgestalteten Bestandsschutz hat aber der Gesetzgeber entschieden, daß dieser Bestandsschutz den leitenden Angestellten nicht zukommen soll. Ebenso wie der Betriebsrat der Kündigung eines leitenden Angestellten nicht nach § 102 Abs. 3 BetrVG widersprechen kann mit der Folge, daß der leitende Angestellte auch keinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG erwirbt, soll er im Falle eines durch eine Betriebsänderung bedingten Verlustes seines Arbeitsplatzes keinen vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbarenden Ausgleich seiner wirtschaftlichen Nachteile erhalten. Diese Entscheidung des Gesetzgebers würde zu Lasten des Arbeitgebers korrigiert, wenn diesem aufgegeben würde, aus Gründen der Gleichbehandlung auch den leitenden Angestellten den betriebsverfassungsrechtlich ausgestalteten Teil des Bestandsschutzes für das Arbeitsverhältnis zukommen zu lassen. Das ist unzulässig und nicht Aufgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Löwisch/Hetzel in SAE 1980, 55, Anm. zur genannten Entscheidung des Fünften Senats).

c) Deshalb kann es nur darauf ankommen, ob es verfassungsrechtlich unzulässig ist, die leitenden Angestellten von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ganz oder teilweise



auszunehmen. Das ist jedoch nicht der Fall (so Dietz/Richardi, aaO, § 112 Rz 72; Löwisch, Sozialplanleistungen und Gleichbehandlungsgebot, Festschrift für Müller, S. 301, 307). Die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Betriebsverfassungsrecht beruht letztlich darauf, daß leitende Angestellte kraft ihrer Funktion Unternehmerinteressen wahrzunehmen haben und daher nicht gleichzeitig in der Betriebsverfassung Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen und vertreten sollen, nicht aber auf einem mangelnden Schutzbedürfnis (BAG 26, 36 = AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972). Dieser Grund rechtfertigt auch die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Geltungsbereich der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über den Sozialplan. Gerade unternehmerische Entscheidungen über Betriebsänderungen werden von leitenden Angestellten weitgehend vorbereitet, getragen und durchgeführt. Leitende Angestellte sind möglicherweise in die Verhandlungen mit dem Betriebsrat - auch über den Sozialplan - eingeschaltet, müssen jedenfalls bei Erledigung ihrer Aufgaben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beachten und in ihre Überlegungen und Planungen mit einbeziehen. Bei dieser Sachlage ist es nicht sachwidrig und willkürlich, wenn die leitenden Angestellten von den Beteiligungsrechten des Betriebsrates bei Betriebsänderungen und den daraus sich ergebenden Vorteilen eines verstärkten Bestandsschutzes ausgeschlossen bleiben. Sie müßten als Arbeitnehmer an einem guten Sozialplan interessiert sein, als leitende Angestellte aber im Interesse des Unternehmens auf einen möglichst gering dotierten Sozialplan hinarbeiten. In diesen Interessengegensatz werden die leitenden Angestellten wiederum gedrängt, wenn sie über den Gleichbehandlungsgrundsatz am Sozial-



plan teilnehmen. Auch das macht deutlich, daß die Herausnahme der leitenden Angestellten auch aus dem Geltungsbereich der Vorschriften über den Sozialplan nicht über den Gleichbehandlungsgrundsatz korrigiert werden darf.

d) Der erkennende Senat ist nicht gehindert, die Frage, ob der Arbeitgeber nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet sein kann, den leitenden Angestellten ebenso wie den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen, anders zu entscheiden als der Fünfte Senat. Der Fünfte Senat hat auf Anfrage des Senats im vorliegenden Verfahren durch Beschluß vom 15. Mai 1985 - 5 AZR 454/77 - mitgeteilt, daß er an seiner in der Entscheidung vom 31. Januar 1979 zum Ausdruck gebrachten Rechtsansicht nicht festhält.

4. Aus dem Sozialplan 79 ist der Klageanspruch nicht begründet. Dieser Sozialplan nimmt den Kläger ausdrücklich von seiner Regelung aus. Damit wird nur die ohnehin gegebene Rechtslage klargestellt. Gleichbehandlung mit den vom Sozialplan 79 erfaßten Arbeitnehmern kann der Kläger nicht verlangen. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Geltendmachung eines Abfindungsanspruches aus dem Sozialplan 79 oder aus Gleichbehandlung mit der Regelung im Sozialplan 79 eine Auswechselung des Klagegrundes darstellt, die nach § 146 Abs. 4 KO unzulässig wäre, nachdem der Kläger lediglich einen Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan 78 zur Konkurstabelle angemeldet hat.

IV. Damit erweist sich die Revision des Konkursverwalters als



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



begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts war wiederherzustellen.
Die Anschlußrevision des Klägers ist unbegründet. Die Kosten der
Berufung und der Revision hat der Kläger nach § 97 ZPO zu tragen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Gnade

Dr. Menzel





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)