

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 12. November 2013
- 1 AZR 475/12 -

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

Urteil vom 18. Mai 2011
- 2 Ca 2524/10 -
Urteil vom 18. Mai 2011
- 2 Ca 2525/10 -
Urteil vom 18. Mai 2011
- 2 Ca 2526/10 -
Urteil vom 7. Juli 2011
- 9 Ca 9378/10 -
Urteil vom 7. Juli 2011
- 9 Ca 9379/10 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 31. Januar 2012
- 1 Sa 111/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Vertrag zugunsten Dritter - Einstandspflicht für Sozialplanleistungen

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, 328

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 475/12
1 Sa 111/11
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. November 2013

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.
Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,
2.
Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,
3.
Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,
4.
Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,
5.
Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

gegen



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



Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 2013 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Dr. Hann für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Klägerinnen und Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 31. Januar 2012 - 1 Sa 111/11 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revisionen haben die Klägerin zu 3. zu 1/3, die übrigen Klägerinnen und Kläger zu jeweils 1/6 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um Zahlungsansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. 1

Die Klägerinnen und Kläger waren mehr als zehn Jahre bei der Beklagten als Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse gingen durch Betriebsübergang auf die m GmbH & Co. KG (*m*), eine Tochtergesellschaft der Beklagten, über. Die Beklagte, die m und deren Betriebsrat schlossen im Zusammenhang mit dem geplanten Verkauf von Geschäftsanteilen der m am 9. Dezember 2008 eine als „Absprache“ bezeichnete Vereinbarung (*VE 2008*), in der es heißt: 2



„5. Zusagen der S AG

Sollten innerhalb von drei Jahren nach Eigentümerwechsel betriebsbedingte Kündigungen nicht vermeidbar sein, sichert die S AG folgendes zu:

- ...
- Sollte es bis zum 31.12.2011 bei der Stammbesellschaft der m zu betriebsbedingten Kündigungen kommen, und die betroffenen Mitarbeiter keine andere Beschäftigung innerhalb der S AG finden, erhalten die Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Eigentümerwechsels mindestens 10 Jahre dem Unternehmen angehören, eine Abfindung auf Basis des Brutto-Monatseinkommens, nach der am S-Standort B, bzw. an dem nächstgelegenen S-Standort angewandten S-Sozialplanregelung.

Es gilt folgende Vereinbarung:

- bei einer Kündigung bis 31.12.2009 100 %

...

der Differenz zwischen dem Abfindungsbetrag der m und der am S-Standort B bzw. an dem nächstgelegenen S-Standort geltenden S-Regelung.“

Die m kündigte die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen und Kläger am 25. November 2009 aus betriebsbedingten Gründen. Der am 9. Dezember 2009 zwischen der m und ihrem Betriebsrat vereinbarte Sozialplan (*SP m*) sah eine Abfindung vor, deren Berechnung dem einschlägigen Sozialplan der Beklagten am Standort B entsprach (*Nr. VI.1. SP m*). Daneben konnten die von der m gekündigten Arbeitnehmer für längstens ein Jahr in eine Transfergesellschaft wechseln. Nach *Nr. V.11. SP m* verminderte sich der Abfindungsbetrag für diese Arbeitnehmer auf 70 % der Abfindung gemäß *Nr. VI.1. SP m*.

Die Klägerinnen und Kläger schlossen mit der m Aufhebungsverträge, nach denen das Arbeitsverhältnis aufgrund der ausgesprochenen Kündigungen



endete, und begründeten ein Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft. Die m zahlte ihnen die in Nr. V.11. SP m vorgesehene reduzierte Abfindung.

Mit ihren Klagen verlangen die Klägerinnen und Kläger die Zahlung der Differenz zu der in Nr. VI.1. SP m vorgesehenen Abfindung.

Die Klägerin zu 1. hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 1. 18.083,98 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

der Kläger zu 2. hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 2. 14.071,90 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

die Klägerin zu 3. hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 3. 26.308,14 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

die Klägerin zu 4. hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 4. 15.467,49 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

der Kläger zu 5. hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 5. 14.071,90 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsstreite verbunden und die Berufungen der Klägerinnen und Kläger zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen diese ihr Zahlungsbegehren weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revisionen sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen gegen die klageabweisenden Urteile des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klagen sind unbegründet. Die Klägerinnen und Kläger haben keinen Anspruch aus der allein als Anspruchsgrundlage in Betracht kommenden Nr. 5 VE 2008 auf eine weitere Zahlung gegen die Beklagte. Das Berufungsgericht hat unter Berücksichtigung des in der Revisionsinstanz geltenden eingeschränkten Prüfungsmaßstabs eine Einstandspflicht der Beklagten für die geltend gemachten Abfindungsdifferenzen zutreffend verneint.

9

1. Das Landesarbeitsgericht hat in Nr. 5 VE 2008 einen zwischen dem Betriebsrat der m und der Beklagten abgeschlossenen Vertrag zugunsten Dritter gesehen, aus dem die bei der m beschäftigten Arbeitnehmer anspruchsberechtigt sein sollten. Dabei ist es davon ausgegangen, dass diese Bestimmung keine ausdrückliche Abrede über die Einstandspflicht der Beklagten bei einem Wechsel eines anspruchsberechtigten Arbeitnehmers in eine Transfergesellschaft enthält. Es hat aus Sinn und Zweck von Nr. 5 VE 2008, die Arbeitnehmer hinsichtlich der Abfindungshöhe für einen begrenzten Zeitraum den Arbeitnehmern der Beklagten gleichzustellen, gefolgert, dass diese lediglich für solche Abfindungsdifferenzen eintreten sollte, die auf eine gegenüber dem Referenzsozialplan unzureichende finanzielle Ausstattung des Sozialplans durch die m zurückzuführen waren. Einen solchen Fall hat das Landesarbeitsgericht verneint, weil die gegenüber dem Referenzsozialplan reduzierte Abfindung auf der Entscheidung der Arbeitnehmer für den Wechsel in die Transfergesellschaft beruht hat.

10

2. Dies lässt keinen revisiblen Rechtsfehler erkennen.

11

a) Das Landesarbeitsgericht hat Nr. 5 VE 2008 zu Recht als echten Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 BGB) angesehen.

12



- Die VE 2008 ist zwar gemeinsam von der m, ihrem Betriebsrat und der
Beklagten abgeschlossen worden. Die Nr. 5 VE 2008 enthält jedoch aus-
schließlich eine Vereinbarung zwischen der Beklagten und der m. Die Beklagte
konnte als Gesellschafterin der m eine solche Abrede nicht mit deren Betriebs-
rat als Betriebsvereinbarung abschließen. In dieser Regelung hat die Beklagte
Arbeitnehmern, die ihrem Unternehmen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs
auf die m zumindest zehn Jahre angehört haben, die dort aufgeführten Leistun-
gen zugesagt. Dieser Personenkreis sollte entsprechend den dort bestimmten
Voraussetzungen von der Einstandspflicht der Beklagten unmittelbar begünstigt
werden. 13
- b) Diese Auslegung von Nr. 5 VE 2008 durch das Landesarbeitsgericht ist 14
revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.
- aa) Die Auslegung nichttypischer Erklärungen ist regelmäßig den Tatsa- 15
chengerichten vorbehalten. Revisionsrechtlich nachprüfbar ist lediglich, ob ge-
setzliche Auslegungsregeln iSd. §§ 133, 157 BGB, Denkgesetze oder allgemei-
ne Erfahrungssätze verletzt sind oder wesentlicher Tatsachenstoff, der für die
Auslegung von Bedeutung sein kann, außer Betracht gelassen worden ist (*BAG*
16. April 2013 - 9 AZR 731/11 - Rn. 18). Für die revisionsrechtliche Überprüfung
kommt es daher nicht darauf an, ob außer der vom Landesarbeitsgericht vorge-
nommenen Auslegung auch andere Auslegungsergebnisse denkbar wären
(*BAG 22. Juni 2005 - 7 AZR 363/04 - zu II 2 a bb der Gründe*).
- bb) Die durch Nr. 5 VE 2008 begründete Einstandspflicht der Beklagten 16
beruht auf nichttypischen Erklärungen der Vertragsschließenden, die nur einer
eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle unterliegen. Soweit die Kläge-
rinnen und Kläger erstmals in der Revision geltend machen, bei Nr. 5 VE 2008
handele es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, bei deren Auslegung
die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sei, handelt es
sich um neuen Tatsachenvortrag, der in der Revisionsinstanz nicht mehr be-
rücksichtigungsfähig ist (*BAG 11. Juli 2013 - 2 AZR 241/12 - Rn. 30*). Es ist we-



der ersichtlich noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt, dass es sich bei Nr. 5 VE 2008 um von der Beklagten gestellte, für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelt.

cc) Das Berufungsgericht hat bei seiner Auslegung nicht gegen Denkgesetze verstoßen und den Tatsachenstoff vollständig verwertet. 17

(1) Entgegen der Auffassung der Revision musste sich das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung von Nr. 5 VE 2008 nicht auf dessen Wortlaut beschränken, sondern durfte den Zweck der Vereinbarung heranziehen. Dies folgt schon aus § 133 BGB. Danach ist bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Daher sind bei der Auslegung alle den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Hierzu gehören insbesondere die Entstehungsgeschichte und der Zweck der Vereinbarung sowie die bei Vertragsschluss bestehende Interessenlage (*BAG 19. November 2008 - 10 AZR 671/07 - Rn. 20*). 18

(2) Es hält sich im Rahmen des tatrichterlichen Ermessensspielraums, wenn das Berufungsgericht den Zweck der von der Beklagten abgegebenen Zusage in einer Gleichstellung der auf die m übergegangenen Belegschaft mit den bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmern ansieht. Dies wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen. Hierfür spricht insbesondere das Abstellen auf den Referenzsozialplan am Standort B bei der Abfindungshöhe. Ausgehend von diesem Regelungszweck und unter Berücksichtigung der Interessenlage nach dem Gesellschafterwechsel ist die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts naheliegend, dass die Beklagte nur dann eine Einstandspflicht übernehmen wollte, wenn die Abfindungshöhe in dem bei der m zu vereinbarenden Sozialplan nicht die an ihrem Standort B geltenden Abfindungsregelungen erreicht. 19



(3) Soweit die Revision meint, die Beklagte treffe eine Einstandspflicht auch dann, wenn die Arbeitnehmer von dem im Sozialplan eingeräumten Wahlrecht Gebrauch gemacht und sich für einen Wechsel in die Transfergesellschaft entschieden haben, setzt sie lediglich die von ihr vertretene Sichtweise an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts. Damit kann jedoch die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen durch das Berufungsgericht revisionsrechtlich nicht mit Erfolg angegriffen werden. Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts erweist sich vielmehr wegen des Zwecks der von der Beklagten gegebenen Zusage als naheliegend. Die Einstandspflicht sollte sich nicht auf Sozialplanleistungen erstrecken, bei denen die den Arbeitnehmern gewährte Abfindung durch andere Sozialplanleistungen ergänzt wird. Ein solches Verständnis der Zusage ist nach dem in Nr. 5 VE 2008 zum Ausdruck gebrachten Willen der Parteien und dem Vertragszweck ausgeschlossen. Die Gleichstellung in der Zusage ist auf die Abfindungshöhe beschränkt. Über eine Einstandspflicht in Bezug auf ein bestimmtes Sozialplanvolumen verhält sich Nr. 5 VE 2008 hingegen nicht. Die auf die Abfindungshöhe im Referenzsozialplan beschränkte Zusage diene einerseits der Begrenzung der Einstandspflicht der Beklagten und andererseits sollten die auf die m übergegangenen Arbeitnehmer hinsichtlich der Abfindungshöhe so gestellt werden, als wären sie zum Kündigungszeitpunkt noch bei der Beklagten beschäftigt. Die beabsichtigte Gleichstellung zwischen beiden Belegschaften kann aber nur erreicht werden, wenn die jeweils geltenden Abfindungsregelungen übereinstimmen. Ein Vergleich zwischen einer ausschließlich auf Abfindungen beschränkten Entschädigungsregelung mit Sozialplanleistungen, die neben Abfindungen weitere Entschädigungen für den Arbeitsplatzverlust vorsehen, ist nicht möglich. Auch dies spricht gegen die von der Revision vertretene Auslegung von Nr. 5 VE 2008.

20

(4) Das Landesarbeitsgericht musste bei seiner Auslegung auch nicht die am 26. August 2008 zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Sozialplanregelung berücksichtigen. Diese war für die Gleichstellung der von der Zusage der Beklagten begünstigten Arbeitnehmer unbeacht-

21



lich. Die als Rahmenregelung abgeschlossene Vereinbarung bedurfte einer Umsetzung durch die örtlichen Betriebsräte. Eine solche haben die Betriebsparteien des Standorts B der Beklagten weder bei Abschluss der VE 2008 noch des SP 2009 vereinbart.

Linck

Spelge

Koch

Klebe

Hann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)