

Aktenzeichen: 1 AZR 86/03
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 30. März 2004
- 1 AZR 86/03 -

I. Arbeitsgericht
Gelsenkirchen

Urteil vom 9. Oktober 2001
- 2 Ca 615/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. Oktober 2002
- 4 Sa 370/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Sozialplans - Verzicht auf Sozialplananspruch

Gesetze:

InsO § 53, § 55 Abs. 1 Nr. 2, § 123 Abs. 2, Abs. 3; BetrVG § 77 Abs. 4
Satz 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 1 AZR 85/03 - (Urteil vom selben Tage)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 86/03
4 Sa 370/02
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. März 2004

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. März 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und Dr. Klebe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Oktober 2002 - 4 Sa 370/02 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Der Kläger war als Arbeitnehmer bei der K Produktion GmbH beschäftigt. Über deren Vermögen und das von vier Schwesterunternehmen wurde am 1. Mai 1999 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Beklagte wurde in allen Fällen zum Insolvenzverwalter bestellt.

Nach dem Konzept des Beklagten sollte die K Produktion GmbH bis zum 31. Juli 1999 die vorhandenen Aufträge abarbeiten und keine neuen Aufträge mehr annehmen. Am 24. Juni 1999 schloss der Beklagte mit den jeweiligen Betriebsräten einen einheitlichen Interessenausgleich und Sozialplan. Der Sozialplan enthält folgende Regelungen:

„II.

Der vorliegende Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer, die am 26.02.1999 bei den ... genannten Gesellschaften in einem Arbeitsverhältnis standen ...

Sozialplanansprüche entstehen für Arbeitnehmer, die ab dem 01.05.1999 von Kündigungen und Entlassungen betroffen sind. Der Sozialplan hat eine Laufzeit bis 30.06.2000 ...

III.

...

Die Höhe des Sozialplanvolumens entspricht dem 2-fachen Wert der Bruttolohn- und -gehaltssumme der von Kündigungen oder Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer für den Monat April 1999.

Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Sozialplanes fallen, erhalten eine Abfindung nach dem unten angeführten Regelwert, wenn sie wegen der Betriebsände-



rung, die dem Sozialplan zugrunde liegt, gekündigt werden oder einen betriebsbedingten Aufhebungsvertrag schließen.

Nicht berechtigt sind ... Arbeitnehmer, die von einer Auffang- oder Sanierungsgesellschaft unter Wahrung des sozialen Besitzstandes übernommen werden.

...

VI.

Erhebt ein von einer Kündigung betroffener Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage oder eine sonstige Klage, mit der der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird, so ruhen die finanziellen Ansprüche aus diesem Sozialplan bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites. Im Rahmen eines solchen Rechtsstreites sich ergebende Abfindungsansprüche solcher Arbeitnehmer oder von Dritten gezahlte Abfindungsansprüche werden auf die Sozialplanansprüche angerechnet. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer einen Fortbeschäftigungsanspruch bei einem Übernehmer durchsetzen sollte.“

Im Interessenausgleich vom 24. Juni 1999 heißt es:

„5. Aufgrund der besonderen Situation der insolvenzbefangenen Gesellschaften beabsichtigen die Vertragsparteien einen Vertrag zur Gründung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mit der F Gesellschaft für berufliche Bildung zu schließen. Aus diesem Grunde wird den Beschäftigten unter den nachfolgenden Bedingungen angeboten, in der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (künftig BQG) ab dem 01.06.1999 einzutreten und mit der BQG ein befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Die F bietet für die Zeit vom 01.06.1999 bis zum 30.11.2000 jedem zu übernehmenden Arbeitnehmer einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag mit den im wesentlichen gleichen Konditionen wie bisher mit den insolvenzbefangenen Gesellschaften an, wird allerdings Kurzarbeit Null anordnen und den Arbeitnehmer verpflichten, an zumutbaren und geeigneten Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen teilzunehmen. An die Stelle der bisherigen Vergütung tritt das Strukturkurzarbeitergeld, ferner die dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche aus dem tarifvertraglichen Urlaubsentgelt, der Feiertagsvergütung, tariflicher Sonderzahlung und vermögenswirksamer Leistungen.

Die Laufzeit der befristeten Übernahme beträgt für alle Beschäftigten jeweils 12 Monate. ...

...

9. Die sich aus dem Sozialplan zwischen den Parteien dieser Vereinbarung ergebenden Ansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.“



Am 30. Juni 1999 schloss der Kläger mit dem Beklagten und der F Gesellschaft für Arbeit und Lernen GmbH einen „dreiseitigen Vertrag“. Nach dessen § 1 Nr. 1 endete sein bisheriges Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich zum 30. Juni 1999. In § 1 Nr. 2 heißt es:

„Für den Verlust des Arbeitsplatzes entsteht für den Arbeitnehmer eine Abfindung entsprechend den Vorschriften der §§ 9, 10 KSchG und 123 InsO steuerfrei. Die Zahlung wird entsprechend den gesetzlichen Regelungen in der Insolvenzordnung erfolgen. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem Fälligkeitszeitpunkt bei der BQG aus und tritt wieder in ein Arbeitsverhältnis bei K oder einem Rechtsnachfolger der K-Gruppe unter Anrechnung seiner bisherigen Beschäftigungszeiten sowie der Beschäftigungszeiten bei der BQG ein, geht der Anspruch unter.“

Mit Wirkung vom 1. Juli 1999 trat der Kläger in ein gem. § 2 Nr. 1 des Vertrags bis zum 30. Juni 2000 befristetes Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) ein. Das Arbeitsverhältnis wurde kurze Zeit später beendet. Im Juni 1999 war die K Großküchentechnik GmbH gegründet worden; diese stellte den Kläger mit Wirkung vom 27. Juli 1999 als Arbeitnehmer ein.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe ein Abfindungsanspruch nach dem Sozialplan vom 24. Juni 1999 zu. Sein Eintritt in die BQG schließe den Anspruch ebenso wenig aus wie die anschließende Einstellung durch die K Großküchentechnik GmbH. Der „dreiseitige Vertrag“ habe die Regelungen des Sozialplans nicht außer Kraft setzen können.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass ihm eine Sozialplanforderung aus dem Sozialplan vom 24. Juni 1999 in Höhe von DM 1.658,31 als Masseforderung zu dem Insolvenzverfahren - 160 IN 18/99 - (Amtsgericht Essen) zusteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe wegen der Weiterbeschäftigung durch eine Rechtsnachfolgerin der K Produktion GmbH keinen Anspruch auf eine Abfindung.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Klageabweisung weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Abfindung nach dem Sozialplan vom 24. Juni 1999 zu.

I. Die Klage ist zulässig. Die Feststellungsklage ist die richtige Klageart. Ein Vorrang der Leistungsklage besteht nicht. Zwar handelt es sich bei der Verbindlichkeit aus einem Sozialplan nach § 123 Abs. 2 Satz 1 InsO um eine Masseforderung, die gemäß § 53 InsO vorweg zu befriedigen ist. Gem. § 123 Abs. 3 Satz 2 InsO ist aber eine Zwangsvollstreckung in die Masse wegen einer Sozialplanforderung schlechthin - und nicht nur vorübergehend wie für Verbindlichkeiten nach § 90 Abs. 1 InsO - unzulässig. Auch ein entsprechender Leistungstitel stellt demnach dauerhaft keine Vollstreckungsgrundlage dar. Ob deshalb für eine Leistungsklage schon das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, kann dahinstehen (*bejahend* BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 275/01 - BAGE 102, 82, 84, zu II 1 a der Gründe; 11. Dezember 2001 - 9 AZR 459/00 - AP InsO § 209 Nr. 1 = EzA InsO § 210 Nr. 1; *Zwanziger Das Arbeitsrecht der Insolvenzordnung § 123 InsO Rn. 26*). In jedem Fall ist eine Feststellungsklage als Klageart zulässig (BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 80/02 - EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 4).

II. Die Klage ist begründet. Der Abfindungsanspruch folgt aus Nr. II und III des Sozialplans. Nr. VI des Sozialplans steht dem nicht entgegen. Der Anspruch ist auch in Ansehung von § 1 Nr. 2 des „dreiseitigen Vertrags“ nicht erloschen.

1. Der Kläger fällt unter den persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans. Er war am 26. Februar 1999 bei einer der K-Gesellschaften beschäftigt und schloss mit dem Beklagten am 30. Juni 1999 einen betriebsbedingten Aufhebungsvertrag. An weitere Voraussetzungen ist die Entstehung eines Abfindungsanspruchs nach dem Sozialplan nicht gebunden. Die Höhe des Anspruchs steht zwischen den Parteien außer Streit. Sie entspricht dem im Klageantrag genannten Betrag.

2. Die Entstehung des Abfindungsanspruchs ist nicht nach Nr. III, letzter Satz des Sozialplans ausgeschlossen. Zwar ist der Kläger zum 1. Juli 1999 in ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der BQG eingetreten und zum 27. Juli 1999 von einer neu gegründeten K-Gesellschaft eingestellt worden. Damit ist er aber nicht von einer Auffang- oder Sanierungsgesellschaft unter Wahrung seines sozialen Besitzstands iSv. Nr. III, letzter Satz des Sozialplans übernommen worden.



a) Die BQG ist keine Auffang- oder Sanierungsgesellschaft im Sinne des Sozialplans. Sowohl Auffang- als auch Sanierungsgesellschaften haben den Zweck, den Betrieb notleidender, insbesondere insolventer Unternehmen zu retten und fortzuführen (*Hess in Hess/Weis/Wienberg InsO § 221 Rn. 13 ff.*). Die BQG beabsichtigte dagegen weder die Rettung noch die Fortführung der K Produktion GmbH. Sie war nicht auf das Schicksal der notleidend gewordenen Gesellschaft bezogen und bezweckte weder deren Sanierung noch auch nur vorübergehend deren „Auffang“ im Sinne eines Zusammenhalts der wirtschaftlichen Einheit. Vielmehr diente sie nach dem Interessenausgleich der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Erweiterung von Beschäftigungsmöglichkeiten für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer. Sie führte dementsprechend nicht die Geschäfte der K Produktion GmbH fort.

Eben dies haben die Betriebsparteien in Nr. III, letzter Satz des Sozialplans aber vorausgesetzt. Das folgt ua. aus Nr. 9 des Interessenausgleichs. Danach bleiben die sich aus dem Sozialplan ergebenden Ansprüche der Arbeitnehmer von den Regelungen des Interessenausgleichs unberührt. Weil in Nr. 5 des Interessenausgleichs die Gründung der BQG bereits geplant wurde, haben erkennbar auch die Betriebsparteien diese Gesellschaft nicht als eine Sanierungs- oder Auffanggesellschaft nach Nr. III des Sozialplans und die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit ihr nicht als einen Umstand angesehen, der die Entstehung von Sozialplanansprüchen hindern würde.

Außerdem wurde durch den Eintritt in die BQG der soziale Besitzstand des Klägers nicht gewahrt. Der Kläger erhielt nur einen befristeten Arbeitsvertrag und besaß anstelle der bisherigen Vergütungsansprüche lediglich Anspruch auf Strukturkurzarbeitergeld.

Auch der Beklagte vertritt im Übrigen nicht die Ansicht, der Anspruch sei wegen des Eintritts des Klägers in die BQG schon nicht entstanden.

b) Der Abschluss des Arbeitsvertrags mit der K Großküchentechnik GmbH zum 27. Juli 1999 hat ebenfalls nicht zu einer Übernahme des Klägers im Sinne der Nr. III, letzter Satz des Sozialplans geführt. Zwar spricht vieles dafür, dass es sich bei dieser Gesellschaft um eine Sanierungsgesellschaft im Sinne der Sozialplanbestimmung handelt. Ihr sind im Rahmen einer übertragenden Sanierung diverse Vermögensgegenstände der insolventen K-Gesellschaften zur (begrenzten) Geschäftsfortführung übertragen worden.



Gleichwohl fehlt es an einer Übernahme im Sinne des Sozialplans. Diese setzt die ununterbrochene Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Wahrung des sozialen Besitzstands voraus. Unabhängig von der Frage, ob dem im Streitfall schon das zwischenzeitlich begründete Arbeitsverhältnis mit der F/BQG entgegensteht, hat die Eingehung des Arbeitsverhältnisses mit der K Großküchentechnik GmbH den sozialen Besitzstand des Klägers nicht gewahrt. Zum Inhalt des neuen Arbeitsvertrags der Klägerin haben die Parteien zwar nicht im Einzelnen vorgetragen. Selbst wenn aber zugunsten des Beklagten unterstellt würde, dass der Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der Insolvenzschildnerin unverändert in das neue Arbeitsverhältnis übernommen worden wäre, beträfe dies nur die Zeit nach dem 27. Juli 1999. Die etwa vierwöchige Zeit des Beschäftigungsverhältnisses mit der F/BQG wäre dagegen nicht abgedeckt. Die geringeren Einkünfte des Klägers in dieser Zeit wurden auch nicht etwa nachträglich durch Leistungen der K Großküchentechnik GmbH ausgeglichen. Damit fehlt es jedenfalls an einer für die Wahrung des sozialen Besitzstands erforderlichen nahtlosen Übernahme des Klägers durch die neue Arbeitgeberin.

3. Dem Abfindungsanspruch des Klägers steht auch Nr. VI Satz 3 des Sozialplans nicht entgegen, wonach der Anspruch entfällt, wenn im Klagewege die Fortbeschäftigung bei einem Übernehmer durchgesetzt wird. Dies ist hier nicht der Fall.

a) Allerdings kann zugunsten des Beklagten unterstellt werden, dass die K Großküchentechnik GmbH als „Übernehmerin“ des Betriebs der K Produktion GmbH anzusehen ist. Auch spricht einiges dafür, dass die Anwendung von Nr. VI Satz 3 des Sozialplans nicht schon deshalb ausscheidet, weil die Beschäftigung des Klägers nicht klageweise durchgesetzt, sondern vertraglich vereinbart wurde; ein allein auf den Wortlaut abstellendes Verständnis der Nr. VI des Sozialplans dürfte sich angesichts von Sinn und Zweck der Regelung als zu eng erweisen.

b) Nr. VI Satz 3 des Sozialplans verlangt jedoch - ebenso wie die Regelung in Nr. III, letzter Satz - eine rechtlich nahtlose Fortbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen.

Schon nach dem Wortsinn setzt eine „Fortbeschäftigung“ die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung ohne zeitliche Unterbrechung und zu gleichen Bedingungen voraus. Dasselbe Verständnis folgt aus dem systematischen Zusammenhang sowie Sinn und Zweck der Regelungen in Nr. VI Satz 3 und Nr. III, letzter Satz des Sozialplans. Nach Nr. III soll eine Übernahme des Arbeitnehmers unter Wahrung des sozia-



len Besitzstands Ansprüche aus dem Sozialplan gar nicht erst entstehen lassen; kommt es trotz ursprünglich verweigerter Übernahme auf gerichtlichem (oder einvernehmlichem) Wege später gleichwohl zu einer Fortbeschäftigung, sollen entstandene - und nach Nr. VI Satz 1 bis dahin ruhende - Sozialplanansprüche nachträglich entfallen. Beide Male sind an den Anspruchsverlust die gleichen inhaltlichen Anforderungen zu stellen. Andernfalls läge eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der beiden Arbeitnehmergruppen vor. Weil das Nichtentstehen von Sozialplanansprüchen nach Nr. III, letzter Satz des Sozialplans an eine Übernahme unter Wahrung des sozialen Besitzstands geknüpft ist, ist auch für den Wegfall der Ansprüche nach Nr. VI Satz 3 des Sozialplans Voraussetzung, dass die Fortbeschäftigung unter Wahrung des sozialen Besitzstands erfolgt. Dies ist im Streitfall - wie dargelegt - nicht geschehen.

4. Der Abfindungsanspruch ist nicht nach § 1 Nr. 2 des „dreiseitigen Vertrags“ erloschen, weil der Kläger „vor dem Fälligkeitszeitpunkt“ bei der BQG ausgeschieden und unter Anrechnung seiner bisherigen Beschäftigungszeiten und der Beschäftigungszeiten bei der BQG in ein Arbeitsverhältnis bei einem Rechtsnachfolger der K-Gruppe eingetreten wäre.

a) Es liegen bereits die vertraglichen Voraussetzungen für den Anspruchsverlust nicht vor. Der Kläger ist nicht vor Fälligkeit der Sozialplanforderung bei der BQG ausgeschieden. Fehlt eine Fälligkeitsregelung im Sozialplan, wird die Abfindung am Ende des Arbeitsverhältnisses fällig (*BAG 29. November 1983 - 1 AZR 523/82 - BAGE 44, 260, 266, zu 2 der Gründe; 3. August 1982 - 1 AZR 77/81 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 113 Nr. 10, zu 2 der Gründe; Fitting BetrVG §§ 112, 112a Rn. 181; ErfK/Kania §§ 112, 112a BetrVG Rn. 30*). Mangels anderslautender Regelungen im Sozialplan ist der Abfindungsanspruch deshalb mit Ausscheiden des Klägers bei der K Produktion GmbH am 30. Juni 1999 fällig geworden.

Selbst wenn die Parteien des „dreiseitigen Vertrags“ unter „Fälligkeit“ abweichend vom juristischen Sprachgebrauch die Voraussetzungen des § 123 Abs. 3 Satz 1 InsO verstanden haben sollten, unter denen der Insolvenzverwalter Abschlagszahlungen auf die - bereits fälligen - Sozialplanforderungen leisten soll, würde dies am Ergebnis nichts ändern. Keinesfalls ist nämlich die weitere Voraussetzung eines Anspruchsverlusts nach § 1 Nr. 2 des „dreiseitigen Vertrags“ erfüllt. Wie ausgeführt ist der Kläger von der K Großküchentechnik GmbH nicht unter Anrechnung seiner bisherigen Beschäftigungszeiten eingestellt worden, zumindest wurden die bei der BQG verbrachten Zeiten nicht berücksichtigt.



b) Selbst wenn zugunsten des Beklagten unterstellt würde, die vertraglichen Bedingungen für einen Anspruchsverlust des Klägers seien eingetreten, wäre der darin liegende Forderungsverzicht wegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG unwirksam.

aa) Der Erlassvertrag der Parteien gemäß § 397 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB ist nicht gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG zulässig. Die Sozialplanforderung des Klägers beruht nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG auf einer Betriebsvereinbarung iSd. § 77 BetrVG. Auf Rechte aus einem Sozialplan kann der Arbeitnehmer deshalb nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichten. Fehlt diese, ist ein individualrechtlicher Verzicht wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB nichtig.

Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zur Verzichtsabrede in § 1 Nr. 2 des „dreiseitigen Vertrags“ nicht erteilt. Zum Vorliegen einer ausdrücklichen Zustimmungserklärung haben die Parteien nichts vorgetragen. Eine Zustimmung kann auch nicht etwa den Festlegungen im Interessenausgleich entnommen werden. Zwar sieht dessen Nr. 5 das Angebot eines befristeten Arbeitsvertrags an alle betroffenen Arbeitnehmer durch die F vor. Auch sind die Vertragsbedingungen im Interessenausgleich im Wesentlichen bereits festgelegt. Zu einem möglichen vertraglichen Verzicht auf die Sozialplanforderung enthält der Interessenausgleich jedoch keinerlei Regelung. Auf die Frage, ob andernfalls eine solche kollektive Übereinkunft als ausreichend konkrete Zustimmung für den jeweiligen Einzelfall angesehen werden könnte, kommt es deshalb nicht an (*vgl. zu diesem Erfordernis BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - NZA 2004, 667, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 a aa der Gründe mwN*).

bb) Der in § 1 Nr. 2 des „dreiseitigen Vertrags“ vereinbarte Verzicht des Klägers ist auch nicht etwa nach dem Günstigkeitsprinzip wirksam. Zwar findet das Günstigkeitsprinzip grundsätzlich auch bei einem individualrechtlichen Verzicht auf Ansprüche aus einem Sozialplan Anwendung (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - NZA 2004, 667, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 b aa der Gründe mwN*). Der Kläger hat mit dem Verzicht aber keine günstigere Rechtsposition erlangt.

Der aufschiebend bedingte Verzicht ging mit dem Abschluss des „dreiseitigen Vertrags“ und der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der F/BQG einher. Zwar sollten dem Kläger laut § 1 Nr. 2 Satz 1, Satz 2 des Vertrags die Sozialplanansprüche



trotz Eingehens eines Beschäftigungsverhältnisses mit der BQG gerade verbleiben und entsprechend der Insolvenzordnung erfüllt werden. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus der BQG unter den Bedingungen von § 1 Nr. 2 Satz 3 des Vertrags sollten die Ansprüche aber untergehen. Gegenstand des Günstigkeitsvergleichs sind demnach die Rechtspositionen des Klägers bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten einmal mit, das andere Mal ohne Abschluss des „dreiseitigen Vertrags“. Wäre es ohne diesen Vertrag zur Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit der jetzigen Arbeitgeberin gekommen, wäre der Kläger bis dahin aller Voraussicht nach arbeitslos gewesen, hätte aber seinen Sozialplananspruch behalten. Nach dem „dreiseitigen Vertrag“ hat er statt dessen ein Arbeitsverhältnis zur BQG begründet, dafür aber mit dessen Beendigung den Sozialplananspruch verloren. Dem Verzicht auf diesen Anspruch stand damit als Vorteil der Eintritt in die BQG gegenüber.

Angesichts dessen erweist sich der Abschluss des „dreiseitigen Vertrags“ für den Kläger nicht als günstiger. Beim Günstigkeitsvergleich ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - NZA 2004, 667, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 b aa der Gründe; 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - BAGE 91, 210, 231 f., zu B III 1 a aa der Gründe*). Dabei sind die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen zu vergleichen. Beim Vergleich von unterschiedlichen Leistungen kommt es darauf an, ob diese funktional äquivalent sind. Ist dies nicht der Fall, ist ein Günstigkeitsvergleich grundsätzlich nicht möglich. Ein Günstigkeitsvergleich scheidet deshalb regelmäßig auch dann aus, wenn die zu vergleichenden Leistungen mit unterschiedlichen Gegenleistungen verbunden sind. Ist nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die Abweichung für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - aaO mwN*).

Hier standen sich keine funktional gleichwertigen Leistungen gegenüber. Eine Sozialplanabfindung dient dem Ausgleich oder der Milderung der durch eine Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitnehmers. Sie setzt keine Gegenleistung des Arbeitnehmers voraus. Die Ansprüche des Klägers auf Kurzarbeitergeld und Ersatzleistungen für bestimmte Ausfalltage nach § 3 des „dreiseitigen Vertrags“ waren demgegenüber an die Erfüllung der mit der Eingehung des Beschäftigungsverhältnisses zur BQG verbundenen Pflichten geknüpft. Nach § 2 Nr. 2 des Vertrags bestanden diese ua. in der Teilnahme an geeigneten und zumutbaren Qualifizierungsmaßnahmen. Ein Günstigkeitsvergleich zwischen der Sozialplanleistung und den



vom Kläger nach dem „dreiseitigen Vertrag“ zu beanspruchenden Leistungen ist nicht möglich.

Der mit dem Abschluss des „dreiseitigen Vertrags“ verbundene Verzicht des Klägers erwiese sich im Übrigen selbst dann nicht als günstiger, wenn berücksichtigt werden würde, dass ohne diesen Vertrag das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten wohl zunächst - jedenfalls bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist - fortgesetzt worden wäre. Der Kläger hätte dann eine Sozialplanforderung zwar voraussichtlich nicht erworben, weil er im Sinne von Nr. III, letzter Satz des Sozialplans von seiner jetzigen Arbeitgeberin unter Wahrung des sozialen Besitzstands gem. § 613a Abs. 1 BGB übernommen worden wäre. Unter dieser Voraussetzung stünde er sich aber ebenfalls besser als nach Maßgabe des „dreiseitigen Vertrags“. Für die Zeit bis zur Übernahme durch die jetzige Arbeitgeberin hätte der Kläger seinen Lohnanspruch gegen den Beklagten behalten, der als Masseforderung nach § 55 Abs. 1 Nr. 2 InsO gem. § 53 InsO vorweg zu befriedigen gewesen wäre. Nach dem „dreiseitigen Vertrag“ verblieb es dagegen für die Zeit der Beschäftigung bei der BQG bei den dafür vorgesehenen deutlich geringeren Leistungen.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Spiegelhalter

Dr. Klebe



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

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