

Aktenzeichen: 2 AZR 210/90

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 08. November 1990
- 2 AZR 210/90 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 09. November 1988
- 8 Ca 3690/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 08. September 1989
- 12 (7) Sa 2081/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vertragsauflösung - Anspruch auf Sozialplanabfindung

Gesetz:

BGB § 613 a; BetrVG §§ 111, 112

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 210/90

12 (7) Sa 2081/88 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. November 1990

Urteil

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 8. November 1990 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Ascheid



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. September 1989
- 12 (7) Sa 2081/88 - wird auf ihre Kosten zurück-
gewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der am 7. Juli 1941 geborene Kläger macht einen Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung geltend. Er wurde mit Wirkung vom 1. Juli 1969 von der Firma B AG (Hauptsitz N) als technischer Angestellter (Betoningenieur) eingestellt. In § 1 Ziff. 4 seines Arbeitsvertrages heißt es:

"Der Angestellte kann eine andere seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit bei der Gesellschaft selbst oder bei einer anderen, der Unternehmensgruppe angeschlossenen Gesellschaft übertragen bekommen. Dieser Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Versetzung an einen anderen Ort."

Etwa ab 1977 war der Kläger Leiter des Bereichs "Zentrales Baustofflabor" in D . Dieser Bereich war der in Dü befindlichen Hauptabteilung HV.510 "Statik und Konstruktion" als Unterabteilung zugeordnet.

Ausweislich der insoweit ausdrücklich nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts fusionierten mit Wirkung vom 1. Juli 1983 die B AG und die in A ansässige T AG. Das Unternehmen führte den Namen der Beklagten: W AG (im folgenden auch W).



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



Die Beklagte hatte bereits Mitte 1972 eine Firma Ba GmbH (im folgenden Ba) als 100%iges Tochterunternehmen mit Sitz in A gegründet und dieser Firma ihre Baustofflabors übertragen. Im Zusammenhang mit der Fusionierung wurde das D er Labor der vormaligen B AG als weitere Niederlassung "zugeordnet". Der Kläger fungierte als Leiter dieser Niederlassung, sein monatliches Gehalt betrug zuletzt 6.260,-- DM. Bei der Firma Ba waren 1987 84 Mitarbeiter beschäftigt, in der Niederlassung D waren bis Mitte 1987 fünf Arbeitnehmer tätig.

Nach Umstrukturierungen und Betriebsänderungen wurde am 19. Mai 1987 zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten ein Interessenausgleich vereinbart.

Hierin heißt es u. a.:

1. ...

Vom Vorstand sind aus wirtschaftlichen Erwägungen folgende Maßnahmen geplant:

...

b) Ausgliederung der Abteilung HV.510 (Statik und Konstruktion) aus der W AG; Versetzung der betroffenen Mitarbeiter (innen) zur W -Tochter D (ohne Ortswechsel).

...

g) Zukünftig werden von den Firmen W und H gemeinsame Lagerplätze betrieben, die von der Tochtergesellschaft BS-Baugeräte Service GmbH (W und H je 50 % Beteiligung) verwaltet werden. Schrittweise werden die vorhandenen Lagerplätze zusammengelegt. Damit ist die Ausgliederung der Lagerplätze der W Niederlassung aus der W Bau-AG verbunden. Es ergeben sich folgende personelle Konsequenzen:



- 4 -

- Versetzung zur BS GmbH ohne Ortswechsel
- Versetzung zur BS GmbH mit Ortswechsel oder
- Personalreduzierungen

Weitere organisatorische Maßnahmen bleiben vorbehalten, müssen jedoch rechtzeitig mit dem zuständigen Betriebsrat abgestimmt werden.

2. Die geplanten Maßnahmen a), b), c) und f) sollen bis zum 30.06.1987 abgeschlossen sein. Die geplante Maßnahme g) erfolgt stufenweise, beginnend mit den Lagerplätzen in Berlin, Frankfurt, München und in NRW (bis zum 30.06.1987).

In dem zur Sicherung des Besitzstandes gleichzeitig abgeschlossenen Sozialplan ist bestimmt:

1. Geltungsbereich.

Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer der Abteilungen HV.660, HV.510, HV.530, HV.540, HV.550, HV.560 und der Lagerplätze der W Niederlassungen Deutschland im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG, die sich am Tag des Inkrafttretens des Sozialplans in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis bei der WT Bau AG befinden.

2. Besitzstand

Allen Arbeitnehmern der Abteilungen ... HV.510 ... und der betroffenen Lagerplätze, die im Zeitpunkt der Realisierung der personellen Maßnahme in den genannten Abteilungen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, wird zugesagt, daß ihre bei der W AG erworbenen Rechte und die bisher geltenden Regelungen unverändert erhalten bleiben.

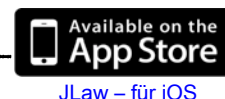
Dies sind insbesondere: ... Darüber hinaus sagt die WT Bau AG zu, diese Ansprüche der Mitarbeiter in vollem Umfang zu erfüllen, falls die genannten Tochtergesellschaften ihren Verpflichtungen nicht nachkommen.

Wird das Arbeitsverhältnis bei der Tochtergesellschaft aus Gründen gelöst, die nicht in der Person des Mitarbeiters liegen, erfolgt eine Rückversetzung zu den früheren Bedingungen zur W AG. Dies gilt nicht, wenn die Aktivitäten der Tochtergesellschaft auch bei der W AG nicht fortgeführt werden. In diesem Falle werden die Leistungen dieses Sozialplanes fällig.

...



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



Außerdem enthielt der Sozialplan Regelungen hinsichtlich der Möglichkeit von Versetzungen. So heißt es beispielsweise unter 5. Kündigungen:

Fällt ein Arbeitsplatz durch die geplante Maßnahme weg und kann das Unternehmen keinen zumutbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz anbieten, so kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften gekündigt werden.

Sofern der Kläger dem Grunde nach anspruchsberechtigt ist, ergibt sich für ihn der Höhe nach unstreitig eine Abfindung von 62.224,40 DM.

Da die Beklagte ihren Lagerplatz in D aufgab, entschloß sich die Firma Ba , das Labor in D aufzulösen und die wesentlichen Aufgaben in Ni durchzuführen.

Mit Schreiben vom 13. Mai 1987 versetzte sie den Kläger nach Ni . Der Kläger lehnte mit Schreiben vom 18. Mai 1987 eine Versetzung als unzumutbar ab. Die Ba bot ihm hierauf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1987 und die Zahlung einer Abfindung von 20.000,-- DM an. Der Kläger schied einvernehmlich am 31. August 1987 aus und erhielt unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Klärung eine Zahlung von 20.000,-- DM, so daß im vorliegenden Rechtsstreit nur noch ein Betrag von 42.224,40 DM im Streit ist.

Der Kläger ist der Auffassung, er sei Arbeitnehmer der Beklagten und habe Anspruch auf eine Sozialplanabfindung. Er stützt sich hierbei auf folgende unstreitige Umstände:



- 6 -

Im Zusammenhang mit der Fusionierung sei ihm ausdrücklich mitgeteilt worden, die Beklagte übernehme den Dienstvertrag mit allen Rechten und Pflichten ab 1. Juli 1983. Da das Labor nur eine Unterabteilung der Abteilung HV.510 "Statik und Konstruktion" gewesen sei, sei er als Angehöriger der Abteilung HV.510 auch Arbeitnehmer der Beklagten. Dies ergebe sich auch daraus, daß alle an ihn gerichteten Schreiben in der Hauptabteilung der Beklagten geschrieben worden seien und das Diktatzeichen der Hauptverwaltung des Personalleiters der Beklagten trügen.

Am 16. Juli 1984 sei ihm von der Beklagten Handlungsvollmacht für die Ba erteilt worden. Bei Konzernen seien oft Angestellte der Muttergesellschaft für die Tochtergesellschaft tätig.

Tätigkeitsberichte und Reisekostenabrechnungen seien auf W - Papier erfolgt, die Gehälter habe die Beklagte gezahlt.

Als er eine Diensterfindung gemacht habe, habe die Beklagte diese am 17. März 1987 beansprucht.

Die Höhe des Gehalts sei von der Beklagten festgesetzt worden. Zumindestens ein Schreiben der Ba vom 7. März 1985 sei vom Personalleiter der Beklagten unterzeichnet worden.

Weiter hat der Kläger folgendes geltend gemacht:



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



- 7 -

Im übrigen habe die Beklagte keine Tatsachen vorgetragen, aus denen gefolgert werden könne, daß überhaupt ein Betrieb auf die Ba übergegangen sei. Es sei lediglich irgendwann einmal verlautbart worden, die Arbeiten würden für die Ba durchgeführt. Das Ganze sei im Grunde nur eine Organisationsmaßnahme im Konzernbereich gewesen.

Für ihn habe festgestanden, daß er von der Beklagten nur abgeordnet gewesen sei, um für die Ba als Laborleiter zu arbeiten. Als das Labor im Laufe der Zeit organisatorisch mehr und mehr der Ba zugeordnet worden sei, habe man ihm in der Personalabteilung in N versichert, für ihn ändere sich nichts, er sei Angestellter der Beklagten. Die Behauptung, er sei Arbeitnehmer von Ba, sei erstmals aufgestellt worden, als er sich auf Ansprüche aus dem Sozialplan berufen habe. Er habe dem sofort widersprochen. Ein Betriebsübergang auf die Ba hätte allenfalls am 1. Juli 1983 stattfinden können; zu diesem Zeitpunkt habe er der Abteilung HV.510 angehört und sei demgemäß Arbeitnehmer der Beklagten gewesen.

Der Sozialplan finde auf ihn Anwendung. Der Vorsitzende des Betriebsrates in Dü habe ihm erklärt, man habe beim Abschluß der Betriebsvereinbarung auch an ihn gedacht.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 42.224,40 DM zu zahlen.



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



Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, zusammen mit der Fusionierung sei die Unterabteilung Labor aus der Abteilung HV.510 ausgegliedert worden und der Baustand "zugeordnet" worden. Der Standort sei nicht verändert worden, er sei auf einem Lagerplatz in D bei der Beklagten verblieben. Die Ba habe ab 1. August 1983 hierfür Miete zahlen müssen. Als sie - die Beklagte - 1987 den Lagerplatz D aufgegeben habe, habe auch die Ba dort nicht mehr wirken können. Die Abteilung HV.510, zu der das Labor nicht mehr gehört habe, sei 1987 zur neugegründeten D überführt worden. Zu den einzelnen Behauptungen des Klägers macht die Beklagte geltend:

Das Schreiben hinsichtlich der Fusionierung sei in dieser Form an alle Arbeitnehmer gegangen. Es berücksichtige nicht den Umstand, daß am 1. Juli 1983 gleichzeitig das Labor in die Ba eingegliedert worden sei. Insofern sei die Unterabteilung aus der Hauptabteilung HV.510 herausgelöst worden.

Die Art der Erteilung der Handlungsvollmacht lasse keine Rückschlüsse auf die Zugehörigkeit des Klägers zu. Die Beklagte erteile in den Fällen, in denen sie Mutter von 100%igen Töchtern sei, grundsätzlich selbst die Handlungsvollmacht für die Tochter. Das sei im Geschäftsverkehr üblich.

Sie habe ausnahmslos alle Lohn- und Gehaltsabrechnungen für die Ba durchgeführt, denn sie habe über entsprechende Kapazitäten verfügt.



Diensterfindungen würden zentral für den Konzern von der Hauptverwaltung der Konzernmutter bearbeitet.

Der Vortrag zur Gehaltsfestsetzung sei unrichtig. Zwar sei die Personalverwaltung durch sie erfolgt, die Vorgaben stammten jedoch von der Ba . So habe auch der Geschäftsführer der Ba die Gehaltsfestsetzung vorgenommen.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei danach auf die Ba übergegangen. Der Kläger habe auch alle Einzelheiten in tatsächlicher Hinsicht gekannt, sie seien mit ihm erörtert worden.

Der Sozialplan finde auf den Kläger keine Anwendung. Er beziehe sich nur auf die Abteilung HV.510, zu der das Labor nicht mehr gehört habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, um deren Zurückweisung der Kläger bittet.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte im Ergebnis zu Recht zur Zahlung der Sozialplanabfindung verurteilt.

1. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts hat die Ba keinen Betriebsteil, in dem der Kläger beschäftigt war, von der



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



Beklagten übernommen. Die von der Beklagten vorgetragenen Tatsachen rechtfertigen einen solchen Schluß nicht. Die Ba ist somit auch nicht in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Kläger eingetreten. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob der Kläger aufgrund der konkreten Vertragsgestaltungen nicht überhaupt in einem doppelten Arbeitsverhältnis gestanden hat, nämlich einmal in einem zur Beklagten und einmal in einem solchen zur Ba .

a) Ein Betrieb ist eine organisatorische Einheit zur Erreichung eines arbeitstechnischen Zweckes (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser-Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 4 Rz 14, m.w.N.). Ein Betriebsteil ist eine räumlich und organisatorisch unterscheidbare Abteilung eines Betriebes, die aber ihrem Wesen nach an sich organisatorisch unselbständig ist und wegen ihrer Eingliederung in den Betrieb als solchen nicht bestehen kann. Sie dient in der Zielsetzung in aller Regel dem arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebes und unterscheidet sich erkennbar von anderen Abteilungen (so Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 4 Rz 2; BAGE 41, 403, 406 = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe). Nach Wolf (KR-Wolf, 3. Aufl., § 613 a BGB Rz 25) ist unter einem Betriebsteil ein Anteil von Betriebsmitteln eines Betriebes im Zusammenhang für bestimmte arbeitstechnische Zwecke zu verstehen. Es reicht aus, daß der Erwerber bestimmte verselbständigungsfähige Teilzwecke weiterverfolgen kann.

b) Die auf dem Vortrag der Parteien beruhenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen nicht die Annahme, das ursprüngliche Labor sei ein Betriebsteil im Betrieb



der Beklagten gewesen. Der Kläger hatte ausdrücklich geltend gemacht, es fehle überhaupt ein Vortrag, der auf einen Betriebsübergang auf die Ba schließen lasse; das Ganze sei im Grunde eine Organisationsmaßnahme im Konzernbereich gewesen. Da das Labor ursprünglich eine Unterabteilung der Abteilung HV.510 war, hätte von der Beklagten dargelegt werden müssen, aus welchen Tatsachen zu folgern sei, daß dieser Unterabteilung ein Betriebs-
teilcharakter zukomme. Hierzu fehlt jeglicher Vortrag. Entscheidend ist nicht, daß dem Labor nach seiner Eingliederung in die Ba ein Betriebsteilcharakter zukam, sondern nur, ob dieser Betriebsteilcharakter - und nicht nur
Unterabteilungscharakter bereits bei der Beklagten bestand.

2. War der Kläger somit weiterhin Arbeitnehmer der Beklagten, so ergibt bereits eine sinnvolle und billige Auslegung des Sozialplanes, daß dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zusteht, es bedarf daher nicht der vom Landesarbeitsgericht für notwendig erachteten Ausfüllung einer Regelungslücke (vgl. dazu Weller, AR-Blattei (D) Sozialplan I).

a) Der Kläger gehörte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens als Arbeitnehmer der Beklagten der Abteilung HV.510 an. Wenn auch für die Arbeitnehmer der Abteilung HV.510 eine Abfindung nicht in Frage kam, da sie ohne Ortswechsel an andere Arbeitsstellen vermittelt wurden, so wird der Sozialplan jedoch bei sinnvoller Auslegung auch der besonderen Stellung des Klägers gerecht. In Nr. 2 Abs. 3 des Sozialplans heißt es nämlich, wenn das Arbeitsverhältnis bei der Tochtergesellschaft aus Gründen gelöst werde, die nicht in der Person des Mitarbeiters liegen, so erfolge eine



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



Rückversetzung zu den früheren Bedingungen zur WT-Bau AG. Dies gelte nicht, wenn die Aktivitäten der Tochtergesellschaft auch bei der WT-Bau AG nicht fortgeführt werden, in diesem Falle sollen die Leistungen des Sozialplanes fällig werden.

Der Kläger stand vorliegend in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, das er bei der Tochtergesellschaft der Beklagten, nicht mit der Tochtergesellschaft, realisierte. Er schied auch nicht aus in seiner Person liegenden Gründen aus, denn die Parteien sind in den Tatsacheninstanzen übereinstimmend davon ausgegangen, eine Versetzung nach Ni sei dem Kläger nicht zumutbar gewesen. Die Tochtergesellschaft, bei der der Kläger tätig war, stellte auch gerade die Aktivitäten ein, die auch die Muttergesellschaft nicht mehr ausübte. Nr. 2 Abs. 3 des Sozialplanes ist auch nicht zwingend dahingehend auszulegen, unter "der" Tochtergesellschaft, sei nur eine solche gemeint, die aus anderen Regelungsgründen unter Nr. 1 des Sozialplanes aufgeführt ist. Eine Auslegung dahingehend, die Tochtergesellschaft unter Nr. 2 sei ausschließlich eine solche, die unter Nr. 1 aufgeführt sei, würde dazu führen, daß der Kläger der einzige Arbeitnehmer der Beklagten wäre, dem weder ein zumutbarer neuer Arbeitsplatz angeboten zu werden brauchte, noch eine Abfindung zu zahlen wäre, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Dafür, daß die Vertragschließenden einen solchen Regelungsgehalt hätten vereinbaren wollen, besteht kein Anhaltspunkt.

b) Der Kläger hat den geltend gemachten Anspruch auch nicht dadurch verwirkt, daß er unter Annahme einer Zahlung von 20.000,-DM ausschied. Das Landesarbeitsgericht hat keine näheren Fest-



- 13 -

stellungen dazu getroffen, wie dieses "Ausscheiden" des Klägers überhaupt erfolgt ist. Hierauf kommt es auch nicht entscheidend an. In der Vereinbarung zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstvertrages zum 31. August 1987 heißt es nämlich, der Kläger erhalte ohne Präjudiz auf die Rechtslage eine Abfindung in Höhe von 20.000,-- DM. Der Vorbehalt der gerichtlichen Klärung erstreckte sich daher nicht nur auf die Höhe der Forderung, sondern auf die Klärung der Rechtslage überhaupt.

Hillebrecht

Bitter

Dr. Ascheid

Brocksiepe

Walter



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](#)