

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 305; KSchG 1969 §§ 1, 9, 10;
 BetrVG 1972 §§ 102, 113; ZPO §§ 256, 286, 314, 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 352/77

Urteil des BAG vom 15. März 1979 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 352/77

5 Sa 183/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
15. März 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

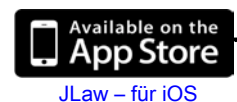
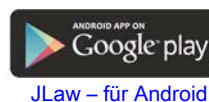
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1979 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Brenne für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11. Februar 1977 - 5 Sa 183/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betrieb in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft eine Obst- und Gemüseverwertung. Sie war der Württembergischen landwirtschaftlichen Zentralgenossenschaft - Raiffeisen - eG (nachfolgend WLZ) beigetreten und zugleich Mitglied der Pensionskasse des Württembergischen Landesverbandes ländlicher Genossenschaften - Raiffeisen - VVaG (nachfolgend Pensionskasse). Die im Jahre 1926 geborene Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Mai 1949 als Buchhalterin angestellt und als Arbeitnehmerin der Beklagten Mitglied der genannten Pensionskasse. Die Beiträge hierfür brachten die Beklagte zu 80 v.H. und die Klägerin zu 20 v. H. auf.

Die Satzung der Pensionskasse lautet auszugsweise:

" § 3

Ruhegehaltsanspruch. Zurruhesetzung in besonderen Fällen

(1) Das Recht auf Versetzung in den Ruhestand steht dem Mitglied nach achtjähriger Tätigkeit beim Landesverband oder seinen Geschäftsanstalten oder bei den beigetretenen Genossenschaften oder Vereinen zu, wenn es

1. das 65. Lebensjahr zurückgelegt hat, durch sein Alter in seiner Tätigkeit gehemmt ist, oder
2. durch körperliche Gebrechen oder wegen Schwächung seiner körperlichen oder geistigen Kräfte dauernd dienstunfähig geworden ist, oder
3. durch Krankheit länger als ein Jahr unfähig ist, seinen Dienst zu versehen.

.....

(4) Dienstunfähigkeit ist dann anzunehmen, wenn die Arbeitsfähigkeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Mitglieds herabgesunken ist.

.....

(6) Durch die Versetzung in den Ruhestand erlangen die Mitglieder den Anspruch auf ein lebenslängliches Ruhegehalt aus der Pensionskasse.

....."

Am 12. August 1964 erkrankte die Klägerin so sehr, daß sie in der Folgezeit nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren konnte. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurde von keiner Seite ausgesprochen. Von 1965 bis zum 8. August 1968 bezog die Klägerin von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte eine



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



Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, die ab 9. August 1968 in eine Berufsunfähigkeitsrente auf Zeit umgewandelt wurde und ab 1. März 1969 in eine zeitlich unbegrenzte Berufsunfähigkeitsrente überging. Mit Wissen der Klägerin beantragte die Beklagte am 30. Juni 1965 über die WLZ bei der Pensionskasse die Zurruhesetzung der Klägerin. Diese erfolgte jedoch nicht sogleich, weshalb der Klägerin zunächst ein Vorschuß auf die zu erwartenden Ruhegeldbezüge geleistet wurde. Durch Bescheid vom 17. September 1968 teilte die Pensionskasse der Klägerin mit, ihrem Antrag auf rückwirkende "Einweisung ins Ruhegehalt" zum 1. September 1965 sei entsprochen worden. Fortan gewährte die Pensionskasse der Klägerin Ruhegehaltszahlungen. Diese Leistungen beliefen sich bis zum Beginn des vorliegenden Rechtsstreits auf etwa 45.000,-- DM.

Mit Wirkung zum 1. Juni 1976 veräußerte die Beklagte ihren Betrieb. Einige ihrer Arbeitnehmer wurden von dem Erwerber übernommen, den anderen wurde gekündigt. Die gekündigten Arbeitnehmer erhielten Abfindungen auf der Grundlage eines zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat am 1. Dezember 1975 vereinbarten Sozialplanes. Dieser lautet auszugsweise:

"3.1. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten für alle Arbeitnehmer, die am 14. Oktober 1975 (Bekanntgabe des **Stillegungsbeschlusses**) in einem ungekündigten bzw. unbefristeten Arbeitsverhältnis betriebszugehörig waren und nach diesem Zeitpunkt durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder im gegenseitigen Einvernehmen ausscheiden."

Auf entsprechende Anfrage der Klägerin teilte die Beklagte ihr durch Schreiben vom 25. Juni 1976 mit, sie könne keinen Anspruch Abfindung wegen der Betriebsschließung erheben, da zwischen ihr und der Beklagten kein Arbeitsverhältnis mehr bestehe, nachdem sie wegen Arbeitsunfähigkeit ausgeschieden sei und deswegen seit 10 Jahren Rente aus der Angestelltenversicherung und zusätzliche Leistungen seitens der Pensionskasse erhalte.

Die Klägerin hat vorgetragen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe im Zeitpunkt der Betriebsübernahme noch fortbestanden, da weder eine Kündigung ausgesprochen noch ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden sei.



mit der Pensionskasse zu tun gehabt. Die Pensionskasse und die Beklagte seien aber zwei selbständige Rechtspersönlichkeiten. Ansprüche gegen die eine juristische Person berührten nicht die Ansprüche gegen die andere. Allenfalls könne das Schreiben der Beklagten vom 25. Juni 1976 als Kündigung angesehen werden. Diese sei aber rechtsunwirksam, weil der Betriebsrat hierzu nicht ordnungsgemäß gehört worden sei. Die Klägerin habe auch erst durch die Betriebsstillegung ihren Arbeitsplatz verloren. Zumindest habe sie dadurch keinen Weiterbeschäftigungsanspruch mehr nach einer Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit. Daher stehe ihr eine Abfindung entweder nach dem Sozialplan oder nach Maßgabe der §§ 9, 10 KSchG oder aber nach § 113 BetrVG zu. Diese errechne sich auf insgesamt 41.196,-- DM.

Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis (Ange-stelltenverhältnis) zwischen der Klägerin und der Beklagten laut Arbeitsvertrag vom 1. Mai 1949 noch rechtswirksam besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, nach Aufhebung des unter Ziffer 1 erwähnten Arbeitsverhältnisses an die Klägerin einen Betrag von 41.196,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 4. Juli 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin sei im Jahre 1965 mit der Zurruehsetzung ohne Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Da die gesundheitliche Wiederherstellung der Klägerin nicht abzusehen sei, fehle ihr für die Klage das Rechtsschutzinteresse. Abfindungsansprüche, gleich welcher Art, bestünden nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei am 1. September 1965 in ein Ruhestandsverhältnis umgewandelt worden. Dieser Vorgang stelle eine einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Daher könne die Klägerin keine Ansprüche aus dem Sozialplan oder nach § 113 BetrVG geltend machen. Für eine Abfindung nach den §§ 9, 10 KSchG fehle es an den Voraussetzungen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Rechtsschutzinteresse der Klägerin an der von ihr begehrten Feststellung bejaht. Die Klägerin vertritt die Ansicht, das Schreiben der Beklagten vom 25. Juni 1976 stelle eine Kündigung ihres unverändert fortbestehenden Arbeitsverhältnisses dar. Sie hat demzufolge Klage mit dem allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 ZPO erhoben. Für die Erhebung einer solchen Feststellungsklage besteht immer dann ein Rechtsschutzinteresse, wenn das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird und die beklagte Seite dies bestreitet (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I der Gründe]). Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

II.1. Das Landesarbeitsgericht ist, wie dem Gesamtzusammenhang seiner Ausführungen entnommen werden kann, von einem durch schlüssiges Verhalten der Parteien zustande gekommenen Vertrag über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin und der gleichzeitigen Begründung des Ruhestandsverhältnisses zum 1. September 1965 ausgegangen.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu zunächst als unstrittig festgestellt, keine der Parteien habe eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt. Seine Ansicht, das Schreiben der Beklagten vom 25. Juni 1976 stelle keine Kündigungserklärung dar, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte brachte in diesem Schreiben nur ihre Rechtsauffassung zum Ausdruck, wonach die Klägerin bei ihr wegen Arbeitsunfähigkeit ausgeschieden sei, seit zehn Jahren Angestelltenversicherungsrente sowie Ruhegehalt von der Pensionskasse beziehe und deshalb zwischen ihr und der Beklagten kein Arbeitsverhältnis mehr bestehe. Von diesem der Klägerin deutlich zum Ausdruck gebrachten Standpunkt aus hatte die Beklagte keinen Anlaß, im Juni 1976 eine Kündigung auszusprechen. Nach seinem objektiven Erklärungswert, auf den es bei einer empfangsbedürftigen Willenserklärung ankommt, konnte die Klägerin deshalb in diesem Schreiben keine Kündigung sehen (vgl. dazu auch BAG AP Nr. 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]).



Weiter hat das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt, zwischen den Parteien sei auch keine ausdrückliche Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen worden. Anschließend hat es ausgeführt, dies stehe dem rechtlichen Ergebnis, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei durch ihre Versetzung in den Ruhestand beendet worden, nicht entgegen, weil ein Arbeitsverhältnis nicht nur durch Kündigung oder ausdrückliche vertragliche Vereinbarung, sondern auch dadurch enden könne, daß an seine Stelle ein neues Rechtsverhältnis, hier ein Ruhestandsverhältnis, trete. Als Grundlage für diese Rechtsansicht hat das Landesarbeitsgericht ferner die folgenden Tatsachen als unstreitig festgestellt:

- a) Die Klägerin sei mit Wirkung vom 1. September 1965 entweder auf eigenen Antrag oder auf Antrag der Beklagten mit ihrer Zustimmung entsprechend den Satzungsbestimmungen der Pensionskasse in den Ruhestand versetzt, nachdem sie seit dem 12. August 1964 erkrankt und eine Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit auch im Jahre 1965 nicht absehbar gewesen sei.
- b) Die Klägerin habe zunächst vom gesetzlichen Sozialversicherungsträger eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit erhalten, die mit Wirkung vom 1. März 1969 in Berufsunfähigkeitsrente auf unbestimmte Zeit umgewandelt worden sei.
- c) Seit dem 1. September 1965 beziehe die Klägerin von der Pensionskasse Ruhegehalt auf unbestimmte Zeit. Mit Bescheid der Pensionskasse vom 17. September 1968 sei sie auf ihren Antrag rückwirkend in das Ruhegehalt ab 1. September 1965 eingewiesen.

Aus diesen Umständen hat das Landesarbeitsgericht gefolgert, vorliegend seien die typischen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten (insbesondere Lohnzahlungs- und Arbeitspflicht) durch die das Ruhestandsverhältnis prägenden Rechte und Pflichten (Ruhegehaltszahlungs-, Treue- und Fürsorgepflicht) ersetzt worden. Aus dieser Ersetzung folge, daß das frühere Arbeitsverhältnis ab 1. September 1965 nicht nur zum Ruhen gekommen sei, sondern sich in ein Ruhestandsverhältnis umgewandelt habe, das an die Stelle des Arbeitsverhältnisses getreten sei. Dem habe



auch die Entwicklung in der Folgezeit entsprochen, da die Klägerin bis zur Erstellung des Sozialplanes im Jahre 1976 die Versorgungsleistungen der Pensionskasse entgegengenommen und zu keinem Zeitpunkt Aktivitäten entfaltet habe, die den Schluß zugelassen hätten, sie betrachte sich noch als Arbeitnehmerin der Beklagten.

2. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei zum 1. September 1965 durch konkludent abgeschlossenen Auflösungsvertrag beendet worden, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gebunden (§ 561 ZPO). Es handelt sich um Feststellungen über unstreitiges Parteivorbringen, das, obwohl in den Entscheidungsgründen enthalten, zum Tatbestand im Sinne des § 314 ZPO gehört (vgl. BAG 19, 342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO) und nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag (§ 320 Abs. 1 ZPO) hätte angegriffen werden können (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB. Haftung des Arbeitnehmers).

Die Rüge der Revision, § 286 ZPO sei verletzt, weil das Landesarbeitsgericht nicht die Rechtsgrundlage für die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein Ruhestandsverhältnis angeführt und in der Pensionierung der Klägerin zu Unrecht ihr Einverständnis auch mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses gesehen habe, geht fehl. Die Tatsachen, auf die das Landesarbeitsgericht seine rechtlichen Folgerungen gestützt hat, sind nach seinen ausdrücklichen Feststellungen unstreitig. Deshalb ist für eine Rüge aus § 286 ZPO kein Raum, weil diese Vorschrift nicht der Rechtsfindung, sondern allein der gerichtlichen Tatsachenfeststellung bei streitigem rechtserheblichen Parteivorbringen dient (BAG AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT 1975 [Bl.1021]). In Wirklichkeit rügt die Revision unzureichende oder unrichtige Schlußfolgerungen aus dem festgestellten Sachverhalt und damit die Verletzung materiellen Rechts. Ein derartiger Rechtsfehler liegt jedoch nicht vor.

b) Bei der Annahme des Landesarbeitsgerichts, zwischen den Parteien sei durch schlüssiges Verhalten ein Auflösungsvertrag geschlossen, handelt es sich um die Auslegung von Willenser-



klärungen über das Zustandekommen eines nichttypischen Vertrages, die vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden kann, ob diese Auslegung gegen allgemein anerkannte Auslegungsregeln, Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt läßt. Dies gilt auch, soweit es darum geht, festzustellen, ob eine Äußerung überhaupt als Willenserklärung gemeint ist (hier die Zustimmung der Klägerin zur Versetzung in den Ruhestand als gleichzeitiges Einverständnis mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; vgl. BAG AP Nr. 36 zu § 133 BGB). Der eingeschränkten Nachprüfung im Revisionsverfahren unterliegt im übrigen auch die Satzung der Pensionskasse als eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 549 ZPO). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

(1) Zu Unrecht rügt die Revision, die Ansicht, in der Versetzung in den Ruhestand liege ein Einverständnis mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses, verstoße gegen die allgemeine Lebenserfahrung, nach welcher auch bei längerer Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis nicht durch Bezug von Krankengeld oder Rente gelöst werde. Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur allgemein auf die Dauer der Dienstunfähigkeit der Klägerin und den Bezug von betrieblichem Ruhegeld abgestellt, sondern - im Zusammenhang mit bestimmten Satzungsregelungen der Pensionskasse - Erklärungen und Verhalten der Klägerin im Rahmen eines vorgeschriebenen Verfahrens über die Versetzung in den Ruhestand gewürdigt. Es widerspricht nicht der Lebenserfahrung, sondern steht im Einklang mit allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, daß mit der "Versetzung in den Ruhestand" die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbunden ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 52 VII, S. 488).

(2) Das Landesarbeitsgericht geht ersichtlich von der Annahme aus, daß auch nach der Satzung der Pensionskasse eine Versetzung in den Ruhestand nur bei gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Diese Auslegung der Satzung ist nicht zu beanstanden. Die Tatbestände des § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Satzung (Erreichung des 65. Lebensjahres bei altersbedingter "Hemmung" der Tätigkeit des Arbeitnehmers, dauernde



Dienstunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen) sind typische Gründe, die auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung rechtfertigen können. In § 8 Nr. 4 der Satzung ist überdies bestimmt, daß der Ruhegeldanspruch erlischt, wenn der Ruhegehaltsempfänger nach wiedererlangter Dienstfähigkeit eine ihm angebotene "Wiederanstellung" ablehnt. Unter Wiederanstellung ist aber nach allgemeinem Sprachgebrauch die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses zu sehen. Die Ansicht, im Geltungsbereich dieser Satzung könne eine Versetzung in den Ruhestand bei rechtlichem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erfolgen, muß deshalb als unzutreffend erscheinen.

c) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Einverständnisses der Klägerin mit der Versetzung in den Ruhestand als konkludent erklärtes Angebot an die Beklagte, das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Versetzung aufzulösen, läßt daher keinen Verstoß gegen die Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB erkennen. Nach § 5 Abs. 1 der Satzung der Pensionskasse stand auch der Beklagten als Arbeitgeberin das formelle Antragsrecht auf Versetzung der Klägerin in den Ruhestand zu. In dem Bescheid der Pensionskasse vom 17. September 1968 heißt es, daß dem Antrag der Klägerin auf rückwirkende "Einweisung ins Ruhegehalt" entsprochen worden sei. Ob der Antrag des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 der Satzung nur ein betriebsinternes Vorprüfungsverfahren einleitet oder ob der Arbeitnehmer ein unmittelbares Antragsrecht gegenüber der Pensionskasse hat, kann dahingestellt bleiben. Entscheidend ist vielmehr, daß das Einverständnis der Klägerin mit der Versetzung in den Ruhestand vorlag und nach den Satzungsbestimmungen die Beklagte in jedem Falle an dem Versetzungsverfahren zu beteiligen war und die Versetzung in den Ruhestand nur bei gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Es stellt daher keinen Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze dar, wenn das Landesarbeitsgericht den objektiven Erklärungswert der Einverständniserklärung der Klägerin auch als Einverständnis mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall einer positiven Entscheidung der Pensionskasse über den Versetzungsantrag bestimmt hat. Ob die Klägerin dabei auch den



Willen und das Bewußtsein hatte zu erklären, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden zu wollen, ist rechtlich nicht erheblich. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern deshalb, weil dieser seinen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert. Die entscheidende Frage ist deshalb, wie der Erklärungsgegner die Erklärung oder das Verhalten des anderen Teils nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Begleitumstände auffassen muß (vgl. Larenz, BGB, Allgemeiner Teil, 3. Aufl., § 19 II a [285]; Soergel-Hefermehl, BGB, Bd. I, 10. Aufl., Anm. 9 vor § 116; Lehmann-Hübner, Allgemeiner Teil des BGB, 16. Aufl., § 24 I). Danach ist es entscheidend, daß die Klägerin den objektiven Erklärungsstatbestand wissentlich gesetzt hat; dagegen brauchte sie nicht das Bewußtsein zu haben, daß sich aus diesem Tatbestand eine bestimmte Rechtswirkung ergebe (vgl. BAG 23, 213 [220] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu 2 b der Gründe]).

III. Aus dem bisher Gesagten folgt, daß der Klägerin Abfindungsansprüche gegen die Beklagte weder nach dem Sozialplan noch nach § 113 BetrVG noch nach §§ 9, 10 KSchG zustehen.

Ein Abfindungsanspruch nach dem Sozialplan scheitert bereits daran, daß seine sämtlichen Regelungen ausdrücklich nur für Arbeitnehmer gelten, die am 14. Oktober 1975 in einem ungekündigten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen und nach diesem Zeitpunkt durch Kündigung oder im gegenseitigen Einvernehmen ausgeschieden sind. Abgesehen davon, daß die Betriebspartner keine Regelungszuständigkeit für die bereits im Ruhestand befindlichen früheren Arbeitnehmer haben, ist angesichts seines klaren Wortlauts auch eine Auslegung des Sozialplanes als Vertrag zugunsten Dritter im Verhältnis zu den Pensionären nicht möglich (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I 3 der Gründe]).

Für eine Abfindung nach § 113 BetrVG wäre die Betriebszugehörigkeit der Klägerin zur Zeit der Maßnahme Voraussetzung gewesen. Diese Voraussetzung lag jedoch nicht vor, weil ihr Arbeitsverhältnis zu der Beklagten damals bereits seit mehreren Jahren beendet war.



Schließlich scheiden auch die §§ 9, 10 KSchG als Anspruchsgrundlage für das Begehren der Klägerin aus. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Festsetzung einer Abfindung kommt nur in Betracht, wenn eine sozialwidrige Kündigung vorliegt und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt wurde (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 9 Anm. 7). Hier fehlt es aber bereits an dem Vorhandensein einer Kündigung.

gez.: Dr. Gehring Triebfürst Dr. Fenge

Herr ehrenamtlicher Richter
Dr. Wiedemann ist nach Ablauf seiner Amtszeit ausgeschieden.

Brenne

Dr. Gehring

