

Aktenzeichen: 3 AZR 317/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 30. Juli 1985

- 3 AZR 317/83 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt/Main

Urteil vom 16. Dezember 1981

- 3 Ca 427/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt/Main

Urteil vom 19. Oktober 1982

- 4 Sa 469/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplan und Versorgungsanwartschaft

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; BetrAVG § 3; BetrVG
§ 112; KSchG §§ 9, 10

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anrechnung einer vertraglichen Versorgungsabfindung
auf eine Sozialplanabfindung wegen Verlustes des Ar-
beitsplatzes.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 317/83

4 Sa 469/82 Frankfurt/Main

Verkündet am
30. Juli 1985

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juli 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gnade für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 19. Oktober 1982 - 4 Sa 469/82 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 :

Der Kläger trat am 1. April 1962 in die Dienste der Beklagten. Ihm wurde zunächst die Leitung der Abteilung "Bau und Grundstücksverwaltung" übertragen. Zuletzt war er Abteilungsleiter des Bereiches "Verwaltung", innerhalb einer Hauptabteilung "Betriebstechnik/Verwaltung", die einem Direktor unterstand. Am 1. Juli 1973 erhielt er Handlungsvollmacht und am 1. Juli 1979 Prokura.

Der Arbeitsvertrag vom 28. März 1979 entsprach einem Muster, das betrieblich als "gelber Vertrag" bezeichnet wurde. Danach hat er Anspruch auf einen Pensionszuschuß, wenn er eine 10-jährige Wartezeit zurückgelegt hat, einen Versorgungsfall erreicht und zu diesem Zeitpunkt in den Diensten der Beklagten



-3-

steht. Der Pensionszuschuß wird berechnet nach dem Unterschiedsbetrag zwischen der Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung und 75 % seiner letzten Bezüge. Ferner heißt es in § 9:

I. 1.

2. Der Pensionszuschuß gem. Ziff. 1 wird auch gewährt, wenn die Bank das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers aufkündigt, ohne daß in seiner Person ein wichtiger, von ihm verschuldeter Grund zur Kündigung vorgelegen hat, der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat und die Wartezeit von 10 Jahren erfüllt ist.

II. Ist der Arbeitnehmer noch nicht 55 Jahre alt, so steht ihm - unbeschadet weitergehender Ansprüche nach dem KSchG - anstelle der im vorigen Absatz bezeichneten Pension eine steuerfreie Abfindung zu in Höhe von mindestens 1/12 des in § 6 dieses Vertrages vereinbarten festen letzten Gehaltes für jedes Jahr, in dem er im Dienst der Bank stand.

Im Jahre 1980 stellte die Beklagte ihre Geschäftstätigkeit ein. Nach einem Sozialplan vom 26./27. April 1980 erhalten alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten Abfindungen, die nach folgender Formel berechnet werden: Jahre der Betriebszugehörigkeit X Gehalt X Abfindungsfaktor je nach Dauer der Beschäftigung. In § 10 Abs. 2 des Sozialplanes heißt es:

Abfindungen aus diesem Sozialplan und Abfindungen, die einem Arbeitnehmer wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes aus anderen Rechtsgründen zustehen oder zugesprochen werden sollten, werden in jedem Falle gegeneinander verrechnet; d.h., Mehrfachzahlungen sind ausgeschlossen, es kommt nur der jeweils



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-4-

höchste Anspruch zum Tragen.

In § 11 des Sozialplanes ist vorgesehen, daß unverfallbare Versorgungsanwartschaften aufrechterhalten bleiben.

Mit Schreiben vom 30. Juli 1980 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 30. Juni 1981. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger 49 Jahre alt und verdiente 4.250,-- DM monatlich. Die Beklagte zahlte ihm nach § 9 Abs. II seines Arbeitsvertrages eine Abfindung in Höhe von 194.417,92 DM und erteilte ihm eine Bescheinigung, daß ihm eine Versorgungsanwartschaft auf eine monatliche Altersrente bei Erreichen des 65. Lebensjahres in Höhe von 170,20 DM zustehe.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß er als Arbeitnehmer der Beklagten eine weitere Abfindung aus dem Sozialplan in Höhe von 83.273,43 DM verlangen könne. Die Verrechnungsklausel im Sozialplan finde keine Anwendung, da die im Arbeitsvertrag vorgesehene Abfindung nur für die Versorgungsanwartschaft gezahlt werde und deshalb mit dem Gegenstand der Sozialplanabfindung nichts zu tun habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
83.273,43 DM brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 11. Juli 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei nicht anspruchsberechtig.



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



-5-

tigt, weil er zu den leitenden Angestellten gehört habe. Zumindest sei die Abfindung aus dem Arbeitsvertrag auf die Sozialplanabfindung anzurechnen. Beide Abfindungen würden wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt und könnten deshalb nach § 10 Abs. 2 des Sozialplans nicht nebeneinander verlangt werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich dessen Revision.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger kann von der Beklagten keine Abfindung aus dem Sozialplan verlangen.

1. Der Kläger hat nach § 8 des Sozialplans Anspruch auf eine Abfindung, wenn er nicht zu dem Kreis der leitenden Angestellten gehört und infolge der Betriebsstillegung sein Arbeitsverhältnis beendet worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, ob der Anspruch des Klägers bereits deswegen ausgeschlossen ist, weil dieser zur Gruppe der leitenden Angestellten gehört. Das war auch nicht erforderlich, weil die Klage schon aus einem anderen Grunde abzuweisen ist. Der Kläger muß sich die nach seinem Arbeitsvertrag fällige Abfindung anrechnen lassen. Diese übersteigt die Sozialplanabfindung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Nach § 10 Abs. 2 des Sozialplans werden Abfindungen aus dem Sozialplan und Abfindungen, die einem Arbeitnehmer wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes aus anderen Rechtsgründen zustehen, miteinander verrechnet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß beide Abfindungen einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes bilden und nicht nebeneinander gezahlt werden sollen.

a) Für die Abfindung aus dem Sozialplan ergibt sich das aus dem Zweck des Sozialplans. Anspruchsvoraussetzung ist nach § 3 Abs. 1 des Sozialplans die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Berechnungsmaßstab der Abfindung ist die Betriebszugehörigkeit. Schließlich wird in § 10 Abs. 3 des Sozialplans klargestellt, daß es sich bei der Abfindung um eine solche wegen Verlustes des Arbeitsplatzes im Sinne des Einkommenssteuerrechtes, also im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG, handelt.

b) Die Abfindung nach § 9 Abs. II des Arbeitsvertrages dient dem gleichen Ziel in dem engeren Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Sie wird allen noch nicht 55 Jahre alten Arbeitnehmern gezahlt, die ohne einen von ihnen zu vertretenden wichtigen Grund ihren Arbeitsplatz verlieren, unbeschadet weiterer Ansprüche nach dem Kündigungsschutzgesetz. Bemessungsfaktor dieses Anspruchs ist der Wert der Ruhegeldanwartschaft, die der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verdient hat, weil der Verlust von Versorgungsrechten abgefunden werden soll. Aber dieser Verlust wurde von den Vertragsparteien als Folge des Arbeitsplatzverlustes angesehen und damit nur als Aus-



-7-

schnitt der sehr viel weitergehenden Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes insgesamt bewirkt.

3. Allerdings ist dem Kläger zuzugeben, daß die Verrechnung der Sozialplanabfindung mit derjenigen aus dem Arbeitsvertrag zu einer Ungleichbehandlung der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer führen kann. Arbeitnehmer mit hohen Versorgungsabfindungen erhalten für die sonstigen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang stehenden Nachteile einen geringeren Ausgleich als Arbeitnehmer ohne Versorgungsabfindungen. Gleichwohl braucht der Senat nicht allgemein zu entscheiden, ob derartige Verrechnungsklauseln in Sozialplänen gegen zwingende Rechtsgrundsätze verstoßen.

Der Kläger besaß aufgrund seiner langjährigen Betriebszugehörigkeit und des Versorgungsversprechens der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft. Das hat die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch bestätigt. Unverfallbare Versorgungsanwartschaften dürfen nach § 3 Abs. 1 BetrAVG nur dann abgefunden werden, wenn die Zusage weniger als zehn Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erteilt wurde; für ältere Versorgungsanwartschaften sind Abfindungsvereinbarungen unwirksam (BAG 44, 29, 32, 33 = AP Nr. 1 zu § 3 BetrAVG, zu I 2 der Gründe; vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 125/84 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe). Dieser gesetzlichen Regelung hat § 11 des Sozialplans Rechnung getragen. Dementsprechend ist die Versorgungsanwartschaft des Klägers aufrechterhalten geblieben. Darüber hinaus ist dem Kläger aber auch



die Abfindung nach § 9 Abs. II des Arbeitsvertrages ungekürzt gezahlt worden. Diese hohe Abfindung hat dadurch ihre ursprüngliche Funktion geändert. Sie kann sich nur noch auf die dem Kläger durch die Vertragsbeendigung bis zum Eintritt des Versorgungsfalles entgehenden Zuwachsraten seiner Altersversorgung beziehen. Es handelt sich um Nachteile, die typischerweise durch Abfindungen nach den §§ 9, 10 KSchG abgegolten werden und die der Sozialplan nicht doppelt berücksichtigen wollte. Eine solche Regelung kann aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

Engel

Gnade

