

Aktenzeichen: 3 AZR 364/79

LAG Hamm Urteil des BAG vom 30. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; BetrVG 1972 § 112

Leitsatz: Durch einen Sozialplan können unverfallbare Versorgungsanwartschaften nicht aufgehoben oder kapitalisiert werden.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 364/79

13 Sa 1602/78 Hamm

Verkündet
am 30. Oktober 1980

gez. 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. Oktober 1980 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Krems für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Februar 1979 - 13 Sa 1602/78 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 16. November 1978 - 3 Ca 850/78 - geändert:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bei Erreichen des 65. Lebensjahres eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 52,-- DM zu zahlen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

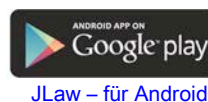
V o n R e c h t s w e g e n !

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand:

Der am 8. Dezember 1927 geborene Kläger wurde am 6. April 1948 von der Firma H B KG eingestellt. Diese kündigte dem Kläger zum 30. April 1974 aus betriebsbedingten Gründen. Zu diesem Zeitpunkt veräußerte sie ihr Programm zur Herstellung von Grubenlokomotiven an die S E , G . Am 30. Juni 1974 stellte die Firma B KG ihren Betrieb ein; sie beschäftigte sich hinfert nur noch mit der Verwaltung ihres Grundbesitzes. Am 6. Februar 1975 schied der persönlich haftende Gesellschafter Dipl.-Ingenieur G B aus der KG aus. An seine Stelle trat die B -Gesellschaft mbH.

Die Firma H B KG gewährte aufgrund einer Zusage vom 1. Januar 1950 ihren Arbeitnehmern Altersversorgung. Diese Zusage wurde durch eine am 22. Dezember 1959 dem Betriebsrat übergebene Zusage abgelöst, nach der sie nach einer Wartezeit von zehn Jahren, frühestens vom 30. Lebensjahr an, Invaliditäts-, Alters- und Witwenversorgung gewähre. Als Altersrente sollten ein Sockelbetrag von 20,-- DM und für jedes weitere Dienstjahr monatlich 2,-- DM gewährt werden. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles war der Verfall der Versorgungsanwartschaft vorgesehen.

Unter dem Datum vom 31. Januar 1974 schlossen der Betriebsrat und die Firma B KG einen Interessenausgleich, in dem der Betriebsrat der Stilllegung zum 30. Juni 1974 zustimmte, und einen Sozialplan, in dem es heißt:

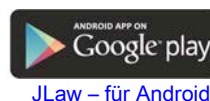
".....

2. Abfindungen

Zum Ausgleich etwaiger durch die Kündigung den Arbeitnehmern entstehenden Härten und zur Abgeltung von Ausfällen in Ansprüchen und Anwartschaften ist ein Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 BetrVG vereinbart worden, der die Zahlung von Abfindungen nach folgender Regelung vorsieht.



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 3 -

a) Anspruchsvoraussetzungen

1. Abfindungen werden den Arbeitnehmern gewährt, die alle folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zur Firma H B KG am 1.2.1974;
- ununterbrochene Betriebszugehörigkeit im Zeitpunkt des Ausscheidens von mindestens 10 Jahren;
- Ausscheiden aus Anlaß der Betriebsstillegung aufgrund einer Kündigung durch die Geschäftsleitung oder aufgrund beiderseitigen Einverständnisses;
- Erfüllung aller arbeitsvertraglichen Verpflichtungen bis zum Zeitpunkt des vertragsgemäßen Ausscheidens.

2. Ausnahmen:

Arbeitnehmer, die im Anschluß an ihr Ausscheiden gemäß Ziffer 1 einen Anspruch auf betriebliches Ruhegeld erwerben, werden von der Zahlung der Abfindung ausgenommen.

b) Höhe

Grundbetrag 1.000,-- DM

Steigerungsbetrag 100,-- DM für jedes über 10 Jahre hinausgehende Jahr der ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

.....

6. Mit Erfüllung der Ansprüche aus diesem Sozialplan durch die Firma H B KG sind für die berechtigten Arbeitnehmer alle Ansprüche und Anwartschaften aus ihrem Arbeitsverhältnis abgegolten, mit Ausnahme der laufenden Ansprüche aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen sowie der Ansprüche aus Anlaß des Ausscheidens. Diese werden nach den bestehenden Arbeitsbedingungen gemäß den einzelvertraglichen und den tariflichen Vereinbarungen sowie den gesetzlichen Vorschriften abgewickelt."

Die Beklagte überwies dem Kläger 2.600,-- DM.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, durch den Sozialplan habe seine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht beseitigt werden können. Er hat beantragt,

- 4 -



- 4 -

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab Erreichen des 65. Lebensjahres eine monatliche Werksrente in Höhe von 52,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ihre Passivlegitimation geleugnet, da sie das Lokomotivprogramm an die S Eisenhütte veräußert habe und diese in die Versorgungsanwartschaften eingetreten sei. Im übrigen hätten durch den Sozialplan auch unverfallbare Versorgungsanwartschaften abgelöst werden können, da die Abfindungen ausreichend gewesen seien und alle Arbeitnehmer kurzfristig eine andere Stelle gefunden hätten.

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

Entscheidungsgründe:

I. Dem Kläger steht gegen die Beklagte eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu.

Ein Arbeitnehmer hat auch vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) seine Versorgungsanwartschaft behalten, wenn ihm, wie das beim Kläger zutrifft, von seinem Arbeitgeber eine Versorgungszusage erteilt worden ist und sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit gekündigt worden ist (BAG 24, 177 [181 f.] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II der Gründe]).

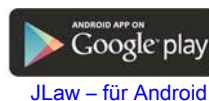
Für diese Versorgungsanwartschaft hat die jetzige Beklagte einzustehen.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß die Firma H B KG einen Betrieb oder Betriebsteil an

- 5 -



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



- 5 -

die S Eisenhütte, G , veräußert habe und deshalb das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. April 19 auf diese übergegangen sei. Hiergegen sind Verfahrensrügen nicht erhoben.

Die Beklagte hat die Zusage gemacht und deshalb muß sie sie auch erfüllen. Die Beklagte ist auch mit der früheren Firma H B KG identisch. Dadurch, daß an die Stelle des früheren Komplementärs G B eine GmbH als neue Komplementärin eingetreten ist, änderte nichts daran, daß Rechtsträger unverändert die bis dahin bestehende Kommanditgesellschaft in ihrer gesamthänderischen Bindung war und geblieben ist (vgl. Wiedemann, Gesellschaftsrecht, Bd. I, 1980, § 5 II 1 c, S. 258 f.).

II. Der Sozialplan vom 31. Januar 1974 konnte die unverfallbare Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht ablösen.

1. Durch einen Sozialplan sollen die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen oder gemildert werden, welche die Arbeitnehmer infolge einer geplanten Betriebsänderung erleiden (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Behalten die Arbeitnehmer aber bei der Betriebsänderung die zu ihren Gunsten bereits erwachsenen Versorgungsanwartschaften, so erleiden sie insoweit keine Nachteile. Ein zur Ausgleichung führender Nachteil kann nur insoweit gegeben sein, wie die Versorgungsanwartschaft für die Zukunft durch die Betriebsänderung berührt wird.

Durch einen Sozialplan können unverfallbare Versorgungsanwartschaften auch nicht kapitalisiert werden. Nach § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG sind die Leistungen des Sozialplanes sowohl nach den sozialen Belangen des Arbeitnehmers als auch nach der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für die Unternehmen zu bemessen. Demgegenüber hat eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft einen Barwert, der unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens zu bewerten ist.

- 6 -



Unabhängig hiervon können durch einen Sozialplan dem Arbeitnehmer keine bereits in der Vergangenheit erwachsenen Rechte und Anwartschaften gegen seinen Willen entzogen oder kapitalisiert werden.

2. Zusagen des Arbeitgebers, in denen dieser die Versorgung oder neben der Sozialversicherung die Zusatzversorgung seiner Betriebsangehörigen bei Eintritt eines Versorgungsfalles verspricht, können bei berechtigtem Anlaß durch eine Betriebsvereinbarung (§§ 77, 88 BetrVG) auch zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden, wobei die Maßstäbe der Billigkeit zu beachten sind (BAG 22, 252 [258 f.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe]; vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 17. Januar 1980 - 3 AZR 456/78 - AP Nr. 185 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]; Urteil des Senats vom 19. Juni 1980 - 3 AZR 958/79 - AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu II 2 der Gründe]). Aber auch insoweit können die Betriebspartner nicht ohne Grund in bereits erwachsene Rechte eingreifen, die, wie die unverfallbaren Versorgungsanwartschaften, eigentumsähnlichen Charakter haben.

III. Zur Zeit kann keine Feststellung erfolgen, ob bei Eintritt des Versorgungsfalles die dem Kläger zustehende Rente "brutto" oder "netto" zu zahlen ist. Dies richtet sich nach dem bei Zahlung geltenden Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Schaub

Jahnz

Dr. Krems



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

