

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

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

Leitsätze:

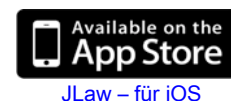
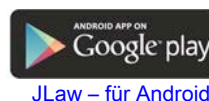
1. Kündigungsabfindungen in Sozialplänen sind regelmäßig nicht dazu bestimmt, unverfallbare Versorgungsanwartschaften abzugelten. Das gilt insbesondere dann, wenn sie schon festgesetzt wurden, als die Unverfallbarkeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch gar nicht bekannt sein konnte.
2. Sozialpläne sollen wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder mindern, die den Arbeitnehmern durch Betriebsänderungen entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1972), deshalb dürfen sie keine Regelungen enthalten, die ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer wirken.

Aktenzeichen: 3 AZR 505/74

Urteil des BAG vom 7. August 1975 LAG München



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



3 AZR 505/74

1 Sa 27/74 München

Verkündet

am 7. August 1975

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. August 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27. August 1974 - 1 Sa 27/74 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 29. November 1973 - 6 Ca 613/73 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 21. Oktober 1948 bis 31. Dezember 1972 bei der Beklagten als Dampf- und Wasserturbinenwärter beschäftigt. Sein letzter Monatsverdienst betrug im Durchschnitt 2.105,13 DM. Außerdem hatte er ein betriebliches Ruhegeld zu erwarten, falls er die Altersgrenze von 65 Jahren im Dienste der Beklagten erreichen sollte. Nach einer generellen Versorgungsregelung der Beklagten war das Ruhegeld so zu berechnen, daß dem Kläger nach dem Eintritt in den Ruhestand monatlich für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit 4,-- DM ausgezahlt werden mußten.

Der Kläger arbeitete in einem Zweigwerk in H bei K . Dieses Werk wurde am 31. Dezember 1972 stillgelegt, nachdem die Beklagte mit dem Betriebsrat am 26. Januar 1972 einen Sozialplan vereinbart hatte. Dieser Sozialplan sah für alle gekündigten Arbeitnehmer Abfindungen vor, die als Abfindungen im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes gelten sollten und die je nach dem Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 0,8 und 13,5 Monatsverdiensten betragen (B I, II u. VIII 5 des Sozialplans). Die betriebliche Altersversorgung wurde in Ziff. IV des Sozialplans wie folgt geregelt:

"IV. Betriebliche Altersversorgung

1. Nach Vollendung des 60. (männliche Arbeitnehmer) bzw. 55. (weibliche Arbeitnehmer) Lebensjahres ausscheidende Mitarbeiter erhalten zu dem Zeitpunkt, an dem sie ein Altersruhegeld aus der Sozialversicherung beziehen - bei Vorliegen der sonstigen satzungsmäßigen Voraussetzungen -, ein Ruhegeld aus der betrieblichen Altersversorgung. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit als Bemessungsfaktor wird so berücksichtigt, als ob der Arbeitnehmer bis zum Bezug einer Altersrente aus der Sozialversicherung Mitarbeiter der H Papier GmbH gewesen ist.

- 3 -



- 3 -

Sollte künftig das Einkommen als weiterer Bemessungsfaktor in die betriebliche Altersversorgung eingeführt werden, so gilt bei Festlegung der Firmenrente als Basis der Verdienst, den der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus den Diensten der H -Papier GmbH erreicht hatte.

2. Ausscheidenden Arbeitnehmern i. S. dieses Sozialplans, die mindestens 25 Jahre bei der H Papier GmbH beschäftigt waren, bleibt die satzungsmäßige Anwartschaft zur betrieblichen Altersversorgung für die Jahre ihrer Betriebszugehörigkeit erhalten. Bezüglich des Bemessungsfaktors "Einkommen" gilt das oben Gesagte.
3. Wird ein Arbeitnehmer, der das 60. Lebensjahr vollendet und das vorgezogene Altersruhegeld beantragt hat, vom Arbeitsamt dennoch in eine andere Tätigkeit vermittelt, so behält er die Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung der H Papier GmbH, soweit er die satzungsmäßigen Voraussetzungen zum Zeitpunkt des Rentenbezuges aus der Sozialversicherung erfüllt. Im übrigen ist Ziff. 1 sinngemäß anzuwenden."

Dem Kläger wurde wegen der Stilllegung des Zweigwerkes in H fristgerecht zum 31. Dezember 1972 gekündigt. Nach dem Sozialplan vom 26. Januar 1972 erhielt er eine Abfindung in Höhe von 9.773,09 DM netto und außerdem eine vorgezogene Jubiläumszuwendung in Höhe von 400,-- DM. Die Erhaltung seiner Versorgungsanwartschaft lehnte die Beklagte ab.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte müsse ihm aufgrund seiner 24-jährigen Betriebszugehörigkeit ein monatliches Ruhegeld in Höhe von 96,-- DM netto zahlen, wenn er die Altersgrenze erreiche. An dieser Anwartschaft habe weder die Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch der Sozialplan vom 26. Januar 1972 etwas ändern können. Auch die gewährte Abfindung sei nach dem Willen der Vertragsparteien des Sozialplans nicht zur Abgeltung seines Versorgungsanspruches bestimmt. Nach der Unverfallbarkeitsrechtsprechung des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts wäre das auch gar nicht zulässig gewesen.

- 4 -



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab Erreichung des 65. Lebensjahres eine monatliche Werksrente in Höhe von 96,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Sozialplan vom 26. Januar 1972 regele die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften abschließend und sehe sie erst bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit vor. Der Verlust der Versorgungsanwartschaft bei früherem Ausscheiden sei durch die Bemessung der Abfindungen des Sozialplans ausgeglichen worden. Deshalb sei auch die Unverfallbarkeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht anwendbar, weil diese sich auf Fälle beziehe, in denen Anwartschaften ersatzlos verfallen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

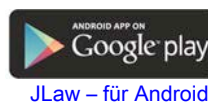
Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft in der geltend gemachten Höhe.

1. Nach der Versorgungszusage der Beklagten konnte der Kläger erwarten, daß er nach seinem Eintritt in den Ruhestand monatlich 4,-- DM für jedes Jahr seiner Betriebszugehörigkeit erhalten werde. Bei seinem Ausscheiden blickte der Kläger auf 24 Dienstjahre zurück, so daß sein monatliches Ruhegeld unstreitig 96,-- DM betrüge, wenn er bereits die Altersgrenze erreicht hätte.
 - a) Die Versorgungszusage der Beklagten war mit der Bedingung verbunden, daß die begünstigten Arbeitnehmer den Versorgungsfall in den Diensten der Beklagten erreichen

- 5 -



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



- 5 -

müssen. Diese Voraussetzung ist im Falle des Klägers nicht erfüllt, weil die Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen der Stilllegung ihres Zweigwerkes in H zum 31. Dezember 1972 gekündigt hat. Dennoch ist die Versorgungsanwartschaft nicht erloschen.

Versorgungsregelungen, die den Verlust von Anwartschaften bei vorzeitiger Vertragsbeendigung vorsehen, sind nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats insoweit unwirksam, als sie auch Fälle erfassen wollen, in denen der Arbeitnehmer eine mindestens 20-jährige Betriebszugehörigkeit erreicht hat; das soll zwar nicht für alle bereits beendeten Arbeitsverhältnisse gelten, zum mindesten aber für diejenigen Arbeitnehmer, die nach dem 10. März 1972 ausscheiden (grundlegend: Urteil vom 10. März 1972 - BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Nach der genannten Rechtsprechung ist die Versorgungsanwartschaft des Klägers unverfallbar geworden. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mehr als 24 Jahre bestanden und ist erst zum 31. Dezember 1972 beendet worden. Die Beklagte kann sich deshalb von ihrem Versorgungsversprechen nicht mehr einseitig lösen.

2. An dieser Rechtslage hat auch der Sozialplan nichts geändert, den die Beklagte am 26. Januar 1972 mit ihrem Gesamtbetriebsrat vereinbart hat.

a) Die Auslegung des Sozialplans ergibt, daß gekündigten Arbeitnehmern keineswegs ein Verzicht auf bereits entstandene Ansprüche oder unverfallbare Anwartschaften zugemutet werden sollte. An keiner Stelle der differenzierten Regelung ist von einer Kürzung von Arbeitnehmerrechten die Rede. Die Beklagte verkennet das nicht. Sie bedient sich vielmehr eines Umkehrschlusses: Weil der Sozialplan die Erhaltung von Versorgungsanwartschaften erst nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit und im übrigen nur Abfindungen vorsehe, seien alle weitergehenden Versorgungsansprüche ausgeschlossen worden. Dieser Gedankengang verkennet Sinn und Zweck des Sozialplans.



- 6 -

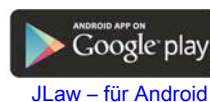
Bei Abschluß des Sozialplans lag das Grundsatzurteil des erkennenden Senats vom 10. März 1972 noch nicht vor. Die Verfasser des Sozialplans wußten deshalb noch nicht, daß sie mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften rechnen mußten. Sie glaubten, die vorzeitige Vertragsbeendigung aufgrund der Betriebsstillegung werde im Zweifel zum Verlust aller Versorgungsanwartschaften führen, soweit nicht der Sozialplan selbst eine Milderung solcher wirtschaftlichen Nachteile herbeiführe. Es konnte danach nur um die Frage gehen, wie diese Milderung im konkreten Fall aussehen soll.

Für einen Teil der betroffenen Arbeitnehmer sieht der Sozialplan die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Erhaltung von Versorgungsanwartschaften vor. Alle anderen Arbeitnehmer sollen Abfindungen erhalten. Dabei wird ausdrücklich betont, daß es sich um Abfindungen im Sinne der §§ 9 und 10 KSchG handeln soll (Abschnitt B Ziffer VIII 5). Konsequenterweise wird vorgesehen, daß die in einem Kündigungsschutzprozeß erstrittenen Abfindungen auf die Abfindungen des Sozialplans anzurechnen sind (Abschnitt B Ziffer VIII 10). Damit wird der Zweck der Sozialplan-Abfindungen eindeutig bestimmt. Es sollen diejenigen wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen werden, die auch im Falle eines Auflösungsurteils im Kündigungsschutzprozeß bei der Bemessung einer Abfindung nach den §§ 9 und 10 KSchG berücksichtigt worden wären. Es geht nicht um die Erfüllung von offen gebliebenen Ansprüchen oder um den Abkauf von Anwartschaften. Es geht nur um den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile, die die automatische Folge des Arbeitsplatzverlustes sind. Das ist im übrigen auch die gesetzlich definierte Funktion eines Sozialplans (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG), so daß Hueck mit Recht formulieren kann, Kündigungsschutzabfindungen und Sozialplanabfindungen deckten sich nach ihrem sachlichen Gehalt (A. Hueck-G. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 9 Anm. 44).

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



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



- 7 -

b) Das Landesarbeitsgericht beruft sich für seine gegenteilige Auffassung auf die Vorgeschichte des Sozialplans. Mehrere Zeugen, die beim Abschluß der Betriebsvereinbarung beteiligt waren, hätten übereinstimmend bestätigt, daß bei der Festsetzung der Abfindungsbeträge auch an die Versorgungsanwartschaften gedacht worden sei; die Berechnung der Abfindungsbeträge sei wiederholt geändert und mit Rücksicht auf die vorhandenen Anwartschaften im Zuge der Verhandlungen erhöht worden. Daraus ergebe sich, daß eine Abgeltung der Anwartschaften beabsichtigt gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht verkennt den Unterschied zwischen der Abfindung verfallbarer und unverfallbarer Anwartschaften. Berücksichtigt eine Kündigungsabfindung den Verlust einer verfallbaren Versorgungsanwartschaft, so geht sie damit über die vertragsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers zu dessen Gunsten hinaus. Würde jedoch eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft abgefunden, so bedeutete das einen Eingriff in bereits erworbene Rechte zum Nachteil des Arbeitnehmers. Nur die erste der beiden Möglichkeiten stand bei Abschluß des Sozialplans zur Diskussion. Hingegen fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß die Betriebspartner an die Schmälerung bereits erworbener Rechte der gekündigten Arbeitnehmer gedacht haben könnten.

c) Die Revision greift das angefochtene Urteil in erster Linie mit dem Einwand an, daß ein Sozialplan gar nicht in der Lage sei, unverfallbare Versorgungsanwartschaften zu kürzen oder abzufinden. Auf diese Rechtsfrage muß nicht näher eingegangen werden, nachdem schon eine Auslegung des Sozialplans ergibt, daß bereits erworbene Rechte der gekündigten Arbeitnehmer nicht angetastet werden sollten. Jedoch erscheint der Hinweis angebracht, daß in der Tat Sozialpläne nach ihrem gesetzlich definierten Zweck, wirtschaftliche

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

- 8 -



- 8 -

Nachteile auszugleichen oder zu mildern, jedenfalls keine Regelungen enthalten dürfen, die ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer wirken (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 112 Anm. 32). Eine Sozialplanregelung, die nur darauf gerichtet ist, den Kreis der Versorgungsempfänger einzuengen, wäre unwirksam. Zweifelhaft kann nur sein, ob und inwieweit Sozialplanregelungen Bestand haben, die zwar von der zitierten Grundsatzentscheidung des erkennenden Senats vom 10. März 1972 in Einzelheiten abweichen, die Verfallbarkeit von Versorgungsanswartschaften aber dennoch günstiger regeln, wenn man die Gesamtheit aller betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt. Diese Frage muß hier nicht vertieft werden.

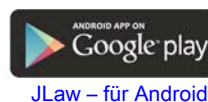
3. Schließlich ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts unzutreffend, der Sozialplan habe der Rechtsprechung des Senats im Ergebnis durch die Bemessung der Abfindungsbeträge Rechnung getragen. Die Abfindungen seien so hoch, daß mit ihnen eine der betrieblichen Altersversorgung gleichwertige Lebensversicherung auf Rentenbasis finanziert werden könne. Dabei geht das Landesarbeitsgericht von der Vorstellung aus, daß die gesamte Abfindung zur Finanzierung der Altersversorgung herangezogen werden könne und müsse. Das ist jedoch unrichtig.

a) Wie schon das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, sind Kündigungsabfindungen dazu bestimmt, alle wirtschaftlichen Nachteile zu mildern, die durch einen Arbeitsplatzverlust eintreten. Diese sind denkbar mannigfaltig. Besonders ältere Arbeitnehmer müssen damit rechnen, vorübergehend arbeitslos zu sein. Selbst wenn sie sofort einen neuen Arbeitsplatz finden, haben sie zunächst keinen Kündigungsschutz. Regelmäßig treten durch den Wechsel der Tätigkeit und die Kürze der Betriebszugehörigkeit Verdienstminde-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

rungen ein. Hinzukommen schwer kalkulierbare Nachteile im privaten Bereich. Selbst bei voller Erhaltung der Versorgungsanwartschaft entsteht insofern ein Verlust, als der Ruhegeldanspruch nicht mehr die volle Höhe erreichen kann, die für den Fall der Pensionierung im Betrieb vorgesehen war.

Bei dieser Sachlage erweist sich die Berechnung des Landesarbeitsgerichts schon im Ansatz als verfehlt. Es geht nicht an, die Erhaltung der Versorgungsanwartschaften des Klägers isoliert zu betrachten und zu prüfen, ob die Abfindung ausreicht, wenn man sie nur zu diesem Zweck verwendet. Der Kläger müßte dann alle anderen wirtschaftlichen Nachteile entschädigungslos hinnehmen. Das widerspräche dem vorliegenden Sozialplan, wie schon die Abfindungsstaffel, aber auch die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Vorgeschichte zeigen. Erst im Laufe der Verhandlungen über die Höhe der Abfindungsbeträge haben die Betriebspartner u. a. auch an den Verlust der Versorgungsanwartschaften gedacht. Eine reine Versorgungsabfindung war nie geplant.

b) Der Senat verkennt nicht, daß der Kläger durch den Irrtum der Betriebspartner wahrscheinlich einen unrechtmäßigen Vermögensvorteil erhalten hat, dessen Umfang nicht genau feststellbar ist. Hätten die Verfasser des Sozialplans gewußt, daß Versorgungsanwartschaften schon nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit und nicht erst nach 25 Jahren aufrechtzuerhalten sind, so hätten sie die Abfindungsstaffel vielleicht anders gestaltet. Der Kläger hätte möglicherweise eine geringere Abfindung erhalten. Dieser Umstand hat jedoch im vorliegenden Rechtsstreit keine unmittelbare Bedeutung. Es wäre Sache der Beklagten gewesen, nach Bekanntwerden des Grundsatzurteils vom 10. März 1972 den vorliegenden Sozialplan zu kündigen oder anzufechten. Dann hätten die Abfindungen neu beraten werden müssen. Ob allerdings die

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

- 10 -



gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Hartmann Gnade