Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 84/95
Bundesarbeitsgericht 3. Senat — Urteil vom 11. Juli 1995 - 3 AZR 84/95 -

I. Arbeitsgericht Erfurt — Urteil vom 12. August 1993 - 1 Ca 928/92 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht — Urteil vom 08. August 1994 - 8/3 Sa 2089/93 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Öffnungsklausel in einem Rationalisierungsschutzabkommen

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Versicherungsgewerbe, § 1 Auslegung, § 4 Abs. 3; Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie Berlin-Ost vom 28. November 1990 §§ 14, 16; BetrVG § 75 Abs. 1, §§ 111 ff.; AFG § 249 e

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu BAG Urteil vom 11. Juli 1995 - 3 AZR 8/95 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3 AZR 84/95

8/3 Sa 2089/93 Thüringer LAG

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Verkündet am
11. Juli 1995

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 1995 durch den Richter Kremhelmer als Vorsitzenden, die Richter Bepler und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Schoden für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 8. August 1994 - 8/3 Sa 2089/93 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob die Abfindung der Klägerin aus einem Sozialplan auf die Abfindung aus einem tarifvertraglichen Rationalisierungsschutzabkommen lediglich anzurechnen ist oder ein zusätzlicher tarifvertraglicher Abfindungsanspruch ausgeschlossen ist.

Die am 11. Juli 1936 geborene Klägerin war bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin vom 24. Oktober 1966 bis zum 1. Juli 1992 beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde auf Veranlassung der Beklagten durch Aufhebungsvertrag beendet. Die Klägerin bezog seit ihrem Ausscheiden Altersübergangsgeld nach § 249 e AFG.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifbindung das Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie Berlin-Ost (RatAbk) vom 28. November 1990 Anwendung. Es trat am 1. Januar 1991 in Kraft und lautet auszugsweise wie folgt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"§ 12

Abfindung

1. Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitnehmer, wenn er länger als 5 Jahre dem Unternehmen angehört, Anspruch auf eine Abfindung. Diese beträgt mindestens - unbeschadet einer Regelung gem. §§ 111 ff. BetrVG und der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze - nach 5 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 1 Monatsbezug, nach 10 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 2 Monatsbezüge und nach 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 3 Monatsbezüge. Im übrigen gilt nachstehende Tabelle:

...

§ 14

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

1. Ansprüche aus dieser Vereinbarung bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

das 65. Lebensjahr vollendet hat oder

die Möglichkeit des Bezuges von vorgezogenem Altersruhegeld, Leistungen aus einer Befreiungsversicherung gemäß § 3 Ziff. 4 MTV oder entsprechender öffentlich-rechtlicher Versorgungsbezüge besteht.

...

§ 16

Öffnungsklausel

Günstigere gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt. Der Abschluß abweichender Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ist zulässig. Satz 1 gilt nicht für Regelungen aus der Zeit vor dem 1.1.1991."

Als die Beklagte plante, ein neues Standortkonzept mit erheblich weniger Standorten zu entwickeln, die Verwaltungsorganisation zu straffen und den Personalstand zu verringern, schloß

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sie mit ihrem Gesamtbetriebsrat am 9. Mai 1992 eine Betriebsvereinbarung, die u.a. folgende Regelungen enthielt:

"...

B. Unter Beachtung der Beteiligungsrechte der Belegschaftsvertretungen und zur Ausgestaltung der Rechte gemäß § 111 ff. BetrVG werden dazu folgende generelle Rahmenvereinbarungen zwischen dem Gesamtbetriebsrat und Geschäftsleitung verbindlich getroffen:

...

VI.1. Die seit dem 16.3.92 betroffenen ausgeschiedenen AN, die infolge Kündigung oder Aufhebungsvertrag wegen der Betriebsänderung ausscheiden, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Abfindungen; eingeschlossen sind AN, die wegen Leistungsdefiziten ausscheiden müssen, wenn ein Zusammenhang mit der Betriebsänderung besteht. Abfindungsberechtigt ist auch ein Arbeitnehmer, der nicht zur Kündigung vorgesehen ist, aber durch freiwilliges Ausscheiden einem anderen, dessen Arbeitsplatz wegfällt, eine zumutbare Weiterbeschäftigung ermöglicht.

2. Nicht abfindungsberechtigt sind:

- AN, die sich bereits im Rentenalter befinden oder mit Ausscheiden Rentenzahlungen in Anspruch nehmen (darunter zählt nicht das Altersübergangsgeld.)

...

3. Die übrigen AN erhalten Abfindungen nach folgenden Regelungen: Es gelten die Abfindungsregelungen aus dem Ratioschutzabkommen (vom 28.11.1990) mit folgenden Modifizierungen:

- AN mit Betriebszugehörigkeit von 1/2 Jahr bis 5 Jahren erhalten 1 Monatsbezug

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

- AN bis zum vollendeten 40. Lebensjahr erhalten einen Zuschlag von 0,5 eines Monatsbezuges, bis zum vollendeten 50. Lebensjahr von 1,0 eines Monatsbezuges und bis zum vollendeten 57. Lebensjahr von 1,5 eines Monatsbezuges.

  ...

- AN ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, soweit sie Altersübergangsgeld erhalten, bekommen die Hälfte der Summe aus Abfindung und Alterszuschlag (1,5 Monatsbezüge).

..."

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde im Zuge der Umorganisation beendet. Die Beklagte zahlte ihr nach dem Sozialplan vom 9. Mai 1992 eine Abfindung in Höhe von 20.082,00 DM. Nach der Tabelle des § 12 RatAbk hätte sich eine Abfindung in Höhe von 35.343,00 DM errechnet.

Den Differenzbetrag von 15.261,00 DM hat die Klägerin eingeklagt. Sie hat die Auffassung vertreten, die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen des RatAbk seien erfüllt. Die Abfindung aus dem Sozialplan könne auf den tarifvertraglichen Abfindungsanspruch nur angerechnet werden. Dies ergebe sich aus dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG. Dem Rationalisierungsschutzabkommen lasse sich keine Ermächtigung der Betriebspartner entnehmen, von den tarifvertraglichen Abfindungsregelungen zuungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen. Im übrigen hätten die Tarifvertragsparteien den Umfang der Ermächtigung der Betriebspartner zur Normsetzung selbst inhaltlich umreißen müssen. Dies sei nicht geschehen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 15.261,00 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Klägerin stehe nach dem Rationalisierungsschutzabkommen keine zusätzliche Abfindung zu, selbst wenn die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien. Aus § 12 Nr. 1 und § 16 Satz 2 RatAbk ergebe sich, daß die Betriebspartner von den tarifvertraglichen Abfindungsregelungen auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichen könnten. Von dieser Möglichkeit habe der Sozialplan vom 9. Mai 1992 Gebrauch gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht nach dem Rationalisierungsschutzabkommen kein zusätzlicher Abfindungsanspruch zu.

I. Nach § 14 Nr. 1 RatAbk bestehen Ansprüche aus dieser Vereinbarung nicht, wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsver-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hältnisses die Möglichkeit des Bezugs von vorgezogenem Altersruhegeld, Leistungen aus einer Befreiungsversicherung oder entsprechender öffentlich-rechtlicher Versorgungsbezüge besteht. Im vorliegenden Fall kann dahingestellt bleiben, ob die Tarifvertragsparteien in § 14 Nr. 1 RatAbk die sozialrechtliche Unterscheidung zwischen Versicherungs- und Versorgungsansprüchen übernommen haben, wie die Klägerin gemeint hat. Ebenso kann offenbleiben, inwieweit sich vorgezogenes Altersruhegeld und Leistungen aus einer Befreiungsversicherung einerseits und Altersübergangsgeld nach § 249 e AFG andererseits gleichen und deshalb als "entsprechende" Versorgungsbezüge angesehen werden können. Selbst wenn die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen nach § 14 RatAbk erfüllt sind, kann die Klägerin nicht ergänzend zur Sozialplanabfindung eine tarifliche Abfindung verlangen.

II. In Abschnitt B Nr. VI 3 des Sozialplans vom 9. Mai 1992 haben die Betriebspartner die Abfindungsregelungen aus dem Rationalisierungsschutzabkommen nicht nur verbessert, sondern teilweise auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgeändert. Die Abweichung zu Lasten der Arbeitnehmer verstößt nicht gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG, weil das tarifvertragliche Rationalisierungsschutzabkommen eine wirksame Öffnungsklausel enthält. Auch der Inhalt des Sozialplans ist rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Nach § 4 Abs. 3 TVG können im Tarifvertrag abweichende Abmachungen zuungunsten der Arbeitnehmer gestattet werden. § 16

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Satz 2 RatAbk enthält eine derartige Gestattung. Die von der Klägerin vertretene Ansicht, daß § 16 Satz 2 RatAbk lediglich günstigere Abfindungsregelungen in Betriebsvereinbarungen zulasse, ist weder mit dem Wortlaut des RatAbk noch mit der Systematik dieses Tarifvertrages zu vereinbaren.

a) § 16 Satz 1 RatAbk läßt günstigere betriebliche Bestimmungen unberührt. Nach § 16 Satz 2 RatAbk sind abweichende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ohne jede Einschränkung zulässig. Der Ausdruck "abweichende" umfaßt nach allgemeinem Sprachgebrauch sowohl Änderungen zugunsten als auch zuungunsten der Arbeitnehmer. Auch § 4 Abs. 3 TVG verwendet diesen Ausdruck im weiten Sinne. Hätten die Tarifvertragsparteien nur günstigere Betriebs- und Dienstvereinbarungen ermöglichen wollen, hätte es nahegelegen, nicht das Wort "abweichende", sondern ebenso wie bereits im vorhergehenden Satz das Wort "günstigere" zu verwenden. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß es sich bei der unterschiedlichen Formulierung um einen Irrtum handelt.

b) Die ebenfalls zum Wortlaut zählende Überschrift bestätigt dies. Der Inhalt des § 16 RatAbk wird in der Überschrift schlagwortartig als "Öffnungsklausel" bezeichnet. Von einer Öffnungsklausel wird gesprochen, wenn die Tarifvertragsparteien die zwingende Wirkung tarifvertraglicher Bestimmungen begrenzen.

c) Die mit dem Wortlaut nicht zu vereinbarende Auslegung der Klägerin würde dazu führen, daß § 16 Satz 2 RatAbk praktisch bedeutungslos wäre. Günstigere betriebliche Regelungen ermöglicht

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bereits § 16 Satz 1, der, wie sich aus Satz 3 ergibt, den künftigen Abschluß von Betriebsvereinbarungen erfaßt. Den Tarifvertragsparteien kann nicht unterstellt werden, daß sie in zwei sich unmittelbar anschließenden Sätzen mit unterschiedlichen Formulierungen das Gleiche sagen wollten.

d) Wäre die Auffassung der Klägerin richtig, daß § 16 Satz 2 RatAbk nur günstigere Vereinbarungen zulasse, so wäre es auch schwer zu erklären, weshalb die Tarifvertragsparteien diese Möglichkeit zur Verbesserung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen beschränkten. Dagegen ist es sinnvoll, lediglich den Betriebspartnern, nicht aber den Arbeitsvertragsparteien ungünstigere Regelungen zu gestatten.

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin hat § 16 Satz 2 RatAbk den Umfang der Ermächtigung zu ungünstigeren Betriebsvereinbarungen ausreichend bestimmt. Im Beschluß vom 18. August 1987 (- 1 ABR 30/86 - BAGE 56, 18, 30 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 3 b der Gründe) hat das Bundesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß es Fälle geben mag, in denen die Tarifvertragsparteien die einem Tarifvertrag immanenten Grenzen der Regelungsbefugnis durch Verzicht auf inhaltliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses überschreiten. Über die rechtlichen Grenzen einer Verlagerung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien auf die Betriebspartner mußte das Bundesarbeitsgericht damals nicht entscheiden. Auch im vorliegenden Fall ist es nicht nötig.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 16 Satz 2 RatAbk eröffnet nicht auf einem zusätzlichen Gebiet weitere Rechtsetzungsbefugnisse, sondern beläßt den Betriebspartnern die ihnen bereits durch §§ 111 ff. BetrVG eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten. Die Tarifvertragsparteien beschränken sich insoweit auf eine "Auffanglösung". Eine derartige Verteilung der Rechtsetzung ist zulässig.

3. Die Betriebspartner haben von der Möglichkeit des § 16 Satz 2 RatAbk auch Gebrauch gemacht. In Abschnitt B Nr. VI 3 des Sozialplans vom 9. Mai 1992 haben sie ausdrücklich hervorgehoben, daß sie die Abfindungsregelungen aus dem Rationalisierungsschutzabkommen modifiziert haben. Der Inhalt der abweichenden Abfindungsregelungen verstößt gegen keine Rechtsvorschrift, insbesondere nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG.

a) Die Betriebspartner haben bei der Aufstellung eines Sozialplans im allgemeinen einen weiten Ermessensspielraum. Sie sind frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile aus einer Betriebsänderung sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen. Allerdings haben sie nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, wobei die vorgegebenen gesetzlichen Wertungen und vor allem auch der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten sind (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. u.a. Urteil vom 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 - AP Nr. 67 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 2 b der Gründe, und Urteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe, jeweils m.w.N.).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) Diesen Gestaltungsspielraum überschreiten die im vorliegenden Fall anzuwendenden Abfindungsregelungen des Abschnitt B Nr. VI 3 des Sozialplanes vom 9. Mai 1992 nicht. Wie § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 BetrVG zeigt, besteht der Zweck eines Sozialplans darin, die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern, die infolge einer Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verloren haben. Diesem Zweck entspricht es, wenn die Betriebspartner nach Schwere und Ausmaß der möglichen Nachteile differenzieren. Die Abfindung aus einem Sozialplan ist keine Belohnung für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste, sondern soll eine Überbrückungshilfe für die ausgeschiedenen Arbeitnehmer bis zu einem neuen Arbeitsverhältnis oder bis zum Bezug des gesetzlichen Altersruhegeldes darstellen (BAG Urteil vom 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - BAGE 65, 199, 205 f. = AP Nr. 56 zu § 112 BetrVG 1972, zu III 3 der Gründe; BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 489/91 - EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 66, zu II 1 der Gründe). Danach dürfen Abfindungsregelungen eines Sozialplanes nicht nur Ansprüche auf vorgezogenes Altersruhegeld berücksichtigen (vgl. hierzu BAG Urteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP Nr. 45 zu § 112 BetrVG 1972, zu II der Gründe; BAG Urteil vom 28. Oktober 1992, aaO), sondern auch Ansprüche auf Altersübergangsgeld nach § 249 e AFG.

Das Altersübergangsgeld beläuft sich auf 65 v.H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts (§ 249 e Abs. 3 Nr. 2 AFG). Es wird für insgesamt fünf Jahre gewährt, um einen nahtlosen Übergang in

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Rente wegen Alters zu gewährleisten (BT-Drucks. 12/496, S. 17).

Abschnitt B Nr. VI 3 des Sozialplans vom 9. Mai 1992 trägt nicht nur den mit dem Altersübergangsgeld verbundenen wirtschaftlichen Vorteilen Rechnung, sondern auch den Unterschieden zwischen vorgezogenem Altersruhegeld und Altersübergangsgeld. Während Arbeitnehmer, die mit ihrem Ausscheiden Rentenzahlungen in Anspruch nehmen, nach Abschnitt B Nr. VI 2 überhaupt keine Abfindung erhalten (ebenso § 14 Nr. 1 RatAbk), verringert sich beim Bezug von Altersübergangsgeld die Abfindung nach Abschnitt B Nr. VI 3 lediglich auf die Hälfte der Summme aus Abfindung und Alterszuschlag.

4. Die Beklagte hat den der Klägerin nach dem Sozialplan vom 9. Mai 1992 zustehenden Abfindungsanspruch unstreitig erfüllt. Da der Klägerin nach dem Rationalisierungsschutzabkommen keine weitere Abfindung zusteht, ist ihre Klage abzuweisen. Nach § 97 Abs. 1 ZPO hat sie die Kosten der Revision zu tragen.

Kremhelmer Bepler Mikosch

Schwarze Schoden

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

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