

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

Gesetz: BGB § 611 Bergbau; BetrVG 1972 § 77, § 112 Abs. 1 Satz 3 - 4 und § 132; Manteltarifvertrag für die Angestellten des rhein.-westf. Steinkohlenbergbaus vom 5.7.1965 - AngMTV - § 27 Abs. 1 und §§ 47 ff.; "Sozialplan Zeche Brassert" vom 13.1.1972 Teil III Ziff. 3; Tarifvertrag über die ab 1. Juli 1972 gültigen Gehälter und die Ablösung der freien Dienstwohnung für die Angestellten des rhein.-westf. Steinkohlenbergbaus vom 22.6.1972 - GehTV 1972 - § 3 und § 4; TVG § 4 Abs. 3; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Sozialpläne sind, obwohl ihnen nach dem Wortlaut von § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG 1972 nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zukommt", Betriebsvereinbarungen im Sinne dieses Gesetzes, jedoch Betriebsvereinbarungen besonderer Art.
2. Wie sonstige Betriebsvereinbarungen sind auch Sozialpläne im Sinne des BetrVG 1972 nach den für die Tarifauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen.
3. Der "Übergangsbetrag" des GehTV 1972 ist eine "sonstige Mietvergünstigung" nach Ziff. 3 Abs. 4 des "Sozialplans Zeche Brassert". Daran ändert nichts, daß der "Übergangsbetrag" Arbeitsentgelt ist.

Aktenzeichen: 4 AZR 454/74

Urteil des BAG vom 27. August 1975 IAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 454/74

3 Sa 463/74 Hamm

Verkündet am
27. August 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. August 1975 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, den Richter Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Dr. Richter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Juli 1974 - 3 Sa 463/74 - sowie des Arbeitsgerichts Herne vom 28. Februar 1974 - 3 Ca 659/73 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger für Juli 1973 64,24 DM brutto, für die Zeit vom 1. August 1973 bis 31. März 1974 monatlich 124,24 DM brutto, vom 1. April 1974 bis 31. März 1975 monatlich 104,24 DM brutto und vom 1. April 1975 bis 31. März 1976 monatlich 84,24 DM brutto zu zahlen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die
Beklagte.

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

Tatbestand:

Der Kläger war 41 Jahre lang bis zum 31. März 1973 im Bergbau tätig und zuletzt als Fördermaschinist auf der Zeche G B beschäftigt. Mit diesem Tage schied er aufgrund der Stilllegung dieser Zeche aus dem Bergbau aus.

Der Kläger bewohnte bis zum Jahre 1968 eine zecheneigene Wohnung und in der Folgezeit eine Wohnung der V , für die er keine Miete zu zahlen brauchte. Nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages über die ab 1. Juli 1972 gültigen Gehälter und die Ablösung der freien Dienstwohnung für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 22. Juni 1972 (GehaltsTV 72) zahlte der Kläger für die zuvor mietfrei bewohnte Wohnung eine monatliche Miete von 308,20 DM. Vom gleichen Zeitpunkt an bezog der Kläger als steuer- und sozialversicherungspflichtigen Gehaltsbestandteil nach Maßgabe der Bestimmungen des zuvor bezeichneten Tarifvertrages einen "Übergangsbetrag-Miete" in Höhe von monatlich 144,24 DM. Dieser Gehaltsbestandteil wurde bei der Abfindung, die der Kläger bei seinem Ausscheiden erhielt, mitberücksichtigt. Den "Übergangsbetrag-Miete" zahlte die Beklagte an den Kläger nach seinem Ausscheiden nicht mehr weiter.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn den Übergangsbetrag auch für den Zeitraum nach seinem Ausscheiden zu zahlen. Er vertritt die Auffassung, der Übergangsbetrag stelle eine "Mietvergünstigung" im Sinne des "Sozialplans Zeche Brassert" dar, der für ihn Geltung habe. Er habe nämlich zunächst mietfrei gewohnt, ab 1. Juli 1972 aber Miete zahlen müssen, andererseits jedoch als Ausgleich für die Mietfreiheit vom gleichen Zeitpunkt an den Übergangsbetrag erhalten. Hierbei handele es sich um einen Härteausgleich, dem der Sozialplan allgemein dienen solle. Seine im Bergbau verbliebenen Kollegen erhielten den Übergangsbetrag



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



- 3 -

ebenfalls weiter. Nach dem Sozialplan solle er rechtlich wie diese gestellt sein.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 124,24 DM brutto zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, vom 1. Mai 1973 bis 31. März 1974 monatlich 124,24 DM brutto, vom 1. April 1974 bis 31. März 1975 monatlich 104,24 DM brutto und vom 1. April 1975 bis 31. März 1976 monatlich 84,24 DM brutto an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Übergangsbetrag sei keine "Mietvergünstigung" im Sinne des Sozialplans, sondern ein Teil des Arbeitsentgelts, so wie vor der Tarifänderung die freie Wohnung Gehaltsbestandteil der Bergbauangestellten gewesen sei. Sinn des GehaltsTV 1972 sei es gewesen, die freie Dienstwohnung zu beseitigen und dafür die eigentlichen Gehaltsbezüge der Angestellten zu erhöhen. Aus diesen Gründen sei der an den Kläger gezahlte Übergangsbetrag auch bei der bei seinem Ausscheiden an den Kläger gezahlten Abfindung berücksichtigt worden. Schon deswegen dürfe er dem Kläger nicht noch einmal als "Mietvergünstigung" zugutekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 3.026,96 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger die Klage insoweit zurückgenommen, als der Übergangsbetrag im Rahmen seiner Abfindung in Höhe von 432,72 DM bereits berücksichtigt worden ist, und demgemäß beantragt,

unter Aufhebung der beiden vorinstanzlichen Urteile festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger für Juli 1973 64,24 DM brutto, für die Zeit vom 1. August 1973 bis 31. März 1974 monatlich 124,24 DM brutto, vom 1. April 1974 bis 31. März 1975 monatlich 104,24 DM brutto und vom 1. April 1975 bis 31. März 1976 monatlich 84,24 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, denn im Gegensatz zur Rechtsauffassung beider Vorinstanzen steht dem Kläger, nachdem er wegen seiner weitergehenden Ansprüche im Hinblick auf die Berücksichtigung des Übergangsbetrages bei seiner Abfindung die Klage zurückgenommen hat, der nunmehr vor dem Senat noch weiterverfolgte Anspruch zu.

Wie offensichtlich auch das Landesarbeitsgericht annimmt, ist die vom Kläger nach § 256 ZPO erhobene Feststellungsklage zulässig, weil nicht abgesehen werden kann, wie lange bei ihm, etwa infolge eines Umzuges oder der Aufnahme einer anderen Arbeit, die Voraussetzungen zum Bezüge des geltend gemachten Übergangsbetrages in der Zukunft weiterhin bestehen werden. Außerdem dient vorliegend die Feststellungsklage dazu, den zwischen den Parteien streitigen Komplex insgesamt und endgültig zu bereinigen; es kann zudem angenommen werden, daß die Beklagte auch einem Feststellungsurteil nachkommen wird, zumal sie nicht um die Höhe der begehrten Beträge mit dem Kläger streitet, sondern allein darum, ob der eingeklagte Anspruch als solcher besteht oder nicht (vgl. Urteile des Senats vom 30. Oktober 1974 - 4 AZR 41/74 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 33 SchwBeschG 1961, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 11. September 1974 - 4 AZR 560/73 -, [demnächst] AP Nr. 5 zu § 44 BAT; 3. Juli 1974 - 4 AZR 491/73 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 42 BAT; 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 3 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen und 13. Februar 1974 - 4 AZR 192/73 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 70 BAT). Hingegen ist es fehlerhaft, wenn das Arbeitsgericht von völliger Gleichwertigkeit und Gleichartigkeit der Leistungsklage und Feststellungsklage ausgeht, die es weder nach der Zivilprozeßordnung noch im arbeitsgerichtlichen Verfahren gibt (vgl. Urteil des Senats vom 13. Februar 1974 - 4 AZR 192/73 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 70 BAT).

Unstreitig bestimmen sich nach dem insoweit nicht angegriffenen Tatbestand des angefochtenen Urteils die Rechte und Pflichten der Prozeßparteien, die sich aus dem Aus-

- 5 -

Brassert" vom 13. Januar 1972. Dieser Sozialplan ist nur wenige Tage vor dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes vereinbart worden, das seinerseits gemäß § 132 BetrVG am 19. Januar 1972 in Kraft getreten ist. Da der Sozialplan jedoch eindeutig in der Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist, in seiner Einleitung ausdrücklich auf das neue Betriebsverfassungsgesetz und insbesondere dessen §§ 111 ff. verwiesen wird, der Sozialplan auch kein besonderes Datum für sein Inkrafttreten enthält, ist davon auszugehen, daß er zusammen mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz als Sozialplan im Sinne dieses Gesetzes in Kraft treten sollte. Dafür spricht auch, daß nach dem Vorwort des Sozialplanes die entsprechenden Stilllegungsmaßnahmen erst am 29. Februar 1972 beginnen sollten.

Zwar bestimmt im Sinne einer scheinbaren Einschränkung § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, daß danach der Sozialplan nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung" hat. Trotz dieser mißverständlichen Gesetzesformulierung ist jedoch davon auszugehen, daß nach dem Willen des Gesetzgebers Sozialpläne Betriebsvereinbarungen im Sinne des neuen BetrVG sein sollen wenn auch, etwa wegen des Ausschlusses von § 77 Abs. 3 BetrVG in § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG und im Hinblick auf die Möglichkeit der Regelung individueller Ansprüche einzelner Arbeitnehmer, Betriebsvereinbarungen besonderer Art (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 112 Anm. 24; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 112 Rdnr. 7 und Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 112 Anm. 50).

Da Betriebsvereinbarungen schon nach altem Betriebsverfassungsrecht Normencharakter hatten und das BetrVG 1972 ihren Normencharakter in § 77 noch stärker ausgeprägt hat, sind Betriebsvereinbarungen und als solche auch Sozialpläne im Sinne des BetrVG 1972 nach den für die Tarifauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen (für das neue Recht: Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 77 Anm. 24; Dietz-Richardi, aaO, § 77 Anm. 151; Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, aaO, § 77 Anm. 173 ff.; für das alte Recht: BAG AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; AP Nr. 3 und 4 zu § 57 BetrVG und Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Ar



- 6 -

Auszugehen ist von Ziffer 3 Abs. 1 des Dritten Teiles des "Sozialplans Zeche Brassert", wo bestimmt wird:

"Das Unternehmen wird entlassenen Arbeitnehmern das bisher eingeräumte Wohnrecht in werkseigenen Wohnungen nach ihrer Entlassung weitergewähren. Bei sonstigen Wohnungen, bei denen das Unternehmen ein Belegungsrecht hat, wird es die Einhaltung dieser Verpflichtung durch eine entsprechende Ausübung des Belegungsrechts sicherstellen."

Ergänzend wird dazu in Absatz 4 bestimmt:

"Das Unternehmen wird den entlassenen Arbeitnehmern die im Zeitpunkt des Ausscheidens eingeräumten Mietnachlässe oder sonstigen Mietvergünstigungen für die Dauer von drei Jahren weitergewähren, soweit sie nicht von dem neuen Arbeitgeber gewährt werden oder der betroffene Arbeitnehmer Wohngeld nach dem Wohngeldgesetz erhält....".

Mit diesen Bestimmungen des Sozialplanes sollte zunächst einmal sichergestellt werden, daß, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer sein bisheriges Wohnrecht erhalten bleibt, ihm also aus Anlaß seines Ausscheidens aus dem Bergbau sein Mietverhältnis nicht gekündigt werden kann (Abs. 1). Außerdem sollten dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer aber, wie sowohl der Wortlaut als auch der Sinn und Zweck der Regelung und schließlich auch der Gesamtzusammenhang der einschlägigen Bestimmungen des Sozialplanes ergeben, auch etwaige Mietnachlässe oder anderweitige Mietvergünstigungen über das bloße Wohnrecht hinaus erhalten bleiben (Abs. 4). Das bedeutet: Brauchte ein Arbeitnehmer als Bergbauangestellter nur eine im Verhältnis zu der an sich geschuldeten oder üblichen ermäßigte Miete zu zahlen, so sollte diese Regelung auch für den Zeitraum nach seinem Ausscheiden gelten ("Mietnachlaß"). In gleicher Weise sollten aber auch "sonstige Mietvergünstigungen" erhalten bleiben, wozu neben anderen Vorteilen in Bezug auf das Mietverhältnis (etwa die Nutzung eines Gartens oder einer Garage) insbesondere die völlige Mietfreiheit zählt.

- 7 -



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



- 7 -

Den Vorteil völliger Mietfreiheit hatte der Kläger bis Ende Juni 1972, denn bis zu diesem Zeitpunkt stand ihm als echter tariflicher Gehaltsbestandteil eine mietfreie Dienstwohnung zu (vgl. § 27 Abs. 1 lit. d, §§ 47 ff. des Manteltarifvertrages für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 5. Juli 1965 AngMTV). Wäre der Kläger also schon vor diesem Zeitpunkt bei der Beklagten ausgeschieden, so hätte ihm, worüber zwischen den Parteien Einigkeit besteht und wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, seine Wohnung weiterhin unentgeltlich von der Beklagten zur Verfügung gestellt werden müssen, weil es sich bei der völligen Freistellung von der Mietzinszahlung um eine "sonstige Mietvergünstigung" im Sinne des Sozialplanes handelte.

Mit Recht berücksichtigt das Landesarbeitsgericht aber, daß sich die Rechtslage durch die Einführung des nach seinen Feststellungen auch für den Kläger geltenden Tarifvertrages über die ab 1. Juli 1972 gültigen Gehälter und die Ablösung der freien Dienstwohnung für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 22. Juni 1972 (GehTV 1972) ab 1. Juli 1972 geändert hat. Dieser Tarifvertrag bestimmt nämlich:

" § 3

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages entfällt die Gewährung einer freien Dienstwohnung oder des bisherigen Wohnungsgeldzuschusses. Beide Leistungen sind in den neuen Tarifgehaltssätzen enthalten.

§ 4

Angestellten, die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gemäß § 41 AngMTV eine Dienstwohnung hatten, wird unter folgenden Voraussetzungen neben dem Tarifgehalt ein Übergangsbetrag gewährt....

Der monatliche Übergangsbetrag verringert sich am 1. April jeden Jahres, erstmals am 1. April 1973, um 20,-- DM. Er entfällt grundsätzlich mit dem Zeitpunkt, an dem der Angestellte eine andere Wohnung bezieht."

Daraus ergibt sich, daß durch diese tarifliche Regelung der ursprüngliche tarifliche Anspruch der Bergbauangestellten auf freie Wohnung entfallen ist. Stattdessen wurden die Gehaltssätze der tarifunterworfenen Angestellten erhöht



- 8 -

und zudem als Ausgleich für den weggefallenen Anspruch auf freie Wohnung unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 GehTV ein Anspruch auf Zahlung des dort näher geregelten Übergangsbetrages begründet. Dabei weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß dieser Übergangsbetrag wie zuvor die mietfreie Wohnung der Bergbauangestellten Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen wie im öffentlichrechtlichen Sinne ist.

Entgegen der Rechtsauffassung der Vorinstanzen und der Beklagten zwingen diese tariflichen Bestimmungen jedoch keineswegs dazu, den an die Stelle der mietfreien Wohnung getretenen Übergangsbetrag als "Mietvergünstigung" im Sinne von Ziffer 3 Absatz 4 des "Sozialplanes Zeche Brassert" auszuschließen. Gegen diese Rechtsauffassung spricht zunächst der speziellere Charakter des Sozialplanes, ferner das gegenüber tariflichen Regelungen auch für Betriebsvereinbarungen und damit auch für Sozialpläne geltende Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG). Abgesehen davon ergibt sich schon aus dem Wortlaut des Sozialplanes, wo in einem sehr allgemeinen Sinne von "Mietvergünstigungen" die Rede ist, daß darunter jeder rechtliche Vorteil in Bezug auf das nach dem Sozialplan fortbestehende Mietverhältnis verstanden werden soll, wozu nach seiner Zweckbestimmung und dem Rechtsgrund seiner Gewährung auch der vom Kläger ab 1. Juli 1972 bezogene Übergangsbetrag zu rechnen ist. Erst recht ergibt sich das aus Sinn und Zweck des Sozialplanes sowie aus seinem Gesamtzusammenhang, wonach der ausgeschiedene Arbeitnehmer nicht nur seine bisherige Wohnung, sondern auch die mit diesem Wohnrecht verbundenen Rechtsvorteile behalten soll, wie insoweit auch das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt. Zu diesen Rechtsvorteilen gehört aber auch der Übergangsbetrag. Daran ändert nichts, daß der Übergangsbetrag Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen sowie im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist. Daß diese rechtliche Eigenschaft des Übergangsbetrages seinem Charakter als "sonstige Mietvergünstigung" im Sinne des Sozialplanes nicht entgegensteht, ergibt sich schon

- 9 -



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



daraus, daß, wie sogar beide Parteien übereinstimmend annehmen und auch das Landesarbeitsgericht bestätigt, auch die dem Kläger vor dem 1. Juli 1972 nach den früheren tariflichen Bestimmungen gewährte mietfreie Wohnung, die ebenfalls und sogar nach ausdrücklicher tariflicher Bestimmung Entgeltcharakter hatte, dennoch als "Mietvergünstigung" im Sinne des Sozialplanes angesehen worden und anzusehen ist.

Dem steht auch der letzte Satz von Ziffer 3 Abs. 4 des Sozialplanes nicht entgegen, wonach

"ein Anspruch auf eine Mietvergünstigung nur insoweit entfällt, als das Unternehmen für seine im Bergbau verbliebenen Arbeitnehmer Mietvergünstigungen mindert."

Nach dieser aufgrund ihres einschränkenden Wortlautes ("ein Anspruch entfällt nur insoweit, als...") eng auszulegenden Bestimmung verlor zwar auch der Kläger mit dem Inkrafttreten des GehTV 1972 seinen bisherigen Anspruch auf eine mietfreie Wohnung. Als teilweisen Ersatz für die bisherige Gewährung der mietfreien Wohnung führten die tariflichen Bestimmungen jedoch zugleich den Übergangsbetrag ein, so daß nunmehr an die Stelle der bisherigen mietfreien Wohnung im Sinne eines Surrogates der Übergangsbetrag als "sonstige Mietvergünstigung" getreten ist, woran auch der Umstand nichts ändert, daß der Übergangsbetrag von Jahr zu Jahr geringer wird. Für diese Rechtsfolge spricht auch, daß die Tarifvertragsparteien diesen Übergangsbetrag ungeachtet seines Entgeltcharakters in § 4 Abs. 1 GehTV 1972 dahin gekennzeichnet haben, daß er "neben dem Tarifgehalt", also als eine tarifliche Leistung mit spezifischem, mietbezogenem Charakter, gewährt werden sollte, weiter die Erwägung, daß die Parteien diesen Betrag selbst branchenüblich "Übergangsbetrag-Miete" zu nennen pflegten.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Beklagten greifen nicht durch. Die Beklagte erkennt insbesondere, daß der Charakter des Übergangsbetrages als Arbeitsentgelt seiner Eigenschaft als "Mietvergünstigung" im Sinne des Sozialplanes nicht entgegensteht. Auch der Umstand, daß durch die gewürdigten tariflichen Bestimmungen die bisherige mietfreie Wohnung der Bergbauangestellten aufgegeben worden ist, hat



für sich allein keinerlei Bedeutung für die vorliegend zu entscheidende Frage, ob der Übergangsbetrag, der zudem gerade als Ausgleich für die weggefallene mietfreie Wohnung eingeführt worden ist, "Mietvergünstigung" ist oder nicht. Daraus, daß dem Kläger in irrtümlicher Auslegung des Sozialplanes bei der Bemessung seiner Abfindung auch der Übergangsbetrag angerechnet worden ist, kann diesem kein rechtlicher Nachteil entstehen, zumal er im Wege der teilweisen Klagerücknahme klargestellt hat, daß er diesen Rechtsvorteil nicht noch ein zweites Mal im Wege seiner Berücksichtigung als "Mietvergünstigung" geltend macht.

Schließlich begründet das Landesarbeitsgericht seine abweichende Meinung im Anschluß an den Vortrag der Beklagten noch damit, andernfalls müsse konsequenterweise auch das weitere höhere Gehalt, das der Kläger seit dem 1. Juli 1972 erhalten hat (DM 230,--), als "sonstige Mietvergünstigung" angesehen werden. Letztlich ist hierüber nicht zu entscheiden, da der Kläger lediglich die Weiterzahlung des Übergangsbetrages verlangt. Wie gegenüber dem Senat in der mündlichen Verhandlung beide Parteien zutreffend und insoweit übereinstimmend ausgeführt haben, ist jedoch das allgemeine, höhere Gehalt des Klägers, das er neben dem Übergangsbetrag ab 1. Juli 1972 bezogen hat, seiner Art nach von seinen sonstigen Gehaltsbezügen nicht zu unterscheiden, vom Mietverhältnis der Parteien im Gegensatz zum Übergangsbetrag völlig losgelöst und deswegen nicht als "sonstige Mietvergünstigung" im Sinne des Sozialplanes anzusehen. Dafür spricht auch, daß die Tarifvertragsparteien im Gegensatz zum Übergangsbetrag für das erhöhte Gehalt keinerlei besondere tarifliche Regelung vorsehen, sondern es wie sonstiges Arbeitsentgelt behandeln, so daß es tariflich an jedem Bezug zum Wohnrecht des Angestellten von vornherein fehlte.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte nach § 91 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Poelmann

Dr. Feller

Rudolf

Dr. Richter



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

