

Aktenzeichen: 5 AZR 1052/79

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 12. Mai 1982

Az. 5 AZR 1052/79

I. Arbeitsgericht Kassel

Urteil vom 11. Januar 1979

Az. 1 Ca 303/78

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt (Main)

Urteil vom 27. Juni 1979

Az. 2 Sa 113/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz: BetrVG § 112

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 1052/79

2 Sa 113/79 Frankfurt (Main)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Mai 1982

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Nitsche und Krebs für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. Juni 1979 - 2 Sa 113/79 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Der Kläger fordert vom Beklagten, dem Konkursverwalter über das Vermögen der B Hessen GmbH & Co. Fertigungbau KG, eine Abfindung aus einem Sozialplan vom 11. Oktober 1977. Die entsprechende Bestimmung des Sozialplans lautet:

"Alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Konkurseröffnung bei der Gemeinschuldnerin mindestens 37 Monate beschäftigt waren, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung, sofern das jeweilige Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers aufgrund einer ordentlichen Kündigung durch den Konkursverwalter endet bzw. durch einen Aufhebungsvertrag in beiderseitigem Einvernehmen beendet wird, wenn in dem Aufhebungsvertrag die Sozialplanansprüche des einzelnen Arbeitnehmers ausdrücklich vorbehalten sind ..."

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1971 bei der Gemeinschuldnerin tätig. Am 31. Januar 1977 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Konkursverfahren eröffnet. Der Beklagte kündigte mit Schreiben vom 14. Februar 1977 das Arbeitsverhältnis des Klägers - wie auch die Arbeitsverhältnisse anderer Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin - aus betrieblichen Gründen zum 30. Juni 1977. Gleichzeitig stellte er den Kläger von der Arbeit frei.

Gegen die Kündigung erhob der Kläger eine Kündigungsschutzklage. Er machte geltend, daß der Beklagte bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt habe. Noch während des Laufes dieses Rechtsstreits ging der Kläger zum 1. April 1977 ein neues Arbeitsverhältnis

- 3 -



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



- 3 -

ein. Er hielt aber seine Klage aufrecht. Im Termin zur Verhandlung vor der Kammer am 26. Mai 1977 nahm der Beklagte nach Erörterung der Sach- und Rechtslage die Kündigung vom 14. Februar 1977 zurück. Daraufhin erklärte der Kläger, er nehme die Klage zurück (Protokoll dieser Verhandlung Bl. 31 im Verfahren 1 Ca 83/77 ArbG Kassel).

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er müsse so behandelt werden, wie wenn der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt hätte. Es sei unerheblich, daß der Beklagte diese Kündigung später zurückgenommen habe; das Arbeitsverhältnis bestünde heute noch, wenn der Beklagte diese Kündigung nicht ausgesprochen hätte. Mit der Kündigung habe der Beklagte eindeutig zu erkennen gegeben, daß er ihn habe "loswerden wollen". Wenn er das Arbeitsverhältnis daraufhin aufgegeben habe, habe er im Interesse des Beklagten und der Konkursmasse gehandelt. Von einem Sozialplan sei im Termin vom 26. Mai 1977 nicht gesprochen worden. Deshalb könne er die Abfindung in der unstreitigen Höhe von 8.100,-- DM fordern.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn
8.100,-- DM zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Voraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung seien nach dem Sozialplan nicht gegeben. Wenn der Kläger nach Rücknahme der Kündigung das Arbeitsverhältnis bei seinem neuen Arbeitgeber fortgesetzt habe, könne er nicht so behandelt werden wie diejenigen Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis aufgrund einer von ihm ausgesprochenen Kündigung beenden mußten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.



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



Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Nach dem Sozialplan vom 11. Oktober 1977 kann der Kläger keine Abfindung verlangen.

1. Anspruch auf eine Abfindung hätte der Kläger nur, wenn sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer ordentlichen Kündigung des Konkursverwalters geendet hätte. Das ist nicht der Fall. Die weitere Alternative - Vorbehalt von Sozialplanansprüchen in einem Aufhebungsvertrag - kommt nicht in Betracht.

a) Zwar hatte der Beklagte als Konkursverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers zunächst zum 30. Juni 1977 gekündigt. Aufgrund dieser Kündigung wurde das Arbeitsverhältnis aber nicht beendet. Der Beklagte hat mit Zustimmung des Klägers die Kündigung zurückgenommen und dem Kläger damit die Möglichkeit gegeben, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Die Zustimmung des Klägers zur Rücknahme der Kündigung folgt aus seiner Erklärung im Kündigungsschutzprozeß, er nehme die Klage zurück. Diese Erklärung folgte unmittelbar auf die voraufgegangene Erklärung des Beklagten. Zwischen beiden Erklärungen besteht ein sachlicher Zusammenhang. Mit der Zustimmung zur Rücknahme der Kündigung hatte der Kläger das erreicht, was er im Kündigungsschutzprozeß erreichen wollte. Die Prozeßbeendigung durch Klagerücknahme haben die Parteien nach dem eigenen Vortrag des Klägers nur aus Kostengründen gewählt; sie hätten sonst das Verfahren auch durch Vergleich oder Anerkenntnisurteil mit demselben Inhalt - Rücknahme der Kündigung und damit Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - beendet.

b) Der Kläger kann die Abfindung auch nicht in entsprechender Anwendung des Sozialplans verlangen. Er ist nicht mit einem Arbeitnehmer zu vergleichen, der aufgrund einer Kündigung des Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis ausschied.



- 5 -

Die vom Beklagten zunächst ausgesprochene Kündigung war nach den Erklärungen der Parteien am 26. Mai 1977 gegenstandslos. Wenn der Kläger dennoch seine Arbeit nicht wieder aufnahm, geschah dies auf eigenen Wunsch. Nicht die Kündigung des Beklagten, sondern seine eigenen Interessen haben den Kläger bewogen, das Arbeitsverhältnis aufzugeben. Daran scheitern alle Ansprüche. So kann der Kläger auch nicht einwenden, er habe bei der einverständlichen Rücknahme der Kündigung noch nichts vom Abschluß eines Sozialplans wissen können. Entscheidend ist nur, daß der Kläger rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit hatte, sein Arbeitsverhältnis zu den früheren Bedingungen unbefristet fortzusetzen.

c) Danach kommt es auf die Begründung des Berufungsgerichts, der Kläger habe schon zum 31. März 1977 das Arbeitsverhältnis auf eigene Initiative aufgegeben, nicht mehr an. Die Angriffe der Revision gegen diese rechtliche Würdigung können auf sich beruhen.

2. Gegen die Regelung des Sozialplans bestehen keine rechtlichen Bedenken. In einem Sozialplan dürfen Arbeitnehmer, die vorzeitig, nämlich vor der geplanten Betriebsänderung auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, anders behandelt werden als die Arbeitnehmer, die aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers oder Konkursverwalters ausscheiden müssen. Betriebsrat und Arbeitgeber (hier der Konkursverwalter) können davon ausgehen, daß diejenigen Arbeitnehmer, die vorzeitig ausscheiden, dies nur tun, weil sie anderweitig ein Arbeitsverhältnis zu günstigen Bedingungen eingehen können. Die Nachteile, die diese Arbeitnehmer durch die Betriebsschließung erleiden, sind typischerweise nicht so schwerwiegend wie die Nachteile derjenigen Arbeitnehmer, die am Ende des Abwicklungszeitraums vom Konkursverwalter entlassen werden müssen. Bei diesen Arbeitnehmern ist die Gefahr größer, daß sie nicht gleich ein neues Arbeitsverhältnis eingehen können. Diese typisch unterschiedlichen

- 6 -



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



- 6 -

Nachteile dürfen Betriebsrat und Arbeitgeber unterschiedlich bewerten; sie können für Arbeitnehmer der ersten Gruppe Abfindungen im Sozialplan ausschließen (zum vergleichbaren Fall, daß dem Arbeitnehmer ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden kann, vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 c der Gründe mit weiteren Nachweisen und zust. Anm. von Wiedemann/Willemsen). Der Arbeitgeber bzw. der Konkursverwalter kann auch ein berechtigtes Interesse daran haben, daß der Betrieb zumindest eingeschränkt fortgeführt wird, damit er ihn besser verwerten kann. Deshalb liegt das vorzeitige Ausscheiden eines Arbeitnehmers nicht in allen Fällen im Interesse des Arbeitgebers oder des Konkursverwalters.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Nitsche

Krebs

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)