

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

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 357/76

Urteil des BAG vom 27. Juni 1978 LAG Baden-Württemberg



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



5 AZR 357/76

5 Sa 159/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
27. Juni 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. April 1976 - 5 Sa 159/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1. September 1961 bei der beklagten Verlangsanstalt beschäftigt. Er war zuletzt Stellvertreter des Leiters des technischen Betriebs mit einem Monatsgehalt von brutto 3.300,-- DM zusätzlich einer Jahresprämie in Höhe von 2.500,-- DM.

Am 21. Oktober 1974 gab die Geschäftsführung der Beklagten bekannt, daß ihr technischer Betrieb zum 31. Dezember 1974 stillgelegt werde. In einem "Appell an Betriebsrat und Belegschaft" vom 28. Oktober 1974 teilte sie weiter mit, daß sie alles tun wolle, um einen guten Sozialplan zu machen und im Rahmen des möglichen die für die Betroffenen entstehenden Härten zu mildern.

Der Kläger schloß daraufhin am 5. November 1974 mit der Firma Südwestdeutsche R -GmbH einen Arbeitsvertrag zum 1. Januar 1975 mit einem Monatsgehalt von 3.500,-- DM ab.

Am 8. November 1974 gab die Beklagte der Belegschaft bekannt, daß sie den Beschluß über die Schließung des technischen Betriebs zunächst aussetze, der Betrieb auf jeden Fall bis zum 31. März 1975 weitergeführt werde, über die Zeit danach jedoch noch nichts gesagt werden könne.

Der Kläger teilte dem Beklagten mit Schreiben vom 15. November 1974 mit, daß er aufgrund der Entscheidung der Beklagten vom 21. Oktober 1974 über die Stilllegung des technischen Betriebs zum 31. Dezember 1974 einen neuen Anstellungsvertrag am 5. November 1974 abgeschlossen habe. In dem Schreiben heißt es u.a.:

"Der Beschluss der Generalbevollmächtigten vom 8.11.1974, die Stilllegung zunächst befristet bis zum 31.3.1975 auszusetzen, bringt erfreulicherweise für viele Mitarbeiter eine Verlängerung der Arbeitsverhältnisse. Ich kann jedoch für meine Person einer solchen Verlängerung aus verständlichen Gründen nicht zustimmen. Aufgrund der bereits eingegangenen Verpflichtung bleibe ich bei meinem Entschluß zum 31.12.1974 aus wichtigem Grund aus der D auszuscheiden, ohne Verzicht auf Rechte aus meinem sozialen Besitzstand."

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte bestätigte unter dem 5. Dezember 1974 den Empfang dieses Schreibens und erklärte sich damit einverstanden, daß das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1974 ende. Sie brachte dabei jedoch ihre Auffassung zum Ausdruck, daß es sich um eine einvernehmliche vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses handele, da wegen anderweitiger Verwendungsmöglichkeit für den Kläger ein Anlaß, aus wichtigem Grunde zu kündigen nicht bestanden haben dürfte.

Der Kläger schied am 31. Dezember 1974 bei der Beklagten aus. Am 29. Januar 1975 gab die Beklagte bekannt, daß der technische Betrieb nun endgültig zum 31. März 1975 stillgelegt werde. Zwischen ihr und dem Betriebsrat kam es am 7. Februar 1975 zur Vereinbarung eines Sozialplans, der in den hier interessierenden Teilen folgende Regelung enthält:

"Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die den Mitarbeitern infolge der geplanten Stilllegung des technischen Betriebes sowie der Einschränkung des Verwaltungs- und Verlagsbereichs entstehen, wird gem. § 112 BetrVG der nachstehende Sozialplan vereinbart:

1. Leistungen für nicht weiterbeschäftigte Mitarbeiter/Voraussetzungen

- a) Jeder Mitarbeiter, der am 29. 1. 1975 sechs Monate in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bei der Firma tätig war, das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dessen Arbeitsverhältnis aufgrund der vorgenannten Betriebsänderungen von der Firma gekündigt oder das einvernehmlich beendet wird, hat nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Leistungen aus diesem Sozialplan.
- b) Vorstehende Ziff. 1a) gilt auch für Mitarbeiter, die am 21.10.1974 sechs Monate in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bei der Firma tätig waren, das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten und deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderungen von der Firma gekündigt oder das einvernehmlich beendet worden ist.

- 4 -



- 4 -

- c) Die Firma wird einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen zustimmen, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes der Firma entgegenstehen. Über das Vorliegen solcher Erfordernisse wird in Zweifelsfällen die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat beraten.
- d) Für Mitarbeiter, die an den Stichtagen gem. Ziffn. 1 a) und 1 b) der Firma noch keine sechs Monate angehört oder aufgrund der Betriebsänderungen in der Zeit vom 21.10.1974 bis 8.11.1974 selbst gekündigt haben oder während dieser Zeit neue Arbeitsverträge abgeschlossen haben, gilt Ziff. 1o.

.....

2. Abfindung

2.1 Höhe der Abfindung

Die anspruchsberechtigten Mitarbeiter erhalten eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Die Abfindungen nach dieser Betriebsvereinbarung gelten als Abfindung im Sinne der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz.

Die Abfindung setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Grundbetrag in Höhe von 230 % eines Bruttomonatsverdienstes
- b) Alterszuschlag
- für jedes Lebensjahr ab dem vollendeten 45. Lebensjahr je 15 % eines Bruttomonatsverdienstes
- für jedes Lebensjahr ab dem vollendeten 51. Lebensjahr je 20 % eines Bruttomonatsverdienstes
- für jedes Lebensjahr ab dem vollendeten 56. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr je 25 % eines Bruttomonatsverdienstes.
- c) Betriebszugehörigkeitszuschlag
- für das 1. vollendete Betriebszugehörigkeitsjahr 10 % eines Bruttomonatsverdienstes
- für jedes vollendete Betriebszugehörigkeitsjahr ab dem 2. bis zum 4. Betriebszugehörigkeitsjahr je 15 % eines Bruttomonatsverdienstes
- für jedes vollendete Betriebszugehörigkeitsjahr ab dem 5. bis zum 10. Betriebszugehörigkeitsjahr je 20 % eines Bruttomonatsverdienstes

ab dem 11. vollendeten Betriebszugehörigkeitsjahr je 25 % eines Bruttomonatsverdienstes



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 5 -

- 5 -

10. Sonderfälle gem. Ziff. 1 d)

Mitarbeiter gem. Ziff. 1 d), die der Firma noch keine 6 Monate angehört haben, erhalten 50 % eines Bruttomonatsverdienstes gem. Ziff. 2.3.

Mitarbeiter gem. Ziff. 1 d), die aufgrund der Betriebsänderungen in der Zeit vom 21.10.1974 bis 8. 11. 1974 selbst gekündigt oder in dieser Zeit neue Arbeitsverträge abgeschlossen haben, erhalten folgende einmalige Abfindungen:

DM 500,-- bei 2 bis 10 vollendeten Betriebszugehörigkeitsjahren

DM 1.000,-- ab dem 11. vollendeten Betriebszugehörigkeitsjahr.

Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist der 21.10.1974.

....."

Der Kläger erhielt unter Hinweis auf Nr. 10 in Verbindung mit Nr. 1 d) dieses Sozialplans lediglich einen Abfindungsbetrag in Höhe von 1.000,-- DM.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die höheren Leistungen nach Nr. 2.1 des Sozialplans. Er hält die Ausnahmeregelung der Nrn. 1 d) und 10 des Sozialplans für nichtig, da sie den Grundsatz der Gleichbehandlung und das Willkürverbot verletzen. Die Differenzierung der Leistungsregelung zwischen Mitarbeitern, die in der Zeit vom 21. Oktober bis 8. November 1974 ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen hätten, und solchen Mitarbeitern, die sich nach dem 29. Januar 1975, dem Tage der Bekanntgabe des endgültigen Stillelegungsbeschlusses, um einen neuen Arbeitsplatz bemüht hätten, sei durch keinen sachlichen Grund gerechtfertigt. Daß er und damit ihm gleichbehandelten Personen schon ein Anschluß-Arbeitsverhältnis gefunden hätten, könne die geringere Abfindungshöhe keinesfalls rechtfertigen. Der Sozialplan solle keinen Ausgleich für die Zeit der Nichtbeschäftigung im Anschluß an die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schaffen, sondern allein die sozialen Nachteile beseitigen, die dadurch entstehen, daß ein ausscheidender Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber seine erworbenen Rechte verliere, die sich - beispielsweise im Hinblick auf eine Kündigung - aus der langen Betriebszugehörigkeit beim alten Arbeitgeber ergäben. Dies gelte auch für seine betrieb-



- 6 -

liche Altersversorgung, die ihm nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zwar erhalten bleibe, die er aber nach seinem Ausscheiden nicht weiter ausbauen könne.

Der Kläger errechnet sich unter Anwendung der Nr. 2.1 a) und c) des Sozialplans einen Abfindungsbetrag in Höhe von 15.838,40 DM. Diesen Betrag verlangt er mit seiner Klage von der Beklagten.

Die Beklagte hat Klageabweisung begehrt und entgegnet. Die Differenzierung im Sozialplan sei sachlich gerechtfertigt. Die Personen, die - wie der Kläger - in der Zeit zwischen dem 21. Oktober und dem 8. November 1974 neue Arbeitsverträge abgeschlossen hätten, seien auch ohne Sozialplan besser gestellt gewesen als diejenigen Mitarbeiter, die am 29. Januar 1975 noch in ungekündigter Stellung bei der Beklagten gewesen seien und noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden hätten. Es sei daher sachlich berechtigt, dieser zuletzt genannten Gruppe die vollen Abfindungsbeträge des Sozialplans zu gewähren, während die Gruppe, der der Kläger angehört, wegen ihrer wirtschaftlichen Absicherung durch neue Arbeitsplätze eine geringere Abfindung hinnehmen müssten. Im übrigen sei dem Kläger auch angeboten worden, für die Beklagte weiter zu arbeiten, was er jedoch abgelehnt habe. Schließlich sei zu berücksichtigen, daß der Beklagten zur Durchführung des Sozialplans ein Bankkredit von 2,6 Mio. DM zur Verfügung stand, von dem ein Betrag von 300.000,-- DM für künftige Gehaltszahlungen an Mitarbeiter zurückgestellt werden mußte, denen nicht zum 31. März 1975 gekündigt werden konnte. Um diesen Betrag, der unter restloser Ausschöpfung des Kreditrahmens zur Abwicklung des Sozialplans zur Verfügung gestanden habe, nicht zu überschreiten, sei sie gezwungen gewesen, die Mitarbeitergruppe, zu der der Kläger gehörte, entsprechend ihrer geringer zu bewertenden sozialen Belange, mit einem niedrigeren Abfindungsbetrag zu bedenken. Wollte man auch dieser Gruppe, zu der insgesamt elf Mitarbeiter gehörten, eine gleichhohe Abfindung wie den anderen Mitarbeitern geben, würde dies zu einer Überschreitung der verfügbaren Verteilungsmasse und einer Mehrbelastung in Höhe von 100.000,-- DM führen.

- 7 -



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



- 7 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 14.840,-- DM stattgegeben; im übrigen hat es - soweit der Kläger auch die Jahresprämie in die Abfindungsberechnung einbezieht - die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß der Kläger zu der Personengruppe gehöre, die der Sozialplan unter Nr. 1 d) aufführe und für die nicht die höhere Abfindung nach Nr. 2.1 (für den Kläger 14.840,-- DM), sondern die wesentlich niedrigere nach Nr. 1o (im Falle des Klägers 1.000,-- DM) vorgesehen sei. Da die Regelung unter Nr. 1 d) i. Verb. mit Nr. 1o des Sozialplans jedoch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße und somit nichtig sei, müsse der Kläger den unter Nr. 1 b) des Sozialplans genannten Personen gleichgestellt werden und demgemäß nach Nr. 2.1 die höhere Abfindung erhalten.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei verletzt, weil die Interessenlage derjenigen Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 21. Oktober bis 8. November 1974 selbst gekündigt oder während dieser Zeit neue Arbeitsverträge abgeschlossen hätten, die gleiche sei, wie die Interessenlage derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 29. Januar 1975 (dem Tag der endgültig beschlossenen Betriebsstillegung) durch Kündigung des Arbeitgebers oder einvernehmlich beendet worden seien. Da es sich somit um gleichgelagerte Fälle handele, hätte der Sozialplan für die erstgenannte Personengruppe keine niedrigere Abfindung als für die letztgenannte Gruppe vorsehen dürfen.

2. Den Bedenken des Landesarbeitsgerichts aus dem Blickpunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann im vorliegenden Falle bereits durch eine sinn- und zweckgerechte Auslegung des Sozialplans Rechnung getragen werden.

- 8 -



- 8 -

Ein Sozialplan ist, ebenso wie sonstige Betriebsvereinbarungen nach den für die Tarifauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen; denn Sozialpläne sind, obwohl ihnen nach dem Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zukommt", Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972 [Bl. 2]; BAG AP Nr. 3 aaO [zu 1 a der Gründe]). Bei der Auslegung des Sozialplans ist demgemäß von seinem Wortlaut auszugehen und sodann sind der Gesamtzusammenhang und der Zweck der Regelung zu berücksichtigen.

Nach dem Wortlaut des Sozialplans gehört der Kläger zu der unter Nr. 1 b) umschriebenen Personengruppe. Er war am 21. Oktober 1974 über sechs Monate in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten tätig, hatte das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet und sein Arbeitsverhältnis wurde aufgrund der Betriebsänderung einvernehmlich beendet. Daß das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung des Klägers, sondern im Einvernehmen mit der Beklagten zum 31. Dezember 1974 beendet wurde, ergibt sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1974. Darin brachte die Beklagte unmißverständlich zum Ausdruck, daß sie die vom Kläger wegen der bevorstehenden Betriebsstillegung gewünschte Auflösung des Arbeitsverhältnisses als eine einvernehmliche Beendigung ansehe und auch dementsprechend behandelt wissen wolle.

Diese Auslegung nach dem Wortlaut wird bestätigt, wenn man den Gesamtzusammenhang, in den Nr. 1 b) des Sozialplans gestellt wurde, in Betracht zieht. Bei der Einteilung der Personengruppen in Nr. 1 des Sozialplans wird durchgehend danach unterschieden, wer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkt hat. Demgemäß werden in Nrn. 1 a) und 1 b) des Sozialplans die Personen erfaßt, deren Arbeitsverhältnisse nach den genannten Stichtagen aufgrund einer Kündigung durch die Beklagte oder durch einvernehmliche Auflösung beendet worden sind; in beiden Fallgestaltungen veranlaßt oder billigt also die Beklagte das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Es wird hierbei davon ausgegangen

- 9 -



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



- 9 -

daß dem Ausscheiden des Arbeitnehmers keine dringenden betrieblichen Erfordernisse aus Gründen der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs der Firma entgegenstehen.

Anders liegen dagegen die Fälle, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einer eigenen Kündigung des Arbeitnehmers beruht. Bei ihnen fehlt das Einvernehmen der Beklagten. Die einseitig von dem Arbeitnehmer bewirkte Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann den betrieblichen Interessen an einer Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zuwiderlaufen. Eine Abfindung wird daher in diesen Fällen nicht gezahlt oder nach Nr. 1 d) des Sozialplans in geringerer Höhe zugesprochen. Auch der letzte Halbsatz der Nr. 1 d) des Sozialplans ist in diesem Sinne zu verstehen. Er stellt den selbst kündigenden Arbeitnehmern diejenigen gleich, die ihren Arbeitsplatz ohne Einvernehmen mit der Beklagten verließen, weil sie neue Arbeitsverträge abgeschlossen hatten. Diese Auslegung wird allein dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans gerecht und vermeidet Bedenken, die aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung gegen diese Regelung sprechen könnten. Dies bedeutet, daß Arbeitnehmer, die unter die Nr. 1 b) des Sozialplans fallen, keine Einschränkung hinsichtlich ihrer Abfindungsansprüche durch Nr. 1 d) des Sozialplans hinnehmen müssen.

Um die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmergruppen bei der Abfindung nicht von dem freien Willensentschluß des Arbeitgebers abhängig zu machen, ob er der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustimmt oder nicht, enthält Nr. 1 c) des Sozialplans eine Bindung der Arbeitgeberentscheidung an objektive Kriterien. Der Arbeitgeber hat zuzustimmen, wenn dem keine "dringenden betrieblichen Erfordernisse zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes" entgegenstehen; über ihr Vorliegen wird im Zweifelsfalle die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat beraten. Diese Bestimmung weist auf den Zweck der differenzierten Regelung hin, der darauf hinausläuft, den Geschäftsbetrieb der Firma solange wie möglich aufrecht zu erhalten und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen, die diesem Zweck widerstreiten und daher von der Beklagten nicht gebilligt werden, nicht durch die höheren Abfindungen nach Nr. 2.1 des Sozialplans zu fördern.



- 10 -

Die Auslegung des Sozialplans führt daher zu dem Ergebnis, daß der Kläger, der im Einvernehmen mit der Beklagten sein Arbeitsverhältnis beendet hat, gemäß Nr. 1 b) in Verb. mit Nr. 2.1 des Sozialplans die höhere Abfindung beanspruchen kann.

3. Da die Ansprüche des Klägers bereits bei Anwendung des Sozialplans in seiner vorliegenden Fassung begründet waren, brauchte der Senat auf die Revisionsrügen, die sich allein mit der Frage einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und ihren Folgen befassen, nicht mehr einzugehen.

Zugleich für Richter Dr. Heither,
der durch Urlaub an der Unterschrift
verhindert ist,

gez.: Dr. Hilger

Werner

Dr. Fenge

Dr. Schönherr

