

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 5 Abs. 3 und Abs. 2, §§ 75, 77, 80, 111, 112 Abs.1; GG Art.3 Abs.1; BGB § 242 Gleichbehandlung, §§ 328, 626 Abs.2, § 628 Abs.2; TVG § 3 Abs. 1; KSchG 1969 § 14 Abs. 2; HGB §§ 49, 75 Abs.3, §§ 125, 161 Abs. 2; ZPO §§ 138 Abs. 3, §§ 139, 519, 563

- Leitsätze: 1. Ein aufgrund von § 112 Abs. 1 BetrVG vereinbarter Sozialplan gilt nicht mit unmittelbarer Wirkung für leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Gesetzes.
2. Sieht ein aus Anlaß einer Betriebsstillegung vereinbarter Sozialplan Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes vor, können Arbeitgeber und Betriebsrat durch Vertrag zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB) die leitenden Angestellten in den Kreis der Abfindungsberechtigten einbeziehen.
3. Der Arbeitgeber kann nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet sein, den leitenden Angestellten ebenso wie den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen. Die im Sozialplan getroffene Regelung gilt nicht schematisch für die leitenden Angestellten. Umstände des Einzelfalles können eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.
4. Bestimmt ein Sozialplan, daß bei einer fristlosen Kündigung die Ansprüche entfallen, so entfallen diese auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch eine fristlose Kündigung des Arbeitgebers, sondern auf andere Weise beendet wurde, der Arbeitgeber jedoch aufgrund vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung berechtigt war; Voraussetzung ist, daß er sich dem Arbeitnehmer gegenüber innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs.2 BGB hierauf berufen hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 454/77

Urteil des BAG vom 31. Januar 1979 LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 454/77

6 Sa 38/77 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
31. Januar 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Dahl für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 25. Februar 1977 - 6 Sa 38/77 - insoweit aufgehoben, wie die Klage auf Zahlung einer Abfindung von 22.500,-- DM netto zuzüglich 8,5 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1976 abgewiesen worden ist.
2. In diesem Umfang wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz, noch darum, ob der Klägerin aus einem Sozialplan eine Abfindung in rechnerisch unstreitiger Höhe von 22.500,-- DM zusteht.

Die Klägerin war bei der Pfalz-Kredit-Bank GmbH & Co. KG (Gemeinschuldnerin) als kaufmännische Angestellte, zuletzt als Leiterin der Buchhaltung mit Prokura, beschäftigt. Sie ist die Ehefrau des früheren Geschäftsführers der Komplementär-GmbH der Gemeinschaftschuldnerin. Ihr Gehalt betrug im Jahre 1975 insgesamt 96.700,-- DM und in den ersten neun Monaten des Jahres 1976 insgesamt 59.400,-- DM (= monatlich 6.600,-- DM). Anfang 1976 wurde die Bank geschlossen. Der Abwickler kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin im März 1976 fristgemäß zum 30. September 1976 und stellte sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von weiterer Arbeitsleistung frei.

Unter dem 5. Mai 1976 wurde zwischen der Gemeinschaftschuldnerin und ihrem Betriebsrat sowie der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen ein Sozialplan vereinbart, der folgende Bestimmungen enthält:

"§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses Sozialplans (§ 112 BetrVG) erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer der Bank, die bei Schließung der Bank in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben und deren Abfindung nicht bereits individualvertraglich geregelt ist.

§ 4 Kündigung

...
4. Im Falle einer fristlosen Kündigung entfallen die Ansprüche aus diesem Vertrag.

§ 6 Abfindung

1. Die Abfindung wird an die in § 1 genannten Personen gezahlt. Sie ist am Tage des Ausscheidens fällig.
..."

Bei Abschluß dieser Vereinbarung war die Gemeinschuldnerin durch den Abwickler vertreten, "handelnd mit Zustimmung (des Beklagten) in seiner Eigenschaft als vorläufiger Verwalter in dem Vergleichsantragsverfahren über das Vermögen (der Gemeinschuldnerin)". Am 7. Juli 1976 wurde über das Vermögen der Gemeinschuldnerin das Anschlußkonkursverfahren eröffnet und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt.

Mit Schreiben vom 29. September 1976 sprach der Beklagte die fristlose Kündigung der Klägerin aus, weil sie von einer Sekretärin vertrauliche Unterlagen der Gemeinschuldnerin erhalten habe und diese anschließend in einem Rechtsstreit verwertet worden seien, den ihr Ehemann gegen ihn als Konkursverwalter führe. Es handelte sich um ein Rechtsgutachten in der Form eines Aktenvermerks, in welchem im Auftrag des Beklagten geprüft wurde, ob die Klägerin und ihr Ehemann im Zusammenhang mit Bürgschaften in Anspruch genommen werden könnten. Wegen dieser Vorkommnisse hatte der Beklagte zunächst die im Chefsekretariat der Gemeinschuldnerin beschäftigte Angestellte T fristlos entlassen. Er nahm diese Kündigung jedoch wieder zurück, nachdem ihm die Angestellte T am 27. August 1976 berichtet hatte, die Chefsekretärin S habe ihr mitgeteilt, sie habe die Unterlagen an die Klägerin weitergeleitet. Eine von dem Beklagten geplante Aussprache sagte Frau S ab. Das Kündigungsschreiben ist der Klägerin am 30. September 1976 zugegangen.

Mit der am 8. Oktober 1976 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin u. a. gegen die fristlose Kündigung gewandt. Sie hat im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens ihre Klage u. a. auf Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan in Höhe von 22.500,-- DM netto nebst 8,5 % Zinsen erweitert.

Die Klägerin hat vorgebracht: Die fristlose Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil sie am letzten Tag der ordentlichen Kündigungsfrist zugegangen sei und deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar sein könne. Der Beklagte verfolge mit ihr allein das Ziel, ihren Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan zu beseitigen.



Außerdem sei der von ihm geltend gemachte Kündigungsgrund gemäß § 626 Abs. 2 BGB verwirkt. Schon deshalb sei aber auch ihr Abfindungsanspruch selbst dann nicht weggefallen, wenn es hierfür nach dem Sozialplan nicht auf die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung, sondern auf das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes anzukommen habe. Sie habe indessen auch keine vertraulichen Unterlagen der Gemeinschuldnerin weitergegeben. Die Klägerin hat, soweit es hier interessiert, einen entsprechenden Feststellungs- und Zahlungsantrag gestellt.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Meinung vertreten, daß für die fristlose Kündigung ein wichtiger Grund vorgelegen habe. § 626 Abs. 2 BGB sei nicht anwendbar, da die Klägerin seit Frühjahr 1976 beurlaubt gewesen sei und über ihr Ausscheiden zum 30. September 1976 Klarheit bestanden habe. Abgesehen davon sei die Ausschußfrist auch noch nicht abgelaufen gewesen. Er habe sich nach erster Kenntnis der Umstände um eine Aussprache mit der Sekretärin S bemüht. Die von ihr angekündigte schriftliche Äußerung sei ausgeblieben. Darüber hinaus sei es ihm als Konkursverwalter vor allem um den Sozialplan und die (im Revisionsverfahren nicht interessierende) Pensionssicherung gegangen. Für den Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan komme es ohnehin nicht auf die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung, sondern darauf an, ob das Verhalten der Klägerin einen wichtigen Kündigungsgrund darstelle; § 626 Abs. 2 BGB sei auch in diesem Zusammenhang nach seinem Sinn nicht anwendbar.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil dem Feststellungs- und Abfindungsantrag in der Hauptsache in vollem Umfang entsprochen, den Beklagten zur Zahlung von 4 % Zinsen aus der Abfindungssumme verurteilt und hinsichtlich der darüber hinaus geltend gemachten Zinsen die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat durch Beschluß vom 31. Januar 1977 die Parteien nach § 139 ZPO auf die "Frage der Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der fristlosen Kündigung (§ 102 Abs. 1 BetrVG)" hingewiesen. Daraufhin hat der Beklagte ausgeführt, die Klägerin sei leitende Angestellte



im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gewesen; die Klägerin hat dem nicht widersprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sodann auf die Berufung des Beklagten die Abfindungsklage in vollem Umfang abgewiesen, zur Feststellungsklage dagegen das arbeitsgerichtliche Urteil bestätigt. Es hat die fristlose Kündigung deshalb für unwirksam erklärt, weil der Beklagte die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt habe. Den Abfindungsanspruch hat es aberkannt, weil die Klägerin als leitende Angestellte keine Ansprüche aus dem Sozialplan herleiten könne. Die Kostenentscheidung hat das Berufungsgericht vorbehalten.

Gegen dieses Urteil hat lediglich die Klägerin Revision eingelegt. Sie verfolgt ihren Abfindungsantrag in dem vom Arbeitsgericht zuerkannten Umfang weiter. Der Beklagte wehrt sich weiterhin gegen diese Forderung.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

A. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Beklagten zu Recht für zulässig erachtet.

Ein förmlicher Berufungsantrag ist entbehrlich, wenn die Berufungsbegründung mit Sicherheit erkennen läßt, wie weit die Berufung das Urteil des ersten Rechtszuges anfecht. § 519 Abs. 3 Nr. 1 ZPO verlangt lediglich die Erklärung, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 519 ZPO [zu 1 der Gründel]). Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung des Beklagten vom 17. Januar 1977. Sie ergibt eindeutig, daß der Beklagte das erstinstanzliche Urteil sowohl zum Feststellungs- wie zum Zahlungsanspruch anfechte.

B. Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung der in der Revisionsinstanz allein noch interessierenden Abfindungsklage darauf gestützt, daß die Klägerin leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen sei und deshalb der Sozialplan auf sie keine Anwendung finde. Die Ausführungen



des Landesarbeitsgerichts darüber, daß die Klägerin leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen sei, sind nicht frei von Rechtsfehlern.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Ansicht im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Klägerin habe die Stellung einer leitenden Angestellten unstreitig zumindest bis zur Schließung der Bank innegehabt. Die gesamten Umstände der von ihr eingenommenen Dienststellung als Leiterin der Buchhaltung, auch die Höhe ihres Verdienstes seien ein Indiz für ihre Stellung als leitende Angestellte, die unter eigener Verantwortung zumindest in wichtigen Teilbereichen (Buchhaltung) gewisse Unternehmerfunktionen ausgeübt habe. Sie habe nach der gerichtlichen Anfrage vom 31. Januar 1977 den vom Beklagten daraufhin im Schriftsatz vom 1. Februar 1977 vorgetragenen eindeutigen Tatsachen nicht widersprochen. Demnach habe das Gericht neben den sonstigen für das Vorliegen der Eigenschaft als leitende Angestellte sprechenden Indizien gemäß § 138 Abs. 3 ZPO davon ausgehen müssen, daß die Klägerin leitende Angestellte gewesen sei. Darüber hinaus sei sie auch Prokuristin gewesen. Dies folge eindeutig aus den vorgelegten Personalunterlagen, außerdem aus § 138 Abs. 3 ZPO. Maßgebend sei, daß sie bei Schließung der Bank die Stellung einer Prokuristin bekleidet habe.

2. Die Revision rügt diese Ausführungen mit Recht als unzureichend.

a) Unrichtig ist allerdings die Ansicht der Revision, für die Normenwirkung des Sozialplans sei auf die Stellung der Klägerin im Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Betrieb abzustellen. Zu diesem Zeitpunkt sei sie nicht mehr Prokuristin gewesen, da die Prokura bereits im Februar 1976 gelöscht worden sei. Wird die Tätigkeit eines leitenden Angestellten aus Anlaß des Auslaufens des Arbeitsverhältnisses eingeschränkt, was als Teilsuspendierung zu werten ist, ändert sich dadurch nichts an seinem Status als leitender Angestellter (BAG AP Nr. 14 zu § 5 BetrVG 1972 [zu A 6 der Gründe a. E.]). Nichts anderes kann gelten, wenn nach Aufgabe der werbenden Tätigkeit des Unternehmens im Stadium der Liquidation ordentlich gekündigt, der Angestellte für die Dauer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Kündigungsfrist suspendiert und seine Prokura widerrufen wird. Entsprechend erstreckt sich die Normenwirkung eines nach Eintritt der Liquidation vereinbarten Sozialplanes, der die Nachteile ausgleichen soll, die den Arbeitnehmern durch die aus diesem Anlaß ausgesprochenen Kündigungen entstehen, auf alle Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden haben.

b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zusammenfassend AP Nr. 16 zu § 5 BetrVG 1972 [zu II 5 der Gründe]) geht der Gesetzgeber in § 5 Abs. 3 BetrVG von einem vorgegebenen Begriff des leitenden Angestellten aus, für den folgende Voraussetzungen aufzustellen sind:

Seine Tätigkeit muß auf die Leitung des Unternehmens bezogen sein. Diese kann sich auch auf Teilbereiche beschränken. Der Angestellte muß aber maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens ausüben, entweder dadurch, daß er selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft (Linienfunktion), oder dadurch, daß er wesentliche Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensführung nicht vorbeigehen kann (Stabsfunktion). Er muß einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum besitzen, und schließlich muß eine sogenannte Interessenpolarität zwischen ihm und der Arbeitnehmerschaft bestehen, wobei auch ein mittelbarer Gegnerbezug genügt, wie dies insbesondere bei den Angestellten mit sog. Stabsfunktion der Fall ist.

Neben diesen Voraussetzungen für die Erfüllung des allgemeinen Begriffs des leitenden Angestellten müssen zugleich die Voraussetzungen einer der Tatbestandsgruppen des § 5 Abs. 3 BetrVG gegeben sein, sämtliche Aufgaben und Befugnisse müssen nach Dienststellung und Dienstvertrag wahrgenommen werden, und schließlich ist eine Gesamtwürdigung der Tätigkeit des Angestellten vorzunehmen.

c) Der bisherige Vortrag der Parteien reicht für die somit gebotene Gesamtwürdigung nicht aus.



Der Beklagte hatte auf die gerichtliche Anfrage vom 31. Januar 1977 im Schriftsatz vom 1. Februar 1977 vorgetragen, die Klägerin sei Leiterin der Buchhaltung und Prokuristin gewesen und ihre Bezüge hätten sich 1975 auf 96.700,-- DM und in den ersten neun Monaten des Jahres 1976 immerhin noch auf 59.400,-- DM belaufen. Darin liegt kein ausreichender Vortrag von Tatsachen, die die Annahme rechtfertigen, die Klägerin sei leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen. Da die persönliche Rechtsstellung des Angestellten nicht entscheidend ist, kommt es grundsätzlich nicht auf die Höhe seiner Bezüge oder andere persönliche Arbeitsbedingungen an; diese können allenfalls als Indiz eine Rolle spielen (BAG AP Nr. 11 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 6 der Gründe]).

Die Erteilung der Prokura ist ebenfalls nicht ausreichend. Auch in der Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG kommt es darauf an, daß der Angestellte leitender Angestellter im allgemeinen Sinn ist und kraft seiner Dienststellung und seines Dienstvertrages Tätigkeiten ausübt, die regelmäßig einem Prokuristen kraft gesetzlicher Vertretungsmacht (§ 49 HGB) zustehen (BAG AP Nr. 5 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 4 der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zum Fall eines Wirtschaftsprüfer - Prokuristen). Mit der Leitung der Buchhaltung ist eine solche Tätigkeit im allgemeinen nicht verbunden. Es kommt vielmehr darauf an, welche Funktionen die Klägerin im einzelnen ausgeübt hat, wieviele Arbeitnehmer ihr in der Buchhaltung unterstellt waren (Leitungsfunktion), ob sie tatsächlich wesentlichen Einfluß auf die Leitung der Bank oder zumindest einer Abteilung ausgeübt und einen erheblichen eigenen Entscheidungsspielraum gehabt hat. Prokura kann auch nur aus Zweckmäßigkeitsgründen erteilt werden, etwa um stets einen Zeichnungsberechtigten zur Stelle zu haben (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 5 RdNr. 23).

d) Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht allein den Tatsachenvortrag des Beklagten seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Es hat aus den vom Beklagten vorgelegten Personalunterlagen gefolgert, daß die Klägerin auch als Prokuristin tätig



gewesen sei. Es hat hierzu jedoch lediglich auf die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemachten Personalkarteikarten der Klägerin aus dem Jahre 1973 bis September 1976 Bezug genommen.

Dies stellt keine ausreichende Gesamtwürdigung der Tätigkeit der Klägerin dar, die dem Revisionsgericht die Nachprüfung ermöglicht, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des leitenden Angestellten richtig angewendet hat. Da Personalkarteikarten jedenfalls nicht ohne weiteres etwas über die von dem Arbeitnehmer im einzelnen ausgeübte Tätigkeit aussagen, hätte das Landesarbeitsgericht näher darlegen müssen, in welcher Weise die Klägerin "als Prokuristin tätig gewesen" ist und inwieweit sich dies aus den Karteikarten ergibt.

3. Auf die von beiden Parteien - vom Beklagten noch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat - erhobenen Verfahrensrügen gemäß § 139 ZPO kommt es nach allem nicht mehr an. Das angefochtene Urteil mußte vielmehr schon aus Gründen des materiellen Rechts aufgehoben werden.

C. Der Senat kann auch nicht aus anderen Gründen abschließend entscheiden (§ 563 ZPO), wie sich aus nachstehenden Erwägungen ergibt, die zugleich als Hinweise für die weitere Behandlung des Falles gelten sollen.

I. Gleichviel ob die Klägerin leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG war oder nicht, steht ihr die Sozialplanabfindung dann nicht zu, wenn der Beklagte einen Grund hatte, der ihn berechtigt hätte, das Arbeitsverhältnis der Klägerin fristlos zu kündigen und wenn er sich der Klägerin gegenüber innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB auf diesen Grund berufen hat.

1. Nach § 4 Nr. 4 des Sozialplans entfallen im Fall einer fristlosen Kündigung die Ansprüche aus diesem Vertrag. Bei einer sinn- und zweckgerechten Auslegung dieser Bestimmung ist nicht entscheidend, ob das Arbeitsverhältnis formal durch eine fristlose Kündigung aufgelöst worden ist; es kommt vielmehr nur darauf an, ob die Klägerin sich in einer



Weise verhalten hat, die eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte. Der Regelung liegt der Gedanke zugrunde, daß es rechtsmißbräuchlich wäre, wollte ein Arbeitnehmer die Abfindung verlangen, obgleich er selbst durch vertragswidriges Verhalten die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt hat. Dies trifft auch dann zu, wenn es trotz entsprechenden Verhaltens des Arbeitnehmers nicht zur fristlosen Kündigung gekommen ist, sei es weil die Parteien sich einverständlich getrennt haben, sei es weil das Arbeitsverhältnis aus anderem Grunde beendet wurde. Eine Vertragspflichtverletzung, die zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt und damit zum Verlust des Abfindungsanspruchs geführt hätte, wird nicht dadurch folgenlos, daß das Arbeitsverhältnis - zufällig - bereits aus anderen Gründen sein Ende gefunden hat.

Die Rechtslage ist nicht gleich, wohl aber ähnlich mit den Fällen, in denen gesetzliche Bestimmungen den Wegfall oder die Entstehung von Ansprüchen an die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen vertragswidrigen Verhaltens knüpfen (§ 628 Abs. 2 BGB; § 75 Abs. 3 HGB in der bis zur Feststellung der Verfassungswidrigkeit dieser Vorschrift durch das Urteil des BAG vom 23. Februar 1977 - 3 AZR 620/75 - angewendeten Fassung - AP Nr. 6 zu § 75 HGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen -). Zu diesen Vorschriften hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß es nicht auf die Form, sondern auf den Anlaß der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ankommt. Die gesetzliche Sanktion tritt immer dann ein, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem Anlaß beendet worden ist, der den Arbeitgeber (oder den Arbeitnehmer) berechtigt hätte, das Vertragsverhältnis wegen pflichtwidrigen Verhaltens der anderen Seite fristlos aufzukündigen (BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe mit weiteren Nachweisen]).

2.a) Soweit das Landesarbeitsgericht im zurückverwiesenen Verfahren zu dem Ergebnis gelangt ist, daß der Beklagte das Recht zur fristlosen Kündigung wegen Versäumung der Zwei-Wochen-Frist gemäß § 626 Abs. 2 BGB verloren hat, kann dieser sich allerdings auf diesen Kündigungsgrund auch für den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wegfall des Abfindungsanspruchs nicht mehr berufen. Wer die gesetzliche Ausschlußfrist des § 626 BGB versäumt, verwirkt damit sein Recht zur außerordentlichen Kündigung aus Gründen des bloßen Zeitablaufs. Es wird danach unwiderlegbar so angesehen, als ob der wichtige Grund, mag er auch zunächst eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt haben, durch Ablauf der Zweiwochenfrist die eine solche Maßnahme motivierende Kraft verloren habe (BAG 24, 292 [295] = AP Nr. 1 zu § 13 KSchG 1969 [zu 1 der Gründe]). Wenn aber nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften ein pflichtwidriges Verhalten des Arbeitnehmers nicht mehr zum Anlaß einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses genommen werden kann, kann auch der Abfindungsanspruch nach § 4 Nr. 4 des Sozialplans aus diesem Grunde nicht mehr entfallen.

b) Hieraus folgt, daß der Beklagte sich auf die behauptete Weitergabe der Aktennotiz durch die Klägerin an den Prozeßbevollmächtigten ihres Ehemannes nicht mehr berufen kann. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat der Beklagte unmittelbar nach dem 27. August 1976 die Kündigung der Angestellten T zurückgenommen, weil diese die Vorgänge "detailliert und sicher geschildert" hatte. Damit kannte er ein solches Stück des Kündigungssachverhalts, daß er sich zumindest über den Verdacht der vermuteten Vertragspflichtverletzung der Klägerin und deren Tragweite ein eigenes Urteil bilden konnte (BAG 24, 99 [104 f.] = AP Nr. 2 zu § 626 BGB Ausschlußfrist [zu 3 der Gründe]). Wenn er danach zur weiteren Aufklärung noch eine Aussprache mit der Sekretärin S für erforderlich erachtete, so durfte er damit nicht noch weitere vier Wochen warten. Eine Anhörung der Klägerin hat er offenbar selbst nicht erwogen. Damit konnte er am 29. September 1976 mit diesem angeblichen Verhalten der Klägerin eine fristlose Kündigung nicht mehr rechtfertigen.

3. In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsgericht aber dem weiteren Vorbringen des Beklagten zu der Mitwirkung der Klägerin bei Versicherungsgeschäften zum Nachteil der Gemeinschuldnerin nachgehen müssen, das in seinem



Schriftsatz vom 15. Oktober 1976 (zu II 2) enthalten ist. Danach haben Kreditnehmer im Teilzahlungsbereich für den Fall ihrer Arbeitsunfähigkeit oder ihres Ablebens mit der Gemeinschaftschuldnerin Restschuldversicherungen abgeschlossen. Die Prämien wurden auf Wunsch mit der Kreditauszahlung verrechnet oder kreditiert. Zumindest zwischen 1969 und 1974 sollen den Kreditnehmern höhere Prämien berechnet worden sein, als an die Versicherungsgesellschaft zu zahlen waren. Von den hieraus entstandenen Gewinnen soll nur ein Teil (10 %) der Provision der Gemeinschaftschuldnerin zugeführt, der Rest an die Klägerin abgeführt worden sein. Nach einem Betriebsprüfungsbericht vom 11. Juli 1974 soll die Klägerin auf diese Weise in dem bezeichneten Zeitraum Einnahmen von über 1.000.000,-- DM erzielt haben. Der Beklagte habe von dem Betriebsprüfungsbericht, aus dem sich diese Vorgänge im einzelnen erst ergeben haben sollen, erst Ende September 1976 erfahren. Ein sich aus diesem Verhalten der Klägerin etwa ergebender wichtiger Grund wäre somit im Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB nicht verwirkt gewesen.

II.1.a) Wenn der Abfindungsanspruch der Klägerin nicht schon an § 4 Nr. 4 des Sozialplans scheitert, kann es darauf ankommen, ob sie leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 war. Hierzu hat der Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat behauptet, sie sei nicht nur Leiterin der Buchhaltung, sondern auch - einzige - Einzelprokuristin und ständige Vertreterin des Geschäftsführers gewesen, was für ihre Eigenschaft als leitende Angestellte sprechen könnte.

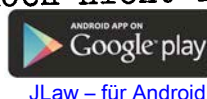
b) Wenn die Klägerin leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 war, könnte sie den Abfindungsanspruch nicht ohne weiteres aus dem Sozialplan herleiten, weil die Vorschriften der §§ 77, 112 BetrVG über Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Aufstellung von Sozialplänen für leitende Angestellte nicht unmittelbar gelten. § 5 Abs. 3 BetrVG bestimmt, daß für diesen Personenkreis das Betriebsverfassungsgesetz, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung findet. Daraus folgt nicht nur, daß die leitenden Angestellten weder das Wahlrecht noch die Wählbarkeit zum Betriebsrat besitzen und der



Betriebsrat für sie keine Beteiligungsrechte in sozialen, personellen oder wirtschaftlichen Angelegenheiten hat, mit Ausnahme des Informationsrechts bei personellen Veränderungen gemäß § 105 BetrVG. Aus § 5 Abs. 3 BetrVG folgt auch, daß Betriebsvereinbarungen, die der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber abschließt, nicht gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse dieses Personenkreises einwirken. Dem Betriebsrat fehlt es an dem Recht zur Vertretung der leitenden Angestellten, weil er nur von den Belegschaftsmitgliedern gewählt wird, die Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind, und damit auch nur zur Wahrung ihrer Interessen legitimiert ist. Gleiches gilt für den im Rahmen eines Interessenausgleichs über geplante Betriebsänderungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarten Sozialplan (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Auch dieser ist eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn auch eine solche besonderer Art (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972 [Bl. 2]). Diese Auffassung entspricht der herrschenden Meinung im Schrifttum (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 112 RdNr. 11 b, § 77 RdNr. 26; GK-Fabricius, BetrVG, § 112 RdNr. 51; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 112 RdNr. 28; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 77 RdNr. 31; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 2. Aufl., Heidelberg 1978, S. 308).

c) Wenn sich herausstellt, daß die Klägerin keine leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG war, bleibt zu prüfen, ob sie als Ehefrau des zur Vertretung der Komplementär-GmbH der Gemeinschuldnerin berechtigten Gesellschafter-Geschäftsführers nach § 5 Abs. 2 BetrVG aus dem Kreis der unmittelbar durch den Sozialplan begünstigten Arbeitnehmer ausscheidet (vgl. einerseits Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG 12. Aufl., § 5 RdNr. 17; andererseits GK-Kraft, BetrVG, § 5 RdNr. 27).

2. Falls sich nach der Zurückverweisung bestätigt, daß die Klägerin unmittelbar aus dem Sozialplan keine Rechte herleiten kann, steht damit, im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts, noch nicht fest, daß ihr auch dann



keine Abfindung zusteht, wenn § 4 Nr. 4 des Sozialplans nicht entgegensteht. In diesem Fall kann ein Abfindungsanspruch auf einzelvertraglicher Grundlage in Betracht kommen.

a) Es ist möglich, daß die Parteien der den Sozialplan enthaltenden Betriebsvereinbarung auch die leitenden Angestellten in den Kreis der Abfindungsberechtigten einbeziehen wollten und einbezogen haben. In diesem Fall könnten diese zwar nicht kraft normativer Wirkung der Betriebsvereinbarung, wohl aber aus einem auch sie berechtigenden Vertrag zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB) einen Abfindungsanspruch herleiten (vgl. für Regelungen einer Betriebsvereinbarung zugunsten von Ruheständlern: BAG GS 3, 1 [11] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952 [zu I 3 der Gründe a. E.]; zu dem vergleichbaren Fall der Begünstigung von Außenseitern durch einen Tarifvertrag vgl.: BAG GS 20, 175 [192 ff.] = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG [Teil III zu IV und V 2 der Gründe]; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 RdNr. 121, jeweils m. w. N.). Ob auch die leitenden Angestellten durch den Sozialplan der Gemeinschaftschuldnerin begünstigt worden sind, ist nach den allgemeinen für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung geltenden Regeln zu ermitteln.

Zwar kann aus dem Wortlaut des § 1 des Sozialplans nicht zwingend gefolgert werden, daß alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihren betriebsverfassungsrechtlichen Status begünstigt werden sollten, zumal in Betracht zu ziehen ist, daß der Betriebsrat möglicherweise lediglich die Rechte derjenigen Personen wahrnehmen wollte, deren Repräsentant er ist.

Andererseits sprechen auch einige Umstände dafür, daß leitende Angestellte nicht ausgeschlossen sein sollten. So könnte für eine Einbeziehung aller Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihren betriebsverfassungsrechtlichen Status sprechen, daß von dem Sozialplan ausdrücklich nur diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen wurden, deren Abfindung bereits individualrechtlich geregelt war.

Weiter spricht für diese Auslegung das Prozeßverhalten des Beklagten selbst. Er ging von Anbeginn des Prozesses an davon aus, daß der Klägerin die Abfindung zustünde, wenn nicht § 4 Nr. 4 des Sozialplans eingreifen sollte. Selbst als er



auf den Hinweis des Berufungsgerichts zur Frage der Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vortrug, die Klägerin sei leitende Angestellte gewesen, begründete er damit lediglich die Wirksamkeit seiner fristlosen Kündigung im Hinblick auf das Anhörungsrecht des Betriebsrats. Aus diesem Verhalten des Beklagten könnte zu folgern sein, daß jedenfalls nach seiner Vorstellung der Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan durch den Status der Klägerin als leitende Angestellte nicht berührt werde. Dieser Umstand kann - falls er nicht auf einem schlichten Rechtsirrtum des Beklagten beruht - für die Auslegung der Betriebsvereinbarung von Bedeutung sein, weil sie mit seiner Zustimmung als damals bestellter vorläufiger Vergleichsverwalter abgeschlossen worden ist.

Für die Auslegung der Betriebsvereinbarung kann auch von Bedeutung sein, wieviele Arbeitnehmer die Bank Anfang 1976 überhaupt beschäftigte, wieviele bereits individuelle Abfindungen erhalten hatten und damit von vornherein aus dem Kreis der Begünstigten ausschieden, welche Arbeitnehmer außer der Klägerin noch als leitende Angestellte in Betracht kommen konnten und ob auch an solche tatsächlich Abfindungen gezahlt wurden. Weiter kann erheblich sein, ob bei der Aufstellung des Sozialplans die Kosten für die leitenden Angestellten mit eingesetzt worden sind.

b) Wenn ein Vertrag zu Gunsten Dritter ausscheidet, ist weiter zu prüfen, ob der Beklagte, der hier die Arbeitgeberfunktion ausübt, nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz gehalten ist, auch den leitenden Angestellten eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen.

(1) Von der Anwendbarkeit dieses Grundsatzes sind die leitenden Angestellten nicht schon wegen ihrer aus dem Kreis der übrigen Arbeitnehmer herausgehobenen Stellung im Betrieb ausgeschlossen. Auch sie bilden eine durch ihre Leitungsfunktion gekennzeichnete eigene Gruppe, deren Mitglieder zumindest untereinander vergleichbar sein können. Handelt der Arbeitgeber bestimmte Arbeitsbedingungen nicht einzelvertraglich mit ihnen aus, sondern gewährt er dieser Gruppe



generell bestimmte Leistungen, so darf er einzelne von ihnen nicht ohne sachlichen Grund hiervon ausnehmen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [zu III 1 der Gründe]). Er darf aber auch nicht die gesamte Gruppe ohne weiteres von Leistungen ausschließen, die er im Rahmen einer Einheitsregelung seinen übrigen Arbeitnehmern gewährt. Vielmehr ist auch zu Lasten dieser Gruppe eine Differenzierung nur zulässig, wenn und soweit sie der generellen Regelung gemäß ist. Dies ist z. B. nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber generell die Gehälter seiner AT-Angestellten anhebt, diese Regelung in erster Linie dem Zweck dient, die Verteuerung der Lebenshaltungskosten auszugleichen, und er die Gruppe der höherverdienenden Angestellten hiervon völlig ausschließt (Senatsurteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - [demnächst] AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 4 der Gründe]); für die leitenden Angestellten gilt grundsätzlich nichts anderes.

(2) Nun sind allerdings die leitenden Angestellten von der normativen Wirkung des Sozialplans nicht kraft einer freien Entscheidung des Arbeitgebers ausgeschlossen. Der Sozialplan beruht vielmehr auf der in § 112 Abs. 1 BetrVG normierten gesetzlichen Verpflichtung, die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch geplante Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG entstehen, durch einen Sozialplan auszugleichen, auf dessen Aufstellung der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat. Die Gruppe der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist kraft Gesetzes von dieser Regelung ausgenommen. Hieraus folgt aber nicht, daß es ohne nähere Prüfung allein um dieser gesetzlichen Regelung willen sachlich gerechtfertigt wäre, die Gruppe der leitenden Angestellten generell von jedem Nachteilsausgleich und insbesondere von Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes als Folge von Betriebsänderungen auszuschließen, auch dann, wenn sie ebenso hart durch den Verlust des Arbeitsplatzes betroffen werden wie andere Arbeitnehmer, - wegen der für sie unter Umständen schwierigeren Lage auf dem Arbeitsmarkt vielleicht sogar härter.



Wenn das Betriebsverfassungsgesetz seinen persönlichen Geltungsbereich auf die Arbeitnehmer, die keine leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind, beschränkt, so bedeutet das keine Wertentscheidung des Gesetzgebers, daß diese Personengruppe kraft ihrer herausgehobenen Stellung weniger schutzwürdig und besser gesichert wäre als die übrigen Arbeitnehmer. Die Differenzierung des Gesetzes hat einen ganz anderen Grund. Die Schutzfunktion des Betriebsverfassungsgesetzes ist in erster Linie nicht auf individuelle, sondern auf kollektive Interessen der Belegschaft oder von Teilen der Belegschaft gerichtet. Der Zweck des § 5 Abs. 3 BetrVG kann deshalb im Gesamtzusammenhang der gesetzlichen Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes nur sein, dem Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Belegschaft, repräsentiert durch den Betriebsrat, und damit der Polarität der Interessen Rechnung zu tragen. Leitende Angestellte können nicht gleichzeitig für den Unternehmer handeln und zum Betriebsrat wählen oder gewählt werden, um unter Umständen in einer Person diesen Interessengegensatz auszutragen. Aus diesem Grund nimmt sie der Gesetzgeber vom Geltungsbereich des Gesetzes aus, obwohl auch sie Arbeitnehmer sind und spezifische Arbeitnehmerinteressen haben (so BAG AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 2 d der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Die betriebsverfassungsrechtliche Gliederung der Belegschaft kann es für sich allein daher nicht rechtfertigen, die leitenden Angestellten, die ihren Arbeitsplatz verlieren, von einem Ausgleich auszuschließen, den alle anderen Arbeitnehmer durch den Sozialplan erhalten (vgl. auch die Ausführungen in dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Februar 1975 - 1 ABR 55/73 - AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 1 c der Gründe] - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen - darüber, daß es dem geltenden Betriebsverfassungsrecht nicht widerspricht, die leitenden Angestellten aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers - und damit auch aus dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes - in bezug auf bestimmte Rechte in jenem Fall § 75, §§ 80 ff.



BetrVG - mit den unter das Gesetz fallenden Arbeitnehmern gleichzustellen; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

(3) Eine ähnliche Problematik findet sich im Tarifrecht. Nach bisher überwiegend vertretener Meinung rechtfertigt das Merkmal der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG eine unterschiedliche Behandlung von organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern (so auch BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG).

Gegen diese Auffassung sind jedoch in neuerer Zeit insbesondere im Hinblick auf zwei Urteile des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts sowie die Neufassung der §§ 77, 87 BetrVG 1972 eingehend begründete Bedenken erhoben worden (Wiedemann, RdA 1969, 321 [323 ff.]; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 RdNr. 125). Nach BVerfGE 25, 101, 110 f. (= AP Nr. 4 zu § 34 a EStG) ist es mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar, die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit davon abhängig zu machen, ob sie auf Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag beruhen; die Tarifgebundenheit ist somit für diesen Bereich kein sachlich gerechtfertigtes Differenzierungsmerkmal. In seinem Beschluß zur tariflichen Differenzierungsklausel (BAG 20, 175 [223] = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG [Teil IV, zu VII 4 b der Gründe]) hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts u. a. ausgesprochen, daß die Gleichbehandlung von organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern in Entgeltfragen heute weitgehend als Ausdruck der sozialen Gerechtigkeit empfunden wird. Auch im Tarifrecht kann mithin die in anderem Zusammenhang getroffene Unterscheidung des Gesetzgebers nicht ohne nähere Prüfung eine Ungleichbehandlung der beiden Arbeitnehmergruppen durch den Arbeitgeber rechtfertigen.

(4) Für die Frage, ob der Klägerin, auch wenn sie leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG war, vorbehaltlich § 4 Nr. 4 des Sozialplans aus Gründen der Gleichbehandlung eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zusteht, ist davon auszugehen, daß sie als Angestellte der Gemeinschuldnerin deren Belegschaft angehörte und daß sie wie andere Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verloren hat. Nun will die Abfindungsregelung des auf § 112 Abs. 1 BetrVG beruhenden



Sozialplans den von der Schließung der Bank betroffenen Arbeitnehmern einen gewissen Ausgleich verschaffen für den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Die Abfindungsregelung ist mithin in einem weiteren Sinn Teil des von unserer Rechtsordnung für die Arbeitnehmer geschaffenen Bestandsschutzes. Diesen Bestandsschutz brauchen die leitenden Angestellten grundsätzlich ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer. Das ist im Prinzip auch vom Gesetzgeber anerkannt. Der Kündigungsschutz ist für die leitenden Angestellten durch die Neufassung des § 14 Abs. 2 KSchG 1969 entscheidend verbessert worden. Das Kündigungsschutzgesetz gilt nunmehr grundsätzlich für alle leitenden Angestellten. Die Arbeitsverhältnisse derjenigen, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, also insoweit eine Leitungsfunktion ausüben, können zwar auf Antrag des Arbeitgebers ohne weiteres aufgelöst werden, jedoch auch nur gegen Zahlung einer Abfindung. Der Gesetzgeber hat damit ein Bedürfnis auch dieser Arbeitnehmergruppe nach Sicherung des Arbeitsplatzes und Entschädigung für dessen Verlust anerkannt. Dann ist es aber nicht mehr sachlich gerechtfertigt, diese Gruppe von Entschädigungen für den durch wirtschaftliche Maßnahmen des Arbeitgebers entstandenen Verlust ihres Arbeitsplatzes allein deshalb auszuschließen, weil das Betriebsverfassungsgesetz sie von seinem Geltungsbereich ausnimmt. Es ist vielmehr jeweils zu prüfen, ob es nach den gesamten Umständen des Falles sachlich geboten erscheint, ihnen in gleicher Weise wie den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen.

(5) Damit ist zugleich gesagt, daß die im Sozialplan getroffene Regelung nicht schematisch auch für die leitenden Angestellten gilt. Es gibt durchaus Umstände, die im Einzelfall eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Mitunter enthalten schon ihre Arbeitsverträge Vergünstigungen, die ihnen auch im Hinblick auf Nachteile, die durch mitbestimmungspflichtige wirtschaftliche Maßnahmen des Arbeitgebers entstehen können, gewährt werden. Die Klägerin hatte immerhin eine Versorgungszusage. Wenn die übrigen



Arbeitnehmer keine gleichwertige Versorgungszusage hatten, wird die Klägerin nicht verlangen können, auch noch in vollem Umfang an dem im Sozialplan vereinbarten Nachteilsausgleich teilzunehmen. Nur wenn sich aus den vertraglichen Arbeitsbedingungen kein Ausgleich ergibt, kann eine uneingeschränkte Anwendung des Sozialplans aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung geboten sein.

III. Falls nach allem der Klägerin eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zusteht, wird das Landesarbeitsgericht noch die konkursrechtliche Behandlung dieses Anspruchs zu prüfen haben. Nach dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - ([demnächst] AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972) - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen - sind Ansprüche aus einem Sozialplan auf Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes bevorrechtigte Konkursforderungen im Sinne des § 61 KO mit Rang vor Nr. 1 des § 61 Abs. 1 KO. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Betriebsänderung vor oder nach der Konkurseröffnung stattgefunden hat, auch nicht darauf, ob der Sozialplan vor oder nach der Konkurseröffnung zustande gekommen ist. Mit der konkursrechtlichen Einordnung eines auf Einzelvertrag beruhenden entsprechenden Abfindungsanspruchs hat der Große Senat sich nicht befaßt. Der erkennende Senat sieht keinen Anlaß, sich zu der Frage zu äußern, bevor auch nur die Parteien dazu Stellung nehmen konnten.

Jedenfalls wird die Klägerin Gelegenheit erhalten müssen, einen etwaigen Anspruch zur Konkurstabelle anzumelden.

gez.: Dr. Hilger Dr. Fenge Triebfürst
Dr. Florack Dahl



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

