

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

Gesetz: Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten (AngKSchG) § 2 Abs. 1; BGB §§ 611, 613 a

Leitsatz:

Wird der Mitarbeiter einer Firma nach kurzer Zeit (vier Monate) in ein Angestelltenverhältnis übernommen, ohne daß sich seine bisherige Tätigkeit für die Firma ändert, so gilt die gesamte Zeit seiner Tätigkeit auch dann als Beschäftigungsdauer im Sinne des § 2 AngKSchG, wenn er in den ersten vier Monaten freier Mitarbeiter war.

Aktenzeichen: 5 AZR 545/77
Urteil des BAG vom 6. Dezember 1978 LAG Düsseldorf



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



5 AZR 545/77

17 Sa 1643/76 Düsseldorf

Verkündet am
6. Dezember 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Paetsch und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Februar 1977 - 17 Sa 1643/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 17. August 1935 geborene Kläger ist seit dem 9. Februar 1971 bei der Neuen Ruhrzeitung (NRZ) als Patenschaftswerber tätig. Die Patenschaftswerbung hat zum Ziel, Personen zu veranlassen, für Dritte das Abonnement einer Zeitung zu bezahlen. Am 2. Juni 1971 schloß der Kläger mit der NRZ einen schriftlichen Anstellungsvertrag mit Wirkung vom 1. Juni 1971.

Am 1. Januar 1976 wurde die Beklagte aus Teilen der NRZ und der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung (WAZ) gegründet. Dabei wurde der für die NRZ arbeitende Kläger übernommen. Aus organisatorischen Gründen entzog ihm die Beklagte den größten Teil seines bisherigen Arbeitsgebiets und bot ihm einen neuen Arbeitsvertrag zu anderen Bedingungen an. Der Kläger lehnte dieses Angebot ab. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 16. Februar 1976 zum 31. März 1976. Seit dem 6. Februar 1976 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen den in der Kündigung ausgesprochenen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses; er begehrt ferner eine Gehaltsnachzahlung bis zum 31. März 1976 und die Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan, den die Beklagte mit dem Betriebsrat bei der Neuorganisation vereinbart hatte. Der Kläger trägt hierzu vor:

Die Kündigung der Beklagten führe erst mit dem 30. Juni 1976 zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Es komme das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (AngKschG) zur Anwendung, weil er mindestens fünf Jahre bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger beschäftigt gewesen sei. Hierbei müsse auch die Zeit angerechnet werden, die er vor Abschluß des schriftlichen Anstellungsvertrages zwischen dem 9. Februar und dem 1. Juni 1971 für die Beklagte tätig gewesen sei. Daher habe ihm nur mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalschluß, also zum 30. Juni 1976, gekündigt werden dürfen. Zur Gehaltsnachzahlung hat der Kläger behauptet, daß die NRZ bei der Berechnung

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

der Urlaubsvergütung, des Feiertagsausgleichs und der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle stets den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate zugrunde gelegt habe. Dieser betrage 4.633,02 DM brutto. Die Beklagte habe ihm jedoch für die drei Monate lediglich 8.676,95 DM netto gezahlt; dabei sei sie von dem für ihn ungünstigeren durchschnittlichen Monatsverdienst des gesamten letzten Jahres ausgegangen.

Die Abfindungsforderung beruht auf dem Sozialplan vom 17. Februar 1976, in dem u.a. folgendes geregelt ist:

"1.2 Berechnung der Abfindung

Die Abfindung setzt sich für alle regelmäßig und ständig festangestellten Mitarbeiter aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag zusammen.

Der Grundbetrag beläuft sich auf zwei Brutto-Monatsgehälter/Brutto-Monatslöhne für Mitarbeiter, die vor dem 30.6.74 eingetreten sind, sonst ein Brutto-Monatsgehalt/ einen Brutto-Monatslohn.

Die Abfindung berechnet sich nach dem vereinbarten Gehalt/Lohn, das bzw. der im Januar 1976 zu zahlen war.

...

Der Steigerungsbetrag errechnet sich aus

Alter x Betriebszugehörigkeit

100

x Brutto-Monats-
lohn /-gehalt.

...

Jedes angefangene Jahr der Betriebszugehörigkeit gilt als vollendet bei Mitarbeitern, die vor dem 1.1.71 eingetreten sind; bei den übrigen Mitarbeitern werden angefangene Jahre zeitanteilig berücksichtigt.

Maßgeblich ist das Alter, das

- a) von Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt der Beendigung ihrer Tätigkeit über eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren verfügen, im Jahre 1976 vollendet wird,

- 4 -



- 4 -

- b) von Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt der Beendigung ihrer Tätigkeit über eine Betriebszugehörigkeit von weniger als 10 Jahren verfügen, bei Beendigung der Tätigkeit vollendet ist.

Die Ansprüche aus Abschnitt 1.2 sind zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällig. Sie sind Abfindungen im Sinne der §§ 9, 10 KSchG und können nicht abgetreten werden.

...

4. Sonstiges

- 4.1 Ausscheidende Mitarbeiter erhalten für das Jahr ihres Ausscheidens anteilige tarifliche Jahreszahlung, anteiliges Urlaubsgeld sowie anteilige vermögenswirksame Leistungen.

....."

Der Kläger errechnet sich hieraus eine Abfindung in Höhe von 19.889,58 DM, wobei er zwei Monatsgehälter zu je 4.633,-- DM und einen Steigerungsbetrag von 2,156 Gehältern (bei 5,39 Jahren Betriebszugehörigkeit, berechnet ab 9. Februar 1971) sowie 70 % der tariflichen Jahresleistung in Höhe von 631,75 DM zugrunde legt.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

1. festzustellen, daß die mit Schreiben der Beklagten vom 16.02.76 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum 31.03.76, sondern erst zum 30.06.76 das Arbeitsverhältnis beendet habe,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 13.899,06 DM brutto abzüglich gezahlter 8.676,95 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 01.03.76 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 19.889,58 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 01.07.76 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:
Zwischen dem Kläger und der NRZ sei ein Anstellungsvertrag erst mit Wirkung vom 1. Juni 1971 vereinbart worden. Bis zu diesem

- 5 -

Zeitpunkt sei der Kläger für die NRZ als freier Handelsvertreter tätig gewesen. Der Kläger habe selbst bei seiner Einstellung darauf bestanden, als freier Mitarbeiter ohne feste Bezüge auf reiner Provisionsbasis tätig zu werden. Er habe seine Werbetätigkeit auch völlig frei ausüben und seine Arbeitszeit selbst bestimmen können; sein Einkommen sei allein von seinem selbstgewählten Einsatz abhängig gewesen. Der Verlag habe lediglich das Einsatzgebiet des Klägers festgelegt. Der Kläger habe über die von ihm hereingeholten Aufträge zum Zwecke der Abrechnung seiner Provisionen formularmäßige Abrechnungsbögen eingereicht. Eine Berichtspflicht habe für ihn nicht bestanden. Für die Abführung der Steuern sei der Kläger selbst verantwortlich gewesen.

Da somit das Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 1. Juni 1971 begonnen habe, sei der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung noch keine fünf Jahre beschäftigt gewesen, so daß die längere Kündigungsfrist in § 2 AngKschG auf ihn keine Anwendung finde.

Zur Berechnung der Gehaltsfortzahlung räumt die Beklagte ein, daß die NRZ hierbei den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate zugrunde gelegt habe. Bei der WAZ habe man dagegen immer den Jahresdurchschnitt genommen. Die Beklagte habe aber eine unterschiedliche Behandlung der vorher verschiedenen, jetzt im Unternehmen der Beklagten integrierten Belegschaftsgruppen nicht zulassen können. Aus diesem Grunde sei als einheitlicher Maßstab vom Durchschnitt des Jahreseinkommens ausgegangen worden.

Ihre Weigerung, den eingeklagten Abfindungsanspruch nach dem Sozialplan in voller Höhe zu zahlen, begründet die Beklagte mit der unterschiedlichen Auffassung der Parteien über den Beginn des Arbeitsverhältnisses, von dessen Dauer die Berechnung der Abfindung abhängt. Gehe man davon aus, daß das Arbeitsverhältnis erst am 1. Juni 1971 begonnen habe, so stehe dem Kläger der von ihm errechnete Betrag nicht zu. Die Beklagte hat während des zweiten Rechtszuges 18.221,67 DM an den Kläger gezahlt, so daß an Forderungen aus dem Sozialplan noch 1.667,91 DM im Streit sind.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Der Kläger hat hierauf entgegnet: Bereits mit Beginn seiner Tätigkeit als Patenschaftswerber am 9. Februar 1971 habe er in einem Angestelltenverhältnis gestanden. Daß der schriftliche Anstellungsvertrag erst am 2. Juni 1971 mit Wirkung vom 1. Juni 1971 abgeschlossen worden sei, stehe dem nicht entgegen. Er habe nach diesem Zeitpunkt dieselbe Tätigkeit ausgeführt wie vorher. Ein freies Mitarbeiterverhältnis mit der NRZ habe er auch nicht eingehen wollen, weil er in der Vergangenheit stets als Arbeitnehmer und nicht als Handelsvertreter tätig gewesen sei. Er habe nach seiner Einstellung immer wieder um die Ausfertigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages bei der NRZ gebeten. Diese haben ihn jedoch damit vertröstet, er solle den schriftlichen Vertrag dann erhalten, wenn auch die beiden anderen Patenschaftswerber R und St neue Vertragsausfertigungen erhielten. Die Verzögerung des schriftlichen Vertragsabschlusses habe seine Ursache ausschließlich in der Klärung der Provisionsfragen gehabt.

Der Kläger vertritt im übrigen die Auffassung, daß der Abschluß eines freien Mitarbeiterverhältnisses zwischen ihm und der NRZ - wenn man ihn unterstellen wollte - ein Mißbrauch der Vertragsfreiheit gewesen wäre. Es sei kein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung der Rechtsbeziehungen in den ersten Monaten zu der Folgezeit ersichtlich. Einen solchen Grund könne man auch nicht in der Erprobung der Eignung des Klägers sehen, da hierzu der Abschluß eines Probearbeitsverhältnisses möglich gewesen wäre.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen eingelegte Berufung hat die Beklagte insoweit zurückgenommen, als sie zur Zahlung eines Betrages von 18.221,67 DM aus dem Sozialplan verurteilt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision beantragt die Beklagte Klageabweisung in der noch streitigen Höhe.

- 7 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Anspruch auf Restgehalt

Dem Kläger steht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, der geltend gemachte Anspruch auf Gehalt bis zum 31. März 1976 in Höhe von 13.899,06 DM brutto abzüglich bereits gezahlter 8.676,95 DM netto zu.

Bis zur Erkrankung des Klägers am 6. Februar 1976 war die Beklagte zur Gehaltszahlung, auch soweit sie die Arbeitsleistung des Klägers nicht annahm, aus §§ 611 und 615 BGB verpflichtet. Für die Zeit der Erkrankung steht dem Kläger ein Gehaltsfortzahlungsanspruch nach § 63 HGB zu.

Für die Berechnung des Gehalts hat das Landesarbeitsgericht mit Recht den Durchschnittsverdienst des Klägers in den letzten drei Monaten zugrunde gelegt. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß auch die NRZ fortgezahltes Gehalt in dieser Weise berechnet hat. Nach § 613 a BGB war die Beklagte verpflichtet, diese Berechnung in gleicher Weise vorzunehmen.

Die Revision ist demgegenüber der Ansicht, daß § 613 a BGB den Unternehmer eines Betriebes nicht dazu zwingt, die bei dem Rechtsvorgänger geübte betriebliche Regelung zu übernehmen. Es entspreche dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn bei Integration zweier Gruppen von Arbeitnehmern die betriebliche Regelung einheitlich zur Anwendung komme, welche für die überwiegende Mehrheit der Betriebsangehörigen bereits bestanden habe. Dieser Ansicht kann indessen nicht gefolgt werden.

Nach § 613 a BGB tritt der neue Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten ein, die im Zeitpunkt des Übergangs bestanden. Diese Vorschrift schützt somit den Arbeitsplatz in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung (Wiedemann, Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 3 TVG [unter 1 a]). Hierzu zählt auch die betriebliche Regelung über die Berechnung der Gehaltsfortzahlung. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ändert nichts an dieser Beurteilung. Die Beklagte differenziert nicht nach sachfremden Kriterien, wenn sie für die über-



- 8 -

nommenen Arbeitnehmer deren bisherige Rechte aufrecht erhält (BAG AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [unter 2 b der Gründe]). Eine einheitliche Regelung für alle nunmehr in einem Betrieb zusammenarbeitenden Mitarbeiter mag zwar zweckmäßig und wünschenswert sein; der Beklagte kann dies aber zu Lasten der übernommenen Arbeitnehmer nicht einseitig anordnen, sondern ist auf die hierfür vorgesehenen rechtlichen Möglichkeiten - vertragliche Vereinbarung, Änderungskündigung - angewiesen.

Fehl geht auch die Ansicht der Revision, die Übung der NRZ, den Durchschnittsverdienst nach dem Einkommen der letzten drei Monate zu berechnen, sei nicht Inhalt des Arbeitsvertrages, auf deren ständige Einhaltung die Belegschaft einen unabdingbaren Anspruch habe. Die Revision spricht selbst von einer "bei dem Rechtsvorgänger geübten betrieblichen Regelung". Sie geht damit offenbar von einer betrieblichen Übung bei der NRZ aus. Ob diese betriebliche Übung kraft stillschweigender einzelvertraglicher Vereinbarung in die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingeht und die Inhalte der Arbeitsverträge ergänzt (so BAG AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [Bl. 2] m. w. Nachw.) oder ob sie - wie die neuere zivilrechtliche Lehre annimmt - kraft ihres Vertrauenstatbestandes selbständige Ansprüche begründet (BAG AP Nr. 6 aaO und BAG 23, 213 [218] = AP Nr. 10 aaO [zu I 1 der Gründe]; Seiter, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu 1] m.w.Nachw.) kann auf sich beruhen. Unabhängig von dieser rechtsdogmatischen Frage ist jedoch die verpflichtende Wirkung der betrieblichen Übung nicht zu bezweifeln, die somit nach § 613 a BGB auch für den Übernehmer eines Betriebes gilt.

II. Länge der Kündigungsfrist und Höhe der Abfindung:

1. Die Klageanträge zu 1. (Feststellung, daß die Kündigung vom 16. Februar 1976 das Arbeitsverhältnis erst zum 30. Juni 1976 beendet habe) und 3. (Zahlung des noch streitigen Abfindungsbetrages aus dem Sozialplan) sind dann begründet, wenn die

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Zeit vom 9. Februar bis zum 31. Mai 1971, in der der Kläger als Patenschaftswerber für die NRZ ohne schriftlichen Anstellungsvertrag tätig war, als Beschäftigungszeit nach § 2 AngKSchG bzw. als Zeit der Betriebszugehörigkeit nach dem Sozialplan anzurechnen ist. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage bejaht. Ihm ist, jedenfalls im Ergebnis, zu folgen.

2. Das Landesarbeitsgericht nimmt an, daß der Kläger in der fraglichen Zeit in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe. Die Revision greift diese Beurteilung an. Sie ist der Auffassung, daß der Kläger in dieser Zeit Handelsvertreter – also freier Mitarbeiter – gewesen sei. Für die Berücksichtigung dieser Zeit im Rahmen des § 2 AngKSchG und der Abfindungsregelung des Sozialplans kommt es jedoch nicht entscheidend darauf an, daß der Kläger damals bereits Arbeitnehmer war; es genügt, daß er während dieser Zeit in gleichbleibender Tätigkeit bei der NRZ beschäftigt war.

a) Den Schutz des § 2 AngKSchG genießt derjenige Angestellte, den der Arbeitgeber oder sein Rechtsvorgänger im Zeitpunkt der Kündigung mindestens fünf Jahre beschäftigt hat. Über Art und Rechtsnatur der Beschäftigung gibt der Wortlaut der Vorschrift keine Auskunft. Das Gesetz verlangt nicht ausdrücklich, daß während der gesamten fünf Jahre eine Beschäftigung als Angestellter bestanden haben müsse. Aus dem Zweck des Gesetzes, die längere Betriebsverbundenheit zu belohnen, wird in Schrifttum und Rechtsprechung gefolgert, daß auch solche Angestellte, die während des Fünfjahreszeitraums zunächst als Arbeiter im Betrieb beschäftigt waren, die längeren Kündigungsfristen des Gesetzes beanspruchen können (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I § 58 IV 4 am Ende; Nikisch, ArbR, 3. Aufl., Bd. I § 49 III 4 Fußn. 17; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., Anm. 91 vor § 620; RAG ARS 1, 103 [104]). Hierbei hat das Reichsarbeitsgericht als Grundgedanken der gesetzlichen Schutzvorschrift hervorgehoben, daß der Angestellte, der geraume Zeit hindurch seine Arbeit dem Betrieb gewidmet habe, bei der Kündigung schonend behandelt werden müsse; ihm falle es schwerer, anderweitig unterzukommen, weil er



- 10 -

längere Zeit in ein- und demselben Betrieb gearbeitet und dadurch unter Umständen etwas einseitig geworden sei; andererseits habe der Arbeitgeber geraume Zeit die Arbeitskraft des Angestellten genutzt und es erscheine daher billig, daß der Arbeitgeber mit einer Kündigung besonders schonend vorgehe. Diese Gründe träfen vor allem auch für die Personen zu, die zunächst als Arbeiter begonnen hätten, dann aber aufgrund entsprechender Bewährung und Eignung in das Angestelltenverhältnis aufgestiegen seien (RAG ARS 1, 103 [106]).

Die genannten Gründe treffen auch für den vorliegenden Fall zu, wobei die Frage, ob die frühere Tätigkeit als Arbeitnehmer oder als freier Mitarbeiter geleistet wurde, dahingestellt bleiben kann. Auch hier hat sich der Kläger bereits während des fraglichen Zeitraums dem Betrieb gewidmet. Der Arbeitgeber hat aus dieser Tätigkeit Nutzen gezogen. Die kontinuierlich-gleichartige Tätigkeit während der fünf maßgebenden Jahre läßt die Anwendung des § 2 AngKSchG sogar noch zwangloser als bei einem Übergang von einem Arbeiter- zu einem Angestelltenverhältnis erscheinen, da ein Einschnitt in der Art der Tätigkeit, wie er zuweilen beim Wechsel zwischen Arbeiter- und Angestelltenbeschäftigung verzeichnet werden kann, nicht vorliegt. Auch wenn man mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß die Tätigkeit des Klägers in der fraglichen Zeit der Erprobung dienen sollte, wird damit eine Zweckbestimmung hervorgehoben, die vielfach ebenso beim Übergang vom Arbeiter- zum Angestelltenverhältnis - wie das Reichsarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung ausgeführt hat - eine entscheidende Rolle spielt.

Diese Überlegungen führen zu dem Ergebnis, daß jedenfalls dann, wenn, wie im vorliegenden Falle, der Mitarbeiter nach kurzer Zeit unter Beibehaltung seiner bisherigen Aufgaben in ein Angestelltenverhältnis übernommen wird, ein so starker Zusammenhang der vor und nach dem Vertragsschluß ausgeübten Tätigkeit besteht, daß die gesamte Zeit seiner Beschäftigung - ungeachtet des rechtlichen Status - bei der Berechnung des Fünfjahreszeitraums in § 2 AngKSchG zu berücksichtigen ist.

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Da der Kläger somit vom 9. Februar 1971 bis zu seiner Kündigung am 16. Februar 1976 über fünf Jahre bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger beschäftigt war, beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist daher erst zum 30. Juni 1976 wirksam geworden.

b) Das unter a) für die Beschäftigungsdauer im Rahmen des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten Ausgeführte trifft im wesentlichen auch für die Betriebszugehörigkeit als Berechnungsgrundlage der Abfindung nach dem Sozialplan zu. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit gilt als Wertmesser für die Größe der wirtschaftlichen Nachteile, die dem Arbeitnehmer durch die Entlassung entstehen; diese auszugleichen ist Aufgabe des Sozialplans. Je länger der entlassene Arbeitnehmer dem alten Betrieb verbunden war, desto größer sind in der Regel die dort erlangten Vorteile und dementsprechend auch die Schwierigkeiten, einen neuen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden. Dabei ist die Zeit vor dem Abschluß des Anstellungsvertrages mit zu berücksichtigen; denn auch sie hat zur Verbesserung seiner Stellung im alten Betrieb geführt. Dies zeigt sich u.a. - wie unter a) dargelegt - bei der Länge der Kündigungsfrist, die der Kläger auch durch seine Tätigkeit für die Beklagte in der fraglichen Zeit vor dem Abschluß des Anstellungsvertrages erworben hat und mit der er in einem neuen Arbeitsverhältnis nicht rechnen kann.

Dem Kläger steht daher der von ihm errechnete höhere Steigerungsbetrag im Rahmen der Abfindung sowie die anteilige tarifliche Jahresleistung nach Nr. 4 des Sozialplans in der rechnerisch unbestrittenen Höhe zu.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Fenge
Dr. Paetsch Heidenreich

