

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 112 Abs. 1, § 75, § 77 Auslegung

Leitsatz:

Die Betriebspartner – ebenso die Einigungsstelle – sind beim Abschluß eines Sozialplans in den Grenzen von Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG) frei, darüber zu entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen werden sollen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 5 AZR 553/77

Urteil des BAG vom 29. November 1978

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 553/77

6 Sa 138/76 Niedersachsen

Verkündet am
29. November 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

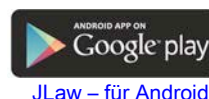
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Dahl für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. März 1977 - 6 Sa 138/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1. Juli 1964 bei der Beklagten in der Außenstelle T als Prüfstandschlosser beim Institut für Strahlantriebe beschäftigt. Er war zuletzt in Lohngruppe II MTB II eingereiht und bezog einen Monatslohn von 1.994,-- DM brutto. Der Kläger war während seiner Beschäftigung für die Beklagte bei der VBL versichert.

Nachdem die Europäische Organisation für die Entwicklung und den Bau von Raumfahrzeugträgern (ELDO) alle Finanzierungsverträge gegenüber der Beklagten rückwirkend zum 1. Mai 1973 für das gesamte ELDO-Programm gekündigt hatte, war die Beklagte gezwungen, ihren Betrieb in T drastisch zu reduzieren. Sie hat im Rahmen dieser Maßnahmen das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Juli 1973 gekündigt. In den Monaten August und September 1973 war der Kläger arbeitslos. Am 1. Oktober 1973 wurde er bei der Bundeswehrverwaltung in F eingestellt und in die Lohngruppe VI MTB II eingereiht. Sein Monatslohn betrug zunächst 1.500,37 DM brutto und erhöhte sich vom 1. Januar 1974 an auf 1.693,69 DM brutto. Der Kläger wurde auch von dem neuen Arbeitgeber bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert.

Für die Arbeitnehmer der Beklagten in T und L - , die von der Personalreduzierung betroffen wurden, ist durch Entscheidung der Einigungsstelle ein Sozialplan aufgestellt worden. Die ausgeschiedenen Arbeitnehmer erhalten nach § 4 des Sozialplans für einen nach der Dauer ihrer Beschäftigung bei der Beklagten gestaffelten Zeitraum eine Übergangshilfe, wenn sie nach dem Ausscheiden ein geringeres Einkommen haben. Aufgrund dieser Regelung bezog der Kläger von August 1973 bis Januar 1975 Übergangshilfe in Höhe von insgesamt 7.689,47 DM.

Die Parteien streiten darüber, in welchem Umfang der Kläger außer der genannten Übergangshilfe auch eine Abfindung beanspruchen kann. Hierüber enthält der Sozialplan in § 3 folgende Regelung:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

" § 3 Abfindung

- (1) Arbeitnehmer, die wegen der Personalreduzierung im Institut für chemische Raketenantriebe aus der DFVLR ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe von § 8 Abs. 1 bzw. § 9 Abs. 1 der Rationalisierungschutzabkommen für Angestellte bzw. Arbeiter in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
 - a) die Kündigung aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung einer zumutbaren Versetzung innerhalb der DFVLR, Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit im Öffentlichen Dienst oder bei einem anderen Zuwendungsempfänger), erfolgt ist oder
 - b) der Arbeitnehmer von einem, einer Zusatzversorgungskasse des Öffentlichen Dienstes angeschlossenen Arbeitgeber übernommen wird oder Beamter wird.
- (3) Hat der Arbeitnehmer in den in Abs. 2 lit. b) genannten Fällen im Vergleich zu einem Arbeitnehmer, der zuvor bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes beschäftigt war, Nachteile in Bezug auf die Höhe des Gehalts, der Versorgung oder der Krankenbezüge, so erhält er eine Abfindung in Höhe von 25 % der in Abs. 1 genannten Abfindung.
- (4) Die Zahlung erfolgt in einer Summe in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat.
- (5) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem BAT, MTB nicht zu."

Die Beklagte zahlte dem Kläger die Abfindung nach § 3 Abs. 3 des Sozialplans in Höhe von 2.945,97 DM. Der Kläger verlangt jedoch die Abfindung nach § 3 Abs. 1 des Sozialplans in der unstreitigen Höhe von 11.782,26 DM. Den Differenzbetrag macht er mit der Klage geltend.

Der Kläger ist der Ansicht, die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Buchst. b) des Sozialplans, wonach die große Abfindung nicht zusteht, lägen bei ihm nicht vor, da er nicht von einem

- 4 -



- 4 -

einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes angeschlossenen Arbeitgeber "übernommen" worden sei. Davon könne nur bei einem sich unmittelbar an das frühere Arbeitsverhältnis anschließenden Arbeitsverhältnis die Rede sein. Er sei jedoch, bevor er zur Bundeswehrverwaltung kam, zwei Monate arbeitslos gewesen. Der Kläger verweist ferner auf sein geringeres Einkommen im neuen Arbeitsverhältnis. Er vertritt außerdem die Auffassung, die Abfindungsregelung des Sozialplans verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da Arbeitnehmer, die einen Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft fanden, in den Genuß der vollen Abfindung kämen, während diese den in den öffentlichen Dienst übergetretenen Arbeitnehmern vorenthalten werde. Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.836,69 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert: Die große Abfindung stünde nur den Arbeitnehmern zu, die in die Privatwirtschaft gingen und somit ihre Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes nicht fortsetzen könnten. Dies sei bei dem Kläger, der eine Stelle bei der Bundeswehrverwaltung gefunden habe, nicht der Fall gewesen. Die geringeren Einkünfte in seinem neuen Arbeitsverhältnis würden im Sozialplan durch die Übergangshilfe nach § 4 und außerdem durch die kleine Abfindung gemäß § 3 Abs. 3 berücksichtigt. Beide Leistungen habe der Kläger erhalten. Daß der Kläger nicht nahtlos von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übernommen worden, sondern zwei Monate arbeitslos gewesen sei, ändere nichts an der rechtlichen Beurteilung seines Anspruchs. Das Wort "übernommen" im Sozialplan sei nicht gleichbedeutend mit einem nahtlosen Übertritt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

-5 -



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



1. Der Klageanspruch hängt davon ab, wie die in § 3 Abs. 2 Buchst. b) des Sozialplans verwendeten Worte "von einem, einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes angeschlossenen Arbeitgeber übernommen wird" zu verstehen sind. Die Klage wäre nur begründet, wenn mit dieser Klausel lediglich ein Übertritt gemeint ist, der in unmittelbarem zeitlichen Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu dem Beklagten erfolgt. Das ist jedoch nicht der Fall.

a) Ein Sozialplan ist ebenso wie eine sonstige Betriebsvereinbarung nach den für die Gesetzesauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen (st. Rechtspr., vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 1 der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). 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]). Daß der vorliegende Sozialplan nicht durch eine Vereinbarung der Betriebspartner, sondern durch einen Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen ist, ändert hieran nichts. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt nach § 112 Abs. 4 Satz 3 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Rechtsnormqualität des Sozialplans wird durch die Art seines Zustandekommens nicht berührt. Bei der Auslegung des Sozialplans ist demgemäß zunächst vom Wortlaut auszugehen und sodann der Gesamtzusammenhang der Regelung und sein Zweck zu beachten.

b) Wie beide Vorinstanzen zutreffend ausführen, läßt sich aus dem Wortlaut allein weder für noch gegen den Klageanspruch etwas entnehmen. Der Begriff einer Übernahme setzt nicht zwingend einen nahtlosen, sich an das Ausscheiden zeitlich unmittelbar anschließenden Übertritt des Arbeitnehmers zu einem anderen Arbeitgeber voraus. Übernommen werden kann auch ein Arbeitnehmer, der nach seinem Ausscheiden eine gewisse Zeit arbeitslos gewesen ist, solange seine Einstellung bei dem neuen Arbeitgeber noch in einem angemessenen zeitlichen Zusammenhang mit seiner Entlassung steht. Rein sprachlich lassen sich somit beide Auslegungsmöglichkeiten vertreten. Welche Auslegung die zutreffende ist, kann daher nur aus Gesamtzusammenhang und Zweck der Regelung ermittelt



- 6 -

c) Die Abfindungsregelung in § 3 des Sozialplans dient - wie sich vor allem aus seinem Absatz 2 ergibt - dem Ausgleich oder der Milderung von Nachteilen, die daraus entstehen, daß der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden die Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes nicht mehr fortsetzen kann. Demgemäß bestimmt § 3 Abs. 2, daß die Abfindung nicht zusteht, wenn der Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Anschluß an eine Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes übernommen wird (Buchst. b) oder wenn er die Möglichkeit eines derartigen Übertritts abgelehnt hat (Buchst. a).

Die Betriebspartner - ebenso die Einigungsstelle - sind in den Grenzen von Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG) frei, darüber zu entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen werden sollen. Im vorliegenden Falle sind diese Grenzen eingehalten worden. Der Wert einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung des öffentlichen Dienstes wird nicht ohne Grund derartig hoch eingeschätzt, daß ihr Verlust für die Zukunft einen gesonderten Nachteilsausgleich innerhalb des Sozialplans rechtfertigt. Zwar behält der aus der Pflichtversicherung zur Zusatzversorgungseinrichtung ausscheidende Arbeitnehmer eine beitragsfreie Versicherung (§ 34 der VBL-Satzung). Er erhält nach erfüllter Wartezeit und bei Eintritt des Versicherungsfalles auch eine Versicherungsrente. Diese stellt jedoch lediglich eine entsprechend versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete, beitragsbezogene Leistung dar, die nicht dynamisch ist (§ 44 der VBL-Satzung). Diese Rente liegt in aller Regel wertmäßig weit unter der in Anlehnung an beamtenversorgungsrechtliche Grundsätze bemessenen Versorgungsrente eines Arbeitnehmers, der bei Eintritt des Versicherungsfalles pflichtversichert war (§§ 40 ff. der VBL-Satzung). Es wäre daher abwegig, in der gesonderten Abfindungsregelung für die Beendigung der Pflichtversicherung in einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu sehen, wie es der Kläger noch in der Berufungsinstanz geltend gemacht hat.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bei dieser Betrachtung spielt die Frage keine Rolle, ob der Arbeitnehmer in unmittelbarem zeitlichen Anschluß an sein Ausscheiden zu einem Arbeitgeber mit Anschluß an eine Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes übergetreten, oder ob dies zwei Monate später geschehen ist. Für die Zweckbestimmung der Versorgungsregelung ist dieser kurze zeitliche Abstand ohne Bedeutung. Die geringfügige Minderung seiner künftigen Versorgungsrente durch den Ausfall von zwei Pflichtversicherungsmonaten wird im Sozialplan durch die kleine Abfindung nach § 3 Abs. 3 berücksichtigt, die ausdrücklich auch Nachteile in Bezug auf die Höhe der Versorgung abgelten soll. Diese kleine Abfindung hat der Kläger erhalten.

2. Zur Begründung ihrer gegenteiligen Ansicht kann sich die Revision nicht mit Erfolg auf § 3 Abs. 4 des Sozialplans berufen. Diese Vorschrift enthält - wie die Revision einräumt - lediglich eine Fälligkeitsregelung; sie besagt noch nichts über den Bestand eines materiellen Anspruchs. Die Revision meint, diese Fälligkeitsregelung sei für die Auslegung deshalb von Bedeutung, weil sie den Gedanken nahelege, im Zeitpunkt der Fälligkeit müsse bereits feststehen, ob eine Abfindung zu zahlen sei oder nicht; dem kann nicht gefolgt werden. Sicherlich wird in vielen Fällen in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat feststehen, ob eine Abfindung zu zahlen ist. Dies ist jedenfalls dann unzweifelhaft, wenn der ausscheidende Arbeitnehmer bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden hat. Lediglich bei einem arbeitslos werdenden Arbeitnehmer bleibt diese Frage noch in der Schwebe.

Hieraus kann aber nicht abgeleitet werden, daß in diesen Fällen immer die volle Abfindung gezahlt werden muß, auch wenn der Arbeitnehmer kurze Zeit danach in den öffentlichen Dienst übernommen wird. Dies würde dem dargelegten Zweck der Abfindungsregelung offensichtlich zuwiderlaufen und darüber hinaus die Wirksamkeit der Regelung überhaupt zweifelhaft erscheinen lassen. Ginge man nämlich von der Ansicht der Revision aus, daß zwar der Arbeitnehmer, der unmittelbar von der Beklagten zu einem einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes angeschlossenen Arbeitgeber übertritt, keine Abfindung erhielte, diese aber in vollem Umfange einem Arbeitnehmer zustünde, der diesen Übertritt



- 8 -

kurze Zeit später vornimmt, so wäre eine solche Regelung wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz rechtsunwirksam. Wesentlich gleichartige Sachverhalte würden dann ohne sachlichen Grund ungleich behandelt. Dies träfe auch zu, wollte man einem Arbeitnehmer die Abfindung verweigern, der kurz nach seiner Übernahme durch einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ohne sein Verschulden wieder ausscheiden müßte (z.B. während einer Probezeit). Aus diesen Beispielen wird ersichtlich, daß die Fälligkeitsregelung nicht eine am Zweck der Abfindungsregelung orientierte Auslegung zunichte machen kann.

3. Auch aus den übrigen Vorschriften des Sozialplans kann die Revision für ihre Auslegung nichts herleiten. § 3 Abs. 5 soll eine Doppelleistung mit gleicher Zweckrichtung verhindern. Schwierigkeiten hinsichtlich der Zahlungszeit dürften sich kaum einstellen. Wenn die Voraussetzungen für die Abfindung noch nicht festgestellt werden können, diejenigen für das Übergangsgeld aber vorliegen, kann das Übergangsgeld sofort gezahlt werden; sollte sich später herausstellen, daß auch die Abfindung zu zahlen ist, kann das Übergangsgeld auf sie angerechnet werden.

Was die Revision mit dem Hinweis auf § 4 meint, ist nicht ersichtlich. Die Vorschrift befaßt sich mit der Übergangshilfe. Diese Hilfe wird den Arbeitnehmern gezahlt, die "gemäß § 3 Abs. 1 eine Abfindung bekommen können". Hierbei wird offensichtlich nicht darauf abgestellt, daß die Abfindung im Einzelfall auch gezahlt werden muß. Die Voraussetzungen für den Bezug des Übergangsgeldes sind vielmehr schon dann erfüllt, wenn Arbeitnehmer - wie es in § 3 Abs. 1 heißt - "wegen der Personalreduzierung im Institut für chemische Raketenantriebe aus der DFVLR ausscheiden". Dies kann bereits am Tage des Ausscheidens festgestellt werden, so daß eine Verzögerung bei der Auszahlung der Übergangshilfe nicht eintreten braucht.

4. Die Revision kann sich auch nicht auf die Entscheidung des Dritten Senats vom 7. August 1975 - 3 AZR 505/74 - AP Nr. 169 zu § 242 BGB Ruhegehalt berufen. Sie irrt, wenn sie meint, daraus entnehmen zu müssen, Sozialpläne seien im Zweifelsfalle immer so

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

auszulegen, daß die dem Arbeitnehmer günstigere Regelung zu gelten habe. In der damaligen Entscheidung, ging es um die Frage, ob eine unverfallbare betriebliche Versorgungsanwartschaft durch einen Sozialplan entzogen bzw. geschmälert werden darf. Es kam also darauf an, ob die Betriebspartner bereits erworbene Rechte gekündigter Arbeitnehmer mindern können. Der Dritte Senat hat diese Frage aufgeworfen, letztlich aber von einer Entscheidung hierüber abgesehen, da bereits die Auslegung des Sozialplans ergab, daß solche Rechte nicht angetastet werden sollten (BAG AP aaO zu 2 c der Gründe).

Auch im vorliegenden Falle werden durch den Sozialplan keine vorhandenen Versorgungsrechte geschmälert, sondern es soll die durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers unterbliebene künftige Steigerung der Zusatzversorgung ausgeglichen werden. Es sind daher lediglich die Voraussetzungen für den Nachteilsausgleich des Sozialplans zu prüfen. Hierzu kann aus der von der Revision angezogenen Entscheidung nichts zu ihren Gunsten entnommen werden.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Fenge

Triebfürst

Dr. Florack

Dahl



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

