

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

Gesetz: BGB §§ 814, 812; BetrVG 1972 §§ 77 und 112 Abs. 1 Satz 2; RVO § 1247 Abs. 2; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie vom 27. Oktober 1969 § 13

Leitsätze:

K e i n e

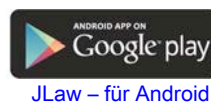
Aktenzeichen: 5 AZR 852/77

Urteil des BAG vom 14. Februar 1979

LAG Düsseldorf



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



5 AZR 852/77

17 Sa 1820/76 Düsseldorf

Verkündet am
14. Februar 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 14. Februar 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Gundelach und Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Mai 1977 – 17 Sa 1820/76 – in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, wie es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. November 1976 – 10 Ca 4254/76 – zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, 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 am 22. Januar 1923 geborene Beklagte war vom 1. April 1961 bis 31. März 1976 als Kontoristin im Auslieferungslager Duisburg der Klägerin beschäftigt. Sie bezog zuletzt ein Monatsgehalt von 1.800,-- DM brutto. Die Beklagte ist Schwerbehinderte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 70 v. H.; diese Behinderung ist durch Bescheid des Versorgungsamtes Düsseldorf vom 24. Juni 1975, der der Klägerin am 1. Juli 1975 zur Kenntnis gegeben wurde, festgestellt worden.

Am 31. Dezember 1975 wurde die Auslieferungsorganisation, zu der auch das Auslieferungslager Duisburg gehörte, mit der Muttergesellschaft der Klägerin, der Firma R GmbH, zusammengelegt. In diesem Zusammenhang wurde das Auslieferungslager in Duisburg geschlossen. Die Konzernleitung der Firma R GmbH hatte aus diesem Anlaß am 8. August 1975 mit dem Konzernbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan abgeschlossen, der u.a. für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Einverständnis mit der Konzernleitung aufgelöst wurde, eine Abfindung vorsieht. Die hier interessierenden Vorschriften der Betriebsvereinbarung lauten wie folgt:

"I Soziale Regelung für ausscheidende Mitarbeiter aus
Anlaß der Umstrukturierung der Konzern-Auslieferungs-
organisation (ZAO)

1.1. Nachdem die Konditionen des Gesamtsozialplanes und die freien Arbeitsplätze bekanntgegeben worden sind, erklären die Mitarbeiter der zu schließenden Bereiche schriftlich und unwiderruflich innerhalb einer Frist von drei Kalenderwochen, ob sie einen anderen freien Arbeitsplatz zu übernehmen bereit sind. Die Erklärung ist gegenüber dem gegenwärtigen Arbeitgeber mit Kopie an den Konzernbetriebsrat abzugeben.

.....

2.1. Nicht mobilitätswillige Mitarbeiter scheiden unter Wahrung der Kündigungsfristen aus dem Arbeitsverhältnis aus. Schwerbehinderte werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen behandelt.

2.2. Es soll angestrebt werden, mit den nach 2.1. Betroffenen einen Auflösungsvertrag herbeizuführen. Erst beim Scheitern der entsprechenden Verhandlungen darf konzernseitig gekündigt werden. Dabei sind die Sprecher des Konzernbetriebsrates zu beteiligen.

- 3 -

- 2.3. Die Zahlung der vereinbarten Abfindungen ist an das Einverständnis der Konzernleitung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebunden
- 2.4. Kündigungen durch die Konzernleitung oder ihrer Beauftragten sind gem. § 102 BetrVG möglich (der Konzernbetriebsrat benennt hierzu einen Personalausschuß).
- 3.1. Die Mitarbeiter in den aufzulösenden Lägern, die am 31. 12. 1975 noch im Beschäftigungsverhältnis stehen und anschließend ausscheiden, erhalten eine einmalige Prämie von DM 1.000,-- brutto.
- 3.2. Alle aus Anlaß der Folgen der Strukturveränderungen in der Auslieferungsorganisation im Einverständnis mit der Konzernleitung ausscheidenden Mitarbeiter erhalten eine Abfindung, die in diesem Fall aus Gründen der Gleichbehandlung und ohne Präjudiz für die Rechtslage auf der Lohn- und Gehaltsfindung der Firma R basiert. Diese Regelung gilt bis zum 31. 12. 1976.
- 3.3. Die Mindesthöhe der Abfindung beträgt 2 Monatseinkommen brutto für netto.
- 3.4. Generell erhält jeder ausscheidende Mitarbeiter Abfindungen nach der Staffel des gewerblichen Manteltarifvertrages § 12, 2 a; Schwerbehinderte erhalten das Eineinhalbfache aller Abfindungen. Die nach 3.3. gezahlten Beträge werden auf diese Abfindungen angerechnet.
- 3.5. Härtefälle, die sich aus den Staffeln für den Einzelnen ergeben, werden in einem gemeinsamen Ausschuß (Härtefall-Ausschuß) zwischen Konzernleitung und -betriebsrat geregelt.
-
- 4.3. Schwerbehinderte ab 50 % Erwerbsminderung werden im Härtefall-Ausschuß besonders behandelt.
-
- 6.8. Das Unternehmen verzichtet auf das Recht der ordentlichen Kündigung bei allen Beschäftigten im Auslieferungsbereich bis zum 31. 12. 1976."

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

In einer Protokollnotiz zu Nr. 6.8. der Betriebsvereinbarung heißt es:

"Die Parteien sind sich darüber einig, daß
ordentliche Kündigungen aus verhaltens-
bedingten Gründen möglich sind."

§ 13 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie vom 27. Oktober 1969 (MTV), auf den Nr. 3.4. der Betriebsvereinbarung Bezug nimmt (die Parteien gehen einvernehmlich davon aus, daß in dem Sozialplan irrtümlich § 12 anstelle von § 13 genannt ist), hat folgenden Wortlaut:

"Kündigung § 13

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits
 - a) 2 Wochen zum Schluß einer Arbeitswoche;
 - b) nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsende;
 - c) ab 45. Lebens- und 10. Betriebszugehörigkeitsjahr 2 Monate zum Monatsende;
 - d) ab 55. Lebens- und 20. Betriebszugehörigkeitsjahr 3 Monate zum Quartalsende.
2. a) Bei einer ordentlichen Kündigung aus Rationalisierungsgründen - sofern nicht ein Fall des § 17 KSchG vorliegt - hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Übergangszahlung in Höhe von

nach Lebens- und Betriebszugehörigkeitsjahr	Monatsverdiensten
30. u. 5.	4
35. u. 10.	8
40. u. 15.	12
45. u. 20.	16
50. u. 25.	20

- b) Der Anspruch beschränkt sich auf die Anzahl der vollen Monate, die bis zum Einsetzen des Ruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung verblieben wären.

Etwaige Abfindungen nach §§ 9, 10 KSchG werden auf die Übergangszahlung angerechnet.

Der Monatsverdienst ist aus dem im Zeitpunkt der Kündigung vereinbarten Arbeitsentgelt zu berechnen.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

c) Rationalisierungsmaßnahmen sind Änderungen der Produktions- oder Arbeitstechnik durch Einsatz neuer oder Umbau vorhandener Maschinen oder Änderungen der Arbeitsorganisation, sofern dadurch Arbeitnehmer freigesetzt werden.

3. Maßgebend ist das am Tag der Kündigungserklärung vollendete Lebensjahr bzw. Betriebszugehörigkeitsjahr."

Die Parteien schlossen am 25. September 1975 einen Aufhebungsvertrag, der u.a. folgenden Inhalt hat:

- "1. Das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis wird unter Einhaltung der gültigen Kündigungsfrist mit Wirkung vom 31. 3. 1976 im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben.
2. a) Bei seinem/ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhält der/die Mitarbeiter(in) unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan zwischen der R Konzernleitung und dem Konzernbetriebsrat vom 8. 8. 1975 eine einmalige Abfindung von brutto 8 (+ 50 % gem. SP Monatseinkommen zu DM 1.801,-- = insgesamt DM 21.612,-- brutto I/3.4) (in Worten: Einundzwanzigtausendsechshundertzwölf Deutsche Mark) (70 % erwerbsgemindert).
- b) Über eine eventuelle Erhöhung der vorgenannten Abfindung (Grenzfall) wird in dem dafür vorgesehenen Härte-Ausschuß entschieden. Das Ergebnis wird dem/der Mitarbeiter(in) im Oktober 1975 mitgeteilt."

Der Formularvertrag enthält folgenden mit der Maschine geschriebenen Zusatz:

"Laut Herrn L , Telefonat vom 30. 9. 1975, steht die Monatsbemessung der Abfindung zur Verhandlung im Härte-Ausschuß."

Dieser Zusatz ist mit dem Namen "Sch " unterzeichnet.

Unter dem 28. Oktober 1975 teilte die Klägerin der Beklagten ergänzend folgendes mit:

- 6 -



- 6 -

"Sehr geehrte Frau A ,
nachdem wir jetzt die tarifarische Eingruppierung
gemäß Sozialplan für Sie durchgezogen und in Ihrem
Falle die Anzahl der Monate im Härteausschuß ver-
abschiedet haben, erhalten Sie zu der bereits an-
gebotenen Summe von

DM 21.612,--

einen Differenzbetrag von DM 15.414,--

Der endgültige Abfindungsbetrag insgesamt lautet
somit

DM 37.026,-- (DM 2.057,-- x 18 Mon.)

Mit freundlichen Grüßen"

Mit Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
vom 8. Oktober 1975 wurde der Beklagten auf ihren Antrag vom
März 1975 ein Anspruch auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit in Höhe
von 566,10 DM, beginnend am 1. Juli 1975, zuerkannt. Neben einem
Nachzahlungsbetrag für die frühere Zeit wurde die Rente mit Wir-
kung vom 1. Dezember laufend monatlich ausgezahlt. Die Beklagte
übersandte diesen Rentenbescheid der Klägerin mit Schreiben vom
17. März 1976; dabei beantragte sie die "Renten aus der gewerb-
lichen Altersversorgung", da sie "am 31. März 1976 bei der Firma
R ausscheide und auch weiterhin nicht mehr arbeiten"
könnte. Auf schriftliche Anfrage der Klägerin, warum die Beklagte
sie erst so spät über den Bescheid der Bundesversicherungsanstalt
für Angestellte unterrichtet habe, antwortete sie mit Schreiben
vom 12. April 1976, in dem es heißt:

"Sehr geehrte Herren,

auf Ihr obiges Schreiben möchte ich Ihnen folgendes
mitteilen: Durch die Folgen eines Autounfalles, auf
dem Wege zur Arbeit, habe ich mir eine Rückenver-
letzung (Wirbel-Fraktur) zugezogen. Deshalb reichte
ich bereits im März 1975 die Unterlagen für eine
Erwerbsunfähigkeitsrente ein.

Ob mir eine Rente zugesprochen wurde, war noch unge-
wiss, deshalb musste ich weiterarbeiten, da ich sonst
keinerlei Einkünfte hatte, und eine Auflösung der
Auslieferungslager war noch nicht akut.

- 7 -



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



- 7 -

Am 16. Oktober 1975 bekam ich dann den Rentenbescheid mit einer monatlichen Rente ab 1. Dezember 1975. Zu diesem Zeitpunkt war der Kündigungstermin, 6 Wochen vor Quartalsende, schon verstrichen und am 1. Dezember 1975 hatte mir die Fa. R bereits zum 31. 3. 1976 gekündigt.

Da ich im Jahr noch zu meiner Rente 72 Tage arbeiten darf, sah ich keine Veranlassung, Ihnen eine Kopie des Rentenbescheides zu übersenden.

Aber von diesem ganzen Vorgang hatte ich Herrn Sch vom AL-Duisburg unterrichtet, auch dass mein Rentenbescheid positiv ausgefallen war, hatte ich ihm bereits im Oktober 1975 mitgeteilt. Auch habe ich am 15. Januar 1976 bei Herrn Schm Personalabtg. in Lahr angerufen und mich nach der betrieblichen Altersversorgung erkundigt und gesagt, dass ich bereits eine Rente beziehe.

Da mir von der Fa. R gekündigt wurde, steht mir in jedem Falle eine Abfindung nach dem Sozialplan zu.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben gedient zu haben."

Unter dem 19. Mai 1976 forderte die Klägerin die Beklagte zur Zurückzahlung der Abfindung bis zum 31. Mai 1976 auf. Diese Forderung macht die Klägerin auch mit ihrer Klage geltend. Sie hat hierzu vorgetragen:

Der Beklagten habe der Abfindungsbetrag nicht zugestanden. Nach dem Sozialplan und der Präambel des Auflösungsvertrages seien abfindungsberechtigt nur diejenigen Mitarbeiter, die aufgrund der Rationalisierungsmaßnahme ihren Arbeitsplatz verloren hätten und zur Übernahme eines anderen freien Arbeitsplatzes bereit gewesen seien. Die Beklagte habe jedoch ihren Arbeitsplatz verloren, weil sie aufgrund ihrer Erwerbsunfähigkeit nicht mehr habe arbeiten dürfen und - wie ihr Schreiben vom 17. März 1976 zeige - auch nicht mehr habe arbeiten können. Hätte die Beklagte die Klägerin von ihrer Erwerbsunfähigkeit unverzüglich verständigt, hätte sie den Abfindungsbetrag nicht erhalten. Die Beklagte sei auch verpflichtet gewesen, der Klägerin mitzuteilen, daß sie einen Antrag auf Zahlung einer Erwerbsunfähig-

- 8 -



- 8 -

keitsrente gestellt habe. Wäre dies geschehen, dann hätte die Klägerin den Aufhebungsvertrag vom 25. September 1975 nicht abgeschlossen bzw. den Entschluß hierzu bis zur Entscheidung über den Rentenantrag zurückgestellt. Auf keinen Fall hätte man ihr dann noch eine Erhöhung des Abfindungsbetrages gemäß Schreiben vom 28. Oktober 1975 zugesprochen. Da die Beklagte die Mitteilung über ihre Erwerbsunfähigkeit solange hinausgezögert habe, habe sie sich die Abfindung durch arglistige Täuschung erschlichen. Zumindest bestehe ein Rückzahlungsanspruch wegen ungerechtfertigter Bereicherung nach Anfechtung der Abfindungseinbarung. Dieser Anspruch sei auch unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage gerechtfertigt.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 37.026,-- DM
nebst 7 % Zinsen seit dem 31. Mai 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert: Der Abfindungsbetrag habe ihr nach dem Sozialplan und dem Aufhebungsvertrag zugestanden. Der Sozialplan enthalte keine Regelung, wie im Falle des Ausscheidens aufgrund einer Rentenberechtigung zu verfahren sei. Aus ihm ergäbe sich lediglich, daß jeder ausscheidende Mitarbeiter Abfindungen nach der Staffel des MTV erhalte. Im übrigen habe sie den Leiter des Auslieferungslagers Duisburg, Herrn Sch , davon unterrichtet, daß sie einen Antrag auf Rente gestellt habe. Sie hätte aufgrund der Stellung des Herrn Sch im Betrieb davon ausgehen dürfen, daß er berechtigt sei, für den Organisationsbereich des Auslieferungslagers Duisburg die Klägerin zu vertreten. Der Klägerin sei aber auch bekannt gewesen, daß die Beklagte Schwerbehinderte gewesen sei; die Klägerin habe daher damit rechnen können, daß die Beklagte einen Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente stellen werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, den durch den Härtefall-Ausschuß zuerkannten Abfindungsbetrag in Höhe von 12.342,-- DM zurückzuzahlen, im übrigen aber die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch auf Rückzahlung des gesamten Abfindungsbetrages weiter.

- 9 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Anspruchsgrundlage des Klagebegehrens ist § 812 BGB. Danach ist zur Herausgabe verpflichtet, wer eine Leistung ohne rechtlichen Grund erlangt hat. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht seiner Entscheidung die Frage zugrunde gelegt, ob die Beklagte einen Anspruch auf die an sie gezahlte Abfindung gehabt hat. Diese Frage hat es für den im Revisionsverfahren allein noch anhängigen Teilbetrag der Abfindung in Höhe von 24.684,-- DM bejaht. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht jedoch die Betriebsvereinbarung vom 8. August 1975 unzutreffend ausgelegt.

2. Die Betriebsvereinbarung ist alleinige Grundlage des Abfindungsanspruchs. Der danach abgeschlossene Aufhebungsvertrag vom 25. September 1975 verweist insoweit lediglich auf die Regelung der Betriebsvereinbarung und stellt keinen selbständigen Anspruchsgrund für die Abfindung dar.

Nach Nr. 3.2. der Betriebsvereinbarung erhalten nur diejenigen Arbeitnehmer eine Abfindung, die "aus Anlaß der Folgen der Strukturveränderungen in der Auslieferungsorganisation" im Einverständnis mit der Konzernleitung ausscheiden. Die Betriebsvereinbarung erklärt nicht ausdrücklich, ob auch die Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung haben, die mit der Schließung des Auslieferungslagers ohnehin ausgeschieden wären, weil sie etwa wegen Erberbsunfähigkeit nicht mehr weiterarbeiten können. Der Wortlaut allein ist jedoch für die Auslegung nicht entscheidend. Neben ihm sind vielmehr der Gesamtzusammenhang der Abfindungsregelung sowie ihr Sinn und Zweck zu berücksichtigen. Eine Betriebsvereinbarung ist insoweit wie ein Gesetz auszulegen (BAG AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 1 der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; AP Nr. 33 zu § 224 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]).

Sowohl der Gesamtzusammenhang wie auch Sinn und Zweck der Abfindungsregelung sprechen dafür, dem Arbeitnehmer die Abfindung nur dann zuzubilligen, wenn die Strukturveränderung der ausschlaggebende Grund für das Ausscheiden war und der Arbeitnehmer nicht unabhängig hiervon ohnehin bis zur Stilllegung des Betriebes ausgeschieden wäre.

Die Betriebsvereinbarung will die Nachteile ausgleichen oder mildern, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, daß er als Folge der Strukturveränderung seinen Arbeitsplatz aufgeben muß. Diese Zweckbestimmung ergibt sich bereits aus der gesetzlichen Begriffsbestimmung des Sozialplans (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1972). Sie ist auch für die vorliegende "Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan" maßgebend gewesen. Abschnitt I der Betriebsvereinbarung ist ausdrücklich mit "Soziale Regelung für ausscheidende Mitarbeiter aus Anlaß der Umstrukturierung der Konzern-Auslieferungsorganisation" überschrieben. Er bezieht in die Abfindungsregelung nach Nr. 3.2. nur die "aus Anlaß der Folgen der Strukturveränderung.... ausscheidenden Mitarbeiter" ein. Ihnen soll die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erleichtert werden. Die in diesem Zusammenhang regelmäßig auftretenden Nachteile sollen dem Arbeitnehmer durch eine Reihe von Maßnahmen, in erster Linie aber durch die Zahlung einer Abfindung, erträglicher gemacht werden. Solche Nachteile infolge der Strukturveränderung entstehen aber dem ausscheidenden Arbeitnehmer dann nicht, wenn er auch ohne die Strukturmaßnahme seinen Arbeitsplatz hätte aufgeben müssen.

Auch die Bezugnahme in Nr. 3.4. der Betriebsvereinbarung auf die Staffel des Buchstaben a), nicht auch auf Buchstabe b), des § 13 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie vom 27. Oktober 1969 ist aus dieser Zweckbestimmung der Abfindungszahlung erklärbar. Die in Buchstabe b) dieser Vorschrift enthaltene Beschränkung auf die Zeit bis zum Rentenbeginn erschien für die Abfindungsregelung der Betriebsvereinbarung überflüssig, weil diese ohnehin nur solche Arbeitnehmer begünstigen sollte, die aus Anlaß der Struktur-



veränderung ausscheiden. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt, indem es die Bezugnahme auf § 13 Abs. 2 Buchstabe a) des Manteltarifvertrages auch auf Buchstabe b) erstreckt und daraus herleitet, daß lediglich das Einsetzen des Ruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber auch die Zahlung der Erwerbsunfähigkeitsrente dem Abfindungsanspruch entgegenstehen könne. Diese extensive Auslegung geht über den Wortlaut der Betriebsvereinbarung hinaus, ohne daß sie durch den Zweck der Regelung geboten wäre. Mit Recht hat die Revision die gerügt und darauf hingewiesen, daß vom Sinn der Regelung her eine Unterscheidung je nachdem, ob Ruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung oder Erwerbsunfähigkeitsrente gezahlt werde nicht gerechtfertigt sei.

Der Ausgangspunkt dieser Betrachtung ist nicht anders als bei der Beurteilung eines Schadens durch einen haftungsbegründenden Tatbestand, wenn ohne diesen Tatbestand ein anderes Ereignis den Schaden - ganz oder teilweise - ebenfalls verursacht hätte (hypothetischer Ursachenzusammenhang). In solchen Fällen hat die Rechtsprechung eine hypothetische Entwicklung jedenfalls dann haftungsausschließend oder haftungsmindernd berücksichtigt, wenn sie an Umstände anknüpft, die schon zur Zeit des schädigenden Ereignisses in der Person des Schadenersatzgläubigers selbst lagen (sog. "Anlagefälle"; vgl. BGHZ 10, 6 [10 ff.]; BGH LM Nr. 23 zu § 249 (Ba) BGB m.w.N.).

3. Der Abfindungsanspruch hängt daher von der Frage ab, ob die Beklagte auch ohne die Strukturänderung ihren Arbeitsplatz schon aufgrund ihrer Erwerbsunfähigkeit verloren hätte. Das Landesarbeitsgericht hat dies verneint. Es ist der Auffassung, durch die rückwirkende Zuerkennung der Erwerbsunfähigkeitsrente seien die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien nicht berührt worden. Der Beklagten hätte es freigestanden, ihrerseits zu kündigen oder das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Es könne aber unterstellt werden, daß die Beklagte nicht gekündigt hätte. Die Klägerin hätte aber ebenfalls das Arbeitsverhältnis



- 12 -

nicht durch ordentliche Kündigung beenden können, da sie nach Nr. 6.8. der Betriebsvereinbarung auf dieses Recht bis zum 31. Dezember 1976 verzichtet habe und ihr lediglich nach der Protokollnotiz zu dieser Bestimmung eine ordentliche Kündigung aus den hier nicht in Betracht kommenden verhaltensbedingten Gründen möglich gewesen wäre.

Diese Ausführungen beruhen auf einer unvollständigen Würdigung des Prozeßstoffes und verstoßen gegen allgemeine Erfahrungssätze. Die Revision hat dies mit Recht gerügt. Die Unterstellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte hätte trotz ihrer Erwerbsunfähigkeit ihr Arbeitsverhältnis nicht beendet, wenn sie keine Abfindung erhalten hätte, steht im Widerspruch dazu, daß sie zum 31. März 1976 tatsächlich die Betriebsrente beantragt und hierbei erklärt hat, daß sie "weiterhin nicht mehr arbeiten" könne. Nichts spricht dafür, daß sie ohne Empfang der Abfindungszahlung ihr Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus fortgesetzt haben würde. Nach allgemeiner Lebenserfahrung ist vielmehr davon auszugehen, daß ein Arbeitnehmer, der erwerbsunfähig wird und Erwerbsunfähigkeitsrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, sein Arbeitsverhältnis beendet. Dies ergibt sich schon aus den Voraussetzungen für die Anerkennung der Erwerbsunfähigkeit nach dem Recht der Sozialversicherung. Danach ist erwerbsunfähig derjenige, der infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder von Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr ausüben oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte durch Erwerbstätigkeit erzielen kann (§ 1247 Abs. 2 RVO). Der Erwerbsunfähige ist daher in aller Regel nicht mehr in der Lage, ein Vollzeitarbeitsverhältnis fortzuführen (vgl. BSG SozR, alte Folge, Nr. 36 zu § 1259 RVO; BSG 28, 68 [70] = SozR Nr. 20 zu § 1259 RVO). Dafür, daß die Beklagte dennoch auf die Gefahr hin, ihren Gesundheitszustand zu verschlechtern, weitergearbeitet hätte, bestehen ebensowenig Anhaltspunkte wie dafür, daß die Bedingungen ihres Arbeitsplatzes

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

- 13 -



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



ausnahmsweise so gestaltet waren, daß sie eine Weiterarbeit ohne eine solche Gefährdung gestattet hätten. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz Bezugs der Erwerbsunfähigkeitsrente hätte zudem für den Versicherungsträger ernsthafte Zweifel an der Erwerbsunfähigkeit der Beklagten begründen müssen (Brackmann Handbuch der Sozialversicherung, Bd. III S. 682 i [unten]).

4. Da das Landesarbeitsgericht unter Verstoß gegen das Gebot der Würdigung des gesamten Prozeßstoffes (§ 286 ZPO) und gegen allgemeine Erfahrungssätze unterstellt hat, die Beklagte hätte ihrerseits das Arbeitsverhältnis nicht aufgekündigt, und diese Feststellung für die Entscheidung erheblich war, mußte das Urteil aufgehoben werden. Der Senat sieht sich an einer abschließenden Entscheidung des Rechtsstreits jedoch deshalb gehindert, weil die Beklagte geltend macht, sie habe die Klägerin von ihrem Rentenanspruch verständigt, indem sie den Leiter des Auslieferungslagers Duisburg, Herrn Sch , unterrichtet habe. Sollte dies zutreffen und wäre Herr Sch zur Entgegennahme derartiger Erklärungen für die Klägerin berechtigt gewesen, dann könnte die Beklagte dem Herausgabeanspruch entgegenhalten, die Klägerin hätte den Mangel des Rechtsgrundes gekannt (§ 814 BGB) oder sie hätte jedenfalls die Abfindung ohne Rücksicht auf den Mangel des Rechtsgrundes gezahlt.

Das Landesarbeitsgericht wird in erneuter Verhandlung und Entscheidung zu klären haben, ob die Voraussetzungen für diesen Einwand vorliegen. Hierbei wird folgendes zu beachten sein: Die Kenntnis des Rentenanspruchs hätte die Klägerin veranlassen müssen, entweder die Abfindungszahlung bis zur Entscheidung des Trägers der Rentenversicherung über den Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente zurückzustellen oder zumindest eine derartige Zahlung nur unter dem Vorbehalt eines den Rentenanspruch abweisenden Bescheids zu leisten. Eine vorbehaltlose Zahlung trotz Kenntnis des Rentenanspruchs stünde dem Rückzahlungsanspruch entgegen. In diesem Falle dürfte die Klägerin nach Treu und Glauben den Schluß ziehen, die Beklagte wolle die Leistung gegen sich



gelten lassen, einerlei wie über den Rentenanspruch entschieden werde (vgl. die ähnlich gelagerten Fälle in BGHZ 32, 273 [278]; OLG Hamm, Urt. v. 30. August 1973 in WPM 1975, 480 [481 f.]; Seufert in Staudinger, BGB, 10./11. Aufl., RdNr. 2 a zu § 814 m.w.Nachw.).

Bei der Prüfung der Frage, ob Sch der richtige Adressat für die Mitteilung über Rentenansprüche war, kommt es darauf an, welche Funktionen er im Betrieb ausgeübt hat. Seine Kenntnis kann rechtserheblich nur dann sein, wenn er auch mit der Vorbereitung oder Durchführung der Abfindungsleistung aus dem Sozialplan, deren Herausgabe verlangt wird, maßgeblich befaßt worden ist. Wenn er also in eigener Verantwortung die notwendigen Vorarbeiten für die Berechnung der Sozialplanabfindungen geleistet oder gar die Anordnung der Zahlungen selbst vorgenommen hätte, war seine Kenntnis dem Arbeitgeber zuzurechnen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 819 BGB [Bl. 2]; Heimann-Trosien in RGRK-BGB, 12. Aufl., § 814 Anm. 7; Seufert in Staudinger, BGB, 10./11. Aufl., § 814 Anm. 2 e, beide m.w.N.).

Die Beklagte hätte sich die Kenntnis des Leiters des Auslieferungslagers aber auch dann als eigene Kenntnis anrechnenzulassen, wenn das Unternehmen organisatorisch so eingerichtet war, daß rechtserhebliche Tatsachen im personellen Bereich nicht unmittelbar der Personalabteilung, sondern dem Leiter des jeweiligen Auslieferungslagers mitgeteilt zu werden pflegen. In diesem Falle würde der Arbeitgeber gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn er diese Geschäftsverteilung nicht gegen sich selbst gelten lassen würde und die Kenntnis des von ihm für die Entgegennahme solcher Erklärungen gestellten Vertreters negieren würde (RGZ 101, 402 [403]).

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Fenge

Nitsche

Gundelach



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

