

Aktenzeichen: 5 AZR 954/77

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 14. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: ZPO § 286 Abs. 1 Satz 1; BetrVG 1972 § 112

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 954/77

12 Sa 923/77 Düsseldorf

Verkündet am
14. November 1979

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 14. November 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Florack für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. September 1977 - 12 Sa 923/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten 28.050,-- DM Abfindung.

Der Kläger ist Industriekaufmann. Er war vom 2. Mai 1952 bis 31. Januar 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt war er Leiter der Finanzbuchhaltung und war für das Personalwesen zuständig; er hatte Gesamtprokura. Sein Gehalt betrug 4.250,-- DM brutto monatlich.

Am 1. Oktober 1972 hatte ein britischer Konzern die Beklagte übernommen. Anfang 1976 erkannte der Kläger, daß der Betrieb in der Bundesrepublik eingestellt werden sollte. Als ihm eine andere Stellung angeboten wurde, bat er Ende September 1976 die Beklagte um vorzeitige Aufhebung seines Arbeitsvertrages zum 31. Dezember 1976. Beide Parteien hätten das Arbeitsverhältnis erst zum 31. Dezember 1977 kündigen können. Die Parteien einigten sich dann darüber, daß der Kläger zum 31. Januar 1977 den Betrieb verlassen werde. Tatsächlich wurde der Betrieb zu diesem Zeitpunkt stillgelegt.

Aus Anlaß der Betriebsstillegung vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat am 27. Januar 1977 einen Sozialplan, in dem es u.a. heißt:

"1. Zur Vermeidung sozialer Härten und um wirtschaftliche Nachteile auszugleichen oder zu mindern, erhalten die aufgrund der persönlichen Maßnahmen durch die Geschäftsleitung gekündigten Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer, die nach dem 10. 11. 1976 selbst gekündigt haben oder mit denen nach diesem Zeitpunkt ein Aufhebungsvertrag geschlossen ist, im Rahmen dieses Sozialplans gemäß § 112 BetrVG in Verbindung mit §§ 9 und 10 KSchG die sich aus der in der Anlage beigefügten Ab-

- 3 -

findungsstaffel (Anlage zu Anlage 2) ergebende Abfindung, die dem außergerichtlichen Vergleich entspricht."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne seinen Anspruch auf Abfindung unmittelbar aus dem Sozialplan herleiten. Er sei kein leitender Angestellter (§ 5 Abs. 3 BetrVG 1972) gewesen; der Sozialplan gelte auch für ihn. Die getroffene Regelung sei so zu verstehen, daß damit alle Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollten, die nach dem 10. November 1976 ausgeschieden seien, gleich aus welchem Grund.

Vorsorglich hat sich der Kläger auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und auf eine ihm von Mr. W erteilte Zusage berufen. Dazu hat er behauptet, am 9. November 1976 habe das Leitungskomitee der Beklagten beschlossen, daß ein Abfindungsplan für alle Arbeitnehmer aufgestellt werde. Die Muttergesellschaft der Beklagten habe aus sozialen Gründen einen Fond zur Verfügung gestellt. Auf Befragen des Klägers habe Mr. W bekundet, "daß von diesem Abfindungsplan niemand ausgenommen" werde, daß er "für jeden einzelnen Mitarbeiter gelten" solle. Dabei sei Mr. W bewußt gewesen, daß ein leitender Angestellter nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz keinen Anspruch auf Berücksichtigung im Sozialplan habe. Trotzdem habe Mr. W zugesichert: Abfindungsansprüche, für alle unter Berücksichtigung von Herrn H , Herrn Dr. U und Herrn Sch (dem Kläger). Jedem Angestellten, ob leitender Angestellter oder nicht, solle eine Abfindung nach den Kriterien ausbezahlt werden, wie sie für alle Arbeitnehmer im Sozialplan aufgestellt würden. Zum Beweis für diese Behauptung hatte sich der Kläger auf das Zeugnis von Mr. W berufen.



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an
ihn 28.050,-- DM nebst 4 % Zin-
sen seit dem 18. Februar 1977 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, daß
der Kläger aus dem Sozialplan vom 27. Januar 1977
keine Ansprüche herleiten könne. Der Kläger sei
leitender Angestellter gewesen. Nach dem eindeuti-
gen Wortlaut des Sozialplanes habe er innerhalb der
dort genannten Frist keinen Aufhebungsvertrag ge-
schlossen. Die behauptete Zusage des Mr. W
hat die Beklagte bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.
Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblie-
ben. Mit der Revision verfolgt er seinen Zahlungs-
anspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zwar - entgegen der Ansicht
der Beklagten - zulässig, sie ist aber nicht be-
gründet.

I. Der Kläger hat zwar weder in seiner Revisions-
schrift noch in seiner Revisionsbegründungsschrift
einen ausdrücklichen Revisionsantrag gestellt.
Das ist erst in der mündlichen Verhandlung gesche-
hen. Dennoch ist die Revision nicht unzulässig, wie
die Beklagte meint. Eine Revisionsbegründung genügt
auch ohne einen ausdrücklichen Revisionsantrag den
Anforderungen des § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO, wenn sie
nur unzweifelhaft erkennen läßt, in welchem Umfang

das Berufungsurteil angegriffen werden soll (BAG 1, 36 [38] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation [zu I der Gründe] mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsgerichts; seither ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 11, 225 [226] - insoweit nicht abgedruckt in AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche -, vgl. ferner BAG AP Nr. 33 zu § 4 TVG Ausschußfristen [zu I der Gründe]). Im Streitfall steht fest, daß der Kläger seinen Zahlungsanspruch in der Revisionsinstanz weiterverfolgen wollte. Es war der einzige Anspruch, über den die Parteien in den Vorinstanzen gestritten hatten. Er war auch rechnerisch unstreitig.

II. Das Berufungsgericht hat in der Sache zutreffend entschieden.

1. Aus dem Sozialplan vom 27. Januar 1977 kann der Kläger keinen Anspruch auf die Abfindung herleiten. Das Berufungsgericht hat diesen Sozialplan dahin ausgelegt, daß nur Arbeitnehmer, die nach dem 10. November 1976 einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben, in den Genuß einer Abfindung kommen sollten. Damit werde allein auf den Zeitpunkt abgestellt, in dem der Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde, nicht auf den Zeitpunkt, zu dem vereinbarungsgemäß das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Diese Auslegung ist nicht zu beanstanden. Der Kläger erhebt in der Revisionsinstanz hiergegen auch keine Einwendungen mehr.

Eine derartige Stichtagsregelung ist rechtlich unbedenklich. Sie soll sicherstellen, daß nur diejenigen Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Sozialplan erhalten, die aus Anlaß einer Betriebsstillegung ihr Arbeitsverhältnis aufgeben. Bei den Arbeitnehmern, die nach dem Stichtag selbst gekündigt oder



- 6 -

einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, wird vermutet, daß sie dies aus Anlaß der bevorstehenden Betriebsstillegung getan haben. Bei den übrigen Arbeitnehmern gehen die Parteien der Betriebsvereinbarung davon aus, daß dies nicht der Fall ist. Daß eine solche Regelung im Einzelfall Härten mit sich bringen kann, muß im Interesse einer vereinfachten Regelung hingenommen werden. Es besteht keine Veranlassung, insoweit in die Autonomie der Parteien, die die Betriebsvereinbarung abschließen, einzugreifen.

2. Mit Recht hat das Berufungsgericht auch den mit einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes begründeten Anspruch des Klägers abgewiesen. Das Berufungsgericht hat im einzelnen dargelegt, daß die Tatbestände, die der Kläger als gleich angesehen hatte, tatsächlich nicht vergleichbar waren. So mußten die leitenden Mitarbeiter Dr. U und H eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses hinnehmen. Sie waren damit ungleich mehr betroffen als der Kläger, der bereits eine angemessene anderweitige Beschäftigung gefunden und deshalb bereits im September 1976 um vorzeitige Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses gebeten hatte. Auch insoweit erhebt die Revision keine begründeten Einwendungen mehr gegen das Berufungsurteil.

3. Die Revision beanstandet nur noch, daß das Berufungsgericht die Klage abgewiesen habe, obwohl der Kläger eine Zusage durch Mr. W behauptet hatte. Das Berufungsgericht hätte den vom Kläger benannten Zeugen Mr. W vernehmen müssen. Die Revision rügt insoweit die Verletzung des § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Diese Rüge ist unbegründet. Nach seinem eigenen Vortrag kann der Kläger aus der behaupteten Zu-



- 7 -

sage des Mr. W keine Ansprüche herleiten. Das wäre nur möglich gewesen, wenn Mr. W ihm unabhängig davon, welche Regelungen der Sozialplan im einzelnen enthalten sollte, eine Abfindung zugesagt hätte. Dagegen scheiden Ansprüche aus, wenn Mr. W dem Kläger nur eine Behandlung nach Maßgabe des aufzustellenden Sozialplanes versprochen hätte unabhängig davon, ob der Kläger wegen seiner umstrittenen Eigenschaft als leitender Angestellter unter den persönlichen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung fiel oder nicht. Im zweiten Falle kann der Kläger Ansprüche aus der Zusage nur insoweit ableiten, wie der Sozialplan solche Ansprüche auch tatsächlich gewährt. Nur der persönliche Geltungsbereich darf dann keine Rolle mehr spielen. Die sachlichen Voraussetzungen muß der Kläger in jedem Falle erfüllen.

In diesem zuletzt erörterten Sinne war die Zusage von Mr. W nach der eigenen Darstellung des Klägers zu verstehen. Der Kläger selbst hatte ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es in dem Gespräch mit Mr. W darum ging, auch leitenden Angestellten des Unternehmens eine Abfindung zukommen zu lassen. Der Zusammenhang, in dem Mr. W die behauptete Zusage erteilt haben soll, ist damit klargestellt. Zu weitergehenden Zusagen bestand aus der Sicht der Parteien am 9. November 1976 noch keine Veranlassung. Keine der beiden Parteien wußte, welche Regelungen der Sozialplan im einzelnen später enthalten würde. Der Kläger mag berechtigterweise zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen sein, daß im Sozialplan insoweit keine anspruchseinschränkende Voraussetzungen aufgestellt würden. Daß er tatsächlich später durch die Stichtagsregelung vom Kreis der Begünstigten ausgenommen wurde, war zu diesem frühen Zeitpunkt noch nicht zu übersehen.



- 8 -

Nach seiner eigenen Darstellung kann der Kläger mithin nur Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern verlangen. Er muß deshalb die Voraussetzungen des Sozialplans erfüllen. Daran scheitert sein Anspruch, nicht an unbewiesenen Zusagen von Mr. W . Das Berufungsgericht brauchte mithin den angebotenen Beweis nicht zu erheben. Daß es zwar Dr. U , nicht aber Mr. W vernommen hat, ändert daran nichts. Es hätte auch Dr. U nicht zu vernehmen brauchen; die Beweisaufnahme war überflüssig.

4. Damit erweist sich die Revision insgesamt als unbegründet. Sie muß mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Schaub

Dr. Florack Heidenreich



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

