

Aktenzeichen: 8 AZR 7/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 18. Juli 1996
- 8 AZR 7/94 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt(Oder)

Urteil vom 22. Oktober 1992
- 7 Ca 811/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 16. Juli 1993
- 4 Sa 968/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch aus Sozialplan - Forschungseinrichtung

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 38, Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A
Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 und 3, Nr. 15; BPersVG/PersVG-DDR
§§ 73 Abs. 1, 75 Abs. 3 Nr. 13; BetrVG §§ 88, 112; GG Art. 20
Abs. 1

Leitsatz:

Nach dem BPersVG/PersVG-DDR konnten rechtswirksam keine Sozialpläne zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen infolge der gesetzlichen Befristung der Arbeitsverhältnisse gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 1 Einigungsvertrag abgeschlossen werden (im Anschluß an BVerwG Beschluß vom 19. Dezember 1991 - 6 P 30.91 - BVerwGE 89, 286).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 7/94

4 Sa 968/92 Brandenburg

Verkündet am
18. Juli 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Mache und Dr. Umfug für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 16. Juli
1993 - 4 Sa 968/92 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Abfindungszahlung aus einem Sozialplan, der anlässlich der "Neustrukturierung bzw. Schließung" einer Forschungseinrichtung gem. Art. 38 EV abgeschlossen wurde.

Der Kläger war seit dem Jahre 1949 im Forschungszentrum für Bodenfruchtbarkeit in Müncheberg beschäftigt.

Am 17. Dezember 1991 schlossen der geschäftsführende Leiter des Forschungszentrums und der dort gebildete Personalrat eine Dienstvereinbarung über einen Sozialplan (im folgenden: DV). Darin heißt es u.a.:

"Zwischen ... und ... wird ... zur Vermeidung bzw. Milderung der laut Einigungsvertrag Art. 38 erfolgenden Neustrukturierung bzw. Schließung des Forschungszentrums entstehenden wirtschaftlichen Nachteilen folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter des Forschungszentrums im Sinne des § 4 Bundespersonalvertretungsgesetzes.

...



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



§ 2 Begriffsbestimmung

Änderungen der Forschungseinrichtung im Sinne dieses Sozialplanes sind Änderungen der Arbeitsorganisation und/oder Strukturänderungen, wenn diese Maßnahmen für die Mitarbeiter zu einer Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Maßnahmen in diesem Sinne z.B.:

- Beendigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses, die auf Grund des Einigungsvertrages (Anl. I, Kap. XIX, Abschn. III Punkt 1, Abs. 4 Punkt 2) ausgesprochen werden;
- Verlegung oder Ausgliederung der Einrichtung oder eines Teiles der Einrichtung;
- Zusammenlegung von Einrichtungen oder Teilung von Einrichtungen;
- Verlagerung von Aufgaben an andere Einrichtungen;
- Ausgründung von Teilen der Einrichtung in eine selbständige Rechtsform (z.B. GmbH, AG, e.V.);
- Privatisierung von Dienstleistungen;
- Auflösung der Einrichtung oder eines Teiles der Einrichtung.

...

§ 7 Abfindungen, Grundbeträge

1. Mitarbeiter (mit Ausnahme derjenigen, die Vorruhestandsgeld oder Altersübergangsgeld in Anspruch nehmen), die auf Grund einer Maßnahme nach § 2 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe folgender Regelungen:
 - Mitarbeiter, die beim Ausscheiden das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 4.500,00 DM;
 - Mitarbeiter, die beim Ausscheiden noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 3.000,00 DM.
2. Mitarbeiter, die nach dem Ausscheiden Altersübergangsgeld oder Vorruhestandsgeld beziehen,



erhalten einen Betrag in Höhe von 2.000,00 DM.

3. Die Abfindungsbeträge sind in Netto als Einmalzahlung auszuführen. Sie sind mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis fällig.

...

§ 12

Dieser Sozialplan tritt am 11.11.1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß des Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31.12.1992, schriftlich gekündigt werden.

Diese Vereinbarung gilt mit dem Zusatz:

Die Dienstvereinbarung basiert auf dem Ergebnis der Einigungsstelle des MELF Potsdam vom 11.11.1991. Die geschäftsführende Leitung und der Personalrat üben ihre Aufgaben laut Art. 38 EV nur bis zum 31.12.1991 aus. Sie nehmen die Aufgaben aus der Dienstvereinbarung wahr, die bis zu diesem Zeitpunkt vorgesehen und von der Landesregierung finanziell abzusichern sind. Sie erwarten, daß die neuen Leitungen die weiterführenden Aufgaben aus dieser Vereinbarung übernehmen."

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund von Art. 38 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 EV nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteile vom 19. Dezember 1991 und 10. März 1992 - 1 BvR 454/91 u.a. - BVerfGE 85, 360 -) am 31. Januar 1992. Anschließend erhielt der Kläger Altersübergangsgeld.

Der Kläger verlangt die Abfindung gem. § 7 Ziff. 2 DV. Er hat vorgetragen, die Voraussetzungen des § 7 Ziff. 2 DV seien erfüllt. Art. 38 EV verbiete nicht den Abschluß eines Sozialplanes. Diese Norm befasse sich nicht mit Sozialleistungen, sondern lege nur das Ende des Arbeitsverhältnisses für die Beschäftigten fest. Die DV sei ohne Vorbehalt abgeschlossen worden und kollidiere nicht mit höherrangigem Recht. Die zur Verfügung stehenden Haus-



haltungsmittel seien nicht ausgeschöpft gewesen. Sofern keine Haushaltsmittel für den Sozialplan eingeplant worden sein sollten, habe die Verpflichtung bestanden, diese überplanmäßigen Ausgaben nachträglich zu berücksichtigen. Es genüge, daß der Einigungsstellenbeschluß in dem vom Vorsitzenden unterschriebenen Protokoll stehe. Auch sei den Beschäftigten des Forschungszentrums die DV bekanntgegeben worden; hierdurch habe der Beklagte eine Gesamtzusage erteilt.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.000,00 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Februar 1992 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, der Abschluß des Sozialplans sei nicht zulässig gewesen. Art. 38 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 Satz 1 EV enthalte eine umfassende abschließende Regelung für Forschungsinstitute und sonstige Einrichtungen der ehemaligen Akademie der Wissenschaften der DDR. Maßnahmen nach Art. 38 Abs. 2 EV seien der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung entzogen. Die Fortführung der Arbeitsverhältnisse über den 31. Dezember 1990 hinaus bis zum 31. Dezember 1991 entspreche einer Sozialplanregelung.

Darüber hinaus seien die Voraussetzungen der §§ 2, 7 DV nicht erfüllt, da der Kläger nicht aufgrund einer Maßnahme, sondern kraft Gesetzes ausgeschieden sei. Dem Anspruch stehe ferner der Zusatz in § 12 DV entgegen, wonach ein wirksamer Beschluß der



Einigungsstelle vorausgesetzt werde. Hieran fehle es. Es existiere nur das Protokoll der Einigungsstellensitzung vom 11. November 1991, das allein vom Einigungsstellenvorsitzenden unterschrieben worden sei. Auch habe sich der Beklagte die Ablehnung des Sozialplans innerhalb von 14 Tagen nach Zustellung des Einigungsstellenbeschlusses vorbehalten; die Ablehnung sei fristgemäß erfolgt. Der Sozialplan entspreche nicht dem Haushaltsgesetz, verstoße daher gegen § 71 Abs. 3 Satz 4 PersVG-DDR.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, da dem Kläger kein Anspruch aus der DV oder aus Einzelvertrag zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt:

Die DV vom 17. Dezember 1991 scheide als Anspruchsgrundlage aus, sie sei nicht wirksam. Gem. § 73 Abs. 1 PersVG-DDR seien Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit das Gesetz sie aus-



drücklich vorsehe. Zwar habe der Personalrat nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 PersVG-DDR über die Aufstellung von Sozialplänen mitzubestimmen. Dies gelte jedoch dann nicht, wenn bereits eine gesetzliche Regelung bestehe. Das sei hier der Fall. Das Forschungszentrum für Bodenfruchtbarkeit sei eine Einrichtung im Sinne von Art. 38 Abs. 2 und 3 EV gewesen. Diese Norm regule die Folgen der danach zu treffenden Entscheidung für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten abschließend, sie orientiere sich an dem Sozialstaatsprinzip und stelle einen Sozialplan in gesetzlicher Form dar. Durch das Weiterbestehen der Arbeitsverhältnisse bis zum 31. Dezember 1991 bei Zahlung der vollen Bezüge habe der Gesetzgeber ersichtlich die sozialen Härten mildern wollen, die den Beschäftigten durch den Verlust der Arbeitsplätze infolge der Auflösung von Einrichtungen entstünden. Demnach könne dahinstehen, ob die DV von der Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 11. November 1991 abhänge und ob dieser wirksam gewesen sei. Ebenso brauche über die Voraussetzungen des § 7 Ziff. 2 DV nicht entschieden zu werden.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch aufgrund einer Gesamtzusage. Mit der bloßen Veröffentlichung der DV sei keine Zusage verbunden gewesen. Die Verpflichtung zur Bekanntmachung ergebe sich aus § 73 Abs. 1 Satz 2 PersVG-DDR. Sie habe den Zweck, den Arbeitnehmern zu übermitteln, welche Regelung aufgrund der Verständigung von Personalrat und Dienststellenleitung gelte. Ein eigenständiger Verpflichtungswille unabhängig von dem Bestand oder der Wirksamkeit der DV könne der Bekanntgabe nicht entnommen werden, wenn nicht besondere Umstände hinzukämen.



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



II. Diese Ausführungen sind rechtsfehlerfrei. Der Senat kann sich dem Berufungsurteil in Ergebnis und Begründung anschließen.

1. Ein Anspruch des Klägers gem. § 7 Ziff. 2 DV kommt nicht in Betracht. Ein wirksamer Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen infolge der gesetzlichen Befristung der Arbeitsverhältnisse gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV konnte nicht vereinbart werden. Die Dienstvereinbarung vom 17. Dezember 1991 entfaltet daher keine normative Wirkung für die Beschäftigten des Forschungszentrums.

a) Die Beteiligungsrechte des Personalrats und das Zustandekommen von Dienstvereinbarungen im Forschungszentrum für Bodenfruchtbarkeit richteten sich im Jahre 1991 nach dem Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) - Personalvertretungsgesetz - der Deutschen Demokratischen Republik vom 22. Juli 1990 (GBl. I S. 1014), künftig: PersVG-DDR. Das ergibt sich aus der Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 15 zum Einigungsvertrag. Die danach anwendbaren Vorschriften entsprechen wörtlich dem BPersVG. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen.

b) Nach § 73 Abs. 1 Satz 1 PersVG-DDR sind Dienstvereinbarungen zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich vorsieht. Soweit sie gesetzlich nicht ausdrücklich vorgesehen sind, sind sie unzulässig und rechtsunwirksam (für § 73 Abs. 1 Satz 1 BPersVG: BVerwG Beschluß vom 16. Dezember 1960 - VII P 8.59 - BVerwGE 11,



307, 308; Grabendorff u.a., BPersVG, 8. Aufl., § 73 Rz 2; Lorenzen, BPersVG, Stand Februar 1996, § 73 Rz 14; Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 73 Rz 2, 14 f.; Altvater u.a., BPersVG, 3. Aufl., § 73 Rz 2; Fischer/Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, § 73 BPersVG Rz 2 f., 6 f.). Eine dem § 88 BetrVG entsprechende Generalklausel für den Abschluß von freiwilligen Vereinbarungen besteht nicht. Es muß ein gesetzliches auf den Abschluß von Dienstvereinbarungen gerichtetes Mitbestimmungsrecht des Personalrats geregelt sein, damit Dienststelle und Personalrat eine wirksame Dienstvereinbarung abschließen können.

c) Die Dienstvereinbarung vom 17. Dezember 1991 ist nichtig, da das PersVG-DDR kein Mitbestimmungsrecht über die Aufstellung von Sozialplänen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen infolge der gesetzlichen Befristung der Arbeitsverhältnisse gem. Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV enthält.

aa) Das Forschungszentrum für Bodenfruchtbarkeit in Müncheberg war eine Einrichtung im Sinne von Art. 38 Abs. 2 und 3 EV. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

bb) Als Mitbestimmungstatbestand, der auf den Abschluß von Dienstvereinbarungen gerichtet ist, kommt nur § 75 Abs. 3 Nr. 13 PersVG-DDR in Betracht. Danach hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ggf. durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die



dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Der Vorbehalt der gesetzlichen oder tariflichen Regelung hat die Bedeutung einer Kollisionsnorm. Der Gesetzgeber geht davon aus, daß die maßgebliche Zielsetzung einer Dienstvereinbarung auch durch eine gesetzliche oder tarifliche Regelung gewährleistet werden kann. Nur soweit dies nicht geschieht, ist die Dienstvereinbarung als Regelungsinstrument auf betrieblicher Ebene möglich (vgl. BAG Urteil vom 30. Oktober 1986 - 6 AZR 253/82 - BAGE 53, 247, 250 = AP Nr. 1 zu § 74 LPVG Berlin, m.w.N.).

cc) Art. 38 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 Satz 1 EV stellt hinsichtlich der sozialen Absicherung der Beschäftigten der Forschungsinstitute und sonstigen Einrichtungen der ehemaligen Akademie der Wissenschaften der DDR eine umfassende und abschließende Regelung unmittelbar durch den Gesetzgeber dar. Der Personalvertretung stand daher bei der gesetzlichen Auflösung solcher Einrichtungen kein Mitbestimmungsrecht zur Aufstellung eines Sozialplanes zu. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht bereits mit Beschluß vom 19. Dezember 1991 (- 6 P 30.91 - BVerwGE 89, 286 = AP Nr. 18 zu Art. 20 GG) entschieden. Das Bundesverwaltungsgericht hat zur Begründung u.a. ausgeführt, der Einigungsvertrag trage insoweit für diesen Teil des Wissenschaftsbereiches der besonderen Lage, die durch die Herstellung der Einheit Deutschlands entstanden sei, umfassend Rechnung. Art. 38 EV diene der notwendigen Erneuerung von Wissenschaft und Forschung im Beitrittsgebiet unter Erhaltung leistungsfähiger Einrichtungen. Dazu sei die Begutachtung aller Einrichtungen der ehemaligen Akademie der Wissenschaften durch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Wissenschaftsrat bis zum 31. Dezember 1991 vorgesehen gewesen. Daher bestünden die Einrichtungen gem. Art. 38 Abs. 2 Satz 3 EV zunächst bis zum 31. Dezember 1991 als Einrichtungen der Länder fort, soweit sie nicht vorher aufgelöst oder umgewandelt würden. Für denselben Zeitraum solle grundsätzlich auch der Personalbestand der Einrichtungen erhalten bleiben. Art. 38 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 Satz 1 EV regle für die Beschäftigten nicht nur die Beendigung der Arbeitsverhältnisse, sondern auch die soziale Absicherung abschließend. Damit seien Art. 13 EV und Art. 20 Abs. 1 EV i.V.m. Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 und 3 (künftig: Abs. 2 und 3 EV) nicht anwendbar. Der Fortbestand der Arbeitsverhältnisse bis zum 31. Dezember 1991 unter Zahlung der vollen Bezüge orientiere sich an dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1 GG) und stelle gleichsam einen - das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung verdrängenden - Sozialplan in Gesetzesform dar. Hierdurch wolle der Gesetzgeber des Einigungsvertrages ersichtlich die sozialen Härten mildern, die den Beschäftigten durch den Verlust der Arbeitsplätze infolge der Auflösung von Einrichtungen entstehen könnten. Dies setze allerdings bei einer Bewerbung für eine Weiterbeschäftigung eine rechtzeitige Mitteilung über den möglicherweise bevorstehenden ersatzlosen Verlust des Arbeitsplatzes voraus. Im wesentlichen seien die Beschäftigten so gestellt worden, wie wenn zum Ausgleich oder zur Milderung der ihnen durch eine Rationalisierungsmaßnahme entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für jede einzelne aufzulösende Einrichtung ein Sozialplan vereinbart worden wäre. Nach der Zweckbestimmung des Art. 38 EV solle diese soziale Absicherung der Beschäftigten einheitlich erfolgen. Dem



würde es widersprechen, wenn zur Ergänzung der gesetzlichen Regelung jede einzelne Einrichtung aufgrund des Initiativrechts der Personalvertretung zur Aufstellung eines Sozialplanes verpflichtet werden könnte. Der Gesetzgeber sei seiner verfassungsrechtlichen Pflicht, sich bei der Rechtssetzung auch an sozialstaatlichen Anforderungen zu orientieren, hinreichend nachgekommen.

dd) Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision greifen nicht durch:

Einer ausdrücklichen Bestimmung im Einigungsvertrag, daß Sozialpläne unzulässig seien, bedurfte es nicht. Maßgebend ist vielmehr nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 PersVG-DDR, ob der Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile bereits durch die Bestimmungen des Einigungsvertrages abschließend geregelt war. Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es einer Auslegung von Art. 38 EV im Zusammenhang mit den übrigen Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst.

Ob der Gesetzgeber mit Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV in erster Linie darauf abgezielt hat, soziale Härten für die Beschäftigten zu vermeiden, ist unerheblich. Entscheidend kommt es vielmehr darauf an, ob durch die Regelung wirtschaftliche Nachteile der Neustrukturierung tatsächlich ausgeglichen oder gemildert wurden und dies vom Gesetzgeber insoweit als abschließende Regelung gewollt war. Dies ist der Fall. Insofern ist der Vergleich mit der sog. Warteschleife nach Abs. 2, 3 EV zulässig und geboten. Dabei kann dahinstehen, ob die frühere Beendigung des Arbeitsverhält-



nisses nebst Zahlung von Wartegeld in Höhe von 70 v.H. des Arbeitsentgelts für sechs bzw. neun Monate oder der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1991 mit allen Rechten und Pflichten für die Beschäftigten günstiger war. Das wird sich generell ohnehin nicht entscheiden lassen. Jedenfalls ergab sich eine vom Gesetzgeber auch beabsichtigte und als ausreichend angesehene Milderung gegenüber der Beendigung der Arbeitsverhältnisse mit Inkrafttreten des Einigungsvertrages. Diese Milderung muß nicht durch Abfindungszahlungen o.ä. erfolgen. Sie kann in einer Verlängerung von Arbeitsverhältnissen liegen, auch wenn sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrats hierauf nicht erstreckt. Der im PersVG-DDR nicht vorgesehene Interessenausgleich (vgl. § 112 BetrVG) übernimmt damit gleichsam die Funktion des Sozialplans. Nicht entscheidend ist, ob andere, bessere Maßnahmen zum Ausgleich oder zur Milderung der Nachteile denkbar und wünschenswert gewesen wären - vorbehaltlich des Erfordernisses der Gleichbehandlung und sozialverträglichen Gestaltung aus verfassungsrechtlichen Gründen. Der Senat verkennt nicht, daß die Regelung des Art. 38 EV die Beschäftigten gleichwohl hart trifft. Er hält sie aber mit dem Bundesverfassungsgericht zum Schutz eines überragend wichtigen Gemeinschaftsgutes im Grundsatz für verfassungsrechtlich gerechtfertigt (BVerfG Urteile vom 19. Dezember 1991 und 10. März 1992, aaO).

Entgegen der Auffassung der Revision spricht gerade auch die einheitliche Wirkung der Regelung für ihren abschließenden Charakter. Das Bedürfnis nach einer einheitlichen Behandlung ist angesichts der Vielzahl der Fälle nicht von der Hand zu weisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dienststelle und Personalrat könnten dem keinesfalls gerecht werden. Eine Präjudizierung von Mitbestimmungsverfahren durch vorangegangene Verfahren bei anderen Dienststellen ist weder möglich noch wäre sie sinnvoll. Wenn die Revision verschiedene Sozialplaninhalte im Hinblick auf unterschiedliche Weiterbeschäftigungschancen befürwortet, so verkennt sie, daß es bei Ausgleich und Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen um die Arbeitnehmer geht, die nicht übernommen werden können. Deren Verhältnisse liegen jedoch prinzipiell gleich. Im übrigen steht der Gewährung von Übergangshilfen durch öffentlich-rechtliche Vorschriften, wie sie auch der Beklagte mit seiner Richtlinie vom 11. Oktober 1991 erlassen hat, nichts entgegen. Ob solche Übergangshilfen aus verfassungsrechtlichen Gründen u.U. sogar geboten waren, ist vorliegend nicht zu entscheiden.

d) Das Landesarbeitsgericht hat demnach zu Recht dahinstehen lassen, ob die Wirksamkeit der DV von der Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 11. November 1991 abhängt, ob dieser wirksam gewesen ist und ob die Voraussetzungen des § 7 Ziff. 2 DV vorliegen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht einen einzelvertraglichen Anspruch verneint.

a) Ob die unwirksame Dienstvereinbarung ebenso wie eine unwirksame Betriebsvereinbarung in bestimmten Fällen einzelvertragliche Ansprüche erzeugt, kann dahinstehen. In jedem Falle kommt es nicht auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers oder der



Arbeitnehmer, sondern auf den aus dem Verhalten des Arbeitgebers zu schließenden Willen an (BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II, III der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, aus der bloßen Veröffentlichung der Dienstvereinbarung könne nicht auf eine von der Wirksamkeit der Dienstvereinbarung unabhängige Zusage geschlossen werden.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Erklärung des Dienststellenleiters, die zu der nichtigen Dienstvereinbarung geführt hat, einen vertraglichen Anspruch erzeugen konnte. Abgesehen davon, daß sich der Kläger auf einen entsprechenden Vertrag nicht berufen hat, liegen die Voraussetzungen hierfür auch nicht vor. Selbst in der Privatwirtschaft kann die Erklärung des Arbeitgebers, die zu einer nichtigen Betriebsvereinbarung geführt hat, nur ausnahmsweise in ein entsprechendes Vertragsangebot an die Arbeitnehmer umgedeutet werden, nämlich wenn besondere Umstände darauf schließen lassen, daß der Arbeitgeber sich unabhängig von der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsform binden wollte (BAG Urteil vom 24. Januar 1996, aaO). Ob im Bereich des öffentlichen Dienstes dasselbe gilt und welche besonderen Umstände hier von Bedeutung sind, kann dahinstehen. Jedenfalls sind keinerlei Umstände vorgetragen oder ersichtlich, die auf einen Verpflichtungswillen des Beklagten unabhängig von der Dienstvereinbarung schließen lassen könnten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision gem.
§ 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Mache

Umfug



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)