

Aktenzeichen: 8 AZR 76/93

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 10. November 1994

- 8 AZR 76/93 -

I. Kreisgericht
Stralsund

Teilurteil vom 26. März 1992

- 05 Ca 3979/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 27. November 1992

- 2 Sa 523/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Übergangsgeld nach Kündigung gemäß Einigungsvertrag

Gesetz:

Einigungsvertrag Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt
III Nr. 1 Abs. 2, 4 und 6; BGB § 315

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 76/93

2 Sa 523/92 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. November 1994

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöße sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hannig für Recht erkannt:

- 2 -



[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 Mecklenburg-Vorpommern vom
27. November 1992 - 2 Sa 523/92 - wird zurückge-
wiesen.

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 die Dauer des von der beklagten
Bundesrepublik Deutschland an den Kläger nach einer auf Anlage I
Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 des
Einigungsvertrages (fortan: Abs. 4 Ziff. 2 EV) gestützten Kündi-
gung zu zahlenden Übergangsgeldes.

Der 1934 geborene Kläger war seit 1984 Zivilbeschäftigter
der Nationalen Volksarmee. In dem Änderungsvertrag vom 31. Mai
1988 zum Arbeitsvertrag wurde eine Kündigungsfrist von sechs Mo-
naten zu den Kündigungsterminen 30. April oder 31. Oktober ver-
einbart. Zuletzt war der Kläger an der Marineschule S
tätig. Die Beklagte löste diese Marineschule nach der Wiederver-
einigung auf. Mit Schreiben vom 13. November 1990 kündigte die
Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 1991
unter Hinweis auf die Auflösung der Beschäftigungsstelle und
Abs. 4 Ziff. 2 EV.

Mit dem Kündigungsschreiben erhielt der Kläger ein Merkblatt
über die Gewährung von Übergangsgeld. In diesem heißt es u. a.:



"Für die Zeit vom Beginn einer Kündigungsfrist bis zum Ablauf von 6/9 Monaten besteht Anspruch auf ein monatliches Übergangsgeld in Höhe von 70 % des durchschnittlichen (Brutto) Arbeitsentgelts der letzten sechs Monate; einmalige oder Sonderzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt.

Die Zahlung des Übergangsgeldes setzt mit Ablauf des Zeitraumes ein, innerhalb dessen noch Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis erzielt wurde.

Beispiele:

Auflösung der Dienststelle: 31.12.1990
Kündigungsfrist bei mehr als 10 Berufsjahren:
2 Monate
Beginn der Kündigungsfrist: 01.12.1990
Ende der Kündigungsfrist: 31.01.1991
Freistellung von der Arbeitspflicht: 01.01.1991
Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis: 31.01.1991
Beginn der Zahlung des Übergangsgeldes:
01.02.1992
Ende der Zahlung: 6 Monate nach dem 01.12.1990
= 31.05.1991"

Ab 1. Januar 1991 wurde der Kläger von der Arbeit freigestellt. Bis zum 31. Oktober 1991 erhielt er sein Gehalt weitergezahlt, von zuletzt 1.751,00 DM brutto. Ab 1. November 1991 zahlte die Beklagte für die Dauer von drei Monaten ein Übergangsgeld von 1.225,70 DM monatlich.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm das Übergangsgeld ab 1. November 1991 für die Dauer von neun Monaten zahlen. Bei einer Kündigung wegen mangelnden Bedarfs nach Abs. 4 Ziff. 2 EV könne der Arbeitgeber gemäß Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 EV nach seinem Ermessen lediglich entscheiden, ob Übergangsgeld gewährt werde. Dagegen stehe es nicht in seinem Ermessen, wie lange und in welchem Umfang Übergangsgeld gezahlt werde.



Die Dauer und Höhe des Übergangsgeldes richte sich allein nach den Vorschriften über das Wartegeld (Abs. 2 EV), auf die verwiesen werde.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm beginnend ab
1. Februar 1992 für die Dauer von sechs Monaten
1.225,70 DM monatlich Übergangsgeld zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Bundesminister des Inneren und der Verteidigung hätten ihr Ermessen dahin ausgeübt, daß das Übergangsgeld ab dem 1. April 1991 für die Dauer von sechs bzw. neun Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden könne, wenn die Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch tatsächlich beschäftigt würden. Wenn sie nicht tatsächlich beschäftigt würden, seien die Zeiten, für die auf die Arbeitsleistung verzichtet und die volle Arbeitsvergütung gewährt werde, auf die Bezugsfristen des Übergangsgeldes anzurechnen. Die Anrechnung der Zeiten der Freistellung von der Arbeitspflicht sei auch aus Gründen der Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern, die sich in der Warteschleife befinden und Wartegeld beziehen, gerechtfertigt.

Das Kreisgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.



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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines weiteren Übergangsgeldes ab 1. Februar 1992.

1. Der Kläger hat die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung eines Übergangsgeldes nach Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 EV erfüllt. Nach dieser Vorschrift kann in den Fällen der Kündigung nach Abs. 4 Ziff. 2 EV (wegen mangelnden Bedarfs) und nach Abs. 4 Ziff. 3 EV (wegen ersatzloser Auflösung der bisherigen Beschäftigungsstelle u. a.), soweit kein Wartegeld gewährt wurde, ein Übergangsgeld gezahlt werden. Dem Kläger wurde unter Hinweis auf Abs. 4 Ziff. 2 EV zum 31. Oktober 1991 gekündigt, weil "die Dienststelle aufgelöst sei und keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestehe". Wartegeld hat der Kläger nicht erhalten.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Beklagte nicht nur über die Gewährung, sondern auch über die Dauer des zu zahlenden Übergangsgeldes nach billigem Ermessen entscheiden konnte.

a) Der Kläger kann sich für seine Auffassung zur Auslegung der Vorschrift nicht mit Erfolg auf deren Wortlaut berufen. Nach Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 EV "kann" Übergangsgeld gewährt werden, "das nach Höhe und Dauer dem monatlichen Wartegeld nach Absatz 2 entspricht". Durch die Verwendung des Wortes "entspricht" kommt zum Ausdruck, daß hinsichtlich Höhe und Dauer keine feste Bindung



an das nach Abs. 2 EV zu berechnende Wartegeld, sondern auch insoweit eine Entscheidung nach billigem Ermessen gewollt war. Die Bezieher von Übergangsgeld sollten lediglich im Ergebnis den Beziehern von Wartegeld wirtschaftlich gleichgestellt werden können.

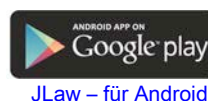
b) Für diese Auslegung sprechen auch Sinn und Zweck der Regelung des Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 EV. Die Vorschrift sollte es ermöglichen, die wegen mangelnden Bedarfs oder Wegfalls der Beschäftigungsstelle gekündigten Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes wirtschaftlich den von einer Abwicklung Betroffenen gleichzustellen. Wie Abs. 6 EV zeigt, ist die Kündigung nach den Absätzen 4 und 5 EV auch in Fällen der Abwicklung einer Beschäftigungseinrichtung möglich. Durch diese Kündigungen sollte das Verfahren beschleunigt werden. Die damit verbundenen Nachteile der Gekündigten erschienen dem Gesetzgeber in den Fällen einer Kündigung nach Abs. 4 Ziff. 1 EV (wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung) sowie der außerordentlichen Kündigung nach Abs. 5 EV hinnehmbar, nicht jedoch in den Fällen der Kündigung nach Abs. 4 Ziff. 2 oder 3 EV. Wählt der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes statt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abwicklung die Kündigung wegen mangelnden Bedarfs oder wegen Wegfalls der Beschäftigungsstelle, so ist der Gekündigte wegen der relativ kurzen Kündigungsfrist des § 55 AGB-DDR regelmäßig schlechter gestellt als bei einer Abwicklung, bei der ihm ein Wartegeld zusteht. Das Übergangsgeld nach Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 EV soll diese Nachteile ausgleichen.



c) Die Bezieher von Übergangsgeld sollten allerdings auch nicht besser gestellt werden als die Bezieher von Wartegeld. Eine solche vom Gesetzgeber nicht gewollte Begünstigung könnte eintreten, wenn der Arbeitgeber, wie die Revision meint, hinsichtlich Höhe und Dauer des Übergangsgeldes an Abs. 2 EV gebunden wäre und dieses Übergangsgeld nach Beendigung des gekündigten Arbeitsverhältnisses zahlen müßte. Der Zweck, wirtschaftliche Nachteile des Gekündigten gegenüber dem von einer Abwicklung Betroffenen lediglich auszugleichen, erfordert daher die Möglichkeit eines gegenüber dem Wartegeld abgestuften Übergangsgeldes.

3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Ermessensentscheidung der Beklagten nicht zu beanstanden ist (§ 315 BGB).

a) Durch die Kündigung zum 31. Oktober 1991 ist der Kläger gegenüber einer möglichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch Abwicklung begünstigt worden. Der Kläger hatte am 3. Oktober 1990 das 56. Lebensjahr vollendet. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 2 EV wegen Abwicklung der Marineschule S hätte der Kläger ein Wartegeld (70 % des Arbeitsentgelts) für die Dauer von neun Monaten, höchstens bis zum 3. Oktober 1991 beanspruchen können. Tatsächlich hat der Kläger aber sein volles Gehalt bis 31. Oktober 1991 erhalten, weil die Beklagte die einzelvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einhielt. Hierzu war die Beklagte nicht verpflichtet. Nach Abs. 4 EV richtet sich die Kündigungsfrist nämlich auch dann nach § 55 AGB-



DDR, wenn einzelvertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart war (vgl. Urteil des Senats vom 27. Oktober 1994 - 8 AZR 60/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

b) Da der Kläger gegenüber einem von der Abwicklung seiner Beschäftigungseinrichtung Betroffenen erheblich besser gestellt wurde, hätte die Beklagte im Rahmen billigen Ermessens nach § 315 BGB die Zahlung eines Übergangsgeldes auch ganz ablehnen können, zumal eine besondere soziale Bedürftigkeit des Klägers nicht ersichtlich ist. Die Beklagte hat dem Kläger jedoch ein Übergangsgeld vom 1. November 1991 bis 31. Januar 1992 gezahlt. Ab 1. Februar 1992 kann der Kläger kein weiteres Übergangsgeld beanspruchen.

4. Der Kläger kann sich demgegenüber nicht mit Erfolg auf das ihm ausgehändigte Merkblatt berufen. Auch nach diesem Merkblatt hätte der Kläger kein Übergangsgeld erhalten, weil er für einen Zeitraum von neun Monaten vom Beginn der Kündigungsfrist an Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis erzielte.

5. Soweit der Kläger einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz rügt, hat er keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Müller-Glöge

Plenge

Hannig



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

