Der XII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat auf die mündliche Verhandlung vom 15. November 2000 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Blumenröhr und die Richter Dr. Krohn, Gerber, Weber-Monecke und Prof. Dr. Wagenitz

für Recht erkannt:

Die Revision der Antragsgegnerin gegen das Urteil des 7. Senats für Familiensachen des Oberlandesgerichts Hamm vom 26. Mai 1998 wird zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen

Tatbestand:

Der im Jahre 1940 geborene Antragsteller und die im Jahre 1962 geborene Antragsgegnerin schlossen am 25. März 1995 die Ehe. Im Frühjahr 1996 trennten sie sich. Die Antragsgegnerin zog im April 1996 in ein Frauenhaus. Am 23. Dezember 1996 wurde ihr der Scheidungsantrag des Antragstellers zugestellt.

Im Verlauf des Scheidungsverfahrens erhob die Antragsgegnerin einen Anspruch auf Zugewinnausgleich und trug dazu vor: Der Antragsteller habe über ein Anfangsvermögen in Höhe von 24.361,35 DM und ein Endvermögen in Höhe von 59.060,50 DM verfügt, während sie, die Antragsgegnerin, kein

Endvermögen besessen habe. Danach ergebe sich ein Zugewinn des Antragstellers von 34.699,15 DM, von dem ihr als Ausgleich ein Anteil in Höhe von 17.349,58 DM zustehe. Der Antragsteller bestritt, einen ausgleichspflichtigen Zugewinn erworben zu haben; zu seinem - im übrigen von der Antragsgegnerin zutreffend angegebenen - Anfangsvermögen sei nämlich eine Abfindung in Höhe von 84.598,40 DM brutto hinzuzurechnen, die er wegen des Verlustes seines Arbeitsplatzes von seinem Arbeitgeber erhalten habe.

Der Antragsteller war bis zum 30. Juni 1995 18 Jahre lang als Facharbeiter für die Firma C. C. GmbH in B. tätig. Ende Juni 1995 wurde die Produktion in dem Werk B.-W. eingestellt und das Werk geschlossen. Dem Antragsteller wurde, ebenso wie den meisten anderen Mitarbeitern, gekündigt. Im Zuge der Vorbereitung der Betriebsstillegung wurde am 23. März 1995 zwischen der C. C. GmbH, Werk B.-W., und dem Betriebsrat "gemäß § 111 BetrVG" der nachfolgende Interessenausgleich vereinbart:

§ 1

Gegenstand/Durchführung

C. C. GmbH wird die Produktion im Werk B.-W. zum 30. Juni 1995 einstellen und das Werk schließen. Der Betriebsrat ist mit dieser Maßnahme nicht einverstanden, widersetzt sich jedoch nicht einem Interessenausgleich.

Mitarbeitern mit einer Kündigungsfrist bis einschließlich 3 Monaten zum Quartalsende wird zum 30. Juni 1995 gekündigt. Mitarbeitern, deren Kündigungsfrist 4, 5 oder 6 Monate zum Quartalsende beträgt, wird zum 30. September 1995 gekündigt.

§ 2

Abschluß der Verhandlungen

Die Beteiligten erklären das Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs für beendet.

§ 3

Mitwirkungsrechte

Weitere Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

§ 4

Abfindung

Es ist beabsichtigt, die mit der Schließung notwendigen Maßnahmen sozialverträglich abzuwickeln. Die Mitarbeiter erhalten für den Verlust ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung.

C. C. GmbH stellt für diesen Zweck einen Betrag in Höhe von DM 9,3 Millionen zur Verfügung, der sich durch keinerlei Maßnahmen verringern darf. Über die Verteilung wird in einem noch abzuschließenden Sozialplan beraten, der noch bis zum 6. April 1995 verhandelt werden soll.

Am 22. Mai 1995 vereinbarten die Geschäftsleitung und der Betriebsrat "gemäß § 112 BetrVG" einen Sozialplan, in dem unter anderem folgende Regelungen enthalten waren:

Präambel

Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern/innen durch die im Interessenausgleich vom

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

23. März 1995 geregelte Betriebsstillegung entstehen, wird ein Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile vereinbart.

§ 1

Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieses Sozialplans gelten für alle in der Anlage 1 aufgeführten Mitarbeiter/innen.

2. Der Sozialplan differenziert Leistungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 2

Einkommen

1. Als Basiseinkommen für die Berechnung der Abfindung gemäß Formel wurde ein zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat vereinbartes durchschnittliches Einkommen aus dem Kalenderjahr 1994 zugrunde gelegt.

2. Die Berechnungsformel ist wie folgt:

   Prozentsatz gemäß Anlage 2 von der Summe des Basiseinkommens gemäß § 2, 1 multipliziert mit der Anzahl der Dienstjahre gemäß § 3. Die Berechnung der Einzelabfindungen erfolgt in Anlage 1.

§ 3

Alter und Dienstjahre

Für das Alter und die Betriebszugehörigkeit zählen nur volle Jahre, gerechnet zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (30. Juni bzw. 30. September 1995).

...

§ 6

Sonstige Zuschläge

1. Für jedes in der Lohnsteuerkarte eingetragene Kind erhält der/die Mitarbeiter/in einen Festbetrag von DM 2.000,--.

2. Für den in die Lohnsteuerkarte eingetragenen Ehepartner erhält der/die Mitarbeiter/in einen Festbetrag von DM 1.000,--.

3. Mitarbeiter/innen mit gültigem Schwerbehindertenausweis erhalten als Festbetrag DM 2.000,--.

4. Als Stichtag der Eintragung in die Lohnsteuerkarte gilt das Datum der Unterzeichnung des Sozialplanes.

...

§ 10

Fälligkeit der Abfindung

1. Die Abfindung wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiter/innen fällig.

2. Mitarbeiter/innen, die eine Kündigungsschutzklage anhängig gemacht haben, erhalten Leistungen nach dieser Vereinbarung so lange nicht, bis eine rechtskräftige Entscheidung ergangen ist. Wird eine Abfindung zugesprochen, so ist sie auf den nach dieser Vereinbarung zu zahlenden Betrag anzurechnen.

...

Die für den Antragsteller beigefügte Anlage gab sein Alter (55 Jahre), seine Dienstjahre (18 Jahre) und ein Basiseinkommen von 5.736 DM an und ermittelte daraus die Abfindung:

(5.736,00 * 80 %) * 18 Jahre:	82.598,40 DM
schwerbehindert:	2.000,00 DM

Abfindung gesamt: 84.598,40 DM

Durch Verbundurteil des Amtsgerichts - Familiengericht - wurde die Ehe der Parteien geschieden, der Versorgungsausgleich durch Rentensplitting zugunsten der Antragsgegnerin durchgeführt und der Antragsteller verurteilt, an die Antragsgegnerin einen Betrag von 17.349,58 DM als Zugewinnausgleich zu zahlen.

Gegen die Entscheidungen zum Versorgungsausgleich und über den Zugewinnausgleich legte der Antragsteller Berufung ein. Zum Zugewinnausgleich verfolgte er das Begehren weiter, die ihm von seinem Arbeitgeber aufgrund des am 23. März 1995 - vor der Eheschließung - vereinbarten Interessenausgleichs gewährte Abfindung dem Anfangsvermögen hinzuzurechnen.

Das Oberlandesgericht änderte das amtsgerichtliche Urteil auf die Berufung des Antragstellers im Ausspruch über den Zugewinnausgleich ab und wies insoweit die Klage der Antragsgegnerin ab (OLG Urteil veröffentlicht in FamRZ 1999, 1069; jedoch mit der unzutreffenden Anmerkung, daß Prozeßkostenhilfe für die Revision verweigert worden sei).

Hiergegen wendet diese sich mit der zugelassenen Revision, mit der sie die Wiederherstellung des amtsgerichtlichen Urteils erstrebt.

Entscheidungsgründe:

Das Rechtsmittel hat keinen Erfolg. Das Berufungsgericht hat rechtlich zutreffend die - im Revisionsverfahren allein noch streitige - Abfindung in der zugrunde gelegten Höhe von netto 78.113,66 DM dem Anfangsvermögen des Antragstellers hinzugerechnet mit der Folge, daß das Anfangsvermögen das Endvermögen überstieg und demgemäß ein Zugewinn nicht erzielt wurde (§ 1373 BGB).

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, auch des erkennenden Senats, umfaßt das Anfangsvermögen alle dem Ehegatten am Stichtag (hier: 25. März 1995, vgl. §§ 1374 Abs. 1, 1363 Abs. 1 BGB) zustehenden rechtlich geschützten Positionen mit wirtschaftlichem Wert, das heißt neben den dem Ehegatten gehörenden Sachen alle ihm zustehenden objektiv bewertbaren Rechte, die beim Eintritt des Güterstandes bereits entstanden sind (vgl. nur BGHZ 82, 149, 150; Senatsurteile BGHZ 117, 70, 72; vom 14. Januar 1981 - IVb ZR 525/80 = FamRZ 1981, 239, jeweils m.w.N.). Dazu gehören unter anderem auch geschützte Anwartschaften mit ihrem gegenwärtigen Vermögenswert sowie die ihnen vergleichbaren Rechtsstellungen, die einen Anspruch auf künftige Leistung gewähren, sofern diese nicht mehr von einer Gegenleistung abhängig und nach wirtschaftlichen Maßstäben (notfalls durch Schätzung) bewertbar ist (vgl. BGH, Urteile vom 9. Juni 1983 - IX ZR 56/82 = FamRZ 1983, 881, 882; BGHZ 87, 367, 373; Senatsurteil BGHZ 117 aaO S. 72, jeweils m.N.). Der Wert muß jedoch nicht zwingend sogleich verfügbar sein (BGHZ 117 aaO S. 77; Schwab, Handbuch des Scheidungsrechts, 4. Aufl. VII Rdn. 47). Die Berücksichtigung eines Rechts im Anfangsvermögen setzt auch nicht voraus, daß das Recht bereits fällig, daß es unbedingt oder vererblich ist; selbst (in der Realisierung) dubiose Forderungen

sind grundsätzlich in das Anfangsvermögen einzubeziehen (vgl. Johannsen/Henrich/Jaeger, Eherecht 3. Aufl. § 1374 Rdn. 8; Staudinger/Thiele BGB Bearb. 2000 § 1374 Rdn. 3 und 4; Soergel/Lange BGB 12. Aufl. § 1374 Rdn. 7; MünchKomm/Koch BGB 4. Aufl. § 1374 Rdn. 6 und 9; Schwab, Handbuch aaO Rdn. 48). Nicht zum Anfangsvermögen gehören demgegenüber noch in der Entwicklung begriffene Rechte, die noch nicht zur Anwartschaft erstarkt sind, und bloße Erwerbsaussichten (Soergel/Lange aaO; Staudinger/Thiele aaO § 1374 Rdn. 3), da sie nicht das Merkmal "rechtlich geschützter Positionen mit wirtschaftlichem Wert" erfüllen.

2. Die Revision verneint die Zurechenbarkeit der Abfindung des Antragstellers zu seinem Anfangsvermögen. Sie vertritt die Auffassung, der Antragsteller habe durch den Interessenausgleich vom 23. März 1995 lediglich eine unverbindliche Aussicht auf eine Abfindung, jedoch noch keine sichere, durchsetzbare Erwerbsposition erlangt. Zumindest sei er aufgrund der Vereinbarung vom 23. März 1995 nicht in bestimmter und bewertbarer Weise bereichert gewesen. Das sei erst mit dem Sozialplan - nach Eintritt des Güterstandes - geschehen, durch den dem Antragsteller verbindlich eine Abfindung in bestimmter Höhe zugesagt worden sei.

3. Dem ist nach den besonderen Umständen des vorliegenden Falles nicht zu folgen.

A:

a) Ein Interessenausgleich zwischen Unternehmer und Betriebsrat im Sinne von §§ 111, 112 BetrVG entfaltet allerdings grundsätzlich keine unmittelbaren und zwingenden, normativen Wirkungen für das einzelne Arbeitsver-

hältnis (vgl. Fabricius/Kraft/Wiese/Kreutz/Oetker, Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz = GK-Fabricius 6. Aufl. §§ 112, 112 a Rdn. 22; Fitting/Kaiser/Heither/Engels = FKHE Betriebsverfassungsgesetz 19. Aufl. §§ 112, 112 a Rdn. 50; Richardi Betriebsverfassungsgesetz 7. Aufl. § 112 Rdn. 39, 41). Der Interessenausgleich ist eine Kollektivvereinbarung besonderer Art (vgl. GK-Fabricius aaO Rdn. 22; Richardi aaO Rdn. 15 ff., 38; Däubler/Kittner/Klebe = DKK Betriebsverfassungsgesetz 6. Aufl. §§ 112, 112 a Rdn. 15) und keine Betriebsvereinbarung mit der Folge, daß sich der einzelne Arbeitnehmer grundsätzlich nicht im Sinne von § 77 Abs. 4 BetrVG auf die Vereinbarungen in einem Interessenausgleich berufen kann (vgl. FKHE aaO Rdn. 51; Richardi aaO Rdn. 15 ff.).

Der Interessenausgleich im rechtstechnischen Sinn ist eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung (§ 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Er bezieht sich insoweit ausschließlich darauf, ob und wann diese Maßnahme durchgeführt, und wie sie verwirklicht werden soll (vgl. DKK aaO Rdn. 13 ff.; FKHE aaO Rdn. 14 ff., Richardi aaO Rdn. 20). Dabei soll durch den Interessenausgleich versucht werden, die zum Teil gegenläufigen Interessen von Unternehmer und Betriebsrat in Einklang zu bringen, so daß Nachteile für die Arbeitnehmer vermieden oder doch gemildert werden, ohne daß es zu einer nachhaltigen Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Belange des Unternehmens kommt (vgl. FKHE aaO Rdn. 15).

b) Im Gegensatz zu dem Interessenausgleich hat der Sozialplan - die Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) - die Wirkung einer Betriebsvereinbarung (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) mit der Folge der Anwendbarkeit des § 77 Abs. 4

BetrVG. Der Sozialplan begründet insoweit in der Regel unmittelbare Ansprüche der Betroffenen (DKK aaO Rdn. 24, 25). Der Sozialplan wird entweder zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat frei vereinbart, oder er wird - als erzwungener Sozialplan - von der Einigungsstelle aufgestellt. In diesem Fall sind die Maßgaben des § 112 Abs. 5 BetrVG zu beachten (vgl. Richardi aaO Rdn. 47 ff.). Bei einem vereinbarten Sozialplan sind die Parteien hingegen weitgehend frei und können sich auch über weitere Fragen einigen (vgl. FKHE aaO Rdn. 57 ff.). Wie der Interessenausgleich verfolgt auch der Sozialplan den Zweck, eine geplante und nach den Interessen des Arbeitgebers notwendige Betriebsänderung so zu gestalten, daß für die betroffenen Arbeitnehmer keine unverhältnismäßige Belastung eintritt (vgl. Richardi aaO Rdn. 49; FKHE aaO Rdn. 78).

c) Nach der Differenzierung des Gesetzes zwischen Interessenausgleich und Sozialplan hat der Interessenausgleich Regelungen zum Inhalt, die nicht Gegenstand des Sozialplans nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sind. Danach hat der Ausgleich und die Milderung der den Arbeitnehmern entstehenden wirtschaftlichen Nachteile im Interessenausgleich an sich "nichts zu suchen" (vgl. DKK aaO Rdn. 13; FKHE aaO Rdn. 17; BAG Beschluß vom 17. September 1991 - 1 ABR 23/91 = BAGE 68, 277 ff., besonders zum Verhältnis zwischen freiwilligem und erzwungenem Sozialplan). Bestimmungen über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen, zählen demgemäß nicht zum Interessenausgleich im gesetzestechnischen Sinn, denn sie bilden nach der Legaldefinition des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG den Sozialplan. Wenn ein Interessenausgleich gleichwohl derartige Bestimmungen enthält, handelt es sich insoweit um einen "qualifizierten Interessenausgleich" (vgl. Richardi aaO Rdn. 18 und 39), der im Hinblick auf die normative Wirkung der betreffenden Bestimmungen für

die Einzelarbeitsverhältnisse eine Betriebsvereinbarung im Sinne von § 77 Abs. 4 BetrVG darstellt (vgl. Richardi aaO Rdn. 15 ff.; 39, § 113 Rdn. 7) und dem einzelnen Arbeitnehmer die nach dieser Vorschrift vorgesehene Rechtsstellung einräumt (vgl. auch DKK aaO Rdn. 25; BAG Beschluß vom 17. Oktober 1989 - 1 ABR 75/88 = BAGE 63, 152 ff.).

d) Nach den dargelegten Grundsätzen bilden die Vereinbarungen in den §§ 1 bis 3 des Vertrages vom 23. März 1995 - gegebenenfalls in Verbindung mit der Absichtserklärung in § 4 Abs. 1 Satz 1 - den eigentlichen Interessenausgleich im gesetzestechnischen Sinn. Die Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 geht hingegen über den Sinn und Zweck eines Interessenausgleichs hinaus und hatte deshalb, wie dargelegt, in diesem an sich "nichts zu suchen". Sie trifft vielmehr eine Bestimmung über den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern als Folge der beschlossenen Betriebsstillegung entstehen würden, und hat insoweit den Charakter einer Sozialplanregelung im Sinne von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.

e) Die Rechtsposition, die hierdurch für den Antragsteller begründet wurde, ist als Anwartschaft oder einer solchen jedenfalls vergleichbare Rechtsstellung zu behandeln, die einen - nicht mehr von einer Gegenleistung abhängigen - nach wirtschaftlichen Maßstäben bewertbaren Anspruch auf die zugesagte Abfindung gewährte. In diesem Sinn ist sie entgegen der Auffassung der Revision im Anfangsvermögen des Antragstellers zu berücksichtigen.

Die Abfindung, zu deren Zahlung an die Mitarbeiter sich die C. C. GmbH als Ausgleich für den Verlust der Arbeitsplätze verpflichtete, sollte verbindlich und definitiv 9,3 Millionen DM betragen. Dieser Betrag war auf die vorhandenen 149 Mitarbeiter zu verteilen, wobei gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG auf eine gerechte und gleichmäßige Behandlung aller Mitarbeiter zu achten war (vgl.

Bauer in DB 1994, 217 ff. 225; BAG Urteil vom 9. November 1994 - 10 AZR 281/94 = AP § 112 BetrVG Nr. 85 unter II 2.). Da die Abfindungsregelung frei vereinbart (und nicht erzwungen) war, konnte sie den Ausgleich zulässigerweise für den Verlust des Arbeitsplatzes vorsehen (vgl. BAGE 68 aaO S. 286 f.; Richardi aaO Rdn. 89). In diesem Fall lag es nahe, daß die Höhe der einzelnen Abfindung nach einem Punktesystem bestimmt wurde, welches insbesondere die Faktoren Lebensalter (ggfs. auch Unterhaltsverpflichtungen), Dauer der Betriebszugehörigkeit und Höhe des Bruttolohns berücksichtigte (vgl. Ehmann in Festgabe für Hermann Weitnauer 1980, 3 ff., 52 ff.; FKHE aaO Rdn. 101; DKK aaO Rdn. 67, 96 f.; Richardi aaO Rdn. 89 ff.).

Mit diesen Vorgaben war der Rahmen für die Bestimmung der Höhe der den einzelnen Mitarbeitern und damit auch dem Antragsteller zugesagten Abfindung festgelegt. Diese war im Wege der Schätzung bewertbar. Soweit mit einer Schätzung generell Schwierigkeiten und Unsicherheiten verbunden sind, rechtfertigen diese es nicht, das Recht des Antragstellers auf die Abfindung in der Zugewinnbilanz außer Ansatz zu lassen (vgl. zum Nacherbenrecht BGHZ 87, 367 ff.). Daß der Wert der Abfindung am Stichtag nicht sogleich realisierbar und verfügbar war, die Abfindung vielmehr erst zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Antragstellers aus dem Betrieb fällig wurde (vgl. FKHE aaO Rdn. 136; § 10 Abs. 1 des Sozialplans), steht der Berücksichtigung beim Anfangsvermögen, wie dargelegt, ebenfalls nicht entgegen. Der Abfindungsanspruch war grundsätzlich vererblich (hier § 7 des Sozialplans). Auch insoweit ist nicht erforderlich, daß er bereits fällig, der Antragsteller also schon aus dem Betrieb ausgeschieden war. Es reicht vielmehr aus, daß der Anspruch entstanden war, das heißt, daß die entsprechende Sozialplanregelung bereits existierte und die Kündigung ausgesprochen oder mit Sicherheit zu erwarten war

(vgl. DKK aaO Rdn. 149; FKHE aaO Rdn. 136). An letzterem bestand hier nach dem Abschluß des Interessenausgleichs kein vernünftiger Zweifel.

B:

a) Nach dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung über den Zugewinnausgleich sind bei der Berechnung des Anfangsvermögens alle vor dem Eintritt des Güterstandes begründeten Rechts- und Dauerschuldverhältnisse unberücksichtigt zu lassen, die Ansprüche auf künftig fällig werdende, wiederkehrende Einzelleistungen, insbesondere auf Arbeitsentgelt oder Unterhaltszahlungen, vermitteln. Denn sie stellen noch keinen gegenwärtigen Vermögenswert des Berechtigten dar, sondern sollen sein künftiges Einkommen vermitteln und sichern (vgl. Senatsurteil vom 14. Januar 1981 aaO S. 240; BGHZ 82 aaO S. 150 m.N.; Johannsen/Henrich/Jaeger aaO § 1374 Rdn. 9). Bei der rechtlichen Behandlung von Abfindungen, die anstelle derartiger künftig wiederkehrender Ansprüche gewährt werden, wird die Auffassung vertreten, diese Abfindungen seien als Surrogat so zu behandeln wie das von ihnen surrogierte Objekt, das heißt periodengerecht auf die Zeiträume vor, während und nach der Güterstandszeit zu verteilen (vgl. Gernhuber/Coester-Waltjen Lehrbuch des Familienrechts 4. Aufl. § 36 V 6 S. 551; MünchKomm/Gernhuber BGB 3. Aufl. § 1375 Rdn. 11; Schwab aaO VII Rdn. 37). Demgegenüber hat der Bundesgerichtshof auch bei der Abfindung, die (etwa) einem Unfallopfer wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit gewährt wurde (BGHZ 82, 145 ff.), und bei der Witwenrentenabfindung (BGHZ aaO 149 ff.) auf das Stichtagsprinzip abgehoben, da die schematische und starre gesetzliche Regelung der §§ 1372 ff. BGB keine andere Entscheidung zulasse (vgl. auch BGH, Urteil vom 13. November 1997 - IX ZR 37/97 = FamRZ 1998, 362).

b) Der Frage braucht im vorliegenden Fall wegen der hier gegebenen besonderen Umstände nicht näher nachgegangen zu werden. Die Abfindung, die der Antragsteller von seinem Arbeitgeber erhalten hat, war nämlich jedenfalls nicht maßgeblich als Ausgleich für den Verlust künftigen Einkommens bestimmt.

Über den Zweck, der generell mit Sozialplanleistungen erreicht werden soll, und die Frage, ob vergangenheitsbezogene Erwägungen statthaft oder nur zukunftsorientierte Betrachtungen zulässig sind, besteht allerdings keine Einigkeit (vgl. FKHE aaO Rdn. 79 ff.; Richardi aaO Rdn. 50 ff.). Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Jahre 1978 in den Sozialplanabfindungen eine Entschädigung dafür gesehen, "daß der Arbeitnehmer infolge einer von ihm hinzunehmenden Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz einbüßt und im Lauf des Arbeitsverhältnisses erworbene Vorteile verliert". Er hat aber hinzugefügt, die Sozialplanabfindung sei "zugleich auf die Zukunft gerichtet" und habe "Überleitungs- und Vorsorgefunktion für die Zeit nach Durchführung der (nachteiligen) Betriebsänderung" (BAGE 31, 176, 187 f. = AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 6 unter B 3). In neueren Entscheidungen betont das Bundesarbeitsgericht nur noch die Überbrückungsfunktion, stellt also insoweit eine zukunftsorientierte Betrachtung an und lehnt vergangenheitsbezogene Erwägungen ab mit der Begründung, die Sozialplanabfindungen seien keine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes an sich (vgl. BAGE 78, 30, 35 ff.; BAG Urteil vom 9. November 1994 aaO AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 85; FKHE aaO Rdn. 79 ff.; Richardi aaO Rdn. 51). Das bezieht sich indessen nach den getroffenen Entscheidungen nur auf den durch den Spruch der Einigungsstelle erzwungenen Sozialplan, der sich an die in § 112 Abs. 5 BetrVG normierten Richtlinien halten muß. Hingegen sind die Betriebsparteien in einem freiwillig vereinbarten Sozialplan in der Gestaltung und im Regelungsinhalt der Vereinbarung frei

(vgl. Richardi aaO; FKHE aaO Rdn. 82). Sie können in den Grenzen von Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG) frei darüber entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen werden sollen. In einem freiwilligen Sozialplan können demgemäß beispielsweise Abfindungen festgesetzt werden, deren Höhe sich vorwiegend - vergangen-heitsbezogen - nach dem bisherigen Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer bemißt (vgl. Richardi aaO Rdn. 52 m.w.N.).

In diesem Sinn ist die im vorliegenden Fall zu beurteilende Abfindung festgesetzt worden, deren Bemessung ohne Rücksicht darauf vorgenommen wurde, ob der einzelne Mitarbeiter bereits einen neuen Arbeitsplatz als Grundlage für ein künftiges Erwerbseinkommen gefunden bzw. in Aussicht hatte, oder ob das nicht der Fall war. Die Abfindung des Antragstellers ist insoweit in erster Linie vergangenheitsbezogen als Entschädigung für den Verlust seines Arbeitsplatzes und des damit verbundenen Besitzstandes gewährt worden, ohne einen quantifizierbaren auf die Zukunft gerichteten Ausgleich zu bezwecken (vgl. auch BGH, Urteil vom 13. November 1997 aaO S. 362). Auch unter diesem Gesichtspunkt steht ihrer Zurechnung zum Anfangsvermögen des Antragstellers mithin nichts entgegen.

Wäre die Abfindung hingegen zielgerichtet als Ersatz für den infolge der Betriebsstillegung zukünftig entstehenden Lohnausfall und damit als vorweggenommenes Einkommen für einen bestimmten (Übergangs-)Zeitraum geleistet worden, dann unterläge sie - aus diesem Grund - von vornherein nicht dem güterrechtlichen Ausgleich des Zugewinns.

Blumenröhr Krohn Gerber

Weber-Monecke Wagenitz