

BetrVG § 112; ArbGG § 9 Abs. 5; ZPO §§ 516, 519 Abs. 3

BAG EWiR § 112 BetrVG 4/93, 1157 (Däubler)

Leitsätze:

1. Wird ein arbeitsgerichtliches Urteil nicht schriftlich begründet, kann binnen einer Frist von 17 Monaten nach Verkündung Berufung eingelegt werden. § 519 Abs. 3 ZPO ist in diesem Fall gegenstandslos. (Leitsatz des Verfassers)
2. Scheidet ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung aufgrund eines Aufhebungsvertrages, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „auf Veranlassung des Arbeitgebers“ vorsieht, aus dem Betrieb aus, so ist dies im Hinblick auf die Ansprüche aus dem Sozialplan wie eine Arbeitgeberkündigung zu behandeln. (Amtlicher Leitsatz)

BAG, Urt. v. 28. 4. 1993 – 10 AZR 222/92, ZIP 1993, 1403 = DB 1993, 2034 = BB 1993, 1807 (LAG Frankfurt)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Die deutsche Tochtergesellschaft eines amerikanischen Computerunternehmens beschloß im Herbst 1984, ihr Lehrgangs- und Schulungszentrum umzustrukturieren und es Mitte 1985 auf eine neugegründete selbständige GmbH zu übertragen. Im Zusammenhang damit schieden zahlreiche Mitarbeiter aus. Der im Juli 1985 durch Spruch einer Einigungsstelle zustande gekommene Sozialplan erfaßte in seinem § 1 Arbeitnehmer, denen gekündigt worden war oder die nach dem 15. 2. 1985 selbst gekündigt hatten. Ein Versuch des Betriebsrats, auch die durch Aufhebungsvertrag Ausgeschiedenen einzubeziehen, blieb erfolglos. Der Sozialplan sah als Abfindung 1,15 Monatsgehälter pro Jahr der Betriebszugehörigkeit vor; Höchstgrenze waren 140 000,- DM.

Der Kläger hatte bereits im Mai 1985 einen Aufhebungsvertrag geschlossen, in dem eine Abfindung von insgesamt 51 000,- DM vereinbart wurde, wobei – anders als bei einer Reihe von Arbeitskollegen – keine Aufstockung auf das Niveau des zu erwartenden Sozialplans vereinbart wurde. Dennoch verlangte er Zahlung der Differenz, da im Individualvertrag nicht zu seinen Lasten vom Sozialplan abgewichen werden könne.

Das Arbeitsgericht hatte seine Klage abgewiesen, doch war es nicht zu einer schriftlichen Begründung des Urteils gekommen. Aufgrund der gleichwohl eingelegten Berufung hatte das LAG dieses Ergebnis bestätigt.

2. Das BAG gab der Klage statt. Das LAG-Urteil sei aufgrund einer ordnungsgemäß eingelegten Berufung ergangen; angesichts fehlender Gründe könne die von § 519 Abs. 3 ZPO verlangte argumentative Auseinandersetzung in diesem Fall nicht stattfinden, was nicht zu Lasten des Klägers gehen könne. Eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht sei durch § 68 ArbGG ausgeschlossen gewesen.

Dezember 1993

1157

In der Sache selbst befand das BAG, der Sozialplan könne „insbesondere im Hinblick auf § 75 BetrVG“ nur so verstanden werden, daß er auch die Arbeitnehmer erfasse, die auf Veranlassung des Arbeitgebers einen Aufhebungsvertrag geschlossen hätten. Sie seien nicht weniger schutzwürdig als diejenigen, die – in der Regel aufgrund eines neuen Arbeitsplatzes – eine Eigenkündigung ausgesprochen hätten.

3. Was die in Leitsatz 1 angesprochene prozessuale Frage betrifft, so konnte sich das BAG noch nicht mit dem just einen Tag zuvor, d. h. am 27. 4. 1993 ergangenen Beschluß des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes auseinandersetzen (EWiR § 138 VwGO 1/93 (*Grunsky*) = ZIP 1993, 1341 = NJW 1993, 2603), der sich für andere Fristen ausgesprochen hat: Danach liegt ein „nicht mit Gründen versehenes Urteil“ bereits dann vor, wenn es nicht binnen 5 Monaten nach Verkündung schriftlich niedergelegt, von allen Richtern unterschrieben und der Geschäftsstelle übergeben worden ist. Dies ist zwar für die Berufungsinstanz im Hinblick auf das Revisionsverfahren entschieden worden, doch kann bei entsprechenden Schwierigkeiten der ersten Instanz schwerlich anderes gelten. Bisher war die Arbeitsgerichtsbarkeit von einer Jahresfrist ausgegangen, aus der sich dann die in Leitsatz 1 angesprochenen 17 Monate ergaben.

In der Sache selbst hat das BAG seine generelle „Linie“ bestätigt, wonach die Art der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses für die Einbeziehung in den Sozialplan grundsätzlich keine Rolle spielt (Überblick bei *Däubler*, in: *Däubler/Kittner/Klebe/Schneider*, BetrVG, 4. Aufl., 1993, §§ 112, 112a Rz. 51).

4. Zur angesprochenen prozessualen Frage hat man in Zukunft die Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe zugrunde zu legen; insofern war das Urteil bereits im Zeitpunkt seiner Verkündung überholt. In der materiellrechtlichen Problematik ist zwar das Ergebnis überzeugend, der Weg über eine Auslegung des Sozialplans allerdings ein wenig gekünstelt: Wenn es – wie das BAG sagt – auf den im Text zum Ausdruck gekommenen Willen der Beteiligten ankommt, der Text den Aufhebungsvertrag nicht nennt und eine entsprechende Initiative des Betriebsrats erfolglos war, drängt sich die Ausklammerung dieses Tatbestands geradezu auf. Viel eindeutiger kann man sich wohl nicht verhalten. Auch eine „gesetzeskonforme“ Auslegung erscheint hier wenig aussichtsreich. Was allein in Betracht kommt und zum sachlich übereinstimmenden Ergebnis führt, ist eine Korrektur des Sozialplans unter Rückgriff auf den Gleichbehandlungsgrundsatz: Die willkürlich ausgeschlossene Arbeitnehmergruppe kann Gleichbehandlung verlangen.