

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 112 Abs 1 S 1 BetrVG, § 112 Abs 1 S 2 BetrVG, § 112 Abs 1 S 3 BetrVG

- 1. Arbeitnehmer, die auf Grund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrags oder einer von ihm veranlassten Eigenkündigung ausscheiden, mit denjenigen gleich zu behandeln sind, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird.**
- 2. Betriebsparteien können zur Herstellung von Rechtssicherheit über die Frage, ob eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber veranlasst war, auch vereinbaren, dass dieser der Kündigung innerhalb einer bestimmten Frist widersprechen und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbieten kann.**
- 3. Nicht mehr von einer Betriebsänderung veranlasst ist die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers in der Regel dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung einer zunächst beabsichtigten Betriebsänderung vollständig oder jedenfalls hinsichtlich des diesen Arbeitnehmer betreffenden Teils endgültig aufgegeben und den Arbeitnehmer hiervon in Kenntnis gesetzt hat.**

BAG, Urteil vom 26.10.2004 Az.: 1 AZR 503/03

Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 6. August 2003 - 4 Sa 607/02 - aufgehoben, soweit es der Berufung des Klägers stattgegeben hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 18. Juli 2002 - 5 Ca 784/02 A - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die gesamten Kosten der Berufung und die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

2

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. September 1975 bis zum 30. September 2000 beschäftigt. Seit 1992 arbeitete er als Werkzeugmacher in der Abteilung Musterbau im "Pilotbau". Zu diesem gehörten fünf Arbeitsplätze. Am 15. September 1999 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat wegen geplanter

Restrukturierungsmaßnahmen einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Am 28. September 1999 vereinbarten sie einen "Sideletter" zum Interessenausgleich. Nach dessen Nr. 1 ist Gegenstand der Betriebsänderung eine "Umorganisation mit der Folge des Wegfalls von max. 146 Arbeitsplätzen". In § 2 des Interessenausgleichs heißt es ua.:

3

"Der bisherige "Pilotbau" wird aufgelöst. Die dort bisher erstellten Muster und Prototypen werden zukünftig im Musterbau angefertigt, die Vorserienfertigung in den Bereich Montage verlagert. Von dieser Maßnahme sind fünf Arbeitsplätze betroffen, drei Arbeitsplätze entfallen."

4

In § 4 des Interessenausgleichs heißt es unter der Überschrift "Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen" ua.:

5

"Die Betriebsparteien stimmen überein, zur Erhaltung der Produktionsfähigkeit und Kundenzufriedenheit personelle Reduzierungen nur in dem Umfang vorzunehmen, wenn dies unter Abwägung der Interessenlage zwingend notwendig ist.

...

Davon unabhängig sind sich die Parteien einig, daß die in § 2 genannte Zahl von Arbeitsplätzen (bis zu 146) wegfallen wird."

6

Nach § 1 des Sozialplans gilt dieser "für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die am 01.04.1999 in einem Arbeitsverhältnis mit DH stehen und aufgrund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen aus dem Betrieb ausscheiden oder versetzt werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden."

7

In § 3 des Sozialplans heißt es unter der Überschrift "Natürliche Fluktuation":

8

"Die sogenannte natürliche Fluktuation ist zu nutzen, d.h. Arbeitnehmern, die freiwillig den Betrieb verlassen möchten, ist dies unter Nutzung des Sozialplanes zu ermöglichen, sofern dem nicht Gründe einer zwingenden Weiterbeschäftigung entgegenstehen. ..."

9

Nach § 6 des Sozialplans erhalten "Arbeitnehmer, die bei DH ausscheiden ... eine Abfindung" nach einer sodann näher beschriebenen Formel. Gemäß § 7 des Sozialplans haben "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen gemäß § 626 BGB außerordentlich gekündigt wurde, bzw. die aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen aus dem Unternehmen ausscheiden, keine Ansprüche."

10

Im August 2000 waren zwei der fünf Arbeitsplätze im Pilotbau abgebaut. Bei zwei Gesprächen wurde dem Kläger von Vertretern der Beklagten erklärt, diese lehne im Falle seiner Eigenkündigung die Zahlung einer Abfindung ab, im Pilotbau bestehe kein Handlungsbedarf mehr, die Maßnahmen dort seien abgeschlossen, Arbeitsplätze von Werkzeugmachern derzeit nicht gefährdet. Mit Schreiben vom 31. August 2000 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 30. September 2000 und verlangte zugleich die Abfindung nach dem Sozialplan. Der Arbeitsplatz des Klägers wurde von der Beklagten mit einem Arbeitnehmer aus einer anderen Abteilung besetzt.

11

Mit seiner Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Abfindung stehe ihm zu, weil er von der in § 3 des Sozialplans vorgesehenen Möglichkeit der Fluktuation Gebrauch gemacht habe.

12

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

13

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung in Höhe von 22.035,51 Euro brutto gleich netto iSd. §§ 9, 10 KSchG iVm. § 3 EStG zuzüglich Zinsen in Höhe von 4 % seit dem 1. Oktober 2000 zu bezahlen.

14

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

15

Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe die Sozialplanabfindung nicht zu, da die Betriebsänderung im Pilotbau abgeschlossen gewesen sei. Im Übrigen hätten für die Weiterbeschäftigung des Klägers zwingende Gründe vorgelegen.

16

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe von 22.035,51 Euro "brutto gemäß § 3 EStG" zuzüglich Zinsen entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe:

17

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht entsprochen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Abfindung nach dem Sozialplan. Er ist nicht auf Grund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen aus dem Betrieb ausgeschieden. § 3 des Sozialplans begründet keinen eigenständigen Anspruch auf eine Abfindung, sondern regelt nur die Auswahl der ausscheidenden Arbeitnehmer.

18

I. Ein Abfindungsanspruch des Klägers folgt nicht aus § 6 des Sozialplans. Zwar erfasst diese Bestimmung grundsätzlich auch das Ausscheiden des Arbeitnehmers durch eine Eigenkündigung. Voraussetzung ist aber nach § 1 des Sozialplans, dass der Arbeitnehmer auf Grund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen ausscheidet. Hieran fehlt es im Streitfall.

19

1. Allerdings enthält § 6 des Sozialplans keine ausdrückliche Einschränkung des Abfindungsanspruchs, unter die der Kläger fiele. Nach der Vorschrift erhalten "Arbeitnehmer, die bei DH ausscheiden", eine Abfindung. Die Regelung setzt keine

bestimmte Art des Ausscheidens, wie etwa eine arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung, voraus. Unter sie fällt daher grundsätzlich auch die vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung. Dem steht § 7 des Sozialplans nicht entgegen. Diese Ausnahmeregelung betrifft nicht die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers.

20

2. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Sozialplans und damit auch für einen Abfindungsanspruch nach seinem § 6 ist aber, dass das Ausscheiden des Arbeitnehmers auf der Betriebsänderung beruht, deren wirtschaftliche Nachteile der Sozialplan abmildern soll.

21

a) Nach dem in § 1 des Sozialplans beschriebenen "Geltungsbereich" begünstigt dieser alle Arbeitnehmer, die "aufgrund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen aus dem Betrieb ausscheiden oder versetzt werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden." Das ist stets der Fall bei den von der Arbeitgeberin ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen. Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen der Arbeitnehmer werden dagegen nur erfasst, sofern sie von der Arbeitgeberin veranlasst sind.

22

Dies entspricht der ständigen Senatsrechtsprechung, nach der Arbeitnehmer, die auf Grund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrags oder einer von ihm veranlassten Eigenkündigung ausscheiden, mit denjenigen gleich zu behandeln sind, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird (vgl. etwa BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 80/02 - EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 4, zu II 2 c bb der Gründe; 22. Juli 2003 - 1 AZR 575/02- AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 160 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 7, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 der Gründe). Ursache für das Ausscheiden muss die vom Arbeitgeber vorgenommene Betriebsänderung sein. Dies ist sie auch dann, wenn der Arbeitgeber beim Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechnete Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor (vgl. BAG 25. März 2003 - 1 AZR 169/02 - EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 6, zu II 2 b aa der Gründe mwN; 22. Juli 2003 aaO). Dabei können die Betriebsparteien zur Herstellung von Rechtssicherheit über die Frage, ob eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber veranlasst war, auch vereinbaren, dass dieser der Kündigung innerhalb einer bestimmten Frist widersprechen und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbieten kann (vgl. BAG 6. August 2002 - 1 AZR 247/01 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 154 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 1, zu C II 4 der Gründe).

23

b) Nicht mehr von einer Betriebsänderung veranlasst ist die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers in der Regel dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung einer zunächst beabsichtigten Betriebsänderung vollständig oder jedenfalls hinsichtlich des diesen Arbeitnehmer betreffenden Teils endgültig aufgegeben und den Arbeitnehmer hiervon in Kenntnis gesetzt hat. In einem solchen Fall hat der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr die wirtschaftlichen Nachteile zu besorgen, die der Sozialplan ausgleichen oder abmildern soll. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist dies nicht von einer schriftlichen Bekanntgabe abhängig. Ob der Arbeitnehmer befürchten muss, trotz gegenteiliger mündlicher Mitteilung des Arbeitgebers doch noch von der Betriebsänderung betroffen zu sein und seinen Arbeitsplatz zu verlieren, ist vielmehr eine Frage der konkreten Umstände des Einzelfalls.

24

3. Danach ist der Kläger nicht auf Grund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen ausgeschieden.

25

a) Allerdings sieht § 2 des Interessenausgleichs für den Pilotbau den Abbau von drei Arbeitsplätzen vor. Dieser war, als der Kläger sein Arbeitsverhältnis kündigte, nicht in vollem Umfang durchgeführt. Vielmehr hatte die Beklagte es beim Wegfall von zwei Arbeitsplätzen bewenden lassen. Ein solches Vorgehen stand aber nicht im Widerspruch zum Interessenausgleich. Der Wegfall von drei Arbeitsplätzen im Pilotbau war nicht abschließend festgelegt. Vielmehr handelt es sich dabei lediglich um die von den Betriebsparteien vorgesehene Obergrenze. So ist denn auch hinsichtlich des Personalabbaus im gesamten Betrieb in Nr. 1 des "Sideletter" ausdrücklich von "maximal" und in § 4 des Interessenausgleichs von "bis zu" 146 Arbeitsplätzen die Rede.

26

b) Selbst wenn in der Beschränkung auf den Abbau von zwei Arbeitsplätzen eine Abweichung vom Interessenausgleich gelegen hätte, wäre der Kläger nicht iSv. § 1 des Sozialplans auf Grund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen ausgeschieden. Seine Eigenkündigung war nicht durch die Beklagte veranlasst. Der Kläger behauptet selbst nicht, er habe gekündigt, um einer andernfalls zu besorgenden Entlassung durch die Beklagte zuvorzukommen. Er hat auch keinerlei Umstände vorgetragen, welche die Annahme rechtfertigen würden, er habe befürchten müssen, auf Grund der Betriebsänderung doch noch gekündigt zu werden. Vielmehr hatte ihm die Beklagte in zwei Gesprächen mitgeteilt, dass die Maßnahmen im Pilotbau abgeschlossen und Arbeitsplätze von Werkzeugmachern derzeit nicht mehr gefährdet seien. Dass sich der Kläger in dieser Situation dennoch zum Ausspruch einer Kündigung entschloss, war nicht von der Beklagten veranlasst.

27

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt ein Abfindungsanspruch des Klägers nicht aus § 3 des Sozialplans. Es erscheint bereits zweifelhaft, ob diese Bestimmung überhaupt eine nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG normativ wirkende Sozialplanregelung und nicht der Sache nach Teil des Interessenausgleichs ist. Dies kann aber dahin stehen. Selbst wenn § 3 des Sozialplans Ansprüche der Arbeitnehmer begründen sollte, sind diese nicht unmittelbar auf Zahlung einer Abfindung gerichtet. Sie begründen allenfalls einen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin dem Wunsch eines ausscheidenswilligen Arbeitnehmers nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags entspricht oder sich im Voraus mit der Eigenkündigung des Arbeitnehmers einverstanden erklärt, wenn dadurch die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers vermieden werden kann und zwingende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine derartige Situation lag im Streitfall nicht vor.

28

1. Die Betriebsparteien haben die Regelung im Rahmen des Sozialplans vereinbart. Dennoch spricht viel dafür, dass es sich inhaltlich nicht um eine Sozialplanregelung im Sinne von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, sondern um eine im Rahmen eines Interessenausgleichs nach § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu treffende Regelung handelt. § 3 des Sozialplans dient jedenfalls nicht unmittelbar dazu, wirtschaftliche Nachteile auszugleichen oder zu mildern, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen. Die Bestimmung gehört vielmehr zu den Regelungen über die Art und Weise der Durchführung des Personalabbaus. Sie betrifft die Auswahl der infolge des Personalabbaus ausscheidenden Arbeitnehmer und damit den Gegenstand eines Interessenausgleichs. Dass Regelungen über die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer systematisch zum Interessenausgleich gehören, machen ua. die Bestimmungen des § 1 Abs. 5 KSchG (nF) und des § 125 Abs. 1 InsO über die

Namensliste in einem Interessenausgleich deutlich. Gleichwohl konnte im Streitfall die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsnatur von § 3 des Sozialplans im Ergebnis ebenso dahin stehen wie die Frage, ob und wie weit die Betriebsparteien in einem sog. "qualifizierten" Interessenausgleich Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber begründen können (vgl. dazu Fitting §§ 112, 112a Rn. 52 mwN).

29

2. Aus § 3 des Sozialplans ergibt sich jedenfalls unmittelbar kein Abfindungsanspruch. Die Bestimmung regelt vielmehr, wie zu verfahren ist, wenn auf Grund der Betriebsänderung ein Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen soll und es Arbeitnehmer gibt, die freiwillig den Betrieb verlassen wollen. Dabei bedarf es der Mitwirkung der Arbeitgeberin.

30

a) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Regelung. Danach ist die "sogenannte natürliche Fluktuation ... zu nutzen". Das wird dahin erläutert, dass den Arbeitnehmern das freiwillige Verlassen des Betriebs unter Nutzung des Sozialplans zu ermöglichen ist. Die Bestimmung sieht aber nicht etwa vor, dass Arbeitnehmer, die freiwillig den Betrieb verlassen, bereits deshalb einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung haben. Vielmehr zeigt das Wort "ermöglichen", dass ein - etwaiger - Anspruch des einzelnen ausscheidenswilligen Arbeitnehmers lediglich auf eine Mitwirkung der Arbeitgeberin gerichtet ist. Diese kann in der Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder auch im vorherigen Einverständnis zu einer vom Arbeitnehmer noch auszusprechenden Eigenkündigung liegen.

31

b) Für dieses Verständnis spricht auch der systematische Zusammenhang der Bestimmung. Nach § 4 Abs. 1 des Interessenausgleichs stimmen die Betriebsparteien überein, "personelle Reduzierungen nur in dem Umfang vorzunehmen, wenn dies unter Abwägung der Interessenlage zwingend notwendig ist". Bereits nach der Überschrift dieser Bestimmung geht es den Betriebsparteien um die "Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen". Durch den Interessenausgleich und den Sozialplan soll nicht ein von der Betriebsänderung unabhängiges Programm zur Unterstützung ausscheidenswilliger Arbeitnehmer geschaffen werden, sondern die möglichst "sozialverträgliche Ausgestaltung" - so bereits die Präambel des Interessenausgleichs - der betrieblich erforderlichen personellen Maßnahmen. Verhindert werden soll, dass die Arbeitgeberin betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, obwohl Arbeitnehmer bereit sind, unter Nutzung des Sozialplans freiwillig auszuscheiden.

32

c) Diese Auslegung ist auch nach Sinn und Zweck eines Sozialplans geboten. Entsprechend seiner in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschriebenen Funktion dient dieser dazu, die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Dagegen ist es nicht seine Aufgabe, den Arbeitnehmern unabhängig von der Betriebsänderung Vorteile zu verschaffen. Dies gilt auch dann, wenn die zunächst befürchteten Nachteile deshalb nicht eintreten, weil der Abbau von Arbeitsplätzen nicht in dem ursprünglich vereinbarten Umfang erforderlich wird.

33

d) Schließlich sprechen für dieses Verständnis Gründe der praktischen Anwendbarkeit der Regelung. Würde § 3 des Sozialplans auch Eigenkündigungen der Arbeitnehmer erfassen, die ohne das vorherige Einverständnis der Arbeitgeberin ausgesprochen werden, so bliebe in Fällen, in denen die Zahl der Kündigungen die vorgesehene oder erforderliche Personalreduzierung übersteigt, unklar, welche der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die "Nutzung des Sozialplans" erwerben.

34

3. Hiernach rechtfertigt § 3 des Sozialplans den Zahlungsanspruch des Klägers nicht.

35

a) Die Vorschrift sieht, wie ausgeführt, keinen unmittelbaren Abfindungsanspruch, sondern allenfalls einen Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder zu einer vom Kläger noch auszusprechenden Eigenkündigung vor. Einen derartigen Anspruch macht der Kläger nicht geltend. Nachdem er sein Arbeitsverhältnis bereits gekündigt hat, könnte er ihn auch nicht mehr mit Aussicht auf Erfolg verfolgen.

36

b) Auch ein Anspruch auf Schadensersatz kommt nicht in Betracht. Die Beklagte war weder mit einer sich aus § 3 BV Sozialplan ergebenden Hauptpflicht in Verzug, noch hat sie eine dem Kläger gegenüber bestehende Nebenpflicht verletzt. Hieran wäre allenfalls zu denken, wenn die Beklagte die betriebsbedingte Kündigung eines anderen Arbeitnehmers beabsichtigt und in dieser Situation dem Wunsch des Klägers nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht entsprochen hätte. Dies war aber nicht der Fall. Die Beklagte plante im Pilotbau keine Kündigungen mehr und sprach solche auch nicht mehr aus. Vielmehr besetzte sie den Arbeitsplatz des Klägers nach dessen Eigenkündigung mit einem Arbeitnehmer aus einer anderen Abteilung. Dass dieser andernfalls entlassen und dies durch die Eigenkündigung des Klägers vermieden worden wäre, ist weder vorgetragen, noch sonst ersichtlich. Ob einem Ausscheiden des Klägers "Gründe einer zwingenden Weiterbeschäftigung" iSv. § 3 Satz 2 BV Sozialplan entgegenstanden, kann dahin stehen.

37

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.