

Aktenzeichen: 10 AZR 100/95
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 11. Oktober 1995
- 10 AZR 100/95 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 24. November 1993
- 58 Ca 18411/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 18. August 1994
- 4 Sa 30/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Abfindung aufgrund einer außertariflichen Regelung für die
zivilen Arbeitnehmer der US-Streitkräfte in Berlin

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung; BetrVG § 112

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fortführung der Rechtsprechung des Senats aus dem Urteil vom
19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 -, zur Veröffentlichung vor-
gesehen zum Ausschluß von Abfindungsansprüchen bei Eigen-
kündigung des Arbeitnehmers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 100/95

4 Sa 30/94 Berlin

Verkündet am
11. Oktober 1995

Backes,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Großmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. August 1994 - 4 Sa 30/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 Abfindungsanspruch des Klägers im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war seit November 1976 bei den US-Streitkräften in Berlin bei der Transportation Division des Directorate of Logistics als Busfahrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften (TV B II) Anwendung.

Im zeitlichen Zusammenhang mit der Wiedervereinigung fand im Herbst 1990 eine Betriebsversammlung statt, auf der sich der Leiter der Dienststelle und der Leiter des Amtes für Verteidigungslasten zu den Auswirkungen des durch die Wiedervereinigung bedingten Abzugs der US-Truppen in Berlin äußerten.

Mit Schreiben vom 31. Mai 1991 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 23. Juni 1991 mit der Begründung, daß er die



Möglichkeit habe, bei der Berliner Verkehrsgesellschaft (BVG) als Busfahrer tätig zu werden. Der Arbeitgeber erhob gegen die Kündigung, bei der die tariflich vorgesehene Kündigungsfrist nicht eingehalten war, keine Einwendungen.

Unter dem 11. August 1992 erließ der Brigadegeneral ein Memorandum für den Leiter des Zivilpersonals. Danach sollte wegen des Rückzugs und der Auflösung bestimmter Tätigkeiten der US-Truppen und des dadurch bedingten rückläufigen Tätigkeitsumfangs die Dienststelle des Klägers personell verringert werden.

Am 1. September 1992 trat eine "außertarifliche Regelung über zusätzliche Leistungen für die örtlichen zivilen Arbeitnehmer bei den britischen, französischen und den US-Streitkräften in Berlin, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages TV B II fallen und in einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer stehen" in Kraft. Diese Regelung hat, soweit vorliegend von Interesse, folgenden Wortlaut:

...

- II. Wird das Beschäftigungsverhältnis der unter I.3 genannten Arbeitnehmer aus den militärischen Gründen durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch schriftlichen Auflösungsvertrag aus diesen Gründen beendet, erhalten sie, wenn sie das 21. Lebensjahr vollendet haben, folgende Abfindungszahlung:

...

- III. Diese Regelung tritt am 1. September 1992 in Kraft. Hinsichtlich der Abfindungszahlung findet sie Anwendung auf alle Kündigungen oder Auflösungen, die nach dem 31. August 1992 wirksam werden. ...



Nach dem 31. Dezember 1990 bis zum Wirksamwerden der Regelung bereits entlassene oder im Wege des Auflösungsvertrages ausgeschiedene Arbeitnehmer erhalten die Abfindung gemäß II. auf Antrag, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzungen der Regelung erfüllt waren. ...

Mit Schreiben vom 20. Oktober 1992 begehrte der Kläger eine Abfindung, die der Höhe nach unstreitig ist.

Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe ein Abfindungsanspruch aufgrund der außertariflichen Regelung zu. Er sei wegen des Truppenabzugs und damit aus militärischen Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Dadurch, daß der Arbeitgeber seiner nicht fristgerechten Kündigung nicht widersprochen habe, sei ein Auflösungsvertrag zustande gekommen.

Aber auch bei Annahme einer Eigenkündigung sei ein Anspruch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Es stelle eine sachwidrige Ungleichbehandlung dar, Arbeitnehmern, die aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus militärischen Gründen ausschieden, eine Abfindung zu gewähren und Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers aus diesen Gründen selbst kündigten, von der Abfindungsregelung auszunehmen.

Seine Kündigung sei durch den Arbeitgeber veranlaßt worden. Dazu behauptet der Kläger, auf der Betriebsversammlung im Herbst 1990 sei mitgeteilt worden, daß wegen des Abzugs der US-Streitkräfte aus Berlin mit einem erheblichen Personalabbau zu rechnen



sei. Deshalb sei den Arbeitnehmern empfohlen worden, sich rechtzeitig eine andere Arbeitsstelle zu suchen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.278,47 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 13. April 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Abfindungsanspruch sei nicht begründet. Ein Auflösungsvertrag, der zudem der Schriftform bedurft hätte, sei nicht abgeschlossen worden. Das Arbeitsverhältnis habe allein aufgrund der Eigenkündigung des Klägers geendet. Diese habe auf persönlichen Motiven beruht und sei nicht vom Arbeitgeber aus militärischen Gründen veranlaßt worden. Zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung sei der Arbeitsplatz des Klägers nicht gefährdet gewesen. Personalreduzierungen seien erst nach dem Memorandum vom 11. August 1992 absehbar gewesen. Deshalb seien auch erst im Jahre 1992 Auflösungsvereinbarungen geschlossen worden.

In der Betriebsversammlung habe der Dienststellenleiter lediglich allgemein auf die politische Situation nach dem 3. Oktober 1990 und den dadurch bedingten Truppenabbau hingewiesen. Der Dienststellenleiter habe nicht den Ratschlag gegeben, daß die Arbeitnehmer sich nach neuen Arbeitsstellen umsehen sollten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit



der Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben mit Recht erkannt, daß dem Kläger ein Abfindungsanspruch zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe aufgrund der außertariflichen Regelung, die als Gesamtzusage des Arbeitgebers zu bewerten sei, kein Abfindungsanspruch zu. Sein Arbeitsverhältnis sei weder durch eine Kündigung des Arbeitgebers aus militärischen Gründen noch durch einen Aufhebungsvertrag aus diesen Gründen beendet worden.

Der Anspruch sei jedoch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Es sei nicht gerechtfertigt, Arbeitnehmer von Abfindungen auszuschließen, die aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlaßten Eigenkündigung ausschieden, diese Abfindung aber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund einer Arbeitgeberkündigung aus militärischen Gründen oder eines Aufhebungsvertrages aus diesen Gründen endeten, zu gewähren.

Die Eigenkündigung des Klägers sei durch den Arbeitgeber aus militärischen Gründen veranlaßt worden. Seit dem 25. September 1990 sei aufgrund der völkerrechtlichen Vereinbarungen allgemein bekannt gewesen, daß es durch den Abzug der Stationierungsstreit-

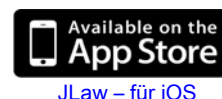


kräfte in absehbarer Zeit zu einem erheblichen Arbeitsplatzabbau bei den zivilen Arbeitnehmern kommen werde. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe außerdem fest, daß den Arbeitnehmern mitgeteilt worden sei, daß die alliierte Präsenz Ende 1994 enden und die Arbeitsplätze wegfallen würden. Den jungen Leuten sei deshalb geraten worden, sich um eine andere Arbeit zu kümmern. Damit sei aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer unmißverständlich klargestellt worden, daß aus militärischen Gründen, nämlich wegen des bevorstehenden Truppenabzugs, eine Personalreduzierung erfolgen werde und sie deshalb mit betriebsbedingten Kündigungen rechnen müßten. Deshalb sollten sie sich nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen.

Die Beklagte habe außerdem nicht ansatzweise ein berechtigtes Interesse dargetan, den Kläger über den Kündigungstermin hinaus in seiner Dienststelle zu beschäftigen.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen. Der Abfindungsanspruch des Klägers folgt zwar nicht unmittelbar aus der außertariflichen Regelung; er ist aber nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet.

1. Die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch nach der außertariflichen Regelung liegen nicht vor. Zwar wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers nach dem 1. Januar 1991 und damit im Rahmen des zeitlichen Geltungsbereichs der Regelung beendet. Die Beendigung beruhte jedoch nicht auf einer Kündigung des Arbeitge-



bers aus militärischen Gründen. Mit Recht führt das Landesarbeitsgericht auch aus, daß zwischen den Parteien kein Aufhebungsvertrag aus diesen Gründen und damit auf Veranlassung des Arbeitgebers abgeschlossen wurde. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhte auf einer Kündigung durch den Kläger. Dieser Beendigungstatbestand wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber gegen die Nichteinhaltung der tariflich vorgesehenen Kündigungsfrist durch den Kläger keine Einwendungen erhob.

2. Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht jedoch an, daß der Anspruch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet ist.

a) Die einseitig vom Arbeitgeber erlassene außertarifliche Regelung dient dem Ausgleich und der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den zivilen Arbeitnehmern der Alliierten Streitkräfte in Berlin durch den Truppenabbau und den damit verbundenen Wegfall der Arbeitsplätze erwachsen. Ihr Inhalt ist deshalb mit einem Sozialplan im Sinne von § 112 Abs. 1 BetrVG vergleichbar.

Dies rechtfertigt die Anwendung der Rechtsgrundsätze, die in der Rechtsprechung zur rechtlich zulässigen Differenzierung bei der Gewährung von Abfindungen in Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitgeberkündigung, einen Aufhebungsvertrag oder eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers entwickelt worden sind. Diese Grundsätze hat der Senat im Urteil vom 19. Juli 1995 (- 10 AZR 885/94 -, auch zur Veröffentlichung vorgesehen) zusammengefaßt und im einzelnen begründet.



b) Danach sind die Betriebspartner bei der Vereinbarung eines Sozialplans grundsätzlich frei in der Entscheidung, welche wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer durch welche Leistungen ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Sie müssen allerdings den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Mit diesem ist es grundsätzlich vereinbar, wenn die Betriebspartner bei der Zuerkennung von Ansprüchen auf eine Abfindung unterscheiden zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt wird und solchen, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund einer Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages enden.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt jedoch dann, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist. In einem solchen Fall sind gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die aufgrund einer Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden sind, gleichzubehandeln (BAG Urteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972).

Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden. Ein bloßer Hinweis des Arbeitgebers auf



eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen oder der Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, genügt nicht (BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Von diesen Grundsätzen geht unausgesprochen auch die außertarifliche Regelung aus, wenn sie Arbeitnehmern, die aufgrund eines "Auflösungsvertrages aus diesem Grunde", d.h. aus militärischen Gründen, ausgeschieden sind, eine Abfindung zuerkennt. Für aus einem gleichen Grund ausgesprochene und damit veranlaßte Eigenkündigungen kann nichts anderes gelten.

c) Die Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht, wonach die Kündigung des Klägers durch den Arbeitgeber in diesem Sinne veranlaßt worden ist, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

Das Landesarbeitsgericht hat als Ergebnis der Beweisaufnahme festgestellt, daß den Arbeitnehmern auf der Betriebsversammlung im Herbst 1990 geraten wurde, sich im Hinblick auf den bevorstehenden Personalabbau um eine neue Arbeitsstelle zu kümmern. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht unter Würdigung der weiteren Umstände daraus gefolgert, daß die Kündigung maßgebend durch den Arbeitgeber im Hinblick auf den geplanten Truppenabbau veranlaßt wurde.

Zwar wendet die Beklagte zutreffend ein, daß zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung im Mai 1991 der Arbeitsplatz des



Klägers noch nicht konkret betroffen war. Das Landesarbeitsgericht hat aber unter Berücksichtigung der völkerrechtlichen Vereinbarungen festgestellt, daß auch schon zu diesem Zeitpunkt der Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers bis spätestens Ende 1994 feststand. Bis zu diesem Zeitpunkt sollte nämlich der Truppenabbau und der damit notwendigerweise verbundene Abbau der Arbeitsplätze der zivilen Arbeitnehmer vollzogen sein. Vor diesem Hintergrund hatte die Aufforderung auf der Betriebsversammlung, sich um eine neue Arbeitsstelle zu kümmern, weitaus mehr Gewicht als eine entsprechende Äußerung im Hinblick auf eine bloß wirtschaftlich unsichere Lage eines Unternehmens. Der Arbeitsplatzwegfall war nämlich aufgrund der geänderten militärischen Situation unvermeidbar. Eine anderweitige Arbeitsplatzsuche war damit notwendige Voraussetzung, um in Zukunft Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Hinblick auf die geänderte militärische Situation und die Äußerung auf der Betriebsversammlung im Herbst 1990 mußte der Kläger eindeutig mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen.

Von dieser Situation ging offenbar auch der Arbeitgeber bei Erlaß der außertariflichen Regelung aus. Zwar macht die Beklagte geltend, daß die Dienststelle des Klägers von dem Personalabbau erst nach dem Memorandum vom 11. August 1992 betroffen war. Gleichwohl erstreckt sich der zeitliche Geltungsbereich der außertariflichen Regelung aber bereits auf den Zeitraum ab Januar 1991. Dies läßt nur den Schluß zu, daß zumindest seit diesem Zeitpunkt militärische Gründe vorlagen, die die Beendigung von Arbeitsverhältnissen rechtfertigten, deren Folgen durch die außertarifliche Regelung ausgeglichen oder gemindert werden sollten.



d) Allerdings kann auch eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, und solchen, die aufgrund eines von ihnen gewünschten Aufhebungsvertrages ausscheiden, sachlich gerechtfertigt sein, wenn dem Arbeitgeber damit die Entscheidung belassen werden soll, ob er den Arbeitnehmer noch für die Zeit bis zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsänderung benötigt (BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Die Beklagte hat jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht ansatzweise dargelegt, daß dies mit der Regelung beabsichtigt gewesen sei oder daß wenigstens der Kläger als Busfahrer über den Kündigungstermin hinaus benötigt worden wäre und deshalb militärische Gründe einer Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt gerade entgegenstanden hätten.

Insgesamt ist damit der Schluß gerechtfertigt, daß die Kündigung des Klägers durch den vom Arbeitgeber angekündigten und nach der geänderten militärischen Situation notwendigerweise zu vollziehenden Personalabbau veranlaßt worden ist. Der Kläger ist deshalb hinsichtlich der Abfindungsregelung nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz denjenigen Arbeitnehmern gleichzustellen, deren Arbeitsverhältnisse aus diesen militärischen Gründen durch Kündigung des Arbeitgebers oder durch Aufhebungsvertrag endeten.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Lindemann

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)