

Aktenzeichen: 10 AZR 405/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 28. Oktober 1992
- 10 AZR 405/91 -

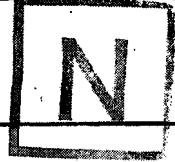
I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 14. März 1991
- 3 Ca 2365/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 03. Juli 1991
- 4 (15) Sa 553/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung bei Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer

Gesetz:

BetrVG § 112, § 112 a Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber angekündigten Personalabbaus selbst, so ist diese Kündigung jedenfalls dann nicht vom Arbeitgeber veranlaßt, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seiner Kündigung - 3 Monate nach der Ankündigung - keinen Grund für die Annahme (mehr) hatte, ihm werde im Zuge des Personalabbaus gekündigt werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 405/91

4 (15) Sa 553/91 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Oktober 1992

Urteil

Range-Streck,

In Sachen

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Seyd und Kähler für Recht erkannt:



[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 Düsseldorf vom 3. Juli 1991
- 4 (15) Sa 553/91 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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 die Zahlung einer Abfindung aus
einem Sozialplan.

Der am 22. April 1940 geborene, verheiratete Kläger ist seit
dem 21. Juni 1965 als Schichtmeister bei der Beklagten in deren
Werk in D beschäftigt. Sein durchschnittlicher Bruttolohn
betrug zuletzt 4.943,70 DM monatlich. Der Kläger ist erstes Er-
satzmitglied des Betriebsrats.

Die Beklagte hat das Werk D 1986 von der H KGaA
übernommen. In den Jahren 1988 bis 1990 hat die Beklagte wegen
schlechter Auftragslage Personal abgebaut und vom 1. April 1989
bis 31. März 1990 Kurzarbeit durchgeführt.

Mit Schreiben vom 2. März 1990 teilte die Geschäftsleitung
der Beklagten dem Betriebsrat mit, daß eine weitere Personalredu-
zierung im Geschäftsjahr 1990/1991 um ca. 35 Arbeitnehmer erfor-
derlich werde und forderte diesen zu Interessenausgleichs- und
Sozialplanverhandlungen auf.



In einer Betriebsversammlung am 22. März 1990 erläuterten der Vorstandsvorsitzende F und das Vorstandsmitglied M die durch die dramatische Auftragslage bedingte Betriebseinschränkung und Personalreduzierung um ca. 35 Arbeitnehmer und stellten einen Interessenausgleich und Sozialplan in Aussicht. Außerdem wurde die Empfehlung ausgesprochen, nach neuen Arbeitsplätzen Ausschau zu halten, da mindestens 35 Mitarbeiter entlassen werden müßten.

Im April 1990 schloß die Beklagte mit 13 Arbeitnehmern Aufhebungsverträge unter Vereinbarung der Zahlung von Abfindungen.

Am 2. Mai 1990 vereinbarten die Beklagte und der Betriebsrat einen Interessenausgleich, der folgende Regelungen enthält:

"1. Das Unternehmen ist aus Gründen starker Absatzrückgänge zu folgenden Maßnahmen gezwungen:

1.1. Einschränkung der Applikator-Tampon-Fertigung.

1.2. Einstellung der Nachtschicht in der Digital-Tampon-Fertigung.

2. Die Maßnahmen werden ab sofort so zügig wie möglich, ausgerichtet auf die jeweilige Produktions- und Absatzplanung, realisiert. Dies bedeutet nach derzeitigem Planstand einen Abbau, ausgehend von den zum 01.04.1990 besetzten Arbeitsplätzen:

vom 01.04.90 bis 01.06.90	10 Arbeitsplätze
vom 02.06.90 bis 01.07.90	13 "
vom 02.07.90 bis 01.10.90	5 "
vom 02.10.90 bis 01.01.91	2 "

Die betroffenen Funktionen sind in der Anlage dargestellt. Die Kündigung der von dem jeweiligen Arbeitsplatzabbau betroffenen Mitarbeiter erfolgt unter Einhaltung der im Einzelfall geltenden Kündigungsfristen.



Die Gründe für diese Maßnahmen sind dem Betriebsrat durch den Werksleiter ausführlich erläutert worden.

3. Dem Betriebsrat ist jede beabsichtigte Änderung der Betriebsorganisation und Personalstruktur vorzulegen. Jede Abweichung von der vorgelegten Planung wird mit dem Betriebsrat rechtzeitig beraten.
4. Aufgrund der in Ziffern 1 und 2 dieser Vereinbarung geplanten Betriebsänderung wird unverzüglich nach Abschluß dieses Interessenausgleichs ein Sozialplan zum Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der von den o.g. Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer vereinbart."

Die Anlage zu Ziffer 2 des Interessenausgleichs lautet:

"Der Abbau von Arbeitsplätzen nach Funktionen stellt sich wie folgt dar:

- bis 01.06.90: 8 Maschinenbediener
(einschl. Maschinenbediener
Fahrer und Qualitätsprüfer)
- 1 Schlosser
- 1 Transportarbeiter
- bis 01.07.90: 12 Maschinenbediener und
Qualitätsprüfer
- 1 Vorarbeiter
- bis 01.10.90: 2 Maschinenbediener
- 3 Schlosser
- bis 01.01.91: 2 Schichtleiter"

Die Beklagte beschäftigte neben dem Kläger noch einen weiteren Schichtleiter, Herrn D J

Wegen Verbesserung der Auftragslage im Mai 1990 beendete die Beklagte den geplanten Personalabbau. Sie teilte dies dem Betriebsrat mit den Schreiben vom 1. August 1990 und vom 21. August



1990 mit. Eine von der Beklagten dem Betriebsrat unter dem
7. August 1990 vorgelegte Vereinbarung mit folgendem Inhalt:

- "1. Ein Personalabbau im Wirtschaftsjahr 90/91 ist nicht mehr erforderlich. Der Interessenausgleich vom 02.05.90 ist außer Kraft getreten, soweit ein Personalabbau über die bisher eingeleiteten Maßnahmen erfolgen soll.
2. Es sind im Wirtschaftsjahr 1990/91 keine betriebsbedingten Kündigungen mehr erforderlich und werden auch nicht ausgesprochen.
3. Sollten entgegen der aktuellen Absatz- und Produktionsplanung oder aus sonstigen derzeit nicht absehbaren Gründen dennoch betriebsbedingte Kündigungen im WJ 90/91 erforderlich werden, werden diese nicht vor Inkrafttreten eines mit dem Betriebsrat neu abzuschließenden Interessenausgleichs wirksam.

Außerdem werden in einem solchen Fall unverzüglich Sozialplan-Verhandlungen mit dem Betriebsrat aufgenommen."

wurde von diesem nicht unterzeichnet.

Auf Antrag des Betriebsrats setzte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Beschluß vom 5. September 1990 - 4 TaBV 80/90 - eine Einigungsstelle zur Entscheidung über einen Sozialplan für die aufgrund des Abbaus von Arbeitsplätzen im Jahr 1990 entlassenen Arbeitnehmer der Beklagten ein. Die Einigungsstelle beschloß mit Spruch vom 9. November 1990 einen Sozialplan, der u.a. folgende Bestimmungen enthält:

- "1. Diejenigen Arbeitnehmer, die aufgrund des Personalabbaus in der Zeit vom 22.03.1990 bis einschließlich 09.11.1990 im Sinne von § 112 a Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BVG betriebsbedingt entlassen worden sind, erhalten eine Abfindung gem. den nachfolgenden Bestimmungen.



Die Höhe der Abfindung errechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{\text{Divisor}} = \text{Anzahl Brutto- monatseinkommen}$$

....

2. ...

3. Bereits erhaltene Abfindungen werden voll angerechnet."

Zwischenzeitlich hatte der Kläger mit Schreiben vom 16. August 1990 sein Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 1990 wegen des drohenden Verlusts seines Arbeitsplatzes gekündigt und die Zahlung der ihm zustehenden Abfindung verlangt. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

"Sehr geehrter Herr C !

Hiermit beende ich mein Arbeitsverhältnis zum 01.10.90. Die Kündigung erfolgt lediglich auf Grund Ihrer Aussage im Februar '90 im Beisein des Herrn N , daß die V , Werk 15 in Zukunft keine Schichtmeister wegen Absatzschwierigkeiten und Kostengründen mehr beschäftigen kann. (Zeitpunkt bzw. Ende der Beschäftigung: Ende Sept. oder Dez. '90) Ich erwarte, daß die mir durch höchstrichterliche Rechtssprechung zustehende Abfindung aus einem, vom Betriebsrat ausgehandelten Sozialplan zugestanden wird, da ohne die geplante Betriebsumstrukturierung eine Kündigung meinerseits nicht erfolgt wäre. Sollte kein Sozialplan, aufgrund einer Verbesserung der Auftragslage zustande kommen, bin ich der Auffassung, daß nach dem Arbeitsschutzrecht mir eine Abfindung in Höhe von 18 Monatsgehältern zusteht, zumal die gebesserte Auftragslage sich erst Ende Juni abzeichnete und ich mich bereits um einen neuen Arbeitsplatz bemühte.

Trotz verbesserter Auftragslage, konnte man mir bis heute keine zufriedenstellende Aussage, oder genauere Information geben, wie die im Februar: 'Wir planen in Zukunft ohne Schichtmeister'. Ich bin allerdings auch bereit über einen Aufhebungsvertrag zu verhandeln.



In der Hoffnung, daß im beiderseitigen Einverständnis das Arbeitsverhältnis unter den oben aufgeführten Bedingungen beendet werden kann, verbleibe ich ..."

Die Beklagte nahm die Kündigung des Klägers widerspruchslos hin und lehnte mit Schreiben vom 17. September 1990 die Zahlung einer Abfindung ab.

Mit seiner Klage vom 5. Dezember 1990 macht der Kläger die ihm aus dem Sozialplan zustehende Abfindung geltend.

Er ist der Auffassung, er gehöre zu den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern, die in der Zeit vom 22. März bis 9. November 1990 betriebsbedingt gemäß § 112 a Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG entlassen worden seien, weil die Beklagte seine Kündigung veranlaßt habe. Dies ergebe sich bereits aus dem Interessenausgleich vom 2. Mai 1990, der die Entlassung von zwei Schichtleitern ausweise. Da die Beklagte nur zwei Schichtleiter beschäftigt habe, sei auch seine Entlassung geplant gewesen. Die Beklagte habe ihm zu keiner Zeit mitgeteilt, daß seine Stelle nicht gestrichen werde. Noch mit der dem Betriebsrat vorgelegten Vereinbarung vom 7. August 1990 habe die Beklagte zu erkennen gegeben, daß sie Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen im laufenden Wirtschaftsjahr nicht ausschließen könne.

Unabhängig davon hätte die Beklagte die Pflicht gehabt, ihm verbindlich mitzuteilen, daß sein Arbeitsplatz nicht gefährdet sei; statt dessen habe die Beklagte ihn gegenüber seinem neuen Arbeitgeber freigegeben.



Auch als Ersatzmitglied des Betriebsrats habe er an keiner Betriebsratssitzung teilgenommen, in der das Thema, daß der Interessenausgleich nicht durchgeführt werde, behandelt worden sei. Die Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat seien ihm nicht bekannt geworden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 66.739,85 DM brutto nebst 4 % Zinsen von dem Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, den Mitarbeitern des Werks D sei verbindlich erklärt worden, daß sie den Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 als nicht mehr existent betrachte, daß auf keine Mitarbeiter mehr verzichtet werden könne und eine weitere Personalfluktuation durch Neueinstellungen ersetzt werden müßte. Der Werksleiter C habe dem Kläger im Mai 1990 mehrfach gesagt, daß sein Arbeitsplatz auf keinen Fall wegfalle, weil der im Interessenausgleich vorgesehene Abbau von Arbeitsplätzen nicht vorgenommen würde. Ab dem 30. Mai 1990 habe es daher für den Kläger keinen Grund mehr gegeben, anzunehmen, sein Arbeitsplatz würde zum 31. Dezember 1990 entfallen und ihm würde gekündigt werden.

Außerdem werde der Kläger vom Sozialplan nicht erfaßt, weil nur diejenigen Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten sollten, die aufgrund des Personalabbaus in der Zeit vom 22. März bis einschließlich 9. November 1990 im Sinne von § 112 a Abs. 1 Satz 1



und 2 BetrVG entlassen worden seien. Die Eigenkündigung des Klägers könne einer betriebsbedingten Entlassung durch sie nicht gleichgestellt werden; der Kläger habe seinen Arbeitsplatz nicht infolge einer Betriebsänderung verloren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter; die Beklagte 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 des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß dem Kläger eine Abfindung nicht zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan bestehe nicht, weil nicht davon ausgegangen werden könne, daß die vom Kläger ausgesprochene Eigenkündigung seines Arbeitsverhältnisses durch den von der Beklagten geplanten Personalabbau bedingt gewesen sei. Der Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 beinhalte allein den Abbau von zwei Arbeitsplätzen mit der Funktion von Schichtleitern; von einer Betroffenheit der Arbeitnehmer, die die Funktion der Schichtleiter zur Zeit ausübten, könne aber erst ausgegangen werden, wenn die Beklagte konkrete Schritte zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wie etwa die Aufnahme von Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag oder die Anhörung nach §§ 102, 103 BetrVG eingeleitet hätte.



Die Kündigung des Klägers sei auch objektiv nicht durch den geplanten Personalabbau veranlaßt gewesen, weil die Beklagte zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Eigenkündigung von der Durchführung des Interessenausgleichs und dem darin enthaltenen weiteren Personalabbau durch verbindliche Erklärung gegenüber dem Betriebsrat Abstand genommen habe.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung zuzustimmen.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan vom 9. November 1990, weil seine Eigenkündigung vom 16. August 1990 zum 1. Oktober 1990 nicht durch einen von der Beklagten beabsichtigten Personalabbau veranlaßt ist.

a) Der Kläger wird nach dem Wortlaut der Ziffer 1 des Sozialplans nicht von dessen Geltungsbereich erfaßt. Soweit dort geregelt ist, daß diejenigen Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten sollen, die aufgrund des Personalabbaus in der Zeit vom 22. März 1990 bis einschließlich 9. November 1990 im Sinne von § 112 a Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG betriebsbedingt entlassen werden, sind die Betriebspartner erkennbar von einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder von einem vom Arbeitgeber veranlaßten Aufhebungsvertrag ausgegangen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 59, 242 = AP Nr. 17 zu § 113 BetrVG 1972; BAGE 60, 87 = AP Nr. 18 zu § 113 BetrVG 1972; Beschluß vom 4. Juli 1989 - 1 ABR 35/88 - AP Nr. 27 zu § 111 BetrVG 1972; Urteil vom 15. Januar 1991 - 1 AZR 80/90 - AP Nr. 57 zu § 112 BetrVG 1972,



auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) liegt jedoch "eine Entlassung infolge einer Betriebsänderung" auch bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor, wenn der Arbeitgeber im Hinblick auf eine von ihm beabsichtigte Betriebsänderung zu dieser Veranlassung gegeben hat. Gemäß § 112 a Abs. 1 Satz 2 BetrVG kommt es danach auf das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus Gründen der geplanten Betriebsänderung an, nicht aber auf die äußere Form, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Entscheidend sei allein, ob der Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz verliert. Der generelle Ausschluß aller Arbeitnehmer von den Leistungen eines Sozialplans, die ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, würde gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verstoßen (BAG Urteil vom 15. Januar 1991 - 1 AZR 80/90 - aaO).

b) Die vom Kläger mit Schreiben vom 16. August 1990 ausgesprochene Eigenkündigung ist nicht als eine solche betriebsbedingte Entlassung im Sinne des Sozialplans vom 9. November 1990 anzusehen.

aa) Der Kläger ist als einer von zwei Schichtleitern bei der Beklagten in deren Werk in D beschäftigt. Nach dem Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 in Verbindung mit seiner Anlage sollten zwar die zwei Arbeitsplätze mit der Funktion der Schichtleiter bis zum 1. Januar 1991 abgebaut werden. Dies reicht aber unter den gegebenen Umständen nicht aus, um anzunehmen, die Beklagte habe die Eigenkündigung des Klägers vom 16. August 1990 veranlaßt.



bb) Gegen die Annahme, der Kläger sei wegen einer von der Beklagten beabsichtigten Betriebsänderung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, sprechen folgende Gesichtspunkte:

Zwar war in der Betriebsversammlung am 22. März 1990 die Empfehlung ausgesprochen worden, nach anderen Arbeitsplätzen Ausschau zu halten. Außerdem sind im April 1990 mit 13 Arbeitnehmern Aufhebungsverträge abgeschlossen worden. Darüber hinaus hat die Beklagte den Kläger gegenüber der T GmbH, seiner neuen Arbeitgeberin, entsprechend der zwischen dieser und der Beklagten bestehenden Absprache freigegeben.

Dennoch konnte der Kläger zu dem von ihm gewählten Kündigungszeitpunkt am 16. August 1990 nicht mehr davon ausgehen, er werde im Zuge des angekündigten Personalabbaus entsprechend dem Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 seinen Arbeitsplatz verlieren. Im Zeitpunkt der Kündigung des Klägers vom 16. August 1990 waren seit den 13 im April 1990 abgeschlossenen Aufhebungsverträgen keine weiteren personellen Maßnahmen zur Durchführung des im Interessenausgleich geregelten Personalabbaus wie z.B. Kündigungen durch die Beklagte oder weitere Aufhebungsverträge mehr erfolgt, obwohl der Interessenausgleich den Abbau weiterer Arbeitsplätze auch in diesem Zeitraum vorsah. Außerdem hatte sich die Auftragslage verbessert; der Kläger schreibt in seiner Kündigung selbst, die gebesserte Auftragslage habe sich schon Ende Juni 1990 abgezeichnet. Die Beklagte hätte dem Kläger aufgrund seiner sechsmonatigen Kündigungsfrist im Juni 1990 kündigen müssen, wenn nach dem Interessenausgleich seine Stelle zum 31. Dezember 1990 wegfallen sollte. Dem Kläger war jedoch nicht gekündigt worden.



Angesichts dieser Umstände hatte der Kläger am 16. August 1990 keinen Grund mehr zu der Annahme, er werde wegen eines beabsichtigten Personalabbaus seinen Arbeitsplatz verlieren und die Beklagte empfehle ihren Arbeitnehmern nach wie vor, sich nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen.

Die Freigabe des Klägers durch die Beklagte für die T GmbH führt zu keiner anderen Beurteilung. Die Freigabeerklärung entspricht den zwischen der Beklagten und der T GmbH bestehenden Absprachen, sich gegenseitig keine Arbeitnehmer abzuwerben. Die Beklagte hat lediglich die nach dieser Absprache erforderliche Erklärung für einen Wechsel des Klägers zur T GmbH abgegeben; eine durch die Beklagte veranlaßte Eigenkündigung oder der Versuch der Beklagten, mit dem Kläger einen Aufhebungsvertrag zu schließen, kann darin nicht gesehen werden.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Abfindung läßt sich auch nicht darauf stützen, die Beklagte hätte den Kläger nach Erhalt seiner Kündigung vom 16. August 1990 darauf hinweisen müssen, daß sein Arbeitsplatz nicht gefährdet sei. Ob die Beklagte zu einem solchen Hinweis verpflichtet war, kann dahinstehen. Hätte die Beklagte dem Kläger erklärt, sein Arbeitsplatz sei nicht mehr gefährdet, wäre der Kläger entweder geblieben oder hätte trotzdem gekündigt. In beiden Fällen hätte er keinen Anspruch auf eine Abfindung gehabt. Ein Schaden ist dem Kläger aus dem Verhalten der Beklagten daher nicht entstanden.



Nach allem erweist sich die Revision des Klägers als ungegründet.

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Seyd

Kähler

