

Aktenzeichen: 10 AZR 406/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 28. Oktober 1992
- 10 AZR 406/91 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 26. Februar 1991
- 4 Ca 2366/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 03. Juli 1991
- 4 Sa 469/91 -

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:

Empfiehl der Arbeitgeber anlässlich eines geplanten Personalabbaus den Arbeitnehmern auf einer Betriebsversammlung, sich nach anderen Arbeitsplätzen umzusehen, so ist eine deswegen erfolgte Eigenkündigung eines Arbeitnehmers auch dann vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlaßt, wenn dem Arbeitnehmer wegen einer Verbesserung der Auftragslage nicht gekündigt worden wäre.



10 AZR 406/91

4 Sa 469/91 Düsseldorf

Verkündet am
28. Oktober 1992

Range-Streck,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

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:

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Juli 1991 - 4 Sa 469/91 - wird aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom
26. Februar 1991 - 4 Ca 2366/90 - wird abgeän-
dert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger
3.876,39 DM brutto nebst 4 % Zinsen von dem Net-
tobetrag seit dem 14.12.1990 zu zahlen. Im übr-
igen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt zu 1/7 der
Kläger, zu 6/7 die Beklagte.

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 26. Januar 1963 geborene, ledige Kläger ist seit dem
19. März 1984 als Arbeiter bei der Beklagten in deren Werk in
D beschäftigt. Sein durchschnittlicher Bruttolohn als Trans-
portarbeiter betrug zuletzt ca. 3.000,-- DM monatlich.

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 zur Aufnahme von Interessenaus-
gleichs- und Sozialplanverhandlungen auf.



In der 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 Arbeit-
nehmer 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 Auf-
hebungsverträge 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 ge-
zwungen:

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 Pro-
duktions- und Absatzplanung, realisiert. Dies
bedeutet nach derzeitigem Planstand einen Ab-
bau, ausgehend von den zum 01.04.1990 besetz-
ten 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 jewei-
ligen Arbeitsplatzabbau betroffenen Mitarbei-



ter 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 insgesamt vier Transportarbeiter.

Wegen Verbesserung der Auftragslage im Mai 1990 beendete die Beklagte den geplanten Personalabbau. Sie teilte dies dem Be-



etriebsrat 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 ein 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 3. Mai 1990 sein Arbeitsverhältnis zum 18. Mai 1990 unter Hinweis auf den drohenden Verlust seines Arbeitsplatzes gekündigt und die Zahlung der ihm zustehenden Abfindung verlangt. Das Kündigungsschreiben des Klägers hat folgenden Wortlaut:

"Ich beende mein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 18.05.1990 auf Grund der Aussagen des Vorstandsvorsitzenden Herrn F und des Betriebsratsvorsitzenden Herrn R .

Demnach habe ich kurzfristig den Verlust meines Arbeitsplatzes zu erwarten.

Die Kündigung erfolgt auf Grund größerer Flexibilität für den Arbeitsmarkt und ich erwarte, daß die mir durch höchstrichterliche Rechtssprechung zustehende Abfindung aus einem vom Betriebsrat ausgehandelten Sozialplan zugestanden wird, da ohne die Betriebsänderung eine Kündigung meinerseits nicht erfolgt wäre.
..."

Die Beklagte nahm die Kündigung des Klägers hin und lehnte die Zahlung einer Abfindung ab.

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



Er ist der Auffassung, er gehöre zu den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern im Sinne des Sozialplans, da seine Eigenkündigung durch die Beklagte veranlaßt worden und daher einer betriebsbedingten Kündigung gleichzusetzen sei. Er sei der Transportarbeiter, dessen Arbeitsplatz nach dem Interessenausgleich abgebaut werden sollte. Von den insgesamt vier Transportarbeitern sei er der sozial am wenigstens schützenswerte gewesen, so daß die Beklagte ihm aus Anlaß der Personalreduzierung gekündigt hätte. Die Beklagte könne sich angesichts des Inhalts des Interessenausgleichs nicht darauf berufen, daß durch Umsetzung bzw. Freisetzung anderer Arbeitskräfte ein Transportarbeiter überhaupt nicht hätte entlassen werden müssen. Unabhängig davon hätte die Beklagte die Pflicht gehabt, ihn darauf hinzuweisen, daß sein Arbeitsplatz nicht gefährdet sei; statt dessen habe die Beklagte sogar gegenüber dem neuen Arbeitgeber des Klägers, der auf dem gleichen Gelände befindlichen T GmbH, die Freigabe des Klägers erklärt. In dieser Freigabe liege die notwendige Konkretisierung auf den Kläger, da sie als Versuch der Beklagten gewertet werden müsse, mit dem Betroffenen einen Aufhebungsvertrag zu schließen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.418,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen von dem Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, der Kläger könne keine Abfindung verlangen, weil er nicht zu dem vom Sozialplan erfaßten Personenkreis gehöre. Er sei



nicht entlassen worden. Außerdem habe sie den Interessenausgleich nicht vollzogen, weil sich die Auftragslage kurz nach dessen Abschluß erheblich verbessert habe.

Nach dem Interessenausgleich habe nicht ein Transportarbeiter, sondern lediglich die Stelle eines Transportarbeiters abgebaut werden sollen. Da die Mitarbeiter der Beklagten universell einsetzbar seien, habe dies nicht zwangsläufig zur Kündigung des Klägers, sondern ebenso gut zu seiner Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz z.B. als Maschinenbediener führen können.

Im Zeitpunkt der Eigenkündigung des Klägers seien noch keine Vorbereitungen für eine Kündigung bzw. eine Auswahl, ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Aspekten gekündigt werden sollten, getroffen gewesen. Auch ein Anhörungsverfahren gegenüber dem Betriebsrat sei noch nicht eingeleitet worden. Eine Kausalität zwischen der geplanten Rationalisierungsmaßnahme, die dann nicht durchgeführt worden sei, und der Eigenkündigung des Klägers bestehe nicht.

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 überwiegend begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von



3.876,39 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der 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 eines Arbeitsplatzes mit der Funktion eines Transportarbeiters. Dadurch werde die Kausalität zwischen der Eigenkündigung des Klägers und der im Interessenausgleich ausgewiesenen Entlassung eines Transportarbeiters nicht begründet bzw. indiziert, da damit noch nichts darüber gesagt sei, ob gerade der Kläger gemeint sei. Auf die Erwägungen des Klägers zur sozialen Auswahl komme es dabei nicht an, weil die Beklagte beispielsweise mit einem sozial schlechter gestellten Transportarbeiter einen Aufhebungsvertrag hätte schließen können, so daß dann die Entlassung eines weiteren Transportarbeiters - des Klägers - auch nach dem Inhalt des Interessenausgleichs hinfällig geworden wäre. Außerdem sei zum Zeitpunkt der Eigenkündigung des Klägers noch völlig offen gewesen, ob der Personalabbau eines Transportarbeiters nicht auch durch Umsetzung bzw. Freisetzung anderer Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs der Beklagten hätte bewirkt werden können, so daß letztlich keiner der als Transportarbeiter beschäftigten Arbeitnehmer hätte entlassen werden müssen. Von einer Kündigung infolge Personalabbaus könne in Fällen dieser Art nicht gesprochen werden. Nur bei einer Konkretisierung des betroffenen Arbeitnehmers liege eine Entlassung wegen Personalabbaus vor. Die Behauptung des Klägers, ihm



sei zuvor mitgeteilt worden, er sei derjenige, der entlassen werde, habe sich in der Beweisaufnahme nicht bestätigt. Hinzu komme, daß in der Zeit vom 9. April bis 18. Mai 1990 zwei Transportarbeiter ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hätten, so daß für eine Kündigung des Klägers durch die Beklagte kein Anlaß mehr bestanden habe.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan vom 9. November 1990, da die Beklagte seine Kündigung vom 3. Mai 1990 im Hinblick auf den im Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 festgelegten Personalabbau veranlaßt hat.

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 Voraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan sind gegeben, weil der Kläger seinen Arbeitsplatz wegen des von der Beklagten beabsichtigten Personalabbaus verloren hat.

Die Kündigung des Klägers vom 3. Mai 1990 ist durch den von der Beklagten geplanten Personalabbau veranlaßt worden und daher als betriebsbedingte Entlassung im Sinne des Sozialplans vom 9. November 1990 anzusehen.

In der Betriebsversammlung vom 22. März 1990 hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern empfohlen, wegen der bevorstehenden Entlassung von 35 Mitarbeitern nach neuen Arbeitsplätzen Ausschau zu halten. Er hat in der Folgezeit Aufhebungsverträgen mit 13 Ar-



beitnehmern geschlossen. Noch der Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 sieht den Abbau weiterer Arbeitsplätze - auch den eines Transportarbeiters - zum 1. Juni 1990 vor. Der Kläger konnte daher, als er am 3. Mai 1990 kündigte, davon ausgehen, die Beklagte plane nach wie vor den Abbau von Arbeitsplätzen und es gelte nach wie vor deren Empfehlung, sich nach neuen Arbeitsplätzen umzusehen. Seine Eigenkündigung war daher am 3. Mai 1990 noch durch die Beklagte veranlaßt. Darauf, ob der Kläger befürchten mußte, ihm werde - als der im Interessenausgleich genannte Transportarbeiter - notfalls gekündigt werden, kommt es daher nicht an.

Der Veranlassung der Kündigung des Klägers durch die Beklagte steht die verbesserte Auftragslage nicht entgegen. Die Kündigung des Klägers erfolgte am 3. Mai 1990; die Besserung der Auftragslage zeichnete sich nach dem Vortrag der Beklagten erst im Laufe des Mai 1990 ab. Die Beklagte hat auch nicht dargetan, daß sie schon vor der Eigenkündigung des Klägers vom 3. Mai 1990 beschlossen hatte, den im Interessenausgleich vom 2. Mai 1990 niedergelegten Personalabbau zu beenden.

Nach allem hat der Kläger einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan vom 9. November 1990.

2. Die Klage ist jedoch nur in der von der Beklagten errechneten Höhe von 3.876,39 DM brutto nebst 4 % Prozeßzinsen seit dem 14. Dezember 1990 begründet. Der Kläger hat nicht dargetan, woraus sich ein Anspruch in Höhe von 4.418,-- DM brutto ergeben soll



Auf die Revision des Klägers war daher das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Beklagte unter Abweisung der Klage im übrigen zur Zahlung von 3.876,39 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 14. Dezember 1990 zu verurteilen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Seyd

Kähler



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](#)