

Aktenzeichen: 10 AZR 453/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 25. Februar 1998

- 10 AZR 453/97 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 29. Mai 1995

- 34z Ca 15398/94 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 04. März 1997

- 6 Sa 747/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Eigenkündigung

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 453/97

6 Sa 747/95 München

Verkündet am
25. Februar 1998

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Schaeff und Schuster für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 4. März 1997
- 6 Sa 747/95 - wird zurückgewiesen.
2. 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 Sozialplanabfindung und einer Jubiläumsszahlung.

Der Kläger war seit 1. September 1969 bei der Beklagten, zuletzt als Prüfer der Klasse 1 für Luftfahrtgeräte für ein Bruttomonatsgehalt von 7.984,00 DM beschäftigt. Er war in der Organisationseinheit "Qualitätssicherung, Instandhaltung-LRQL4" in O tätig.

Die Beklagte, die zur D

AG (D) gehört, unterrichtete am 17. Dezember 1993 in einer Betriebsversammlung ihre Mitarbeiter über die Verschlechterung ihrer Auftragslage.

Daraufhin bat der Kläger mit Schreiben vom 11. Januar 1994 die Beklagte um den Abschluß eines Aufhebungsvertrages. Dieses Schreiben lautet:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"...

Aufgrund der in der letzten Betriebsversammlung v. 17.12.93 bekanntgegebenen dramatischen/ wirtschaftlichen Veränderungen insbesondere Arbeitsplatzabbau von ca. 500 - 600 Stellen, bin ich bereit die Angespante Lage durch einen Aufhebungsvertrag zu entlasten.

Um baldige Rücksprache/Stellungnahme bitte ich Sie

..."

Mit Schreiben vom selben Tage teilte die Beklagte dem Kläger mit:

"...

wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 11. Januar 1994 mit dem Angebot, das Anstellungsverhältnis per Aufhebungsvertrag zu beenden.

Wir teilen Ihnen hierzu mit, daß wir aufgrund der von der Firma für Sie getragenen Ausbildungskosten - Sie halten als Prüfer der Klasse 1 für Luftfahrtgerät alle Dornier- und Citation-Musterberechtigungen - nicht bereit sind, das Anstellungsverhältnis mit Zahlung einer Abfindung zu beenden.

Wir danken für Ihr Angebot.

..."

Der Kläger kündigte dann sein Arbeitsverhältnis mittels Schreibens vom 27. Februar 1994 fristgerecht zum 31. März 1994 und ging ein Arbeitsverhältnis mit der Deutschen F e.V. ein.

Am 29. Juni 1994 kam es zwischen der D und ihrem Konzernbetriebsrat im Verfahren vor der Einigungsstelle zum Abschluß



eines Interessenausgleiches. Dieser lautet - soweit vorliegend
von Interesse:

"...

1. Dieser Interessenausgleich entsteht anlässlich
der von D geplanten Umstrukturierung der
Geschäftsfelder Luftfahrt und Verteidigung/
Zivile Systeme.

...

Vor diesem Hintergrund hat D ein Struktur-
und Kapazitätsanpassungskonzept mit Datum vom
20.10.93 entwickelt und die zuständigen Ar-
beitnehmervertretungen darüber informiert.

Die einzelnen Maßnahmen

- Anpassung der Personalkapazitäten an die
vorhandene und erwartete Auslastung
- Bereinigung von Doppelfähigkeiten und Opti-
mierung der Fertigungsprozesse
- Absicherung der Wartungs-, Betreuungs- und
Logistikgeschäfte für Militärflugzeuge
- Reduzierung der Fixkostenbelastung durch
Standortkonzentrationen
- Schließung von Standorten
- Verlagerung von Arbeitspaketen zwischen den
verbleibenden und von zu schließenden in
andere Standorte
- Einstellung strategisch nicht mehr relevan-
ter Geschäfte
- Erweiterung vorhandener und Aufbau neuer
ziviler Geschäfte
- Aufbau weiterer europäischer Kooperationen
- Einführung einer Profitcenter-Organisation
u.a.

sind in dem Konzept vom 20.10.93 beschrieben.

...



2. ...

Die einzelnen Maßnahmen für das Geschäftsfeld Verteidigung/Zivile Systeme sind in der Anlage I mit Nebenanlagen beschrieben. Die Maßnahmen für das Geschäftsfeld Luftfahrt sind in der Anlage II mit Nebenanlagen dargestellt.

...

12. Für einzelne Betriebe sind Sonderregelungen vereinbart, die in Anlage c. bis f sowie in den Anlagen I und II enthalten sind. Die Sonderregelungen verdrängen die entsprechenden Regelungen dieses Interessenausgleichs.

13. Zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer wird ein Sozialplan vereinbart.

..."

Nach der für den Standort O geltenden Anlage II zum Interessenausgleich war ausgehend von einem Personalbestand von 2.719 Mitarbeitern im Dezember 1993 für Dezember 1994 eine Personalkapazität von 2.311, für Dezember 1995 eine solche von 2.270 und für Dezember 1996 eine solche von 2.143 geplant.

Bereits am 28. Juni 1994 hatte die Beklagte mit dem für den Betrieb O zuständigen Betriebsrat einen Interessenausgleich über "die strukturellen Maßnahmen, die sich aus der Neuordnung des Geschäftsfeldes Luftfahrt der DA ergeben, insbesondere aus den Entscheidungen zur Kostenoptimierung der D Luftfahrt GmbH" vereinbart.

Am 29. Juni 1994 wurde im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens neben dem Interessenausgleich auch ein Sozialplan zwischen der D und dem Konzernbetriebsrat abgeschlossen.



Dieser enthält u.a. folgende Regelungen:

"...

1. Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis infolge der im Interessenausgleich vom 29.6.94 beschriebenen Maßnahmen oder der in diesem Interessenausgleich in bezug genommenen oder durch diesen Interessenausgleich ersetzten örtlichen Interessenausgleiche ab 1.1.1994

- * eine Beendigungskündigung erhalten oder erhalten haben
- * einen Aufhebungsvertrag abschließen oder abgeschlossen haben
- * eine Eigenkündigung aussprechen oder ausgesprochen haben
- * von Versetzungsmaßnahmen betroffen sind
- * einen Vorruhestandsvertrag gemäß den Vorgaben im Interessenausgleich abschließen

...

2. Sozialplanleistungen beim Ausscheiden ohne Vorruhestand

2.1 Abfindungen

Ausscheidende Mitarbeiter erhalten folgende Abfindungsleistungen:

2.1.1 Eine Grundabfindung, die sich nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsgehalt/-lohn}}{65}$$

...

2.2 Jubiläumszahlungen

Wird das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 25-jährigen oder 40-jährigen Dienstjubiläums beendet, erhält der Mitarbeiter die Jubiläumszahlung nach den betrieblichen Regelungen, wenn vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des 25-jährigen Dienstjubiläums nicht mehr als 2 Jahre und bis zum Erreichen des 40-jährigen Dienstjubiläums nicht mehr als 5 Jahre fehlen.

..."



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



Mit Schreiben vom 2. August 1994 verlangte der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer Sozialplanabfindung und eine Jubiläumszahlung. Die Beklagte wies diese Forderung mit Schreiben vom 5. August 1994 zurück.

Der Kläger ist der Meinung, seine Eigenkündigung sei durch Maßnahmen, wie sie im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 beschrieben seien, veranlaßt. So habe in O ein Abbau von 500 bis 600 Arbeitsplätzen erfolgen sollen. Dies sei der Anlaß seiner Eigenkündigung gewesen, da er die berechtigte Sorge gehabt habe, von diesem Arbeitsplatzabbau betroffen zu werden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes 154.423,32 DM zuzüglich 4 % Zinsen hieraus seit dem 6. August 1994 sowie als Jubiläumszahlung 15.968,00 DM zuzüglich 4 % Zinsen hieraus seit dem 6. August 1994 brutto zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie trägt vor, es fehle an einem Zusammenhang zwischen der Eigenkündigung des Klägers und den im Interessenausgleich geregelten Rationalisierungsmaßnahmen. Vielmehr habe der Kläger sein Arbeitsverhältnis nur deshalb gekündigt, damit er ein neues Arbeitsverhältnis mit der Deutschen F

e.V. habe eingehen können. Es sei auf den Kläger kein Druck ausgeübt worden, sein Arbeitsverhältnis zu beenden. Auch



sei ihm ausdrücklich gesagt worden, daß er von dem angekündigten Personalabbau auf keinen Fall erfaßt werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

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. Ihm steht kein Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet. Der Wortlaut des Sozialplanes sei eindeutig. Nach diesem könne eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers nur dann zu Leistungen aus dem Sozialplan führen, wenn sie "infolge der im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 beschriebenen Maßnahmen" ausgesprochen worden sei.

Die Abteilung "Qualitätssicherung, Instandhaltung-LRQL4", in der der Kläger tätig gewesen sei, sei aber von Verlagerungen bzw. Veräußerungen nicht erfaßt worden.

II. Dem Landesarbeitsgericht kann im Ergebnis gefolgt werden.



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



1. Dem Kläger, der auf Grund seiner Eigenkündigung zum 31. März 1994 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden ist, steht kein Anspruch auf die begehrte Abfindung nach Ziff. 2 des Sozialplanes vom 29. Juni 1994 zu, weil er vom Geltungsbereich des Sozialplanes nicht erfaßt wird.

Nach Ziff. 1 des Sozialplanes gilt dieser u.a. "für alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse infolge der im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 beschriebenen Maßnahmen oder der in diesem Interessenausgleich in bezug genommenen oder durch diesen Interessenausgleich ersetzten örtlichen Interessenausgleiche ab 1. Januar 1994 eine Eigenkündigung aussprechen oder ausgesprochen haben".

Diese Formulierung des Sozialplanes ist allerdings mißglückt. Betrachtet man den Wortlaut sowie den Sinn und Zweck der Ziff. 1 des Sozialplanes, so wird klar, daß es sich um einen offenkundigen Formulierungsfehler handelt und diese Bestimmung eigentlich wie folgt lauten sollte: "Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter, welche infolge der ... Maßnahmen ... eine Eigenkündigung aussprechen oder ausgesprochen haben".

a) Demnach wäre Voraussetzung für einen Anspruch des Klägers aus dem Sozialplan, daß seine Eigenkündigung wegen einer Maßnahme der in Ziff. 1 des Sozialplanes genannten Interessenausgleiche ausgesprochen worden ist.

b) Diese Bestimmung des Sozialplanes entspricht der Rechtsprechung des Senats zum Anspruch eines Arbeitnehmers auf Sozialplan-



leistungen, wenn er sein Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einer geplanten oder durchgeführten Betriebsänderung selbst gekündigt hat.

Grundsätzlich können die Betriebspartner davon ausgehen, daß Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis selbst beenden, schon einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, der Verlust des Arbeitsplatzes sie also nicht so schwer trifft wie gekündigte Arbeitnehmer. Allerdings können auch diese Arbeitnehmer noch einen - wenn auch geringeren - wirtschaftlichen Nachteil erleiden. Die Betriebspartner sind dann frei in ihrer Entscheidung, ob diese Arbeitnehmer dafür einen geringeren Ausgleich erhalten sollen (BAGE 80, 286 = AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.).

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt allerdings dann, wenn die Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist. § 75 BetrVG gebietet in einem solchen Falle den Betriebspartnern, gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Eigenkündigung ausgeschieden sind, gleichzubehandeln. Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden. Ob das geschehen ist, ist eine Frage des Einzelfalles (BAGE 80, 286, aaO).

Im Einklang mit dieser Rechtsprechung bestimmt Ziff. 1 des Sozialplanes, daß Arbeitnehmern, die infolge von Maßnahmen, die in den genannten Interessenausgleichen beschrieben sind, ihre Ar-



beitsverhältnisse selbst kündigen oder gekündigt haben, Ansprüche aus dem Sozialplan zustehen sollen. Damit stellt diese Bestimmung des Sozialplanes klar, daß alle Arbeitnehmer, die zu ihrer Eigenkündigung durch Maßnahmen des Interessenausgleiches veranlaßt worden sind, dem Geltungsbereich des Sozialplanes unterfallen.

c) Nach dem Sachvortrag des Klägers hat er sein Arbeitsverhältnis deshalb gekündigt, weil die Beklagte ihn und die übrigen Mitarbeiter in der Betriebsversammlung vom 17. Dezember 1993 über die gravierend verschlechterte Auftragslage unterrichtet und sein Angebot vom 11. Januar 1994, einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden, abgelehnt hatte. Er habe zum Zeitpunkt seiner Eigenkündigung die berechtigte Sorge gehabt, seine Abteilung werde vom geplanten Personalabbau betroffen werden.

Damit hat der Kläger sein Arbeitsverhältnis aber nicht infolge einer Maßnahme, die in einem der in Ziff. 1 des Sozialplanes genannten Interessenausgleiche "beschrieben" ist, gekündigt, so daß er von Ziff. 1 des Sozialplans nicht erfaßt wird.

Er ist auch nicht im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch die Beklagte zur Kündigung veranlaßt worden.

So stand insbesondere zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches noch nicht fest, welche konkreten Maßnahmen die Beklagte ergreifen werde und ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch eine solche Maßnahme überhaupt betroffen werde.



Der Hinweis des Arbeitgebers auf die unsichere Lage seines Unternehmens, auf dessen schlechte wirtschaftliche Lage oder auf einen geplanten Personalabbau stellt für sich alleine betrachtet noch keine Veranlassung zu einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers dar. Eine solche ist in der Regel vielmehr erst dann durch die geplante Betriebsänderung veranlaßt, wenn der Arbeitgeber diese zumindest in Umrissen dargelegt und den betreffenden Arbeitnehmer darauf hinweist, daß auch in dem Bereich, in dem er tätig ist, ein möglicherweise auch ihn betreffender Personalabbau zu erwarten ist (BAG Urteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972).

Gegen die Annahme, die Eigenkündigung des Klägers sei durch eine Maßnahme gemäß einem der in Ziff. 1 des Sozialplanes genannten Interessenausgleiche veranlaßt worden, spricht auch, daß die Beklagte das Angebot des Klägers vom 11. Januar 1994, auf Grund der wirtschaftlichen Veränderungen und des geplanten Arbeitsplatzabbaues durch Aufhebungsvertrag auszuscheiden, am selben Tage mit der Begründung abgelehnt hat, wegen der von ihr getragenen Ausbildungskosten zum Prüfer der Klasse I für Luftfahrtgeräte sei sie zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung nicht bereit.

Somit ist das Landesarbeitsgericht zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, die Eigenkündigung des Klägers sei nicht "infolge der im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 beschriebenen Maßnahmen" ausgesprochen worden, so daß der Kläger vom Sozialplan nicht erfaßt werde.



d) An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, daß der am 29. Juni 1994 vereinbarte Sozialplan rückwirkend alle Arbeitnehmer erfaßt, die ab dem 1. Januar 1994 ihre Arbeitsverhältnisse selbst infolge von in den Interessenausgleichen beschriebenen Maßnahmen gekündigt haben.

Durch diese Rückwirkung sollte - wie die Beklagte ausgeführt hat - erreicht werden, daß, wenn bereits im Vorgriff auf im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 geregelte Maßnahmen solche bereits vor dem Inkrafttreten des Interessenausgleiches ergriffen worden sein sollten, diejenigen Arbeitnehmer, die dadurch ihren Arbeitsplatz verloren haben, ebenfalls in den Genuß der Sozialplanleistungen kommen. So ist durchaus denkbar, daß einzelne Punkte des im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 in Bezug genommenen Struktur- und Kapazitätsanpassungskonzeptes vom 20. Oktober 1993 bereits vor dem 29. Juni 1994 in die Tat umgesetzt worden sind.

Weiter hat diese Rückwirkung auch den Zweck, klarzustellen, daß Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 1994 von im Interessenausgleich vom 29. Juni 1994 "in bezug genommenen" anderen (früheren) Interessenausgleichen bzw. von (älteren) örtlichen Interessenausgleichen betroffen worden waren, dem Sozialplan unterfallen.

Damit folgt aus der Rückwirkung des Sozialplans nicht, daß alle Mitarbeiter, die ab dem 1. Januar 1994 auf Grund von Eigen-



kündigungen bei der Beklagten ausgeschieden sind, vom Geltungsbereich des Sozialplanes erfaßt werden sollten. Vielmehr soll dieser nur auf solche Eigenkündigungen ab dem 1. Januar 1994 anzuwenden sein, die von den betreffenden Arbeitnehmern zur Vermeidung betriebsbedingter Arbeitgeberkündigungen ausgesprochen worden sind. Daß dies bei ihm der Fall gewesen sei, hat der Kläger aber - wie oben ausgeführt - nicht dargelegt.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf die geforderte Jubiläumsszahlung.

Da er am 1. September 1969 bei der Beklagten eingetreten war und zum Zeitpunkt seines Ausscheidens am 31. März 1994 eine 25-jährige Betriebszugehörigkeit, die den Anspruch auf die Jubiläumsszahlung begründen würde, noch nicht erreicht hatte, stünde ihm eine solche nur dann zu, wenn zu seinen Gunsten die Regelung der Ziff. 2.2 des Sozialplanes eingriffe. Diese Regelung bestimmt, daß ein Mitarbeiter die Jubiläumsszahlung nach den betrieblichen Regelungen dann erhält, wenn das Arbeitsverhältnis zwar vor Vollendung des 25-jährigen Dienstjubiläums beendet wird, bis zum Erreichen des 25-jährigen Dienstjubiläums aber nicht mehr als zwei Jahre fehlen.

Nachdem der Kläger aber nicht unter den Geltungsbereich des Sozialplanes fällt, kann er sich auch nicht auf diese Sozialplanbestimmung berufen, so daß er wegen Nichterreichens des 25-jährigen Dienstjubiläums keinen Anspruch auf die geforderte Jubiläumsszahlung hat.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Hauck

Böck

Schaeff

N. Schuster



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](#)