

Aktenzeichen: 10 AZR 505/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 11. März 1998
- 10 AZR 505/97 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 03. Dezember 1996
- 4 Ca 464/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 01. Juli 1997
- 13 Sa 336/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch bei Eigenkündigung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112; BGB § 242

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 505/97

13 Sa 336/97 Niedersachsen

Verkündet am
11. März 1998

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie den ehrenamtlichen Richter Staedtler und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. Juli 1997 - 13 Sa 336/97 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 3. Dezember 1996 - 4 Ca 464/96 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung und 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.

Die Klägerin war seit 1984 bei der beklagten Versicherungsgesellschaft im Innendienst in der Geschäftsstelle H beschäftigt. Sie war in Teilzeit mit zuletzt 5 Stunden pro Tag tätig und erhielt eine monatliche Bruttovergütung von 3.598,40 DM.

Die Geschäftsstelle H der Beklagten bildete mit den Geschäftsstellen Hamburg und Bremen die Filialdirektion Nord (im folgenden: FD-Nord). In der FD-Nord wurde ein eigener Betriebsrat



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



- 3 -

gewählt, dessen Mitglied die Klägerin war. Nachdem Ende 1995 in der Geschäftsstelle H die Arbeitsverhältnisse des Geschäftsstellenleiters, des Innendienstleiters und einer Halbtagskraft endeten, ist diese Geschäftsstelle noch mit drei Vollzeitkräften, davon zwei Betriebsratsmitgliedern besetzt.

Nachdem die Klägerin bereits 1995 den Wunsch geäußert hatte, in Vollzeit beschäftigt zu werden, fand am 9. Februar 1996 hierüber ein Gespräch mit ihren Vorgesetzten statt mit dem Ergebnis, daß man darüber nach dem 31. Dezember 1996 erneut sprechen wolle, da derzeit im Hinblick auf das GPO-Programm FIT keine Aussage zu dem Wunsch getroffen werden könne.

Die Klägerin hat ihr Arbeitsverhältnis am 12. Juli 1996 zum 30. September 1996 gekündigt. Anlässlich dieser Kündigung hat die Beklagte nach Verhandlungen mit der Betriebsratsvorsitzenden der Klägerin eine Abfindung (ursprünglich Sonderzahlung) in Höhe von 15.000,-- DM gezahlt. Den Wunsch der Klägerin, das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvertrag unter Zahlung einer Sozialplanabfindung zu beenden, hatte die Beklagte zuvor unter Hinweis darauf, daß kein Fall des Sozialplans gegeben sei, abgelehnt.

Der im Juni 1996 zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat für die Durchführung des 1994 gestarteten GPO-Programmes FIT abgeschlossene Rahmen-Interessenausgleich enthält in Ziff. 2.1. folgende Vereinbarung:



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



- 4 -

"Der GBR erkennt an, daß zur langfristigen Erhaltung des Unternehmens ein Kostensenkungsprogramm durchgeführt werden muß. Dies bedingt allerdings einen gewissen Personalabbau und personelle Umstrukturierungen."

Der unter dem gleichen Datum vereinbarte Einzel-Interessenausgleich "Vertriebsorganisation" regelt in Ziff. 1.1. u. a.:

"...

Die T plant, den Innendienst sämtlicher Vertriebsstandorte zu reduzieren und die Aufgaben dieser Mitarbeiter teilweise in die Direktion zu verlagern. Es ist derzeit noch nicht entschieden, ob bzw. mit welcher personellen Ausstattung die derzeitigen Vertriebsstandorte erhalten bleiben. Die Geschäftsleitung hat als Obergrenze einer Reduzierung in den Vertriebsstandorten 42 Arbeitskapazitäten (AK-Vollzeitdefinition) festgelegt, d. h. mindestens 30 AK müssen erhalten bleiben (Stand 01.01.1996: 71,4 AK ./ 41,4 AK = 30 AK).

Neben Innendienst-Personalreduzierungen in den Standorten wird angestrebt, in einzelnen (z.B. Kassel, Freiburg) den Innendienst gänzlich entfallen zu lassen; einige Standorte (z.B. Saarbrücken, H , Bremen, Mannheim und Nürnberg) könnten - ebenfalls innendienstlos - als sog. virtuelle Standorte geführt werden.

..."

Der Sozialplan vom 19. Juni 1996 enthält in Ziff. 2.1. u. a. folgende Vereinbarung:

"...

Diese Betriebsvereinbarung ... gilt **nicht** für Mitarbeiter, die

...

wegen Eigenkündigung ohne einer betriebsbedingten Kündigung zuvorzukommen

...

ausscheiden;

..."



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



- 5 -

Die Klägerin begehrt nach diesem Sozialplan eine der Höhe nach unstreitige Abfindung von 41.882,30 DM abzüglich der bereits anlässlich ihrer Kündigung gezahlten Abfindung in Höhe von 15.000,-- DM (26.882,30 DM). Die Beklagte lehnte die Zahlung einer Sozialplanabfindung ab, weil das Ausscheiden der Klägerin keinen Fall des Sozialplans darstelle.

Mit ihrer Klage vom 4. Oktober 1996 macht die Klägerin ihren weiteren Abfindungsanspruch gerichtlich geltend. Sie trägt hierzu vor, sie habe wegen des bevorstehenden Wegfalls ihres Arbeitsplatzes in der Geschäftsstelle H ihr Arbeitsverhältnis gekündigt und daher einen Anspruch auf die Sozialplanabfindung; die Einstellung des Innendienstes in der Filialdirektion Nord sei von seiten der Beklagten beschlossene Sache gewesen. Auch aus dem Interessenausgleich "Vertriebsorganisation" folge, daß die Schließung des Innendienststandortes H unmittelbar bevorgestanden habe. Eine Versetzung nach Hamburg, die nur im Wege einer Änderungskündigung möglich gewesen wäre, sei ihr als Teilzeitkraft unzumutbar gewesen. Deshalb sei davon auszugehen, daß sie mit ihrer Eigenkündigung nur einer betriebsbedingten Kündigung zuvor gekommen sei.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 26.882,30 DM nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit 1. Oktober 1996 zu zahlen.



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, für die Klägerin habe keine Veranlassung seitens der Beklagten zu der Annahme bestanden, daß ihr gekündigt werde. Überlegungen zum Personalabbau seien erst nach Ausspruch der Kündigung durch die Klägerin angestellt worden. Im Interessenausgleich "Vertriebsorganisation" sei ein Wegfall des Innendienstes in H nur als Beispiel und als Möglichkeit aufgeführt. Außerdem sei das Arbeitsverhältnis der Klägerin wegen deren besonderen Kündigungsschutzes als Betriebsratsmitglied zu keinem Zeitpunkt gefährdet gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte weitere Abfindung. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Ersturteil zurückzuweisen.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, nach Ziff. 2.1. gelte der Sozialplan zwar nicht für Mitarbeiter, die wegen einer Eigenkündigung ausgeschieden seien, ohne einer betriebsbedingten Kündigung zuzukommen; es sei jedoch geboten, solche Arbeitnehmer, deren Eigenkündigung (oder Aufhebungsvertrag) vom Arbeitgeber veranlaßt worden sei, mit denjenigen Arbeitnehmern gleichzubehandeln, denen betriebsbedingt gekündigt worden sei. Eine solche Veranlassung der Eigenkündigung der Klägerin durch die Beklagte liege zwar nicht vor. Im maßgebenden Zeitpunkt der Kündigung der Klägerin (12. Juli 1996) sei die Aufgabe des Innendienststandortes

H noch nicht konkret entschieden gewesen. In Ziff. 1.1. des Interessenausgleichs "Vertriebsorganisation" sei lediglich bestimmt worden, daß der Innendienst von 71,4 Arbeitskapazitäten auf 30 Arbeitskapazitäten reduziert werden solle und im übrigen Aufgaben verlagert würden bzw. wegfielen. Die Klägerin habe somit keine konkreten Anhaltspunkte für den Wegfall ihres Arbeitsplatzes gehabt, da noch nicht festgelegt gewesen sei, in welchen Bereichen konkret ein Arbeitsplatzabbau erfolgen sollte. Der Umfang der geplanten Innendienst-Reduzierung sollte außerdem in Abhängigkeit von den Erkenntnissen eines Pilot-Projekts festgelegt werden.

Die Beklagte müsse sich aber nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) so behandeln lassen, als wäre ein betriebsbedingter Aufhebungsvertrag mit Sozialplanabfindungsanspruch zustandegekommen. Da die Geschäftsstelle H nach dem Interessenausgleich möglicherweise als Innendienststandort ganz wegfallen sollte, habe für die Klägerin die berechtigte Veranlassung bestanden, von



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



einer ernsthaften Gefährdung ihres Arbeitsplatzes auszugehen. Da die Eigenkündigung der Klägerin dazu gedient habe, innerhalb der rahmenmäßig umschriebenen Betriebsänderung den Personalabbau zu fördern, müsse sie so behandelt werden wie eine arbeitgeberseitig veranlaßte Kündigung. Es verstoße daher gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, wenn die Beklagte sich darauf berufe, sie habe die Eigenkündigung nicht veranlaßt, obwohl sie durch die Zusage der Abfindung die Eigenkündigung gefördert und den damit erfolgten Arbeitsplatzwegfall zur Umsetzung ihres Personalabbaukonzepts ausgenutzt habe. Der besondere Kündigungsschutz der Klägerin als Betriebsratsmitglied stehe dem nicht entgegen, da auch über den Sonderkündigungsschutz eine Weiterbeschäftigung der Klägerin in H nicht zwingend gewährleistet gewesen sei und die Klägerin als Teilzeitkraft eine Versetzung nach Hamburg nicht hätte akzeptieren müssen. Auch der Wunsch der Klägerin nach einer Vollzeitstelle führe zu keinem anderen Ergebnis, da es der Klägerin nicht primär um eine Vollzeitstelle, sondern um die Sicherung des Arbeitsplatzes gegangen sei, wie sich insbesondere daran zeige, daß sie bei ihrem neuen Arbeitgeber die finanziellen und zeitlichen Belastungen eines 100 km entfernten Arbeitsortes in Kauf nehme.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat weder im Ergebnis noch in der Begründung zu folgen.

II. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung, da ihre eigene Kündigung vom 12. Juli 1996 zum 30. September 1996 nicht von der Beklagten im Sinne der Rechtsprechung des Senats veranlaßt worden ist. Sie ist mit ihrer Kündigung vom



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



12. Juli 1996 auch nicht im Sinne von Ziff. 2.1. des Sozialplanes vom 19. Juni 1996 einer betriebsbedingten Kündigung zuvorgekommen. Ein Anspruch der Klägerin auf eine weitere Abfindung läßt sich nicht aus einem Verstoß der Beklagten gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) herleiten.

1.a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von der Rechtsprechung des Senats ausgegangen, wonach es grundsätzlich mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zwar vereinbar ist, wenn die Betriebspartner bei der Zuerkennung von Ansprüchen auf eine Abfindung in einem Sozialplan zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist, und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung (oder einen Aufhebungsvertrag) beendet haben, unterscheiden (siehe dazu das die Rechtsprechung des Senats zusammenfassende Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - BAGE 80, 286 = AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972 mit Anmerkung von Hoyningen-Huene). Nach der Rechtsprechung des Senats ist von diesem Grundsatz aber eine Ausnahme zu machen, wenn die Eigenkündigung (oder der Aufhebungsvertrag) vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist. In einem solchen Fall sind die durch eine Eigenkündigung ausgeschiedenen Arbeitnehmer mit den gekündigten Arbeitnehmern gleichzubehandeln (Senatsurteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972).

In diesem Sinne ist auch Ziff. 2.1. des Sozialplans vom 19. Juni 1996 zu verstehen und mit dem Inhalt wirksam, daß die Arbeitnehmer eine Sozialplanabfindung bekommen, die mit ihrer ei-



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



genen Kündigung einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung zu-
vorkommen, deren Eigenkündigung damit vom Arbeitgeber veranlaßt
ist.

b) Diese Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch sind
nicht gegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat bindend (§ 561
ZPO) festgestellt, daß eine Veranlassung der Eigenkündigung der
Klägerin durch die Beklagte nicht vorlag. Es hat festgestellt,
daß im maßgebenden Zeitpunkt der Kündigung der Klägerin die
Aufgabe des Innendienststandortes H noch nicht konkret
entschieden gewesen sei; es sei auch noch nicht festgelegt ge-
wesen, in welchen Bereichen konkret ein Arbeitsplatzabbau er-
folgen sollte. Die Klägerin habe daher keine konkreten Anhalts-
punkte für den Wegfall ihres Arbeitsplatzes gehabt.

Damit ist davon auszugehen, daß die Eigenkündigung der Kläge-
rin vom 12. Juli 1996 nicht von der Beklagten im Hinblick auf
eine konkret geplante Betriebsänderung, die zum Wegfall des Ar-
beitsplatzes der Klägerin geführt hätte, veranlaßt worden ist.
Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Sozialplanabfindung
kann deshalb weder aus den Grundsätzen der Rechtsprechung des Se-
nats zu einer Sozialplanabfindung bei einer Eigenkündigung des
Arbeitnehmers noch aus Ziff. 2.1. des Sozialplans vom 19. Juni
1996 hergeleitet werden.



2. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer weiteren Abfindung folgt auch nicht aus einer Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB).

a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann ein Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht darin gesehen werden, daß die Beklagte der Klägerin im Zusammenhang mit deren Eigenkündigung eine Abfindung gezahlt und das mit dem Ausscheiden der Klägerin verbundene Freiwerden des Arbeitsplatzes zur Umsetzung ihres Personalabbaukonzepts genutzt hat. Aus diesen Umständen kann auch nicht gefolgert werden, daß die Beklagte so zu behandeln ist, als wäre ein betriebsbedingter Aufhebungsvertrag mit Sozialplanabfindungsanspruch zustande gekommen.

Auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, einem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer Eigenkündigung eine Abfindung zu zahlen, kann es einen Verstoß gegen Treu und Glauben nicht begründen, wenn der Arbeitgeber dennoch im Rahmen einer Vereinbarung - aus welchen Gründen auch immer - eine Abfindung zahlt und damit das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis fördert.

Einen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) stellt es auch nicht dar, wenn der Arbeitgeber später im Rahmen einer Betriebsänderung in Form eines Personalabbaus auf das Ausscheiden dieses Arbeitnehmers abstellt und somit ein anderer - wegen der



Betriebsänderung an sich zu kündigender Arbeitnehmer - seinen Arbeitsplatz behalten kann.

Insoweit kann dem Landesarbeitsgericht nicht darin gefolgt werden, daß von einer arbeitgeberseitig veranlaßten Kündigung ausgegangen werden müsse, weil die Beklagte durch die Zusage einer Abfindung die Eigenkündigung der Klägerin gefördert und den damit erfolgten Arbeitsplatzwegfall zur Umsetzung ihres Personalabbaukonzepts genutzt hat.

b) Hinzu kommt, daß die Klägerin als Betriebsratsmitglied einen besonderen Kündigungsschutz - auch gegenüber betriebsbedingten Kündigungen - genoß (§ 15 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG). Der besondere Kündigungsschutz der Klägerin als Betriebsratsmitglied hätte dazu geführt, daß sie, soweit eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung im Unternehmen, wie hier in der FD-Nord, z. B. in Hamburg oder Bremen, bestand - nicht betriebsbedingt hätte gekündigt werden können, sondern in die noch aufrechterhaltenen Betriebsteile hätte versetzt werden müssen. Vor diesem Hintergrund verstößt es nicht gegen Treu und Glauben, wenn die Beklagte zur Förderung des Ausscheidens der Klägerin eine Abfindung gezahlt hat.

c) Auch der zeitliche Ablauf bis zur Eigenkündigung der Klägerin spricht gegen einen Verstoß der Beklagten gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). So ist es nicht rechtsmißbräuchlich, wenn die Beklagte die Klägerin mit ihrem Wunsch auf eine Vollzeitstelle im Hinblick auf die Durchführung des GPO-Programms FIT auf einen späteren Zeitpunkt verwiesen hat. Außerdem hat die Beklagte die Klägerin zum frühesten Zeitpunkt - nämlich bereits bei dem



Wunsch der Klägerin auf Abschluß eines Aufhebungsvertrages in Verbindung mit der Zahlung der Sozialplanabfindung - darauf hingewiesen, daß ihr Ausscheiden kein Fall des Sozialplans sei.

Die Gesamtumstände sprechen daher gegen einen Verstoß der Beklagten gegen den Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB.

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

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Hauck

Staedtler

Tirre





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)