

Aktenzeichen: 10 AZR 554/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 05. April 1995

- 10 AZR 554/94 -

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 24. September 1992

- 1 Ca 2811/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 14. Januar 1994

- 2 Sa 944/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - betrieblich veranlaßter Aufhebungsvertrag

Gesetz:

BetrVG §§ 75, 112

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Senats aus dem Urteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 554/94

2 Sa 944/92 Brandenburg

Verkündet am
5. April 1995

Susdorf,

Reg.-Sekretär z.A.
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 5. April 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Walther für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 14. Januar 1994 - 2 Sa 944/92 - 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 einen Anspruch des Klägers auf eine Sozialplanabfindung.

Der Kläger war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten seit dem 1. Juni 1973 beschäftigt; zuletzt war er als Leiter Fachprojektierung des Betriebes Braunkohlenbohrungen und Schachtbau (BuS) W am Standort C mit einem Monatsbruttogehalt von 2.583,00 DM tätig. Der Kläger befand sich ab dem Frühjahr 1991 in Kurzarbeit 0 Stunden.

Am 15. Januar 1991 hatte der zuständige Direktor der Beklagten auf einer Betriebsversammlung erklärt, daß die Braunkohlenförderung in der Lausitz auf mindestens die Hälfte reduziert werde und die Kurzarbeit von 0 Stunden von den Arbeitnehmern dazu genutzt werden sollte, sich selbständig nach neuen Arbeitsmöglichkeiten umzusehen. In einer Dienstbesprechung des Bereichsdirektors am 17. Januar 1991 wurde unter Hinweis auf die schlechte Auftragslage zum Ausdruck gebracht, daß Mitarbeiter, die sich nach Abschluß eines Aufhebungsvertrages selbständig machten, maximal unterstützt würden. Der Direktor Projektierung informierte

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



darüber die ihm unterstellten Mitarbeiter, darunter auch den Kläger.

Nachdem er sich im März und April 1991 erfolglos beim Bergamt S sowie auf zwei innerbetriebliche Stellen bei der Beklagten beworben hatte, fand der Kläger im Mai 1991 eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Am 14. Mai 1991 vereinbarten die Parteien daher folgenden Aufhebungsvertrag:

"Der zwischen ... (den Parteien) bestehende Arbeitsvertrag vom 01.01.1987 wird hiermit einvernehmlich mit Ablauf des 14.05.1991 beendet.

Beide Vertragsparteien erklären ausdrücklich, daß damit alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einschließlich derjenigen, die aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, erledigt sind.

Werden in einem Sozialplan Leistungen vereinbart, auf die die betroffenen Werktätigen Anspruch haben, gelten sie rückwirkend.

..."

Am 14. September 1991 vereinbarte der Vorstand der Beklagten mit dem Gesamtbetriebsrat einen Rahmensozialplan (im folgenden: RSP) für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1990 von Rationalisierungs- oder Stilllegungsmaßnahmen betroffen wurden. Die aus betrieblichen Gründen gekündigten Arbeitnehmer erhielten nach § 4 des RSP eine einmalige Betriebsabfindung.

In einem "Kommentar zum Rahmensozialplan" des Vorstandes der Beklagten und des Gesamtbetriebsrates vom 9. Oktober 1991 heißt es u.a.:



"...

Als von Rationalisierungs- oder Stilllegungsmaßnahmen betroffen, gelten auch Arbeitnehmer, die aus Gründen von Betriebsänderungen vom Arbeitgeber zum Ausscheiden mittels Aufhebungsvertrag oder persönlicher Kündigung durch den Arbeitnehmer veranlaßt wurden. ..."

Am 9. Januar 1992 vereinbarten der Vorstand der Rechtsvorgängerin der Beklagten und die bei dieser bestehenden Betriebsräte einen Interessenausgleich, dessen Gegenstand u. a. die geplante Überleitung des Betriebsteils Projektierung BuS W in den Werksbereich S der Beklagten mit Wirkung vom 1. Januar 1992 war. Die Beschäftigten des Betriebsteils Projektierung BuS W sollten als interne Beschäftigungsgesellschaft (Ingenieurbetrieb) übernommen werden, die sodann schrittweise stillgelegt werden sollte. Arbeitnehmer, die im Einvernehmen mit dem Leiter des Geschäftsbereichs Personal und in Abstimmung mit dem zuständigen Fachgebietsleiter mit Aufhebungsvertrag aus dem Unternehmen ausschieden, weil sie von einer betriebsbedingten Kündigung unmittelbar betroffen worden wären, sollten den aus betrieblichen Gründen entlassenen Arbeitnehmern gleichgestellt werden.

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung einer Sozialplanabfindung aus dem RSP. Er meint, er habe unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung und weil sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten während der zeitlichen Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung durch betrieblich veranlaßten Aufhebungsvertrag geendet habe, Anspruch auf eine Abfindung nach Maßgabe des RSP. Schließlich habe die Beklagte alle Arbeitnehmer, die sich



wie er in Kurzarbeit 0 Stunden befunden hätten, unter Hinweis auf die schlechte Auftragslage und die angestandene Reduzierung des Braunkohlenabbaues aufgefordert, die Zeit der Kurzarbeit dazu zu nutzen, sich nach neuen Arbeitsmöglichkeiten umzusehen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 16.272,00 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Juli 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, für den Kläger ergebe sich aus dem RSP unmittelbar kein Anspruch auf eine Abfindung, weil dieser eine Abfindung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluß eines Aufhebungsvertrages nicht vorsehe. Der Kläger habe auch deshalb keinen Anspruch auf eine Abfindung, weil es auf seine Person bezogen keine konkrete Äußerung des Arbeitgebers über den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit gebe. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages mit dem Kläger sei nicht absehbar gewesen, ob sein Arbeitsverhältnis durch Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens hätte aufrechterhalten werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

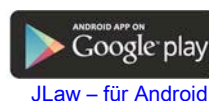


E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht kein Anspruch auf eine Abfindung nach dem Rahmensozialplan zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, nach dem RSP und der ergänzenden gemeinsamen Interpretation der Betriebsparteien sei eine Abfindung nur zu zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis während der zeitlichen Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung entweder durch betriebsbedingte Kündigung der Beklagten, betrieblich veranlaßte Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder betrieblich veranlaßten Aufhebungsvertrag ende; die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei nicht betrieblich veranlaßt gewesen. Auch wenn festgestanden habe, daß der Arbeitsplatz des Klägers nach den Umstrukturierungen nicht wieder eingerichtet werde, habe die Beklagte weder gegenüber dem Kläger geäußert, daß es für ihn keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr gebe, noch seien zum damaligen Zeitpunkt die Um- und Versetzungen bei der Beklagten abgeschlossen gewesen.

Auch aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könne der geltend gemachte Abfindungsanspruch nicht hergeleitet werden. Es verstoße nicht gegen den allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, daß ein Abfindungsanspruch nach dem RSP und der gemeinsamen Interpretation nur dann entstehen solle, wenn eine konkrete Äußerung des Arbeitgebers gegenüber einem Arbeitnehmer



hinsichtlich des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit abgegeben werde. Ebensowenig bilde der Aufhebungsvertrag eine Anspruchsgrundlage für die vom Kläger begehrte Abfindung.

Dem schließt sich der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung an.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung.

1. Ein Abfindungsanspruch des Klägers läßt sich nicht auf den RSP vom 14. September 1991 stützen.

a) Nach dem RSP (§ 4) erhalten die Arbeitnehmer, denen aus betrieblichen Gründen von der Beklagten gekündigt worden ist, eine Abfindung. Der Kläger ist jedoch aufgrund des Aufhebungsvertrages vom 14. Mai 1991 bei der Beklagten ausgeschieden, so daß er die im RSP festgelegten Anspruchsvoraussetzungen für eine Abfindung nicht erfüllt.

b) Soweit der RSP vom 14. September 1991 eine Abfindung nur für die Arbeitnehmer vorsieht, denen von der Beklagten aus betrieblichen Gründen gekündigt worden ist (§ 4) oder die aufgrund von Betriebsänderungen von der Arbeitgeberin zum Ausscheiden mittels eines Aufhebungsvertrages veranlaßt wurden (Kommentar der Betriebsparteien zum RSP) verstößt er nicht gegen § 75 BetrVG. Der Senat hat in seinem Urteil vom 20. April 1994 (- 10 AZR 323/93 - AP Nr. 77 zu § 112 BetrVG 1972) einen Verstoß des RSP vom 14. September 1991 gegen § 75 BetrVG verneint und die Wirksamkeit des RSP bejaht. Er hat dabei zugrundegelegt, daß nach der ständi-



gen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Betriebspartner bei der Aufstellung eines Sozialplans in ihrer Entscheidung frei sind, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen. Danach können die Betriebspartner von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen oder nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden (vgl. Senatsurteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - aaO, m.w.N.). Dabei hat der Senat ausgeführt, daß Arbeitnehmer, die durch einen vom Arbeitgeber veranlaßten Aufhebungsvertrag oder durch eine vom Arbeitgeber veranlaßte Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hinsichtlich der Folgen der Betriebsänderung den gekündigten Arbeitnehmern gleichzustellen sind; davon sind auch die Betriebspartner in ihrem Kommentar zum RSP ausgegangen.

c) Voraussetzung für einen Anspruch auf die Sozialplanabfindung bei Abschluß eines Aufhebungsvertrages oder Ausspruch einer Eigenkündigung ist jedoch, daß diese vom Arbeitgeber gerade im Hinblick auf eine geplante Betriebsänderung veranlaßt sind. Der Aufhebungsvertrag - oder die Eigenkündigung - muß an die Stelle einer im Zuge der geplanten Betriebsänderung sonst notwendig werdenden Arbeitgeberkündigung treten. Die Betriebsänderung muß daher der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein. Wie der Senat in dem Urteil vom 20. April 1994 (- 10 AZR 323/93 - aaO) ausgeführt hat, ist ein Aufhebungsvertrag in der Regel nur dann durch die geplante Betriebsänderung veranlaßt, wenn der Arbeitgeber diese zumindest in Umrissen dargelegt und den betreffenden Arbeitnehmer darauf hingewiesen hat, daß auch in dem Bereich, in dem er tätig ist, ein möglicherweise auch ihn betref-



fender Personalabbau zu erwarten ist.

d) Nach diesen Grundsätzen hat der Kläger den Aufhebungsvertrag vom 14. Mai 1991 nicht auf Veranlassung der Beklagten in diesem Sinne geschlossen. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 14. Mai 1991 hatte die Beklagte zwar bereits am 15. Januar 1991 auf einer Betriebsversammlung, sowie am 17. Januar 1991 in einer Dienstberatung des Bereichsdirektors den sich in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmern allgemein angeraten, sich selbständig nach neuen Arbeitsmöglichkeiten umzusehen, weil die Braunkohlenförderung auf mindestens die Hälfte reduziert werde. Von der Beklagten war aber noch nicht einmal in Umrissen dargelegt worden, welche Betriebsänderung sie plane, und welche Arbeitnehmer von Entlassungen betroffen werden würden. Folglich hatte der Kläger am 14. Mai 1991 noch keinen Grund zu der Annahme, sein Arbeitsvertrag werde im Zuge der zu erwartenden Umstrukturierungen im Zusammenhang mit der Reduzierung des Braunkohlenabbaus wegen einer fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit bei der Beklagten gekündigt werden. Daß womöglich noch Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb der Beklagten gegeben waren, zeigt sich insbesondere auch daran, daß der Kläger sich auf zwei interne Stellenausschreibungen - wenn auch erfolglos - beworben hat.

e) Die Aufklärungsrüge des Klägers nach § 139 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe den Zeugen Hermann M zu Unrecht nicht zu der konkreten Äußerung auf der Betriebsversammlung vom 15. Januar 1991 vernommen, geht ins Leere, da das Landesarbeitsgericht die vom Kläger behauptete Äußerung seiner Entscheidung zugrundegelegt hat.



2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der geltend gemachten Abfindung kann auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden.

Es verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn Arbeitnehmer, die aufgrund eines nicht vom Arbeitgeber veranlaßten Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, von Abfindungsansprüchen im Sozialplan ausgenommen werden. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nur eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine sachfremde Differenzierung liegt jedoch nur vor, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt, sich diese vielmehr als sachwidrig und willkürlich erweist (ständige Rechtsprechung des BAG vgl. Urteil des Senats vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - aaO, zu dem hier in Streit stehenden RSP). Dabei ist es sachlich gerechtfertigt, wenn die Betriebspartner in einem Sozialplan davon ausgehen, daß Arbeitnehmer, die von sich aus ihr Arbeitsverhältnis beenden, dies nur tun, wenn sie bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden haben und damit keinen Arbeitsplatz verlieren. Der Umstand, daß dieses neue Arbeitsverhältnis eine geringere Sicherheit bietet als das bisherige, kann zwar für den Arbeitnehmer ein wirtschaftlicher Nachteil sein; die Betriebspartner sind aber nicht gehalten, jeden wirtschaftlichen Nachteil auszugleichen oder zu mildern. Sie können daher auch regeln, daß solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten (BAG Beschluß vom 23. April 1985 - 1 ABR 3/81 - BAGE 48,



294 = AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 20. April 1994
- 10 AZR 323/93 - aaO, zu dem hier im Streit stehenden RSP).

Danach ist es im vorliegenden Fall nicht sachwidrig, wenn solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, die aufgrund eines Aufhebungsvertrages, der nicht von der Beklagten veranlaßt worden ist, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

3. Ein Anspruch des Klägers auf die Abfindung aus dem RSP kann auch nicht auf den Aufhebungsvertrag vom 14. Mai 1991 gestützt werden. Die Regelung im Aufhebungsvertrag, wonach in einem Sozialplan vereinbarte Leistungen, auf die die betroffenen Werktätigen Anspruch haben, rückwirkend gelten sollen, führt nicht dazu, daß der Kläger ohne Vorliegen der Voraussetzungen die Sozialplanabfindung geltend machen kann. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat, ist diese Vereinbarung vielmehr so auszulegen (§§ 133, 157 BGB), daß den durch Aufhebungsvertrag ausscheidenden Arbeitnehmern in einem späteren Sozialplan eingeräumte Rechte erhalten bleiben. Dies setzt jedoch voraus, daß die betroffenen Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen des Sozialplanes erfüllen. Wie unter II 1 dargestellt, sind bei dem Kläger die Anspruchsvoraussetzungen für die Sozialplanabfindung nach dem RSP vom 14. September 1991 jedoch nicht gegeben, da er nicht aufgrund eines von der Beklagten veranlaßten Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Der Kläger hat somit keinen Anspruch auf die mit der Klage geltend gemachte Abfindung. Da seine Klage unbegründet ist, ist die Revision zurückzuweisen.



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

Matthes

Hauck

Böck

Lindemann

Walther



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)