Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 62/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 09. November 1994 - 10 AZR 62/94 -
I. Arbeitsgericht Bochum	Urteil vom 03. November 1992 - 2 Ca 1315/92 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 25. März 1993 - 4 Sa 1866/92 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung einer Abfindung bei Eigenkündigung im Folgearbeitsverhältnis

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112, § 75; BGB § 622 Abs. 5

Leitsätze:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

10 AZR 62/94
---
4 Sa 1866/92 Hamm

Verkündet am
9. November 1994

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
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 9. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Großmann für Recht erkannt:

> Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. März 1993 - 4 Sa 1866/92 - wird zurückgewiesen.
>
> Der Beklagte 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 Klägerin ist eine Tochter der V und Mitglied der Unternehmensgruppe V -Wohnen. Bei ihr war der Beklagte seit dem 1. Juli 1988 in der Abteilung Informationsverarbeitung zu einem Gehalt von zuletzt 7.300,-- DM brutto beschäftigt.

Im Jahr 1991 entschloß sich die Klägerin, die Aufgaben der Abteilung Informationsverarbeitung auf die Firma L , Gesellschaft für Systementwicklung mbH (im folgenden nur L GmbH) zu übertragen. Die Klägerin ist Mehrheitsgesellschafterin der L GmbH. Sie schloß infolgedessen am 13. Dezember 1991 mit dem Betriebsrat V -Wohnen eine als "Interessenausgleich" bezeichnete Betriebsvereinbarung, in der es im wesentlichen heißt:

> 1. Die nachfolgenden namentlich genannten Mitarbeiter der Abteilung Informationsverarbeitung... scheiden im beiderseitigen Einvernehmen mittels Aufhebungsvertrag ... mit Ablauf des 31. Dezember 1991 aus. Sie erhalten mit Wirkung ab 1. Januar 1992 einen Arbeitsvertrag bei der Firma L ... Es handelt sich um die Mitarbeiter
>
> ...

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

(hier ist auch der Beklagte genannt).

2. Die bisher ... erworbenen Rechte werden zum Teil von dem neuen Arbeitgeber übernommen. Es handelt sich hier insbesondere ...

   Die Firma L ... ist weder durch Mitgliedschaft bei einem Arbeitgeberverband noch durch Haustarifvertrag tarifgebunden.

   Zum Zwecke des Ausgleichs und der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Überleitung der Arbeitsverträge auf die nicht tarifgebundene Firma L ... entstehen könnten, wird für den Zeitraum vom 1. Juni 1992 bis 31. Mai 1997 eine einmalige Abfindung gezahlt, die in der Anlage 1) dieser Betriebsvereinbarung berechnet ist... Die Abfindung ist fällig am 31. Dezember 1991.

   Mitarbeiter, die vor dem 31. Mai 1997 aufgrund eigener Kündigung aus dem Dienstverhältnis der Firma L ... ausscheiden, haben die Abfindungsbeträge zeitanteilig an W zurückzuerstatten.

   ...

Ebenfalls am 13. Dezember 1991 schrieb die Klägerin an den Beklagten wie folgt:

"Wir nehmen Bezug auf die Gespräche mit Ihnen und die ... Betriebsvereinbarung vom 13. Dezember 1991. Wir vereinbaren heute im beiderseitigen Einvernehmen mit Ihnen, daß Ihr ... Anstellungsvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 1991 ... endet.

Zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen erhalten Sie eine einmalige Abfindung, die in der obigen Betriebsvereinbarung festgelegt wurde. Die Abfindungssumme beläuft sich in Ihrem Falle auf insgesamt DM 10.800,00 brutto. Diese Abfindungssumme erhalten Sie mit Ihrer Gehaltsabrechnung für Monat Dezember 1991 unter dem Vorbehalt, daß Sie mit dem Aufhebungsvertrag einverstanden sind und den von der Firma L GmbH angebotenen Arbeitsvertrag am 1. Januar 1992 annehmen. Damit sind dann alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und uns abgegolten."

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit diesem Schreiben hat der Beklagte am 22. Dezember 1991 schriftlich sein Einverständnis erklärt. Am 16./22. Dezember 1991 schloß der Beklagte mit der L GmbH einen Arbeitsvertrag, in dem u.a. eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats und ein Jahresgehalt von 100.740,-- DM vereinbart war.

Nach der Behauptung der Klägerin trat der Beklagte in der Folgezeit an die L GmbH heran mit der Bitte um Aufhebung des Arbeitsvertrages, da er ein anderes Angebot habe. Die L GmbH schrieb am 16. Januar 1992 an den Beklagten:

> "Betrifft: Ihre Kündigung
>
> Auf Ihren Wunsch hin werden wir das derzeitige Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 1992 einvernehmlich lösen."

Weiter stellte noch die Klägerin dem Beklagten am 20. Januar 1992 ein Zeugnis aus, in dem es heißt:

> "Herr W. verläßt L auf eigenen Wunsch."

Die Klägerin verlangt vom Beklagten die Rückzahlung des Nettobetrages der vereinbarten Abfindung. Sie hat beantragt,

> den Beklagten zu verurteilen, an sie 7.531,91 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 16. Mai 1992 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Er beruft sich zunächst darauf, daß in dem Schreiben der Klägerin vom 13. Dezember 1991 auch die Vereinbarung enthalten

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sei, daß alle gegenseitigen Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis abgegolten seien. Die in der Betriebsvereinbarung getroffene Bestimmung über die Rückzahlung der Abfindung sei unwirksam, da sie eine unzulässig lange Bindung von 5 1/2 Jahren an die Firma L GmbH bewirke. Sein Arbeitsverhältnis bei der Firma L GmbH sei im übrigen nicht durch seine Kündigung, sondern durch Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet. Der Kläger sei durch eine eigene Kündigung aus den Diensten der L GmbH ausgeschieden. Wenn ein Arbeitnehmer an den Arbeitgeber herantrete und erkläre, daß er kündigen möchte, und gleichzeitig darum bitte, früher aufzuhören, und der Arbeitgeber daraufhin dem Arbeitnehmer unter dem Betreff "Ihre Kündigung" mitteile, daß er das Arbeitsverhältnis einvernehmlich lösen werde, dann liege darin eine "modifizierte Arbeitnehmerkündigung".

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Die Bestimmung in der Betriebsvereinbarung, daß die Abfindung zurückzuzahlen sei, sei wirksam. Sie verstoße weder gegen Art. 12 GG noch gegen § 622 Abs. 5 BGB. Die Bindung des Kündigungsrechts des Arbeitnehmers an Zahlungspflichten sei mit Art. 12 GG vereinbar, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten sei und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entspreche. Das aber sei der Fall, wenn der Arbeitgeber an die Mitarbeiter eine Abfindung zahle, um für einen Zeitraum von fünf Jahren den Verlust auszugleichen, der dem Arbeitnehmer durch den Verlust von Tariferhöhungen entstehen werde. Die Abfindung sei in einem solchen Falle zweckgebunden. Werde die Zweckerreichung durch den Arbeitnehmer vereitelt, indem er das Arbeitsverhältnis zum neuen Arbeitnehmer kündige, dann sei es nicht zu beanstanden, wenn er die Abfindung zeitanteilig zurückzuzahlen habe.

In der Rückzahlungsverpflichtung liege auch keine unzulässige Kündigungserschwerung im Sinne von § 622 Abs. 5 BGB und kein Verstoß gegen die Grundsätze der Rechtsprechung zur Rückzahlung von Gratifikationen.

II. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis des Beklagten zur L

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

GmbH durch Eigenkündigung, d.h. durch Kündigung des Beklagten, beendet worden ist. Das ist im Ergebnis rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Klägerin hat unter Beweisantritt im einzelnen vorgetragen, wie es zum Schreiben der L GmbH vom 16. Januar 1992 gekommen sei. Dieses Vorbringen hat der Beklagte nicht substantiiert bestritten, vielmehr nur geltend gemacht, daß das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet worden sei, und dazu auf das Schreiben der L GmbH vom 16. Januar 1992 verwiesen. Damit konnte das Landesarbeitsgericht davon ausgehen, daß der Beklagte von sich aus an die L GmbH herangetreten sei mit dem Bemerken, er wolle kündigen und möchte früher gehen. Wenn daraufhin die L GmbH mit dem genannten Schreiben vom 16. Januar 1992 ihr Einverständnis damit erklärte, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 1992 beendet wurde, stimmte sie nicht einer Änderung des Beendigungstatbestandes, sondern einem anderen Beendigungszeitpunkt zu, da die Kündigung des Klägers das Arbeitsverhältnis frühestens zum 30. April hätte beenden können (BAG Urteil vom 19. Dezember 1991 - 6 AZR 646/89 - nicht veröffentlicht). An der Tatsache, daß der Beklagte sein Arbeitsverhältnis zur L GmbH gekündigt hat, ändert dieses Einverständnis nichts, auch wenn die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 1992 auf einer Vereinbarung zwischen dem Beklagten und der L GmbH beruht. Darauf, ob die vom Beklagten nur mündlich erklärte Kündigung allein zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte führen können, kommt es nicht an.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Bestimmung in der Betriebsvereinbarung, daß die Abfindung bei einer Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses zur L GmbH bis zum 31. Mai 1997 zeitanteilig zurückzuzahlen sei, für wirksam gehalten.

aa) Soweit der Beklagte meint, die Bestimmung verstoße gegen die Grundsätze der Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln bei der Gewährung von Gratifikationen, übersieht er, daß es bei der ihm gewährten Abfindung nicht um eine Gratifikation im Sinne dieser Rechtsprechung geht, sondern um eine Leistung zum Ausgleich oder zur Milderung möglicher künftiger wirtschaftlicher Nachteile. Die Betriebsvereinbarung vom 13. Dezember 1991 stellt sich, soweit sie Abfindungszahlungen für die betroffenen Arbeitnehmer regelt, trotz ihrer Bezeichnung als Interessenausgleich als Sozialplan dar. Ein Sozialplan ist nach § 112 Abs. 1 BetrVG die Einigung der Betriebspartner über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die Arbeitnehmern infolge einer Betriebsänderung entstehen. Die Klägerin hat mit der Übertragung der Aufgaben der Abteilung Informationsverarbeitung auf ihre Tochtergesellschaft, die L GmbH, eine Betriebsänderung vorgenommen, indem sie die bei ihr bestehende Abteilung Informationsverarbeitung stillgelegt hat. Davon, daß es sich dabei um eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung handelte, sind offenbar auch die Betriebspartner ausgegangen, als sie bei Abschluß der Betriebsvereinbarung ausdrücklich auf § 112 BetrVG Bezug nahmen und ihre Betriebsvereinbarung als "Interessenausgleich" bezeichneten. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob tatsächlich eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vorlag. Die Betriebspartner können auch anläßlich von Änderungsmaßnahmen im Betrieb, die noch nicht das Ausmaß einer Betriebsänderung im gesetzlichen Sinne erreichen, freiwillig den Ausgleich oder die Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen vereinbaren, die Arbeitnehmer infolge dieser Veränderungen erleiden. An dem Charakter der in einem solchen freiwilligen Sozialplan vereinbarten Leistungen als Ausgleichsleistungen ändert sich dadurch nichts.

bb) Die in der Betriebsvereinbarung begründete Rückzahlungsverpflichtung im Falle einer Eigenkündigung stellt auch keine unzulässige Erschwerung des Kündigungsrechtes im Sinne von Art. 12 GG oder von § 622 Abs. 5 BGB dar. Es ist richtig, daß das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden hat, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer nicht dadurch erschwert werden dürfe, daß für den Fall der Kündigung Zahlungspflichten des Arbeitnehmers begründet werden. So darf eine vom Arbeitnehmer gestellte Kaution im Falle einer fristgerechten Kündigung nicht verfallen (Urteil vom 11. März 1971 - 5 AZR 349/70 - AP Nr. 9 zu § 622 BGB), auch darf für den Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer keine Vertragsstrafe vereinbart werden (Urteil vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB), auch darf ein bereits verdientes Arbeitsentgelt im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht verfallen (Urteil vom 27. Juli 1972, BAGE 24, 377 = AP Nr. 75 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 12. Januar 1973 - 3 AZR 211/72 - AP Nr. 4 zu § 87 a HGB) und darf für den Fall einer Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht die Zahlung einer "Abfindung" durch den Arbeit-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nehmer vereinbart werden (Urteil vom 6. September 1989 - 5 AZR 586/86 - AP Nr. 27 zu § 622 BGB).

cc) Mit diesen hier für unzulässig erklärten Vereinbarungen über Zahlungspflichten im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt - die vorliegende Fallgestaltung nicht vergleichbar.

Die Betriebspartner sind bei der Regelung einer Abfindung für die zur L GmbH übergewechselten Arbeitnehmer davon ausgegangen, daß diesen Arbeitnehmern künftig wirtschaftliche Nachteile deswegen entstehen können, weil die L GmbH nicht tarifgebunden ist. Solche Nachteile sahen sie deswegen als möglich an, weil die L GmbH wegen fehlender Tarifbindung künftig nicht verpflichtet sein würde, die Gehälter der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer anläßlich von Erhöhungen der Tarifgehälter anzuheben. Diese möglichen Nachteile, deren Eintritt durchaus ungewiß war, wollten sie mit der Abfindung für einen Zeitraum von fünf Jahren ausgleichen oder mildern. Daß sie den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Mai 1992 ausgenommen haben, beruht darauf, daß die übernommenen Arbeitnehmer zunächst ihr bisheriges Gehalt erhielten und Tariferhöhungen offenbar frühestens zum 1. Juni 1992 zu erwarten waren, so daß in den ersten sechs Monaten keine Nachteile entstanden. Dieser Zweck der Abfindung wird in der Betriebsvereinbarung ausdrücklich dargestellt.

Diesem Zweck steht auch nicht entgegen, daß die Abfindung in ihrer Höhe auch von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Klägerin abhängig war. Es steht den Betriebspartnern frei zu entscheiden, in welchem Umfang sie mögliche Nachteile einer Betriebsänderung ausgleichen oder mildern wollen. Sie können dabei auch auf die bisherige Betriebszugehörigkeit abstellen. Sie bringen damit lediglich zum Ausdruck, daß den Arbeitnehmern mit einer längeren Betriebszugehörigkeit wirtschaftliche Nachteile in einem größeren Umfang gemildert oder ausgeglichen werden sollen als Arbeitnehmern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. An der Ausgleichsfunktion der Sozialplanleistungen ändert dies nichts, insbesondere wird dadurch die Leistung, die "Abfindung", nicht zu einer Ersatzleistung für den verlorenen Arbeitsplatz (Urteil des Senats vom 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Scheidet der Arbeitnehmer bei der L GmbH aus, können ihn diese Nachteile nicht mehr treffen. Der mit der Zahlung der Abfindung bezweckte Erfolg kann nicht mehr eintreten. Schon nach § 812 BGB kann eine Leistung zurückverlangt werden, wenn der mit der Leistung nach dem Inhalt des Rechtsgeschäfts bezweckte Erfolg nicht eintritt. Daher ist es nicht unzulässig und stellt insbesondere keine unzulässige Kündigungserschwerung dar, wenn die Betriebspartner bestimmen, daß die Abfindung für die Zeiten, für die sie keinen Ausgleich eines Nachteils mehr darstellen kann, zeitanteilig zurückzuzahlen ist. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß die Betriebspartner auch einen monatlich fälligen Ausgleich für mögliche oder tatsächliche Nachteile hätten vereinbaren können mit der Folge, daß bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur L GmbH weitere Ansprüche auf den monatlichen Ausgleich der Nachteile nicht

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

entstehen würden. Wenn die Betriebspartner im Interesse der Vereinfachung der Regelung den möglichen Nachteil für die Zeit bis zum 31. Mai 1997 vorab pauschal ausgleichen wollten, ist es ihnen nicht verwehrt, für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur L GmbH eine Rückzahlung dieses "Vorschusses" vorzusehen.

In der Begründung einer Rückzahlungsverpflichtung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur L GmbH liegt daher keine unzulässige Kündigungserschwerung.

3. Soweit der Beklagte beanstandet, die Regelung über die Rückzahlungsverpflichtung sei in sich widersprüchlich, da sie eine Rückzahlungsverpflichtung nur an die Eigenkündigung des Arbeitnehmers knüpfe, obwohl auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber die auszugleichenden Nachteile nicht mehr entstehen, spricht dies nicht gegen die Wirksamkeit der Regelung und stellt insbesondere keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar.

Die Differenzierung danach, ob das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber gekündigt wird, ist sachlich gerechtfertigt. Die Betriebspartner können davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt, sich in der Regel wirtschaftlich verbessert, so daß ihm im neuen Arbeitsverhältnis solche Nachteile, wie sie bei der L GmbH entstehen konnten, nicht mehr entstehen. Eine solche Erwartung ist für Arbeitnehmer, denen von der L GmbH - gleich aus welchen Gründen - gekündigt wird, nicht begründet.

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4. Der Beklagte hält die Rückzahlungsbestimmung auch deswegen für unwirksam, weil sie auch den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Abfindung verpflichte, der sein Arbeitsverhältnis deswegen selbst kündigt, weil ihm der Arbeitgeber dazu Anlaß gegeben hat. Auch diese Überlegung führt nicht dazu, daß der Beklagte zur Rückzahlung der Abfindung nicht verpflichtet wäre.

Es erscheint schon fraglich, ob die Betriebsvereinbarung solche vom Arbeitgeber veranlaßten Eigenkündigungen überhaupt erfassen will. Selbst wenn sie dies täte und für diese Fälle von einer Unwirksamkeit der Regelung auszugehen wäre, ergäbe sich daraus nicht die Unwirksamkeit der Regelung für die Fälle der echten Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer. Die Regelung wäre nur hinsichtlich der Rückzahlungsverpflichtung für vom Arbeitgeber veranlaßte Eigenkündigungen unwirksam, da sie für den gedachten Normalfall der eigentlichen Eigenkündigung des Arbeitnehmers sinnvoll bliebe und auch ohne den nichtigen Teil zu einer sinnvollen und praktizierbaren Regelung führen würde (vgl. BAG Beschluß vom 28. April 1981 - 1 ABR 53/79 - BAGE 35, 205 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen, zu IV der Gründe).

5. Zu Recht hat schließlich das Landesarbeitsgericht den Rückzahlungsanspruch der Klägerin nicht an der im Schreiben vom 13. Dezember 1991 enthaltenen Ausschlußklausel scheitern lassen. Diese Ausschlußklausel bezieht sich ersichtlich nur auf bis dahin entstandene Ansprüche im Arbeitsverhältnis der Parteien, nicht aber auf einen Anspruch, der, wenn überhaupt, erst zu einem spä-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

teren Zeitpunkt entstehen konnte. Die Revision greift auch insoweit das landesarbeitsgerichtliche Urteil nicht mehr an.

Nach allem kann die Klägerin vom Beklagten die Rückzahlung der Abfindung verlangen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben, so daß die Revision des Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen war.

Matthes Dr. Freitag Böck

Hermann Großmann

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS