Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 170/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat — Urteil vom 25. März 2003 - 1 AZR 170/02 -

I. Arbeitsgericht München — Urteil vom 2. März 2001 - 30 Ca 12940/00 -

II. Landesarbeitsgericht München — Urteil vom 8. November 2001 - 2 Sa 285/01 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitgeberseitig veranlaßter Aufhebungsvertrag; Auslegung eines Sozialplans

Gesetze:

BetrVG § 75 Abs. 1, § 77 Abs. 4, § 112 Abs. 1; BGB § 247 Abs. 1, § 288 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 1 AZR 169/02 - und - 1 AZR 171/02 - Urteile vom 25. März 2003

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

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 170/02
2 Sa 285/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. März 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Frischholz und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. November 2001 - 2 Sa 285/01 - teilweise aufgehoben.

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. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 2. März 2001 - 30 Ca 12940/00 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

   Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 12.750,15 Euro brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 2000 zu zahlen.

   Mit der weitergehenden Zinsforderung wird die Klage abgewiesen.

3. Die weitergehende Revision wird zurückgewiesen.

4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Die Klägerin war seit dem 1. April 1993 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Sie war tätig als Sachbearbeiterin in der Organisationseinheit „Kraftfahrt/Betrieb“. Ihr Dienstsitz war das Servicezentrum M. Vor der Beklagten war Arbeitgeberin der Klägerin die W AG. Spätestens zu Beginn des Jahres 1995 bildeten die Unternehmen der W Versicherungen und der D Versicherungen einen Konzern. Dies war mit Betriebsänderungen verbunden. Am 1. Dezember 1995 schlossen die W Versicherungen mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Im Interessenausgleich heißt es:

„1. Zielsetzung

... Die Unternehmen und der Gesamtbetriebsrat vereinbaren diesen Interessenausgleich wegen der Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den in den Unterlagen vom 19.09.1995 dargestellten Betriebsänderungen in Verbindung mit

- der strategischen Neuausrichtung der Vertriebe,
- der Integration der Unternehmen der T ... in den D/W Konzern,
- folgenden im Interessenausgleich der D vom 16.12.1994 aufgeführten Projekten:

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

- ...
- Kraftfahrt/Betrieb
- ...

4.3. Versetzungen in andere Betriebsstätten

Durch Versetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von anderen Betriebsstätten werden die Arbeitsplätze der im aufnehmenden Betrieb tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gefährdet. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen durch die Unternehmen aus Anlaß der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von einer anderen Betriebsstätte versetzt wurden, sind nicht zulässig. ...“

Der Sozialplan vom 1. Dezember 1995 gilt nach seiner Nr. 1 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes, die am 31. Dezember 1995 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen. In dem Sozialplan heißt es ferner:

„4.1. Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund einer Betriebsänderung i.S. der Ziffer 1. des Interessenausgleichs vom heutigen Tage durch betriebsbedingte Beendigungskündigung oder Änderungskündigung der Unternehmen, durch Eigenkündigung nach Erhalt eines Angebots eines unzumutbaren Arbeitsplatzes oder durch Aufhebungsvertrag ausscheiden, haben Anspruch auf eine Abfindung. Betriebsbedingte Kündigungen, die bis zum 31.12.2000 ausgesprochen werden, gelten als durch Betriebsänderungen i.S. der Ziffer 1. des Interessenausgleichs vom heutigen Tage veranlaßt, es sei denn, ein Zusammenhang ist nicht gegeben.

...

13. Aufhebungsvertrag

Wird das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag wegen eines Sachverhalts beendet, auf den diese Betriebsvereinbarung Anwendung findet, gelten die gleichen Anspruchsvoraussetzungen und Ansprüche wie bei einer Kündigung. ...“

Im Rahmen der Integration der T wurden etwa 180 Mitarbeiter in das Servicezentrum der Beklagten in M übernommen. Die Organisationseinheit „Kraftfahrt/Betrieb“ wurde mit unverminderter Personalstärke fortgeführt.

Am 17. Mai 1999 schlossen der Gesamtbetriebsrat und auf Arbeitgeberseite ua. die Beklagte einen „Rahmeninteressenausgleich“. Dieser enthält folgende Regelungen:

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

„1. Geltungsbereich

Dieser Rahmeninteressenausgleich gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ... wegen der Maßnahmen im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Unternehmen. ...

2. Ziele und Strukturen

Kern der strategischen Neuausrichtung sind die weitere Umsetzung der Bildung von Geschäftsfeldern (Zielgruppen) ... sowie die Nutzung von Synergien ... . Der Gesamtbetriebsrat nimmt dabei zur Kenntnis, daß damit eine Reduzierung von Arbeitsplätzen verbunden ist. ...

3. Personelle Maßnahmen

Für die Jahre 1999 bis 2005 ergibt sich der pro Jahr ins Auge gefaßte Personalabbau aus dem Ergebnis des Beratungsverfahrens gemäß Ziffer 4. Die Unternehmen verpflichten sich, in einzelnen Teilinteressenausgleichen über eine Überdeckung gegenüber den jeweiligen Jahressollzahlen und über einen Verzicht auf betriebsbedingte Entlassungen ... zu verhandeln. ...

4. ... Beteiligungsverfahren zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat

a) Es besteht Einvernehmen darüber, daß die einzelnen Teilmaßnahmen der strategischen Neuausrichtung erst umgesetzt werden dürfen,

wenn Teilinteressenausgleiche i.S. von § 112 BetrVG über die jeweils beschriebenen Teilmaßnahmen zustande gekommen sind, ...“

Nach Nr. 7 des Rahmeninteressenausgleichs gilt zur Vermeidung oder Milderung möglicher wirtschaftlicher Nachteile der „mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene ... Sozialplan vom heutigen Tage“. Der Sozialplan vom 17. Mai 1999 enthält folgende Regelungen:

„§ 2 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan findet Anwendung auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese ab 1. Januar 1999 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden haben ... .

§ 3 Nachteilsausgleich

1. Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis infolge der im Rahmeninteressenausgleich vom heutigen Tage genannten unternehmerischen Maßnahmen endet, sei es durch arbeitgeberseitige (Änderungs-)Kündigung, einen arbeitgeberseitig veranlaßten Aufhebungsvertrag oder durch Eigenkündigung nach Erhalt eines Angebots eines unzumutbaren Arbeits-

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

platzes, erhalten Leistungen, deren Höhe sich entsprechend nachfolgenden Regelungen ermittelt. ...

...

4. Fälligkeit

Der Anspruch auf die Abfindung entsteht frühestens mit der rechtskräftigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Zahlung wird mit dem nächsten Gehaltslauf fällig. ...

§ 4 Entfallen der Abfindung bei zumutbarem Arbeitsplatzangebot

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Angebot eines zumutbaren neuen Arbeitsplatzes nicht annehmen und deren Arbeitsverhältnis deshalb endet, haben keinen Anspruch auf Leistungen gemäß § 3.

Ein neuer Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

...

3. Regionale Zumutbarkeit

Die Entfernung zwischen bisherigem und neuem Arbeitsort darf höchstens 50 km betragen ... .

§ 11 In-Kraft-Treten und Dauer

Dieser Sozialplan tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft. Er ist erstmals zum 31.12.2005 kündbar."

Auf einer Informationsveranstaltung am 26. und 27. Oktober 1999 teilte die Beklagte den Arbeitnehmern des Servicezentrums M mit, dieses werde zum 31. Dezember 2001 geschlossen; seine Aufgaben würden auf die Zentren H, K und W verlagert. Die Beklagte sagte jedem Mitarbeiter die Weiterbeschäftigung in einem dieser Zentren zu. In einem an alle Mitarbeiter des Servicezentrums gerichteten Schreiben vom 3. Dezember 1999 erläuterte die Beklagte die personellen Auswirkungen der geplanten Maßnahmen. In dem Schreiben heißt es:

„Welche Mitarbeiter von welchen personellen Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt persönlich betroffen sein werden, hängt auch vom Ergebnis unserer noch bevorstehenden Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat ... ab. ... Nach unseren Planungen sollen zum 31.12.2001 sämtliche Arbeiten des Servicezentrums auf die anderen Standorte verlagert sein. Dies wird nicht auf einmal, sondern nur sukzessive möglich sein. ... Dies müssen wir u.a. dadurch steuern, daß wir die Zeitpunkte des Wechsels von Mitarbeitern an andere Standorte selbst bestimmen.

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

> (Wir weisen darauf hin), daß ein Wechsel eines Mitarbeiters vor dem von uns bestimmten Zeitpunkt nicht in unserem Interesse wäre und daher zum Verlust der Ansprüche aus dem Sozialplan führen würde."

Mit Schreiben vom 21. Februar 2000 bat die Klägerin die Beklagte „um Aufhebung (ihres) Vertrages zum 31.03.2000". Die Beklagte antwortete zwei Tage später wie folgt:

> „...wir bestätigen Ihnen hiermit den Eingang Ihres Kündigungsschreibens vom 21. Februar 2000 und sind damit einverstanden, daß Sie Ihr Arbeitsverhältnis bereits zum 31. März 2000 beenden. ..."

Die Klägerin erwiderte unter dem Datum des 26. Februar 2000:

> „...ich bestätige Ihnen den Eingang des Schreibens vom 23. Februar 2000: Sie bestätigen mir den Eingang 'meines Kündigungsschreibens vom 21. Februar 2000'.
> Ich möchte ausdrücklich darauf hinweisen, daß ich mit Schreiben vom 21. Februar 2000 keine Kündigung des Vertragsverhältnisses mit der D-W ausgesprochen habe. Ich habe lediglich gebeten, mir ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag zu unterbreiten. Sollte hier ein Mißverständnis bestehen, stehe ich Ihnen jederzeit für ein persönliches Gespräch zur Verfügung. ..."

Darauf antwortete die Beklagte mit Schreiben vom 29. Februar 2000:

> „... Sie hatten in Ihrem Brief vom 21. Februar 2000 formuliert: ... Diesen Wunsch hatten wir als nicht fristgemäße Kündigung gewertet und deshalb erklärt, daß wir damit einverstanden sind, daß ihr Arbeitsverhältnis endet. Da Sie Ihr Schreiben nicht als Kündigung verstanden wissen wollen, wird das Arbeitsverhältnis über den 31. März 2000 hinaus fortgeführt.
> Wir haben keinen Grund, Ihnen einen Aufhebungsvertrag anzubieten. Wir brauchen Sie, um unseren Geschäftsbetrieb aufrecht erhalten zu können.
> Wenn Sie unser Unternehmen verlassen möchten, müssen Sie den Arbeitsvertrag zu dem von Ihnen gewünschten Termin kündigen. ..."

Die Klägerin erwiderte am 8. März 2000:

> „... Sie haben mir mit Schreiben vom 29. Februar 2000 bestätigt, daß ich keine Eigenkündigung ausgesprochen habe. ... Da Sie sich jedoch bereits mit meiner Bitte um Aufhebung meines Vertrages zum 31. März einverstanden erklärt haben, werde ich nunmehr davon ausgehen, daß einvernehmlich das Vertragsverhältnis mit Ablauf des 31. März 2000 endet. ..."

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Nach dem 31. März 2000 erschien die Klägerin nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz und trat eine neue Arbeitsstelle an. Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2000 ab.

Am 12. Mai 2000 schlossen die Unternehmen und der Gesamtbetriebsrat einen Teilinteressenausgleich ua. hinsichtlich der Schließung des Servicezentrums M.

Mit Schreiben ihrer Prozeßbevollmächtigten vom 17. April 2000 verlangte die Klägerin die Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan vom 1. Dezember 1995 in Höhe von 24.937,13 DM. Sie hat die Auffassung vertreten, ihr Ausscheiden sei auf eine vom Interessenausgleich 1995 erfaßte Betriebsänderung zurückzuführen. Ein Abfindungsanspruch ergebe sich außerdem aus dem Sozialplan vom Mai 1999. Die Beklagte habe den Abschluß des Aufhebungsvertrags veranlaßt; ihre Angebote zur Weiterbeschäftigung seien unzumutbar gewesen.

Mit ihrer am 2. Oktober 2000 bei Gericht eingegangenen Klage hat die Klägerin zuletzt beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 12.750,15 Euro (= 24.937,13 DM) brutto nebst 4 % Zinsen hieraus vom 17. April bis zum 30. April 2000 und 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Klägerin könne aus keinem der beiden Sozialpläne Ansprüche herleiten. Der Sozialplan 1995 sei nicht einschlägig. Die Klägerin sei von keiner der Maßnahmen betroffen worden, für die der Interessenausgleich vom Dezember 1995 gelte. Für einen Anspruch aus dem Sozialplan 1999 fehle es an einer von ihr - der Beklagten - veranlaßten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin am 31. März 2000 sei noch kein Teilinteressenausgleich iSd. Nr. 4 a des Rahmeninteressenausgleichs vereinbart gewesen. Der Wunsch der Klägerin nach Aufhebung ihres Arbeitsvertrags habe wegen der seinerzeit hohen Fluktuation nicht ihrem - der Beklagten - Interesse entsprochen, so daß sie auf ihn auch nicht eingegangen sei. Im übrigen habe sie nach der Informationsveranstaltung vom Oktober 1999 mehreren Mitarbeitern eine Weiterbeschäftigung in ihrer Direktion M anbieten können.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Zahlungsbegehren weiter.

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

Entscheidungsgründe

Die Revision ist größtenteils begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der Klägerin steht die Klageforderung bis auf einen Teil der Zinsansprüche zu. Sie folgt zwar nicht aus dem Sozialplan 1995, aber aus den Regelungen des Sozialplans vom Mai 1999.

I. Die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan 1995 sind nicht erfüllt. Zwar galten er und der ihm zugrunde liegende Interessenausgleich bis zum 31. Dezember 2000 und hat keine der Parteien seine Wirksamkeit etwa nach § 47 Abs. 1, § 50 Abs. 1 BetrVG in Frage gestellt. Die Klägerin fällt auch in den persönlichen Geltungsbereich. Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen liegen aber nicht vor.

1. Nach Nr. 4.1 des Sozialplans haben solche Mitarbeiter einen Anspruch auf Abfindung, die - etwa durch Aufhebungsvertrag - auf Grund einer Betriebsänderung im Sinne der Nr. 1 des Interessenausgleichs vom 1. Dezember 1995 ausscheiden. Ein solcher Zusammenhang zwischen Betriebsänderung und Ausscheiden der Klägerin besteht nicht. Der Arbeitsplatz der Klägerin war von den im Interessenausgleich aufgeführten Maßnahmen nicht betroffen. Nach Nr. 1 des Interessenausgleichs wurde dieser geschlossen wegen der Auswirkungen der „in den Unterlagen vom 19.09.1995 dargestellten Betriebsänderungen“ in Verbindung mit einzeln aufgeführten unternehmerischen Vorhaben. Die Parteien haben keine Dokumente vorgelegt, die als „Unterlagen vom 19.09.1995“ erkennbar wären. Dem Schriftsatz der Beklagten vom 30. Oktober 2000 war eine Aufstellung über die „personellen Auswirkungen der neuen Struktur“ mit Stand 10. Oktober 1994 beigefügt. Die Beklagte hat unwidersprochen behauptet, diese sei Grundlage der Beratungen beim Abschluß des Interessenausgleichs vom 1. Dezember 1995 gewesen. Die Aufstellung gibt zu erkennen, daß im Servicezentrum M im Bereich „BA-KFZ I + II“, in dem die Klägerin tätig war, keine Personalreduzierung vorgesehen war. Hinzu kommt, daß laut Nr. 4.3 des Interessenausgleichs aus Anlaß der Integration der 180 Mitarbeiter der T in das Servicezentrum M keine Beendigungskündigungen ausgesprochen werden durften.

Angesichts dessen wäre es Sache der Klägerin gewesen darzulegen, inwiefern ihr Arbeitsplatz von einer Betriebsänderung im Sinne der Nr. 1 des Interessenausgleichs vom Dezember 1995 betroffen und dies für ihr Ausscheiden am 31. März 2000

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

ursächlich gewesen sein soll. Einen solchen Vortrag hat die Klägerin nicht gehalten. Auch daß die Schließung des Servicezentrums M zum 31. Dezember 2001 eine der bereits 1995 geplanten und vom Interessenausgleich erfaßten Maßnahmen gewesen sei, hat sie nicht behauptet.

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin folgt ein Anspruch auch nicht aus der Vermutungsregelung in Nr. 4.1 Satz 2 des Sozialplans 1995. Danach gelten betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Dezember 2000 als durch Betriebsänderungen gemäß Nr. 1 des Interessenausgleichs veranlaßt, es sei denn, ein Zusammenhang besteht nicht.

Die Vermutung erstreckt sich nicht auf Aufhebungsverträge, unbeschadet der Frage, ob ein solcher Vertrag zwischen den Parteien zustande gekommen ist. Dies ergibt sich schon aus Wortlaut und Systematik der Regelung. Sie spricht ausdrücklich nur von betriebsbedingten Kündigungen, obwohl im vorangehenden Satz auch Eigenkündigungen und Aufhebungsverträge als anspruchsbegründend aufgeführt werden. Eine solche sprachliche Handhabung wäre unverständlich, wenn die Vermutungswirkung nach dem Willen der Betriebsparteien auch für die anderen oder zumindest für eine der beiden anderen Beendigungsformen gelten sollte. Eine solche Regelung wäre zudem ungewöhnlich. Die Vermutungswirkung nach Nr. 4.1 Satz 2 des Sozialplans an betriebsbedingte Kündigungen zu knüpfen, findet seinen Sinn darin, daß in diesem Fall der Arbeitgeber die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergreift. Ggf. vermag er deshalb darzulegen und zu beweisen, daß dies auf Gründen beruhte, die mit den betreffenden Betriebsänderungen nicht in Zusammenhang stehen. Für den Ausspruch von Eigenkündigungen und für vom Arbeitnehmer initiierte Aufhebungsverträge gilt dies nicht. Mangels Kenntnis der näheren Umstände vermöchte der Arbeitgeber die Vermutungswirkung in diesen Fällen schwerlich zu entkräften. Daß die Betriebsparteien sie gleichwohl eintreten lassen wollten, kann nicht angenommen werden.

Etwas anderes folgt auch nicht aus Nr. 13 des Sozialplans. Danach gelten bei einem Aufhebungsvertrag „die gleichen Anspruchsvoraussetzungen und Ansprüche wie bei einer Kündigung“, falls das Arbeitsverhältnis „wegen eines Sachverhalts beendet wird, auf den diese Betriebsvereinbarung Anwendung findet“. Sowohl der Verweis auf die Anspruchsvoraussetzungen bei der Kündigung als auch die Bindung an einen die Anwendung des Sozialplans eröffnenden Sachverhalt stehen einer Erstreckung der Vermutungswirkung in Nr. 4.1 Satz 2 des Sozialplans auf Aufhebungsverträge entgegen.

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

II. Die Klageforderung folgt aus § 3 Nr. 1, Nr. 2 des Sozialplans vom 17. Mai 1999. In der Revisionsinstanz war davon auszugehen, daß der Sozialplan wirksam zustande gekommen ist. Zwar gibt die zu den Gerichtsakten gereichte Abschrift nicht zu erkennen, wer ihn auf Arbeitgeber- und Betriebsratsseite abgeschlossen hat. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch festgestellt, er sei zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat vereinbart worden.

Die Klägerin fällt nach Nr. 2 des Sozialplans in dessen Geltungsbereich und erfüllt die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Nr. 1. Ihr Arbeitsverhältnis ist infolge einer der im Interessenausgleich vom selben Tage genannten Maßnahmen durch einen arbeitgeberseitig veranlaßten Aufhebungsvertrag beendet worden.

1. Nach Nr. 1 des Rahmeninteressenausgleichs vom 17. Mai 1999 gilt dieser „wegen der Maßnahmen im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Unternehmen". Kern der Neuausrichtung ist laut Nr. 2 ua. die Nutzung von Synergien. Zu den Folgen der Umsetzung dieser unternehmerischen Ziele zählt die Schließung des Servicezentrums M. Dies ergibt sich aus dem Teilinteressenausgleich vom 12. Mai 2000. Nach seinem Einleitungssatz bildet er gemeinsam mit den Regelungen des Rahmeninteressenausgleichs vom 17. Mai 1999 die Grundlage „für die Umsetzung von Betriebsänderungen im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Unternehmen". Laut § 2 I 1.1.1 seiner Regelungen werden „die Aufgaben des Servicezentrums M ... bis spätestens 31. Oktober 2001 vollständig ... verlagert".

Zwar wurde der Teilinteressenausgleich erst nach Abschluß des Aufhebungsvertrags der Parteien geschlossen. Gleichwohl ist aus ihm ersichtlich, daß die Schliessung des Servicezentrums M zu den Maßnahmen gehört, die im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Unternehmen nach Nr. 1 des Rahmeninteressenausgleichs stehen. Im übrigen hat dies das Landesarbeitsgericht festgestellt.

2. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat „infolge" der beabsichtigten Schließung des Servicezentrums M durch einen von der Beklagten veranlaßten Aufhebungsvertrag geendet.

a) Das Ausscheiden der Klägerin beruhte auf einem Vertrag der Parteien. Die Klägerin hat nicht etwa eine Eigenkündigung ausgesprochen.

Das Landesarbeitsgericht hat eine Auslegung des Schreibens der Klägerin vom 21. Februar 2000 als einseitige Gestaltungserklärung (Kündigung) oder Angebot

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

zum Abschluß eines zweiseitigen (Aufhebungs-)Vertrags unterlassen. Unter diesen Umständen kann der Senat eine Auslegung selbst vornehmen, weil alle maßgeblichen Tatsachen feststehen. Nach dem Wortlaut des Schreibens gab es für die Beklagte keinen Anhaltspunkt dafür anzunehmen, die Klägerin könnte mit der ausdrücklichen Bitte um Aufhebung des Arbeitsvertrags in Wirklichkeit eine die Beendigung schon herbeiführende Kündigung gemeint haben. Sonstige nach §§ 133, 157 BGB beachtliche Umstände, die sie zu dieser Annahme hätten berechtigen können, sind ebensowenig ersichtlich. Das Schreiben der Klägerin stellt damit ein Angebot zum Abschluß eines Aufhebungsvertrags dar. Davon ist unausgesprochen offensichtlich auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen, weil es den Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Abschluß eines Aufhebungsvertrags erblickt hat. Zugleich liegt darin die Würdigung, die Beklagte habe dieses Angebot auch angenommen. Eine solche Würdigung der im Anschluß an das Schreiben vom 21. Februar 2000 abgegebenen Erklärungen und des weiteren Verhaltens der Beklagten durch das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis durchaus möglich und revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

b) Zum Aufhebungsvertrag der Parteien ist es auf Grund der geplanten Schließung gekommen. Die Klägerin hat unwidersprochen vorgetragen, daß ihr Wunsch nach Abschluß des Vertrags auf der Schließungsabsicht der Beklagten und dem damit einhergehenden künftigen Wegfall ihres bisherigen Arbeitsplatzes beruhte. Der Umstand, daß sie erst dann um eine einvernehmliche Vertragsbeendigung nachsuchte, als sie eine neue Arbeitsstelle in Aussicht hatte, ändert nichts an diesem Ursachenzusammenhang. Anhaltspunkte dafür, daß die Klägerin sich unabhängig von der geplanten Schließung um einen neuen Arbeitsplatz bemüht und ihr Arbeitsverhältnis beendet hätte, hat die Beklagte weder vorgetragen noch sind sie sonst ersichtlich.

c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wurde der Abschluß des Aufhebungsvertrags von der Beklagten veranlaßt. Dem steht nicht entgegen, daß die endgültige Schließung des Servicezentrums erst zum 31. Dezember 2001 erfolgen sollte.

aa) Der Arbeitgeber hat den Anlaß zu einer Eigenkündigung oder einem Aufhebungsvertrag gegeben, wenn er bei dem Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers nur zuvor. Ob

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

das geschehen ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Der bloße Hinweis auf eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen und die nicht auszuschließende Möglichkeit des Arbeitsplatzverlustes genügt allerdings nicht, um in diesem Sinne einen vom Arbeitgeber gesetzten Anlaß anzunehmen. Eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder ein Aufhebungsvertrag ist aber dann vom Arbeitgeber veranlaßt, wenn dieser dem Arbeitnehmer zuvor mitgeteilt hat, er habe für ihn nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr *(BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 80/02 - ZIP 2003, 1414, zu II 1 b bb der Gründe; 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 77 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 75, zu II 2 b der Gründe; 28. Oktober 1992 - 10 AZR 406/91 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 112a Nr. 6, zu II 1 b der Gründe; Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112 a Rn. 165)*.

Dies war hier der Fall. Auf der Informationsveranstaltung vom 26. und 27. Oktober 1999 hat die Beklagte die im Servicezentrum M beschäftigten Arbeitnehmer darüber unterrichtet, dieses werde zum Jahresende 2001 geschlossen, seine Aufgaben würden auf die Zentren H, K und W verlagert. Die Klägerin mußte auf Grund dieser Mitteilung davon ausgehen, ihr bisheriger Arbeitsplatz werde spätestens dann entfallen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte bei ihrer Unterrichtung die Absicht hatte, die Klägerin zum Abschluß eines Aufhebungsvertrags zu bewegen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Erwartung des Arbeitnehmers, sein Arbeitsplatz werde nach der Betriebsänderung entfallen, auf Grund des betreffenden Verhaltens des Arbeitgebers bei Abschluß des Aufhebungsvertrags objektiv berechtigt war *(BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 80/02 - ZIP 2003, 1414, zu II 1 b cc der Gründe; 17. April 1996 - 10 AZR 560/95 -, zu II 3 b der Gründe)*; dies ist im Streitfall zu bejahen.

bb) Dem steht nicht entgegen, daß die Beklagte auf der Informationsveranstaltung allen Beschäftigten zugesagt hatte, sie würden in einem der drei anderen Servicezentren weiterbeschäftigt. Die der Klägerin in Aussicht gestellte Weiterbeschäftigung war gemäß § 4 Nr. 3 des Sozialplans unzumutbar. Die dort für die „regionale Zumutbarkeit“ eines angebotenen neuen Arbeitsplatzes genannte Entfernung von höchstens 50 km ist aus Sicht des bisherigen Dienstortes der Klägerin in M hinsichtlich aller drei in Frage kommenden Servicezentren um ein Vielfaches überschritten. Das von der Beklagten unterbreitete Weiterbeschäftigungsangebot hätte die Klägerin deshalb nach § 3 Nr. 1 des Sozialplans zu einer mit Abfindungsansprüchen verbundenen Eigenkündigung

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

berechtigt. Damit vermochte es auch den Anlaß für den Aufhebungsvertrag nicht zu beseitigen.

Ein anderes Verständnis des Sozialplans hätte einen Verstoß gegen die in § 75 Abs. 1 BetrVG normierte Bindung der Betriebsparteien an die Grundsätze von Recht und Billigkeit und den aus diesen abzuleitenden Gleichbehandlungsgrundsatz zur Folge. Es ist sachlich nicht gerechtfertigt, Arbeitnehmern, die wegen eines unzumutbaren Arbeitsplatzangebots eine Eigenkündigung aussprechen, Abfindungsansprüche einzuräumen, solche Ansprüche aber Arbeitnehmern vorzuenthalten, die wegen eines gleichermaßen unzumutbaren Angebots einen Aufhebungsvertrag schließen.

cc) Die Klägerin mußte auch nicht zuwarten, bis ihr ein unzumutbares Angebot konkret unterbreitet würde. Weil alle Arbeitsplatzangebote, die die Beklagte auf der Informationsveranstaltung als sicher in Aussicht gestellt hatte, unzumutbar waren, konnte sie nicht annehmen, daß ihr bei weiterem Abwarten möglicherweise doch noch ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten würde. Aus der einzigen konkret benannten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in den anderen Servicezentren durfte sie vielmehr den Schluß ziehen, daß andere sichere Möglichkeiten nicht bestanden.

Eine Obliegenheit der Klägerin zuzuwarten folgt auch nicht aus dem Rundschreiben der Beklagten vom 3. Dezember 1999, in dem sie darauf hinwies, daß ein früherer als der von ihr vorgesehene Wechsel an einen anderen Standort nicht in ihrem Interesse liege und zum Anspruchsverlust führen werde. Es braucht nicht entschieden zu werden, ob danach bei einer im Sinne des Schreibens vorzeitigen Eigenkündigung ein Abfindungsanspruch besteht. Durch den Abschluß eines vorzeitigen Aufhebungsvertrags jedenfalls entfällt der Anspruch nicht. Hier hat es die Beklagte in der Hand, das Aufhebungsangebot abzulehnen, wenn sie den betreffenden Mitarbeiter noch benötigt. Willigt sie statt dessen in eine Aufhebung ein, vermag sie sich anschließend nicht darauf zu berufen, der Arbeitnehmer habe gegen ihr Interesse an einem weiteren Verbleib gehandelt.

dd) Auch das Vorbringen der Beklagten, es habe die Möglichkeit bestanden, sich auf - zumutbare - Stellen in ihrer Mer Direktion zu bewerben, läßt den durch sie gesetzten Anlaß für den Aufhebungsvertrag nicht entfallen. Darauf, ob die Beklagte einen solchen Hinweis in der Informationsveranstaltung tatsächlich erteilte, was die Klägerin bestritten hat, 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

Die Aussicht auf einen solchen Arbeitsplatz war für die Klägerin gänzlich ungewiß. Weder stand fest, daß eine Stelle in der Direktion überhaupt frei werden würde, noch stand fest, daß ihre Bewerbung in diesem Fall Erfolg hätte. Die Klägerin mußte damit rechnen, daß sich auf einzelne frei werdende Stellen nicht nur sie, sondern auch die anderen - über 80 - Mitarbeiter des Servicezentrums bewerben würden. Darauf, daß die Beklagte ihre Bewerbung bevorzugen würde, konnte sie nicht setzen. Durch eine bloß vage Chance auf eine zumutbare Weiterbeschäftigung fiel der Anlaß für den Aufhebungsvertrag, den die Beklagte gegeben hatte, nicht weg. Sollte bei Vertragsschluß wider Erwarten eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestanden haben, wäre es Sache der Beklagten gewesen, die Klägerin darauf hinzuweisen und ihren Beendigungswunsch abzulehnen *(vgl. dazu BAG 17. April 1996 - 10 AZR 560/95 -, zu II 3 d der Gründe)*. Das Vorliegen einer solchen Möglichkeit hat die Beklagte nicht behauptet.

ee) Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, steht auch die zweijährige Zeitspanne zwischen der Informationsveranstaltung im Oktober 1999 und der für Ende 2001 geplanten Schließung des Servicezentrums der Feststellung nicht entgegen, die Beklagte habe den Aufhebungsvertrag veranlaßt. Die Größe eines Unternehmens und die zeitliche Distanz zwischen Ankündigung und (endgültiger) Durchführung der Betriebsänderung besagen nichts darüber, mit welchem Grad von Gewissheit ein Arbeitnehmer mit dem Wegfall seines Arbeitsplatzes rechnen muß. Allein dies ist maßgeblich für die Frage, ob eine Eigenkündigung oder ein Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlaßt ist.

Will der Arbeitgeber wegen der Unvorhersehbarkeit der Stellenentwicklung und Stellenbesetzung die Berechtigung der Annahme verhindern, zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestünden für den Arbeitnehmer nach Durchführung der Betriebsänderung nicht mehr, muß er durch die Gestaltung des Sozialplans selbst - etwa mittels Vereinbarung von Stichtagsregelungen - oder durch entsprechend zurückhaltende Äußerungen über beabsichtigte Entwicklungen dafür Sorge tragen, daß Abfindungsansprüche erst entstehen, wenn die Verhältnisse für ihn überschaubar geworden sind und sich Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ggf. deutlich darstellen.

Im übrigen ist es dem Arbeitgeber auch in diesem Zusammenhang unbenommen, den Abschluß eines Aufhebungsvertrags abzulehnen. Will er lediglich dem Beendigungswunsch des Arbeitnehmers nicht im Wege stehen, obwohl er diesen weiterhin benötigt oder mit frei werdenden Stellen rechnet, hat der Arbeitgeber auch in

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Fällen wie dem vorliegenden die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer den Abschluß des Aufhebungsvertrags unter der Bedingung anzubieten, daß der Betriebsrat einem (Teil-) Verzicht auf den Abfindungsanspruch gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG zustimmt. Es wäre dann Sache des Arbeitnehmers, beim Betriebsrat eine solche Zustimmung zu erwirken, indem er diesen von seinem Wunsch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst unter Verlust möglicher Abfindungsansprüche überzeugt.

ff) Einem Anspruch der Klägerin aus § 3 Nr. 1, Nr. 2 des Sozialplans steht auch nicht entgegen, daß bei Vertragsschluß die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat über einen Teilinteressenausgleich im Sinne der Nr. 4 des Rahmeninteressenausgleichs noch nicht abgeschlossen waren.

Auf Grund der Ankündigung der Beklagten vom Oktober 1999 mußte die Klägerin unabhängig vom Ergebnis der Verhandlungen mit der Schließung des Servicezentrums und dem Wegfall ihres Arbeitsplatzes rechnen. Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte während der Verhandlungen von ihrer Schließungsabsicht wieder abrücken könnte, waren nicht ersichtlich. Nach dem Rundschreiben der Beklagten vom Dezember 1999 sollten sich die Verhandlungen um die zeitliche Abfolge der Aufgabenverlagerung und darum drehen, welche Mitarbeiter von welchen personellen Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt betroffen sein würden. Es gab dagegen keinerlei Hinweis darauf, daß auch die beabsichtigte Schließung selbst erneut zur Disposition stehen könnte. In einem solchen Fall muß der Arbeitnehmer den Abschluß des Interessenausgleichs über die angekündigte Maßnahme nicht abwarten *(vgl. BAG 15. Januar 1991 - 1 AZR 80/90 - BAGE 67, 29, 33 f., zu II 3 der Gründe)*.

3. Die Höhe einer der Klägerin nach § 3 Nr. 2 des Sozialplans 1999 zustehenden Abfindung steht zwischen den Parteien außer Streit.

III. Der Zinsanspruch ist nur teilweise begründet. Der Klägerin stehen zwar Verzugszinsen auf die Bruttoforderung zu *(BAG GS 7. März 2001 - GS 1/00 - BAGE 97, 150, 152, zu III der Gründe)*, aber nicht in der beantragten Höhe.

1. Die Beklagte befand sich nach § 288 Abs. 1 Satz 1, § 284 Abs. 2 Satz 1 BGB aF ab dem 1. Mai 2000 in Verzug. Nach § 3 Nr. 4 des Sozialplans 1999 entsteht der Abfindungsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, im Streitfall also mit Ablauf des 31. März 2000. Fällig wird er mit dem nächsten Gehaltslauf. Nach § 3 Nr. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien erhielt die Klägerin ihre Vergütung am Monatsende.

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

Der Abfindungsanspruch wurde danach fällig mit dem letzten Tag des Monats, der auf die Arbeitsvertragsbeendigung folgte; dies war der 30. April 2000. Wegen des kalendermäßig bestimmten Fälligkeitszeitpunkts befand sich die Beklagte damit ab dem 1. Mai 2000 in Verzug. Das Schreiben der Klägerin vom 17. April 2000 ist für die Fälligkeit der Sozialplanforderung ohne Bedeutung. Es konnte auch keinen Verzug der Beklagten auslösen. Eine vor Fälligkeit der Forderung ausgesprochene Mahnung ist wirkungslos *(BGH 29. April 1992 - XII ZR 105/91 - NJW 1992, 1956, zu 1 der Gründe mwN)*.

2. Die Höhe des Verzugszinses beträgt nach § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB in der bis zum 30. April 2000 geltenden Fassung lediglich 4 %. Für die Zeit ab dem 1. Mai 2000 kann die Klägerin deshalb keine höheren Verzugszinsen begehren. Der höhere Zinssatz nach § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB in der seit dem 1. Mai 2000 geltenden Fassung, (BGBl. I S. 330) kann nach Art 229 Abs. 1 Satz 2 EGBGB (seit dem 1. Juli 2000 Art. 229 § 1 Abs. 1 Satz 3 EGBGB, BGBl. I S. 330, 331) nur für solche Geldforderungen beansprucht werden, die „von diesem Zeitpunkt an" fällig wurden. Das trifft auf den noch am 30. April 2000 fällig gewordenen Abfindungsanspruch der Klägerin nicht zu.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 ZPO.

Wißmann Linsenmaier Kreft

Frischholz Spoo

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

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