

Aktenzeichen: 1 AZR 171/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 25. März 2003
- 1 AZR 171/02 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 11. Mai 2001
- 35 Ca 13027/00 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 22. November 2001
- 2 Sa 547/01 -

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 170/02 - Urteile vom 25. März 2003



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 171/02
2 Sa 547/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. März 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

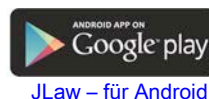
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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 22. November 2001 - 2 Sa 547/01 - teilweise aufgehoben.



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



2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 11. Mai 2001 - 35 Ca 13027/00 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 11.904,77 Euro brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 2000 zu zahlen.

Im Übrigen 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 am 31. Mai 1963 geborene Klägerin war seit dem 1. Oktober 1995 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Sie war tätig als Sachbearbeiterin in der Organisationseinheit „Schadensversicherung“. Dienstsitz der Klägerin war das Servicezentrum M. Die frühere Arbeitgeberin der Klägerin war die W AG. Spätestens zu Beginn des Jahres 1995 hatten die Unternehmen der W Versicherungen und der D Versicherungen einen Konzern gebildet. 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:

- ...

- Schadenversicherung/Schaden

- ...



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



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 galt 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 „Schadensversicherung/Schaden“ wurde mit unverminderter Personalstärke fortgeführt.

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



„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. ... Beteiligungungsverfahren 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 Eigenkündi-



gung nach Erhalt eines Angebots eines unzumutbaren Arbeitsplatzes, erhalten Leistungen, deren Höhe sich entsprechend nachfolgenden Regelungen ermittelt. ...

2. Abfindung

a) Grundbetrag

Der Grundbetrag der Abfindung ermittelt sich nach der Formel
Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Monatsgehalt geteilt durch 40

Die Begriffe der Formel werden wie folgt definiert:

- Lebensalter
ist die Zahl der im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollendeten Lebensmonate geteilt durch zwölf.
- ...
- Monatsgehalt ist
für den Innendienst
das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttogehalt des letzten Kalendermonats
einschließlich der monatlichen Zulagen,
ausschließlich der Zulagen für Bereitschaftsdienst, Sonderzahlungen, Mehrarbeitsvergütungen und der vermögenswirksamen Leistungen
- ...

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. (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 und Vertragsentwurf vom 11. Januar 2000 bat die Klägerin die Beklagte um die Aufhebung ihres Arbeitsvertrags zum 31. März 2000 im gegenseitigen Einvernehmen. Datiert auf den 14. Januar 2000 trafen die Parteien am 16. Februar 2000 folgende Vereinbarung:

- „1. Der mit der Mitarbeiterin bestehende Arbeitsvertrag wird auf Wunsch der Mitarbeiterin zum 31. März 2000 beendet.
- ...
- 4. Mit dieser Vereinbarung sind alle wechselseitigen Ansprüche der Vertragspartner aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.
- ...“

Die Klägerin erklärte in einem Begleitschreiben, sie nehme das Vertragsangebot der Beklagten unter dem Vorbehalt der rechtlichen Überprüfung an.

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

Mit Schreiben ihrer Prozeßbevollmächtigten vom 26. April 2000 verlangte die Klägerin die Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan vom 1. Dezember 1995 in Höhe von 23.703,02 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 vom 16. Februar 2000 veranlaßt; ihre Angebote zur Weiterbeschäftigung seien unzumutbar gewesen.

Mit ihrer am 4. Oktober 2000 bei Gericht eingegangenen Klage hat die Klägerin zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 12.118,65 Euro (= 23.703,02 DM) brutto nebst 4 % Zinsen hieraus vom 26. April bis zum 30. April 2000 und 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 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 Aufhebungsvertrags 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 auch nicht ihrem betrieblichen Interesse entsprochen. Im übrigen habe sie nach der Informationsveranstaltung vom Oktober 1999 mehreren Mitarbeitern eine Weiterbeschäftigung in ihrer Direktion M anbieten können. Dem Klageanspruch stehe zumindest die Abgeltungsklausel in Nr. 4 des Aufhebungsvertrags entgegen. In jedem Falle sei die Abfindung falsch berechnet. Die Klägerin habe dem Monatsgehalt zu Unrecht die monatlichen Kontoführungsgebühren und die vermögenswirksamen Leistungen hinzugerechnet.

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

Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage weitgehend zu Unrecht abgewiesen. Der Klägerin steht die Klageforderung dem Grunde nach zu. Sie folgt zwar nicht aus dem Sozialplan 1995, aber aus den Regelungen



des Sozialplans vom Mai 1999. Rechnerisch ist die Hauptforderung um rund 200,00 Euro überhöht.

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 beigelegt. 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 „Schaden HK 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 ihren Aufhebungsvertrag vom 16. Februar 2000 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. 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.

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 ua. 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) Der Aufhebungsvertrag vom 14. Januar/16. Februar 2000 ist wirksam. Zwar hatte sich die Klägerin seine „rechtliche Überprüfung“ vorbehalten. Was immer sie damit angesichts des ohne aufschiebende Bedingung geschlossenen Vertrags gemeint haben mag, so hat sie von diesem Vorbehalt offensichtlich keinen Gebrauch gemacht. Das Landesarbeitsgericht ist ohne Verfahrensrüge seitens der Parteien davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. März 2000 beendet worden ist.

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 vom 16. Februar 2000 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 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 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.

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 Vertragschluß 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 vom 16. Februar 2000 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 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 am 16. Februar 2000 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 der Abfindung beträgt nach der Berechnungsformel in § 3 Nr. 2 a des Sozialplans 1999 allerdings nur 23.283,70 DM. Auszugehen ist von 36,83 Lebensjahren, 4,5 Jahren Betriebszugehörigkeit und einem Monatsgehalt von 5.619,50 DM brutto.

a) Die Höhe der Abfindung ist durch das Landesarbeitsgericht nicht verbindlich festgestellt worden. Zwar hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Klageforderung sei rechnerisch unstreitig. Darin liegt aber keine den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindende Tatsachenfeststellung. Tatsachen sind im vorliegenden Zusammenhang die der Berechnung zugrundeliegende Anzahl der Lebensjahre, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Höhe des Bruttomonatsentgelts. Nur diese Größen sind dem Beweis zugänglich, nicht die Höhe der Abfindung als solche. Bei ihr handelt es sich lediglich um die Zusammenfassung mehrerer Tatsachenbehauptungen unter einem einheitlichen Begriff (vgl. MünchKommZPO-Prütting Bd. 1 2. Aufl. § 284 Rn. 41).

b) Bei der Berechnung der Abfindung ist das Lebensalter der Klägerin nur mit dem Faktor 36,83 einzustellen. Zu berücksichtigen sind 36 Jahre und zehn Monate, also insgesamt 442 Monate. Dividiert durch zwölf ergibt dies den Wert 36,83.

Das berücksichtigungsfähige Bruttomonatsgehalt beträgt lediglich 5.619,50 DM. Das von der Klägerin in Ansatz gebrachte Bruttogehalt ist um die darin enthaltenen vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 78,00 DM zu kürzen. Dies folgt eindeutig aus dem Wortlaut des Sozialplans.

Anders als die Beklagte meint, sind dagegen die monatlichen Kontoführungsgebühren nicht in Abzug zu bringen. Sie werden weder ausdrücklich ausgenommen noch handelt es sich bei ihnen um „Sonderzahlungen“ im Sinne der Sozialplanregelung. Sonderzahlungen sind schon dem Wortsinn nach Zahlungen, die nicht regelmäßig, sondern nur aus besonderen Anlässen geleistet werden. Darunter fallen etwa Gratifikationen oder jährliche Zuwendungen. Mit ihnen ist eine monatlich gewährte Kontoführungsgebühr nicht vergleichbar. Auch die der Definition des Monatsgehalts in § 3 Nr. 2 a des Sozialplans zugrundeliegende Systematik spricht dafür, diese Zahlungen bei der Gehaltsbemessung zu berücksichtigen. Berechnungsgrundlage für die Abfindung soll erkennbar dasjenige Bruttoentgelt sein, welches der Arbeitnehmer regelmäßig erhält. Deshalb werden „laufende monatliche Zulagen“ dem Gehalt hinzugerechnet,



unregelmäßig geleistete oder der Höhe nach schwankende Zahlungen wie Zulagen für Bereitschaftsdienst und Mehrarbeitsvergütungen ausgenommen. Sollen auch bestimmte regelmäßige Zahlungen keine Berücksichtigung finden, werden sie - wie die vermögenswirksamen Leistungen - ausdrücklich erwähnt. Hätten die Betriebsparteien die Kontoführungsgebühren als Gehaltsbestandteil ausnehmen wollen, spricht deshalb alles dafür, daß sie dies ausdrücklich erklärt hätten.

III. Nr. 4 des Aufhebungsvertrags steht dem Anspruch der Klägerin nicht entgegen. Selbst wenn die Abfindungsforderung von der Abgeltungsklausel erfaßt sein sollte, ist ein Anspruchsverzicht mangels Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 iVm. § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

IV. 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. 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 26. 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 Geldforderun-



gen 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.

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

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Frischholz

Spoo



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung 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](#)