

Aktenzeichen: 1 AZR 340/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Juni 2007
- 1 AZR 340/06 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 19. Januar 2005
- 8 Ca 5998/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 12. Dezember 2005
- 16 Sa 493/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Abfindung nach § 1a KSchG

Gesetze:

KSchG § 1a; BGB §§ 133, 157; BetrVG § 112; Mitarbeitervertretungs-
ordnung für das Bistum Münster § 38 Abs. 1 Nr. 11, § 26 Abs. 1

Leitsätze:

1. Ein Abfindungsanspruch nach § 1a Abs. 1 KSchG in der gesetzlichen Höhe des §1a Abs. 2 KSchG entsteht auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer informatorisch einen niedrigeren Abfindungsbetrag genannt hat.
2. Kollektivrechtliche Regelungen zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile aus einer Betriebsänderung können die Anrechenbarkeit von Leistungen nach § 1a KSchG vorsehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 340/06
16 Sa 493/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juni 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte, Revisionsklägerin
und Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin, Revisionsbeklagte
und Anschlussrevisionsklägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin und die Anschlussrevision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. Dezember 2005 - 16 Sa 493/05 - werden zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu 5/6, die Beklagte zu 1/6 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- | | |
|---|---|
| Die Parteien streiten über eine Abfindung. | 1 |
| Die Klägerin war bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger seit dem 1. Oktober 1986 als Hebamme beschäftigt. Ihr Monatsgehalt betrug einschl. mehrerer Zulagen und vermögenswirksamer Leistungen zuletzt 2.584,94 Euro brutto. Darüber hinaus erhielt sie Zeitzuschläge und ein Weihnachtsgeld. | 2 |
| Im Jahr 2004 beschloss die Beklagte, die Abteilung Gynäkologie und Geburtshilfe des von ihr betriebenen Krankenhauses zur Jahresmitte zu schließen. Zum Ausgleich der damit für die betroffenen Arbeitnehmer verbundenen Nachteile schloss sie am 15. März 2004 mit der bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung (DV). § 3 DV sieht für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung vor, die sich nach der Formel „Beschäftigungszeit in vollen Jahren x Bruttomonatsgehalt x 0,5“ berechnet. Nach § 5 Nr. 1 DV entsteht der Abfindungsanspruch mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses; vorher kann er weder übertragen noch vererbt werden. Nach § 5 Nr. 2 DV wird er im Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage erst fällig, wenn rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis geendet hat. | 3 |
| Am 24. März 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. September 2004. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

„... Die Kündigung erfolgt aus dringenden betrieblichen Gründen:

...

Da wir Ihnen aus dringenden betrieblichen Gründen kündigen, können Sie die nach § 1a KSchG vorgesehene Abfindung beanspruchen, wenn Sie die dreiwöchige Frist - gerechnet ab Zugang dieser Kündigung - für die Erhebung der Kündigungs- | 4 |



schutzklage verstreichen lassen. Entscheiden Sie sich also, keine Kündigungsschutzklage zu erheben, haben Sie mit Ablauf der Kündigungsfrist, also zum Ende des Dienstverhältnisses, Anspruch auf die gesetzlich festgesetzte Abfindung. Die Höhe der Abfindung wird gemäß dem vorzitierten § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG auf 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Dienstverhältnisses festgelegt. Demgemäß ergibt sich für Sie bei der Annahme dieses Angebotes eine am 30.09.2004 fällige Abfindung für den Verlust des sozialen Besitzstandes in Höhe von EUR 22.678,43 brutto (siehe auch Dienstvereinbarung vom 15.03.2004).“

Die Klägerin teilte der Beklagten mit Schreiben vom 8. April 2004 mit, im Hinblick auf das „unterbreitete Angebot gem. § 1a KSchG“ lasse sie die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen und beanspruche die ihr zustehende Abfindung. Allerdings sei diese fehlerhaft berechnet und belaufe sich von Gesetzes wegen auf einen höheren Betrag. Im Übrigen beanspruche sie „zusätzlich die Sozialplanabfindung“.

5

Am 27. April 2004 beschlossen die Beklagte und die Mitarbeitervertretung folgenden „Nachtrag zur Dienstvereinbarung vom 15.03.2004“:

6

„Die Dienstvereinbarung vom 15.03.2004 wird dahingehend ergänzt, dass Abfindungen nach der Dienstvereinbarung vom 15.03.2004 auf Abfindungen nach den §§ 1a, 9, 10 KSchG angerechnet werden. Dies war im Übrigen auch bei Abschluss der Dienstvereinbarung vom 15.03.2004 bereits so gewollt und vereinbart.

Ansonsten bleibt es bei der Dienstvereinbarung vom 15.03.2004.“

Mit dem Gehalt für September 2004 zahlte die Beklagte an die Klägerin eine Abfindung iHv. 22.678,43 Euro. Mit ihrer Klage hat die Klägerin, soweit in die Revisionsinstanz gelangt, weitere 4.290,43 Euro als restliche Abfindung nach § 1a KSchG geltend gemacht. Dafür hat sie als Monatsverdienst neben ihrem regelmäßigen durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt anteiliges Weihnachtsgeld, anteilige Überstundenvergütung und Zeitzuschläge in Ansatz gebracht und eine gesetzliche Abfindungssumme von 26.968,86 Euro errechnet, auf die sie sich den tatsächlich gezahlten Betrag anrechnen lässt. Außerdem hat sie 23.264,46 Euro als Abfindung nach § 3 DV beansprucht.

7



Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an sie 27.554,89 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, aus dem Kündigungsschreiben vom 24. März 2004 und dem dortigen Bezug auf die DV ergebe sich, dass sie der Klägerin nicht ein Angebot nach § 1a KSchG unterbreitet habe, sondern eine Abfindung nur auf der Grundlage der Regelungen der DV habe leisten wollen. Dem entspreche der tatsächlich geleistete Betrag. Im Übrigen sei mit dessen Zahlung ein möglicher Anspruch aus § 1a KSchG wegen der Zweckidentität beider Ansprüche erloschen. Aus dem Nachtrag zur DV vom 27. April 2004 ergebe sich, dass eine Anrechnung auch von den Betriebsparteien gewollt und förmlich beschlossen worden sei.

9

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 4.290,43 Euro als restliche Abfindung gem. § 1a KSchG verurteilt und die Klage auf Zahlung einer weiteren Abfindung abgewiesen. Dagegen hat die Klägerin Berufung, die Beklagte Anschlussberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Berufungen zurückgewiesen. Gegen sein Urteil hat die Klägerin die zugelassene Revision, die Beklagte Anschlussrevision eingelegt. Mit ihren Revisionen halten die Parteien an ihren jeweiligen Anträgen fest.

10

Entscheidungsgründe

Die Revisionen sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Der Klägerin steht als restlicher Abfindungsanspruch aus § 1a KSchG ein Betrag iHv. 4.290,43 Euro zu. Ein Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung aus § 3 DV besteht nicht.

11

I. Die zulässige Anschlussrevision der Beklagten hat keinen Erfolg. Die Klage auf Zahlung von 4.290,43 Euro ist begründet. Die Klägerin kann gem. § 1a KSchG die Zahlung einer Abfindung iHv. insgesamt 26.968,86 Euro beanspruchen. Die Beklagte hat diesen Anspruch in Höhe des eingeklagten Teilbetrags nicht erfüllt.

12



1. Die Klage auf Zahlung von 4.290,43 Euro ist zulässig. Gegenstand und Grund des erhobenen Anspruchs sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin leitet die Forderung über diese Summe ausschließlich aus dem Kündigungsschreiben der Beklagten iVm. § 1a KSchG ab. Dagegen stützt sie den Anspruch auf die zusätzliche Zahlung von 23.264,46 Euro allein auf das Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 DV. Bei diesem Anspruch handelt es sich um einen eigenständigen Streitgegenstand. Damit steht der Umfang der Rechtskraft bei einer Entscheidung über einen der Teilbeträge fest. 13
2. Die Klage auf Zahlung von 4.290,43 Euro ist begründet. Der Klägerin steht diese Summe als Teil einer Gesamtforderung über 26.968,86 Euro gem. § 1a KSchG zu. 14
- a) Nach § 1a Abs. 1 KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigt, wenn bis zum Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG die Erhebung einer Kündigungsschutzklage unterbleibt und wenn in der Kündigungserklärung darauf hinwiesen wird, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gestützt sei und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen könne. Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus § 1a Abs. 2 KSchG. Sie beträgt einen halben Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses; für die Bestimmung des Monatsverdienstes gilt die Regelung in § 10 Abs. 3 KSchG entsprechend. 15
- b) Die Voraussetzungen für einen Anspruch aus § 1a Abs. 1, Abs. 2 KSchG liegen vor. Im Kündigungsschreiben vom 24. März 2004 hat die Beklagte ausdrücklich angegeben, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen erfolge. Sie hat weiter erklärt, die Klägerin könne „die nach § 1a KSchG vorgesehene Abfindung beanspruchen“, wenn sie die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lasse. Sie habe in diesem Fall mit Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch „auf die gesetzlich festgesetzte Abfindung“. Die Klägerin hat keine Kündigungsschutzklage erhoben. Der Anspruch auf Zahlung der gesetzlich vorgesehenen Abfindung mit Ablauf des 30. September 2004 ist damit dem Grunde nach entstanden. 16
- c) Zu Unrecht meint die Beklagte, sie habe im Kündigungsschreiben nicht die Hinweise nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG gegeben, sondern stattdessen erklärt, der Klägerin stehe ein Abfindungsanspruch nur nach der DV vom 15. März 2004 zu. 17



- aa) Allerdings schließt die Vorschrift des § 1a KSchG andere Abfindungsvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien im Zusammenhang mit einer betriebsbedingten Kündigung nicht aus. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, Hinweise nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG zu unterlassen, und dem Arbeitnehmer stattdessen einen - beliebigen - Betrag als Abfindung in Aussicht zu stellen, falls er eine Klage gegen die ausgesprochene Kündigung nicht erhebt (*ErfK/Ascheid/Oetker 7. Aufl. § 1a KSchG Rn. 2; Däubler NZA 2004, 177, 178 mwN; v. Hoyningen-Huene/Linck Kündigungsschutzgesetz 14. Aufl. § 1a Rn. 18 mwN; vgl. auch die Begründung des Regierungsentwurfs zu § 1a KSchG, BT-Drucks. 15/1204 S. 12*). Will der Arbeitgeber die gesetzliche Folge des § 1a Abs. 2 KSchG vermeiden, muss er dabei aber deutlich machen, dass er sich gerade nicht nach § 1a Abs. 1 KSchG binden will. Ebenso wenig ist ausgeschlossen, dass er lediglich deklaratorisch auf kollektivrechtliche Bestimmungen verweist, aus denen ein Abfindungsanspruch bei Verlust des Arbeitsplatzes folge. Maßgeblich für die entsprechende Beurteilung sind die Erklärungen des Arbeitgebers. 18
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aus dem Kündigungsschreiben vom 24. März 2004 ergebe sich, dass die Beklagte der Klägerin die in § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG genannten Hinweise erteilt habe. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie kann als Auslegung einer individuellen, nichttypischen Erklärung vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob die Auslegungsregeln zutreffend angewendet, alle relevanten tatsächlichen Umstände berücksichtigt und die allgemeinen Denk- und Erfahrungssätze eingehalten worden sind (*st. Rspr., vgl. nur BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 -, zu B II der Gründe*). Diesem Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. 19
- (1) Nach dem Inhalt des Schreibens kann die Klägerin „die nach § 1a KSchG vorgesehene Abfindung beanspruchen“, hat sie „Anspruch auf die gesetzlich festgesetzte Abfindung“ und wird dieser „gemäß dem vorzitierten § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG auf 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Dienstverhältnisses festgelegt“. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht diesen Formulierungen entnommen, dass die Beklagte mit ihnen aus der Sicht eines objektiven Empfängers die nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG bedeutsamen Hinweise für einen Anspruch gem. Satz 1 der Vorschrift erteilt hat. 20
- (2) Dieser Erklärungsinhalt wird durch den Zusatz: „(siehe auch Dienstvereinbarungen vom 15.03.2004)“ am Ende des Schreibens nicht beseitigt. Ihn konnte ein ob- 21



jektiver Empfänger nur dahin verstehen, dass sich der zuvor bezifferte Abfindungsbetrag zugleich aus den Regelungen der DV ergebe. Die Bedeutung, die Beklagte wolle nicht gem. § 1a KSchG, sondern allein gem. den Regelungen der DV leisten, kommt ihm nicht zu.

- (3) Auch die Angabe des bezifferten und mit Blick auf § 1a Abs. 2 KSchG zu geringen Betrags einer Abfindung steht der Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht entgegen. Für die Frage, ob der Arbeitgeber mit der Kündigungserklärung die Hinweise nach § 1 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat geben wollen, ist es unerheblich, ob ein in Aussicht gestellter Abfindungsbetrag mit den Vorgaben des § 1a Abs. 2 KSchG rechnerisch übereinstimmt, wenn die Betragsangabe nur Informationszwecken dient. 22
- (a) Eine Bezifferung der Abfindung durch den Arbeitgeber ist gesetzlich nicht vorgesehen. Sie ist nicht Anspruchsvoraussetzung (*Bader NZA 2004, 65, 71; ErfK/Ascheid/Oetker § 1a KSchG Rn. 5; v. Hoyningen-Huene/Linck § 1a Rn. 7 mwN*). Mit Erfüllung der Anforderungen des § 1a Abs. 1 KSchG entsteht der Abfindungsanspruch ohne Weiteres in der von § 1a Abs. 2 KSchG vorgegebenen Höhe. 23
- (b) Der Anspruch entsteht auch dann im gesetzlichen Umfang, wenn der Arbeitgeber mit den Hinweisen nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG zwar die Angabe eines zu niedrigen Betrags verbindet, aber zugleich zu verstehen gibt, er wolle eine Abfindung in der gesetzlich vorgesehenen Höhe zahlen. Dafür ist ohne Bedeutung, ob der Anspruch durch zweiseitiges Rechtsgeschäft auf Grund eines vom Arbeitnehmer durch Verstreichenlassen der Klagefrist konkludent angenommenen Angebots des Arbeitgebers zustande kommt (so *Däubler NZA 2004, 177, 179; v. Hoyningen-Huene/Linck § 1a Rn. 8 mwN; Löwisch BB 2004, 154, 157 f.; Willemsen/Annuß NJW 2004, 177, 182*) oder durch einseitiges Rechtsgeschäft auf Grund einer entsprechenden Willenserklärung des Arbeitgebers, zu der das Verstreichenlassen der Klagefrist als rein tatsächlicher Umstand hinzutritt (so *Bader NZA 2004, 65, 70; Giesen/Besgen NJW 2004, 185; Grobys DB 2003, 2174; Hümmerich NJW 2004, 2921, 2922; KR-Spilger 8. Aufl. § 1a KSchG Rn. 72*). Wenn die Angabe des bezifferten Betrags aus Empfängersicht erkennbar nur der Information über die vom Arbeitgeber für richtig gehaltene Abfindungshöhe dient, entspricht die rechtsgeschäftliche Erklärung des Arbeitgebers der gesetzlichen Regelung. 24
- (c) So verhält es sich hier. Die Beklagte hat mit ihren Hinweisen zwar die Angabe eines Abfindungsbetrags von 22.678,43 Euro verbunden, der den aus den gesetzlichen 25



Vorgaben folgenden Betrag objektiv unterschreitet. Im Kündigungsschreiben hat sie aber erklärt, die Klägerin könne, falls sie die Klagfrist verstreichen lasse, „die nach § 1a KSchG vorgesehene Abfindung“ beanspruchen; deren Höhe werde „gemäß dem vorzitierten § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG auf 0,5 Monatsverdienste (pro Beschäftigungsjahr) festgelegt“; „demgemäß“ ergebe sich der mitgeteilte Betrag.

Diese Erklärungen durfte die Klägerin nach §§ 133, 157 BGB so verstehen, dass die Beklagte im Ergebnis die gesetzlich vorgesehene Abfindung leisten wolle und die Angabe des bezifferten Betrags lediglich informatorische Bedeutung habe. Der entsprechende Erklärungsinhalt folgt aus der Vorbehaltlosigkeit der Hinweise auf die gesetzliche Abfindung nach § 1a KSchG und der ausdrücklichen Erwähnung des Faktors 0,5, der dem gesetzlich festgelegten Faktor entspricht. Er folgt ferner aus der Verwendung des Wortes „demgemäß“ im Zusammenhang mit der Bezifferung des Anspruchs. Dieser Ausdruck lässt den bezifferten Betrag als das Ergebnis der Berechnung auf gesetzlicher Grundlage erscheinen und steht einem Verständnis entgegen, nach dem die Höhe des Abfindungsangebots abschließend festgelegt werden sollte.

26

d) Auf der Grundlage von § 1a Abs. 2 KSchG ergibt sich ein Abfindungsanspruch iHv. 26.968,86 Euro. Die Klägerin war bei Ablauf der Kündigungsfrist volle 18 Jahre beschäftigt. Der nach § 10 Abs. 3 KSchG für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Monatsverdienst betrug 2.996,54 Euro.

27

aa) Gem. § 10 Abs. 3 KSchG gilt als Monatsverdienst, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit im letzten Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses an Geld- und Sachbezügen zusteht. Einmalbeträge, die für einen längeren Zeitraum geleistet werden, sind anteilig zu berücksichtigen (*ErFK/Kiel* § 10 KSchG Rn. 3).

28

bb) Die Klägerin hat zusätzlich zu ihrem regulären Monatsgehalt von 2.584,94 Euro anteilig ihre durchschnittlichen Zeitzuschläge und das Weihnachtsgeld in Ansatz gebracht. Dem hat die Beklagte weder rechnerisch noch mit dem Hinweis auf einen fehlenden Entgeltcharakter dieser Leistungen widersprochen. Auch das Landesarbeitsgericht ist von einem berücksichtigungsfähigen Monatsverdienst von 2.996,54 Euro ausgegangen, ohne dass die Beklagte dies gerügt hätte. Für eine weitergehende Überprüfung der rechtlichen und tatsächlichen Korrektheit dieses Betrags besteht daher kein Anlass.

29



- II. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Ein Anspruch auf Zahlung von 23.264,46 Euro als weitere Abfindung nach Maßgabe der DV besteht nicht. Zwar fällt die Klägerin in den Kreis der Anspruchsberechtigten nach §§ 1, 3 DV. Auch ergibt sich aus § 3 Nr. 1, § 2 DV bei 18 Jahren Beschäftigungszeit und einem Bruttomonatsverdienst von 2.584,94 Euro rechnerisch exakt der von ihr eingeklagte Betrag. Auf den Anspruch der Klägerin aus § 3 DV sind aber die tatsächlich bereits erbrachten Abfindungszahlungen der Beklagten und die ausgeurteilte restliche Abfindung nach § 1a KSchG anzurechnen. Damit verbleibt für einen Anspruch aus der DV rechnerisch kein Raum. 30
1. Die Beklagte hat den Anspruch der Klägerin nicht schon durch tatsächliche Leistung teilweise erfüllt. Sie hat den von ihr im September 2004 gezahlten Abfindungsbetrag von 22.678,43 Euro auf die Forderung der Klägerin aus § 1a KSchG und nicht auf eine mögliche Forderung aus der DV geleistet. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. 31
- Entgegen seiner Auffassung hat allerdings nicht die Klägerin die Abfindungszahlung als Leistung auf den Anspruch nach § 1a KSchG bestimmen können. Eine solche - von § 366 Abs. 1 BGB abweichende - Bestimmungsbefugnis des Gläubigers bedürfte einer entsprechenden Vereinbarung der Parteien. Für deren Vorliegen gibt es im Streitfall keinen Anhaltspunkt. Vielmehr hat die Beklagte die erforderliche Bestimmung selbst vorgenommen. Zwar hat sie nicht ausdrücklich erklärt, die Zahlung solle der Tilgung des Abfindungsanspruchs aus § 1a KSchG dienen. Dies ergibt sich aber aus den Umständen. Mit Schreiben vom 8. Juli 2004 hat die Beklagte das Ansinnen der Klägerin auf Zahlung einer von dieser als „zusätzliche“ bezeichneten Abfindung aus der DV mit der Begründung zurückgewiesen, einen Anspruch auf doppelte Abfindung - „aus der DV vom 15.3.2004 und aus dem Kündigungsschreiben vom 24.3.2004“ - bestehe nicht; „im Übrigen“ hat sie auf den Nachtrag zur DV verwiesen. Danach musste die Klägerin bei Zahlungsempfang im September 2004 davon ausgehen, die Beklagte leiste ausschließlich im Hinblick auf ihre Erklärungen im Kündigungsschreiben vom 24. März 2004. Diese wiederum verhielten sich über den individualrechtlichen Anspruch aus § 1a KSchG und nicht über einen kollektivrechtlichen Anspruch aus der DV. 32
2. Der Anspruch aus § 3 DV ist in Höhe von 22.678,43 Euro durch die von der Beklagten auf den Anspruch der Klägerin aus § 1a KSchG geleistete Zahlung erloschen. Den Restbetrag von 586,03 Euro kann die Klägerin angesichts der zugleich 33



erfolgenden Verurteilung der Beklagten zur Zahlung weiterer 4.290,43 Euro nicht verlangen. Dabei kann dahinstehen, ob nicht ohnehin Abfindungsansprüche aus § 1a KSchG auf der einen und kollektiv- oder individualrechtliche Regelungen über einen Ausgleich der Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes auf der anderen Seite generell im Verhältnis der Anspruchskonkurrenz zueinanderstehen. Jedenfalls auf Grund des „Nachtrags zur Dienstvereinbarung“, den die Beklagte und ihre Mitarbeitervertretung am 27. April 2004 vereinbart haben, sind die von der Beklagten auf den Anspruch nach § 1a KSchG erbrachten Zahlungen sowie ihre auf diesem Anspruch beruhende und titulierte weitere Zahlungsverpflichtung auf den Anspruch der Klägerin nach § 3 DV anzurechnen.

- a) Im Nachtrag ist vorgesehen, dass Abfindungen nach der DV auf Abfindungen nach § 1a KSchG angerechnet werden. Bei wortlautgetreuem Verständnis ist eine solche Abrede unwirksam. Dafür fehlt den Parteien der Dienstvereinbarung die Regelungskompetenz. Über das Schicksal des gesetzlichen Anspruchs, der durch eine solche Anrechnungsvereinbarung vermindert würde, vermögen die Parteien einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht zu disponieren. Die Regelung im Nachtrag ist aber dahin auszulegen, dass in Wirklichkeit umgekehrt Abfindungen nach § 1a KSchG auf Abfindungen nach der DV angerechnet werden sollen. Dies können die Parteien der DV als Bestimmung über die von ihnen selbst begründeten Ansprüche grundsätzlich vorsehen. 34
- b) Die von den Parteien der Dienstvereinbarung getroffene Anrechnungsregelung verstößt weder gegen § 38 Abs. 1 Nr. 11 noch gegen § 26 Abs. 1 der einschlägigen Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Münster vom 14. November 1996 (MAVO). Gem. § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO sind Dienstvereinbarungen zulässig über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen. Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung ua. darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. 35
- aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 112 Abs. 1 BetrVG haben die Betriebsparteien bei der Aufstellung eines Sozialplans einen weiten Spielraum für die Bestimmung des angemessenen Ausgleichs der mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteile. Sie können grundsätzlich frei darüber ent- 36



scheiden, ob, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die mit einer Betriebsänderung einhergehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern wollen (*12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, zu III 1 der Gründe mwN*). Die Betriebsparteien haben aber die Grenzen von Recht und Billigkeit und die Funktion eines Sozialplans zu beachten. Recht und Billigkeit verlangen insbesondere die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Nach dem Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dient der Sozialplan, also auch eine darin vorgesehene Abfindung, dem Ausgleich und der Überbrückung der - künftigen - Nachteile, die durch eine geplante Betriebsänderung entstehen können (*BAG 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - aaO mwN*). Für die Parteien einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO gilt nichts anderes.

bb) Die von den Parteien der DV beschlossene Anrechnung von Abfindungen nach § 1a KSchG auf Abfindungsansprüche nach § 3 DV verstößt nicht gegen den Normzweck des § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO. Es wurden dadurch nicht etwa Leistungen der Beklagten auf Ansprüche aus der DV angerechnet, die gänzlich anderen Zwecken dienten als dem Ausgleich oder der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen iSv. § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO iVm. § 3 DV. Vielmehr sollen auch Abfindungsansprüche nach § 1a KSchG die mit dem betriebsbedingten Verlust des Arbeitsplatzes einhergehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern. Zwar will die Regelung des § 1a KSchG vor allem Kündigungsschutzklagen vermeiden (*BAG 10. Mai 2007 - 2 AZR 45/06 -, zu B I 1 c dd der Gründe; vgl. BT-Drucks. 15/1204 S. 12*) und für den Arbeitgeber wegen der Ungewissheit der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglichst bald Planungssicherheit herstellen (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - BAGE 115, 68, zu II 1 b cc der Gründe*). Das vom Gesetz dafür vorgesehene Mittel - die Schaffung von Abfindungsansprüchen für den gekündigten Arbeitnehmer - dient jedoch seinerseits dem Zweck, die wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitsplatzverlustes auszugleichen oder zu mildern. Gesetzeszweck und Leistungszweck sind insoweit verschieden, wenn auch funktional aufeinander bezogen. Das gesetzliche Ziel der Vermeidung von Kündigungsschutzklagen und Herstellung von Planungssicherheit soll gerade durch die Gewährung von Ansprüchen auf Nachteilsausgleich erreicht werden. Die Parteien einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO können deshalb die Anrechnung von Leistungen des Arbeitgebers nach § 1a KSchG auf eigene Abfindungsansprüche zum Ausgleich der Nachteile des Arbeitsplatzverlustes vorsehen, ohne damit gegen den Zweck dieser Leistungen zu verstoßen.

37

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



- Sie verletzen damit auch nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz iSv. § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO. Vielmehr tragen sie auf diese Weise gerade dem Umstand Rechnung, dass Mitarbeiter, die Abfindungsansprüche nach § 1a KSchG erworben haben, in deren Umfang eines Nachteilsausgleichs nicht mehr bedürfen. 38
- c) Der Wirksamkeit der Anrechnungsklausel steht auch im Verhältnis zur Klägerin nicht entgegen, dass sie erst vereinbart wurde, nachdem die Frist des § 4 Satz 1 KSchG zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage für die Klägerin abgelaufen war. Dadurch wurden rechtlich geschützte Positionen der Klägerin nicht verletzt. 39
- aa) Die Parteien eines Sozialplans und einer sonstigen Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz können die von ihnen getroffenen Regelungen jederzeit für die Zukunft abändern. Die neue Betriebsvereinbarung kann auch Regelungen enthalten, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind. Im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen gilt nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel. Danach geht die jüngere Norm der älteren vor (*st. Rspr.*, vgl. BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12, zu II 4 c aa der Gründe mwN; 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, zu I 2 der Gründe mwN). Allerdings können eine neue Betriebsvereinbarung und ein neuer Sozialplan bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht schmälern oder entfallen lassen (BAG 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - aaO mwN). Die Möglichkeit einer Rückwirkung normativer Regelungen ist durch das Vertrauensschutz- und das Verhältnismäßigkeitsprinzip beschränkt (BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44,48/92 - BVerfGE 95, 64, zu C III 2 a der Gründe). 40
- Diese Grundsätze finden auf Dienstvereinbarungen und Sozialpläne nach § 38 Abs. 1 MAVO gleichermaßen Anwendung. Auch wenn eine entsprechende ausdrückliche kirchliche oder staatliche Regelung fehlt, gelten Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 MAVO wie Betriebsvereinbarungen iSv. § 77 BetrVG unmittelbar und zwingend (*Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 4. Aufl. § 18 Rn. 125 f. mwN*). Dies rechtfertigt eine rechtliche Behandlung, die der von Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstvereinbarungen nach den Personalvertretungsgesetzen entspricht. 41
- bb) Durch den Nachtrag zur DV wurde nicht in rechtlich geschützte Positionen der Klägerin eingegriffen. Diese hatte bei Wirksamwerden der Anrechnungsklausel am 27. April 2004 noch keinen rechtlich geschützten Besitzstand aus der DV erworben. 42



Gem. § 5 Nr. 1 DV entstehen Abfindungsansprüche nach § 3 DV erst im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zuvor können sie weder übertragen noch vererbt werden. Die Klägerin hatte folglich im April 2004 noch keine eigentumsähnliche Rechtsposition erworben, in die grundsätzlich nicht hätte eingegriffen werden können. Sie hatte lediglich die Aussicht auf den Erwerb eines Abfindungsanspruchs mit Ablauf der Kündigungsfrist zu Ende September 2004. Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, hatte diese Aussicht auf den Anspruchserwerb auch nicht den Rechtscharakter eines Anwartschaftsrechts. Die Entstehung des Anspruchs hing weder vom bloßen Zeitablauf noch ausschließlich von Umständen ab, deren (Nicht-)Eintritt allein die Klägerin hätte beeinflussen können. Vielmehr war Voraussetzung auch, dass etwa das Arbeitsverhältnis nicht zuvor aus anderen Gründen enden und der Klägerin nicht vor dem Ende der Kündigungsfrist ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz iSv. § 1 Nr. 2 Buchst. d, e DV, § 2 Nr. 3 DV angeboten würde.

cc) Die Anrechnungsabrede verstößt nicht gegen das rechtsstaatliche Rückwirkungsverbot. 43

(1) Die Regeln über die Rückwirkung von Rechtsnormen unterscheiden zwischen echter und unechter Rückwirkung. Eine echte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm nachträglich ändernd in abgewinkelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift. Sie ist verfassungsrechtlich grundsätzlich unzulässig. Unechte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich entwertet. Sie ist verfassungsrechtlich grundsätzlich zulässig (*BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44, 48/92 - BVerfGE 95, 64, zu C III 2 a der Gründe*). Grenzen der Zulässigkeit können sich aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip ergeben. Das ist dann der Fall, wenn die vom Normgeber angeordnete unechte Rückwirkung zur Erreichung des Normzwecks nicht geeignet oder nicht erforderlich ist oder wenn die Bestandsinteressen der Betroffenen die Veränderungsgründe der Neuregelung überwiegen (*BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44, 48/92 - aaO*). 44

(2) Danach kommt der Anrechnungsabrede keine echte Rückwirkung zu. Sie greift nicht zu Lasten der Klägerin in abgeschlossene Tatbestände des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile wegen Arbeitsplatzverlustes ein. 45



(3) Eine unechte Rückwirkung liegt allerdings insofern vor, als die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage für die Klägerin bei Wirksamwerden der Abrede am 27. April 2004 bereits abgelaufen war. Auch dieser Umstand führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Anrechnungsvereinbarung. 46

Die Vereinbarung verletzt nicht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie war geeignet, erforderlich und proportional, um das von den Parteien der DV erstrebte Ziel einer Vermeidung doppelten Nachteilsausgleichs im Falle von Abfindungsansprüchen der gekündigten Arbeitnehmer aus § 1a KSchG zu erreichen. 47

Ein schutzwürdiges Vertrauen der Klägerin auf die Entstehung eines Abfindungsanspruchs aus § 3 DV zusätzlich zu einem Anspruch aus § 1a KSchG wurde dadurch nicht verletzt. Hätte die Klägerin schon vor Ablauf der Klagefrist gewusst, dass die Anrechnungsklausel nachträglich vereinbart werden würde, hätte sie sich nur insofern anders verhalten können, als sie dann Kündigungsschutzklage erhoben hätte. Damit wiederum hätte sie zwar je nach Ausgang des Klageverfahrens nicht notwendig den Anspruch aus § 3 DV, aber in jedem Fall den Anspruch nach § 1a KSchG verloren. Sie hätte demnach auch bei Kenntnis der späteren Anrechnungsabrede keine Möglichkeit gehabt, kumulativ zwei Ansprüche auf Abfindungen zu erwerben. 48

Allerdings hätte sie auf diese Weise die Chance wahrgenommen, durch einen Klageerfolg ihr Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten, eine Chance, die sie - so mag zu ihren Gunsten unterstellt werden - nur bereit war aufzugeben, weil sie mit einem doppelten Nachteilsausgleich sowohl gem. § 1a KSchG als auch gem. § 3 DV rechnete. Unabhängig davon, ob sie in dieser Beziehung tatsächlich schutzwürdig war und auf den Erwerb kumulativer Abfindungsansprüche vertrauen durfte, stand ihr zum Ausgleich für die Enttäuschung ihres Vertrauens der Weg offen, nach Maßgabe von § 5 KSchG die nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage zu betreiben. Die Frist des § 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG war Ende April 2004 noch nicht abgelaufen. Die Klägerin hat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Sie ist zumindest aus diesem Grund nicht schutzwürdig. 49

d) Der sich auf 23.264,46 Euro belaufende Anspruch der Klägerin aus § 3 DV ist nicht nur in Höhe der tatsächlichen Zahlung von 22.678,43 Euro erloschen. Vielmehr ist auch die zugunsten der Klägerin erfolgte Titulierung der Zahlungsverpflichtung über weitere 4.290,43 Euro zu berücksichtigen. Würde der Klägerin der Differenzbetrag von 586,03 Euro zugesprochen, würde sie in diesem Umfang zweifach begünstigt, obwohl 50



sie den Betrag nur einmal behalten dürfte. Das wäre mit § 242 BGB unvereinbar. Bei Annahme einer generellen Anspruchskonkurrenz stünde der Klägerin der Betrag ohnehin nur einmal zu.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Rath

Hayen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)