

Aktenzeichen: 1 AZR 368/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 16. April 2002
- 1 AZR 368/01 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 31. Oktober 2000
- 3 Ca 1666/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. Mai 2001
- 1 Sa 1738/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung nach Eigenkündigung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 111, § 112

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



1 AZR 368/01
1 Sa 1738/00
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2002

URTEIL

Klapp, 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 16. April 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. Mai 2001 - 1 Sa 1738/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Die beklagte TIH war Teil der T Unternehmensgruppe (TUG), zu der auch die K AG und weitere Handelsunternehmen gehören. Innerhalb der Unternehmensgruppe oblag der Beklagten der zentrale Wareneinkauf; ferner betrieb sie Großhandel.

Die Klägerin war vom 1. September 1998 bis zum 31. März 2000 bei der Beklagten als Sachbearbeiterin zu einem monatlichen Entgelt von 2.198,56 Euro (4.300,00 DM) beschäftigt. Zuletzt war sie im Zentraleinkauf in B im Warenbereich "Obst und Gemüse" eingesetzt. Sie gehörte dem für die Beklagte gebildeten Betriebsrat an.

Im Rahmen der Planung von Betriebsänderungen innerhalb der Unternehmensgruppe begannen im Januar 2000 Sozialplanverhandlungen. Die sich abzeichnenden Betriebsänderungen waren bereits Gegenstand einer am 22. Dezember 1999 durchgeführten Projektsitzung "Super 2000", an der ua. die Geschäftsführung der Beklagten sowie Vertreter der einzelnen Betriebsräte der TUG beteiligt waren. In dem Protokoll wird zur Beklagten ausgeführt:

"3.2 TIH

Die Funktionen der TIH bleiben - soweit erforderlich - erhalten. Die TIH als juristische Einheit wird als nicht mehr notwendig angesehen. Übergreifende Funktionen, z.B. Obst- und Gemüse-Einkauf, Non-food-Einkauf, Importabwicklung und gegebenenfalls Delkredere werden zentralisiert. Alle übrigen Funktionen gehen in die operativen Geschäftsfelder über."

Entsprechende Hinweise auf die bei der Beklagten anstehenden Betriebsänderungen finden sich auch in einem Kurzprotokoll des Arbeitskreises der Gesamtbetriebsräte vom 23. Dezember 1999 sowie in einem Mitarbeiterschreiben der Beklagten.



Im Zuge der durchzuführenden Betriebsänderungen beabsichtigte die Beklagte, von ihren 201 Arbeitnehmern insgesamt 99 nach Änderung der Arbeitsorganisation oder Versetzungen in andere Geschäftsfelder weiterzubeschäftigen. Von den Entlassungen nicht betroffen war der Arbeitsbereich Zentraleinkauf, in dem die Klägerin tätig war. Dieser Bereich wurde auf die K AG übertragen und fortgeführt. Am 24. Februar 2000 kam für die Unternehmensgruppe ein Sozialplan zustande. Darin ist ua. bestimmt:

"1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG der Unternehmensgruppe T, die am 15.01.2000 bei der TUG in einem Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis standen, auch wenn ihr Arbeitsverhältnis anschließend zu einem anderen Unternehmen der TUG gewechselt ist.

...

9. Leistungen bei berechtigter Ablehnung des Arbeitsplatzangebotes oder mangelndem Arbeitsplatzangebot

a) Abfindungsberechtigung

(1) Nach dieser Vereinbarung sind abfindungsberechtigt alle ArbeitnehmerInnen,

- denen aufgrund der Betriebsänderung betriebsbedingt gekündigt wurde, bzw.
- die zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung mit Unternehmen der TUG einen im beiderseitigen Einverständnis vereinbarten Auflösungsvertrag unterzeichnet haben,
- nach dem 15.01.2000 selber gekündigt haben, weil dies durch Aufnahme in eine Kündigungsliste von Mitarbeitern oder aufgrund von beabsichtigten Stilllegungen von Betriebsstätten/-teilen vom Arbeitgeber veranlaßt war,
- die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen, weil der neue Arbeitsplatz nicht zumutbar ist und dies von den Betriebsparteien oder einer eingeschalteten Schlichtungsstelle anerkannt worden ist.

(2) Die Abfindungsregelung gilt nicht für ArbeitnehmerInnen,

- ...



- ...
- die ihr Arbeitsverhältnis selber kündigen, soweit dies nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers geschieht,

..."

Die Klägerin hatte ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Januar 2000 zunächst zum 30. April 2000 gekündigt und sich anschließend mit der Beklagten auf eine Beendigung bereits zum 31. März 2000 verständigt. Die Zahlung einer Sozialplanabfindung lehnte die Beklagte ab. Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie erfülle die Voraussetzungen einer Abfindung nach Nr. 9 a Abs. 1 des Sozialplans. Für sie habe eine Veranlassung zur Eigenkündigung bestanden. Im Hinblick auf die ihr seit Dezember 1999 bekannte Absicht, die Beklagte als juristische Einheit aufzugeben, habe auch sie mit einer Kündigung rechnen müssen. Unerheblich für den Abfindungsanspruch sei, ob und in welchem Umfang es später tatsächlich zu einer Betriebsstillegung gekommen sei. Nr. 9 Abs. 1 3. Alt. des Sozialplans setze den Vollzug einer Stilllegungsabsicht nicht voraus. Hinsichtlich ihres Arbeitsbereichs habe auch kein Betriebsübergang stattgefunden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.739,50 Euro (5.358,00 DM) nebst 8,42 % Zinsen seit dem 18. Mai 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nach Nr. 9 a Abs. 2 des Sozialplans von einer Abfindung ausgeschlossen. Der Bereich des Zentraleinkaufs sei nicht aufgegeben worden. Wegen seiner Bedeutung für die Unternehmensgruppe sei mit der Aufgabe dieser Funktion auch nicht zu rechnen gewesen. Es habe lediglich eine interne Verlagerung auf ein anderes Konzernunternehmen stattgefunden. Hätte die Klägerin nicht gekündigt, wäre das Arbeitsverhältnis auf die K AG übergegangen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar verkannt, daß der geltend gemachte Anspruch auf eine Abfindung im Falle einer Eigenkündigung nicht die tatsächliche Durchführung einer Betriebsstillegung iSd. Sozialplans voraussetzt. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich aber aus anderen Gründen als richtig (§ 563 ZPO). Die Klägerin hat die Voraussetzungen einer Abfindung nach Nr. 9 a Abs. 1 3. Alternative des Sozialplans nicht schlüssig dargelegt.

1. Der Sozialplan schließt nach Nr. 9 a Abs. 2 3. Alternative diejenigen Arbeitnehmer von einer Abfindung aus, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, soweit dies nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers geschieht. Danach gilt die Ausschlußklausel nicht für solche Eigenkündigungen, die der Arbeitgeber veranlaßt hat. Den Begriff der arbeitgeberseitigen Veranlassung bestimmt Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. des Sozialplans. Auf diese Vorschrift beruft sich die Klägerin.

2. Ein Abfindungsanspruch nach dieser Regelung setzt eine dem Arbeitnehmer bekannte Absicht des Arbeitgebers voraus, den Betrieb oder Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, auf Dauer einzustellen und daher die Arbeitsverhältnisse der davon betroffenen Arbeitnehmer zu beenden. Das ergibt die Auslegung des Sozialplans.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 AZR 332/98 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 126 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 103*). Maßgeblich ist auf den im Wortlaut zum Ausdruck kommenden Willen der Betriebsparteien abzustellen und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck zu berücksichtigen, soweit er in der Vereinbarung zum Ausdruck kommt. Verwenden die Betriebsparteien Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, ist regelmäßig davon auszugehen, daß diese Begriffe auch in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung gelten sollen, soweit sich aus der Betriebsvereinbarung nichts Gegenteiliges ergibt (*vgl. BAG 13. Mai 1998 - 4 AZR 107/97 - BAGE 89, 6; 14. Dezember 1999 - 3 AZR 742/98 - AP BetrAVG § 1 Invalidenrente Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Invalidität Nr. 2*).



b) Der Sozialplan definiert den Begriff der Stilllegung von Betriebsstätten/-teilen nicht. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist deshalb vom allgemeinen rechtlichen Sprachgebrauch auszugehen. Danach ist die Stilllegung eines Betriebs oder eines Betriebsteils die dauerhafte Aufgabe des Betriebszwecks bei gleichzeitiger Auflösung der dem Betriebszweck dienenden Arbeitsorganisation. Letzteres betrifft vor allem die Beendigung der Arbeitsverhältnisse der in dieser Organisation beschäftigten Arbeitnehmer (*BAG 27. Juni 1995 - 1 ABR 62/94 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 31; 21. Februar 1990 - 5 AZR 160/89 - BAGE 64, 196, 201; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 111 Rn. 65; DKK-Däubler BetrVG 8. Aufl. § 111 Rn. 35 ff.; Richardi BetrVG 8. Aufl. § 111 Rn. 58 ff.; GK-BetrVG Fabricius 6. Aufl. § 111 Rn. 147*). Die Betriebsparteien haben auch davon abgesehen, den Begriff Betriebsstätte/-teil festzulegen. Daraus ist zu schließen, daß sie ihrer Regelung die betriebsverfassungsrechtlich gebräuchlichen Begriffe des Betriebs und des Betriebsteils zugrundegelegt haben, wobei mit "Betriebsstätte" als Ort der betrieblichen Tätigkeit der Betrieb selbst gemeint ist.

c) Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. des Sozialplans läßt für die Entstehung eines Abfindungsanspruchs die durch eine beabsichtigte Betriebsstilllegung veranlaßte Eigenkündigung ausreichen, weil bereits diese unternehmerische Entscheidung unter bestimmten Voraussetzungen eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen kann und der Arbeitnehmer in einem solchen Fall mit der arbeitgeberseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muß. Damit berücksichtigen die Betriebsparteien die st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts, nach der ein Arbeitgeber mit dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung nicht bis nach erfolgter Stilllegung warten muß, sondern schon dann kündigen kann, wenn die Absicht der Betriebsstilllegung greifbare Formen angenommen hat und eine vernünftige betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, daß die geplante Maßnahme bis zum Ablauf der Kündigungsfrist durchgeführt ist und der Arbeitnehmer somit entbehrlich wird (*BAG 18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - BAGE 97, 10; 19. Juni 1991 - 2 AZR 127/91 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 53 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 70*). In einer solchen Situation soll Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. des Sozialplans dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnen, der ohnehin absehbaren betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber vorzugreifen und ohne Verlust des Abfindungsanspruchs das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung zu beenden. Das setzt jedoch voraus, daß wegen der in Aussicht genommenen Betriebsstilllegung keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr



besteht und deshalb betriebliche Gründe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Vorliegend beruht der Sozialplan auf der Neuordnung einer Unternehmensgruppe, in deren Rahmen einzelne Betriebe anderen Unternehmen zugeordnet wurden. Deshalb regelt der Sozialplan in Nr. 3 ausdrücklich unternehmensübergreifende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Gruppe und schränkt damit die Möglichkeiten betriebsbedingter Kündigungen aus Anlaß von Betriebsstillegungen ein. Eine Betriebsstillegung iSd. Ausnahmegesetz des Sozialplans liegt deshalb nicht vor, wenn Funktionen oder Aktivitäten des Arbeitgebers zwar bei dem bisher damit betrauten Unternehmen entfallen, aber als solche nicht eingestellt werden, sondern unter Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse von anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe weitergeführt werden. Die Art und Weise der Umsetzung dieses Vorgangs ist unerheblich. Es kommt daher nach dem Sozialplan nicht darauf an, ob eine solche Fortführung die Merkmale eines Betriebsübergangs iSv. § 613 a BGB erfüllt.

d) Dieses aus dem Wortlaut gewonnene Auslegungsergebnis folgt auch aus dem Zusammenhang der Abfindungsregelung bei Eigenkündigungen. In Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. haben die Betriebsparteien neben dem Fall der Eigenkündigung wegen beabsichtigter Betriebsstillegung auch den Fall geregelt, daß die Eigenkündigung durch Aufnahme in eine Kündigungsliste vom Arbeitgeber veranlaßt war. Durch die Aufnahme in eine solche Liste dokumentiert der Arbeitgeber seine Absicht, das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zu beenden. Die Eigenkündigung des Arbeitnehmers ersetzt dann die ansonsten unvermeidliche Kündigung durch den Arbeitgeber. Notwendig wird eine Kündigung indessen erst, wenn der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Die Kündigung wäre ansonsten nicht durch betriebliche Gründe veranlaßt. Mit der Aufnahme eines Arbeitnehmers in die Kündigungsliste wird das Vorliegen betriebsbedingter Kündigungsgründe und damit das Fehlen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten dokumentiert. Zwar haben die Betriebsparteien den Erhalt eines Abfindungsanspruchs trotz Eigenkündigung an das alternative Vorliegen unterschiedlicher Voraussetzungen geknüpft. Ihnen gemeinsam ist jedoch die Gefährdung der Arbeitsverhältnisse wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten.

3. Ob die Beklagte in einer nach Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. erheblichen Weise eine Stillegung von Betriebsstätten oder -teilen beabsichtigt hat, die wegen fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge gehabt hätte, bestimmt sich nach den dem Arbeitnehmer bekannten objektiven Ver-



hältnissen im Zeitpunkt des Ausspruchs seiner Eigenkündigung. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Abfindungsvoraussetzungen schon deswegen nicht erfüllt seien, weil ein wesentlicher Teil der von der Beklagten bisher wahrgenommenen Funktionen von einem anderen Unternehmen der Gruppe tatsächlich fortgeführt worden sei. Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. des Sozialplans läßt für den Erhalt des Abfindungsanspruchs bereits eine Stilllegungsabsicht genügen, unabhängig davon, ob und zu welchem Zeitpunkt diese Absicht tatsächlich umgesetzt wird.

4. Gleichwohl erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis als richtig. Auf die von der Klägerin erhobenen Verfahrensrügen kommt es deshalb nicht an. Die Klägerin hat keine objektiven Anhaltspunkte vorgetragen, die dafür sprechen würden, daß ihr Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Eigenkündigung von einer beabsichtigten Betriebsstilllegung iSd. Sozialplans betroffen war.

Auf Grund der Ausführungen der Beklagten in ihrem Mitarbeiterschreiben und nach dem Protokoll der Projektsitzung "Super 2000", zu dem die Klägerin als Betriebsratsmitglied Zugang hatte, war ihr vor Ausspruch der Eigenkündigung zunächst bekannt, daß die Beklagte als juristische Einheit aufgelöst werden sollte. Diese Angaben decken sich mit denen aus dem von ihr vorgelegten Informationsschreiben des Arbeitskreises der Gesamtbetriebsräte der TUG. Auch darin wird lediglich darauf hingewiesen, daß es für die Beklagte als juristische Person keinen Fortbestand gebe. Das erkennbare Ziel, die Beklagte als juristische Person aufzulösen, kam jedoch im vorliegenden Fall angesichts der Einbindung der von der Beklagten wahrgenommenen Aufgaben in die Aktivitäten einer weiterhin tätigen Unternehmensgruppe nicht der Absicht gleich, den oder die Betriebe der Beklagten stillzulegen. Unternehmen und Betrieb sind unterschiedliche organisatorische Einheiten. Die rechtliche Auflösung des Unternehmens hat deshalb nicht zwingend auch die Aufgabe des jeweiligen Betriebszwecks und die Auflösung der diesem Zweck dienenden Arbeitsorganisation zur Folge. Das wird auch aus dem Protokoll der Sitzung "Super 2000" deutlich. Darin heißt es, daß die übergreifenden Funktionen der Beklagten zentralisiert und damit erhalten bleiben sollen. Dazu wird ausdrücklich der Warenbereich "Obst und Gemüse" gezählt, in dem die Klägerin beschäftigt war. Ihr Vorbringen läßt danach nicht erkennen, daß der Bereich,



in dem sie tätig war, künftig wegfallen sollte und deshalb für sie kein Beschäftigungsbedarf mehr bestanden hätte. Zu einem solchen Vortrag wäre die Klägerin zur Begründung eines Abfindungsanspruchs nach Nr. 9 a Abs. 1 3. Alt. aber gehalten gewesen.

Wißmann Schmidt Kreft

Wisskirchen Büßenschütt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS