

Aktenzeichen: 1 AZR 551/04
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 13. Dezember 2005
- 1 AZR 551/04 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart Kammern Aalen

Urteil vom 27. Februar 2004
- 13 Ca 376/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 13. September 2004
- 15 Sa 35/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 4; ZPO § 261 Abs. 3 Nr. 1

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 551/04
15 Sa 35/04
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2005

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2005 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und die ehrenamtliche Richterin Spoo 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. September 2004 - 15 Sa 35/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- | | |
|---|---|
| Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. | 1 |
| Der Kläger war seit dem Oktober 1980 bei der W Büromöbel GmbH als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Er war im Betrieb D in der Abteilung „Vertriebs-service und Büromöbel“ eingesetzt. | 2 |
| Am 18. Mai 2000 schlossen die Arbeitgeberin und der im Betrieb D gewählte Betriebsrat im Hinblick auf eine geplante Betriebsänderung einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Sozialplan enthält in seinem § 2 Regelungen über eine „Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen“, in § 3 über eine „Abfindung bei Aufhebungsverträgen“ und in § 4 über „Leistungen bei Versetzungen“ in den Betrieb R. Am 26. April 2001 schlossen die Betriebsparteien einen weiteren Interessenausgleich, der ua. die „Verlagerung der Abteilung Vertriebsservice Büromöbel“ nach R vorsah. Zeitgleich vereinbarten sie einen „Nachtrag zum Sozialplan vom 18.05.2000“. Danach sollte dieser Sozialplan auch für die Betriebsänderung „Verlegung Vertriebsinnen-dienst/Buchhaltung“ gelten. | 3 |
| Mit Schreiben vom 27. April 2001 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. November 2001. Zugleich bot sie ihm dessen Fortsetzung zu unveränderten Bedingungen im Betrieb R an. Der Kläger nahm das Änderungsangebot mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 18. Mai 2001 unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Überprüfung an und erhob Kündigungsschutzklage. | 4 |
| Im Januar 2002 wurde die Arbeitgeberin auf die Beklagte verschmolzen. Zur Erledigung des Kündigungsschutzverfahrens schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht Stuttgart (- 13 Ca 306/01 -) am 7. März 2002 folgenden Vergleich: | 5 |



- „1. Zwischen den Parteien steht außer Streit, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung vom 27.04.2001 mit Ablauf des 30.11.2001 endet.
2. Die beklagte Partei bezahlt an die klagende Partei eine Sozialabfindung im Sinne der §§ 9, 10 KSchG, § 3 Ziff. 9 EStG in Höhe von 8.500,-- EUR.

Die Parteien sind sich darüber einig, daß über diesen Abfindungsanspruch hinaus kein Abfindungsanspruch nach dem Sozialplan besteht.
3. Damit ist vorliegender Rechtsstreit erledigt.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
5. Beiden Parteien bleibt vorbehalten, diesen Vergleich schriftlich zu widerrufen. Der Widerruf muß beim Arbeitsgericht Stuttgart, Außenkammern Aalen, bis 18.03.02 eingehen.“

Die Beklagte wandte sich an den Betriebsrat und bat diesen um Zustimmung zum gerichtlichen Vergleich. Mit Schreiben vom 14. März 2002 teilte dessen Vorsitzender der Beklagten mit, das Gremium habe „der im Vergleich vorgesehenen Abweichung vom Sozialplan zugestimmt“. Ob der Betriebsrat einen solchen Beschluss tatsächlich gefasst hatte, ist zwischen den Parteien streitig. Der Entwurf einer Sitzungsniederschrift weist eine Stimmenmehrheit für einen Antrag auf Zustimmung zur Abweichung aus, trägt aber keine Unterschrift.

Der gerichtliche Vergleich vom 7. März 2002 wurde nicht widerrufen. Die Beklagte zahlte an den Kläger auf die vereinbarte Abfindungssumme den Betrag von 5.758,69 Euro, nachdem sie die Aufrechnung mit Gegenforderungen wegen der Gehaltszahlung für Dezember 2001 in Höhe von 1.788,92 Euro netto und der Zahlung der Sonderleistung 2001 in Höhe von 952,39 Euro netto erklärt hatte.

Mit seiner vorliegenden, der Beklagten am 2. August 2002 zugestellten Klage macht der Kläger die Zahlung einer Abfindung aus dem Nachtrag zum Sozialplan vom 18. Mai 2000 geltend. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe der sich daraus ergebende Abfindungsbetrag in - rechnerisch unstreitiger - Höhe von 32.706,43 Euro zu. Sein Verzicht auf den 8.500,00 Euro übersteigenden Abfindungsanspruch im Vergleich vom 7. März 2002 sei wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 4 BetrVG unwirksam. Der Betriebsrat habe dem nicht zugestimmt.



Der Kläger hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Sozialplanabfindung in Höhe von 32.706,43 Euro brutto abzüglich erhaltener 5.758,69 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe wirksam auf eine den Vergleichsbetrag übersteigende Sozialplanforderung verzichtet. Der Betriebsrat habe dem zugestimmt. Zumindest habe sie sich wegen des Schreibens des Betriebsratsvorsitzenden vom 14. März 2002 auf das Vorliegen einer Zustimmung verlassen dürfen.

10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger besitzt keinen Anspruch auf eine Abfindung aus dem Nachtrag zum Sozialplan vom 18. Mai 2000. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

12

I. Die Klage ist zulässig. Ihr steht das Hindernis der doppelten Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO nicht entgegen. Zwar hält der Kläger Nr. 2 des gerichtlichen Vergleichs vom 7. März 2002 für unwirksam. Wäre dies der Fall, könnte das nach § 139 BGB die Unwirksamkeit des gesamten Vergleichs und damit die Fortdauer der Rechtshängigkeit der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Stuttgart zur Folge haben. Eine doppelte Rechtshängigkeit setzt jedoch neben der Identität der Parteien die Identität des Streitgegenstands voraus. Diese ist hier selbst bei Unwirksamkeit des gerichtlichen Vergleichs nicht gegeben. Der Streitgegenstand des dann noch nicht beendeten Kündigungsschutzverfahrens und der der vorliegenden Klage ist nicht - selbst teilweise nicht - derselbe.

13



- II. Die Klage ist unbegründet. Es sind schon die Voraussetzungen für die Entstehung eines Abfindungsanspruchs des Klägers aus dem Nachtrag zum Sozialplan nicht erfüllt. Auf die Wirksamkeit eines Forderungsverzichts im Vergleich vom 7. März 2002 kommt es nicht an. 14
1. Ein Abfindungsanspruch des Klägers folgt nicht aus Nr. 1 und Nr. 2 des „Nachtrags zum Sozialplan vom 18.05.2000“ iVm. § 2 des Sozialplans selbst. Dazu hätte das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge einer durch die Betriebsänderung bedingten Kündigung enden müssen. Das ist nicht der Fall. 15
- a) Nach § 2 des Sozialplans ist Voraussetzung für den Abfindungsanspruch, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers infolge einer betriebsbedingten Kündigung beendet wird. Der Ausspruch einer Änderungskündigung zum Zwecke der Versetzung in den Betrieb R genügt für die Entstehung eines Abfindungsanspruchs nicht, falls das Änderungsangebot vom Arbeitnehmer angenommen wird. Das ergibt die Auslegung des Sozialplans. 16
- aa) Sozialpläne und sonstige Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres aus § 77 Abs. 4 BetrVG folgenden Normcharakters wie Gesetze auszulegen (*BAG 22. Juli 2003 - 1 AZR 496/02 -, zu II 1 der Gründe; vgl. 16. Juni 1998 - 5 AZR 728/97 - BAGE 89, 119, zu II 1 der Gründe*). Auszugehen ist danach vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist darüber hinaus der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelung zu berücksichtigen, sofern sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist außerdem auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall weiterhin Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - BAGE 103, 312, zu A II 1 der Gründe mwN*). 17
- bb) Nach dem Wortlaut von § 2 Nr. 1 des Sozialplans hat die Beklagte eine Abfindung „zum Ausgleich bzw. zur Milderung der infolge des Verlustes des Arbeitsplatzes eintretenden wirtschaftlichen Nachteile“ zu zahlen. Der Abfindungsanspruch entsteht 18



demnach nur, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der fraglichen Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz verliert.

Ein solcher Verlust ist mit einer Änderungskündigung zum Zwecke der Versetzung nicht verbunden, wenn das Änderungsangebot angenommen wird. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet ein „Verlust des Arbeitsplatzes“, dass der Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber zukünftig nicht mehr beschäftigt wird, im Unterschied zu einem „Wechsel des Arbeitsplatzes“ auch nicht auf einen anderen Arbeitsplatz. 19

Dass die Betriebsparteien unter dem Verlust des Arbeitsplatzes das Ende jeglicher Beschäftigung des Arbeitnehmers verstanden haben, zeigt zudem die Formulierung in § 2 Nr. 2 des Sozialplans. Dort heißt es, diejenigen Beschäftigten, „deren Arbeitsverhältnis am Tag der rechtlichen Beendigung desselben“ noch keine 15 Jahre bestanden habe, erhielten als Abfindung mindestens einen bestimmten Grundbetrag. Der Verlust des Arbeitsplatzes nach § 2 des Sozialplans erfordert damit nicht nur einen Wechsel des Arbeitsorts infolge einer Änderungskündigung und Versetzung. 20

cc) Das aus dem Wortlaut folgende Verständnis von § 2 Nr. 1 des Sozialplans ergibt sich ferner aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung. § 2 des Sozialplans ist überschrieben mit „Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen“. § 3 handelt von der „Abfindung bei Aufhebungsverträgen“; nach dieser Bestimmung finden die Regelungen des § 2 auch auf solche Beschäftigte Anwendung, die ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten „auf deren Veranlassung einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag beenden“. § 4 des Sozialplans betrifft sodann „Leistungen bei Versetzungen“; die Regelung sieht eine Erstattung der Kosten von „Fahrten von/nach R“, der Kosten eines „versetzungsbedingten Wohnungswechsels“ und eine Besitzstandswahrung vor. 21

Nach dieser Systematik setzt ein Abfindungsanspruch nach § 2 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. § 3 sieht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag die Geltung der Regelungen des § 2 vor. Dies ist nur verständlich, wenn § 2 des Sozialplans seinerseits Regelungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthält. Den Fall der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen, dh. den Fall einer Versetzung regelt ausdrücklich erst § 4 des Sozialplans. Der Zusammenhang der Vorschriften zeigt, dass diese Bestimmung die einzige auf den Fall der Versetzung anzuwendende Regelung darstellt. Wäre auf betriebsbedingte (Änderungs-)Kündigungen, die zwar zum Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes, aber nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 22



sondern zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz führen, neben § 4 auch § 2 des Sozialplans anzuwenden, stünde sich der (nur) versetzte Arbeitnehmer günstiger als der ausgeschiedene. Er erhielte zusätzlich zu den Ausgleichsleistungen nach § 4 eine Abfindung nach § 2. Es kann nicht angenommen werden, dass die Betriebsparteien ein solches Ergebnis gewollt haben.

b) Dem Kläger steht danach ein Abfindungsanspruch nach § 2 des Sozialplans nicht zu. Er hat seinen Arbeitsplatz infolge der Betriebsänderung nicht verloren. 23

aa) Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch die Kündigung vom 27. April 2001 nicht beendet. Der Kläger hat das mit der Kündigung verbundene Angebot angenommen, das Arbeitsverhältnis zu gleichen materiellen Bedingungen in R fortzusetzen. Auf diese Weise kam ein entsprechender Änderungsvertrag zustande. Zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers konnte die Betriebsänderung damit nicht mehr führen. Der Kläger war demzufolge nicht nach § 2, sondern allein nach § 4 des Sozialplans anspruchsberechtigt, falls seine Kündigungsschutzklage erfolglos bleiben würde. 24

bb) Auch der gerichtliche Vergleich vom 7. März 2002 führte nicht zur Entstehung eines Abfindungsanspruchs nach § 2 des Sozialplans. Zwar erzielten die Parteien gem. Nr. 1 des Vergleichs Einigkeit darüber, dass ihr Arbeitsverhältnis auf Grund ordentlicher, betriebsbedingter Kündigung vom 27. April 2001 mit Ablauf des 30. November 2001 geendet hat. Anders als der Kläger gemeint hat, trat auf diese Weise aber nicht die Anspruchsvoraussetzung des § 2 des Sozialplans nachträglich ein. 25

Durch die unter dem Vorbehalt gerichtlicher Überprüfung erklärte Annahme des Angebots, das Arbeitsverhältnis in R fortzusetzen, hatte sich der für den Kläger mit der Betriebsänderung verbundene mögliche Nachteil auf den Wechsel des Arbeitsorts beschränkt. Der für diesen Fall im Sozialplan vorgesehene Nachteilsausgleich richtete sich nach den Bestimmungen in § 4. Normative Ansprüche des Klägers aus dem Sozialplan bestanden allenfalls nach Maßgabe dieser Vorschrift. Dadurch, dass die Parteien anschließend übereinkamen, ihr Arbeitsverhältnis gleichwohl zum Ablauf der ursprünglichen Kündigungsfrist am 30. November 2001 zu beenden, konnten sie einen Anspruch nach § 2 des Sozialplans nicht nachträglich begründen. Die betriebsbedingte Kündigung vom 27. April 2001 als solche hatte nicht zur Beendigung, sondern nur zur Änderung des Arbeitsverhältnisses geführt. Damit scheidet ein normativer Anspruch nach § 2 des Sozialplans aus. 26



Die Parteien hätten allenfalls eine schuldrechtliche Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer entsprechenden Abfindung begründen können. Das haben sie in Nr. 2 des Vergleichs dem Grunde nach zwar getan, aber nur in Höhe von 8.500,00 Euro. 27

2. Der Klageanspruch folgt auch nicht aus § 3 des Sozialplans. Danach erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer eine Abfindung nach § 2, die ihr Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin auf deren Veranlassung einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag nach In-Kraft-Treten des Sozialplans beenden. Diese Voraussetzung liegt nicht vor. 28

Nr. 1 des Vergleichs vom 7. März 2002 stellt zwar materiellrechtlich den Abschluss eines Aufhebungsvertrags dar, weil die Kündigung vom 27. April 2001 das Arbeitsverhältnis, wie beide Parteien wussten, nicht beendet hat. Der Aufhebungsvertrag wurde aber nicht „auf Veranlassung“ der Beklagten geschlossen. Im Sinne einer Sozialplanregelung, die vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge einseitigen betriebsbedingten Kündigungen gleichstellt, liegt eine solche Veranlassung des Vertragschlusses vor, wenn der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit dem - sei es von ihm selbst, sei es vom Arbeitgeber initiierten - Abschluss des Aufhebungsvertrags komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers lediglich zuvor (*BAG 25. März 2003 - 1 AZR 169/02 - EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 6, zu II 2 b aa der Gründe mwN; Fitting 23. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 85*). Eine derartige Annahme war hier nicht berechtigt. Der Kläger musste nicht mit dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung rechnen, falls ein Aufhebungsvertrag mit der Beklagten nicht zustande käme. Für seine Person standen Maßnahmen der Beklagten aus Anlass der Betriebsänderung nicht mehr zu erwarten. Die Beklagte verteidigte lediglich ihre bereits ausgesprochene Änderungskündigung. 29

Ein Abfindungsanspruch aus dem Nachtrag zum Sozialplan in Verbindung mit den Regelungen des Sozialplans vom 18. Mai 2000, auf den der Kläger bei Vergleichsabschluss am 7. März 2002 hätte verzichten können, ist damit nicht entstanden. Darauf, ob der Betriebsrat einem solchen Verzicht zugestimmt hat, kommt es nicht an. 30

3. Die Klage ist auch nicht etwa in Höhe der Forderungen begründet, mit denen die Beklagte die Aufrechnung gegen die Abfindungsforderung des Klägers aus dem gerichtlichen Vergleich erklärt hat. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens sind ausschließlich normative Ansprüche des Klägers aus dem Sozialplan. Diese sind, wie 31



dargelegt, nicht begründet. Außerdem sind Ansprüche aus dem Vergleich bereits tituliert.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Gentz

Spoo



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)