

Aktenzeichen: 1 AZR 575/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 22. Juli 2003
- 1 AZR 575/02 -

I. Arbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 20. April 2001
- 2 Ca 2790/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. Juli 2002
- 19 (11) Sa 730/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unwirksamkeit einer Ausschlußklausel in einem Sozialplan

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112 Abs. 1, § 112a Abs. 1 Satz 2, § 75 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Die Bestimmung in einem Sozialplan, die Ansprüche auf Abfindungen wegen Verlusts des Arbeitsplatzes davon abhängig macht, daß der Arbeitnehmer wegen eines möglicherweise vorliegenden Betriebsteilübergangs den vermuteten Betriebsteilerwerber erfolglos auf Feststellung des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses verklagt hat, ist regelmäßig unwirksam.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



1 AZR 575/02
19 (11) Sa 730/01
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juli 2003

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 22. Juli 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Juli 2002 - 19 (11) Sa 730/01 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 20. April 2001 - 2 Ca 2790/00 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.302,52 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2001 zu zahlen.
3. Hinsichtlich der weitergehenden Zinsforderung wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Abfindungsanspruch aus einem Sozialplan.

Der Kläger war vom 1. April 1996 bis zum 5. November 2000 in der Niederlassung S. der Beklagten als Lagerarbeiter zu einem monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt 3.400,00 DM tätig. Die Beklagte ist ein Logistikunternehmen. Sie führte den Betrieb in S. seit Anfang 1996 und beschäftigte zuletzt etwa 40 Arbeitnehmer. Ein Teil der Mitarbeiter war vorher für die A. GmbH (A.) und die C. (C.) bzw. deren Rechtsvorgängerinnen tätig gewesen und von der Beklagten übernommen worden. Die Beklagte war auf Grund von Dienstleistungsverträgen ausschließlich mit logistischen Aufgaben für A. und C. befaßt. In ihrem „Versand“ nahm sie Versandtätigkeiten für Produkte der C. wahr. Im „Wareneingang/Leitstand“ wurden Waren sowohl für A. als auch für C. entgegengenommen, ausgepackt, überprüft und eingelagert. Hier war der Kläger beschäftigt. Mit Schreiben vom 25. Mai 2000 und vom 26. Juli 2000 kündigten A. und C. die Dienstleistungsverträge zum 31. Dezember 2000. Die Beklagte und der für die Niederlassung S. gebildete Betriebsrat schlossen daraufhin am 15. August 2000 einen Interessenausgleich und Sozialplan. Dieser enthält ua. folgende Bestimmungen:



„Präambel

Als Folge der Kündigungen der Dienstleistungsverträge zwischen der Fa. F. GmbH und Fa. A. GmbH einerseits und zwischen der Fa. F. GmbH und Fa. C. GmbH andererseits (siehe Anlage 1 und 2) wird der Standort S. zum 31.12.2000 aufgegeben.

Dadurch bedingt kommt es zu personellen Maßnahmen in Form von Kündigungen und Änderungskündigungen mit dem Ziel der Versetzung nach Fr.

Dieser Interessenausgleich und Sozialplan werden von den Betriebsparteien abgeschlossen im Hinblick auf die Ungewissheit, die sich aus der unbeantworteten Frage nach einem (Teil-)Betriebsübergang auf die Fa. A. GmbH und / oder einem (Teil-)Betriebsübergang auf die Fa. C. GmbH ergibt. Dies ist der Grund für die Aufnahme einer auflösenden Bedingung in diesen Vertrag.

Dieser Interessenausgleich und Sozialplan werden von den Betriebsparteien unter folgender auflösender Bedingung geschlossen:

- Falls gerichtlich rechtskräftig und zwar einerseits bindend für die Betriebspartner dieses Vertrages und andererseits bindend für die neuen Arbeitgeber ein Betriebsübergang oder ein Betriebs(teil-)übergang gem. § 613 a BGB festgestellt wird und es dadurch zu einer Fortführung der bestehenden Arbeitsverhältnisse (vgl. Anlage 3) entweder bei der Firma A. GmbH oder bei der Firma C. GmbH kommt, entfallen die in diesem Sozialplan festgelegten Leistungen für die übernommenen Mitarbeiter.
- Falls gerichtlich rechtskräftig und zwar einerseits bindend für die Betriebspartner dieses Vertrages und andererseits bindend für die neuen Arbeitgeber der Betriebsübergang lediglich hinsichtlich eines Teils der Mitarbeiter festgestellt wird, behält der Sozialplan für die übrigen (nicht gem. § 613 a BGB übergehenden) Mitarbeiter seine volle Wirksamkeit. Nur in Bezug auf die übernommenen Mitarbeiter entfallen die in diesem Sozialplan festgelegten Leistungen ersatzlos.
- Der gerichtlichen bindenden Feststellung in Bezug auf jedes einzelne Beschäftigungsverhältnis bedarf es dann nicht, wenn entweder die Firma A. GmbH oder die Firma C. GmbH sich gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter schriftlich verpflichten, ihn so zu stellen, als wäre sein Beschäftigungsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs gem. § 613 a BGB übergegangen.

Die Betriebspartner vereinbaren mit dem Ziel der Klärung der Frage, ob die Voraussetzungen für den Eintritt der auflösenden Bedingung gegeben sind, d. h. ob ein Betriebs(teil)übergang stattgefunden hat, folgendes prozessuales Vorgehen: Die Fa. F. GmbH wird ein entsprechendes Verfahren ab dem



02.01.2001 bis spätestens 31.01.2001 beim zuständigen Arbeitsgericht einleiten, um diesbezüglich eine frühestmögliche gerichtliche Entscheidung über das Vorliegen/Nichtvorliegen eines Betriebsüberganges oder Teilbetriebsüberganges herbeizuführen.

Es bleibt dem Betriebsrat unbenommen, seinerseits ein entsprechendes Verfahren einzuleiten.

Die Bindung sowohl der Betriebspartner dieses Vertrages als auch der neuen Arbeitgeber an die gerichtliche Entscheidung, ob ein Betriebsübergang oder Betriebs(teil-)übergang vorliegt, kann auch in verschiedenen Verfahren erreicht werden, falls z. B. eine Streitverkündung im zwischen den Betriebspartnern geführten Rechtsstreit aus prozessualen Gründen nicht möglich sein sollte.

1. Geltungsbereich und Kündigungsfrist

Dieser Sozialplan gilt für alle am 01.07.2000 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend Mitarbeiter genannt).

Die Anstellungsverhältnisse dieser Mitarbeiter können vorsorglich aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden und zwar frühestens zum 31.12.2000; bestehende gesetzliche, tarifliche oder einzelarbeitsvertragliche Kündigungen werden eingehalten. Die vorstehende Frist der frühestmöglichen Kündigung zum 31.12.2000 gilt auch für die Änderungskündigungen mit dem Ziel der Versetzung von Mitarbeitern an den Standort Fr.

2. Ausgleich oder Milderung der mit der Betriebsänderung verbundenen wirtschaftlichen Nachteile durch Abfindung

Der Ausgleich bzw. die Milderung erfolgen über die Zahlung einer Abfindung. Die Höhe der Abfindung bemisst sich wie folgt: Jeder Mitarbeiter, der unter den Geltungsbereich dieses Sozialplans fällt, erhält eine Abfindung, die sich nach nachstehender Formel berechnet:

Monatsverdienst brutto x Betriebszugehörigkeit x Faktor
= Abfindungssumme

- der Monatsverdienst brutto wird ermittelt auf der Basis Gesamtjahresverdienst brutto: 12
- der Faktor wird festgelegt auf 0,55
- Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist unabhängig vom Ausscheidenstermin einheitlich der 31.12.2000.

...

3. Ausschluss von der Abfindungszahlung

Mitarbeiter, die in Bezug auf das eigene Beschäftigungsverhältnis einem Betriebsübergang oder Teilbetriebsübergang



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



widersprechen, werden von jeder Leistung nach dem Sozialplan ausgenommen.

...

Der Betriebsrat wird im Interesse des Erhalts der Arbeitsplätze darauf hinwirken, dass alle Mitarbeiter in der Zeit vom 02.01.2001 bis spätestens 31.03.2001 Klage bzgl. des Übergangs ihres Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsübergangs oder Teilbetriebsübergangs auf die Fa. A. GmbH oder die Fa. C. GmbH gegen eine der beiden vorgenannten Firmen erheben.

Mitarbeiter, die keine Klage gegen die Fa. A. GmbH oder die Fa. C. GmbH auf Feststellung des Betriebsübergangs oder Betriebs(teil-)übergangs innerhalb der Zeit vom 02.01.2001 bis 31.03.2001 erheben, werden von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen. Der Klageerhebung bedarf es nur dann nicht, wenn die Firmen A. GmbH und/oder C. GmbH von sich aus gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter schriftlich anerkennen, dass dessen Beschäftigungsverhältnis im Zuge des Betriebsübergangs oder Betriebs(teil-)übergangs fortgesetzt wird.

Mitarbeiter, die diesen Rechtsstreit nicht über eine Rechtsschutzversicherung finanzieren können und auch nicht kostenfrei von der Gewerkschaft vertreten werden können, erhalten die ihnen entstehenden Kosten des Rechtsstreits einschließlich der ihnen entstehenden Anwaltskosten gem. BRAGO von der Fa. F. GmbH erstattet.

...

8. Salvatorische Klausel

Die Unwirksamkeit einzelner Regelungen dieses Sozialplanes führt nicht zu seiner Gesamtnichtigkeit.

...

Mit Schreiben vom 23. August 2000 teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit, daß sein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2001 auf C. übergehe; er habe die Möglichkeit, dem Betriebsübergang innerhalb von drei Wochen nach Zugang dieses Schreibens zu widersprechen. Der Kläger antwortete mit Schreiben vom 30. August 2000, er widerspreche dem Betriebsübergang „natürlich nicht“ und sei froh über den Erhalt seines Arbeitsplatzes. Mit Schreiben vom 20. September 2000 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat davon, daß sie beabsichtige, ua. dem Kläger vorsorglich betriebsbedingt zum 31. Dezember 2000 zu kündigen. Der Kläger erfuhr hiervon in der Woche ab dem 23. Oktober 2000. Er bemühte sich daraufhin umgehend um ein neues Arbeitsverhältnis und schloß am 26. Oktober 2000 mit A. für die Zeit vom 6. November 2000 bis zum 30. April 2001 einen nach § 1 BeschFG befristeten Arbeitsvertrag. Etwa



am 30. Oktober 2000 kündigte er selbst sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 5. November 2000. Eine Klage gegen C. oder A. erhob er nicht. A. lehnte später eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger über den 30. April 2001 hinaus ab. Zu nicht näher vorgetragenen Zeitpunkten schloß C. mit den bis dahin im „Versand“ bei der Beklagten tätigen Arbeitnehmern neue Arbeitsverträge, bestritt aber einen Betriebsteilübergang. Von den im „Wareneingang/Leitstand“ bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmern waren ab dem 2. Januar 2001 - neben dem Kläger - acht Arbeitnehmer bei A. tätig.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf die Sozialplanabfindung, da seine Eigenkündigung arbeitgeberseitig veranlaßt gewesen sei. Die Klausel in Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans, nach welcher der Abfindungsanspruch ausgeschlossen sei, wenn der Arbeitnehmer keine Klage gegen C. oder A. erhebe, sei unwirksam. Es sei ihm nicht zumutbar gewesen, jahrelang einen unsinnigen Prozeß gegen Dritte zu führen. Die von anderen Arbeitnehmern gegen A. und C. erhobenen Feststellungsklagen seien alle abgewiesen worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.302,52 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz gemäß DÜG vom 9. Juni 1998 seit dem 9. November 2000 bis zum 31. Dezember 2001 und 5 % über dem Basiszinssatz gemäß § 247 Abs. 1 BGB seit dem 1. Januar 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, zwar stehe die Eigenkündigung des Klägers einem Anspruch auf Abfindung nicht entgegen. Der Kläger habe aber deshalb keinen Anspruch, weil er keine Feststellungsklage gegen C. erhoben habe.

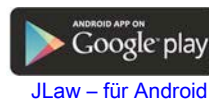
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist weitgehend begründet. Der Kläger hat nach dem Sozialplan einen Abfindungsanspruch in der geltend gemachten Höhe. Der Anspruch



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



entfällt nicht deshalb, weil der Kläger keine Klage gegen C. erhoben hat. Die Ausschlußklausel in Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans ist unwirksam. Sie stellt eine mit Recht und Billigkeit unvereinbare, den Arbeitnehmer unzumutbar belastende Bedingung für den Abfindungsanspruch dar. Selbst wenn die Ausschlußklausel wirksam wäre, könnte sie im Streitfall nicht zur Anwendung kommen, da eine auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses gerichtete Feststellungsklage des Klägers gegen C. völlig unsinnig gewesen wäre.

I. Der Sozialplan ist anwendbar. Er ist nicht etwa wegen Eintritts einer der in seiner Präambel genannten auflösenden Bedingungen entfallen.

1. Allerdings sind die Betriebsparteien grundsätzlich befugt, die Anwendung eines Sozialplans von einer auflösenden Bedingung abhängig zu machen. Insbesondere können sie vorsehen, daß der Sozialplan und die sich daraus ergebenden Ansprüche ganz oder teilweise dann entfallen, wenn es nicht oder nicht in vollem Umfang zu der vorgesehenen Betriebsänderung kommt. Ebenso können die Betriebsparteien einen Sozialplan vorsorglich für den Fall vereinbaren, daß entgegen ihrer beiderseitigen Annahme kein Betriebsübergang auf einen neuen Arbeitgeber vorliegt und daher in den vorsorglich ausgesprochenen Kündigungen eine Betriebsänderung zu sehen ist (*BAG 1. April 1998 - 10 ABR 17/97 - BAGE 88, 247, 256 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 123 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 99, zu B III 2 der Gründe*). Die Betriebsparteien sind nicht gehalten abzuwarten, ob sich die Verhältnisse anders entwickeln als von ihnen angenommen, und erst nach einem Wegfall der Geschäftsgrundlage den Sozialplan anzupassen (*vgl. dazu etwa BAG 28. August 1996 - 10 AZR 886/95 - BAGE 84, 62 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 104 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 87*).

2. Im Streitfall ist keine der in der Präambel des Sozialplans vorgesehenen auflösenden Bedingungen eingetreten. Insbesondere ist zwischen den Betriebsparteien sowie C. und A. ein Betriebsübergang oder ein Betriebsteilübergang gemäß § 613a BGB nicht „gerichtlich rechtskräftig“ festgestellt worden. Eine auflösende Bedingung des Inhalts, daß der Sozialplan entfalle, wenn - ungeachtet einer gesonderten gerichtlichen Feststellung oder des schriftlichen Anerkenntnisses durch C. oder A. - materiell-rechtlich die Voraussetzungen eines Betriebsteilübergangs vorliegen, enthält der Sozialplan nicht. Es kann daher dahin stehen, ob der Bereich, in dem der Kläger bei der Beklagten beschäftigt war, einen Betriebsteil iSv. § 613a BGB darstellte und ob dieser auf C. oder A. übergegangen ist.



II. Der Kläger unterfällt dem Geltungsbereich des Sozialplans. Nach dessen Nr. 1 Satz 1 gilt er für alle am 1. Juli 2000 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer. Zu diesen gehört der Kläger. Er hat sein Arbeitsverhältnis verloren. Daher hat er nach Nr. 2 Satz 2 des Sozialplans grundsätzlich einen dem Ausgleich dieses Verlustes dienenden Abfindungsanspruch. Dies gilt, obwohl er sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten selbst gekündigt hat.

1. Der Sozialplan beschränkt die Abfindungsansprüche nicht auf die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse von der Beklagten gekündigt werden. Er enthält insbesondere keinen Ausschluß der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse durch eigene Kündigung enden. Auch die Beklagte beruft sich hierauf nicht. Sie hat vielmehr ausdrücklich vorgetragen, die Eigenkündigung des Klägers sei nicht der Grund für dessen Ausschluß von der Sozialplanabfindung.

2. Im übrigen gebietet § 75 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 112a Abs. 1 Satz 2 BetrVG den Betriebsparteien, gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Eigenkündigung ausscheiden, dann gleich zu behandeln, wenn die Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist (*BAG 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - BAGE 80, 286, 292 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 96 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 82, zu III 2 b der Gründe; 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 77 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 75, zu II 2 der Gründe*). Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers nur zuvor. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber die Absicht hatte, den Arbeitnehmer zu einer Eigenkündigung zu bewegen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Erwartung des Arbeitnehmers, sein Arbeitsplatz werde nach der Betriebsänderung entfallen, auf Grund eines entsprechenden Verhaltens des Arbeitgebers bei Ausspruch der Eigenkündigung objektiv gerechtfertigt war (*BAG 25. März 2003 - 1 AZR 169/02 - zu II 2 b aa der Gründe; 29. Oktober 2002 - 1 AZR 80/02 - ZIP 2003, 1414, zu II 1 b bb der Gründe*). Dies ist vorliegend der Fall. Die Eigenkündigung des Klägers war dadurch veranlaßt, daß er Kenntnis von der beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2000 erlangt und zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit den befristeten Arbeitsvertrag mit A. geschlossen hatte.



3. Es fehlt auch nicht etwa deshalb an einem durch die geplante Betriebsänderung verursachten Nachteil, weil der Kläger ein befristetes Anschlußarbeitsverhältnis bei A. eingegangen war. Vielmehr erleidet regelmäßig auch der Arbeitnehmer, der einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, wirtschaftliche Nachteile, weil er alle Anwartschaften beim bisherigen Arbeitgeber verliert und beim neuen Arbeitgeber zunächst keinen Kündigungsschutz genießt (*BAG 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 89 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 80, zu II 3 a der Gründe mwN*). Dies gilt in besonderem Maße, wenn das Anschlußarbeitsverhältnis, wie im Streitfall, auf nur kurze Zeit befristet ist.

III. Entgegen der Auffassung der Beklagten und der Vorinstanzen entfällt der Abfindungsanspruch nicht nach Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans deshalb, weil der Kläger keine „Klage gegen die Fa. A. GmbH oder die Fa. C. GmbH auf Feststellung des Betriebsübergangs oder Betriebs(teil-)übergangs innerhalb der Zeit vom 02.01.2001 bis 31.03.2001“ erhoben hat.

1. Die Ausschlußklausel in Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans ist unwirksam.

a) Das an die Betriebsparteien gerichtete Gebot des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten, gilt auch für Sozialpläne (*vgl. etwa BAG 11. Februar 1998 - 10 AZR 22/97 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 121 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 97, zu II 1 der Gründe mwN*). Dies bedeutet ua., daß ein Anspruch auf Sozialplanleistungen nicht von Bedingungen abhängig gemacht werden darf, deren Erfüllung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist.

b) Die Ausschlußklausel in Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans enthält eine derartige mit Recht und Billigkeit unvereinbare Bedingung.

aa) Allerdings ist es nicht grundsätzlich unzulässig, in einem Sozialplan Abfindungsansprüche für die Fälle ausschließen, in denen ein Arbeitsverhältnis nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf einen Betriebs- oder Betriebsteilerwerber übergeht. Ebenso liegt es grundsätzlich in der Regelungsmacht der Betriebsparteien, Mitarbeiter von Sozialplanansprüchen auszunehmen, wenn diese den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebs- oder Betriebsteilerwerber - ohne aner kennenswerten Grund - durch einen Widerspruch verhindern (*vgl. BAG 5. Februar 1997 - 10 AZR 553/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 112 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 92, zu II 2 der Gründe*).



bb) Um eine derartige Regelung handelt es sich aber nicht. Vielmehr soll der Abfindungsanspruch dann ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer nicht zwischen dem 2. Januar 2001 und dem 31. März 2001 Klage gegen A. oder C. „auf Feststellung des Betriebsübergangs oder Betriebs(teil-)übergangs“ erhebt. Mit diesem - wörtlich übernommenen - Antrag könnte der einzelne Arbeitnehmer allerdings zulässigerweise keine Klage erheben. Vielmehr würde es hierfür bereits an dem gemäß § 256 Abs. 1 ZPO für eine Feststellungsklage erforderlichen „Rechtsverhältnis“ fehlen. Die Sozialplanbestimmung kann daher sinnvollerweise nur dahin verstanden werden, daß die Sozialplanansprüche dann ausgeschlossen sein sollen, wenn der Arbeitnehmer keine Klage auf Feststellung erhebt, daß sein Arbeitsverhältnis (auf Grund eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs) - ggf. trotz einer von der Beklagten (vorsorglich) ausgesprochenen Kündigung - mit A. oder C. fortbestehe.

cc) In dieser Bedingung liegt eine unzumutbare Belastung der Arbeitnehmer. Außerdem ist die Klausel widersprüchlich. Die in der Sphäre des Arbeitgebers liegenden Unsicherheiten über das Vorliegen eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs werden hierdurch in unzulässiger Weise auf die Arbeitnehmer verlagert. Diese werden gezwungen, zur Wahrung ihrer Abfindungsansprüche ungeachtet ihrer persönlichen Situation ggf. ohne zuverlässige Kenntnis der wesentlichen Umstände „ins Blaue hinein“ oder möglicherweise sogar wider die eigene Überzeugung gegen einen Dritten, mit dem sie bislang nicht in rechtsgeschäftlichen Beziehungen standen, Klage zu führen.

(1) Allerdings ist es nicht ungewöhnlich, daß Arbeitnehmer insbesondere nach dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung ihres bisherigen Arbeitgebers zur Rettung ihres Arbeitsverhältnisses Feststellungsklagen gegen mögliche Betriebs- oder Betriebsteilerwerber auch ohne genaue Kenntnis der ggf. den Betriebs- oder Betriebsteilübergang ausmachenden tatsächlichen Umstände führen. Es macht aber einen entscheidenden Unterschied, ob sich ein Arbeitnehmer entschließt, die Unsicherheiten und Belastungen eines derartigen Prozesses freiwillig auf sich zu nehmen, oder ob er den Prozeß führen muß, um nicht den Sozialplananspruch gegen seinen bisherigen Arbeitgeber zu verlieren. Denn im letzteren Fall ist der Arbeitnehmer nicht - wie sonst die Klagpartei im Zivilprozeß - „Herr des Verfahrens“. Er kann, wenn die Ausschlußklausel Sinn machen soll, seine Klage gegen den möglichen Betriebs- oder Betriebsteilerwerber nicht zurücknehmen, keinen Klageverzicht erklären, kein Versäumnisurteil gegen sich ergehen lassen und sich, ohne den Verlust des Sozialplananspruchs zu riskieren, nicht vergleichsweise einigen. Auch kann er seine Entscheidung über die Einleitung und Fortführung des Rechtsstreits nicht von einer Beurteilung der Prozeß-



aussichten abhängig machen. Er muß den Prozeß vielmehr sogar dann führen, wenn er selbst der Auffassung ist, die klagebegründenden Tatsachen nicht schlüssig vortragen zu können.

(2) Im Streitfall hätten die Arbeitnehmer im Rahmen einer Feststellungsklage gegen C. oder A. dartun müssen, daß die Voraussetzungen eines rechtsgeschäftlichen Betriebsteilübergangs iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vorlagen, daß sie dem übergegangenen Betriebsteil zuzuordnen waren und die von der Beklagten - nach Nr. 1 Abs. 2 des Sozialplans vorgesehenen - „vorsorglichen“ Kündigungen zum 31. Dezember 2000 unwirksam waren. Hierzu hätte es der Kenntnis von Umständen bedurft, die weitgehend in der Sphäre der Beklagten liegen. Auch war die Frage, auf welchen Betriebsteilerwerber das Arbeitsverhältnis ggf. übergegangen ist, mit erheblichen Unsicherheiten verbunden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer - wie der Kläger - in einem Bereich beschäftigt waren, in dem Aufgaben für mehrere mögliche Betriebsteilerwerber verrichtet wurden. Zwar können solche Unsicherheiten und Risiken auch sonst mit einem auf § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gestützten Prozeß gegen den angeblichen Betriebsteilerwerber verbunden sein. Der Arbeitnehmer nimmt sie dann aber aus eigenem Entschluß auf sich und kann, wenn ihm die Risiken zu groß erscheinen, davon absehen. Eben diese Entscheidungsfreiheit ist ihm hier genommen.

(3) Außerdem ist es widersprüchlich, wenn die Betriebsparteien den Arbeitnehmern zumuten, zur Wahrung ihrer Sozialplanansprüche die Unwirksamkeit einer vom bisherigen Arbeitgeber mit Billigung des Betriebsrats ausgesprochenen „vorsorglichen“ Kündigung gerichtlich geltend zu machen. Dies müssen die Arbeitnehmer aber tun, um eine schlüssige Klage gegen den Betriebsteilerwerber zu führen. Sie müssen hierzu behaupten, die vom bisherigen Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigungen seien unwirksam. Denn andernfalls kann der Betriebsteilerwerber einwenden, das Arbeitsverhältnis sei schon deshalb nicht auf ihn übergegangen, weil es durch die Kündigung des bisherigen Arbeitgebers geendet habe. Die Betriebsparteien sinnen damit den Arbeitnehmern an, in einem Prozeß gegen einen Dritten die Rechtswidrigkeit der von ihnen, den Betriebsparteien, selbst für erforderlich und wirksam erachteten Kündigungen zu behaupten. Wurde die vorsorgliche Kündigung länger als drei Wochen vor dem etwaigen Betriebsteilübergang ausgesprochen, wäre es zur Meidung der Fiktion der § 7, § 4 Satz 1 KSchG - für § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB gilt dies allerdings nicht - sogar erforderlich, noch gegen den bisherigen Arbeitgeber Kündigungsschutzklage zu erheben. Eine in der Zeit vom 2. Januar 2001 bis 31. März 2001 erhobene Klage - und diesen Zeitraum sieht Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans ausdrücklich vor - wäre daher zur Wahrung der



Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG jedenfalls in all den Fällen gar nicht mehr geeignet gewesen, in denen die vorsorglichen Kündigungen der Beklagten vor dem 11. Dezember 2000 ausgesprochen wurden.

(4) Die Ausschlußklausel in Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans wird nicht dadurch zumutbar, daß Nr. 3 Abs. 7 des Sozialplans für bestimmte Fälle eine Erstattung der Kosten des gegen den möglichen Betriebsteilerwerber geführten Rechtsstreits durch die Beklagte vorsieht. Zum einen stellt es durchaus eine mittelbare wirtschaftliche Belastung eines Arbeitnehmers dar, wenn dieser - wie in Nr. 3 Abs. 7 des Sozialplans vorgesehen - in erster Linie die durch seine Beiträge finanzierte Rechtsschutzversicherung oder Gewerkschaft in Anspruch nehmen muß. Zum anderen ist es für den Arbeitnehmer auch wirtschaftlich belastend, wenn er mit den Prozeßkosten, deren Erstattung ihm nach dem Sozialplan zusteht, zunächst in Vorlage treten muß. Vor allem aber ist die Führung eines Rechtsstreits mit erheblichen zeitlichen und nervlichen Belastungen verbunden. Diese werden zB im Falle der Anordnung des persönlichen Erscheinens vor Gericht oder einer Parteivernehmung besonders deutlich.

(5) Auch das Argument, der Arbeitnehmer könne ja ein die Klage abweisendes erstinstanzliches Urteil in Rechtskraft erwachsen lassen, ist nicht tragfähig. Zum einen ist bereits die Führung eines Rechtsstreits in erster Instanz belastend. Zum anderen ist es nicht ausgeschlossen, daß der Arbeitnehmer den Rechtsstreit gegen den möglichen Betriebsteilerwerber in erster Instanz gewinnt - nach Auffassung der Beklagten ist dies ja das vom Arbeitnehmer zu verfolgende Ziel des Prozesses - und dann als Berufungs- oder gar Revisionsbeklagter das Verfahren auch in zweiter oder dritter Instanz führen muß. Dies kann zur Folge haben, daß er die Sozialplanabfindung ggf. erst Jahre nach dem Verlust seines Arbeitsplatzes erhält. Auch dies ist mit der Funktion eines Sozialplans, die durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile möglichst rasch auszugleichen, schwerlich vereinbar.

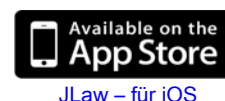
2. Im übrigen ergäbe sich im Streitfall selbst bei Wirksamkeit der Nr. 3 Abs. 6 des Sozialplans nichts anderes. Denn die Ausschlußklausel könnte jedenfalls im vorliegenden Fall keine Anwendung finden. Sie müßte vielmehr einschränkend dahin ausgelegt werden, daß der Abfindungsanspruch jedenfalls dann nicht ausgeschlossen ist, wenn eine Klage gegen C. oder A. von vorn herein völlig aussichtslos und sinnlos erscheint. Dies war hier der Fall. Der Kläger hatte sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 5. November 2000 gekündigt. Die Wirksamkeit dieser Kündigung ist zwischen den Parteien außer Streit. Unwirksamkeitsgründe sind auch nicht ersichtlich. Zwar war



die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB nicht eingehalten. Dies hat aber lediglich die Umdeutung in eine ordentliche Kündigung zum nächst möglichen Termin zur Folge. Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien spätestens am 30. November 2000 geendet. Zur Zeit des etwaigen Betriebsteilübergangs am 1. Januar 2001 bestand daher zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr, das gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf C. oder A. hätte übergehen können. Eine diese tatsächlichen Verhältnisse zutreffend schildernde, auf die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses mit C. gerichtete Klage hätte daher ohne weiteres als unschlüssig abgewiesen werden müssen. Von der Erhebung einer derart unsinnigen Klage konnte der Abfindungsanspruch nicht abhängig sein.

IV. Der Anspruch ist der Höhe nach gerechtfertigt. Bei einer Betriebszugehörigkeit von über 4 ½ Jahren und einem Bruttomonatsgehalt von 3.400,00 DM beträgt die Abfindung nach Nr. 2 des Sozialplans 8.415,00 DM = 4.302,52 Euro.

V. Zinsen kann der Kläger nicht bereits ab 9. November 2000, sondern erst ab 1. Januar 2001 beanspruchen. Der 31. Dezember 2000 war der in dem Sozialplan vorgesehene Stilllegungstermin. Ein früherer Fälligkeitstermin ergibt sich aus dem Sozialplan nicht. Hinsichtlich der Zinsen für die Zeit vom 9. November 2000 bis zum 31. Dezember 2000 war die Revision daher zurückzuweisen. Die Höhe der Verzugszinsen ergibt sich für die Zeit vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2001 aus § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB aF. Diese Vorschrift war nach der Übergangsregelung in Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB (BGBl. 2001 S. 3138, 3170) auf ein schon bestehendes Dauerschuldverhältnis noch bis zum 31. Dezember 2002 anwendbar. Seit dem 1. Januar 2003 richtet sich die Höhe des Verzugszinses nach § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Dabei ist ab dem 1. Januar 2002 anstelle des bisherigen Basiszinssatzes nach dem Diskontsatz-Überleitungs-Gesetz vom 9. Juni 1998 der Basiszinssatz gemäß § 247 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 BGB maßgeblich. Dessen Bezugsgröße richtet sich nach § 247 Abs. 1 Satz 3 BGB nach dem Zinssatz für die Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des jeweiligen Halbjahres.



VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

Wißmann Kreft Linsenmaier

Münzer Büßenschütt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)