

Aktenzeichen: 1 AZR 767/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 10. Februar 2009
- 1 AZR 767/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Teilurteil vom 29. März 2007
- 89 Ca 21462/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. August 2007
- 10 Sa 1164/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sozialplananspruch eines leitenden Angestellten

Gesetze:

SprAuG § 28 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1; BetrVG § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Sprecherausschuss und Arbeitgeber können durch eine Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG die unmittelbare und zwingende Wirkung einer von ihnen gemäß § 28 Abs. 1 SprAuG vereinbarten Richtlinie für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten herbeiführen. Der hierauf gerichtete gemeinsame Wille muss sich aus der geschlossenen Vereinbarung deutlich und zweifelsfrei ergeben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 767/07
10 Sa 1164/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Februar 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und Kunz 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 der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. August 2007 - 10 Sa 1164/07 - insoweit aufgehoben, als es der Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 29. März 2007 - 89 Ca 21462/06 - stattgegeben hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das genannte Teilurteil des Arbeitsgerichts Berlin wird in vollem Umfang zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die gesamten Kosten der Berufung und die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über einen Abfindungsanspruch aus einem Sozialplan. 1

Der im Jahr 1957 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. März 1994 bis zum 30. Juni 2006 als kaufmännischer Leiter beschäftigt. Er war leitender Angestellter und einer der beiden Prokuristen der Beklagten. Seine Jahresbezüge betrugen zuletzt 117.497,49 Euro. Die Beklagte wurde 1991 gegründet, um den Aus- und Neubau der Bundesfernstraßen in den neuen Ländern zu koordinieren, zu optimieren und zu kontrollieren. Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland zu 50 % und die fünf neuen Bundesländer zu je 10 %. Am 21. Mai 2003 schlossen die Beklagte, der bei ihr gebildete Betriebsrat und der Sprecherausschuss für die leitenden Angestellten einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Die Verhandlungen wurden auf Seiten der Beklagten ua. vom Kläger geführt. In der Präambel zum Interessenausgleich ist ausgeführt: 2

„Die Notwendigkeit, um über einen Interessenausgleich zu beraten, ergibt sich aus dem beschränkten Aufgabenumfang der D. Die Aufgaben der D sind im Vertragswerk der Gesellschaft abschließend mit dem Zusatz: „Die



Gesellschaft endet mit Erfüllung der Aufgaben ...“ beschrieben. Daraus ergibt sich die nachfolgend beschriebene Betriebsänderung.

Auch wenn eine Öffnungsklausel der Gesellschafter im Gesellschaftervertrag eingefügt ist, sind damit derzeit weder weitere Aufgaben noch eine Verlängerung der Lebenszeit der D absehbar.“

In § 2 des Interessenausgleichs heißt es ua.:

3

„2. Zeitrahmen des Personalabbaus

In Anlehnung an die derzeit geplanten Fertigstellungen der übertragenen Verkehrsprojekte wird sich - ceteris paribus - der Personalabbau in zwei grob strukturierten Phasen vollziehen:

1. Phase:

moderater Personalabbau bis ca. 2007/2008 auf ca. 140 bis 180 MA

2. Phase:

starker Personalabbau zwischen 2007/2008 und 2010/2011 auf Null

Auf die Frage, ob beide Phasen in diesem Umfang durchgeführt werden, wird unter § 4 noch eingegangen.

3. Art und Weise der Umsetzung der unternehmerischen Maßnahme

Der Personalabbau der bis 2010 alle Mitarbeiter betreffen kann, wird sich voraussichtlich wie folgt vollziehen:

...

D wird bis Ende 2003 für jeden Mitarbeiter im Rahmen eines Personalgespräches den Zeitpunkt definieren, bis zu dem er voraussichtlich benötigt wird. Wegen der Schwierigkeit, den exakten Zeitpunkt bereits so frühzeitig festzulegen, wird hierfür ein Zeitkorridor von einem Jahr festgelegt.“

In § 4 des Interessenausgleichs heißt es:

4

„Die D kann derzeit ihre Zukunft ausschließlich im Kreis öffentlich-rechtlicher Gesellschafter gestalten. Ein Wirken am Markt/im Wettbewerb ist grundsätzlich mit den derzeitigen Aufgaben nicht zu vereinbaren. Die sich abzeichnende Erledigung der derzeitigen Aufgaben kann daher nicht über ein Engagement außerhalb des bis-



herigen Spektrums kompensiert werden.

Vielmehr ist davon auszugehen, dass langfristig ein Bauvolumen von ca. 300 - 500 Mio. € erreichbar wäre, was einem Personalbestand von ca. 130 - 160 MA entspräche.

Daraus folgt, dass die 1. Phase des Personalabbaus aus heutiger Sicht unumgänglich sein wird.

Bei Übertragung zusätzlicher Aufgaben wird die Personalplanung fortgeschrieben.“

In § 5 des Interessenausgleichs ist geregelt:

5

„Die Tabellen zur Personalentwicklung (Anlage) werden jährlich fortgeschrieben (erstmalig zum Oktober 2003).

Die Betriebsänderung ist mit Abwicklung und Auflösung der Gesellschaft beendet.

Die Betriebsänderung kann von der Geschäftsführung für abgeschlossen erklärt werden, sofern die Gesellschaft weitere Aufgaben erhält, die einen annähernd konstanten Personalbedarf für die kommenden Jahre gewährleisten.“

In § 6 des Interessenausgleichs heißt es unter der Überschrift „Leitende Angestellte“:

6

„Der Interessenausgleich gilt auch für die leitenden Angestellten der D.“

In § 1 des Sozialplans ist unter der Überschrift „Zielrichtung des Sozialplans“ vereinbart:

7

„Dieser Sozialplan wird die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen bzw. mildern, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen, die ihren Arbeitsplatz wegen der Betriebsänderung durch

- Aufhebungsvertrag
 - Eigenkündigung
 - betriebsbedingte Kündigung
- verlieren.

Der Sozialplan berücksichtigt das berechnete Interesse der D an einem geordneten Unternehmensbetrieb



während der Abbauphase.“

In § 2 des Sozialplans ist unter der Überschrift „Ausschlusskriterien“ ua.
geregelt:

8

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2005 durch Eigenkündigung ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Leistungen gemäß diesem Sozialplan.

Ausnahme: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen D verbindlich mitgeteilt hat, dass sie bis 31. Dezember 2006 ausscheiden sollen.“

In § 3 des Sozialplans ist zum Thema „Abfindung“ ua. vereinbart:

9

„Die wirtschaftlichen Nachteile sollen durch Zahlung von Abfindungen gemildert werden.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht unter die Ausschlusskriterien des § 2 fallen, erhalten beim Ausscheiden (zum letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses) folgende Zahlung, sofern sie nicht nach den AT-Tarifgruppen vergütet werden (nachfolgend TA-Mitarbeiter genannt):

...

Für AT-Mitarbeiter gilt folgende Formel:

$A1 = 1/12 \times BF[= \text{Betriebszugehörigkeitsfaktor}] \times 1/12 \times JG[= \text{Jahresgehalt}] \times KF[= \text{Kündigungsfaktor}] \times 0,5 \leq 0,7 JG$

In § 8 des Sozialplans heißt es:

10

„D wird bis zum 31. Dezember 2003 für jeden Mitarbeiter(in) den Zeitpunkt definieren, bis zu dem er/sie bei D beschäftigt werden kann. Wegen der Schwierigkeiten, den exakten Zeitpunkt bereits so frühzeitig festzulegen, wird hierfür ein Zeitkorridor von einem Jahr vor dem geplanten Ausscheiden festgelegt. ...

Diese Unterrichtung findet einmal jährlich statt.

Es besteht Einvernehmen, dass Mitarbeiter(innen), deren von D geplantes Ausscheidetermin weniger als 30 Monate entfernt liegt, hierüber schriftlich informiert werden. Diese Information ist verbindlich. Eine Vorverlegung des Ausscheidetermins ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters und nach Unterrichtung des Betriebsrats und des



Sprecherausschusses möglich.“

In § 9 des Sozialplans heißt es unter der Überschrift „Kündigungsfaktor (KF)“: 11

„Scheidet der/die Mitarbeiter(in) innerhalb des Zeitkorridors aus, so beträgt der KF 1,2.

Scheidet der/die Mitarbeiter(in) binnen eines Jahres vor dem Beginn des Zeitkorridors durch Eigenkündigung aus, so beträgt der KF 1,0.

Scheidet der/die Mitarbeiter(in) früher als ein Jahr vor Beginn des Zeitkorridors durch Eigenkündigung aus, so beträgt der KF 0,5.“

In § 12 des Sozialplans ist unter der Überschrift „Kündigung/Fortschreibung“ ua. geregelt: 12

„Während der Laufzeit der Betriebsänderung gemäß Interessenausgleich gibt es kein reguläres einseitiges Kündigungsrecht.“

In § 14 des Sozialplans heißt es unter der Überschrift „Leitende Angestellte“: 13

„Der Sozialplan gilt auch für die leitenden Angestellten der D.“

Dem Kläger wurde von Seiten der Beklagten zu keinem Zeitpunkt ein Datum oder ein Korridor für sein voraussichtliches Ausscheiden mitgeteilt. In einem vom 19. November 2004 datierten Vermerk einer bei der Beklagten gebildeten Arbeitsgruppe Struktur und Organisation, deren Mitglied der Kläger war, heißt es ua.: 14

„Es wird aktuell nicht ausgeschlossen, dass D doch weitere wesentliche Aufgaben erhält. Ob und in welchem Umfang dies erfolgt, wird sich in den Jahren 2005 bis 2007 erweisen (müssen). Bis dahin sollte die Organisationsstruktur so angelegt sein, dass sie ohne große „Verwerfungen“ auch wieder umfangreichere Aufgaben übernehmen kann. ...“



Mit Schreiben vom 29. November 2004 kündigte der Kläger seinen Dienstvertrag fristgerecht zum 30. Juni 2006, ohne hierüber zuvor mit der Beklagten gesprochen zu haben. Von der ihm vom Geschäftsführer der Beklagten eingeräumten Möglichkeit, bis Anfang Januar 2005 von seiner Kündigung Abstand zu nehmen, machte er keinen Gebrauch. Seit dem 1. Juli 2006 ist er arbeitslos gemeldet. Seine Stelle wurde von der Beklagten neu besetzt.

15

Die Beklagte zahlte an den Kläger im Jahr 2005 für das Jahr 2004 eine Tantieme in Höhe von 10.225,84 Euro.

16

Der Kläger hat gestützt auf den Sozialplan ua. einen (Grund-)Abfindungsanspruch in Höhe von 34.190,33 Euro geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, er habe seinen Arbeitsplatz wegen der Betriebsänderung verloren. Sein Anspruch folge außerdem aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Beklagte der Arbeitnehmerin T eine Abfindung gezahlt habe, obwohl auch diese selbst gekündigt und zuvor keine Mitteilung über ihr geplantes Ausscheiden erhalten habe.

17

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - beantragt,

18

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 34.190,33 Euro nebst fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch aus dem Sozialplan. Seine Eigenkündigung sei nicht betriebsbedingt. Hilfsweise hat sie im Wege der Aufrechnung die Rückzahlung der für das Jahr 2004 gezahlten Tantieme in Höhe von 10.225,84 Euro verlangt.

19

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil die Klage hinsichtlich des Abfindungsanspruchs abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage in Höhe von 34.190,33 Euro entsprochen und dabei die Hilfsaufrechnung der Beklagten für unbegründet erachtet. Eine auf einen erhöhten Abfindungsbetrag wegen fortdauernder Arbeitslosigkeit gerichtete

20



Klageerweiterung in der Berufungsinstanz hat das Landesarbeitsgericht als unzulässig abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Teilurteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht teilweise entsprochen. Der Kläger hat keinen Abfindungsanspruch. Ein solcher folgt insbesondere nicht aus dem Sozialplan. 21

I. Der Sozialplan ist nicht etwa von vornherein ungeeignet, unmittelbar Ansprüche leitender Angestellter zu begründen. Vielmehr ergibt seine Auslegung, dass die Beklagte und der Sprecherausschuss eine zu seiner unmittelbaren Anwendung auf leitende Angestellte führende Vereinbarung iSv. § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG geschlossen haben. 22

1. Allerdings lag es nicht in der Regelungskompetenz des Betriebsrats, gemeinsam mit der Arbeitgeberin normativ Ansprüche leitender Angestellter iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zu begründen. Auf diesen Personenkreis findet das Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG keine Anwendung. Auch gelten Vereinbarungen zwischen Sprecherausschuss und Arbeitgeber, insbesondere auch solche über Richtlinien nach § 28 Abs. 1 SprAuG, für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten nicht unmittelbar und zwingend. Sie wirken anders als Betriebsvereinbarungen, für welche dies ausdrücklich in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG angeordnet ist, nicht normativ auf die Arbeitsverhältnisse ein, sondern bedürfen, um überhaupt Ansprüche der leitenden Angestellten zu erzeugen oder Pflichten zu begründen, der Umsetzung in die einzelnen Vertragsverhältnisse (vgl. *BT-Drucks. 11/2503 S. 42; ErFK/Oetker 9. Aufl. § 28 SprAuG Rn. 7*). 23

2. Nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG können Sprecherausschuss und Arbeitgeber jedoch die unmittelbare und zwingende Geltung des Inhalts der von 24



ihnen vereinbarten Richtlinien durch eine auf diese Wirkung gerichtete Vereinbarung herbeiführen (vgl. BAG GS 7. November 1989 - GS 3/85 -, zu C I 2 c der Gründe, BAGE 63, 211). Dann wirken die Richtlinien, ohne dass es noch einer Transformation bedürfte, normativ auf die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten ein (ErfK/Oetker § 28 SprAuG Rn. 9; HWK/Annuß/Girlich 3. Aufl. § 28 SprAuG Rn. 11). Eine Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG muss nicht notwendig gesondert getroffen oder in einer von der Vereinbarung nach § 28 Abs. 1 SprAuG getrennten Urkunde niedergelegt werden. Der gemeinsame Wille von Sprecherausschuss und Arbeitgeber, die unmittelbare und zwingende Wirkung einer Richtlinie herbeizuführen, muss sich aber aus der geschlossenen Vereinbarung deutlich und zweifelsfrei ergeben. Dies folgt bereits aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit. Da durch Vereinbarungen nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG die Richtlinien unabhängig vom Willen der leitenden Angestellten auf deren Arbeitsverhältnisse einwirken, müssen diese die normative Wirkung zuverlässig erkennen können. Alleine die Mitunterzeichnung einer zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung durch den Sprecherausschuss genügt daher im Zweifel für eine Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG nicht. Vielmehr muss die normative Wirkung von Sprecherausschuss und Arbeitgeber erkennbar gewollt sein.

3. Hier haben Sprecherausschuss und Arbeitgeber eine Vereinbarung über die unmittelbare und zwingende Wirkung des Sozialplans auch für die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten geschlossen. Der Sprecherausschuss hat den Sozialplan nicht nur als - im „Rubrum“ aufgeführter Beteiligter - mit unterzeichnet. Vielmehr ist in § 14 des Sozialplans ausdrücklich geregelt, dass dieser auch für die leitenden Angestellten „gilt“. Dabei macht die systematische Platzierung dieser Bestimmung in dem Sozialplan deutlich, dass nicht lediglich der Anwendungsbereich einer zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss vereinbarten Richtlinie beschrieben, sondern die „Geltung“ des für die übrigen Arbeitnehmer ohnehin nach § 112 Abs. 1 Satz 3, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normativ geltenden Sozialplans auch für die leitenden Angestellten bewirkt werden soll. Die Regelungen des Sozialplans sind auch so präzise,

25



dass ihre unmittelbare Anwendung ohne Weiteres möglich ist und es einer konkretisierenden Transformation nicht bedarf.

II. Die hiernach unmittelbar für das Arbeitsverhältnis des Klägers geltenden Regelungen des Sozialplans begründen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen Abfindungsanspruch. Dies ergibt die Auslegung der zwischen der Beklagten und dem Sprecherausschuss geschlossenen Vereinbarung. 26

1. Die Auslegung einer kraft einer Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG unmittelbar und zwingend wirkenden Richtlinie erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Auslegung von Sozialplänen und Betriebsvereinbarungen. Da die Richtlinie in einem solchen Fall unabhängig vom Willen der leitenden Angestellten wie ein Gesetz normativ auf deren Arbeitsverhältnisse einwirkt, ist sie ebenso wie ein Gesetz oder ein Tarifvertrag auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung sind ferner der Sinn und der Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 26. August 2008 - 1 AZR 346/07 - Rn. 21, NZA 2009, 161*). 27

2. Danach sieht der Sozialplan keinen Anspruch für die Fälle vor, in denen ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm zuvor die Arbeitgeberin den Zeitpunkt seines voraussichtlichen Ausscheidens mitgeteilt hat. 28

a) Nach dem Wortlaut des Sozialplans lässt sich ohne eine vorherige Mitteilung des Zeitkorridors ein Abfindungsanspruch nicht ermitteln. Notwendige Voraussetzung für eine Berechnung der Abfindung nach § 3 des Sozialplans ist der in § 9 des Sozialplans geregelte „Kündigungsfaktor (KF)“. § 9 des Sozial- 29



plans setzt wiederum notwendig die Kenntnis des sog. „Zeitkorridors“ voraus. Ohne „Zeitkorridor“ lässt sich der Kündigungsfaktor (KF) nicht bestimmen. § 9 des Sozialplans enthält keine Regelung für den Fall, dass es keinen Zeitkorridor gibt. „Zeitkorridor“ iSv. § 9 des Sozialplans ist, wie sich aus § 8 Abs. 1 Satz 2 des Sozialplans ergibt, der Zeitraum „von einem Jahr vor dem geplanten Ausscheiden“. Da das Ausscheiden der Arbeitnehmer von der Planung der Beklagten abhängt, ist es deren Sache, den „Zeitkorridor“ festzulegen. Hiernach fehlt es in Fällen der Eigenkündigung an einer notwendigen Voraussetzung für die Berechnung einer Abfindung, wenn der Zeitkorridor für das geplante Ausscheiden von der Beklagten noch nicht festgelegt und dem Arbeitnehmer mitgeteilt ist.

b) Die Systematik des Sozialplans verlangt nicht danach, auch in den Fällen einen Abfindungsanspruch anzunehmen, in denen ein Arbeitnehmer selbst kündigt, ohne dass ihm zuvor von der Arbeitgeberin ein von dieser geplanter Termin seines Ausscheidens mitgeteilt worden wäre. Es liegt keine systemwidrige Regelungslücke vor, die - im Wege der analogen Anwendung einer der in dem Sozialplan enthaltenen Berechnungsvorschriften - ausgefüllt werden müsste. Insbesondere gebietet § 2 Abs. 1 des Sozialplans nicht den Umkehrschluss, dass allen Arbeitnehmern, die nach dem 1. Januar 2006 durch Eigenkündigung ausscheiden, in jedem Fall - also unabhängig davon, ob ihnen zuvor ein „Zeitkorridor“ iSv. §§ 8, 9 des Sozialplans mitgeteilt worden ist, - ein Abfindungsanspruch zusteht. Ein Verständnis, wonach die Mitteilung des Zeitkorridors im Falle einer Eigenkündigung Voraussetzung eines Abfindungsanspruchs ist, entzieht § 2 Abs. 1 des Sozialplans nicht den Anwendungsbereich. Der dort geregelte Ausschlussstatbestand ist vielmehr in den Fällen anwendbar, in denen den Arbeitnehmern ein voraussichtliches Ausscheiden für einen Zeitpunkt erst nach dem 31. Dezember 2006 mitgeteilt worden ist und sie gleichwohl bereits bis zum 31. Dezember 2005 durch Eigenkündigung ausscheiden.

c) Sinn und Zweck des Sozialplans rechtfertigen ein Verständnis, nach dem im Falle einer Eigenkündigung Abfindungsansprüche nur dann entstehen,

30

31



wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuvor einen Termin für das voraussichtliche betriebsbedingte Ausscheiden mitgeteilt hat.

aa) Der Sozialplan zielt nach seinem § 1 darauf ab, die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen bzw. zu mildern, die den Mitarbeitern entstehen, die ihren Arbeitsplatz wegen der Betriebsänderung verlieren. Dies entspricht der in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschriebenen Funktion eines Sozialplans. Für den hier zwischen dem Sprecherausschuss und der Beklagten vereinbarten „Sozialplan“ gilt nichts anderes. Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine zukunftsgerichtete Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen oder mildern, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (*vgl. 30. September 2008 - 1 AZR 684/07 - Rn. 33 mwN*). Bei der Einschätzung der zu erwartenden Nachteile haben die Betriebsparteien - Entsprechendes gilt für Sprecherausschuss und Arbeitgeber - einen erheblichen Beurteilungsspielraum (*BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 20, 21 mwN; DB 2009, 347*). Dieser umfasst auch die typisierende Beurteilung, dass Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt als durch die Betriebsänderung geboten selbst kündigen, ohne hierzu vom Arbeitgeber veranlasst zu sein, durch die Betriebsänderung keine oder sehr viel geringere wirtschaftliche Nachteile erleiden als diejenigen, die den mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Besitzstand nicht freiwillig aufgeben, sondern eine Kündigung durch den Arbeitgeber abwarten (*vgl. BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 26 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 191 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 26*). Arbeitnehmer, deren Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlasst worden ist, sind allerdings wiederum gleich zu behandeln mit den vom Arbeitgeber gekündigten. Vom Arbeitgeber veranlasst ist eine Eigenkündigung, wenn dieser bei dem Arbeitnehmer die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor (*BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 163/06 - Rn. 14, BAGE 121, 159; 20. Mai 2008*

32

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



- 1 AZR 203/07 - Rn. 19, 20, EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 27). Die Berechtigung einer solchen Annahme kann in einem Sozialplan insbesondere bei ungewissen, langfristigen Entwicklungen durch Stichtagsregelungen oder durch eine entsprechend zurückhaltende Beurteilung dieser Entwicklungen verhindert werden (vgl. BAG 25. März 2003 - 1 AZR 169/02 - zu II 2 b ee der Gründe, EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 6).

bb) Hiervon ausgehend entspricht es dem Sinn und Zweck des vorliegenden Sozialplans, bei Eigenkündigungen einen Abfindungsanspruch nur dann vorzusehen, wenn dem Arbeitnehmer zuvor der Zeitkorridor für sein von der Arbeitgeberin geplantes Ausscheiden mitgeteilt wurde. Damit bestimmt der Sozialplan indirekt, dass der Arbeitnehmer nur in einem solchen Fall berechtigterweise davon ausgehen kann, er komme mit seiner Eigenkündigung der andernfalls von der Arbeitgeberin auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung nur zuvor. Dies ist angesichts des Gesamtkonzepts des Interessenausgleichs und des Sozialplans auch sachgerecht. Wie sich bereits aus der Präambel, vor allem aber aus den Regelungen in §§ 2, 4 und 5 des Interessenausgleichs ergibt, handelte es sich zum Zeitpunkt des Abschlusses von Interessenausgleich und Sozialplan im Mai 2003 um die Regelung einer sehr langfristigen und in ihrer Gesamtheit noch keineswegs zuverlässig vorauszu- sehenden Entwicklung. Dabei wurde zwar die sog. erste Phase, die einen „moderaten Personalabbau bis ca. 2007/2008 auf ca. 140 bis 180 Mitarbeiter“ vorsah, als „aus heutiger Sicht unumgänglich“ angesehen. Die sog. zweite Phase mit einem „starken Personalabbau zwischen 2007/2008 und 2010/2011 auf Null“ wurde dagegen nicht als sicher prognostiziert, sondern es vielmehr als möglich erachtet, dass „bei Übertragung zusätzlicher Aufgaben ... die Personalplanung fortgeschrieben“ wird. Die außergewöhnliche Langfristigkeit der Entwicklung fand ferner in § 8 des Sozialplans ihren Niederschlag, in dessen Absatz 1 „wegen der Schwierigkeiten, den exakten Zeitpunkt bereits so frühzeitig festzulegen, ... ein Zeitkorridor von einem Jahr vor dem geplanten Ausscheiden“ vorgesehen wurde und nach dessen Absatz 3 die verbindliche Information des Arbeitnehmers bereits 30 Monate vor dem geplanten Ausscheidedatum zu erfolgen hat und eine Vorverlegung des Ausscheidens nur mit

33

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



Zustimmung des Mitarbeiters möglich ist. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter eine zusätzliche Absicherung gegen eine Kündigung durch die Regelung in § 12 des Sozialplans, nach der es während der Laufzeit der Betriebsänderung „kein reguläres einseitiges Kündigungsrecht“ gibt. Auch angesichts dieses relativ weitreichenden Schutzes vor einem alsbaldigen Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund einer Arbeitgeberkündigung entspricht es erkennbar der Konzeption des Sozialplans, dass eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung dann nicht als von der Arbeitgeberin veranlasst angesehen werden kann, wenn diese dem Arbeitnehmer einen von ihr geplanten Termin für sein Ausscheiden noch nicht mitgeteilt hat.

3. Danach ist ein Anspruch des Klägers aus dem Sozialplan nicht gegeben. 34
- a) Ein Anspruch scheitert bereits daran, dass die Beklagte dem Kläger zu keinem Zeitpunkt einen Zeitpunkt für sein von ihr geplantes Ausscheiden und den sich daraus ergebenden Zeitkorridor mitgeteilt hat. Damit fehlt es an einer nach dem Sozialplan erforderlichen Anspruchsvoraussetzung. 35
- b) Der Kläger kann sich auch nicht in Anwendung des in § 162 Abs. 1 BGB zum Ausdruck kommenden allgemeinen Rechtsgedankens erfolgreich darauf berufen, die Beklagte habe den Eintritt der Anspruchsvoraussetzung wider Treu und Glauben vereitelt. Dabei kann zu seinen Gunsten davon ausgegangen werden, dass die Beklagte ua. auch ihm gegenüber ihre sich aus § 2 Nr. 3 des Interessenausgleichs sowie aus § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 des Sozialplans ergebende Verpflichtung verletzt hat, bis zum 31. Dezember 2003 für jeden Mitarbeiter im Rahmen eines Personalgesprächs den Zeitpunkt zu definieren, bis zu dem er voraussichtlich benötigt wird oder beschäftigt werden kann. Allein die Verletzung dieser Verpflichtung lässt es nicht als treuwidrig erscheinen, sich gegenüber dem Kläger darauf zu berufen, ihm sei ein voraussichtlicher Termin für sein Ausscheiden nicht mitgeteilt worden. An ein treuwidriges Verhalten der Beklagten wäre nur zu denken, wenn sie tatsächlich das Ausscheiden des Klägers bereits geplant und ihm dieses nur nicht mitgeteilt hätte oder wenn sie den Kläger in anderer Weise zum Ausspruch seiner Eigen-
- 36



kündigung veranlasst hätte. Beides ist weder vorgetragen noch sonst erkennbar. Auch der Kläger hat nicht behauptet, die Beklagte habe seine Kündigung bereits geplant und ihn davon lediglich nicht informiert. Ebenso wenig hat er behauptet, es seien betriebliche Gründe gewesen, die ihn zu seiner Kündigung veranlasst hätten und er sei durch seine eigene einer Kündigung der Beklagten nur zuvorgekommen. Vielmehr kündigte er zu einem Zeitpunkt, als ihm als Mitglied der Arbeitsgruppe Struktur und Organisation aufgrund des Vermerks vom 19. November 2004 bekannt war, dass die Beklagte möglicherweise weitere wesentliche Aufgaben erhalten würde. Er machte auch von der ihm vom Geschäftsführer der Beklagten eingeräumten Möglichkeit, bis Anfang Januar 2005 von seiner Kündigung Abstand zu nehmen, keinen Gebrauch. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe „angesichts der durch den Interessenausgleich beschriebenen Betriebsänderung davon ausgehen (müssen), dass sein Arbeitsplatz mit Ende der Betriebsänderung, also mit Abwicklung und Auflösung der Gesellschaft entfällt“, ist unzutreffend. Die Regelungen des Interessenausgleichs rechtfertigen nicht die Annahme, die Eigenkündigung des Klägers sei von der Beklagten veranlasst gewesen. Aus ihnen ergibt sich vielmehr, dass die Arbeitnehmer, solange sie noch keine definitive Mitteilung der Arbeitgeberin über ihr geplantes Ausscheiden erhalten haben, davon ausgehen können, ihre Kündigung werde möglicherweise nicht erforderlich, weil der Betrieb, und sei es auch in eingeschränktem Umfang, fortgeführt werden könne.

III. Ein Anspruch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kommt nicht in Betracht. Der selbst kündigenden Arbeitnehmerin T hat die Beklagte deshalb eine Abfindung gezahlt, weil sie deren Ausscheiden - anders als dasjenige des Klägers - zum 31. Dezember 2007 geplant und ihr dies lediglich nicht mitgeteilt hatte.

37

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Gentz

Olaf Kunz



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

