

Aktenzeichen: 1 AZR 80/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 29. Oktober 2002
- 1 AZR 80/02 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 1. März 2001
- 8 Ca 1806/99 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. Dezember 2001
- 7 Sa 577/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungswort:

Auslegung eines Sozialplans; Veranlassen einer Eigenkündigung

Gesetze:

BetrVG § 75 Abs.1; InsO § 123

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 80/02
7 Sa 577/01
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Oktober 2002

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Hayen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. Dezember 2001 - 7 Sa 577/01 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Der Kläger war seit dem 14. Juli 1976 bei der A GmbH als Arbeiter beschäftigt. Sein Bruttomonatslohn betrug zuletzt 3.800,00 DM. Mit Schreiben vom 29. März 1999 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis des Klägers wegen geplanter Betriebsstillegung zum 31. Oktober 1999. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Am 27. August 1999 stellte die Arbeitgeberin Insolvenzantrag. Zum vorläufigen Insolvenzverwalter wurde der Beklagte bestellt.

Im September 1999 erhielt der Kläger von dritter Seite ein Arbeitsangebot zum 5. Oktober 1999. Er wandte sich an die Arbeitgeberin mit der Bitte, ihn vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis zu entlassen. Diese lehnte ab. Mit Schreiben vom 27. September 1999 sprach der Kläger die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1999 aus. Am 5. und 6. Oktober 1999 wandten sich seine Prozeßbevollmächtigten an den Beklagten und baten erneut darum, den Kläger aus dem Arbeitsverhältnis zu entlassen. Auch der Beklagte lehnte dies ab. Der Kläger trat die angebotene Arbeitsstelle nicht an. Er war - unterbrochen von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit - bis zum 31. Oktober 1999 für die Arbeitgeberin tätig.

Zum 1. November 1999 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Am 14. Februar 2000 schloß er mit dem Betriebsrat einen Sozialplan. Dieser enthält folgende Regelungen:



"§ 1 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer/innen (ohne die leitenden Angestellten) der Firma A GmbH, die bis zum 31. Oktober 1999 in einem Arbeitsverhältnis standen und die auf Grund der Betriebsstillegung aus dem Betrieb ausscheiden und nicht von der Firma D oder der Auffanggesellschaft übernommen wurden.

Nicht mit unter den Sozialplan fallen die Mitarbeiter/innen, die den Betrieb vor dem 31.10.1999 freiwillig verlassen, bzw. selbst gekündigt haben.

§ 2 Regelungsgegenstand

Zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern/innen der Firma A GmbH in Folge der Betriebsstillegung entstehen, wird der folgende Sozialplan gemäß § 112 BetrVG zwischen den Betriebsparteien geschlossen:

- 2.1** Das Sozialplanvolumen beträgt gemäß § 123 Insolvenzordnung maximal 120.000,00 DM und ist auf diesen Höchstbetrag begrenzt.

..."

In einer vom Beklagten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aufgestellten Namensliste der Anspruchsberechtigten war der Kläger nicht aufgeführt.

Mit Schriftsatz vom 4. Mai 2000 nahm der Kläger das weiterhin anhängige Kündigungsschutzverfahren gegenüber dem Beklagten auf und verlangte nun, ihn "in den Sozialplan aufzunehmen". Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er falle in den Geltungsbereich des Sozialplans. Seine zum Ablauf der Frist der betriebsbedingten Kündigung ausgesprochene Eigenkündigung stehe dem nicht entgegen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß ihm ein Anspruch auf Abfindung nach dem Sozialplan für das Insolvenzverfahren der Firma A vom 14. Februar 2000 zusteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, der Kläger werde wegen des Ausspruchs einer Eigenkündigung gemäß § 1 Satz 2 des Sozialplans von dessen Regelungen nicht erfaßt. Davon sei - wie die Namensliste zeige - auch der Betriebsrat ausgegangen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt dieser sein Begehren weiter, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden.

I. Die Klage ist zulässig. Die Feststellungsklage ist die richtige Klageart. Dies folgt aus § 123 InsO. Danach handelt es sich bei der Verbindlichkeit aus einem Sozialplan zwar um eine Masseforderung, § 123 Abs. 2 Satz 1 InsO. Diese ist nach § 53 InsO vorweg zu befriedigen. Gemäß § 123 Abs. 3 Satz 2 InsO ist aber eine Zwangsvollstreckung in die Masse wegen einer Sozialplanforderung schlechthin - und nicht nur vorübergehend wie für Verbindlichkeiten nach § 90 Abs. 1 InsO - unzulässig. Auch ein entsprechender Leistungstitel stellt demnach dauerhaft keine Vollstreckungsgrundlage dar. Daher fehlt für eine Leistungsklage möglicherweise schon das Rechtsschutzbedürfnis (*BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 275/01 - zVv.; 11. Dezember 2001 - 9 AZR 459/00 - AP InsO § 209 Nr. 1 = EzA InsO § 210 Nr. 1; Zwanziger Das Arbeitsrecht der Insolvenzordnung 2. Aufl. § 123 InsO Rn. 26*). In jedem Fall ist eine Feststellungsklage als Klageart zulässig.

Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 1 ZPO. Der Bezifferung des Anspruchs, der festgestellt werden soll, bedurfte es nicht. Nach § 2.1 des Sozialplans ist dessen Volumen wegen § 123 InsO auf den Höchstbetrag von 120.000,00 DM begrenzt. Der Kläger ist deshalb nicht in der Lage, die Höhe seines Anspruchs selbst zu ermitteln. Dazu bedarf es der Kenntnis der sog. Gesamtpunktezah, die sich aus der Anzahl aller den einzelnen Arbeitnehmern zustehenden Punkte für die im Sozialplan berücksichtigten Faktoren zusammensetzt. Diese Kenntnis hat der Kläger nicht.

II. Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan vom 14. Februar 2000 zu. Dies ergibt sich aus einer an § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG orientierten Auslegung des Sozialplans.

1. Die in § 1 Satz 1 des Sozialplans festgelegten Anwendungsvoraussetzungen sind erfüllt.



a) Das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin endete - erst - mit Ablauf des 31. Oktober 1999. Der Grund für das Ausscheiden des Klägers war die Betriebsstillegung. Zwar vermochte diese als solche die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht herbeizuführen. Dazu ist nur eine auf die beabsichtigte Betriebsstillegung gestützte Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in der Lage. In diesem Sinne ist § 1 Satz 1 des Sozialplans aber zu verstehen. Unter dem "Ausscheiden aus dem Betrieb" haben die Parteien des Sozialplans ersichtlich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gemeinschuldnerin verstanden. Eine solche Beendigung setzt die Abgabe entsprechender Willenserklärungen voraus.

b) Zum Ausscheiden des Klägers "auf Grund der Betriebsstillegung" führte zum einen die betriebsbedingte Kündigung vom 29. März 1999, zum anderen dessen Eigenkündigung vom 27. September 1999. Auch diese hat das Arbeitsverhältnis beendet und war durch die geplante Betriebsstillegung bedingt. Dem steht nicht entgegen, daß es ihrer nicht bedurft hätte, um das Arbeitsverhältnis zu beenden. Beide Kündigungen stellen gleichgewichtige Ursachen für das Ausscheiden des Klägers dar. Sie fallen beide unter § 1 Satz 1 des Sozialplans.

aa) Über die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Willenserklärungen haben die Betriebsparteien keine Festlegungen getroffen. § 1 Satz 1 des Sozialplans stellt lediglich auf den materiellen Auflösungsgrund ab. Als rechtsgeschäftlicher Weg der Auflösung kommt deshalb neben der Arbeitgeberkündigung die Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer in Betracht.

bb) Voraussetzung für eine Berücksichtigung der Eigenkündigung ist, daß auch sie auf Grund der Stillegung erfolgte. Davon ist auszugehen, wenn sie durch die Stillegung veranlaßt war. Eine Eigenkündigung ist in der Regel dann durch eine geplante Betriebsänderung veranlaßt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitgeteilt hat, er habe für ihn nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr (*BAG 15. Januar 1991 - 1 AZR 80/90 - BAGE 67, 29; 28. Oktober 1992 - 10 AZR 406/91 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 112 a Nr. 6; Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112 a Rn. 165*). Dies war hier der Fall. Die Arbeitgeberin hatte gegenüber dem Kläger vor dessen Eigenkündigung nicht bloß erklärt, sie werde den Betrieb zu Ende Oktober 1999 stilllegen, sie hatte vielmehr ihrerseits eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bereits ausgesprochen. Auf diese Weise bestand für den Kläger bei Ausspruch seiner eigenen Kündigung die Gewißheit, daß er seinen Ar-



beitsplatz auf Grund der Betriebsänderung verlieren werde. Ohne diese Gewißheit hätte er seine Kündigung nicht ausgesprochen.

cc) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts Köln im Urteil vom 27. April 2001 (- 11 Sa 1501/00 -) in einem Parallelverfahren 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 berechtigt war. Dies ist im Streitfall zu bejahen.

2. Nach § 1 Satz 2 des Sozialplans gelten seine Regelungen für solche Mitarbeiter nicht, "die den Betrieb vor dem 31.10.1999 freiwillig verlassen, bzw. selbst gekündigt haben". Auf den Kläger trifft dieser Ausschlußtatbestand nicht zu. Eine stillenbedingte Eigenkündigung, die erst zum 31. Oktober 1999 ausgesprochen wurde, schließt Sozialplanansprüche nicht aus.

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. Der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck ist zu berücksichtigen, soweit er in der Vereinbarung zum Ausdruck kommt. Dabei ist unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist (*BAG 27. Oktober 1998 - 2 AZR 109/98 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 16 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 9; Fitting aaO § 77 Rn. 15 mwN*).

b) Aus dem Wortlaut von § 1 Satz 2 des Sozialplans ergibt sich nicht eindeutig, ob schlechthin jeder Mitarbeiter, der selbst gekündigt hat, aus dem Geltungsbereich herausfallen soll, oder nur derjenige, dessen Kündigung zu einem Ausscheiden vor dem 31. Oktober 1999 geführt hat. Die im Text verwendete Konjunktion "bzw." hat sowohl die Bedeutung von "oder", "oder viel mehr", "genauer/besser gesagt" als auch von "und im anderen Fall" (*Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache 2. Aufl. 1993; Duden Deutsches Universalwörterbuch 4. Aufl. 2001; Wahrig Deutsches Wörterbuch 6. Aufl. 1997*). Gemeint ist einmal eine Verdeutlichung, das andere Mal eine Alternative.



Wird "bzw." verstanden als Verdeutlichung, ist der Ausdruck "selbst kündigen" nur eine Konkretisierung des Ausdrucks "freiwillig verlassen". § 1 Satz 2 des Sozialplans wäre zu lesen wie: "... Mitarbeiter, die den Betrieb vor dem 31.10.1999 freiwillig verlassen, genauer gesagt selbst gekündigt haben". Bei diesem Verständnis ist Voraussetzung für ein Herausfallen aus dem Sozialplan auch bei der Eigenkündigung, daß sie zu einem Ausscheiden vor dem 31. Oktober 1999 geführt hat.

Wird "bzw." verstanden als Alternative, bleibt unklar, worin diese bestehen soll. Die Unklarheit beruht nicht schon darauf, daß "freiwillig verlassen" und "selbst kündigen" dasselbe wären. Ein freiwilliges Verlassen des Betriebs ist nicht nur im Wege der Eigenkündigung, sondern auch durch Aufhebungsvertrag möglich. Die Unklarheit entsteht vielmehr dadurch, daß die Alternative sowohl im Modus des Ausscheidens als auch im unterschiedlichen Zeitpunkt des Ausscheidens liegen kann. Nach dem Wortlaut und der Satzstellung von § 1 Satz 2 des Sozialplans können sich gegenüberstehen "freiwilliges Verlassen" auf der einen und "selbst kündigen" auf der anderen Seite - beides verbunden mit einem Ausscheiden vor dem 31. Oktober 1999. Der Grund für das Herausfallen aus dem Geltungsbereich des Sozialplans läge dann beide Male im vorzeitigen Ausscheiden vor der endgültigen Stilllegung. Ebenso gut kann die Regelung dahin verstanden werden, daß sich gegenüberstehen "freiwilliges Verlassen vor dem 31. Oktober 1999" auf der einen und "selbst kündigen" auf der anderen Seite - unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt selbst gekündigt wird. Der Grund für das Herausfallen aus dem Sozialplan wäre bei dieser Lesart einmal das vorzeitige Ausscheiden vor der beabsichtigten endgültigen Stilllegung, das andere Mal der Ausspruch der Eigenkündigung als solcher. Bei dieser Auslegung fiele der Kläger nicht unter den Sozialplan.

c) Das zuletzt genannte und vom Beklagten für richtig gehaltene Verständnis von § 1 Satz 2 des Sozialplans kann der Rechtsanwendung nicht zugrundegelegt werden. Es verstieße gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Sozialplan ist stattdessen nach einer der anderen, gesetzeskonformen Lesarten auszulegen.

aa) Nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Sie haben dabei vor allem den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Er ist der wichtigste Unterfall der gebotenen Behandlung nach Recht und Billigkeit (*BAG 15. Januar 1991 - 1 AZR 80/90 - aaO mwN*).

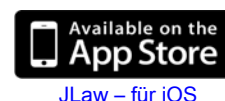


bb) Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz mag es vereinbar sein, Mitarbeiter vom Geltungsbereich eines Sozialplans auszuschließen, die aus dem Betrieb auf Grund eigenen Entschlusses vor dessen endgültiger Stilllegung ausscheiden, falls ihre Arbeitskraft bis dahin benötigt wird. Mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung ist es aber nicht vereinbar, die Anspruchsberechtigung der Mitarbeiter allein von der rechtsgeschäftlichen Form des Ausscheidens abhängig zu machen. Der Sozialplan soll die Nachteile, die der Belegschaft infolge der Betriebsänderung entstehen, mildern oder ausgleichen. Dieser Unterstützung bedarf ein Arbeitnehmer, der aus Anlaß der Betriebsänderung selbst kündigt, regelmäßig in gleicher Weise wie ein Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber gekündigt wird. Deshalb verstößt eine Sozialplanregelung, die formal zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung unterscheidet und den generellen Ausschluß aller Arbeitnehmer vorsieht, die ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (*BAG 15. Januar 1991 - 1 AZR 80/90 - aaO; 28. Oktober 1992 - 10 AZR 406/91 - aaO*). Dies gilt umso mehr, wenn eine Regelung nicht nur zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung, sondern - wie hier - sogar zwischen Aufhebungsvertrag und Arbeitnehmerkündigung unterscheidet. Eine solche Differenzierung ist im Hinblick auf Abfindungsansprüche nicht durch Sachgründe gerechtfertigt.

§ 1 Satz 2 des Sozialplans ist unter Berücksichtigung von § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dahin auszulegen, daß allenfalls solche Mitarbeiter von seinem Geltungsbereich ausgeschlossen sind, die den Betrieb auf Grund eigener Kündigung vor dem 31. Oktober 1999 verlassen haben. Zu diesen zählt der Kläger nicht.

3. An der Geltung des Sozialplans für den Kläger ändert sich nichts dadurch, daß dieser auf einer vom Beklagten offenbar zeitnah erstellten Liste aller Anspruchsberechtigten nicht aufgeführt ist. Auch wenn der Betriebsrat dieser Liste nach Behauptung des Beklagten nicht widersprochen hat und auf diese Weise eine mit dessen Auffassung übereinstimmende Rechtsansicht kundgetan haben mag, ist Grundlage der Auslegung und maßgeblich für die Rechtsanwendung der unterzeichnete Text des Sozialplans. Dies folgt aus § 112 Abs. 1 Satz 3 iVm. § 77 Abs. 2 BetrVG. (Spätere) Rechtsansichten der Betriebsparteien sind kein Auslegungsmaßstab.

Im übrigen wäre, falls die Namensliste Bestandteil des Sozialplans geworden oder doch § 1 Satz 2 des Sozialplans in ihrem Lichte auszulegen wäre, der Ausschluß



des Klägers aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten wegen Verstoßes gegen § 75 Satz 1 BetrVG rechtswidrig.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Münzer

Hayen



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](#)