

Aktenzeichen: 1 AZR 80/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 15. Januar 1991
- 1 AZR 80/90 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 28. Oktober 1988
- 2 Ca 245/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 05. Oktober 1989
- 13 Sa 26/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Teilunwirksamkeit eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 1, § 112 Abs. 5 Nr. 2, § 75 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Der Ausschluß der Arbeitnehmer von den Leistungen eines Sozialplans, die das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, nachdem ihnen der Arbeitgeber mitgeteilt hatte, für sie bestehe aufgrund der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr, kann gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verstoßen und damit rechtsunwirksam sein.



1 AZR 80/90

13 Sa 26/89 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
15. Januar 1991

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 15. Januar 1991 durch den
Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und
Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Breier
und Hilgenberg 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 Baden-Württemberg vom 5. Oktober 1989 - 13 Sa 26/89 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 28. Oktober 1988 - 2 Ca 245/88 MA - abgeändert und wie folgt neu gefaßt.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 27.610,11 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 26. Mai 1988 zu zahlen. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die weitergehende Berufung und Revision wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte zu 14/15 und der Kläger zu 1/15.

V o n R e c h t s w e g e n !

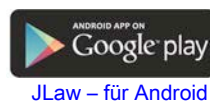
T a t b e s t a n d :

Die Beklagte, die ihren Sitz in Mannheim hat, ist ein Tochterunternehmen des T -Konzerns. Sie entschloß sich im Herbst 1987, mehrere Abteilungen in Mannheim zu schließen und in die Zentrale des Mutterunternehmens nach Essen zu verlegen. Dies wurde auf einer Betriebsversammlung vom 17. November 1987 bekanntgegeben.

Der Kläger war seit 12 Jahren bei der Beklagten in Mannheim beschäftigt. Er arbeitete in einer der Abteilungen, die nach der Vorstellung der Beklagten geschlossen werden sollte. Ihm wurde angeboten, mit nach Essen überzusiedeln, lehnte das aber ab. Statt dessen bemühte er sich im Anschluß an die Mitteilung auf der Betriebsversammlung erfolgreich um einen anderen Arbeitsplatz



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



in Mannheim, den er am 1. April 1988 antreten konnte. Deshalb kündigte er sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten am 18. Februar 1988 zum 31. März 1988.

Am 24. Februar 1988 vereinbarten die Geschäftsleitung der Beklagten und der bei ihr bestehende Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Interessenausgleich lautet, soweit er im vorliegenden Rechtsstreit interessiert:

- "2. Die Abteilungen Vertrieb und Projektierung, Abwicklung sowie kaufmännische Auftragsabwicklung und Materialwirtschaft werden nach Essen verlagert.

Die in diesen Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer, mit Ausnahme der tariflich altersgesicherten Arbeitnehmer, werden gekündigt.

...

3. T behält sich vor, einzelnen Arbeitnehmern in Essen bzw. in anderen Unternehmen des Konzerns Arbeitsplätze anzubieten.
4. Zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile wird ein Sozialplan vereinbart. Arbeitnehmer, die angebotene Arbeitsplätze im Konzern annehmen, haben keinen Anspruch auf Abfindung."

Der Sozialplan lautet:

- "2. Die gekündigten Arbeitnehmer erhalten Abfindungen, die sich aus dem Anhang 1 ergibt und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen steuer- und sozialversicherungsfrei sind.

...

7. Dieser Sozialplan tritt am 24.2.1988 in Kraft und endet am 31.12.1988."



Der Kläger hält die ihn benachteiligenden Regelungen des Interessenausgleichs und des Sozialplans für rechtsunwirksam und verlangt deswegen mit der Klage auch für sich eine Abfindung aus dem Sozialplan. Er macht geltend, er sei der einzige ausgeschiedene Arbeitnehmer, der keine Abfindung erhalten habe. Das verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er behauptet außerdem, auf der Betriebsversammlung vom 17. November 1987 sei von einem Sozialplan und Abfindungen nicht die Rede gewesen. Zum Zeitpunkt seiner Kündigung habe festgestanden und sei ihm bekannt gewesen, daß er entweder einen vergleichbaren Arbeitsplatz in Essen annehmen oder aufgrund der Betriebsänderung ausscheiden müsse. Für die erste Alternative habe er sich aus familiären Gründen nicht entscheiden können, so daß er sich um einen anderen Arbeitsplatz bemüht habe. Er habe gar nichts anderes tun können, als von sich aus das Arbeitsverhältnis zu lösen, da ihm klar gewesen sei, daß er seinen alten Arbeitsplatz auf jeden Fall verlieren würde und aus diesem Grunde auf einen vergleichbaren neuen Arbeitsplatz angewiesen gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt,

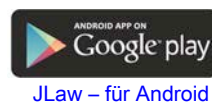
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 29.407,06 DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 26. Mai 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Regelung des Sozialplans sei rechtmäßig. Der Sozialplan verstoße weder gegen Billigkeitsgrundsätze noch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der



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



Sozialplan habe sachlich Ungleiches ungleich geregelt, nämlich die Arbeitgeberkündigungen anders als die Eigenkündigungen der Arbeitnehmer gewertet. Es entspreche auch sonst betrieblicher Praxis, daß Abfindungen bezahlt würden bei Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen würden, aber nicht bei Eigenkündigungen. Das entspreche auch der gesetzlichen Wertung von § 112 Abs. 5 BetrVG und § 112 a Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Auch bei der Anwendung des Sozialplans seien die Arbeitnehmer gleichbehandelt worden. Der Kläger habe keinen Fall vortragen können, in dem bei Eigenkündigung eines Mitarbeiters gleichwohl eine Abfindung gezahlt worden sei. Rechtlich unerheblich sei, daß der Kläger als einziger selbst gekündigt habe, nachdem mitgeteilt worden war, daß seine Abteilung geschlossen werden solle. Im übrigen habe der Kläger auch gewußt, daß er mit der Eigenkündigung den Anspruch auf Sozialplanabfindung verliere. Er habe die Betriebsratsvorsitzende vor Ausspruch seiner Kündigung deswegen befragt. Diese habe bei der Personalabteilung angerufen und von dort die Auskunft erhalten, daß im Falle einer Eigenkündigung der Sozialplan einen Anspruch auf Abfindung nicht vorsehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglich gestellten Antrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist überwiegend begründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dem Wortlaut des Sozialplans in Verbindung mit dem Interessenausgleich könne der vom Kläger geltend gemachte Anspruch nicht entnommen werden. Nach dem Sozialplan hat Anspruch auf eine Abfindung nur derjenige Arbeitnehmer, dem aus den Gründen des Interessenausgleichs vom Arbeitgeber gekündigt worden ist, nicht aber derjenige, der selbst kündigt. Der Sozialplan kann auch nicht dahin ausgelegt werden, daß auch Arbeitnehmer, die aufgrund eigener Kündigung ausgeschieden sind, Anspruch auf eine Abfindung haben sollen. Der Kläger stützt seinen Anspruch auch nicht auf die Auslegung des Sozialplans, er hält vielmehr den Inhalt des Sozialplans für rechtswidrig.

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts verstößt der generelle Ausschluß aller Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber selbst gekündigt haben, von den Leistungen des Sozialplans gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

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. Das begründet zuallererst eine entsprechende Bindung der Betriebsparteien an diese Grundsätze für ihre eigenen Regelungen. Hierbei ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz der wichtigste Unterfall der Behandlung nach Recht und Billigkeit: Ob eine Regelung für einen Arbeitnehmer billig oder unbillig ist, zeigt sich in erster Linie daran, wie er im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern behandelt wird (vgl. Senatsurteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - und BAGE 59, 255 = AP Nr. 45 und 46 zu § 112



BetrVG 1972 mit gemeinsamer Anm. Löwisch sowie Senatsurteil vom 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 55).

1. Der Senat läßt den Betriebsparteien bei der Regelung eines Sozialplans im allgemeinen einen weiten Regelungsspielraum. Sie sind bei Abschluß eines Sozialplans grundsätzlich frei darüber zu entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen werden sollen (BAG Urteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972; Senatsurteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972). Die Betriebsparteien dürfen deshalb nach der Schwere der möglichen Nachteile und deren Vermeidbarkeit differenzieren. Aus diesem Grunde hat der Senat in der Entscheidung vom 26. Juli 1988 (aaO) eine Klausel in einem Sozialplan für zulässig gehalten, nach der die Arbeitnehmer von den Leistungen eines Sozialplans ausgenommen werden, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können. Aus den gleichen Gründen hat der Senat Höchstbegrenzungsklauseln für Abfindungen wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes in Sozialplänen grundsätzlich für zulässig gehalten (BAGE 59, 255 = AP Nr. 46 zu § 112 BetrVG 1972). Der von den Betriebsparteien vereinbarte Inhalt eines Sozialplans muß aber immer dem Normzweck von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG entsprechen, die wirtschaftlichen Nachteile zu mildern, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

2. Im vorliegenden Falle haben die Betriebsparteien im Sozialplan ohne sachlichen Grund die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen, die ihren Arbeitsvertrag gekündigt



haben, nachdem ihnen von der Beklagten mitgeteilt worden war, für sie bestehe aufgrund der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr.

Der Sozialplan soll die Nachteile, die infolge der Betriebsänderung für die Belegschaft entstehen, mildern oder ausgleichen. Mit einem begrenzten Sozialplanvolumen soll den von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe längstens bis zum Bezug von Altersruhegeld gewährt werden. Dieser Überbrückungshilfe bedarf ein Arbeitnehmer, der selber kündigt, weil er einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, aber alle Anwartschaften beim bisherigen Arbeitgeber verloren hat und beim neuen Arbeitgeber zunächst keinen Kündigungsschutz hat, in gleicher Weise wie ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber gekündigt wird und daraufhin einen neuen Arbeitsplatz findet, der sich nahtlos an sein bisheriges Arbeitsverhältnis anschließt. Deshalb verletzt eine Sozialplanregelung den aus § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu entnehmenden Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit sie formal zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen unterscheidet. Der Senat hat bereits für die Frage, ob eine Sozialplanpflicht bei einer Betriebseinschränkung in Form einer Personalreduzierung besteht und ob eine Betriebsänderung vorliegt, entschieden, es komme auf die Zahl der Arbeitnehmer an, deren Ausscheiden durch den Arbeitgeber veranlaßt worden sei; dafür sei unerheblich, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Kündigung ausspreche (BAGE 59, 242 und BAGE 60, 87 = AP Nr. 17 und 18 zu § 113 BetrVG 1972). Schon in diesen Entscheidungen hat der Senat darauf hingewiesen, daß auch in anderem arbeitsrechtlichem Zusammenhang für die Frage, ob ein Anspruch bestehe, nicht auf



die rechtstechnische Form der Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werde, sondern auf den materiellen Auflösungsgrund (vgl. BAG Urteil vom 10. Mai 1971 - 3 AZR 126/70 - AP Nr. 6 zu § 628 BGB, zu I 1 der Gründe, zum Auflösungsverschulden nach § 628 Abs. 2 BGB; BAG Urteil vom 26. Februar 1976 - 3 AZR 166/75 - AP Nr. 172 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zur betrieblichen Altersversorgung und BAG Urteil vom 20. August 1980 - 5 AZR 589/79 - AP Nr. 15 zu § 6 LohnFG, zur Lohnfortzahlung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG; vgl. auch Heither, ZIP 1985, 513, 518).

3. Ein sachlicher Grund für den Ausschluß des Klägers von den Leistungen des Sozialplans besteht auch nicht deshalb, weil der Kläger gekündigt hat, bevor die Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgeschlossen waren. Zumindest im vorliegenden Falle kann nicht eingewandt werden, solange die Verhandlungen über einen Interessenausgleich nicht abgeschlossen seien, könne der Arbeitnehmer nicht wissen, ob er überhaupt von der Betriebsänderung betroffen sei, da ein - möglicherweise - zustande kommender Interessenausgleich die Art und Weise der Durchführung der Betriebsänderung regele.

Schon vor Abschluß des Interessenausgleichs stand nämlich fest, daß die Abteilung des Klägers verlegt würde und für ihn eine Arbeitsmöglichkeit im Betrieb Mannheim nach Durchführung der Betriebsänderung nicht mehr bestehen würde. Aus diesem Grunde hat die Beklagte dem Kläger auch bereits vor der Vereinbarung eines Interessenausgleichs angeboten, einen vergleichbaren Arbeitsplatz in Essen anzutreten. Dieses Angebot hat der Kläger wie alle ande-



ren Arbeitnehmer abgelehnt. § 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG sieht für die Einigungsstelle vor, daß die Arbeitnehmer, die ein Weiterbeschäftigungsangebot in einem anderen Betrieb des Unternehmens ablehnen, von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen werden sollen. Nach dem vorliegenden, von den Betriebsparteien vereinbarten Interessenausgleich/Sozialplan soll es gerade umgekehrt sein; es sollen nur diejenigen Arbeitnehmer keine Abfindungen aus dem Sozialplan erhalten, die ein Weiterbeschäftigungsangebot in Essen annehmen. Bei dieser Sachlage ist es besonders sachwidrig, die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans auszunehmen, die nicht abwarten, bis ihnen der Arbeitgeber aufgrund der Betriebsverlegung kündigt, sondern sich umgehend um einen neuen Arbeitsplatz bemühen. Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer Arbeitgeberkündigung ausscheidet und im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis einen neuen Arbeitsplatz antreten kann, verliert nicht mehr Anwartschaften und ist um nichts schutzbedürftiger als der Arbeitnehmer, der selber kündigt, nachdem er erfahren hat, daß er aufgrund der Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz verliert. Letzten Endes bedeutet hier die Differenzierung nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung nichts anderes als eine Bestrafung des Arbeitnehmers, der sich umgehend um einen neuen Arbeitsplatz bemüht und so ehrlich ist, seinem bisherigen Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn er eine neue Arbeitsmöglichkeit gefunden hat.

4. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts scheitert der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auch nicht daran, daß mit Hilfe der Inhaltskontrolle im Individualprozeß die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung nicht überprüft werden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kann (so die ständige Rechtsprechung des Senats seit BAGE 35, 80 = AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972). Der Kläger stellt gerade nicht die Angemessenheit des Gesamtvolumens des Sozialplans in Frage, sondern rügt zu Recht die Unwirksamkeit eines von den Betriebsparteien aufgestellten Kriteriums für den Bezug von Abfindungen. Ihm geht es um die Korrektur einer einzelnen Bestimmung des Sozialplans, um auf diese Weise seine unbillige Benachteiligung zu verhindern. Es ist aber ständige Senatsrechtsprechung, daß die mit der Inhaltskontrolle verbundene mittelbare Ausdehnung des vereinbarten Finanzrahmens hinzunehmen ist, solange - wie hier - nur einzelne Arbeitnehmer benachteiligt worden sind und die Mehrbelastung des Arbeitgebers durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht ins Gewicht fällt (BAGE 35, 80 = AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972 sowie zuletzt Senatsentscheidung vom 26. Juni 1990 - 1 AZR 263/88 - aaO).

Im vorliegenden Falle ist der Kläger der einzige gewesen, der seinem Arbeitgeber mitgeteilt hat, er habe einen neuen Arbeitsplatz gefunden, und der deshalb das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Dementsprechend fällt die Mehrbelastung des Arbeitgebers durch die Korrektur des Sozialplans im Verhältnis zum Gesamtvolumen nicht ins Gewicht.

5. Die Klage ist aber nur in Höhe von 27.610,11 DM nebst 4 % Prozeßzinsen seit dem 26. Mai 1988 begründet. Der Kläger hat die Berechnungsgrundlagen für den geltend gemachten Anspruch in Höhe von 29.407,06 DM nicht dargelegt. Da der Abfindungsanspruch bis zur Höhe von 27.610,11 DM aber rechnerisch unstreitig ist, war der Klage in Höhe von 27.610,11 DM nebst 4 % Zinsen seit Klage-



- 12 -

erhebung (26. Mai 1988) stattzugeben, im übrigen aber abzuweisen.
Dementsprechend war auf die Revision das Urteil des Landesar-
beitsgerichts aufzuheben, das Urteil des Arbeitsgerichts abzu-
ändern und wie geschehen neu zu fassen.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91, 97 ZPO.

Dr. Kissel Matthes Dr. Weller
 Breier Hilgenberg

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)