Aktenzeichen: 1 AZR 801/08

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 8. Dezember 2009 - 1 AZR 801/08 -
I. Arbeitsgericht Chemnitz	Urteil vom 15. Juni 2007 - 3 Ca 644/07 -
II. Sächsisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 6. August 2008 - 5 Sa 550/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 112

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen Senat 8. Dezember 2009 - 1 AZR 801/08 - (vorliegend, führend), - 1 AZR 802/08 -, - 1 AZR 803/08 -

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 801/08
5 Sa 550/07
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 2009

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Dr. Münzer und Brunner für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 6. August 2008 - 5 Sa 550/07 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 15. Juni 2007 - 3 Ca 644/07 - abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Die Klägerin war in dem von der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern in C betriebenen Hotel „E“ seit 1981 als Frühstücksdame beschäftigt. Sie bezog bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden dort zuletzt ein Bruttomonatsentgelt von 1.227,00 Euro. Zusätzlich erhielt sie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Leistungen für eine betriebliche Altersversorgung. 2

Im Frühjahr 2006 beschloss die Beklagte das Hotel zu schließen. Am 10. Mai 2006 vereinbarte sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan *(SP 2006).* Darin ist bestimmt: 3

„Präambel

Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die im Interessenausgleich vom 27.04.2006 geregelte Betriebsänderung entstehen, wird folgender Sozialplan zwischen den Betriebsparteien vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, nur für Mitarbeiter iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs in einem un-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und die von der im Interessenausgleich vom 10. Mai 2006 geregelten Betriebsänderung betroffen sind.

2. Dieser Sozialplan findet keine Anwendung auf

   - …
   - Mitarbeiter, die aus dem Unternehmen ausscheiden, obwohl ihnen die Beschäftigung auf einem anderen, vom Unternehmen oder einem Dritten angebotenen Arbeitsplatz zugemutet werden kann.

§ 3

Angebot eines anderen Arbeitsplatzes

…

3. Der angebotene Arbeitsplatz muss dabei entsprechend der beruflichen Qualifikation sowie der wirtschaftlichen, persönlichen und sozialen Situation des Beschäftigten zumutbar sein.

…

3.2 Wirtschaftliche Zumutbarkeit

Der Arbeitsplatz ist wirtschaftlich zumutbar, wenn der Mitarbeiter seine bisherige Effektive Entlohnung bei gleichem Arbeitszeitvolumen behält.

…

§ 4

Abfindung

1. Alle Beschäftigten, die in den Geltungsbereich dieses Sozialplanes fallen und deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung endet, erhalten eine Abfindung zur Linderung wirtschaftlicher Nachteile.

2. Arbeitnehmer, denen ein neuer Arbeitsplatz vermittelt werden kann, erhalten nur dann eine Abfindung, wenn das neue Arbeitsverhältnis während der Probezeit durch den neuen Arbeitgeber gekündigt wird. Entsprechende Nachweise sind vorzulegen (Arbeitsvertrag, Kündigung). In diesem Falle wird eine anteilige Abfindung gezahlt.

3. Die Höhe der Abfindung richtet sich nach den Jahren der Betriebszugehörigkeit. Die Abfindung beträgt 30% des monatlichen Bruttogehaltes pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit. …

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

4. Für die Arbeitnehmer/innen, die unter § 4 Pkt. 2 dieser Vereinbarung fallen und denen innerhalb von drei Monaten in der Probezeit gekündigt wird, erhalten eine Abfindung von 20% des letzten monatlichen Bruttoentgeltes, das vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der G GmbH & Co. KG gezahlt wurde.

…“

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete durch betriebsbedingte Kündigung der Beklagten vom 16. Mai 2006 zum 31. Dezember 2006. 4

Mit Schreiben vom 15. September 2006 teilte die Beklagte der Klägerin mit, das Hotel „E“ werde voraussichtlich ab Juli 2007 fortgeführt. Sollte sie Interesse an einer Tätigkeit bei dem neuen Betreiber des Hotels haben, könne sie ihre Bewerbungsunterlagen an eine näher bezeichnete Anschrift der „B“ senden. Als dortige Kontaktperson war in dem Schreiben Herr R angegeben. 5

Ab 1. Januar 2007 wurde das Hotel „E“ unter dem Namen „H“ von der „H GmbH“ fortgeführt. Deren Geschäftsführer ist Herr R. 6

Nachdem sich die Klägerin bei der von der Beklagten angegebenen Gesellschaft beworben hatte, schloss sie am 12. Dezember 2006 mit der „H GmbH“ zum 1. Januar 2007 einen neuen Arbeitsvertrag. Der Bruttomonatsverdienst betrug bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden 1.205,00 Euro. Weitere Entgeltansprüche waren im Arbeitsvertrag nicht vereinbart. 7

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin mit ihrer Klage von der Beklagten die Zahlung einer Sozialplanabfindung verlangt. Sie hat geltend gemacht, der Abfindungsanspruch sei nicht gem. § 4 Nr. 2 SP 2006 ausgeschlossen, weil die Beklagte ihr das neue Arbeitsverhältnis nicht vermittelt habe. Ihr neuer Arbeitsplatz erfülle nicht die Zumutbarkeitsanforderungen des § 3 Nr. 3.2 SP 2006, denn ihr Jahresverdienst sei unter Berücksichtigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld geringer als bei der Beklagten. 8

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Klägerin hat beantragt, 9

> die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Abfindung in Höhe von 8.891,25 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die von ihr begehrte Sozialplanabfindung. Der Abfindungsanspruch ist nach § 4 Nr. 2 SP 2006 ausgeschlossen. 12

I. Der Sozialplan vom 10. Mai 2006 ist auf die Klägerin anwendbar. 13

1. Die Klägerin befand sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Sie ist durch die betriebsbedingte Kündigung vom 16. Mai 2006 von der Betriebsänderung betroffen *(§ 1 Nr. 1 SP 2006)*. 14

2. Die Klägerin unterfällt dem Geltungsbereich des Sozialplans. Sie ist davon nicht gem. § 1 Nr. 2 5. Spiegelstrich SP 2006 ausgeschlossen. 15

a) Nach dieser Bestimmung findet der Sozialplan keine Anwendung auf Mitarbeiter, die aus dem Unternehmen ausscheiden, obwohl ihnen die Beschäftigung auf einem anderen, vom Unternehmen oder einem Dritten angebotenen Arbeitsplatz zugemutet werden kann. Diese Arbeitnehmer haben 16

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

keinen Abfindungsanspruch, wenn sie ein zumutbares Arbeitsplatzangebot ausschlagen.

b) Wann die Beschäftigung auf einem anderen angebotenen Arbeitsplatz zumutbar ist, bestimmt sich nach § 3 Nr. 3 SP 2006. Gem. § 3 Nr. 3.2 SP 2006 ist der Arbeitsplatz wirtschaftlich zumutbar, wenn der Mitarbeiter seine bisherige „effektive Entlohnung“ bei gleichem Arbeitszeitvolumen behält. Effektive Entlohnung iSd. Sozialplans ist die gesamte Vergütung einschließlich vereinbarter Sonderzahlungen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 17

aa) Ausgehend vom Wortlaut der Regelung ist zunächst zu berücksichtigen, dass in § 3 Nr. 3.2 SP 2006 nicht vom „Effektivlohn“ die Rede ist, sondern von „effektiver Entlohnung“. Bereits dies deutet darauf hin, dass die gewählte Bezeichnung nicht auf den Stundenlohn abstellt, sondern auf die Gesamtvergütung. 18

bb) Dieses Begriffsverständnis wird durch den im Gesamtzusammenhang des Sozialplans zum Ausdruck kommenden Regelungszweck bestätigt. Nach seiner Präambel dient der Sozialplan dem Ausgleich und der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die im Interessenausgleich geregelte Betriebsänderung entstehen. Hieran knüpft § 3 Nr. 3.2 SP 2006 mit seiner Definition der wirtschaftlichen Zumutbarkeit an. Ein ausgleichsfähiger wirtschaftlicher Nachteil besteht danach nicht, wenn der Arbeitnehmer auf dem neuen Arbeitsplatz seine bisherige effektive Entlohnung behält. Ob dies der Fall ist, kann sachgerecht nur unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile, auf die der Mitarbeiter einen Anspruch hat, festgestellt werden. Könnte der von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer auf einem angebotenen Arbeitsplatz einen nur geringfügig geringeren Stundenverdienst erzielen, zugleich jedoch eine höhere Jahressonderzahlung als zuvor, die den geringfügig geringeren Stundenverdienst ausgleicht, entstehen dem Arbeitnehmer nach dem Regelungsplan der Betriebsparteien keine ausgleichsbedürftigen wirtschaftlichen Nachteile. Es ist daher folgerichtig, diese Mitarbeiter von vornherein nicht in den Geltungsbereich des Sozialplans aufzunehmen. Umgekehrt hat der Mitarbeiter einen wirtschaftlichen Nachteil, der auf 19

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dem angebotenen Arbeitsplatz zwar einen geringfügig höheren Stundenverdienst erzielt, zugleich jedoch keinen Anspruch auf Sonderzahlungen hat und damit im Ergebnis wirtschaftlich schlechter steht als zuvor bei der Beklagten.

cc) Der Ausschlusstatbestand des § 1 Nr. 2 5. Spiegelstrich SP 2006 ist nicht erfüllt. Dort wird auf das Ausschlagen eines Arbeitsplatzangebots abgestellt. Die Klägerin hat jedoch weder ein Angebot der Beklagten noch eines Dritten ausgeschlagen. Daher kann offenbleiben, ob die Klägerin mit der Vorlage des als Privaturkunde iSv. § 416 ZPO anzusehenden Arbeitsvertrags die von der Beklagten bestrittene Behauptung bewiesen hat, sie erhalte in ihrem neuen Arbeitsverhältnis keine Sonderzahlungen und verdiene daher dort weniger als bei der Beklagten. Zwar ist die Klägerin durch die Annahme des Angebots aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da § 1 Nr. 2 5. Spiegelstrich SP 2006 aber nur auf das Angebot eines Arbeitsplatzes abstellt und dabei Arbeitsangebote der Beklagten mit denen Dritter gleichstellt, wird deutlich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Bestimmung nur erfüllt sind, wenn der Arbeitnehmer ein Angebot im Sinne dieser Regelung nicht annimmt. Dies hat die Klägerin nicht getan. Die sich aus der Annahme eines Arbeitsplatzangebots ergebenden Rechtsfolgen sind in § 4 Nr. 2 SP 2006 geregelt. 20

II. Der Klägerin steht nach § 4 Nr. 2 SP 2006 keine Abfindung zu. Die Beklagte hat der Klägerin einen neuen Arbeitsplatz vermittelt und das neue Arbeitsverhältnis wurde nicht in der Probezeit gekündigt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts muss der neue Arbeitsplatz nicht die Zumutbarkeitsanforderungen des § 3 Nr. 3 SP 2006 erfüllen. 21

1. § 4 Nr. 2 SP 2006 enthält einen eigenständigen Ausschlusstatbestand und nicht lediglich eine Ergänzung des § 1 Nr. 2 5. Spiegelstrich SP 2006. Dies folgt aus Wortlaut, Gesamtzusammenhang und dem sich daraus ergebenden Regelungszweck sowie dem Gebot der gesetzeskonformen Auslegung. 22

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Während § 4 Nr. 1 SP 2006 anspruchsbegründend allen Beschäftigten, die in den Geltungsbereich des Sozialplans fallen und deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung endet, einen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung gewährt, schließt § 4 Nr. 2 SP 2006 Abfindungsansprüche für Arbeitnehmer aus, denen ein neuer Arbeitsplatz vermittelt werden kann. Erforderlich ist damit die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses. Insoweit geht § 4 Nr. 2 über die Regelung des § 1 Nr. 2 5. Spiegelstrich SP 2006 hinaus, wonach bereits die Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots zum Ausschluss aus dem Geltungsbereich des Sozialplans führt. Von dem Anspruchsausschluss sieht § 4 Nr. 2 SP 2006 allerdings eine Rückausnahme für den Fall vor, dass das neue Arbeitsverhältnis während der Probezeit durch den neuen Arbeitgeber gekündigt wird. Der Arbeitnehmer hat dann nach § 4 Nr. 4 und 5 SP 2006 einen gekürzten Abfindungsanspruch. 23

b) Der Anspruchsausschluss nach § 4 Nr. 2 SP 2006 erfordert nach dem Wortlaut dieser Bestimmung allein die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Auf die Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes kommt es nicht an. Eine entsprechende Einschränkung ergibt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht aus dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans. 24

aa) Die Betriebsparteien wollten mit § 1 Nr. 2 5. Spiegelstrich SP 2006 sowie den damit zusammenhängenden Zumutbarkeitsanforderungen in § 3 Nr. 3 SP 2006 erreichen, dass die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer zumutbare Arbeitsangebote nicht ausschlagen; dazu haben sie den Ausschluss solcher Arbeitnehmer geregelt, die ein zumutbares Arbeitsangebot ablehnen. Andererseits haben die Betriebsparteien mit der Regelung des § 4 Nr. 2 SP 2006 anknüpfend an die in der Präambel niedergelegte Zielsetzung verdeutlicht, dass ihrer Auffassung nach grundsätzlich kein auszugleichender Nachteil besteht, wenn Arbeitnehmer eine Anschlussbeschäftigung finden. Zugleich haben sie jedoch auch das Risiko einer Kündigung eines solchen Arbeitsverhältnisses in der Probezeit erkannt und für diesen Fall in § 4 Nr. 4 und 5 SP 2006 einen Abfindungsanspruch vorgesehen. Um sich diesen Anspruch zu sichern, muss der Arbeitnehmer, dem ein zumutbares Angebot 25

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

unterbreitet worden ist, dieses auch annehmen. Der Arbeitnehmer, dem ein im Sinne des Sozialplans unzumutbarer Arbeitsplatz angeboten wird, hat dagegen die Wahl. Er kann das vermittelte Angebot ausschlagen und erhält dann eine Abfindung. Nimmt er das Angebot jedoch an, weil er es unabhängig von den im Sozialplan festgelegten Zumutbarkeitsanforderungen subjektiv für zumutbar hält, besteht kein Abfindungsanspruch. In diesem Fall wird er vielmehr so behandelt wie der Arbeitnehmer, der einen iSd. Sozialplans zumutbaren Arbeitsplatz angenommen hat. Nur dieses Verständnis der Sozialplanregelung vermeidet nach § 75 Abs. 1 BetrVG sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlungen der betroffenen Arbeitnehmer.

bb) Der in § 4 Nr. 2 SP 2006 geregelte Anspruchsausschluss besteht nur, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsplatz „vermittelt“ werden kann. Gemeint ist damit eine Vermittlung durch den Arbeitgeber. Dies ist sachgerecht und mit § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vereinbar *(vgl. Senat 22. März 2005 - 1 AZR 3/04 - zu 2 d der Gründe, EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 13).* Durch die Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes trägt der Arbeitgeber dazu bei, die aus der Betriebsänderung folgenden Nachteile für die Arbeitnehmer zu mildern *(BAG 12. Juli 1995 - 10 AZR 127/95 - zu II 2 der Gründe).* Der Begriff „Vermittlung“ ist in einem weiten Sinne zu verstehen. Er erfordert ein Handeln des Arbeitgebers, das sich dahin auswirkt, dass ein Arbeitsverhältnis mit einem Dritten begründet wird. Das Handeln kann in der Veräußerung von Betriebsteilen an Dritte gesehen werden, es erfasst aber auch andere Fälle des Tätigwerdens des Arbeitgebers *(vgl. BAG 19. Juni 1996 - 10 AZR 23/96 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 102 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 85).* 26

2. Hiervon ausgehend hat die Beklagte der Klägerin den neuen Arbeitsplatz vermittelt. Aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 15. September 2006 hat sich die Klägerin bei der dort angegeben Adresse beworben. Durch das Schreiben hat die Beklagte damit einen Beitrag zur Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses der Klägerin erbracht, ohne den dieses nicht zustande gekommen wäre. Angesichts der Personenidentität zwischen dem Geschäftsführer der späteren Arbeitgeberin und der von der Beklagten für die in Aussicht 27

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

genommene Anschlussbeschäftigung genannten Kontaktperson - Herrn R - ist unerheblich, dass in dem Schreiben der Beklagten vom 15. September 2006 als Adressat für die Bewerbung „B“ in B angegeben war, das Arbeitsverhältnis aber letztlich mit der „H GmbH“ zustande gekommen ist.

Schmidt Koch Linck

Münzer Brunner

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS