

Aktenzeichen: 1 AZR 988/08
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 20. April 2010
- 1 AZR 988/08 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 13. Februar 2008
- 7 Ca 10049/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. September 2008
- 3 Sa 653/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Auslegung - Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 1, § 75 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 988/08
3 Sa 653/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. April 2010

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

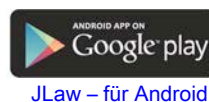
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Brunner für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. September 2008 - 3 Sa 653/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

1

Der Kläger war seit dem 1. Februar 2000 bei der zum T-Konzern gehörenden Beklagten in H im Bereich „Asset Management“ beschäftigt. Nach konzerninternen Umstrukturierungen wurden im Frühjahr 2007 die bisher sowohl in H als auch in K angesiedelten Arbeitsbereiche „Asset Management“ in K zusammengefasst. Der Umzug von Hannover nach K fand im Mai 2007 statt.

2

Bereits Ende 2006 wurde zwischen dem bei der T AG errichteten Konzernbetriebsrat und der T AG ein „Interessenausgleich zur Neuordnung des Bereichs Asset Management“ geschlossen. Danach sollten den in H beschäftigten Arbeitnehmern vor etwaigen Änderungskündigungen Angebote zur Weiterbeschäftigung in K gemacht werden. Der Kläger nahm am 10. Januar 2007 ein solches Angebot an und wurde ab Ende Mai 2007 in K weiterbeschäftigt.

3

Am 12. Juni 2007 schlossen die T AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat zum Ausgleich bzw. zur Milderung der den Arbeitnehmern durch die Umstrukturierungsmaßnahmen entstehenden Nachteile einen Sozialplan (SP). Dieser sieht in § 3 ua. vor, dass Arbeitnehmer keine Sozialplanleistungen beanspruchen können, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung beendet wird, sofern sie nicht durch den Arbeitgeber veranlasst ist. § 11 SP normiert im Einzelnen die Berechnung der Abfindungs-

4



zahlungen und bestimmt dann in § 11 Nr. 5 SP eine „Abfindung wegen Arbeitsaufgabe nach Arbeitsplatzwechsel“. Im ersten Absatz dieser Vorschrift ist geregelt, dass ein Arbeitnehmer, der ein Arbeitsangebot an einem wegen der weiten Entfernung nach den Vorschriften des Sozialplans örtlich unzumutbaren Arbeitsort angenommen hat, eine Abfindung verlangen kann, wenn er das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum Ablauf von sechs Monaten nach Verlegung des individuellen Arbeitsortes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigt oder es durch Aufhebungsvertrag endet. Im zweiten Absatz des § 11 Nr. 5 SP heißt es dann:

„Für Mitarbeiter, die zur A Asset Management GmbH, zur A Investment GmbH oder zur A Immobilien Management GmbH nach K gewechselt sind, gilt der vorangehende Satz mit der Maßgabe, dass Anspruch auf die Abfindung alle Arbeitnehmer haben, die spätestens bis zum Ablauf des 30.09.2007 eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum Ablauf des 31.12.2007 (bei einer vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monats- oder Quartalsende) bzw. mit Wirkung zum Ablauf des 31.03.2008 (bei einer vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monats- oder Quartalsende) erklären und deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Kündigung endet.“

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Juni 2007 zum 31. Oktober 2007. 5

Mit seiner Klage verlangt er die Zahlung einer Sozialplanabfindung iHv. 40.800,43 Euro. Er hat die Auffassung vertreten, der Abfindungsanspruch sei nicht durch die bereits zum 31. Oktober 2007 erklärte Kündigung ausgeschlossen. Das Wort „spätestens“ in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP gelte für beide Datumsangaben in dieser Bestimmung. Eine andere Auslegung verstoße gegen § 75 Abs. 1 BetrVG und sei daher unwirksam. Unabhängig davon sei die Beklagte verpflichtet gewesen, ihm die Voraussetzungen einer abfindungsunschädlichen Eigenkündigung zu erläutern. 6



Der Kläger hat beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 40.800,43 Euro nebst
Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
seit dem 1. November 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Abweisungsantrags geltend 8
gemacht, dem Abfindungsanspruch stehe entgegen, dass der Kläger vor dem
31. Dezember 2007 ausgeschieden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 9
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeits-
gericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Er- 10
gebnis zu Recht abgewiesen.

I. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung der 11
geltend gemachten Sozialplanabfindung.

1. Der Abfindungsanspruch ist allerdings nicht bereits nach § 3 Nr. 2 12
Buchst. e SP ausgeschlossen. Diese allgemeine Vorschrift über die Folgen
einer Eigenkündigung für Leistungen aus dem Sozialplan wird vorliegend durch
die speziellere Regelung des § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP verdrängt. Darin sind die
Auswirkungen von Eigenkündigung auf Abfindungsleistungen für die Arbeit-
nehmer geregelt, die - wie der Kläger - zur Beklagten nach K gewechselt sind.

2. Die Voraussetzungen des § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP für die Zahlung einer 13
Sozialplanabfindung liegen nicht vor. Der Kläger hat zwar sein Arbeitsverhältnis
am 27. Juni 2007 und damit vor Ablauf des 30. September 2007 gekündigt. Die
Kündigung erfolgte jedoch nicht mit Wirkung zum 31. Dezember 2007, sondern
bereits zum 31. Oktober 2007.



a) Sozialpläne sind entgegen der Auffassung der Revision als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung nicht wie privatrechtliche Rechtsgeschäfte nach §§ 133, 157 BGB, sondern wie Tarifverträge und Gesetze objektiv 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. Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelung zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat (*st. Rspr. vgl. BAG 26. Mai 2009 - 1 AZR 198/08 - Rn. 14 mwN, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 200 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 31*).

14

b) Nach dem Wortlaut des § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP werden von dieser Norm nur die Arbeitnehmer erfasst, die spätestens bis zum Ablauf des 30. September 2007 eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2007 erklärt haben. Es müssen damit zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Die Kündigung muss zum einen bis zum 30. September 2007 ausgesprochen worden sein, zum andern muss sie mit Wirkung zum 31. Dezember 2007 erfolgt sein. Entgegen der Auffassung des Klägers bezieht sich das Adverb „spätestens“ nach allgemeinem Sprachgebrauch lediglich auf den Zeitpunkt der Kündigungserklärung und nicht auch auf den Beendigungszeitpunkt des 31. Dezember 2007. Aus der in dem Klammerzusatz enthaltenen Benennung der Kündigungsfrist ergibt sich nichts anderes. Ausgehend vom spätesten Kündigungszeitpunkt, dem 30. September 2007, erläutern die dort genannten Kündigungsfristen lediglich wann das Arbeitsverhältnis im Falle einer Kündigung endet.

15

c) Die Systematik des § 11 Nr. 5 SP bestätigt das Ergebnis der grammatischen Auslegung. Nach § 11 Nr. 5 Abs. 1 SP hat ein Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf eine Abfindung, wenn er das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum Ablauf von sechs Monaten nach Verlegung des individuellen Arbeitsortes und

16



nach Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigt. Dieser Grundsatz wird in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP auf die Ende Mai 2007 nach K gewechselten Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der für sie geltenden Kündigungsfristen übertragen. Da diese Beschäftigten zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans am 12. Juni 2007 bereits in Köln tätig waren, musste für diesen Personenkreis in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP eine gesonderte Regelung getroffen werden. In beiden Fällen des § 11 Nr. 5 Abs. 1 und 2 SP hat die Kündigung jedoch zu einem festen Endtermin zu erfolgen.

d) Das sich aus Wortlaut und Systematik des § 11 Nr. 5 SP ergebende Normverständnis wird durch den sich aus dem Gesamtzusammenhang der Sozialplanvorschriften erschließenden objektiven Zweck des § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP bestätigt. 17

aa) Ziel dieser Regelung ist, den Arbeitnehmern, die das Angebot eines Wechsels auf einen räumlich weit entfernt liegenden und damit nach § 4 Nr. 1 Buchst. d SP regional unzumutbaren Arbeitsplatz angenommen haben, die Möglichkeit zu eröffnen, die Arbeitsbedingungen am neuen Arbeitsort zu erproben, um für sich entscheiden zu können, ob sie an dem neuen Arbeitsort weiter arbeiten wollen. Es hält sich dabei im Rahmen des den Betriebsparteien durch § 112 Abs. 1 BetrVG eingeräumten Beurteilungsspielraums, wenn sie Arbeitnehmern, die ein nach den Regelungen des Sozialplans örtlich nicht zumutbares Arbeitsangebot annehmen, die Möglichkeit einer ernsthaften Erprobung der neuen Lebensverhältnisse eröffnen, hierfür eine Erprobungsfrist bestimmen und für den Fall, dass sich ein Arbeitnehmer am Ende dieser Erprobungsfrist gegen eine Fortsetzung der Tätigkeit am neuen Arbeitsort entscheidet, einen Abfindungsanspruch gewähren. Kündigt der Arbeitnehmer unter Beachtung der in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP genannten Termine, soll er nach der Regelungssystematik des Sozialplans den Arbeitnehmern gleichgestellt werden, die ein solches Angebot von vornherein nicht angenommen haben, betriebsbedingt gekündigt wurden und deshalb eine Sozialplanabfindung erhalten. Durch die in § 11 Nr. 5 Abs. 3 SP enthaltene Sonderregelung zur Berechnung der Abfindung unter Anrechnung der nach § 6 Nr. 2 SP erhaltenen 18



„Leistungen bei räumlicher Veränderung des Arbeitsplatzes“ wird sichergestellt, dass die Abfindung für beide Personengruppen gleich hoch ist.

bb) Mit der Festlegung eines Beendigungszeitpunkts haben die Betriebsparteien zugleich bestimmt, dass bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihrer Auffassung nach keine auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteile bestehen, weil der Arbeitnehmer in diesem Fall die eingeräumte Erprobungszeit typischerweise wegen der Aufnahme einer anderen Beschäftigung vorzeitig abgebrochen hat. Insoweit knüpft § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP an die allgemeine Regelung der Folgen von Eigenkündigungen für Leistungen aus dem Sozialplan in § 3 Nr. 2 Buchst. e SP an. Auch dieser Bestimmung liegt die Einschätzung der Betriebsparteien zugrunde, dass nur dann, wenn der Arbeitnehmer nach einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber eine Eigenkündigung erklärt, ausgleichsbedürftige wirtschaftliche Nachteile bestehen.

19

3. Die in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP vorgenommene Differenzierung und Gruppenbildung ist wirksam. Sie hält einer Rechtskontrolle am Maßstab des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes aus § 75 Abs. 1 BetrVG stand.

20

a) Sozialpläne haben eine zukunftsgerichtete Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können. Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume. Diese beziehen sich auf die Beurteilung der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und die Ausgestaltung des Ausgleichs oder der Abmilderung der von ihnen prognostizierten Nachteile (*BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 19 f., AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30*). Hierbei haben die Betriebsparteien einen weiten Ermessensspielraum. Sie können dabei typisierend nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden

21



und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen. Bei der Ausgestaltung des Sozialplans haben die Betriebsparteien allerdings - wie auch sonst bei Betriebsvereinbarungen - den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beachten. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (*BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 25, BAGE 125, 366*).

b) Daran gemessen ist die in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP vorgenommene Gruppenbildung nicht zu beanstanden. Die Betriebsparteien durften auch den Arbeitnehmern, die ein nach den Regelungen des Sozialplans regional unzumutbares Arbeitsangebot angenommen haben, eine Erprobungszeit einräumen, in der die Beschäftigten ernsthaft prüfen konnten, ob sie an dem neuen Arbeitsort dauerhaft weiter arbeiten wollen. Die Betriebsparteien mussten diese Erprobungszeit allerdings zeitlich begrenzen, weil sie den Arbeitnehmern im Falle einer Eigenkündigung eine Abfindung nach dem Sozialplan gewähren wollten und hierfür ein zeitlicher Zusammenhang zu der Betriebsänderung bestehen muss. Dieser zeitliche Zusammenhang ist bei den in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP festgelegten Fristen unter Berücksichtigung der in K Ende Mai erfolgten Arbeitsaufnahme gewahrt. Die Entscheidung, in K weiter zu arbeiten oder das Arbeitsverhältnis zu kündigen, mussten die Arbeitnehmer etwa viereinhalb Monate nach dem Arbeitsplatzwechsel treffen. Soweit der Sozialplan in Form einer Stichtagsregelung weiter vorsieht, dass Arbeitnehmer, die aufgrund einer vor dem 30. September 2007 erklärten Eigenkündigung vor dem 31. Dezember 2007 bzw. bei längeren Kündigungsfristen vor dem 31. März 2008 ausscheiden, keine Abfindung erhalten, hält sich auch diese Einschätzung der Betriebsparteien im Rahmen des ihnen zustehenden Ermessensspielraums. Sie durften im Rahmen einer typisierenden Betrachtung davon ausgehen, dass die Arbeitnehmer in diesem Fall eine anderweitige Beschäftigung gefunden haben und daher keine ausgleichsbedürftigen Nachteile vorliegen.

22

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



4. Die Annahme der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts, die in § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP erfolgte Gruppenbildung sei gerechtfertigt, weil es sich bei der nach dieser Vorschrift gewährten Leistung um eine Sonderzahlung handele, welche einen Anreiz zur Unterstützung des Unternehmens bei der Aufbauarbeit am neuen Standort K geben sollte, und nicht um eine Abfindung zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile iSd. § 112 Abs. 1 BetrVG, ist demgegenüber unzutreffend. 23
- a) Dagegen spricht schon, dass die Leistung als „Abfindung“ bezeichnet ist. Sie ist auch nicht in einer besonderen Vorschrift geregelt, sondern in § 11 SP normiert, der unter der Überschrift „Abfindung“ die Berechnung der Abfindung im Einzelnen regelt. In § 11 Nr. 5 Abs. 1 Satz 1 SP wird dann ausdrücklich auf die in den vorangehenden Absätzen des § 11 SP geregelte Abfindung Bezug genommen; § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP wiederum baut unmittelbar auf dem ersten Absatz des § 11 Nr. 5 SP auf und modifiziert diese Vorschrift für einen bestimmten Arbeitsplatzwechsel in zeitlicher Hinsicht. In § 11 Nr. 5 Abs. 3 SP ist schließlich die Berechnung der Abfindung und die Anrechnung bereits bezogener Leistungen geregelt. 24
- b) Der Gesamtzusammenhang des § 11 SP macht damit deutlich, dass die Betriebsparteien mit der Leistung nach § 11 Nr. 5 SP nicht besondere Anreize für einen Arbeitsplatzwechsel nach K geben wollten, sondern einen Anspruch auf Abfindung iSd. § 112 Abs. 1 BetrVG geregelt haben. Der von der Beklagten der Regelung unterstellten Zwecksetzung steht im Übrigen entgegen, dass die Leistungen nach § 11 Nr. 5 SP keine Motivation für einen Arbeitsplatzwechsel sein konnten, weil dieser bereits im Mai 2007 erfolgte und damit vor Abschluss des Sozialplans vom 12. Juni 2007. 25
- II. Der Kläger kann die begehrte Abfindung auch nicht als Schadensersatzanspruch gem. § 280 BGB verlangen. Die Beklagte hat weder vertragliche noch gesetzliche Pflichten verletzt. Sie traf im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Klägers aufgrund seiner Eigenkündigung keine besondere Aufklärungspflicht. Die Beklagte musste dem Kläger nicht von sich aus den 26



Inhalt des § 11 Nr. 5 Abs. 2 SP erläutern. Dass sie ihm falsche Auskünfte erteilt hat, behauptet der Kläger nicht.

Schmidt

Koch

Linck

Federlin

Brunner

