

Aktenzeichen: 2 AZR 16/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 9. Mai 1985
- 2 AZR 16/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. Dezember 1982
Frankfurt am Main - 2 Ca 312/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 31. Oktober 1983
Frankfurt am Main - 11 Sa 253/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Ausnahme von tariflicher Unkündbarkeit bei Vorliegen eines Sozialplans

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Tarifvertrag über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 27. Januar 1975 - TV-Verdienstsicherung § 8; BGB § 620 Kündigungserklärung, § 626; BetrVG 1972 § 112; KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung, § 9

Leitsätze:

1. § 8 Ziffer 2 TV-Verdienstsicherung enthält sachlich Ausnahmen von dem in Ziffer 1 ausgesprochenen Verbot der ordentlichen Kündigung.
2. Nach § 8 Ziffer 2 a dieser Tarifnorm ist eine ordentliche Kündigung auch dann zulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich eines Sozialplanes fällt, der für ihn deswegen keinen Ausgleich oder Milderung der mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen Nachteile vorsieht, weil er bereits einen Anspruch auf Altersruhegeld hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 16/84

11 Sa 253/83 Frankfurt am Main

Verkündet am
9. Mai 1985

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Schulze 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 Frankfurt am Main vom 31. Oktober 1983 - 11 Sa 253/83 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. Dezember 1982 - 2 Ca 312/82 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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 am 8. Oktober 1922 geborene Klägerin war in dem Werk F H der Beklagten, einem Unternehmen der Metallindustrie, seit 1. Juli 1963 als Angestellte beschäftigt, zuletzt als Sachbearbeiterin bei einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden und einem Bruttomonatsgehalt von 2.815,-- DM. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11. April 1963 sollten die Gehaltsabkommen sowie der Manteltarif für Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Hessen in ihren jeweils gültigen Fassungen gelten.



Im Jahre 1981 beschloß die Beklagte, ihr Werk in F
H zum 31. März 1982 zu schließen. Sie vereinbarte mit
dem Betriebsrat dieses Werks am 2. November 1982 einen Interes-
senausgleich sowie "zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile der
Belegschaft" einen Sozialplan. Der Sozialplan enthält, soweit
hier von Interesse, folgende Regelungen:

"I. Abfindungen

- (1) Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG,
denen in ursächlichem Zusammenhang mit den
im Interessenausgleich bezeichneten Maßnahmen
gekündigt wird oder die in diesem Zusammen-
hang im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung
ausscheiden und auch keinen gleichwertigen
neuen Arbeitsplatz unter Anrechnung ihrer bis-
herigen Betriebszugehörigkeit bei einem Konzern-
unternehmen annehmen, erhalten eine einmalige
Abfindung in Höhe von 60 % eines Brutto-Monats-
verdienstes pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.
- (2) Bei Arbeitnehmern, die bei ihrem Ausscheiden
das 45. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich
die Abfindung pro Jahr der Betriebszugehörigkeit
für jedes Lebensjahr nach dem vollendeten 45. um
3,5 % auf maximal 100 % eines Brutto-Monatsver-
dienstes ... nach vollendetem 57. Lebensjahr.

Brutto-Monatsverdienst ist:

...

- c) Bei Gehaltsempfängern der letzte vereinbarte
Brutto-Monatsverdienst

...

jeweils ohne vermögenswirksame Leistungen,
Überstundenvergütungen, Urlaubsgeld und
Sonderzahlungen ...

- (5) Eine Abfindung wird nicht gewährt, wenn ein Renten-
anspruch bereits vor dem Austrittstag entstanden ist.
Das gilt auch dann, wenn eine Erwerbsunfähigkeits-
rente bereits entstanden ist.

...



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



- (7) Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch.

...

- (9) Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, wird die volle betriebliche Sonderzuwendung geleistet, wenn der Arbeitnehmer aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung oder im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber nach dem 30. Juni ausscheidet, in allen anderen Fällen werden anteilige Sonderzahlungen geleistet.

- (10) Arbeitnehmer, die in den nächsten 24 Monaten nach dem Ausscheiden ein Jubiläum gefeiert hätten, erhalten die üblichen Zuwendungen in voller Höhe als Bruttozuwendung ...

II. (Betrifft Altersversorgung)

III. Schlußbestimmungen

- (1) Die gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Bestimmungen bezüglich Kündigungen werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

...

- (2) Jeder Arbeitnehmer, der Anspruch auf Leistungen nach diesem Sozialplan hat, erhält für das Austrittsjahr den vollen Jahresurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Mai endet.

...

- (4) (Betrifft Mietverträge über Werkwohnungen und Wohnrechte in Wohnheimen).

- (5) (Betrifft Rückzahlung von Arbeitgeberdarlehen).

..."

Die Mehrzahl der Arbeitnehmer des Werks wurde aus Anlaß der Werkschließung zum 31. März 1982 entlassen. Einige Arbeitnehmer, darunter die Klägerin, wurden für Abwicklungsarbeiten weiterbeschäftigt.

Mit Schreiben vom 21. Mai 1982, der Klägerin zugegangen am 28. Mai 1982, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit



der Klägerin zum 31. Dezember 1982. Das Schreiben lautet:

"...

Aus Anlaß der Einstellung der Produktion in allen Bereichen des Werkes H und der sich daraus ergebenden Betriebsstillegung müssen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. Dezember 1982 kündigen.

Über die Ihnen gemäß Sozialplan vom 2. November 1981 zu gewährenden Leistungen erhalten Sie gesondert Bescheid, desgleichen über die Regelung betreffend Ihre betriebliche Altersversorgung."

Der Betriebsrat des Werks H widersprach der Kündigung mit Schreiben vom 19. Mai 1982 mit der Begründung, nach dem AFKG (Arbeitsförderungs-Konsolidierungs-Gesetz vom 22. Dezember 1981, EGBI. I S. 1497 - Neuregelung des § 117 Abs. 2 Satz 4 des Arbeitsförderungsgesetzes) habe ein Arbeitnehmer, "der nur über eine Abfindung" gekündigt werden könne, eine Kündigungsfrist von einem Jahr.

Mit der am 14. Juni 1982 erhobenen Klage wehrt sich die Klägerin gegen diese Kündigung. Sie hat geltend gemacht, die Kündigung sei nach § 8 Ziff. 1 des Tarifvertrages über die Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer vom 27. Januar 1975 der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (künftig: TV Verdienstsicherung) unwirksam. Diese Vorschrift lautet:



§ 8

Kündigungsschutz:

1. In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern kann einem Angestellten, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dessen Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat, das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.
2. Ziffer 1 gilt nicht bei
 - a) Vorliegen eines für den betroffenen Angestellten geltenden Sozialplanes

Die Klägerin hat vorgetragen, der für das Werk H vereinbarte Sozialplan habe für sie diesen tariflichen Kündigungsschutz nicht beseitigt, weil er für sie materiell keine Leistungen vorsehe. Der Tarifvertrag gehe jedoch für die Ausnahme von dem Sonderkündigungsschutz davon aus, daß der Arbeitnehmer durch einen Sozialplan auch tatsächlich materiell begünstigt werde. Sollte die tarifliche Ausnahmegvorschrift jedoch auch auf die Gruppe der an sich unkündbaren Angestellten Anwendung finden, müsse der Sozialplan ergänzend dahin ausgelegt werden, daß auch diese Arbeitnehmer dann eine Abfindung erhalten sollten.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21. Mai 1982 nicht aufgelöst worden ist und über den 31. Dezember 1982 hinaus fortbesteht,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Abfindung nach Ziffer I 1 des Sozialplans zu gewähren.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin genieße nicht den Kündigungsschutz des § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung, weil nach der Ausnahmenvorschrift der Ziff. 2 Buchst. a auch ein für die Klägerin geltender Sozialplan vorliege. Es sei unerheblich, ob ihr danach auch materiell eine Abfindung zustehe. Ihr habe deshalb fristgemäß gekündigt werden können. Die Kündigung sei im Hinblick auf die Betriebsstillegung auch durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und somit sozial gerechtfertigt. Die Klägerin könne auch aus dem Sozialplan keine Abfindung beanspruchen. Die Regelung, daß Arbeitnehmer, die vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen könnten, keine Abfindung erhielten, sei rechtlich nicht zu beanstanden. Der Sozialplan solle wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer ausgleichen oder mildern. Für diese Personen bestehe aber ein solches Regelungsbedürfnis nicht, da sie Renten beanspruchen könnten. Da dieser Personenkreis bewußt aus der Abfindungsregelung herausgenommen worden sei, bestehe auch keine ergänzungsbedürftige Regelungslücke.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Die Klägerin hat mit der Berufung ihre bisherigen Anträge weiterverfolgt und zusätzlich noch beantragt, das Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 KSchG aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Abfindung an sie zu verurteilen. Sie hat diesen Antrag damit begründet, daß das Werk in F
H
inzwischen vollständig geschlossen sei und deshalb für sie keinerlei Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestehe.



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



Die Beklagte hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen und den Auflösungsantrag abzuweisen. Sie hat weiter vorgetragen, der Klägerin stünden auch materielle Leistungen aus dem Sozialplan zu, auf die sie sonst keinen Anspruch hätte. Lediglich Abfindungen seien für den Personenkreis der altersgesicherten, aber rentenberechtigten Arbeitnehmer, dem die Klägerin angehörte, dort nicht vorgesehen. Dagegen seien die Regelungen in den Ziffern I 9 und 10 über die betrieblichen Sonderzahlungen und Jubiläumszuwendungen sowie in Ziffer III 2, 4 und 5 über den Jahresurlaub, Mietverträge über Werkwohnungen und die Rückzahlung von Arbeitgeberdarlehen auch auf diesen Personenkreis voll anwendbar.

Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert. Es hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben, das Arbeitsverhältnis auf den Antrag der Klägerin zum 31. Dezember 1982 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 26.742,50 DM netto an die Klägerin verurteilt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klägerin 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 begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.



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



I. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten vom 21. Mai 1982 sei wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot des § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung rechtsunwirksam. Die Klägerin könne ferner auch eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG beanspruchen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt:

Die Klägerin erfülle nach Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit die Voraussetzungen für den besonderen Kündigungsschutz nach § 8 Ziff. 1 des für ihr Arbeitsverhältnis kraft vertraglicher Vereinbarung geltenden TV Verdienstsicherung. Danach habe ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden dürfen, der mit dem gesetzlichen Begriff des wichtigen Grundes in § 626 Abs. 1 BGB übereinstimme. Die Stilllegung eines Betriebes falle nicht unter diesen Begriff, sondern könne allenfalls ein dringendes betriebliches Erfordernis für die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG darstellen.

Der besondere Kündigungsschutz des § 8 TV Verdienstsicherung sei auch nicht durch Ziff. 2 a dieser Tarifnorm aufgehoben worden. Dieser Ausnahmetatbestand sei zwar formal erfüllt, da der Sozialplan vom 2. November 1981 zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile "der Belegschaft" des Werkes H abgeschlossen worden sei, der auch die Klägerin angehört habe. Gleichwohl sei dieser Ausnahmetatbestand in der Person der Klägerin nicht erfüllt, weil ihr aus dem Sozialplan materiell keine Ansprüche zustünden. Ein Sozialplan, der für die Mehrzahl der Arbeitnehmer



eines Betriebes Leistungen vorsehe, sei nicht geeignet, einem älteren und längere Zeit im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer den besonderen tariflichen Kündigungsschutz zu nehmen, wenn er ihm keine Leistungen zubillige. Dies ergebe die Auslegung des Tarifvertrages.

Der Wortlaut des § 8 Ziff. 2 a TV Verdienstsicherung sei in diesem Sinne nicht eindeutig. Es sei zweifelhaft, ob die Tarifvertragsparteien unter diesem Ausnahmetatbestand auch Sozialpläne verstehen wollten, aufgrund dessen einzelne der unter den Personenkreis der Ziff. 1 fallenden Arbeitnehmer keinerlei zusätzliche Leistungen erhielten.

Aus dem für die Auslegung deshalb heranzuziehenden Gesamtzusammenhang der Ausnahmeregelung könne dies nicht angenommen werden. Der besondere Kündigungsschutz für ältere und lang gediente Arbeitnehmer sei eines der Hauptanliegen der Tarifvertragsparteien gewesen. Wollten sie abweichend hiervon ausnahmsweise auch die Entlassung eines solchen Arbeitnehmers zulassen und hätten sie als Voraussetzung hierfür den Abschluß eines Sozialplans festgelegt, so sei daraus zu folgern, daß dieser Sozialplan für den betroffenen Arbeitnehmer in irgendeiner Form die Funktion eines Sozialplans im Sinne des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erfülle, er also zum Ausgleich oder zur Milderung der durch die Entlassung bedingten wirtschaftlichen Nachteile beitrage. Hieran fehle es, wenn er gerade für den betroffenen Arbeitnehmer keinerlei Leistungen vorsehe.



Dieser Auslegung stehe nicht entgegen, daß die Parteien eines Sozialplans in der Ausgestaltung der dem einzelnen Arbeitnehmer zuzubilligenden Leistungen weitgehend frei seien. Diese allgemeine Regel sei für den Bereich der hessischen Metallindustrie durch § 8 TV Verdienstsicherung eingeschränkt worden, der die Entlassung der älteren Arbeitnehmer aus weniger als wichtigem Grund nur zulasse, wenn ein Sozialplan abgeschlossen werde, der irgendwelche Leistungen zugunsten dieser Arbeitnehmer vorsehe.

Der Klägerin stünden jedoch aus dem Sozialplan keinerlei Ansprüche zu.

Sie könne nach Ziff. I 5 keine Abfindung beanspruchen, da für sie vor dem Austrittstag (31. Dezember 1982) mit der Vollendung des 60. Lebensjahres am 8. Oktober 1982 nach § 25 Abs. 3 AngVG ein Anspruch auf Altersruhegeld entstanden sei.

Anspruch auf die volle betriebliche Sonderzahlung habe sie bereits nach § 2 des Tarifvertrages über eine betriebliche Sonderzahlung für die Arbeitnehmer der hessischen Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 13. Juli 1972 in der Fassung vom 30. Oktober 1976 und 15. Januar 1982. Eine Jubiläumszuwendung habe sie im Sinne der Ziff. I 10 des Sozialplans in den 24 Monaten nach Wirksamwerden der Kündigung nicht zu erwarten gehabt. Ihren vollen Jahresurlaub für 1982 habe sie nach dem Bundesurlaubsgesetz und § 15 des einschlägigen Manteltarifvertrages erworben.



Die Klägerin habe weder in einer Werkswohnung noch in einem Wohnheim gewohnt noch ein Arbeitgeberdarlehen erhalten, so daß auch die entsprechenden Bestimmungen des Sozialplans für sie keine Anwendung fänden.

Die Abfindung hat das Berufungsgericht der Klägerin mit der Begründung zugesprochen, die Unwirksamkeit der Kündigung beruhe nicht allein auf einem Verstoß gegen das tarifliche Kündigungsverbot des § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung. Vielmehr sei eine entgegen dieser Tarifnorm ausgesprochene Kündigung zugleich auch sozialwidrig im Sinne des § 1 Abs. 2 und 3 KSchG.

II. Gegen diese Auslegung wendet sich die Revision mit Erfolg. Die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung verstößt nicht gegen das Kündigungsverbot des § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung und ist auch sozial gerechtfertigt. Der Klägerin steht deshalb auch keine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG zu.

1. Die Beklagte hat in dem Schreiben vom 22. Mai 1982 eine ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 1982 erklärt.

Das Berufungsgericht hat zur Art der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung keine Ausführungen gemacht. Es hat zunächst geprüft, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorgelegen hat. Hierbei hat es jedoch übersehen, daß sich die Beklagte auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht berufen kann, weil sie keine außerordentliche, sondern eine ordentliche Kündigung erklärt hat.



a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt BAG 37, 267 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB Kündigungserklärung, zu II 1 der Gründe, m. w. N.) ist eine Kündigung auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nur dann als außerordentliche Kündigung zu werten, wenn sie gerade als solche erklärt worden ist. Denn es liegt allein beim Kündigenden, ob er von der ihm durch § 626 Abs. 1 BGB eingeräumten besonderen Rechtsmacht Gebrauch machen oder stattdessen eine andersartige Beendigungserklärung, z. B. eine ordentliche Kündigung, abgeben will.

b) Bei der nach § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung allein zulässigen Kündigung handelt es sich um die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Das hat das Berufungsgericht zu Recht bereits dem Wortlaut der Tarifnorm entnommen, die den Begriff des wichtigen Grundes wortgleich mit der gesetzlichen Regelung verwendet. In einem solchen Fall ist anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien diesen Begriff, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, auch in seiner allgemein gültigen Bedeutung wiedergegeben haben und auch in diesem Sinne angewendet wissen wollen (Senatsurteil vom 12. September 1974 - 2 AZR 535/73 - AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II, zu II 3 c der Gründe).

Die Formulierung, daß das Arbeitsverhältnis eines zu dem begrenzten Personenkreis zählenden Angestellten "nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann", bedeutet nach ihrem eindeutigen Wortlaut das Verbot einer ordentlichen Kündigung. Wenn



es dann anschließend in Ziff. 2 heißt, Ziff. 1 gelte nicht in den unter Buchst. a und b bezeichneten Fällen, so stellt dies eindeutig eine Ausnahme von dem in Ziff. 1 ausgesprochenen Verbot der ordentlichen Kündigung dar. Damit ist im Falle der Ziff. 2 a die ordentliche Kündigung zulässig. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit dieselbe Verbindung zwischen dem Verbot der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund und einer Ausnahme hiervon in bestimmten Fällen gewählt wie der Gesetzgeber in § 15 KSchG in den Absätzen 1 bis 3 gegenüber den Absätzen 4 und 5. Sie haben den besonderen Kündigungsschutz für langjährig beschäftigte ältere Angestellte in der Weise geregelt, daß sie hiervon durch eine Ausnahmeregelung Angestellte ausgenommen haben, denen u. a. "bei Vorliegen eines für den betroffenen Angestellten geltenden Sozialplans" im Sinne des § 8 Ziff. 2 a TV Verdienstsicherung ordentlich gekündigt werden kann.

c) In ihrem Schreiben vom 21. Mai 1982 hat die Beklagte auch eine ordentliche Kündigung erklärt.

aa) Das Kündigungsschreiben enthält eine atypische Willenserklärung, deren Auslegung grundsätzlich Sache des Tatsachengerichts ist. Hat das Berufungsgericht, wie im vorliegenden Fall, von einer Auslegung abgesehen und hängt die Auslegung nicht mehr von der Feststellung besonderer Umstände ab, die nur das Berufungsgericht selbst treffen könnte, so kann das Revisionsgericht die Auslegung selbst vornehmen (Senatsurteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP Nr. 3 zu § 55 BAT, zu II 3 a der Gründe



m.w.N.).

bb) Die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund muß für den Erklärungsempfänger im Zweifelsfall den Willen des Erklärenden erkennen lassen, von der sich aus einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB ergebenden besonderen Kündigungsbefugnis Gebrauch zu machen. Dieser Wille kann sich aus der ausdrücklichen Bezeichnung der Erklärung selbst, insbesondere einer beigefügten Begründung, ergeben (BAG 37, 267). Hieran fehlt es im vorliegenden Fall. Beide Parteien sind von der Geltung des § 8 TV Verdienstsicherung ausgegangen. Die Beklagte hat in dem Kündigungsschreiben von einer "fristgerechten" Kündigung gesprochen, diese mit der endgültigen Betriebsschließung begründet und auf den Sozialplan hingewiesen. Danach war für die Klägerin ausreichend erkennbar, daß die Beklagte von der gegenüber "unkündbaren" Angestellten allein nach § 8 Ziff. 2 a TV Verdienstsicherung bestehenden Ausnahmefugnis für eine ordentliche Beendigungskündigung (Ziff. 2 b betrifft eine Änderungskündigung) Gebrauch machen wollte. Die Beklagte hat auch in den Vorinstanzen ihre Kündigung als "fristgerecht" bezeichnet und sie wegen Vorliegens dringender betrieblicher Erfordernisse für (sozial) gerechtfertigt gehalten. Der Ansicht der Revision, dem Schreiben sei zu entnehmen, daß sich die Beklagte durch jede ihr rechtlich zu Gebote stehende Kündigung und damit auch durch eine außerordentliche befristete Kündigung von der Klägerin trennen wollte, kann deshalb nicht beigelegt werden.

d) Die als ordentliche erklärte Kündigung kann auch nicht nach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 140 BGB in eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist umgedeutet werden (Senatsurteil vom 12. September 1974, aaO, zu III der Gründe).

e) Auf die Frage, ob für die Kündigung ein wichtiger Grund vorgelegen hat, kommt es somit nicht entscheidend an. Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß das Berufungsgericht zu Unrecht angenommen hat, eine Betriebsstillegung könne grundsätzlich keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abgeben.

Wie die Revision insoweit zutreffend rügt, widerspricht die Ansicht des Berufungsgerichts der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund von Arbeitsverhältnissen mit sogenannten unkündbaren Arbeitnehmern, d. h. solchen, für die die ordentliche Kündigung durch Tarifvertrag oder Einzelvertrag ausgeschlossen ist. Danach sind Betriebsstillegungen ganz ausnahmsweise geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (BAG Urteil vom 8. Oktober 1957 - 3 AZR 136/55 - AP Nr. 16 zu § 626 BGB; Urteil vom 12. September 1974 - 2 AZR 535/73 - AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II; ebenso KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 121 a, m. w. N.). Diese Rechtsprechung hat der erkennende Senat in dem Urteil vom 28. März 1985 (- 2 AZR 113/84 - EzA § 626 n.F. BGB Nr. 96, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) bestätigt und weiter ausgesprochen, in einem solchen Fall sei die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten, die ohne den Ausschluß der ordentlichen



Kündigung gelten würde.

2. Die ordentliche Kündigung der Beklagten verstößt nicht gegen das Kündigungsverbot des § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung. Die Kündigung ist vielmehr nach Ziff. 2 a dieser Tarifnorm zulässig, weil die Klägerin unter den Geltungsbereich des zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat vereinbarten Sozialplans fällt. Der Ansicht des Berufungsgerichts, diese Ausnahmebestimmung greife nicht ein, weil sich aus dem Sozialplan für die Klägerin keine konkreten Ansprüche ergäben, vermag der Senat nicht zu folgen.

a) Das Berufungsgericht hat zu Recht den Tarifwortlaut als nicht eindeutig angesehen. "Vorliegen eines für den betroffenen Angestellten geltenden Sozialplans" kann lediglich bedeuten, daß der Angestellte unter den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich eines Sozialplans ohne Rücksicht darauf fallen muß, ob dieser für ihn Leistungen vorsieht, auf die er sonst keinen Anspruch hätte. Die Worte "für den betroffenen Angestellten" können zur Abgrenzung des Personenkreises verwendet worden sein, der von der Betriebsänderung erfaßt wird, die den Sozialplan veranlaßt. Denn eine Betriebsänderung kann nach § 111 BetrVG auch nur in der Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen bestehen und somit nur einen Teil der Betriebsangehörigen betreffen. Die Formulierung läßt aber auch die Auslegung zu, daß damit nicht eine abstrakte und formelle Geltung des Sozialplans, sondern das Bestehen einer Regelung gemeint ist, die dem Arbeitnehmer auch konkrete wirtschaftliche Vorteile verschafft, die er sonst nicht hätte.



b) Die dann vorzunehmende Auslegung nach dem Gesamtzusammenhang sowie dem Sinn und Zweck der tariflichen Kündigungsschutzregelung führt jedoch nicht zu dem vom Berufungsgericht gefundenen Ergebnis.

aa) Mit Recht geht das Berufungsgericht von dem Zweck des tariflichen Kündigungsverbots, nämlich dem besonderen Bestandschutz der Arbeitsverhältnisse älterer und länger dienender Angestellter, sowie der Funktion eines Sozialplans aus, durch die Betriebsänderung, hier durch den Verlust des Arbeitsplatzes verursachte wirtschaftliche Nachteile auszugleichen oder zu mildern. Unzutreffend ist jedoch in diesem Zusammenhang sein Hinweis auf das den Sozialpartnern bei der Erstellung eines Sozialplans zustehende Ermessen, im Namen von Recht und Billigkeit frei zu bestimmen, ob und welche Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes in welcher Weise ausgeglichen werden sollen (vgl. dazu BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 b der Gründe). Es geht nicht darum, daß diese Regel, wie das Berufungsgericht meint, durch den Tarifvertrag eingeschränkt worden ist. Vielmehr ist zu prüfen, nach welchen Gesichtspunkten das Vorliegen eines solchen, der gerichtlichen Billigkeitsprüfung standhaltenden Sozialplans den besonderen Kündigungsschutz ausschließen soll. Das beurteilt sich in erster Linie nach dem im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien. Auch wenn die Sozialplanregelung wirksam ist, besagt dies noch nichts darüber, ob die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung auch als geeignet ansehen wollten, den älteren Angestellten den besonderen Kündigungsschutz



zu nehmen.

c) Das Berufungsgericht stellt deswegen bei der Auslegung der Kündigungsschutzregelung des § 8 TV Verdienstsicherung zu Unrecht primär darauf ab, welche wirtschaftlichen Auswirkungen der Sozialplan für den einzelnen, von der Betriebsänderung und der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer hat.

aa) Ein Sozialplan soll nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer Betriebsänderung entstehen, ausgleichen oder mildern. Welche Nachteile in welchem Umfang ausgeglichen oder gemildert werden sollen, ist jedoch der Vereinbarung der Betriebspartner überlassen. Sie können sogar von einem Nachteilsausgleich gänzlich absehen (BAG Urteil vom 25. Oktober 1983 - 1 AZR 260/82 - AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG, zu I 4 b der Gründe). Besteht der Nachteil in dem Verlust des Arbeitsplatzes, so können die Betriebspartner berücksichtigen, daß entlassene Arbeitnehmer schon oder bald das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen können. Das kann sie veranlassen, keine oder nur geringe finanzielle Ausgleichs für die betroffenen Arbeitnehmer vorzusehen. Jüngere Arbeitnehmer werden in der Regel vom Verlust des Arbeitsplatzes und eines Teils ihres bisherigen Arbeitseinkommens - bei längerer Arbeitslosigkeit - stärker betroffen als ältere Arbeitnehmer, die bereits Altersrente beantragen können oder kurz vor Erreichen des Rentenalters stehen, weil sie sich vielfach noch im Aufbau ihrer Existenz befinden und für Familie und insbesondere für Kinder in der Ausbildung zu sorgen haben (BAG Urteil vom 14. Februar 1985



- 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 b, 3 c und d der Gründe).

bb) Der Sozialplan stellt somit in erster Linie eine auf die Gesamtheit der durch die Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgerichtete Regelung dar, deren Ausgestaltung im einzelnen der Vereinbarung der Betriebspartner überlassen ist. Hierbei können, wie ausgeführt, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von einem Nachteilsausgleich ausgeschlossen werden, sofern sich dies im Rahmen von Recht und Billigkeit hält. Hierbei kann auch berücksichtigt werden, ob und in welchem Umfang die betroffenen Arbeitnehmer Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten oder beanspruchen können. Es ist deshalb anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien auch bei der Ausnahmeregelung des § 8 Ziff. 2 a TV Verdienstsicherung von dieser Funktion des Sozialplans als einer angemessenen Gesamtregelung ausgegangen sind, die zum Verlust des besonderen tariflichen Kündigungsschutzes für altersgesicherte Arbeitnehmer führen soll, sofern sie unter den Geltungsbereich des Sozialplans fallen. Es ist ihnen nicht zu unterstellen, sie seien von der Vorstellung ausgegangen, der Sozialplan müsse für den einzelnen, von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer konkrete wirtschaftliche Vorteile vorsehen. Das wäre systemwidrig und würde dann noch zusätzlich die Prüfung erforderlich machen, ob die jeweils gewährten Vorteile auch ausreichen, um die Einschränkung des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung zu rechtfertigen.

Das Berufungsgericht hat darauf abgestellt, der Tarifvertrag



gehe von einem konkreten Nachteilsausgleich für den betroffenen Arbeitnehmer durch den Sozialplan aus, weil § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung die Entlassung eines altersgesicherten Arbeitnehmers aus weniger wichtigem Grund und nur bei Vorliegen eines solchen Sozialplans vorsehe. Dies ist in dieser Allgemeinheit nicht richtig. Denn bei Betriebsstillegungen ist, wie ausgeführt, auch die außerordentliche Kündigung eines altersgesicherten Arbeitnehmers aus wichtigem Grund - unter Einhaltung der vertraglichen oder tariflichen Kündigungsfrist - nach § 8 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung und damit grundsätzlich ohne Rücksicht auf das Vorliegen eines Sozialplans im Sinne der Ausnahmegesetzvorschrift der Ziff. 2 a zulässig. Das Berufungsgericht ist somit auch zu Unrecht von der für seine Auslegung bestimmenden Überlegung ausgegangen, der Tarifvertrag lasse die Kündigung eines altersgesicherten Arbeitnehmers ausschließlich nach § 8 Ziff. 2 a und somit nur bei Vorliegen eines Sozialplans zu, und aus dieser Verknüpfung ergebe sich, daß dem Arbeitnehmer als Äquivalent für den Verlust des besonderen Kündigungsschutzes aus dem Sozialplan auch Ansprüche zustehen müßten.

3. Die Kündigung der Beklagten ist auch sozial gerechtfertigt.

Die Betriebsstillegung stellt den klassischen Fall eines berechtigten, dringenden betrieblichen Erfordernisses nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dar (BAG 46, 206, 217). Auf eine endgültige Versetzungsmöglichkeit im Unternehmen, die schon nach dem Interessenausgleich, sogar ausgedehnt auf den Konzernbereich in Betracht gekommen wäre, hat sich die Klägerin nicht berufen. Ob



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Weiterführung des Betriebes, wie der Betriebsrat im Interessenausgleich betont hat, möglich war, ist unerheblich. Die Betriebsstillegung stellt eine Unternehmerentscheidung dar, die vom Gericht nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit überprüft werden kann (vgl. BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II der Gründe).

4. Da die ordentliche Kündigung der Beklagten sozial gerechtfertigt ist, kann die Klägerin auch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG verlangen.

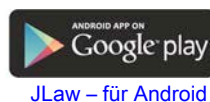
III. Der Hilfsantrag der Klägerin, ihr eine Abfindung nach Ziff. I 1 des Sozialplans zuzusprechen, ist unbegründet.

1. Diesen Antrag hat das Berufungsgericht, von seinem Standpunkt aus zu Recht, nicht beschieden, weil es dem Hauptantrag der Klägerin auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und ihrem Auflösungsantrag stattgegeben hat. Gleichwohl ist er Gegenstand des Revisionsverfahrens geworden.

Die Klägerin hat den Antrag als echten Eventualantrag nur für den Fall gestellt, daß ihr Hauptantrag keinen Erfolg hat. In dem Stattgeben des Hauptantrages liegt keine Ablehnung des Hilfsantrages. Das Berufungsgericht hat vielmehr hierüber nicht entschieden, und die Rechtshängigkeit eines noch nicht beschiedenen Hilfsantrages erlischt erst rückwirkend mit der Rechtskraft des Urteils, das nach dem Hauptantrag erkannt hat (BAG 34, 309 =



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



AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972, zu B III 1 der Gründe,
m. w. N.).

Nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofs fällt dann, wenn in der Vorinstanz dem Hauptantrag stattgegeben worden ist, der Hilfsantrag auch ohne Anschlußrechtsmittel in der Rechtsmittelinstantz an. Hiergegen werden im Schrifttum Bedenken erhoben (vgl. die Rechtsprechungs- und Literaturnachweise in dem vorbezeichneten Urteil). Der Senat hat dort diese Frage offengelassen und sich der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zumindest für den Fall angeschlossen, daß zwischen Haupt- und Hilfsantrag ein enger sachlicher oder rechtlicher Zusammenhang besteht. Diese Voraussetzung trifft auch für den Hilfsantrag der Klägerin auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zu, weil die Sozialplanregelung bereits im Rahmen der Prüfung des tariflichen Kündigungsverbots des § 8 TV Verdienstsicherung berücksichtigt werden mußte.

2. Der Klägerin steht jedoch deswegen keine Sozialplanabfindung zu, weil sie, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, im Zeitpunkt des Ausscheidens bei der Beklagten Anspruch auf vorgezogene Altersrente hatte und ein Abfindungsanspruch deshalb nach Ziff. I 5 des Sozialplans ausgeschlossen war. Gegen die Wirksamkeit dieser Regelung bestehen auch keine Bedenken; insoweit



wird auf die vorstehenden Ausführungen unter II 2 b der Gründe
Bezug genommen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Dr. Hautmann

Schulze



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)