

Aktenzeichen: 5 AZR 288/90
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 29. Mai 1991
- 5 AZR 288/90 -

I. Arbeitsgericht
Herne

Urteil vom 10. Mai 1989
- 4 Ca 188/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 25. Januar 1990
- 16 Sa 969/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Ersatzarbeitsplatz

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 288/90

16 Sa 969/89 Hamm

Verkündet am
29. Mai 1991

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1991 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Dr. Olderog und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Arntzen für Recht erkannt:

- 2 -



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 Hamm vom 25. Januar 1990 - 16 Sa 969/89 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 10. Mai 1989 - 4 Ca 188/89 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 49.600,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich nach Abzug von Steuerbeträgen ergebenden Nettobetrag seit dem 25. Januar 1989 zu zahlen.

3. Im übrigen werden die Berufung und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine Abfindung aus einem Sozialplan beanspruchen kann.

Der am 18. August 1938 geborene Kläger war seit dem 1. Juli 1961 zuletzt als Leiter des Einkaufs mit einem Gehalt von 7.000,-- DM brutto monatlich bei der Beklagten beschäftigt.

Wegen eines Abbaus der Belegschaft in den Jahren 1986 und 1987 hat der Betriebsrat mit der Beklagten am 11. August 1986 einen Sozialplan vereinbart. Dieser sieht Abfindungen für Arbeitnehmer vor, "deren Arbeitsverhältnis aufgrund von Betriebsänderungen werksseitig gekündigt bzw. im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird". Allerdings entfällt ein solcher Anspruch für



diejenigen Mitarbeiter, "die eine Vermittlung in den Bereich der K -Gruppe bzw. der B -Gruppe mit zumutbaren Bedingungen ablehnen". Die Parteien sind unterschiedlicher Auffassung darüber, ob die letztgenannte Voraussetzung zutrifft oder nicht.

Die Beklagte hat dem Kläger noch vor Ausspruch der Kündigung im Dezember 1987 angeboten, zu unveränderten materiellen Bedingungen als Leiter der Materialwirtschaft bei der M GmbH mit Sitz in H weiterzuarbeiten. Die Beklagte ist Hauptgesellschafterin dieser GmbH. Über das Vermögen der M GmbH war am 21. September 1987 beim Amtsgericht Essen ein Antrag auf Eröffnung des Vergleichsverfahrens gestellt worden. Nach Eröffnung dieses Verfahrens durch Beschluß des Gerichts vom 10. Dezember 1987 haben die Gläubiger im Termin vom 21. Januar 1988 den Vergleich angenommen, worauf das Verfahren mit Beschluß vom 1. Februar 1988 aufgehoben worden ist.

Nachdem der Kläger im Dezember 1987 das Angebot auf Weiterbeschäftigung bei der M GmbH abgelehnt hatte, teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 18. Dezember 1987 u.a. folgendes mit:

"Da künftig eine andere Einsatzmöglichkeit für Sie nicht besteht, sehen wir uns zu unserem Bedauern gezwungen, das mit Ihnen bestehende Anstellungsverhältnis zum nächstmöglichen Termin, das ist der 30. Juni 1988, zu kündigen.

Wie Sie uns bei den mit Ihnen in den letzten Tagen geführten Gesprächen sagten, haben Sie einige Wünsche im Hinblick auf die Modalitäten Ihres Ausscheidens. Wir werden im Januar 1988 mit Ihnen darüber sprechen, in welcher Weise wir Ihnen hier entgegenkommen können ..."



Der Kläger hat dagegen keine Kündigungsschutzklage erhoben. Mit Schreiben vom 14. Januar 1988 unterbreitete die Beklagte dem Kläger u.a. folgendes Angebot:

"Das mit unserem Unternehmen bestehende Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des 31. März 1988. Ab 1. April 1988 werden Sie in das Unternehmen M GmbH als Leiter des Bereichs Materialwirtschaft eintreten.

Für den Fall, daß bis zum 1. Januar 1990 über das Vermögen der M GmbH das Konkursverfahren eröffnet wird oder das Unternehmen seinen Geschäftsbetrieb einstellt und Sie aus diesem Grunde nicht weiter dort tätig sein können, erhalten Sie von uns für den Verlust Ihres Arbeitsplatzes in unserem Unternehmen eine Abfindung in Höhe von 49.600,-- DM. Soweit nach den steuerlichen Richtlinien möglich, erhalten Sie diesen Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei ..."

Der Kläger lehnte dieses Angebot ab und forderte die Beklagte zur Zahlung der in der Höhe unstreitigen Sozialplanabfindung von 49.600,-- DM auf. Die Beklagte hat den Kläger vor seinem Ausscheiden einige Monate zur Erfüllung seiner Arbeitsverpflichtungen an die M GmbH abgestellt. Der Kläger war dort auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Juli bis September 1988 für seinen neuen Arbeitgeber, die Firma B, tätig, um für diese eine Übernahmemöglichkeit der M GmbH zu prüfen.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe ihn schon am 9. Dezember 1987 kurzfristig vor die Wahl gestellt, entweder die Arbeit bei der M GmbH aufzunehmen oder endgültig bei ihr ohne Ersatzarbeitsplatz auszuscheiden. Die ihm angebotene Weiterbeschäftigung bei der M GmbH sei ihm nicht



zumutbar gewesen, weil sich diese Gesellschaft in erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten befunden habe. Das Angebot vom 14. Januar 1988 habe er erst Mitte Februar 1988 erhalten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 49.600,-- DM
nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt, weil der dem Kläger angebotene Ersatzarbeitsplatz bei der M GmbH zumutbar gewesen sei. Zwar habe sie dem Kläger vor Ausspruch der Kündigung noch nicht angeboten, daß er seinen Anspruch auf die Sozialplanabfindung behält, wenn er bei der M GmbH wieder ausscheiden müsse. Die Beklagte habe ihm aber in Gesprächen im Dezember vor Ausspruch der Kündigung eindeutig klargemacht, daß sie alles daransetzen werde, die M GmbH bestehen zu lassen. Deswegen hätte sie auch andere leitende Angestellte mit Aufgaben bei der M GmbH betraut. Der dem Kläger bei der M GmbH angebotene Arbeitsplatz sei sogar höherwertig gewesen als die vom Kläger zuvor bei der Beklagten ausgeübte Tätigkeit. Dagegen sei die Sicherheit eines Arbeitsplatzes nicht entscheidend, weil diese von niemandem garantiert werden könne. Außerdem hätte der Kläger noch vor Ablauf der Kündigungsfrist das Angebot der Beklagten vom 14. Januar 1988 annehmen können, denn dieses habe ihm bei Verlust des Arbeitsplatzes bei der M GmbH die Sozialplanabfindung in ursprünglicher Höhe gesichert.

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



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Die Beklagte will mit der Revision die Abweisung der Klage erreichen.

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

Die Revision ist im wesentlichen unbegründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war nur aufzuheben, soweit dem Kläger Zinsen auf den vollen Betrag der Abfindung zugesprochen worden sind. Er kann die Abfindung nur als Bruttobetrag beanspruchen und insofern stehen ihm die Zinsen nur auf den Nettobetrag zu, der dem Kläger nach Abzug der Steuern verbleibt.

I. Die Parteien gehen zutreffend davon aus, daß der Kläger dem Sozialplan unterliegt. Sie sind nur unterschiedlicher Auffassung darüber, ob dem Kläger die der Höhe nach unstreitige Sozialplanabfindung deswegen nicht zusteht, weil er den ihm angebotenen Ersatzarbeitsplatz bei der M GmbH abgelehnt hat. Die Parteien streiten in diesem Zusammenhang darüber, ob dem Kläger dieser Arbeitsplatz im Sinne des Sozialplans zumutbar war oder nicht.

Das Berufungsgericht hat die Zumutbarkeit deswegen verneint, weil der Kläger bei einem Wechsel auf diesen wirtschaftlich unsicheren Arbeitsplatz Gefahr gelaufen wäre, seine Sozialplanabfindung von fast 50.000,-- DM zu verlieren. Dieses Risiko habe er in seinem 50. Lebensjahr nach vorausgegangener mehr als 25-jähriger



ger Tätigkeit für die Beklagte nicht auf sich nehmen müssen.

Zwar habe die Beklagte mit Schreiben vom 14. Januar 1988 dem Kläger mit einer zeitlich begrenzten Absicherung der Sozialplanabfindung ein zumutbares Angebot unterbreitet. Damit habe sie aber den bereits entstandenen Anspruch auf die Sozialplanabfindung nicht mehr beseitigen können, weil sich das Angebot auf einen zumutbaren Ersatzarbeitsplatz nach den Verhältnissen im Zeitpunkt unmittelbar vor Zugang der Kündigung beurteile. Insofern seien die gleichen Grundsätze maßgebend, die für eine Überprüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung gelten. Danach seien spätere Entwicklungen nach Zugang der arbeitgeberseitigen Kündigung nicht mehr zu berücksichtigen. Das sei nur dann anders zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Kündigung wieder zurücknehme und mit ihm in neue Verhandlungen über Ersatzarbeitsbedingungen eintrete. Die Beklagte könne nicht geltend machen, die Verhandlungen über eine zumutbare Weiterbeschäftigung des Klägers seien im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht abgeschlossen gewesen und die Kündigung habe der Fristwahrung gedient. Es könne dahingestellt bleiben, ob ein Arbeitgeber berechtigt sei, zugleich mit Ausspruch der Kündigung sich vorzubehalten, die angebotenen Arbeitsbedingungen innerhalb angemessener Frist zu verbessern. Ein solcher Vorbehalt sei hier nicht erkennbar; ihm stehe schon der Wortlaut des Kündigungsschreibens entgegen, wonach außer der abgelehnten Tätigkeit bei der M GmbH "eine andere Einsatzmöglichkeit ... nicht besteht".



II. Die Revision macht demgegenüber geltend, der angebotene Arbeitsplatz bei der M GmbH sei sogar höherwertig gewesen als die Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten. Dagegen sei die wirtschaftliche Sicherheit des Ersatzarbeitsplatzes bei der Prüfung der Zumutbarkeit nicht zu berücksichtigen. Der Kläger hätte aber unter Berücksichtigung seiner Beschäftigungszeit bei der Beklagten bei der M GmbH erneut einen Anspruch "aus dem dann abzuschließenden Sozialplan gehabt".

Erst recht sei das Angebot vom 14. Januar 1988, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt habe, dem Kläger zumutbar gewesen. Im Gegensatz zur Auffassung des Berufungsgerichts habe die Beklagte dem Kläger dieses Angebot aber nicht zu spät unterbreitet: Einmal sei im Sozialplan selbst nicht festgelegt, wann dieses Angebot abgegeben werden müsse. Andererseits habe die Beklagte den Kläger auch nicht unter Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses nur zur M GmbH versetzen können, weil diese Gesellschaft und die Beklagte zwei selbständige Unternehmen seien. Außerdem sei zu berücksichtigen, daß der Kläger zum Zeitpunkt des Angebots vom 14. Januar 1988 noch keinen neuen Arbeitsplatz gehabt habe. Deswegen hätte er das Angebot der Beklagten auch zu diesem Zeitpunkt noch ohne Verlust seiner Rechtsposition annehmen können. Schließlich sei der Kläger auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch einen neuen Anstellungsvertrag mit der Firma B bei der M GmbH tätig gewesen. Wenn die Firma B die M GmbH - wie ursprünglich geplant - dann übernommen hätte, wäre dem Kläger ein Anspruch aus den Sozialplan ebenfalls entgangen.



III. Diese Angriffe der Revision vermögen nicht zu überzeugen.

Dem Kläger steht die der Höhe nach unstreitige Sozialabfindung zu. Ein Anspruch darauf entfällt nach dem Wortlaut des Sozialplans nur dann, wenn Mitarbeiter "eine Vermittlung in dem Bereich der K -Gruppe bzw. der B -Gruppe mit zumutbaren Bedingungen ablehnen". Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Beklagte im Zeitpunkt der Kündigung dem Kläger noch kein zumutbares Angebot auf einen Ersatzarbeitsplatz unterbreitet hatte.

Es kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob die "Vermittlung in den Bereich der K -Gruppe bzw. der B -Gruppe" sich nur auf solche Gesellschaften bezieht, an denen die Beklagte mit der Mehrheit des Kapitals beteiligt ist oder ob dem Mitarbeiter damit auch eine Beschäftigung in einem anderen, rechtlich selbständigen Unternehmen zugemutet wird. Damit könnte der betroffene Arbeitnehmer zu einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber gezwungen werden (vgl. dazu die Bedenken im Senatsurteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972). Es kann aber unberücksichtigt bleiben, ob die Beklagte als Hauptgesellschafterin beherrschenden Einfluß auf die Leitung der M GmbH hat oder nicht.

Im Sozialplan selbst ist nicht festgelegt, nach welchen Anforderungen sich die Zumutbarkeit eines Ersatzarbeitsplatzes beurteilt. Nach allgemeinen Maßstäben reicht dafür aber die Gleichwertigkeit des Ersatzarbeitsplatzes mit der bisher vom Kläger ausgeübten Tätigkeit unter den gegebenen Umständen allein noch



nicht aus. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, muß die wirtschaftliche Lage der M GmbH in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden. Über deren Vermögen war am 10. Dezember 1987, also acht Tage vor Ausspruch der Kündigung, das schon im September 1987 beantragte Vergleichsverfahren eröffnet worden. Hätte der Kläger in diesem Zeitpunkt unter Aufgabe seines bisherigen Arbeitsplatzes das Angebot der Beklagten angenommen und hätte er ein neues Arbeitsverhältnis mit der M

GmbH begründet, so wäre er das Risiko eines alsbald entschädigungslosen Arbeitsplatzverlustes eingegangen. Das war ihm mit Rücksicht auf sein Lebensalter und seine 25-jährige Tätigkeit für die Beklagte unter Verlust seines Sozialplananspruches nicht zumutbar. Die Beklagte hat demgegenüber geltend gemacht, der Kläger hätte dann bei der M GmbH "einen Anspruch aus dem dann abzuschließenden Sozialplan gehabt". Es ist aber keineswegs sicher, daß es dazu bei der M GmbH gekommen wäre, vor allem wäre völlig offengeblieben, ob ein Anspruch aus einem solchen Sozialplan dem sicheren Anspruch des Klägers auf eine Sozialplanabfindung gegen die Beklagte annähernd gleichwertig gewesen wäre.

Zwar hat die Beklagte dem Kläger - nach Ausspruch der Kündigung - ein zumutbares Änderungsangebot unterbreitet und ihm einen Anspruch aus dem Sozialplan auch für den Fall zugesagt, daß er innerhalb eines bestimmten Zeitraums den Ersatzarbeitsplatz wieder verliert. Dieses Angebot kann jedoch bei der Zumutbarkeitsabwägung im Rahmen des mit der Beklagten abgeschlossenen Sozialplans nicht mehr berücksichtigt werden, weil es verspätet war. Der Kläger hatte im Zeitpunkt dieses neuen Angebots der Beklag-



ten vom 14. Januar 1988 den hier rechtshängigen Sozialplananspruch schon erworben. Er konnte ihn durch das Änderungsangebot nicht wieder verlieren. Es mag sein, daß der Kläger im Zeitpunkt dieses verbesserten Angebots noch keinen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte. Deswegen war er aber noch nicht verpflichtet, auf das geänderte Angebot unter Verzicht auf den schon erworbenen Sozialplananspruch zurückzugreifen. Eine Vereinbarung über die Zurücknahme der Kündigung vom 18. Dezember 1987 und über die damit zusammenhängenden zusätzlichen sozialen Absicherungen ist nicht zustande gekommen. Ebenso ist es unerheblich, daß der Kläger nach der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zunächst für die Beklagte bei der M GmbH gearbeitet hat. Durch diese Tätigkeit änderte sich an der bereits ausgesprochenen Kündigung ebensowenig wie an dem vom Kläger bereits erworbenen Sozialplananspruch gegen die Beklagte. Es ist auch nicht entscheidend, daß der Kläger für eine Firma B über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus zunächst noch weitergearbeitet hat. Diese Tätigkeit verrichtete er nicht für die Beklagte, sondern für seinen neuen Arbeitgeber. Im Arbeitsverhältnis mit der Firma B hatte er zunächst keinen gesetzlichen Kündigungsschutz und auch keinen Anspruch auf eine Abfindung, falls dieses Arbeitsverhältnis während seiner Tätigkeit bei der M GmbH wieder beendet worden wäre.

Im übrigen kann dahingestellt bleiben, ob der von der Beklagten angebotene Ersatzarbeitsplatz bei der M GmbH dann zumutbar gewesen wäre, wenn die Beklagte sich im Kündigungsschreiben eine Verbesserung der angebotenen Arbeitsbedingungen



innerhalb angemessener Frist vorbehalten hätte. Wie das Berufungsgericht zu Recht dargelegt hat, ist ein solcher Vorbehalt im Kündigungsschreiben nicht erkennbar und ändert an der in diesem Zeitpunkt bestehenden Rechtslage zugunsten des Klägers nichts.

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Ascheid

Fischer

Arntzen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)