

Aktenzeichen: 7 AZR 78/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 26. April 1985

- 7 AZR 78/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 12. August 1982

Hamburg

- 7 Ca 620/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. Dezember 1982

Hamburg

- 4 Sa 138/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung - Sozialplan - Einzelvertrag

Gesetz:

BGB § 133

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 78/83

4 Sa 138/82 Hamburg

Verkündet am
26. April 1985

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 15. Dezember 1982 - 4 Sa 138/82 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 12. August 1982 - 7 Ca 620/81 - abgeändert:

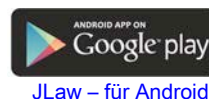
Der Kläger wird mit der Klage abgewiesen.
Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

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

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

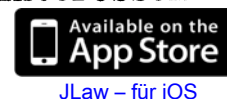
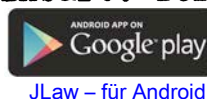
Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Frage, ob dem Kläger ein Abfindungsanspruch lediglich aus dem Sozialplan zusteht, der zwischen dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten und der Beklagten am 29. Juli 1980 geschlossen worden ist oder ob der Kläger einen höheren Abfindungsanspruch gegen die Beklagte nach § 10.2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 1./5. April 1977 hat.

Der Kläger war bei der Beklagten gegen ein zuletzt erzieltes monatliches Bruttogehalt von 5.830,-- DM beschäftigt. Von Ende April 1981 bis Mitte Juni 1981 wurde ein bis dahin in Hamburg bestehender Verwaltungsteil der Beklagten, u.a. auch die Abteilung des Klägers, aufgegeben und stufenweise nach Bremen verlegt. Vor dieser Betriebsverlegung nach Bremen unterbreitete die Beklagte dem Kläger unter dem Datum des 3. September 1980 ein Angebot über eine Versetzung nach Bremen, das eine Tätigkeit als Projektleiter in der Abteilung Promotion Planung vorsah. Dieses Versetzungsangebot lehnte der Kläger mit Schreiben vom 1. Oktober 1980 ab. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 17. Dezember 1980 zum 31. Dezember 1981. Mit ihrem Schreiben vom 6. April 1981 versetzte sie den Kläger mit Wirkung vom 18. Mai 1981 bis zum Ablauf des gekündigten Arbeitsvertrages am 31. Dezember 1981 nach Bremen. Die gegen die Kündigung und die Versetzung gerichtete Klage des Klägers wies das Arbeitsgericht Hamburg durch - rechtskräftiges - Teil-Urteil vom 14. Mai 1981 (7 Ca 5/81) ab.

Der Kläger begehrt nunmehr die Differenz zwischen der von der Beklagten in ihrem Schreiben vom 8. September 1981 dem Kläger nach Ziff. 7.6 des Sozialplans zugestandenen Abfindung in Höhe von 46.640,-- DM und der nach seinem Anstellungsvertrag zu berechnenden Abfindung in Höhe von unstreitig 64.130,-- DM.

Am 11. Juni 1980 hatte die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich geschlossen und mit ihm am 29. Juli 1980 einen Sozialplan vereinbart. Der Interessen-



- 3 -

ausgleich und der Sozialplan haben - soweit hier von Bedeutung -
folgenden Wortlaut:

"Interessenausgleich

.....

wird gemäß § 112 BetrVG nachfolgendes vereinbart:

Über die ... Verlegung der Verwaltung Hamburg nach
Bremen ... wurde ... dahingehend Einverständnis er-
zielt, daß keine Einwendungen zu den Maßnahmen - ein-
schließlich der personellen - erhoben werden, soweit
ein Nachteilsausgleich für die betroffenen Mitarbeiter,
insbesondere soweit sie ihren Arbeitsplatz verlieren,
erfolgt.

.....

Die Verlegung der Verwaltung Hamburg nach Bremen soll
Anfang 1981 beginnen und soll möglichst Ende Dezember
1981 abgeschlossen sein.

1. Soweit Freisetzungen unumgänglich sind, werden im
Sozialplan entsprechende Regelungen aufgenommen.

2.

3. Die M B AG wird sich bemühen, den von
der Maßnahme betroffenen Mitarbeitern weitgehend einen
materiell gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen
anzubieten, soweit die Qualifikation des Mitarbeiters
gegeben ist.

.....

Die betroffenen Betriebsräte ... stimmen dieser Verein-
barung zu.

Sozialplan

Zwischen ... wird zum Ausgleich bzw. zur Minderung von
wirtschaftlichen Nachteilen, die Mitarbeitern infolge
der gemäß dem Interessenausgleich vom 11. Juni 1980
bevorstehenden Maßnahmen entstehen werden, nachfolgender
Sozialplan vereinbart:

.....

3. Zusammenführung Hamburg-Bremen

3.1 Diese Maßnahme bedingt für alle Mitarbeiter der
Verwaltung Hamburg eine Versetzung nach Bremen un-
ter weitgehender Aufrechterhaltung eines Arbeits-
platzes.

3.2 M B verpflichtet sich, den von der
Maßnahme betroffenen Mitarbeitern weitgehend einen
materiell gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen
anzubieten, soweit die Qualifikation des Mitarbei-
ters gegeben ist.



- 4 -

- 3.3 Die Mitarbeiter der Verwaltung Hamburg müssen innerhalb von vier Wochen nach einem Versetzungsangebot erklären, ob sie an einer Versetzung in die Verwaltung Bremen interessiert sind.

Die Bekundung eines Interesses gilt gleichzeitig als Einverständnis zu einer Versetzung.

4. Grundsätzliches

- 4.1 Unberührt von den Regelungen im Sozialplan bleiben die für die Mitarbeiter günstigeren gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und einzelvertraglichen Regelungen, wobei Doppelleistungen aus dem Sozialplan und anderen Regelungen ausgeschlossen sind.

.....

5. Versetzung in fremde Standorte

Mitarbeiter, die an einen anderen Ort versetzt werden müssen und für die ein Umzug innerhalb eines Jahres nach der Versetzung erforderlich wird, erhalten folgende Kosten erstattet:

.....

- 5.9 Gemäß der Ziff. 2.6 und 3.2 können die betroffenen Mitarbeiter auf einen niedriger bewerteten, im Rahmen ihres beruflichen Werdeganges zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden. Dabei bleibt die bisherige ETV-Eingruppierung und dieses Entgelt für zwei Jahre erhalten.

.....

- 5.13 Versetzte Mitarbeiter, soweit die Versetzungen sich aus den Maßnahmen der Punkte 1 bis 3 ergeben, haben das Recht, zu den Bedingungen des Sozialplanes auszuscheiden, wenn für den neuen Arbeitsplatz das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit bzw. der vereinbarten Anlernzeit beendet wird. Die M B AG hat ebenfalls das Recht, innerhalb der Erprobungszeit bzw. der vereinbarten Anlernzeit von dem Versetzungsangebot zurückzutreten. In diesem Fall kann der Mitarbeiter zu den Bedingungen des Sozialplanes auscheiden. Dieses gilt nicht, wenn Gründe vorliegen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würden.

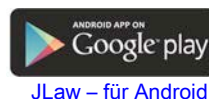
7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 7.1 Allen Mitarbeitern, die nicht auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden können, werden Aufhebungsverträge unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen zu den Bedingungen dieses Sozialplanes angeboten.

Den Mitarbeitern wird bescheinigt, daß eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

- 7.2 Alle Mitarbeiter, die keinen Versetzungs- oder Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben, erhalten ihre Kündigung durch B je nach Kündigungsfrist zu den Bedingungen dieses Sozialplanes.

.....

- 7.5 Ausscheidende Mitarbeiter erhalten nachfolgende Abfindung:

Diese Abfindung erhalten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis allein wegen der Maßnahmen firmenseitig gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben wird, sofern sie entweder einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß Ziff. 2.6 und 3.2 nicht angeboten erhielten.

Ein angebotener Arbeitsplatz gilt mit Zustimmung des Betriebsrates als zumutbar, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind:

ein der Vorbildung und Berufserfahrung
entsprechendes Aufgabengebiet und

keine niedrigere tarifliche Eingruppierung vorliegt.

- 7.6 Sofern ein Mitarbeiter ein zumutbares Angebot ausschlägt und hierdurch das Arbeitsverhältnis durch B gekündigt werden muß, wird eine Übergangszahlung gemäß § 13 Manteltarifvertrag der Cigarettenindustrie vom 1. Januar 1976 gezahlt, mindestens DM 5.000,-- brutto.

In allen anderen Fällen wird keine Abfindung gezahlt.

....."

In dem Arbeitsvertrag der Parteien heißt es unter 1.3:

"Eine notwendige Versetzung innerhalb des Unternehmens soll unter angemessener Beachtung des Alters und der bisherigen Tätigkeit erfolgen."

Unter 10.2 heißt es wie folgt:

"Wird dieser Vertrag aus Gründen gelöst, die nicht in Ihrer Person liegen, wird eine Abfindungssumme mit folgender Staffel gezahlt:

Je vollendetes Jahr der Zugehörigkeit zu B
ein Monatsentgelt nach 2.1."

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn am 31. Dezember 1981 zusätzlich zu den bereits außergerichtlich anerkannten 46.640,-- DM weitere 17.490,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie meint, dem Kläger sei gekündigt worden aus Gründen, die in seiner Person gelegen hätten. Er sei nämlich nicht der vertraglichen Verpflichtung nachgekommen, sich versetzen zu lassen. Daher stehe ihm die höhere Abfindung nach dem Arbeitsvertrag nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 12. August 1982 dem Klageantrag des Klägers entsprochen. Es hat ausgeführt, dem Kläger stehe ein Abfindungsanspruch gegenüber der Beklagten gemäß § 10.2 seines Arbeitsvertrages zu. Sein Abfindungsanspruch beschränke sich nicht auf den Betrag, den er aufgrund des Sozialplans erhalten habe.

Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision beantragt sie, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Dem Kläger steht eine höhere Abfindung als die ihm bereits nach Ziff. 7.6 des Sozialplans zugestandene Abfindung nicht zu.

I. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann der Kläger den Anspruch auf eine höhere vertragliche Abfindung nicht auf § 10.2 des Arbeitsvertrages stützen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere ausgeführt, nach § 1.3 des Arbeitsvertrages sei der Kläger zwar verpflichtet gewesen, einer notwendigen Versetzung nachzukommen. Auf diesen Anspruch habe die Beklagte aber durch ihr Verhalten verzichtet. Sie habe nämlich am 3. September 1980 dem Kläger ein Versetzungsangebot unterbreitet und ihm u.a. geschrieben:

"Im Zusammenhang mit der Verlegung unserer Verwaltung Hamburg nach Bremen, der Neuordnung des Marketing-Bereiches und der operativen Organisation wird Ihnen von der M B AG, Bremen, folgendes Versetzungsangebot gemacht:

...

Nach 2.7 bzw. 3.3 der Betriebsvereinbarung vom 29. Juli 1980 gemäß § 112 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz haben Sie eine Erklärungsfrist von vier Wochen,

- 7 -

in der Sie uns bitte mitteilen, ob Sie an der von uns vorgeschlagenen Versetzung interessiert sind.

Die Einverständniserklärung gilt gleichzeitig als Ergänzung bzw. partielle Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages.

..."

Aus diesem Schreiben ergebe sich, daß die Beklagte dem Kläger freigestellt habe, ob er das Versetzungsangebot der Beklagten akzeptieren wollte oder lieber mit einer Abfindung nach dem Sozialplan ausscheiden wollte. Der Kläger habe das Versetzungsangebot der Beklagten vom 3. September 1980 nicht angenommen. Die Beklagte habe daraufhin dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 46.640,-- DM ausgezahlt. Dieses Verhalten der Beklagten stelle einen Verzicht des in § 1.3 des Arbeitsvertrages geregelten Rechts dar, auf Versetzung des Klägers zu bestehen.

Nachdem der Kläger das Versetzungsangebot der Beklagten abgelehnt habe, habe sie das Arbeitsverhältnis gekündigt. Diese Kündigung sei eine betriebsbedingte und nicht - wie die Beklagte meine - eine personenbedingte Kündigung.

Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt, weil der Kläger vertragswidrig die notwendig gewordene Versetzung von Hamburg nach Bremen nicht akzeptiert habe, sondern aus betrieblichen Gründen, weil infolge der Verlegung der Verwaltung von Hamburg nach Bremen der Arbeitsplatz des Klägers in Hamburg weggefallen sei und er das Versetzungsangebot abgelehnt habe. Diese Ablehnung des Versetzungsangebots sei kein selbständiger Kündigungsgrund. Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen habe der Arbeitgeber stets zu prüfen, ob für den Arbeitnehmer eine anderweitige Beschäftigung auch in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens gegeben sei, und dies dem betroffenen Arbeitnehmer anzubieten. Wenn dann der betroffene Arbeitnehmer das Versetzungsangebot, in einem anderen Betrieb tätig zu werden, ablehne, sei die darauf gestützte Kündigung des Arbeitgebers eine betriebsbedingte Kündigung. Der Arbeitgeber habe nämlich die erste Ursache für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dadurch gesetzt, daß er die Betriebsänderung vorgenommen habe. Der Arbeitsvertrag sei daher aus betrieblichen Gründen



- 8 -

und nicht aus Gründen, die in der Person des Klägers gelegen hätten, aufgelöst worden. Aus diesem Grunde könne der Kläger seinen Anspruch auf § 7.2 seines Arbeitsvertrages stützen.

2. Die Revision meint, entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts habe die Beklagte nicht auf ihr Recht, den Kläger nach § 1.3 des Arbeitsvertrages zu versetzen, verzichtet. Außerdem habe das Landesarbeitsgericht § 10.2 des Arbeitsvertrages fehlerhaft ausgelegt. Bei der Auslegung der Vertragsbestimmung: "Wird dieser Vertrag aus Gründen gelöst, die nicht in Ihrer Person liegen, wird eine Abfindungssumme mit folgender Staffel gezahlt ..." könnten nicht die dem Kündigungsschutzgesetz entnommenen Begriffe, einerseits betriebsbedingte Kündigung und andererseits personen- oder verhaltensbedingte Kündigung, herangezogen werden. Nach dieser Vertragsbestimmung sei allein entscheidend, ob das Dienstverhältnis aus Gründen gelöst worden sein, die ... nicht in der Person des Mitarbeiters ... liegen. Dies habe zur Folge, daß ein Anspruch auf die höhere vertragliche Abfindung nur begründet sei, wenn keine Gründe in der Person des Klägers für die Lösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hätten.

3. Ob die Beklagte auf ihr Versetzungsrecht nach § 1.3 des Arbeitsvertrages verzichtet hat, wie das Landesarbeitsgericht - entgegen der Ansicht der Revision - annimmt, bedarf keiner Entscheidung. Auch wenn man hiervon ausgeht, liegen die Voraussetzungen des § 10.2 des Arbeitsvertrages, auf die der Klageanspruch allein gestützt werden kann, nicht vor. Der Vertrag ist nicht aus Gründen gelöst worden, die von der Person des Klägers unabhängig sind.

Die Vertragsbestimmung: "Wird dieser Vertrag aus Gründen gelöst, die nicht in Ihrer Person liegen, wird eine Abfindungssumme ... gezahlt" kann nicht in der Weise ausgelegt werden, daß die Begriffsbestimmungen des § 1 KSchG zugrunde gelegt werden und lediglich geprüft wird, ob der Vertrag aus Gründen, die in der Person des Klägers liegen, oder aus betrieblichen Gründen gelöst worden ist. Dies ergibt sich schon daraus, daß in dieser Vertragsbestimmung nur abgestellt wird auf Gründe, die nicht in



der Person liegen, und nicht ebenfalls Gründe erwähnt worden sind, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen könnten. Hätten die Parteien den Begriff "in Ihrer Person" im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gebraucht, so wäre es unverständlich, daß dann nicht auch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers in dieser Vertragsbestimmung genannt worden wären. Denn wenn die Abfindung ausgeschlossen sein soll bei Vertragslösung aus Gründen in der Person eines Arbeitnehmers, so ist es nicht einsichtig, aus welchen Erwägungen etwa die höhere Abfindung gezahlt werden sollte, wenn das Arbeitsverhältnis zwar nicht aus Gründen in der Person, aber aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gelöst worden wäre. § 10.2 des Arbeitsvertrages ist daher so zu verstehen, daß die Abfindung nicht gezahlt werden soll, wenn es zur Vertragslösung aus Gründen kommt, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen, sondern nur, wenn der Vertrag aus Gründen aufgelöst worden ist, die allein in der Sphäre der Beklagten liegen. So hat auch der Erste Senat in seinem Urteil vom 25. Oktober 1983 (- 1 AZR 577/82 -, nicht veröffentlicht) die Vertragsbestimmung des § 10.2 des Arbeitsvertrages ausgelegt.

Im vorliegenden Fall ist das Arbeitsverhältnis gelöst worden, weil die Beklagte den Kläger in Hamburg nicht mehr beschäftigen konnte und dieser es abgelehnt hat, das Arbeitsverhältnis entsprechend seinem Arbeitsvertrag unter angemessener Beachtung seines Alters und der bisherigen Tätigkeit in Bremen fortzusetzen. Das bedeutet nicht, daß das Arbeitsverhältnis letztlich aus Gründen gelöst worden ist, die in der Sphäre der Beklagten liegen. Die Schließung der Verwaltung in Hamburg hätte nach dem Vertrag nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen müssen. Die Beklagte hat dem Kläger in Einklang mit dem Sozialplan einen angemessenen Arbeitsplatz in Bremen angeboten. Die Schließung der Verwaltung in Hamburg bedingte daher nicht die Lösung des Arbeitsverhältnisses. Wenn es dennoch dazu gekommen ist, so beruht dies allein darauf, daß der Kläger es abgelehnt hat, in Bremen zu arbeiten. Die Lösung des Vertragsverhältnisses ist nach alledem letztlich aus Gründen erfolgt, die in der Sphäre des Klägers liegen. Es lag allein in der Hand des Klägers, ob



- 10 -

sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt wurde oder ob es gelöst werden mußte. Nach dem Sinn des § 10.2 des Arbeitsvertrages soll die Abfindung aber nur gezahlt werden, wenn betriebliche Gründe die Lösung des Vertrages notwendig machen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beruht daher auf der fehlerhaften Auslegung des § 10.2 des Arbeitsvertrages. Es bedarf deswegen jedoch keiner Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, es handele sich um eine nichttypische Willenserklärung. Zwar ist die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen Sache der Tatsacheninstanz. Kann die Auslegung jedoch ohne Vorliegen weiteren Tatsachenmaterials vorgenommen werden, etwa weil eine Urkunde auszulegen ist und besondere Umstände des Einzelfalls, die der Auslegung des Vertrages eine bestimmte Richtung geben könnten, nicht infrage stehen, so ist das Revisionsgericht befugt, die Auslegung selbst vorzunehmen (ständige Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; BAG Urteil vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation und BAG 10, 122, 127 = AP Nr. 1 zu § 164 HGB).

Kann nach alledem der Kläger aus der Vertragsbestimmung § 10.2 die von ihm begehrte höhere Abfindungssumme aus dem Arbeitsvertrag nicht verlangen, so war auf die Revision der Beklagten das angefochtene Urteil aufzuheben und die Klage unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abzuweisen.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Seidensticker

Neumann

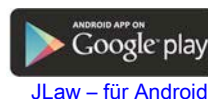
Roepert

Dr. Spöner

Dr. Becker



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS