



## Auslegung eines Sozialplans - Sozialplanabfindung

BAG vom 15.5.2007, 1 AZR 370/06

### Tenor

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 8. Februar 2006 - 2 Sa 30/05 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 18. November 2004 - 6 Ca 6083/04 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

### Tatbestand

1

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

2

Der Kläger war bei der Beklagten sowie deren Rechtsvorgängerin, der A AG (im Folgenden: A), die am 17. Dezember 2003 durch formwechselnde Umwandlung zur A GmbH wurde, vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2003 als Leiter der Filiale B zu einem monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt 4.538,50 Euro beschäftigt. Die A GmbH und die frühere W GmbH verschmolzen mit Wirkung vom 1. April 2004 auf die Beklagte.

3

Bei der A waren etwa 800, bei der W GmbH etwa 300 Arbeitnehmer beschäftigt. In B unterhielten beide Banken jeweils eine Filiale. Angesichts der geplanten Verschmelzung und der damit verbundenen Umstrukturierungen schlossen die A und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat am 3. Juni 2003 eine Gesamtbetriebsvereinbarung. In dieser heißt ua.:

#### “ Präambel

Die Bankgesellschaft B AG befindet sich derzeit in Gesprächen mit der W GmbH, künftig G GmbH firmierend - nachstehend ‚Erwerber‘ genannt - über einen Verkauf ihrer Mehrheitsbeteiligung



an der A. Wie der Erwerber erklärt hat, sollen die geschäftlichen Aktivitäten der S GmbH mit den geschäftlichen Aktivitäten der A zusammengeführt werden.

...

Für den Fall, dass es zu einem Verkauf der Gesellschaftsanteile an den Erwerber kommt, wird Nachfolgendes vereinbart:

...

4

Beschäftigungssicherung und Sozialplanabfindungen

...

3. In einem Zeitraum von zwei Jahren beginnend mit dem Stichtag kann die Belegschaft der A sowie der W GmbH (incl. der ehemaligen S GmbH, Niederlassung Deutschland) auf eine Mindestgröße von 800 Mitarbeiterkapazitäten reduziert werden. Die Gesamtzahl der zu reduzierenden Beschäftigten wird sich jeweils zu einem Drittel aus Beschäftigten der W GmbH und zu zwei Dritteln aus Beschäftigten der A zusammensetzen. Hierbei besteht jeweils eine Schwankungsbreite von +/- 5 %. Auch wird in diesem Zeitraum die Anzahl der Filialen beider Banken auf 100 reduziert werden.

...

4. Im Falle einer betriebsbedingten und rechtskräftigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung der A oder der/des Beschäftigten erhält die/der betroffene Beschäftigte eine Sozialplanabfindung. Diese wird unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit und des Bruttomonatsgehaltes der/des betroffenen Beschäftigten berechnet. Sie beträgt ein Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr und 1/12 je Beschäftigungsmonat."

4

Die Gesamtbetriebsvereinbarung galt nach § 2 Nr. 1 und 3 ab dem Zeitpunkt der Übertragung der Mehrheitsbeteiligung der Bankgesellschaft B AG an der A auf die W GmbH. Dies war der 1. September 2003.

5

Nachdem der Kläger von der beabsichtigten Fusion der beiden Banken erfahren hatte, bemühte er sich erfolgreich um einen anderen Arbeitsplatz. Mit Schreiben vom 29. September 2003 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2003. Am 24. Oktober 2003 machte er gegenüber der A telefonisch einen Abfindungsanspruch geltend. Daraufhin teilte ihm diese mit Schreiben vom 3. November 2003 mit, dass er keinen Abfindungsanspruch habe. Zugleich erklärte sie sich mit einer etwaigen Rücknahme der Kündigung einverstanden. Der Kläger machte von diesem Angebot keinen Gebrauch. In einer Besprechung im November 2003 informierte die A ihre Mitarbeiter, dass eine der beiden B Filialen zum 1. April 2004 geschlossen werden solle. Nach dem



Ausscheiden des Klägers wurde sein Arbeitsplatz mit dem bisherigen stellvertretenden Leiter der Filiale O der A besetzt.

6

Mit seiner Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, dass ihm nach § 4 Nr. 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung eine Abfindung in Höhe von 13.615,50 Euro zustehe. Er habe sein Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt.

7

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 13.615,50 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2004 zu zahlen.

8

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Arbeitsplatz des Klägers sei zu keinem Zeitpunkt gefährdet gewesen. Seine Eigenkündigung sei nicht betriebsbedingt.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

10

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht entsprochen. Dem Kläger steht nach der Gesamtbetriebsvereinbarung kein Abfindungsanspruch zu. Sein Arbeitsverhältnis hat nicht "betriebsbedingt" im Sinn der Gesamtbetriebsvereinbarung geendet. Das ergibt deren Auslegung.

11

I. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkungen wie Tarifverträge 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. Von besonderer



Bedeutung sind ferner der Sinn und der Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (22. November 2005 - 1 AZR 458/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 176 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 15, zu B II 1 der Gründe mwN) .

12

II. Im Streitfall sieht die Gesamtbetriebsvereinbarung einen Abfindungsanspruch grundsätzlich auch für den Fall einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor. Diese ist iSv. § 4 Nr. 4 Satz 1 Gesamtbetriebsvereinbarung eine Beendigung "auf Veranlassung ... des Beschäftigten". Die Eigenkündigung muss nach § 4 Nr. 4 Satz 1 Gesamtbetriebsvereinbarung darüber hinaus "betriebsbedingt" sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auf Grund des Verhaltens der Arbeitgeberin zumindest ernsthaft mit der betriebsbedingten Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen musste und davon ausgehen konnte, er komme einer solchen mit seiner Eigenkündigung nur zuvor. Das folgt aus der Rechtsprechung des Senats zum sachgerechten Verständnis von Sozialplänen.

13

1. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung sind Arbeitnehmer, die auf Grund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrags oder einer von ihm veranlassten Eigenkündigung ausscheiden, mit denjenigen gleich zu behandeln, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird (vgl. etwa 26. Oktober 2004 - 1 AZR 503/03 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 171 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 11, zu I 2 a der Gründe mwN) . Ursache für das Ausscheiden muss die vom Arbeitgeber vorgenommene Betriebsänderung sein. Dies ist sie auch dann, wenn der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers nur zuvor (26. Oktober 2004 - 1 AZR 503/04 - aaO; 13. Dezember 2005 - 1 AZR 551/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 179 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 16, zu II 2 der Gründe) . Ob das geschehen ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Der bloße Hinweis auf eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen und die nicht auszuschließende Möglichkeit des Arbeitsplatzverlustes genügt nicht, um in diesem Sinne einen vom Arbeitgeber gesetzten Anlass anzunehmen. Eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder ein Aufhebungsvertrag ist aber dann vom Arbeitgeber veranlasst, wenn dieser dem Arbeitnehmer zuvor mitgeteilt hat, er habe für ihn nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr (BAG 25. März 2003 - 1 AZR 169/02 - EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 6, zu II 2 b aa der Gründe mwN) .

14

2. Der Begriff "betriebsbedingt" in § 4 Nr. 4 Satz 1 Gesamtbetriebsvereinbarung ist im Sinne dieser Rechtsprechung zu verstehen.



15

a) Das folgt bereits aus dem Wortsinn der Regelung. "Betriebsbedingt" ist die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dann, wenn ihre (Haupt-)Ursache in der Sphäre des Betriebs und nicht in derjenigen des Arbeitnehmers liegt. Betriebliche Gründe müssen die Beendigung "bedingen". Sie müssen diese erforderlich machen. Hierfür genügt es nicht, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderungen, deren Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz noch völlig ungewiss sind, zum Anlass nimmt selbst zu kündigen. Der Begriff "betriebsbedingt" knüpft erkennbar an die Typologie und Terminologie des Kündigungsschutzgesetzes an, das zwischen verhaltens-, personen- und betriebsbedingten Kündigungen unterscheidet. Auch dort ist Voraussetzung für die soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung, dass betriebliche Gründe die Kündigung erfordern. Es reicht nicht aus, dass sie lediglich der Anlass für eine Kündigung sind.

16

b) Dieses Verständnis entspricht Sinn und Zweck einer Sozialplanabfindung. Zweck eines Sozialplans ist es gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern (vgl. etwa BAG 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 159 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 3, zu III 1 der Gründe mwN). Dabei können die Betriebsparteien eine typisierende Beurteilung dahin vornehmen, dass Arbeitnehmern, die "vorzeitig", also zu einem früheren Zeitpunkt als durch die Betriebsänderung geboten, selbst kündigen, keine oder sehr viel geringere wirtschaftliche Nachteile drohen als den anderen Arbeitnehmern (vgl. BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 163/06 -, zu I 2 b bb der Gründe). Auch dies rechtfertigt es, eine "betriebsbedingte Beendigung" von Arbeitsverhältnissen im Falle einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung nur dann anzunehmen, wenn dieser berechtigterweise davon ausgehen konnte, durch seine Eigenkündigung komme er einer ansonsten notwendigen betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor.

17

c) Ein solches Verständnis der Gesamtbetriebsvereinbarung ist sachgerecht. Mit dieser wollte sich die A ersichtlich nicht ihrer unternehmerischen Entscheidung darüber begeben, welche Arbeitsplätze erhalten bleiben und welche abgebaut werden sollen, und die entsprechenden Dispositionen auf die Arbeitnehmer übertragen. Dieser Gefahr hätte sie sich aber ausgesetzt, wenn sie in der Gesamtbetriebsvereinbarung bereits für die Fälle einen Abfindungsanspruch begründet hätte, in denen Arbeitnehmer allein im Hinblick auf die geplante, noch nicht näher konkretisierte Fusion und ungeachtet etwaiger Auswirkungen auf ihren Arbeitsplatz das Arbeitsverhältnis selbst kündigen. Dann hätte § 4 Nr. 4 Satz 1 Gesamtbetriebsvereinbarung einen - mit einem Sozialplan nicht zu vereinbarenden - Incentive-Charakter und die A sowie die Beklagte hätten besorgen müssen, dass (weit) mehr Arbeitnehmer unter Inanspruchnahme der Abfindung ausscheiden, als nach ihrer Planung insgesamt eingespart werden sollten.

18



Im Übrigen handelte es sich bei der Gesamtbetriebsvereinbarung ihrem Inhalt nach um einen vorsorglichen, freiwilligen Sozialplan ( vgl. dazu BAG 26. August 1997 - 1 ABR 12/97 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 117 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 96; Fitting 23. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 80 mwN), wurde sie doch nach der Präambel aufschiebend bedingt für den Fall geschlossen, dass es zu einem Verkauf der Geschäftsanteile kommen sollte, und liegt allein in diesem keine Betriebsänderung. Auch das spricht gegen die Annahme, die Betriebsparteien hätten den Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnen wollen, bereits im Hinblick auf die geplante Fusion im Falle von Eigenkündigungen Abfindungsansprüche zu erwerben. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe "die reichlich bemessene Sozialplanabfindung auch als Steuerungsinstrument nutzen (wollen), um Arbeitnehmer zu motivieren, selbst zu kündigen", findet in den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung keine Stütze. Sie widerspricht vielmehr dem Zweck eines Sozialplans. Dieser dient nicht der Steuerung einer Betriebsänderung, sondern dem Ausgleich oder der Abmilderung der durch sie den Arbeitnehmern entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Es kann auch nicht angenommen werden, dass die Betriebsparteien hier zusätzlich zum Ausgleich oder der Abmilderung wirtschaftlicher Nachteile durch eine gesonderte Leistung einen Anreiz zum freiwilligen Ausscheiden schaffen wollten (vgl. zu einer solchen "Turboprämie" BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 175 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 14) . Einen derartigen Regelungszweck hätten sie deutlicher zum Ausdruck bringen und außerdem zwischen Leistungen, die unterschiedlichen Zwecken dienen, differenzieren müssen.

19

III. Hiernach hat der Kläger sein Arbeitsverhältnis nicht "betriebsbedingt" iSv. § 4 Nr. 4 Satz 1 Gesamtbetriebsvereinbarung beendet. Er konnte berechtigterweise nicht annehmen, er komme mit seiner Kündigung einer Kündigung der A lediglich zuvor. Bei dieser war nach § 4 Nr. 3 Gesamtbetriebsvereinbarung ein Personalabbau von etwa 200 Arbeitnehmern und damit von rund einem Viertel der Belegschaft vorgesehen. Allein auf Grund dieser Planung konnte der Kläger nicht davon ausgehen, ihm werde gekündigt werden. Vielmehr war zum Zeitpunkt seiner Kündigung im September 2003 noch völlig offen, ob und wie sich die geplante Fusion auf die Niederlassung B und auf seinen Arbeitsplatz auswirken würde. Eine gewisse Konkretisierung trat erst im November 2003 ein, als die Mitarbeiter darüber informiert wurden, dass eine der beiden B Filialen geschlossen würde. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger seine Kündigung längst ausgesprochen. Auch blieb selbst im November 2003 noch offen, ob auch der Arbeitsplatz des Klägers betroffen wäre. Dagegen spricht, dass die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 3. November 2003 das Angebot machte, seine Eigenkündigung zurückzunehmen.