



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 15.3.2011, 1 AZR 808/09

Auslegung eines Sozialplans

Tenor

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 4. Juni 2009 - 20 Sa 2431/08, 20 Sa 2434/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.
- 2 Der 1966 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. August 1995 bis zum 31. Dezember 2007 beschäftigt. Er erzielte zuletzt ein Jahresgehalt in Höhe von 64.223,68 Euro brutto.
- 3 Die im Jahre 1991 gegründete Beklagte koordiniert, optimiert und kontrolliert den Aus- und Neubau von Bundesfernstraßen in den neuen Bundesländern. Wegen absehbaren Auftragsrückgangs und der prognostizierten Einstellung des Geschäftsbetriebs im Jahre 2010 vereinbarte sie am 21. Mai 2003 mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Der Sozialplan (SP) enthält ua. die folgenden Bestimmungen:

„Präambel

...

§ 1 Zielrichtung des Sozialplans

Dieser Sozialplan wird die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen bzw. mildern, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen, die ihren Arbeitsplatz wegen der Betriebsänderung durch

- Aufhebungsvertrag,
- Eigenkündigung,
- betriebsbedingte Kündigung

verlieren.

...

§ 2 Ausschlusskriterien

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis einschließlich 31.12.2005 durch Eigenkündigung ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Leistungen gemäß diesem Sozialplan.

Ausnahme: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen D verbindlich mitgeteilt hat, dass sie bis einschließlich 31.12.2006 ausscheiden sollen.

...

§ 3 Abfindung



Die wirtschaftlichen Nachteile sollen durch Zahlung von Abfindungen gemildert werden.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht unter die Ausschlusskriterien des § 2 fallen, erhalten beim Ausscheiden (zum letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses) folgende Zahlung, sofern sie nicht nach den AT-Tarifgruppen vergütet werden (nachfolgend TA-Mitarbeiter genannt):

$$A1 = 1/12 \times BF \times 1/12 \times JG \times IF \times KF \times 0,5$$

...

§ 8 Zeitkorridor

D wird bis zum 31.12.2003 für jeden Mitarbeiter(in) den Zeitpunkt definieren, bis zu dem er/sie bei D beschäftigt werden kann. Wegen der Schwierigkeit, den exakten Zeitpunkt bereits frühzeitig festzulegen, wird hierfür ein Zeitkorridor von einem Jahr vor dem geplanten Ausscheiden festgelegt. Beim Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres entfällt der Zeitkorridor.

Diese Unterrichtung findet einmal jährlich statt.

Es besteht Einvernehmen, dass Mitarbeiter(innen), deren von D geplantes Ausscheidetermin weniger als 30 Monate entfernt liegt, hierüber schriftlich informiert werden. Diese Information ist verbindlich. Eine Vorverlegung des Ausscheidetermins ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters und nach Unterrichtung des Betriebsrates und des Sprecherausschusses möglich.

...

§ 9 Kündigungsfaktor (KF)

Scheidet der/die Mitarbeiter(in) innerhalb des Zeitkorridors aus, so beträgt der KF 1,2.

Scheidet der/die Mitarbeiter(in) binnen eines Jahres vor dem Beginn des Zeitkorridors durch Eigenkündigung aus, so beträgt der KF 1,0.

Scheidet der/die Mitarbeiter(in) früher als 1 Jahr vor Beginn des Zeitkorridors durch Eigenkündigung aus, so beträgt der KF 0,5.

...“

- 4 Die Beklagte kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 29. März 2006 dessen betriebsbedingtes Ausscheiden zum 31. Dezember 2008 an. Daraufhin bewarb sich der Kläger am 9. Mai 2007 auf eine Stelle in einem städtischen Straßenbauamt. Mit Schreiben vom 5. Juli 2007 teilte ihm die Beklagte mit, die Ankündigung vom 29. März 2006 sei aufgrund veränderter Planungszeiträume an näher bezeichneten Projekten gegenstandslos. Zum Zeitpunkt des Zugangs dieses Schreibens hatte der Kläger noch keinen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Im November 2007 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten zum 31. Dezember 2007 und verlangte mit Schreiben vom 30. Januar 2008 die Zahlung einer Sozialplanabfindung.
- 5 Der Kläger hat geltend gemacht, seine Eigenkündigung sei betrieblich veranlasst. Ihm sei mit Schreiben vom 29. März 2006 der Wegfall seines Arbeitsplatzes zum 31. Dezember



2008 angekündigt worden. Im Hinblick darauf habe er die Eigenkündigung ausgesprochen. Diese Ankündigung habe nicht einseitig zurückgenommen werden können. Das Verhalten der Beklagten sei im Übrigen rechtsmissbräuchlich.

- 6 Der Kläger beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 49.848,15 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2008 zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 8 Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 19.936,17 Euro brutto verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach einem Sozialplan.
- 10 I. Nach dem Sozialplan vom 21. Mai 2003 besteht kein Abfindungsanspruch, wenn ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm zuvor die Arbeitgeberin den Zeitpunkt seines voraussichtlichen Ausscheidens mitgeteilt hat. Dies hat der Senat bezogen auf den streitgegenständlichen Sozialplan bereits in dem den Parteien bekannten Urteil am 10. Februar 2009 entschieden (- 1 AZR 767/07 - Rn. 30, BAGE 129, 302). Hieran ist festzuhalten.
- 11 1. Sozialpläne sind 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 (BAG 20. April 2010 - 1 AZR 988/08 - Rn. 14, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 208 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 37).
- 12 2. Danach sieht der Sozialplan keinen Anspruch für die Fälle vor, in denen ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm zuvor die Arbeitgeberin den Zeitpunkt seines voraussichtlichen Ausscheidens mitgeteilt hat.
- 13 a) Die Mitteilung des voraussichtlichen Endes der Beschäftigung ist notwendige Voraussetzung für die Berechnung der Sozialplanabfindung. Der nach § 3 SP in der Formel zur Berechnung der Abfindung enthaltene Kündigungsfaktor (KF) hängt nach § 9 SP von dem nach § 8 Abs. 1 SP festgelegten Zeitkorridor für das Ende der Beschäftigung ab. Ist ein solcher nicht bestimmt, kann in den Fällen der



Eigenkündigung eine Abfindung nicht berechnet werden (*BAG 10. Februar 2009 - 1 AZR 767/07 - Rn. 29, BAGE 129, 302*). Darüber hinaus gebietet auch der Wortlaut des § 2 Abs. 1 SP nicht den Umkehrschluss, dass allen Arbeitnehmern, die ab dem 1. Januar 2006 durch Eigenkündigung ausscheiden, in jedem Fall - also unabhängig davon, ob ihnen zuvor ein Beendigungstermin nach § 8 Abs. 2 SP mitgeteilt worden ist, - ein Abfindungsanspruch zusteht. Der in § 2 Abs. 1 SP geregelte Ausschlussstatbestand ist vielmehr nach der Systematik des Sozialplans auch in den Fällen anwendbar, in denen den Arbeitnehmern ein voraussichtliches Ausscheiden für einen Zeitpunkt erst nach dem 31. Dezember 2006 mitgeteilt worden ist und sie gleichwohl bereits bis zum 31. Dezember 2005 durch Eigenkündigung ausscheiden (*BAG 10. Februar 2009 - 1 AZR 767/07 - Rn. 30, aaO*).

- 14 b) Dieses Auslegungsergebnis wird durch den sich aus dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans ergebenden Regelungszweck bestätigt. Dieser besteht nach § 1 SP darin, die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen bzw. zu mildern, die den Mitarbeitern entstehen, die ihren Arbeitsplatz wegen der Betriebsänderung verlieren. Das entspricht der in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschriebenen Funktion eines Sozialplans. Der Zweck der Sozialplanleistungen fordert deshalb bei Eigenkündigungen eine einschränkende Auslegung dahin, dass ein Abfindungsanspruch nur dann besteht, wenn dem Arbeitnehmer zuvor der geplante Ausscheidetermin mitgeteilt wurde. Nur dann kann der Arbeitnehmer berechtigterweise davon ausgehen, er komme mit seiner Eigenkündigung der andernfalls von der Arbeitgeberin auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung zuvor (*BAG 10. Februar 2009 - 1 AZR 767/07 - Rn. 33, BAGE 129, 302*).
- 15 3. Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis gekündigt, ohne dass die Beklagte zum Zeitpunkt der Kündigung einen Beendigungszeitpunkt festgelegt hatte.
- 16 a) Die Beklagte hatte dem Kläger zwar mit Schreiben vom 29. März 2006 dessen betriebsbedingtes Ausscheiden zum 31. Dezember 2008 angekündigt. Hierbei handelt es sich nicht um eine auf die unmittelbare Herbeiführung einer Rechtsfolge gerichtete Willenserklärung, sondern um eine bloß informatorische Wissenserklärung. Die Beklagte hat den Kläger über den Stand der Aufgabenerfüllung informiert. Das Schreiben trägt dementsprechend die Überschrift „Information gemäß § 8 Abs. 2 des Sozialplanes“. Die Beklagte war deshalb nicht nach § 130 Abs. 1 BGB an ihre Erklärung vom 29. März 2006 gebunden und konnte später nach einer Veränderung der Planungsdaten hiervon abrücken.
- 17 b) Eine Bindung der Beklagten an die Ankündigung vom 29. März 2006 folgt auch nicht aus dem Sozialplan. Soweit die Information über den Zeitpunkt des Ausscheidens durch § 8 Abs. 2 SP für verbindlich erklärt wird, bedeutet dies nur, dass hiervon nicht mehr zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, dh. der Beendigungstermin nicht vorverlegt werden darf. Dies folgt aus der Systematik und dem Regelungszweck des Sozialplans. Die Betriebsparteien gingen bei dessen Abschluss im Mai 2003 davon aus, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten bis zum Jahre 2011 stufenweise entfallen würden. So ist in § 2 des zeitgleich abgeschlossenen Interessenausgleichs bis zu den Jahren 2010/2011 ein Personalabbau auf Null vorgesehen. Vor diesem Hintergrund soll § 8 Abs. 2 Satz 3 SP das Vertrauen der Arbeitnehmer in die Mitteilung des Zeitpunkts des Ausscheidens für den Fall schützen, dass der Personalabbau schneller als geplant erfolgt. Deshalb ist auch nach § 8 Abs. 2 Satz 4 SP eine Vorverlegung dieses Zeitpunkts nur mit Zustimmung des Mitarbeiters



und nach Unterrichtung des Betriebsrats möglich. Die Verlegung des Beendigungstermins auf einen späteren Zeitpunkt oder der dauerhafte Erhalt des Arbeitsplatzes werden von § 8 Abs. 2 Satz 3 SP dagegen nicht angesprochen. Dies entspricht auch dem Zweck eines Sozialplans. Ergeben sich für einen Arbeitnehmer entgegen den ursprünglichen Planungen längerfristige oder gar dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten, erleidet er infolge der Betriebsänderung keine oder nur wesentlich geringere ausgleichsbedürftige wirtschaftliche Nachteile.

- 18 c) Die Aufhebung des mitgeteilten Zeitpunkts des Ausscheidens durch die Beklagte war entgegen der Auffassung der Revision nicht treuwidrig (§ 242 BGB). Dies setzte voraus, dass sich die Beklagte hierdurch in Widerspruch zu eigenem vorausgegangenem Verhalten gesetzt und dadurch beim Kläger ein schutzwürdiges Vertrauen verletzt hat oder anderweitige Umstände die Rechtsausübung als missbräuchlich erscheinen lassen. Dabei ist von Bedeutung, ob und ggf. welche schutzwürdigen Dispositionen der Kläger getroffen hat (vgl. BAG 12. März 2009 - 2 AZR 894/07 - Rn. 17 und Rn. 19, BAGE 130, 14). Danach ist die „Gegenstandsloserklärung“ der Beklagten vom 5. Juli 2007 nicht treuwidrig. Der Kläger hatte zum Zeitpunkt des Zugangs dieses Schreibens noch keinen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dass er sich zu dieser Zeit bereits um eine andere Stelle bemüht hatte, begründet kein schutzwürdiges Vertrauen. Im Übrigen ist auch nicht ersichtlich, dass die Erklärung trotz fehlendem Beschäftigungsbedarf nur vorgeschoben war, um die Abfindungszahlung zu vermeiden. Nach den nicht mit begründeten Revisionsrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die Stelle des Klägers nach seinem Ausscheiden tatsächlich neu besetzt.
- 19 II. Ein Abfindungsanspruch folgt auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. Nach der Konzeption des Sozialplans ist eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung dann nicht als von der Arbeitgeberin veranlasst anzusehen, wenn diese dem Arbeitnehmer einen von ihr geplanten Termin für sein Ausscheiden noch nicht mitgeteilt hat. Die damit verbundene Differenzierung ist sachgerecht, weil in diesen Fällen typischerweise davon ausgegangen werden kann, dass ein solcher Arbeitnehmer keine oder sehr viel geringere wirtschaftliche Nachteile erleidet, als ein vom Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer.

Schmidt

Koch

Linck

Wisskirchen

Olaf Kunz