

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 150 Abs 2 BGB, § 126 Abs 2 BGB, § 1 Abs 2 KSchG

- 1. Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung, wenn ein Sozialplan vorsieht, dass eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Verlust des Arbeitsplatzes voraussetzt und der Arbeitsplatz des Klägers jedoch, wenn auch in einem Arbeitsverhältnis mit dem Tochterunternehmen des früheren Arbeitgebers, erhalten wurde.**
- 2. Das wirksame Zustandekommen eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages setzt wegen §623 iVm. §126 Abs. BGB voraus, dass eine Annahme schriftlich durch Unterzeichnung derselben Urkunde erfolgt.**

BAG, Urteil vom 26.08.2008 Az.: 1 AZR 346/07

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 12. April 2007 - 8 Sa 49/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

2

Die Beklagte ist eine bundesweit tätige Bildungseinrichtung des DGB. Der Kläger war bei ihr seit dem 1. Juli 1984 als Sozialpädagoge beschäftigt. Sein tarifliches Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 3.285,00 Euro.

3

Der Kläger war in der Berufsbildungsstätte W tätig. Diese ist der „Geschäftsstelle 4 - Technik und Gewerbe H“ zugeordnet. Die Beklagte leitet die Geschäftsstelle 4 ebenso wie die „Geschäftsstelle 5 - Dienstleistung und Jugend H“ gemeinsam mit der inab - Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des b mbH (inab). Die inab ist ein Tochterunternehmen der Beklagten und - anders als diese - an einen Vergütungsstarifvertrag nicht gebunden. Nachdem beide Geschäftsstellen ursprünglich als eigenständige (Gemeinschafts-)Betriebe geführt worden waren, gelten sie aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 BetrVG vom 28. Januar 2005 als einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit. Am 2. Mai 2005 wurde für diese Einheit ein Betriebsrat gewählt.

4

Anfang des Jahres 2005 hatten die Beklagte und die inab wegen rückläufiger Aufträge der Bundesagentur für Arbeit beschlossen, bestimmte Berufsbildungsmaßnahmen in den beiden Geschäftsstellen zu beenden und dementsprechend Stellen zu streichen. Darüber kam es mit dem Betriebsrat vor der Einigungsstelle am 26. Mai 2005 zu einem Interessenausgleich. In diesem wurde unter Nr. 2a vorgesehen:

„Die Stellen 29 bis 33 der Unterrichtung vom 10.02.05 fallen bei [der Beklagten] weg. Entsprechende Stellen werden bei der inab eingerichtet.“

5

Die Stelle Nr. 32 war die des Klägers.

6

Am 26. Mai 2005 verständigten sich die Betriebsparteien vor der Einigungsstelle zudem auf einen Sozialplan. Er enthält folgende Regelungen:

„1. Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt für alle Beschäftigten [der Beklagten] und der inab ..., die am 01.01.2005 entweder in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden haben oder danach eingestellt wurden, die vom Interessenausgleich vom 26.05.05 erfasst sind.

2. Anwendungsbereich

Dieser Sozialplan dient dem Ausgleich bzw. der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Beschäftigten im Zusammenhang mit der geplanten Betriebseinschränkung und dem damit verbundenen Personalabbau gemäß dem Interessenausgleich vom 26.05.2005 auf der Basis der Unterrichtung des Arbeitgebers vom 10.02.2005, 18.02.2005 und 22.02.2005 entstehen oder entstehen können.

3. Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz

3.1.

Zumutbarkeit

Die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ist nur zumutbar, wenn alle der folgenden Kriterien a) bis f) erfüllt sind:

...

e)

Die regionale Zumutbarkeit ist innerhalb des Betriebes gegeben.

...

...

3.3.

Leistungen bei Weiterbeschäftigung

Beschäftigte, die im Zusammenhang mit einer Maßnahme nach Ziffer 2 dieses Sozialplans im Unternehmen mit einer Verdienstminderung weiterbeschäftigt werden, haben Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Effektivvergütung und der Vergütung am neuen Arbeitsplatz. ...

4.

Leistungen bei Verlust des Arbeitsplatzes

4.1.

Abfindungsanspruch

Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis auf Grund einer Maßnahme nach Ziffer 2 dieses Sozialplans durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag betriebsbedingt beendet wird (Arbeitgeberkündigung oder Aufhebungsvertrag), haben Anspruch auf eine Abfindung gemäß den nachfolgenden Bestimmungen.

4.2. Abfindung

Die Abfindung beträgt 22 % des jeweiligen tariflichen Bruttomonatstabellenentgelts pro vollem Beschäftigungsjahr.

...

4.5. Fälligkeit

Alle Abfindungsansprüche sind mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig ... Es handelt sich um Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes, die unter Berücksichtigung der steuerlichen Regelungen in §§ 3 Ziff. 9, 24, 34 EStG auszuzahlen sind.

...

6. Transfergesellschaft

6.1.

Angebot

Alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einer Maßnahme nach Ziffer 2 beendet wird, erhalten ein Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft.

...“

7

Am 22. Juni 2005 schloss der Kläger mit der inab einen Arbeitsvertrag. Danach wird er ab dem 1. Juli 2005 mit 38,5 - statt bisher 37,5 - Wochenstunden unbefristet als Sozialpädagoge und Werkstattleiter in W beschäftigt. Als Monatsentgelt sieht § 5 des Arbeitsvertrags nach entsprechender Abstufung für die Zeit ab dem 1. Oktober 2007 den Betrag von 2.808,68 Euro vor.

8

Im August 2005 unterzeichnete der Kläger das ihm von der Beklagten schon am 24. Juni 2005 unterbreitete Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zum 30. Juni 2005. Darin heißt es, der Kläger erhalte „unter entsprechender Anwendung der Ziffer 3.3 des Sozialplans vom 26.05.05 eine Besitzstandszulage, deren Einzelheiten sich aus dem Arbeitsvertrag mit der inab“ ergäben. Einen weiteren Absatz des Angebotsschreibens, in welchem ein umfassender Ausgleich aller gegenseitigen Ansprüche der Parteien vorgesehen war, hatte der Kläger gestrichen, weil ihm - wie er im Begleitschreiben vom 23. August 2005 erklärte - „noch die Abfindung ... gemäß Ziffer 4 des Sozialplans vom 26.05.05 (zustehe)“.

9

Diese - rechnerisch unstrittige - Abfindung hat der Kläger mit der vorliegenden Klage geltend gemacht. Er hat gemeint, nach Nr. 4.1 des Sozialplans habe er einen Anspruch auf Abfindung, weil sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten betriebsbedingt durch Aufhebungsvertrag beendet worden sei. Seine Weiterbeschäftigung bei der inab stehe dem nicht entgegen.

10

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 16.176,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2005 zu zahlen.

11

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Abfindungsanspruch nach Nr. 4.1 des Sozialplans setze voraus, dass der Kläger weder von ihr noch von der inab weiterbeschäftigt werde.

12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

13

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Abfindung nach dem Sozialplan vom 26. Mai 2005 nicht zu. Ein solcher Anspruch setzt voraus, dass der Kläger seinen Arbeitsplatz verloren hat und im Betrieb auch an anderer Stelle nicht mehr beschäftigt wird. Das ist nicht der Fall.

14

I. Die Klageforderung folgt nicht aus Nr. 4.1 des Sozialplans. Zwar gilt der Sozialplan auch für den Kläger. Die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch liegen aber nicht vor.

15

1. Der Kläger fällt nach Nr. 1 des Sozialplans in dessen Geltungsbereich. Er stand am 1. Januar 2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten und wurde vom Interessenausgleich vom 26. Mai 2005 erfasst. In diesem ist vorgesehen, dass seine Stelle bei der Beklagten „wegfällt“, um bei der inab „ingerichtet“ zu werden. Die geplante Betriebsänderung ließ das Arbeitsverhältnis der Parteien demnach nicht unberührt.

16

2. Nach Nr. 4.1 des Sozialplans haben diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme nach Nr. 2 des Sozialplans „durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag betriebsbedingt beendet wird“. Das trifft auf den Kläger nicht zu. Zwar haben die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Dieser hat aber nicht zur betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt.

17

a) Der Grund für den Aufhebungsvertrag war allerdings eine Maßnahme nach Nr. 2 des Sozialplans. Dies sind Maßnahmen „im Zusammenhang mit der geplanten Betriebseinschränkung und dem damit verbundenen Personalabbau gemäß dem Interessenausgleich vom 26.05.05“. Der Aufhebungsvertrag der Parteien war durch die im Interessenausgleich vorgesehenen Maßnahmen veranlasst.

18

b) Dagegen steht nicht fest, ob der Aufhebungsvertrag wirksam zustande gekommen ist. Die Beklagte hat dem Kläger ein auf den 24. Juni 2005 datiertes schriftliches Vertragsangebot gemacht. Der Kläger hat es im August 2005 angenommen. Das mag noch rechtzeitig iSv. § 147 Abs. 2 BGB gewesen sein, erfolgte aber unter Streichung eines Absatzes der Erklärung der Beklagten. Dies gilt nach § 150 Abs. 2 BGB als Ablehnung verbunden mit einem neuen Antrag. Unklar ist, ob die Beklagte dieses Angebot ihrerseits (konkludent) angenommen hat. Selbst wenn die Erklärung der Annahme gegenüber dem Kläger gem. § 151 Satz 1 BGB verzichtbar gewesen sein sollte, so muss diese doch „erklärt“ werden. Eine formlose Erklärung, wie sie hier aus den Gesamtumständen abzulesen sein mag, reicht nicht aus. Wegen § 623 iVm. § 126 Abs. 2 BGB muss eine Annahme schriftlich durch Unterzeichnung derselben

Urkunde erfolgen. Im Fall von § 150 Abs. 2 BGB bedarf es dazu der neuerlichen Unterschrift des Erstantragenden (vgl. BGH 18. Oktober 2000 - XII ZR 179/98 - NJW 2001, 221, zu 3, 4 der Gründe) . Dass es zu einer zweiten Unterzeichnung durch die Beklagte gekommen ist, haben bislang weder die Parteien vorgetragen noch das Landesarbeitsgericht festgestellt.

19

c) Zu Gunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass der Aufhebungsvertrag der Parteien wirksam ist. Ein Anspruch auf Abfindung ist auch dann nicht begründet. Der Aufhebungsvertrag hat nicht zu einer betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses iSv. Nr. 4.1 des Sozialplans geführt.

20

aa) Voraussetzung eines Abfindungsanspruchs aus Nr. 4.1 ist, dass der bisherige Arbeitsplatz des Mitarbeiters entfällt und dieser weder von der Beklagten noch von der inab weiterbeschäftigt wird. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung.

21

(1) Sozialpläne sind - wie jede Betriebsvereinbarung - wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist darüber hinaus der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der Regelung zu berücksichtigen, sofern sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist außerdem auf den Gesamtzusammenhang der Regelung. Dieser kann Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien bieten. Bleiben im Einzelfall weiterhin Zweifel, können die Gerichte auf weitere Kriterien zurückgreifen, etwa die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Regelung führt (BAG 13. Dezember 2005 - 1 AZR 551/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 179 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 16, zu II 1 a aa der Gründe mwN) .

22

(2) Nach dem Wortsinn ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag „betriebsbedingt“, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen oder doch der Arbeitnehmer davon bei Vertragsabschluss ausgehen muss. Zu diesem Verständnis berechtigt die Begriffsdefinition in § 1 Abs. 2 KSchG, an die Nr. 4.1 des Sozialplans ersichtlich anknüpft (für eine vergleichbare Bestimmung BAG 15. Mai 2007 - 1 AZR 370/06 - Rn. 15, ZIP 2007, 1575) . Dringende betriebliche Erfordernisse stehen einer Weiterbeschäftigung entgegen, wenn der Arbeitsplatz des Mitarbeiters entfallen und seine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz im selben oder in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers nicht möglich ist. Ist der bisherige Arbeitsplatz nicht entfallen oder ist eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen (zumutbaren) Arbeitsplatz möglich, ist eine gleichwohl erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht „betriebsbedingt“.

23

Das aus der Wortbedeutung folgende Verständnis wird bestätigt durch die Überschrift in Nr. 4 und den Text von Nr. 4.5 des Sozialplans. Erstere lautet „Leistungen bei Verlust des Arbeitsplatzes“; gem. Nr. 4.5 des Sozialplans handelt es sich dabei um „Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes“.

24

(3) Der systematische Gesamtzusammenhang der Regelungen unter Nr. 4 des Sozialplans zeigt ferner, dass eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ein daraus resultierender Abfindungsanspruch nach Nr. 4.1 nicht nur den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes, sondern außerdem das Ausbleiben einer Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb voraussetzen. Weiterbeschäftigung im Betrieb - gar auf dem bisherigen Arbeitsplatz - und betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließen einander aus.

25

Dies verdeutlichen zum einen die Regelungen unter Nr. 3. Sie sind überschrieben mit „Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz“. Nr. 3.1 bestimmt, unter welchen Voraussetzungen die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zumutbar ist. Dazu bedarf es ua. der Weiterbeschäftigung „innerhalb des Betriebes“. Nr. 3.3 sieht bei einer Weiterbeschäftigung „im Unternehmen“, dh. im bisherigen oder in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers die Zahlung einer Besitzstandszulage vor, wenn dies mit einer Verdienstminderung verbunden ist. Die Bestimmung unterscheidet ersichtlich nicht danach, ob die Weiterbeschäftigung auf einem zumutbaren oder einem unzumutbaren, aber gleichwohl akzeptierten Arbeitsplatz erfolgt. Die Weiterbeschäftigung in einem Betrieb des Arbeitgebers fällt damit unter die Bestimmungen der Nr. 3 des Sozialplans. Da ausgeschlossen werden kann, dass Mitarbeiter Leistungen sowohl nach Nr. 3 als auch nach Nr. 4 des Sozialplans erhalten sollen, erfordert eine „betriebsbedingte Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses in Nr. 4.1 den ersatzlosen Verlust des Arbeitsplatzes.

26

Das folgt zum anderen aus Nr. 6.1 des Sozialplans. Nach dieser Bestimmung erhalten Beschäftigte, „deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einer Maßnahme nach Ziffer 2 beendet wird“, ein Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft. Ein solches Angebot ergibt nur Sinn, wenn der Mitarbeiter seinen bisherigen Arbeitsplatz verloren hat und auch nicht an anderer Stelle weiterbeschäftigt wird. Die Wortwahl in Nr. 6.1 des Sozialplans ist die gleiche wie in Nr. 4.1. Das berechtigt zu der Annahme, dass die Betriebsparteien mit dem Ausdruck „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ beide Male den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes ohne Weiterbeschäftigung an anderer Stelle gemeint haben.

27

bb) Danach liegt im Streitfall eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vor. Der Arbeitsplatz des Klägers ist nicht entfallen. Der Kläger wird zudem auf seinem bisherigen Arbeitsplatz - wenn auch in einem Arbeitsverhältnis mit der inab - weiterbeschäftigt.

28

(1) Der bisherige Arbeitsplatz des Klägers ist nicht weggefallen. Entgegen der ursprünglichen Planung wurde im Interessenausgleich vom 26. Mai 2005 vereinbart, die Stelle des Klägers zu erhalten. Sie sollte nur kaufmännisch nicht mehr der Beklagten, sondern der inab zugeordnet werden. Auf der betrieblichen Ebene und in tatsächlicher Hinsicht hat sich nichts geändert. Das Bedürfnis für die Beschäftigung des Klägers besteht fort. Auch wenn kein in der Person oder im Verhalten des Klägers liegender Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, so liegt damit doch auch ein betriebsbedingter Grund für die Beendigung nicht vor.

29

(2) Der Kläger wird im Betrieb der Beklagten weiterbeschäftigt. Dem steht nicht entgegen, dass dies in einem Arbeitsverhältnis zur inab und nicht zur Beklagten selbst erfolgt. Die beiden Unternehmen leiten den Betrieb gemeinsam. Der Kläger ist deshalb nach wie vor in einem - auch - von der Beklagten geführten Betrieb tätig.

30

(3) Der Kläger musste bei Abschluss des Aufhebungsvertrags auch nicht etwa davon ausgehen, eine Weiterbeschäftigung im Betrieb sei nicht möglich.

31

II. Eine andere Anspruchsgrundlage als Nr. 4.1 des Sozialplans kommt nicht in Betracht.