
Datum: 23.08.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 383/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0823.8SA383.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 9 Ca 3209/11
Schlagworte: Interessenausgleich/Sozialplan/Abfindung/Eigenkündigung/Aufhebungsvertrag
Normen: BetrVG § 112
Leitsätze:

Kein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags zwecks
Erlangung

von Sozialplanleistungen

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Dortmund vom 08.02.2012 – 9 Ca 3205/11 – wird auf Kosten des
Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung nebst "Wechselbonus" und insbesondere um die Frage, inwiefern sich aus dem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossenen Interessenausgleich vom 01.06.2011 (Bl. 12 ff. d. A.) ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages 2

ergibt, welcher einen Anspruch auf die begehrten Leistungen auslöst.

Durch Urteil vom 08.02.2012 (Bl. 124 ff. d. A.), auf welches wegen des Inhalts von Interessenausgleich und Sozialplan sowie des weiteren Sachverhalts Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, der Kläger erfülle nicht die im Interessenausgleich genannten Voraussetzungen, um eine Sozialplanabfindung nebst zusätzlichem Wechselbonus zu erhalten. Tatsächlich sei der Kläger von einem betriebsbedingten Wegfall seines Arbeitsplatzes nicht betroffen gewesen. Nach dem nachvollziehbaren Vortrag der Beklagten, welchem der Kläger nicht entgegengetreten sei, sei der geplante Arbeitsplatzabbau in der Abteilung Kunststoffspritzerei ohne Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen dadurch vollzogen worden, dass zwei Mitarbeiter in die Freistellungsphase der Altersteilzeit übergegangen seien und so die Möglichkeit bestanden habe, den Mitarbeiter der Kunststoffspritzerei W1 auf einen der so frei gewordenen Arbeitsplätze zu versetzen. Dementsprechend habe kein Anlass bestanden, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages anzunehmen. Entgegen der Auffassung des Klägers lasse sich dem Interessenausgleich auch keine Verpflichtung der Beklagten entnehmen, das Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages ausnahmslos anzunehmen. Gegen einen solchen Verpflichtungswillen der Beklagten spreche insbesondere, dass der Arbeitgeber sich regelmäßig nicht der Gefahr aussetzen wolle, mehr Arbeitnehmer zu verlieren, als nach der Planung insgesamt eingespart werden solle. Schließlich könne der Kläger seinen Anspruch auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Anders als im Fall einer betrieblich veranlassten Eigenkündigung habe der Kläger sein Arbeitsverhältnis nicht wegen drohenden Wegfalls seines Arbeitsplatzes, sondern aus freien Stücken gekündigt.

3

Mit seiner rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung verfolgt der Kläger sein Begehren unverändert weiter und führt aus: Unstreitig seien am 01.06.2011 – bei Abschluss des Interessenausgleichs – in der Abteilung Kunststoffspritzerei 13 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen. Wie sich aus der Anlage zum Interessenausgleich ergebe, folge hieraus ein Personalüberhang von 2 Beschäftigten. Unzweifelhaft sei danach der Kläger vom beabsichtigten Personalabbau im Sinne des Interessenausgleichs "betroffen" gewesen. Richtig sei zwar, dass die Beklagte den bestehenden Personalüberhang im Ergebnis dadurch beseitigt habe, dass die Beschäftigten Z1 und W1 versetzt worden seien, dies jedoch erst zu einem Zeitpunkt, nachdem der Kläger der Beklagten mit Schreiben vom 13.07.2011 ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages unterbreitet habe. Nach dem Interessenausgleich vom 01.06.2011 stehe es aber nicht im Belieben der Beklagten, den bestehenden Personalüberhang durch Aufhebungsverträge oder auf andere Weise zu beseitigen, vielmehr seien sich die Betriebsparteien in den Verhandlungen über den Interessenausgleich darüber einig gewesen, dass diejenigen Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag abschließen könnten, die sich rechtzeitig mit der Beklagten in Verbindung setzten, solange der Stellenabbau nicht vollzogen sei (Beweis: V1). Jedenfalls bis zum Vollzug des geplanten Personalabbaus habe danach den Beschäftigten ein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages zugestanden. Für diese Auslegung des Interessenausgleichs spreche im Übrigen auch das tatsächliche Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der Ablehnung des klägerseitigen Angebots auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Wie sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 14.07.2011 (Bl. 31 d. A.) ergebe, habe die Beklagte das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages unter Hinweis auf dringende betriebliche Gründe abgelehnt, nicht hingegen habe sich die Beklagte auf einen bereits vollzogenen Abbau des Personalüberhangs berufen. Dafür, dass die Beklagte berechtigt sein solle, den Abschluss von Aufhebungsverträgen unter Hinweis auf betriebliche Gründe zu verweigern, biete der

4

Interessenausgleich keinen Anhaltspunkt.

Der Kläger beantragt, 5

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 08.02.2012 - 9 Ca 3209/11 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 31.781,03 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 7

die Berufung zurückzuweisen. 8

Entscheidungsgründe 9

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. 10

I. In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil steht dem Kläger der verfolgte Zahlungsanspruch unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. 11

1. Dem Kläger steht die begehrte Zahlung nicht als (Erfüllungs-)Anspruch aus dem Interessenausgleich und Sozialplan zu. 12

Auch wenn man – abweichend vom Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils – davon ausgeht, dass der Kläger zum Kreis der durch die geplante Betriebsänderung "betroffenen" Mitarbeiter zählt, weil in der Abteilung des Klägers ein Abbau von zwei Stellen erfolgen soll, setzt der (Erfüllungs-) Anspruch auf Zahlung der begehrten Leistung den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung oder den Abschluss eines Aufhebungsvertrages bzw. Wechsel in Altersteilzeit voraus (vgl. Ziff. 8 und 9 des Interessenausgleichs). Die Überschrift der Regelung in Ziffer 5.1 des Interessenausgleichs erwähnt zwar neben dem Abschluss von Aufhebungsverträgen und dem Wechsel zur Altersteilzeit auch den "freiwilligen Austritt". Dies bezieht sich indessen allein auf die in Ziff. 5.1 Abs. 1 enthaltende Formulierung, dass bis zum 30.09.2012 die freiwillige Fluktuation genutzt werden soll, durch welche sich die Anzahl notwendiger betriebsbedingter Kündigung reduziere. Zur freiwilligen Fluktuation zählt zwar auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung. Bei der konkreten Regelung der Anspruchsvoraussetzungen – so für Qualifizierungsmaßnahmen gem. Ziff. 5.1 Abs. 2 oder für den "Wechselbonus" unter Ziff. 5.1 Abs. 4 des Interessenausgleichs - ist ein rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers nur für den Fall des Aufhebungsvertrages, nicht hingegen für den Fall einer Eigenkündigung vorgesehen. Gleiches gilt für die Verweisung in Ziff. 5. 9 des Interessenausgleichs auf den Rahmensozialplan. Der dort vorgesehene Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile knüpft an die "betrieblichen Maßnahmen dieses Interessenausgleichs" an, erfasst also nicht den Fall der aus eigener Initiative erklärten Eigenkündigung. 13

2. Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch einen Zahlungsanspruch des Klägers auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes verneint. Die Beklagte hat den Kläger nicht etwa zum Ausspruch einer vorzeitigen Eigenkündigung veranlasst und will ihm etwa unter Hinweis auf eine vereinbarte Stichtagsregelung Leistungen vorenthalten, die sich aus einem später vereinbarten Sozialplan ergeben. Vielmehr hat der Kläger sein Arbeitsverhältnis selbst gekündigt, obgleich die Beklagte erklärtermaßen an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses interessiert war, weil der zunächst bestehende Personalüberhang in der Abteilung des Klägers auf anderem Wege beseitigt werden sollte. 14

3. Als Rechtsgrundlage für den verfolgten Anspruch des Klägers kommt danach allein der Gesichtspunkt des Schadensersatzes in Betracht. Nach Auffassung des Klägers folgt aus dem Interessenausgleich ein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Dementsprechend sieht der Kläger in der Weigerung der Beklagten, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, einen Verstoß gegen eine bestehende rechtliche Verpflichtung. Mit seinem Zahlungsbegehren will der Kläger letztlich so gestellt werden, als ob er auf der Grundlage des Interessenausgleichs durch Aufhebungsvertrag aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden wäre.

In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil bietet der vorliegende Interessenausgleich jedoch keine Grundlage für einen Rechtsanspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Zutreffend weist das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung darauf hin, dass die Auslegung des Interessenausgleichs den Regeln der Gesetzesauslegung folgt. Dementsprechend kommt es für die Auslegung nicht auf die subjektiven – angeblich übereinstimmenden – Vorstellungen der am Abschluss des Interessenausgleichs Beteiligten, sondern darauf an, inwiefern sich ein entsprechender Regelungswille zumindest andeutungsweise der normativen Regelung selbst entnehmen lässt (vgl. BAG 13.06.1985, AP Nr. 19 zu § 611 BGB Bühnengagementsvertrag; BAG 24.11.1999, AP Nr. 35 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

16

Soweit der Kläger also in der Berufungsbegründung ausführt, in den Verhandlungen über den Interessenausgleich seien sich die Betriebsparteien darüber einig gewesen, dass die vom Arbeitsplatzabbau in den genannten Abteilungen potentiell betroffenen Beschäftigten einen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages haben sollten, solange der Stellenabbau noch nicht vollzogen sei, wäre dies für die Auslegung des Interessenausgleichs nur maßgeblich, wenn sich eine solche Regelungsabsicht jedenfalls andeutungsweise im vereinbarten Interessenausgleich selbst entnehmen ließe. Weder enthält indessen der Wortlaut des Interessenausgleichs diesbezügliche Anhaltspunkte, noch lässt sich aus dem Sinnzusammenhang ein derartiger Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages herleiten. Zusätzlich zu den vom Arbeitsgericht bereits überzeugend dargelegten Bedenken ist auf folgenden Gesichtspunkt hinzuweisen: Das aus Sicht des Klägers maßgebliche Prioritätsprinzip hätte zwangsläufig zu Lasten des Arbeitgebers eine Einschränkung der Möglichkeit zur Folge, den Personalabbau durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation, das Angebot von Altersteilzeit oder Maßnahmen des Ringtauschs und damit ohne entsprechende Abfindungsverpflichtungen zu realisieren. Hierzu zählt auch das vorliegend gewählte Modell, den gewünschten Abbau von Arbeitsplätzen durch Versetzung und Beförderung auf eine durch Altersteilzeit frei gewordene Stelle zu erreichen. Bei Geltung des Prioritätsprinzips könnte der Arbeitgeber dies nur unter der Voraussetzung realisieren, dass er entsprechende Maßnahmen bereits eingeleitet oder durchgeführt hätte, bevor ihm ein Antrag auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorgelegt wird. Andernfalls ginge den vom Arbeitgeber beabsichtigten Maßnahmen der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages aus Gründen der Priorität vor. Ebenso würde das vom Kläger beanspruchte Prioritätsprinzip dazu führen, dass dem Arbeitgeber jedweder Einfluss darauf genommen würde, eine Auswahlentscheidung zwischen mehreren abkehrwilligen Arbeitnehmern zu treffen, ohne eine Abwägung nach betrieblichen und sozialen Belangen vorzunehmen zu können. Mit einem Rechtsanspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages, welchem dem Arbeitgeber allein den Einwand entgegenhalten könnte, das Kontingent der abzubauenen Arbeitsplätze sei bereits ausgeschöpft, würde letztlich nichts anderes erreicht, als wenn die Betriebsparteien den Ausspruch einer Eigenkündigung als Anspruchsvoraussetzung für die Leistungen nach Interessenausgleich und Sozialplan vorgesehen hätten. Kennzeichnend für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist

17

demgegenüber der übereinstimmende Wille der Vertragsparteien, wobei jede Vertragspartei berechtigt und in der Lage ist, ihre eigenen Belange zur Geltung zu bringen. Hätten die Betriebsparteien tatsächlich dem Wunsch des Arbeitnehmers, gegen Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden, einen derartigen absoluten Vorrang einräumen wollen, so wäre dies zweifelsfrei mit eindeutigen Worten in der betrieblichen Regelung festgehalten worden.

In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil kann der Kläger danach die begehrten Leistungen auch nicht mit der Begründung verlangen, die Beklagte habe durch ihre Weigerung, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages anzunehmen, ihre Pflichten verletzt und schulde deshalb entsprechenden Ersatz. 18

II. Die Kosten der erfolglosen Berufung hat der Kläger zu tragen. 19

III. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 ArbGG liegen nicht vor. 20