

Leitsatz des Verfassers:

**Teilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mit, für ihn bestehe aufgrund einer Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit am bisherigen Arbeitsort mehr, und kündigt daraufhin der Arbeitnehmer von sich aus, so darf er nicht von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden.**

BAG, Urt. v. 15. 1. 1991 – 1 AZR 80/90, ZIP 1991, 1380 = DB 1991, 1526 (LAG Baden-Württemberg) +

**Kurzkomentar:**

*Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen*

1. Beim Abschluß von Sozialplänen taucht sehr oft die Frage auf, wie der betroffene Personenkreis zu bestimmen und inwieweit entsprechend den zu erwartenden Nachteilen zu differenzieren ist. Für den durch die Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan enthält § 112 Abs. 5 Satz 2 BetrVG einige Vorgaben, die jedoch nicht unbedenkenhaft auf den freiwillig ausgehandelten Sozialplan zu übertragen sind.

2. Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber auf einer Betriebsversammlung mitgeteilt, mehrere Abteilungen würden von Mannheim nach Essen verlegt. Bevor Interessenausgleich und Sozialplan zustande kamen, kündigte der Kläger fristgerecht, da er, wie die übrigen Betroffenen, nicht nach Essen übersiedeln wollte und einen neuen Arbeitsplatz in Mannheim gefunden hatte. Der Sozialplan sah Abfindungen ausschließlich für diejenigen Beschäftigten vor, denen aufgrund der Betriebsänderung vom Arbeitgeber gekündigt wurde.

Dies verstieß nach Auffassung des BAG gegen Recht und Billigkeit im Sinne des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, insbesondere gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Es bestehe kein sachlicher Grund für einen Ausschluß von den Leistungen: Wer unter den gegebenen Umständen selbst kündige, sei nicht weniger schutzwürdig als ein vom Arbeitgeber gekündigter Arbeitnehmer, der sofort wieder einen neuen Arbeitsplatz finde. In beiden Fällen gingen in gleicher Weise betriebliche Anwartschaften verloren und bestehe zunächst kein Kündigungsschutz am neuen Arbeitsplatz. Dies gelte insbesondere dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, nur diejenigen von einer Abfindung ausgeschlossen seien, die das Angebot zur Weiterarbeit in Essen angenommen hätten.

Der zu Unrecht Ausgeschlossene könne dieselben Sozialplanleistungen verlangen, als wenn er vom Arbeitgeber gekündigt worden wäre. Die dadurch bewirkte mittelbare Erhöhung des Sozialplanvolumens sei unbedenklich, solange nur einzelne Personen betroffen seien und die Mehrbelastung des Arbeitgebers im Verhältnis zur Gesamtheit der Sozialplanleistungen nicht ins Gewicht falle.

3. Für die Praxis der Sozialplangestaltung empfiehlt es sich dringend, *alle* durch eine Betriebsänderung Betroffenen einzubeziehen. Eine nachträgliche Korrektur durch die Arbeitsgerichte ist für alle Beteiligten die sehr viel unerfreulichere Variante. In welchem Umfang dabei differenziert werden darf, läßt sich der Entscheidung nur teilweise entnehmen: Eine unterschiedliche Bemessung der Leistungen scheidet aus, wenn die erlittenen Nachteile identisch sind. Die Vorschrift des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG spielt als Leitlinie offensichtlich nur für die Einigungsstelle eine Rolle. Das BAG ließ die freiwillig vereinbarte Sozialplanklausel unbeanstandet, wonach eine Abfindung auch dann zu gewähren war, wenn eine zumutbare Versetzung abgelehnt wurde – den Umständen nach ist es denkbar unwahrscheinlich, daß der Umzug nach Essen für *alle* unzumutbar gewesen wäre (zu den Kriterien im einzelnen siehe *Däubler*, in: *Däubler/Kittner/Klebe/Schneider*, BetrVG, 3. Aufl., 1991, §§ 112, 112a Rz. 64 ff).

4. Die Entscheidung ist überzeugend begründet. Dies gilt insbesondere für die Aussage, Eigenkündigungen seien auch dann durch die Betriebsänderung veranlaßt, wenn dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird, sein Arbeitsplatz würde wegfallen. An anderer Stelle hat dasselbe Gericht einen sehr viel weniger realistischen Standpunkt eingenommen. So soll angeblich keine „Veranlassung“ durch den Arbeitgeber vorliegen, wenn 3 Monate lang keine Löhne bezahlt wurden und der Geschäftsführer auf einer Betriebsversammlung erklärte, die Firma müsse Konkurs anmelden, wer weiterarbeite, tue dies auf eigenes Risiko (so der Sachverhalt in BAG EWiR § 112 BetrVG 1/90, 333 (*Plander*) = ZIP 1990, 64 = AP Nr. 27 zu § 111 BetrVG 1972). Auf der Grundlage der vorliegenden Entscheidung ist die Eigenkündigung des Arbeitnehmers der vom Arbeitgeber erzwungenen Auflösung des Arbeitsvertrags immer dann gleichzustellen, wenn die wirtschaftlichen Bedingungen so geworden sind, daß einzelne Arbeitnehmer vernünftigerweise Angebote von dritter Seite akzeptieren. Daß in einem solchen Fall eine geringere Abfindung als bei längerer Arbeitslosigkeit vorzusehen ist, steht auf einem anderen Blatt.