

Entscheidungen



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 13.12.2007, 2 AZR 663/06

Änderungskündigung - Abfindung nach § 1a KSchG

Leitsätze

§ 1a KSchG ist auch auf eine aus dringenden betrieblichen Gründen ausgesprochene Änderungskündigung anwendbar, soweit diese wegen Nichtannahme oder vorbehaltloser Ablehnung des Änderungsangebots zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Tenor

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 26. Juni 2006 - 4 Sa 24/06 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG.
- 2 Der Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 1983 im Betrieb F zu einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 2.414,50 Euro beschäftigt. Er war Mitglied des Betriebsrats. Wegen einer geplanten Verlagerung der Produktion schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat im November 2004 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Nr. 3.1 des Sozialplans sieht vor, dass Mitarbeiter, denen eine Änderungskündigung mit dem Angebot der Weiterarbeit in A ausgesprochen wird, nicht die im Übrigen im Sozialplan vorgesehene Abfindung erhalten. In einer Protokollnotiz vom selben Tag vereinbarten die Betriebsparteien folgende Regelung:

“Die Firma wird den zu kündigenden Mitarbeitern in der Kündigungserklärung entsprechend § 1a KSchG bei Verstreichenlassen der Klagefrist und der Nichtannahme der geänderten Arbeitsbedingungen eine Abfindung zusagen. Die Frist zur Erklärung über die Nichtannahme der angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung. Die anzubietende Abfindung bemisst sich wie folgt:
Die Abfindung des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich nach einer persönlichen Punktezahl multipliziert mit dem Wert eines Punktes. Der Wert eines Punktes beträgt Euro 51,02.
Die persönliche Punktezahl wird entsprechend den Bestimmungen im Sozialplan vom 24. November 2004 ermittelt.”
- 3 Mit Schreiben vom 26. November 2004 sprach die Beklagte dem Kläger eine Änderungskündigung zum 31. Mai 2005 aus. Das Kündigungsschreiben hat folgenden

Wortlaut:

“Sehr geehrter Herr S,

hiermit kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. Mai 2005 und bieten Ihnen ab 01. Juni 2005 eine entsprechende Position an der neuen Betriebsstätte der R GmbH Innovative Systeme in A zu gleichen Arbeitsbedingungen und Konditionen an. Im Übrigen verweisen wir auf den geschlossenen Interessenausgleich und Sozialplan der R GmbH vom 24. November 2004.

Bitte geben Sie uns innerhalb der nächsten drei Wochen Bescheid, ob Sie das Angebot der geänderten Arbeitsbedingungen annehmen.

Wir sagen Ihnen bei Verstreichenlassen der Klagefrist und Nicht-Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen eine Abfindung zu. Die Frist zur Erklärung über die Nicht-Annahme der angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung. Die anzubietende Abfindung bemisst sich wie folgt:

Die Abfindung des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich nach seiner persönlichen Punktzahl multipliziert mit dem Wert eines Punktes. Der Wert eines Punktes beträgt 51,02 Euro. Ihre persönliche Punktzahl wurde entsprechend den Bestimmungen im Sozialplan vom 24. November 2004 mit 257 Punkten ermittelt.

Freundliche Grüße”

- 4 Mit Schreiben vom 13. Dezember 2004 teilte der Kläger der Beklagten mit, er nehme das Angebot, nach A zu wechseln, nicht an. Eine Kündigungsschutzklage hat der Kläger nicht erhoben. Mit der Lohnabrechnung Mai 2005 errechnete die Beklagte einen Abfindungsbetrag von 13.112,14 Euro brutto und zahlte den sich ergebenden Nettobetrag an den Kläger aus.
- 5 Mit seiner am 23. Juni 2005 eingegangenen Klage hat der Kläger die Zahlung einer weitergehenden Abfindung iHv. 13.447,36 Euro brutto geltend gemacht. Er hat vorgetragen, er könne nach § 1a Abs. 2 KSchG eine gesetzliche Abfindung iHv. 26.559,50 Euro beanspruchen. Die gesetzliche Regel etabliere einen Mindestanspruch. Biete der Arbeitgeber in einem Kündigungsschreiben eine Abfindung mit einem geringeren Faktor als dem gesetzlich vorgesehenen an, so habe der Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist gleichwohl einen Abfindungsanspruch in Höhe des Faktors 0,5. Dies gelte auch dann, wenn ein Sozialplan eine geringere Abfindung vorsehe.
- 6 Der Kläger hat beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, über die bereits gezahlte Abfindung iHv. 13.112,14 Euro brutto hinaus als weitere Abfindung weitere 13.447,36 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 8 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2005 zu bezahlen.
- 7 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, die Arbeitsvertragsparteien seien durch § 1a KSchG nicht gehindert, nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitgebers eine Vereinbarung zu treffen, mit welcher der Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichte. § 1a KSchG stelle keinen Mindestanspruch dar. Im Übrigen beruhe die Regelung auf dem Sozialplan vom 24. November 2004, an dessen Abschluss der Kläger als Mitglied des Betriebsrats mitgewirkt habe.
- 8 Das Arbeitsgericht hat die auf den Differenzbetrag gerichtete Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht und mit zutreffender Begründung zurückgewiesen, denn dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung nach § 1a Abs. 2 KSchG zu.
- 10 A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, die Beklagte habe dem Kläger im Kündigungsschreiben keinen Hinweis nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG erteilt. Das niedrigere Abfindungsangebot sei vielmehr nur als ein solches auf vertraglicher Grundlage zu betrachten. Der vom Kläger vertretenen Auffassung, § 1a KSchG begründe einen Mindestabfindungsanspruch iHv. 0,5 Monatsverdiensten/Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber - wie im vorliegenden Fall - ein Junktim zwischen der Zahlung einer Sozialabfindung und dem Verzicht einer Kündigungsschutzklage herstellen wollte, sei nicht zu folgen.
- 11 B. Diesen Ausführungen tritt der Senat im Ergebnis und in der Begründung bei.
- 12 I. Dem Kläger steht kein weiterer Abfindungsanspruch zu. Die Voraussetzungen des § 1a KSchG sind nicht erfüllt. Auf eine andere Rechtsgrundlage kann der Kläger seinen Anspruch nicht stützen. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei entschieden.
- 13 1. Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG kündigt und der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG keine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG setzt der Anspruch den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Gründe gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.
- 14 2. Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen des § 1a KSchG mit zutreffender Begründung verneint.
- 15 a) Dem Anspruch steht nicht schon entgegen, dass die Beklagte eine Änderungskündigung und keine Beendigungskündigung ausgesprochen hat.
- 16 aa) § 1a KSchG ist auch auf eine aus dringenden betrieblichen Gründen ausgesprochene Änderungskündigung anwendbar, soweit diese wegen Nichtannahme oder vorbehaltloser Ablehnung des Änderungsangebots zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt (*APS-Ascheid/Hesse 3. Aufl. § 1a KSchG Rn. 4a; Däubler NZA 2004, 177, 178; ErfK/Ascheid/Oetker 7. Aufl. § 1a KSchG Rn. 3; HaKo-Nägele KSchR 3. Aufl. § 1a KSchG Rn. 3; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 1a Rn. 4; HWK/Quecke 2. Aufl. § 1a KSchG Rn. 9; KR-Spilger 8. Aufl. § 1a KSchG Rn. 27; Maschmann AuA 10/2003, 6, 8; Quecke RdA 2004, 86, 96; Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 1167d; Wolff BB 2004, 378, 379; aA wohl KDZ/Kittner KSchR 6. Aufl. § 1a Rn. 6; Thüsing/Laux/Lembke-Thüsing KSchG § 1a Rn. 6*).
- 17 bb) Dafür spricht schon, dass eine Änderungskündigung immer auch eine Beendigungskündigung enthält. Ab Zugang der Kündigung hat es ausschließlich der Arbeitnehmer in der Hand, diese Änderungskündigung durch Nicht-Aannahme der geänderten Arbeitsbedingungen zu einer Beendigungskündigung werden zu lassen und durch Verstreichenlassen der Frist des § 4 Satz 1 KSchG die Voraussetzungen für das Entstehen des Abfindungsanspruchs zu schaffen.
- 18 cc) Kein Fall des § 1a KSchG ist es hingegen, wenn der Arbeitnehmer die vorbehaltlose Annahme der geänderten Vertragsbedingungen erklärt. In diesem Fall kommt es nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*vgl. Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 1167d*).
- 19 b) Das Schreiben der Beklagten vom 26. November 2004 enthält keinen Hinweis nach § 1a KSchG. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Schreibens der Beklagten vom 26. November 2004 ist frei von Rechtsfehlern und hält den Angriffen

der Revision stand.

- 20 aa) § 1a KSchG steht einer Auslegung des Kündigungsschreibens als eigenständiges, von den Voraussetzungen des § 1a KSchG unabhängiges Abfindungsangebot nicht grundsätzlich entgegen. Die Regelung des § 1a KSchG setzt keinen generell unabdingbaren Mindestabfindungsanspruch bei Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen fest (*vgl. Preis DB 2004, 70, 73*). Die Arbeitsvertragsparteien bleiben auch bei betriebsbedingten Kündigungen frei, eine geringere oder höhere als die vom Gesetz vorgesehene Abfindung zu vereinbaren (*BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 340/06 - DB 2007, 2600*). Dies schließt die Möglichkeit ein, dass der Arbeitgeber die Zahlung einer Abfindung von dem ungenutzten Verstreichenlassen der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig macht. Es hätte einer Anordnung des Gesetzgebers bedurft, um die mit einem Ausschluss einer von § 1a KSchG abweichenden Vereinbarung verbundene Beschränkung der Vertragsfreiheit zu rechtfertigen (*vgl. auch Preis aaO*).
- 21 bb) Die Frage, ob der Arbeitgeber einen Hinweis nach § 1a KSchG oder ein davon abweichendes Angebot unterbreitet hat, ist durch Auslegung des Kündigungsschreibens zu ermitteln (*BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 340/06 - DB 2007, 2600; vgl. KR-Spijger 8. Aufl. § 1a KSchG Rn. 60*). Dabei darf allerdings nicht vorschnell auf ein Angebot auf Abschluss eines Abwicklungsvertrags geschlossen werden. Aus dem Kündigungsschreiben muss sich der Wille des Arbeitgebers, ein von der gesetzlichen Vorgabe abweichendes Angebot unterbreiten zu wollen, eindeutig und unmissverständlich ergeben (*s. auch Preis DB 2004, 70, 73*). Enthält das Kündigungsschreiben einen vollständigen Hinweis nach § 1a KSchG, so spricht dies für einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 1a Abs. 2 KSchG.
- 22 (1) Ausweislich der Gesetzesbegründung sollte durch § 1a KSchG eine einfach zu handhabende, moderne und unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzprozess geschaffen werden: Der Arbeitgeber "muss in der schriftlichen Kündigungserklärung (§ 623 BGB) als Kündigungsgrund dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 angeben. ... Außerdem muss der Arbeitgeber ... darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer die gesetzliche Abfindung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 verstreichen lässt. Dadurch, dass der Arbeitgeber beide Angaben schriftlich mitteilen muss, werden irrtümliche Erklärungen vermieden. Durch die gesetzliche Schriftform und den gesetzlich vorgegebenen Inhalt der Kündigungserklärung wird für den Arbeitnehmer die erforderliche Rechtsklarheit und Beweissicherung geschaffen. Der Arbeitnehmer kann jetzt frei darüber entscheiden, ob er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung der gesetzlich festgesetzten Abfindung gegen sich gelten lässt oder ob er Kündigungsschutzklage erhebt, bevor die Kündigung wegen Ablaufs der Klagfrist als von Anfang an rechtswirksam gilt (§ 7)." (*BT-Drucks. 15/1204 S. 12*).
- 23 (2) Will der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit Ausspruch der Kündigung ein Angebot auf Abschluss eines Vertrags in Anlehnung an das gesetzliche Modell des § 1a KSchG unterbreiten, ohne jedoch die gesetzliche Abfindung anbieten zu wollen, so ist aus Gründen der Rechtssicherheit, Rechtsklarheit und Beweissicherung erforderlich, dass sich aus der schriftlichen Kündigungserklärung eindeutig und unmissverständlich ergibt, welche Abfindung der Arbeitgeber anbietet (*s. auch Preis DB 2004, 70, 73*). Der Arbeitnehmer muss nach Erhalt des Kündigungsschreibens innerhalb von drei Wochen entscheiden, ob er gegen Zahlung der angebotenen Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder ob er eine Kündigungsschutzklage erhebt. Zusätzlich muss der Arbeitnehmer in der Situation des Zugangs der Kündigung klar erkennen können, ob der Arbeitgeber ihm ein Angebot nach § 1a KSchG oder ein von § 1a KSchG abweichendes Angebot unterbereitet hat. Er muss wissen, worauf er sich einlässt. Andernfalls könnte sich erst bei Zahlung der Abfindung nach Ablauf der Kündigungsfrist (*vgl. dazu Senat 10. Mai 2007 - 2 AZR 45/06 - Rn. 17, AP KSchG 1969 § 1a Nr. 3 = EzA KSchG § 1a Nr. 1*) herausstellen, dass der Arbeitgeber ein von § 1a Abs. 2 KSchG abweichendes Angebot unterbreitet haben wollte. Der Arbeitnehmer hätte dann wegen § 4 KSchG häufig keine oder eine nur noch sehr eingeschränkte Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich prüfen zu lassen. Es wären dann - soweit es den

Bestandsschutz angeht - zu Lasten des Arbeitnehmers unumkehrbare Fakten geschaffen. Der Arbeitnehmer müsste im Übrigen die Abfindung zur vollständigen Disposition stellen: Mit der Klageerhebung würde er die Voraussetzung jedweden Abfindungsanspruchs selbst beseitigen.

- 24 c) Nach diesen Grundsätzen ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht das im Kündigungsschreiben enthaltene Angebot nicht als ein solches nach § 1a KSchG angesehen hat.
- 25 aa) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht den Wortlaut des Schreibens in den Vordergrund gerückt. Es hat berücksichtigt, dass das Schreiben zwar die in § 1a KSchG vorgesehenen Hinweise, jedoch zugleich ein der Höhe nach deutlich und unmissverständlich von § 1a KSchG abweichendes Abfindungsangebot enthält. Bei ihren Angriffen berücksichtigt die Revision nicht ausreichend, dass das Landesarbeitsgericht besonders auf die dort angegebene Berechnung der Abfindung hingewiesen hat. Die zu zahlende Abfindung errechnet sich danach aus einer Multiplikation der persönlichen Punktzahl nach dem Sozialplan, der für den Kläger mit 257 Punkten ausdrücklich angegeben wurde und dem Punktwert von 51,02 Euro. Dieser vorgegebene Rechenweg führt eindeutig zu dem angebotenen Betrag von 13.112,14 Euro. Dies ist für Jedermann zweifelsfrei nachvollziehbar.
- 26 bb) Nicht überzeugend ist die Auffassung der Revision, da in der Protokollnotiz vom 24. November 2004 eine Abfindung "entsprechend § 1a KSchG" vorgesehen sei, müsse sich die Höhe der Abfindung nach § 1a Abs. 2 KSchG richten. "Entsprechend" bedeutet gerade keine vollständige Gleichstellung.
- 27 cc) Das Landesarbeitsgericht hat auch die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen zu Recht bei der Auslegung berücksichtigt. Zutreffend hat es darauf hingewiesen, dass die Wahl eines § 1a KSchG "entsprechenden" Weges von dem Ziel der Betriebsparteien beeinflusst war, den Eintritt einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III zu vermeiden. Ob dieses Ziel auf dem eingeschlagenen Weg erreicht werden kann, steht freilich auf einem anderen Blatt.
- 28 dd) Entgegen der Revision hat das Landesarbeitsgericht das Schreiben vom 26. November 2004 auch nicht deshalb rechtsfehlerhaft ausgelegt, weil es die Frage der Annahmeerklärung des Klägers offengelassen hat. Das Landesarbeitsgericht musste für die Prüfung eines Anspruchs des Klägers nach § 1a KSchG lediglich untersuchen, ob dessen Voraussetzungen gegeben sind. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint, mit der Folge, dass dem Kläger kein Anspruch nach dieser Norm zustehen kann.
- 29 II. Die Kosten der erfolglosen Revision fallen dem Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO zur Last.

Rost

Eylert

Schmitz-Scholemann

K. Schierle

R. Gans