



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

A...

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

Firma B...

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: ...

wegen: Sonstiges

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg **V e t t e r** als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Arnold und Kreser aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15.08.2006

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth, Kammer Hof, vom 15.02.2006, Az. 3 Ca 638/05 H, wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Pflicht des ehemaligen Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung aus einem Sozialplan nach einer Eigenkündigung der Arbeitnehmerin.

Die am 28.07.1972 geborene Klägerin war seit 01.04.1999 im von der Rechtsvorgängerin der Beklagten geführten Betrieb als Bankkauffrau beschäftigt. Sie erhielt zuletzt eine Vergütung in Höhe von 2.942,- € brutto. Die Klägerin war in der Abteilung Wertpapier-Service, einer Abteilung des Zentralbetriebes in C..., die in D... untergebracht war, tätig. Ihre Anstellungsbedingungen richteten sich nach dem Vertrag vom 26.07.1999, der auf die allgemeinen Anstellungsbedingungen verweist (Anlage B 3, Bl. 53 f., d.A.). Ziff. IV.2. dieser Anstellungsbedingungen (Anlage B 4, Bl. 55 ff.) heißt es:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verwirken nach Ablauf von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 10.05.2004 mit Wirkung zum 30.06.2004.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten schloss mit dem auch für die Wertpapier-Abteilung in D... zuständigen Betriebsrat am 02.08.2004 einen Interessenausgleich mit dem Inhalt der Ausgliederung der „Abwicklungsbank“ und der Stilllegung des Zentralbereichs „Unternehmenszentrale“ (Anlagen B 1, Bl. 24 ff. d.A.) und einen Sozialplan (Anlage B 2, Bl. 40 ff. d.A.). In diesem Sozialplan ist, soweit vorliegend von Interesse, folgendes geregelt:

„§ 1 Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt sachlich für die Betriebsänderung, die im Interessenausgleich vom heutigen Tag beschrieben ist. Der persönliche und örtliche Anwendungsbereich umfasst alle Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG an den Standorten C..., E..., D... und F..., die am 31.07.2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Bank standen bzw. stehen und von einer der im Interessenausgleich festgelegten Maßnahmen betroffen ist.

Keine Ansprüche aus dem Sozialplan haben Arbeitnehmer,

1. die leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
2. deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.07.2004 endete oder die vor dem 31.07.2004 eine Eigenkündigung erklärt haben oder einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben oder denen nicht aus betrieblichen Gründen vor diesem Zeitpunkt gekündigt wurde,
3. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer nach Abschluss dieses Sozialplans erklärten Eigenkündigung des/der Arbeitnehmers/in endet, sofern ihr Arbeitsverhältnis von dem geplanten Stellenabbau nicht betroffen ist. Dies ist generell der Fall bei Mitarbeitern im Bereich des Teilbetriebs der „Abwicklungsbank“. Hiervon ausgenommen sind jedoch Eigenkündigungen gemäß § 5 Ziff. 4 dieses Sozialplans,
4. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung endet.
5. ...

§ 4 Abfindungen

Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der im Interessenausgleich beschriebenen personellen Maßnahmen endet, insbesondere aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Aufhebungsvertrag, erhalten eine finanzielle Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nach den folgenden Regelungen: ...

§ 5 Ausscheiden von Mitarbeitern/innen durch Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag

1. Ansprüche gemäß § 4 aus diesem Sozialplan werden bei rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, jedoch bei Erhebung der Kündigungsschutzklage ...
4. Die Bank prüft wohlwollend, ob nach Ausspruch der betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung bei Bedarf eine Abkürzung der Eigenkündigungsfrist des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin oder ein Aufhebungsvertrag in Betracht kommt. Bei Aufhebungsverträgen nach Ausspruch der betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung erhalten die Mitarbeiter die Abfindung ...“

Mit ihrer am 04.04.2005 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten, durch Beschluss vom 26.04.2005 ans Arbeitsgericht Bayreuth, Kammer Hof, verwiesenen Klage hat die Klägerin Zahlung einer Abfindung, errechnet nach der Formel „Bruttomonatsgehalt x 13 : 12 x Betriebszugehörigkeit x 0,7“ zuzüglich einer Mobilitätszulage von 5.000,- €, insgesamt 16.712,84 € geltend gemacht. Sie hat erklärt, bei der Beklagten handele es sich um die Abwicklungsgesellschaft der

ehemaligen Arbeitgeberin. Sie hat die Auffassung vertreten, zwar sehe der Sozialplan für vor dem 31.07.2004 ausgeschiedene Mitarbeiter keine Abfindung vor. Die Beklagte verhalte sich jedoch treuwidrig, wenn sie sich hierauf berufe. Die Beklagte habe sie, die Klägerin, dazu gedrängt, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Forderung sei mit Schreiben vom 14.10.2004 gegenüber der Beklagten rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfristen geltend gemacht worden.

Die Klägerin hat im Verfahren vor dem Arbeitsgericht daher folgenden Antrag gestellt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 16.712,84 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit 03.08.2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat eingewandt, die Klage sei unbegründet. Im Interessenausgleich sei die stufenweise Abwicklung des Zentralbetriebes geregelt worden; der Abstufung sei dadurch Rechnung getragen worden, dass gegenüber dem im Stufenplan vorgesehenen Zeitpunkt vorzeitig durch Eigenkündigung ausscheidende Mitarbeiter ganz oder teilweise von Abfindungsansprüchen ausgeschlossen worden seien. Der Klägerin stehe ein Abfindungsanspruch auch nicht als Schadensersatzanspruch zu, weil diese Vorgehensweise nach gefestigter Rechtsprechung zulässig sei. Unabhängig hiervon sei ein Zahlungsanspruch als verwirkt anzusehen, weil die Klägerin die nach dem Tarifvertrag bestehende dreimonatige Ausschlussfrist nicht eingehalten habe.

Die Klägerin hat eingewandt, ihre Kündigung sei erfolgt, nachdem ihr mitgeteilt worden sei, dass die zentrale Abwicklungsabteilung – zu dieser gehöre auch der Wertpapierservice in D... – ihre Arbeit spätestens bis zum 31.12.2004 einstellen werde. Sie habe im Kündigungsschreiben bereits angekündigt, für den Fall der Aufstellung des Sozialplans rechtliche Schritte einzuleiten. Soweit die Beklagte sich auf die Ordnungsmäßigkeit einer stufenweisen Abwicklung berufen habe, stehe dies dem Anspruch nicht entgegen. Die geordnete Abwicklung sei schon dadurch gewährleistet gewesen, dass sie, die Klägerin, sowohl ihren Teamleiter als auch ihren Bereichsleiter bereits Anfang April von ihrem Ausscheidenswunsch mittels Aufhebungsvertrages unterrichtet habe. Nach Aussagen ihres Teamleiters wäre eine ordnungsgemäße Abwicklung trotz ihres Ausscheidens möglich gewesen. Dies sei auch daran erkennbar, dass die Beklagte schließlich sogar einem vorzeitigen Ausscheiden zum 01.06.2004 zugestimmt habe. Das komplette von ihr, der Klägerin, bearbeitete Aufgabengebiet sei demzufolge bereits im August oder September 2004 an die Firma G... nach H... übertragen worden; hierdurch sei auch ihr Arbeitsplatz entfallen.

Die Klägerin hat ausgeführt, bereits im letzten Quartal des Jahres 2003 sei sie durch ihren Bereichsleiter darauf hingewiesen worden, dass betriebsbedingte Kündigungen für alle Mitarbeiter der Zentrale unumgänglich seien und dass sie in den nächsten Monaten ausgesprochen würden. Sie sei gebeten worden, Bewerbungsunterlagen zu erstellen und sich um eine neue Stelle zu bewerben. Am 22.04.2004 sei dann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden, wonach Kündigungen frühestens ab 16.08.2004 ausgesprochen werden könnten. Der Betriebsrat habe auf einer Betriebsversammlung darüber informiert, dass es grundsätzlich möglich sei, mit der Beklagten Aufhebungsverträge zu schließen, auch wenn noch kein neuer Sozialplan aufgestellt worden sei. Hierzu solle sie sich an den Bereich Personal wenden. Es sei nicht die Rede davon gewesen, dass die betroffenen Mitarbeiter von möglichen Sozialplanansprüchen ausgeschlossen würden. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe sich aber geweigert, einen Aufhebungsvertrag mit ihr, der Klägerin, zu schließen. Die Arbeitgeberin habe nichts unterlassen, um ihr die Perspektivlosigkeit im Arbeitsverhältnis deutlich zu machen. Sie habe sie dadurch zur Kündigung veranlasst. Es entspreche ständiger Rechtsprechung – etwa in den Urteilen des BAG vom 28.04.1993, vom 20.04.1994, vom 19.07.1995, vom 29.10.2002 und vom 25.03.2003 –, dass einem Arbeitnehmer in solchen Fällen, in denen dieser einer ansonsten bevorstehenden betriebsbedingten Kündigung durch Eigenkündigung nur zuvorkomme, die Sozialplanabfindung nicht verwehrt werden könne.

Die Beklagte hat ausgeführt, im Zeitpunkt der Eigenkündigung der Klägerin seien die Verhandlungen über den Sozialplan noch nicht angelaufen gewesen. Ein Zeitplan für die Stilllegung einzelner Abteilungen sei erst nach dem 31.05.2004 erarbeitet und erst nach dem 02.08.2004 veröffentlicht worden. Eine Stilllegung des Zentralbetriebes wäre nicht erfolgt, wäre nicht die Veräußerung des Filialnetzes gelungen; diese Veräußerung auf die I... AG sei erst nach der Kündigung der Klägerin vom 10.05.2004 erfolgt. Angesichts dieses Zeitablaufes und angesichts des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung über den Ausschluss von Kündigungen vor dem 16.08.2004 sei erkennbar, dass sie, die Beklagte, im Mai kein Interesse am Ausscheiden von Mitarbeitern gehabt habe. Aus diesem Grund habe sie im damaligen Zeitpunkt auch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit der Klägerin abgelehnt. Es sei falsch, dass der Bereichsleiter der Zentralen Dienste die Unumgänglichkeit der Kündigungen bereits im Jahr 2003 behauptet habe. Es sei auch falsch, dass er die Klägerin gebeten habe, sich um eine andere Stelle zu bewerben. Auf der Betriebsversammlung vom 22.04.2004 seien nur allgemeine Informationen kommuniziert worden; Einzelheiten hätten zu diesem Zeitpunkt ohnehin nicht festgestanden.

Die Klägerin hat eingewandt, es sei bereits im Februar 2004 bekannt gewesen, dass das Filialgeschäft auf die I... übertragen werde. Auf Nachfrage habe der Teamleiter J... erklärt, die Existenz der Abteilung Wertpapierhandel sei begrenzt bis 31.12.2004, höchstens 31.03.2005. Am 31.03.2004 sei die Stilllegung der Abteilung Wertpapierhandel – und damit auch des Arbeitsplatzes in der Depotbank – gegenüber den Mitarbeitern kommuniziert worden. Es sei darum gegangen, dass die Depotbank schnellstmöglich, wohl im ersten Quartal 2004, abgegeben werden sollte. Auch sei erklärt worden, die Möglichkeit zum Abschluss von Aufhebungsverträgen zu den Bedingungen des auslaufenden Sozialplans bestehe, auch über das Ende des Sozialplans hinaus.

In der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 11.01.2006 hat die Klägerin erklärt, der Bereichsleiter K... habe im letzten Quartal 2003 bei einer Mitarbeiterbesprechung erklärt, der Arbeitgeberin gehe es nicht gut, es seien wohl betriebsbedingte Kündigungen nicht zu vermeiden, man solle seine Bewerbungsunterlagen fertig stellen. Sie habe dies als Empfehlung verstanden, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Am 27.02.2004 habe es eine Betriebsversammlung gegeben, in der mitgeteilt worden sei, dass die Filialen inzwischen verkauft worden seien. Es sei die Rede davon gewesen, dass von etwa 540 Mitarbeitern 50 von der Firma B... übernommen würden. Von Stilllegungen sei nicht die Rede gewesen, es sei jedoch auf die Möglichkeit zum Abschluss von Aufhebungsverträgen hingewiesen worden. In einer weiteren Mitarbeiterversammlung, an der sie nicht teilgenommen habe, sei durch den Leiter L... erklärt worden, dass der Wertpapierhandel zum 31.03.2005 geschlossen werde. Daraufhin habe sie sich erfolgreich um eine andere Stelle bemüht. Die Beklagte habe den Abschluss eines Aufhebungsvertrages aber abgelehnt. Die Beklagte hat erklärt, die Mitteilung über den Filialverkauf sei wohl wie vorgetragen bekannt gegeben worden, die Stilllegung des Zentralbereichs sei den Mitarbeitern erstmalig im August 2004 mitgeteilt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 15.02.2006 abgewiesen. Es hat die Abweisung im wesentlichen damit begründet, nach den eindeutigen Bestimmungen im Sozialplan vom 02.08.2004 sei die Klägerin hiernach nicht anspruchsberechtigt. Die von den Betriebspartnern getroffene Regelung sei zulässig. Diese seien frei in der Entscheidung, welche Nachteile einer Betriebsänderung sie ausgleichen wollten. Sie seien nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile auszugleichen, und daher berechtigt, solche Arbeitnehmer von den Leistungen auszuschließen, die ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hätten. Ein Verstoß gegen § 75 BetrVG sei hierdurch nicht gegeben, soweit nicht der Arbeitgeber die Kündigung veranlasst habe. Eine solche Veranlassung liege aber nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung dazu bringe, selbst zu kündigen, um eine sonst notwendig werdende Arbeitgeberkündigung zu vermeiden. Nach dem Vortrag der Klägerin sei ihr vor der Kündigung nicht konkret gesagt worden, dass ihr Arbeitsplatz zu einem bestimmten Zeitpunkt weg falle. Ihr damaliger Arbeitgeber habe den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vielmehr ausdrücklich abgelehnt. Ausschlaggebend für ihre Eigenkündigung sei vielmehr gewesen, dass sie einen neuen Arbeitsplatz gefunden habe. Genau diese Tatsache dürften die Betriebspartner jedoch bei der Entscheidung, welche Nachteile wie ausgeglichen werden sollten, berücksichtigen.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist den Vertretern der Klägerin ausweislich ihres Empfangsbekenntnisses am 22.02.2006 zugestellt worden (Bl. 100 d.A.). Die Klägerin hat mit Schriftsatz ihrer Vertreter vom 20.03.2006, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 21.03.2006, Berufung eingelegt. Sie hat diese Berufung – nach Verlängerung der Begründungsfrist aufgrund am Montag, den 24.04.2006 eingegangenen Antrags bis 22.05.2006 – mit am 22.05.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz selben Tages begründet.

Die Klägerin hat sich in der Berufung darauf gestützt, das Arbeitsgericht habe nicht ausreichend gewürdigt, dass der Bereichsleiter bereits im Jahr 2003 dar-

auf hingewiesen habe, dass betriebsbedingte Kündigungen für alle Mitarbeiter der Zentrale unumgänglich seien und innerhalb der nächsten Monate ausgesprochen werden sollten. Es habe auch nicht ausreichend berücksichtigt, dass der Teamleiter mitgeteilt habe, dass die Existenz der Abteilung Wertpapierhandel begrenzt sei. Die Schließung des Wertpapierhandels sei bereits am 31.03.2004 gegenüber den Mitarbeitern kommuniziert worden. Das Arbeitsgericht wäre verpflichtet gewesen, den diesbezüglichen Beweisangeboten nachzukommen. Ausschlaggebend für ihre Eigenkündigung sei nach alldem nicht gewesen, dass sie eine neue Stelle gefunden habe; vielmehr habe sie sich nur deswegen auf Stellensuche begeben, weil ihr seitens der Arbeitgeberin dringend hierzu geraten worden sei.

Die Klägerin stellt als Berufungsklägerin daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth, Kammer Hof, vom 15.02.2006, Az. 3 Ca 638/05 H, wird aufgehoben.
- II. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an die Klägerin und Berufungsklägerin 16.712,84 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit 03.08.2004 zu zahlen.
- III. Die Beklagte und Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für zutreffend. Sie führt aus, der Klägerin stehe der Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz schon deswegen nicht zu, weil ihre Kündigung nicht von ihrem Arbeitgeber veranlasst gewesen sei. Die Betriebspartner hätten durch den Ausschluss der Abfindung bei vorzeitig kündigenden Arbeitnehmern derartige Ansprüche bewusst ausgeschlossen. Dem habe die Einschätzung zugrunde gelegen, dass bis zum Zeitpunkt der Sozialplanverhandlungen seitens des Arbeitgebers keinerlei Information an die Belegschaft gegeben worden sei, die als „Veranlassung“ einer Eigenkündigung hätten angesehen werden können. Die tatsächliche Durchführung der Betriebsänderung habe erst mit Abschluss des Interessenausgleichs festgestanden; in den Verhandlungen sei die Betriebsänderung nachhaltig modifiziert worden. Art und Umfang des erforderlichen Stellenabbaus hätten sich erst mit Abschluss der Verhandlungen konkretisiert. Zudem beinhalte der Sozialplan die Aufstellung eines Stufenplans für das stufenweise Ausscheiden der Mitarbeiter. Dieses Interesse an einer ordnungsgemäßen Weiterführung und Abwicklung hätten die Betriebspartner beim Ausschluss von Abfindungen vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer in zulässiger Weise berücksichtigt. Aufhebungsverträge seien mit solchen Mitarbeitern geschlossen worden, die im Rahmen der Abwicklung schon vorher verzichtbar gewesen seien. Der Bereichslei-

ter K... habe zwar erklärt, angesichts möglicher Betriebsänderungen sei ein Arbeitskräfteabbau nicht ausgeschlossen. Er habe niemanden persönlich zur Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen aufgefordert. Er habe selbst zum Zeitpunkt des Gesprächs keine Kenntnis vom Filialverkauf und den hiermit zusammenhängenden Betriebsänderungen gehabt. Auch nach Abschluss der Gespräche über den Filialverkauf Ende Februar sei ein kompletter Arbeitskräfteabbau für die übrigen Mitarbeiter keineswegs sicher gewesen; es sei vielmehr ein erheblicher Teil des Geschäfts an andere Unternehmen veräußert worden. In diesem Zusammenhang sei es zu einer Reihe von Betriebsübergängen gekommen. Die Klägerin sei Mitarbeiterin der Abteilung Wertpapierservice gewesen, nicht der Abteilung Wertpapierhandel. Der Wertpapierservice habe zu einem weit größeren Teil Tätigkeiten für andere Abteilungen als für den Wertpapierhandel verrichtet. Die Übertragung von Teilen des Wertpapierhandels auf die Firma G... habe keineswegs den Verlust des Arbeitsplatzes der Klägerin nach sich gezogen. Die Aussagen des Teamleiters J... würden bestritten; sie bezögen sich zudem auf den Wertpapierhandel und hätten mit dem Arbeitsplatz der Klägerin nichts zu tun. Es sei falsch, dass der Bereichsleiter L... vor dem 02.08.2004 eine Mitarbeiterbesprechung mit dem Thema der Schließung des Wertpapierhandels abgehalten habe. Im übrigen habe die Klägerin im Verhandlungstermin vor dem Arbeitsgericht anderes erklärt. Die angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts beträfen andere, nicht vergleichbare Sachverhalte. Unabhängig davon habe die Klägerin spätestens seit Januar 2004 aus persönlichen Gründen einen Wohnortwechsel nach M... geplant; ihr ebenfalls bei der Rechtsvorgängerin beschäftigte Lebensgefährte habe bereits im Februar 2004 eine Eigenkündigung wegen des Antritts einer Stelle bei einem M...ner Wertpapierhandelshaus erklärt. Die später feststehende Betriebsänderung habe daher keinen Einfluss auf die Entscheidung der Klägerin zur Eigenkündigung gehabt. Unabhängig davon sei der Anspruch wegen des Eingreifens der dreimonatigen Ausschlussfristen der Anstellungsbedingungen verwirkt.

Die Kammer hat Beweis erhoben zur bestrittenen Behauptung der Klägerin, es hätte ohne weiteres ein Aufhebungsvertrag mit ihr abgeschlossen werden können, durch uneidliche Einvernahme des ehemaligen Bereichsleiters K.... Des genauen Wortlautes der Zeugenaussage wegen wird auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 15.08.2006 verwiesen (Bl. 156 f. d.A.). Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 15.02.2006 (Bl. 92 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 15.08.2006 (Bl. 154 ff. d.A.) und die zwischen den Parteien in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, weil sie sich gegen ein arbeitsgerichtliches Urteil richtet (§ 64 Abs. 1 ArbGG). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 600,- Euro (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1, S. 2 ArbGG).

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts erweist sich als richtig. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufungskammer folgt den sorgfältigen Erwägungen des Arbeitsgerichts, denen sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Nur ergänzend ist im Hinblick auf die in der Berufung von den Parteien vorgetragenen Argumente noch hinzuzufügen:

1. Die Klägerin unterfällt nicht den Bestimmungen des Sozialplanes. Dieser schließt einen Abfindungsanspruch für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.07.2004 geendet hat oder die vor dem 31.07.2004 eine Eigenkündigung oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, in § 1 Ziff. 2 ausdrücklich aus. Die Betriebsparteien haben Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 31.07.2004 beendet haben, bewusst vom Geltungsbereich des Sozialplans ausgeschlossen.
2. Die Klägerin hat keinen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz deswegen, weil der Ausschluss von Mitarbeitern von Abfindungen, soweit sie ihr Arbeitsverhältnis vor dem 31.07.2004 beendet haben, einen Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG darstellen würde und daher als unwirksam anzusehen wäre.
 - a. Die Rechtsprechung hat es „stets als mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar angesehen, wenn die Betriebspartner bei der Zuerkennung von Ansprüchen auf eine Abfindung zwischen Arbeitnehmern, denen infolge einer Betriebsänderung gekündigt worden ist, und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet haben, unterschieden haben“ (so ausdrücklich BAG vom 17.04.1996, 10 AZR 560/95, zitiert nach juris, unter Rn. 38 der Gründe). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann zu machen, wenn die Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlasst worden ist. In einem solchen Fall gebietet § 75 BetrVG, gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Eigenkündigung ausgeschieden sind, gleichzubehandeln. Eine Veranlassung in diesem Sinn liegt aber nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden (BAG vom 17.04.1996, a.a.O.).
 - b. Dagegen ist es den Betriebspartnern unbenommen, Arbeitnehmer dann vom Geltungsbereich des Sozialplans und vom Anspruch auf Abfindungen auszunehmen, wenn diese Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis vor dem Scheitern des Interessenausgleiches selbst gekündigt haben (BAG vom 30.11.1994, 10 AZR 79/94, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 80; BAG vom 24.01.1996, 10 AZR 155/95, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 83). Die Festlegung eines solchen Stichtags – etwa Scheitern des Interessenausgleiches oder Inkrafttreten des Sozialplanes – ist zulässig, wenn die Wahl des Stichtages sachlich gerechtfertigt ist. Erst mit Abschluss oder Scheitern des Interessenausgleiches steht in der Regel fest, ob und in

welchem Umfang es tatsächlich zur Betriebsänderung kommt. Ohne eine solche Stichtagsregelung ließe sich nicht verlässlich bestimmen, wie viele Arbeitnehmer in die Sozialplanregelung einbezogen werden müssen, auf wie viele Arbeitnehmer letztlich das vorgegebene oder vereinbarte Sozialplanvolumen verteilt werden kann und muss. Wollte man alle Arbeitnehmer, die nach dem ersten Bekanntwerden der Änderungspläne ihr Arbeitsverhältnis deswegen beendet haben, in die Sozialplanregelung mit einbeziehen, ließe sich später nicht zuverlässig feststellen, ob die Eigenkündigung gerade im Hinblick auf die im Gespräch befindliche Betriebsänderung erfolgt ist. Zudem sind gerade bei langfristig geplanten Betriebsänderungen, die sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, Stichtagsregelungen sinnvoll; sie stellen ein angemessenes Steuerungselement dar (so ausdrücklich BAG vom 24.01.1996, a.a.O. unter 2.c. der Entscheidungsgründe).

- c. Die vorliegende Konstellation – Festlegung eines Stichtagsprinzips für sämtliche Ausscheidenstatbestände – ist mit den von der Klägerin für ihre Auffassung in Anspruch genommenen Entscheidungen nicht vergleichbar. Im dem Urteil vom 28.04.1983 (10 AZR 222/29, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 68) zugrunde liegenden Sachverhalt legte der Sozialplan Leistungen für Arbeitnehmer fest, die im Zusammenhang mit der Betriebsänderung gekündigt wurden oder nach dem 15.02.1985 selbst gekündigt hatten – bei Ausspruch einer Eigenkündigung wäre der Kläger, der einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet hatte, unter die Bestimmungen gefallen; die vor Abschluss des Sozialplans ausscheidenden Mitarbeiter wurden also nicht wie im streitgegenständlichen Sozialplan grundsätzlich von Abfindungen ausgeschlossen. Zudem wurde der Aufhebungsvertrag erst am 13.05.1985, also nach dem Scheitern des Interessenausgleichs am 10.05.1985, abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt standen die Pläne der Arbeitgeberin für die Betriebsänderung also fest. Im Urteil vom 20.04.1994 (10 AZR 323/93, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 75) sah der Sozialplan vom 14.09.1991 einen Geltungsbereich „für alle Arbeitnehmer .., die nach dem 31.12.1990 von Rationalisierungs- oder Stilllegungsmaßnahmen betroffen werden“. Abfindungen sollten nur bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gezahlt werden, der dortige Kläger hatte am 12.07.1991 einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Es ging also auch hier um die Gleichstellung zwischen Kündigung und Aufhebungsvertrag, nicht aber um die Zulässigkeit einer Stichtagsregelung im Sozialplan. Im Urteil vom 19.07.1995 (10 AZR 885/94, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 82) wurden Interessenausgleich und Sozialplan am 30. bzw. 31.01.1991 vereinbart. Der Kläger schied aufgrund Eigenkündigung vom 16.08.1991 zum 30.09.1991 aus. Auch in dieser Entscheidung ging es nicht um ein Stichtagsprinzip, sondern um die Gleichbehandlung von im Anwendungsbereich des Sozialplans nach Feststehen der Betriebsänderung durch Eigenkündigung im Verhältnis zu durch Arbeitgeberkündigung ausscheidenden Arbeitnehmern. Im übrigen wurde in der Entscheidung sogar die Differenzierung zwischen mit Eigenkündigung – und damit ohne Zustimmung des Arbeitgebers – und mittels Aufhebungsvertrags ausscheidender Arbeitnehmer für zulässig erklärt. Demzufolge hat sich das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 24.01.1996 (a.a.O.) nicht gehindert gesehen, die Stichtagsregelung zulasten der dortigen Klägerin zu akzeptieren. Auch das Bun-

des Arbeitsgericht macht also einen Unterschied zwischen Stichtagsregelungen – die regeln, dass Abfindungen generell erst bei Ausscheiden nach dem Stichtag beansprucht werden können – und Differenzierungen zwischen Arbeitgeberkündigungen und Arbeitnehmerkündigungen innerhalb desselben Zeitraums. Diese Auffassung hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 06.08.1997 (10 AZR 66/97, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 95) wiederholt und erklärt, es bleibe dabei, dass Stichtagsregelungen zulässig sind, wenn die Wahl des Zeitpunkts sich am gegebenen Sachverhalt orientiere und sachlich vertretbar sei.

Auch im der Entscheidung vom 17.04.1996 (10 AZR 560/95, a.a.O.) zugrunde liegenden Sachverhalt ging es um einen nach Abschluss des Sozialplans geschlossenen Aufhebungsvertrag und damit um die Gleichbehandlung zwischen Aufhebungsvertrag und – hypothetischer – im selben Zeitraum möglicher Arbeitgeberkündigung, nicht um die Zulässigkeit eines Stichtagsprinzips. Im Urteil vom 11.02.1998 (10 AZR 22/97, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 97) hat das Bundesarbeitsgericht die Differenzierung zwischen verschiedenen zeitlich aufeinander folgenden Sozialplänen als zulässig angesehen und damit erneut die Zulässigkeit der Stichtagsregelung bestätigt. Im Sachverhalt des Urteils vom 25.02.1998 (10 AZR 453/97, zitiert nach juris) sah der Sozialplan den Stichtag 01.01.1994 vor, der Arbeitnehmer hatte am 27.02.1994 fristgerecht zum 31.03.1994 gekündigt – auch er fiel also grundsätzlich unter den Geltungsbereich des Sozialplanes und hatte bei Ausscheiden aufgrund der Betriebsänderung grundsätzlich Anspruch auf Abfindung. Ähnliches gilt für die dem Urteil vom 11.03.1998 (10 AZR 505/97, zitiert nach juris) zugrunde liegende Konstellation. Im Urteil vom 29.10.2002 (1 AZR 80/02, EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 4) ging es um die Auslegung des Sozialplans und um die – vom Bundesarbeitsgericht verneinte – Frage, ob Eigenkündigungen, die im Zeitpunkt der Stilllegung wirksam werden, von Abfindungsansprüchen ausgenommen werden können. Die Zulässigkeit des Stichtagsprinzips wird auch dort nicht in Frage gestellt. Im Urteil vom 25.03.2003 (1 AZR 169/02, EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 6) geht es ebenfalls um die Gleichbehandlung von Arbeitgeberkündigung und Aufhebungsvertrag, wobei der am 01.03.2000 geschlossene Aufhebungsvertrag zu einem Zeitpunkt abgeschlossen wurde, in dem aufgrund Interessenausgleich und Sozialplan vom 19.05.1999 im Falle eines durch Arbeitgeberkündigung bewirktes Ausscheiden ein Abfindungsanspruch bestanden hätte. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist das Bundesarbeitsgericht von seiner Ansicht, Stichtagsregelungen seien grundsätzlich zulässig, nicht abgerückt. Die von ihr genannten Entscheidungen betreffen einen anderen Sachverhalt, weil es dort nicht um Stichtagsregelungen, sondern um die Gleichbehandlung von Arbeitgeberkündigung und Aufhebungsvertrag bzw. Eigenkündigung im selben Zeitraum ging. Vorliegend hat nach dem Text des Sozialplans kein Arbeitnehmer Ansprüche, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 31.07.2004 beendet wurde – gleich aus welchem Grund oder in welcher Beendigungsform dieses Ausscheiden gestaltet war.

- d. Die Kammer hat keine Bedenken daran, dass die Betriebsparteien vorliegend einen sachlich gerechtfertigten und nicht zu beanstandenden Stichtag für Sozialplanleistungen gewählt haben. Sowohl Interessen-

ausgleich als auch Sozialplan kamen am 02.08.2004 zustande. Unbestritten trägt die Beklagte vor, dass ein Zeitplan für die Stilllegung erst nach Veräußerung des Filialnetzes erarbeitet worden sei, dass auch die Veräußerung des Filialnetzes – Voraussetzung für die Stilllegung der Zentralabteilungen – erst nach der Kündigung der Klägerin erfolgt sei. Ist dies aber der Fall, dann stand im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung durch die Klägerin gerade nicht endgültig fest, ob, wann und in welcher Weise ihre Arbeitskraft nicht mehr benötigt würde. Der gewählte Stichtag ist damit nicht unsachlich oder willkürlich. Es kommt hinzu, dass nach dem übereinstimmenden Sachvortrag von Klägerin und Beklagter im Zeitpunkt der Eigenkündigung der Klägerin betriebsbedingte Kündigungen nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen waren. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Betriebspartner davon ausgegangen sind, dass Mitarbeiter in diesem Zeitraum keine Nachteile zu erwarten hatten, dass sie vielmehr nur dann aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden würden, wenn sie eine neue Arbeitsstelle gefunden hätten. Die typisierende Differenzierung erscheint daher als sachlich gerechtfertigt. Die von den Betriebspartnern gewählte Stichtagsregelung ist nicht zu beanstanden.

- e. Es kann dahinstehen, ob der Einwand der Beklagten trägt, aufgrund des vereinbarten Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen bis zum 16.08.2004 sei von vornherein ausgeschlossen, dass die Kündigung der Klägerin von der Beklagten veranlasst gewesen sei. Die Beklagte trägt nämlich unwidersprochen vor, die Stilllegung sei aufgrund eines Stufenplanes verwirklicht worden. Auch das Interesse an einer ordnungsgemäßen Abwicklung stehe einer sachwidrigen Differenzierung entgegen. Trifft dies aber zu, so ist ein Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsätze nicht zu erkennen. Das Verlangen nach ordnungsgemäßer Abwicklung stellt einen sachlich gerechtfertigten Grund für die Differenzierung dar (BAG vom 09.11.1994, 10 AZR 281/94, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 78; ähnlich BAG vom 19.07.1995, a.a.O., und vom 16.04.2002, 1 AZR 368/01, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 111 mit dem Hinweis, anderes ergebe sich nur, wenn davon auszugehen sei, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist entbehrlich sei). Ein solcher Differenzierungsgrund steht dem auf Gleichbehandlung gestützten Anspruch entgegen.
- f. Berücksichtigt man allein den Sachvortrag der Klägerin, so konnte sie im Zeitpunkt ihrer Eigenkündigung nicht davon ausgehen, dass die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses unumgänglich sei. Es erscheint der Kammer schon sehr fraglich, ob der Beklagten Äußerungen des Team- oder Bereichsleiters, deren Kenntnis sie bestreitet, zugerechnet werden können. Dies könnte nur dann der Fall sein, wenn solche Äußerungen im Namen und Auftrag des Arbeitgebers abgegeben würden, wenn dieser zumindest Kenntnis von solchen Äußerungen hätte oder wenn diesen Mitarbeitern Entscheidungsbefugnisse bezüglich Stilllegung oder Kündigung eingeräumt wäre. All dies hat die Klägerin nicht behauptet. Unabhängig davon haben diese Vorgesetzten nach eigenen Angaben der Klägerin im Verhandlungstermin vor dem Arbeitsgericht nur gesagt, der Arbeitgeberin gehe es weiterhin wirtschaftlich nicht gut, „es würden wohl betriebsbedingte Kündigungen nicht zu vermeiden sein“ (Nieder-

schrift, Bl. 87 d.A.). Diese Äußerung besagt nichts darüber, dass und wann schon festgestanden hätte, die Arbeitskraft der Klägerin werde zum 30.06.2004 – dem Zeitpunkt des Auslaufens der Kündigungsfrist nach Eigenkündigung der Klägerin – nicht mehr benötigt. Ähnliches gilt für die auch nach Angaben der Klägerin sehr allgemein gehaltenen Angaben auf der Betriebsversammlung vom 27.02.2004; dort ist auch nach Angaben der Klägerin von Stilllegung der nicht verkauften oder übernommenen Teile nicht die Rede gewesen. Die Angabe, der Wertpapierhandel werde geschlossen, betrifft den Arbeitsplatz der Klägerin nach ihren eigenen Ausführungen nicht unmittelbar; sie trägt selbst vor, sie habe, weil ihr Arbeitsplatz mit dem Wertpapierhandel eng verbunden gewesen sei, daraus nur selbst den Schluss gezogen, auch ihr Arbeitsplatz sei in Gefahr.

Soweit die Klägerin in der Berufung angegeben hat, der Teamleiter habe angeführt, die Existenz der Abteilung Wertpapierhandel sei begrenzt, besagt auch dies nichts: Zum einen gehört die Klägerin nicht zum Wertpapierhandel. Zum anderen stellt eine solche Äußerung eine Einschätzung, aber keinen Hinweis auf eine konkret feststehende Schließung der Abteilung dar. Auch die Klägerin verweist auf Betriebsversammlungen und dort gemachte „offizielle“ Äußerungen. Aus einer derart vagen Einschätzung eines Mitarbeiters ohne erkennbare Personalkompetenz durfte sie nicht schließen, dass sie konkret nicht mehr gebraucht würde. Einer Veranlassung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aufzugeben, weil die Arbeitskraft nicht mehr benötigt werde, lässt sich hieraus, worauf schon das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat, in keiner Weise ableiten.

- g. Nichts ableiten lässt sich aus der Tatsache, dass die Beklagte nach Angaben der Klägerin einem vorzeitigen Ausscheiden zum 01.06.2004 zugestimmt habe. Nach den eigenen Angaben der Klägerin soll die Abteilung, in der sie beschäftigt gewesen ist, im August oder September verlegt worden sein – was von der Beklagten im übrigen bestritten wird. Die Beklagte war aufgrund der Eigenkündigung der Klägerin also ohnehin gezwungen, Vorkehrungen zu treffen, da die Klägerin spätestens nach dem 30.06.2004 nicht mehr zur Verfügung stand. Die Information des Betriebsrats darüber, dass grundsätzlich Aufhebungsverträge möglich seien, besagt ebenfalls nichts dafür, dass und wann nach den Angaben der Beklagten sicher war, dass die Klägerin nicht mehr gebraucht würde.
- h. Schließlich kann die Klägerin den Anspruch nicht daraus ableiten, dass das Ablehnen des Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch die Beklagte treuwidrig gewesen sei. Der Zeuge K... hat nachvollziehbar erläutert, im Februar oder März 2004 sei zwar die Veräußerung der Filialbank bzw. „Filialwelt“ erläutert worden. Hinsichtlich der restlichen Dienstleistungen, zu denen auch der Aufgabenbereich der Klägerin gehört habe, habe aber nichts festgestanden. Aus diesem Grund seien Aufhebungsverträge nicht geschlossen worden, weil im damaligen Zeitpunkt die Arbeitskraft der Mitarbeiter noch gebraucht worden sei. Ist dies der Fall – die Kammer hat keine Anhaltspunkte, an der Richtigkeit der Aussage des Zeugen zu zweifeln –, dann stellt die Weigerung, den

Aufhebungsvertrag mit der Klägerin abzuschließen, keine Treuwidrigkeit dar. Jedenfalls ist der Klägerin der Beweis für das Vorliegen der Treuwidrigkeit mit der Aussage des Zeugen K... nicht gelungen. Unabhängig hiervon erscheint der Kammer nicht schlüssig, dass die Klägerin im Fall des Abschlusses des Aufhebungsvertrages tatsächlich eine Abfindung in Höhe der eingeklagten Sozialplanabfindung zu beanspruchen gehabt hätte. Der Geltungsbereich des Sozialplans war jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt auch für Aufhebungsverträge nicht eröffnet; mit welchen Mitarbeitern die für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes notwendige Vergleichbarkeit gegeben sein soll, hat die Klägerin in keiner Weise dargelegt.

3. Nach alldem steht der Klägerin der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Das Urteil des Arbeitsgerichts als richtig, so dass die Berufung zurückzuweisen ist.
4. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).
5. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht
Arnold, Ehrenamtlicher Richter
Kreser, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 05. September 2006