

## Abfindung bei Änderungskündigung

§ 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.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,  
Urteil vom 13.12.2007  
– 2 AZR 663/06**

### ■ Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten in deren Betrieb in F beschäftigt. Anlässlich einer Produktionsverlagerung nach A wurden ein Interessenausgleich sowie ein Sozialplan geschlossen. Letzterer sah vor, dass diejenigen Mitarbeiter, denen gegenüber eine Änderungskündigung verbunden mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung in A ausgesprochen wird, nicht die ansonsten im Sozialplan vereinbarte, sondern eine eigenständige Abfindung erhalten. Die entsprechende Regelung lautete wie folgt: „Die Firma

wird den zu kündigenden Mitarbeitern in der Kündigungserklärung entsprechend zu § 1a KSchG bei Verstreichenlassen der Klagfrist und der Nichtannahme der geänderten Arbeitsbedingungen eine Abfindung zusagen. ... 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.“

Mit Schreiben vom 26.11.2004 sprach die Beklagte dem Kläger gegenüber eine Änderungskündigung zum 31.05.2005 aus und bot ihm an, ab dem 01.06.2005 unter denselben Bedingungen in A zu arbeiten. Gleichzeitig sicherte sie ihm eine Abfindung zu für den Fall, dass der Kläger bei Nichtannahme des Weiterbeschäftigungsangebots die dreiwöchige Klagfrist verstreichen lasse. Hinsichtlich der Höhe der Abfindung, die sich auf rund 13.000 € belief, verwies die Beklagte auf den Sozialplan.

Am 13.12.2004 teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er nicht nach A wechseln werde. Eine Kündigungsschutzklage erhob er nicht. Ende Juni 2005 erhob der Kläger Klage auf Zahlung weiterer rund 13.000 € und berief sich dabei auf § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz), wonach die gesetzlich vorgesehene Abfindung 26.559,50 € betrage.

### ■ Die Entscheidung

Der Klage blieb der Erfolg versagt. Der Arbeitgeber könne auch bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung eine Abfindung nach § 1a KSchG anbieten, da eine Änderungskündigung immer auch eine Beendigungskündigung – verbunden mit dem Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen – enthalte. Wenn der Arbeitgeber jedoch in dem Kündigungsschreiben verdeutlicht, dass eine geringere Abfindung gezahlt werden soll, die gerade nicht auf der Berechnungsmethode des § 1a KSchG beruht, dann habe der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung der Differenz zu der Abfindung gemäß § 1a KSchG.

Ob der Arbeitgeber eine Abfindung nach § 1a KSchG oder eine hiervon abweichende (höhere oder niedrigere) Abfindung anbietet, sei durch Auslegung des Kündigungsschreibens zu ermitteln. Enthält dieses einen Hinweis auf § 1a KSchG, dann sei davon auszugehen, dass die gesetzliche Regelabfindung gemeint ist. Sehe das Schreiben – wie vorliegend geschehen – „entsprechend § 1a KSchG“ eine geringere, aber rechnerisch im Einzelnen nachvollziehbare Abfindung nach einem Punktesystem vor, dann liege kein Fall des § 1a KSchG vor. Der Arbeitnehmer habe dann (nur) Anspruch auf die vertraglich angebotene Abfindung.

### ■ Bedeutung für die Praxis

Die Bundesregierung hatte den § 1a KSchG in 2004 mit dem Ziel eingeführt, die Arbeitsgerichte zu entlasten. Die Vorschrift sieht für den Arbeitgeber die Möglichkeit vor, gleichzeitig mit dem Kündigungsschreiben eine gesetzlich festgeschriebene Abfindung in Höhe eines 0,5-fachen Bruttomonatsgehaltes pro Jahr der Beschäftigung anzubieten, sofern der gekündigte Arbeitnehmer auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Damit sollte die gängige Praxis, wonach ein Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Bruttogehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit beendet wurde, auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden.

§ 1a KSchG hat jedoch nicht den gewünschten Erfolg erzielt. Dies liegt zum einen an der Tatsache, dass sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in ih-

rer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt sehen. Denn die Höhe der Abfindung ist exakt vorgegeben und soll nach Ansicht des Gesetzgebers weder über- noch unterschritten werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Anwendungsbereich des § 1a KSchG nunmehr noch weiter eingeschränkt. Die Bundesrichter stellen nämlich klar, dass gleichzeitig mit der Kündigung durchaus eine höhere oder niedrigere Abfindung als die in § 1a KSchG Vorgesehene angeboten werden darf, und zwar sowohl individuell als auch durch Sozialplan. Entscheidend sei allein, dass die Berechnungsmethode nachvollziehbar ist. Es handelt sich dann nicht mehr um einen gesetzlichen Anspruch nach § 1a KSchG, sondern um einen vertraglichen.

Völlig überzeugend ist die Begründung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Obwohl die Betriebsparteien in dem Sozial-

plan eine Abfindung „in entsprechender Anwendung“ des § 1a KSchG vereinbart hatten, argumentiert das Gericht, dass eine entsprechende Anwendung eben keine vollständige Gleichstellung bedeute. Ob dies dem wahren Interesse der Vertragsparteien entsprach, darf bezweifelt werden.

Für den Betriebsrat empfiehlt sich nach der vorliegenden Entscheidung, die Berechnungsmethode von Abfindungen in einem Sozialplan möglichst nachvollziehbar – etwa anhand eines persönlichen Punkteschemas – festzulegen. Der einzelne Arbeitnehmer kann sich dann überlegen, ob er die Klagfrist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt und die angebotene Abfindung annimmt, oder ob er eine Klage erhebt, um vor Gericht eine höhere Abfindung zu erzielen.