

Ausfertigung

3 Sa 189/15
2 Ca 7016/14
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 04.03.2016

Haneder
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre Sartoris und Kollegen,
DGB-Rechtsschutz GmbH, Büro Bamberg
Friedrichstraße 13, 96047 Bamberg

g e g e n

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Geschäftsführer Wiedemann, Bethcke und Schreck
Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.
Sandstraße 29, 90443 Nürnberg

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **B ä r** und die ehrenamtlichen Richter **Riegler** und **Heidenfelder**

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 22.04.2015, Az.: 2 Ca 7016/14 wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Abfindung nach § 1 a KSchG.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 01.07.2006 bis zum 31.08.2014 als Außendienstmitarbeiter beschäftigt.

Mit Schreiben vom 24.09.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.12.2013.

Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

Nürnberg, 24. September 2013
TZ

Kündigung gem. § 1 a KSchG

Sehr geehrter Herr,

hiermit kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31.12.2013. Die Kündigung erfolgt aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Für den Fall, dass Sie innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung hiergegen keine Klage einreichen, steht Ihnen eine mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällige Abfindung in Höhe von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr gem. § 1 a Abs. 2 KSchG zu. Diesen Betrag haben wir bereits errechnet, Sie erhalten somit **€ 15.292,50**. Die Abfindung ist fällig mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2013. Die Annahme dieses Abfindungsangebots löst keine Arbeitslosengeldsperre aus.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschriften

Mit weiterem Schreiben vom 09.10.2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das zum 31.12.2013 gekündigte Arbeitsverhältnis erst zum 31.08.2014 enden werde.

Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

Nürnberg, 9. Oktober 2013
TZ

Kündigung vom 24.09.2013

Sehr geehrter Herr

*das zum 31.12.2013 gekündigte Arbeitsverhältnis endet erst am 31.08.2014.
Sie werden spätestens ab 01.01.2014 vom Dienst freigestellt.*

Der Dienstwagen (Golf-Klasse) steht Ihnen bis 31.08.2014 weiterhin zur privaten Nutzung zur Verfügung. Das Ihnen zur Verfügung gestellte Mobiltelefon darf bis zu Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen von Ihnen weiterhin genutzt werden.

Die vereinbarte Sonderzahlung erfolgt für das Jahr 2014 anteilig bis zum 31.08.2014.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschriften

Gegen die Kündigung vom 24.09.2013 erhob der Kläger nicht innerhalb von drei Wochen ab Zugang dieser Kündigung Kündigungsschutzklage.

Der Abfindungsbetrag von € 15.292,50 wurde von der Beklagten nicht bezahlt.

Erstinstanzlich war der Kläger der Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, die versprochene Abfindung in Höhe der Klageforderung an den Kläger zu bezahlen. Der Abfindungsanspruch ergebe sich aus § 1 a KSchG. Sämtliche Voraussetzungen seien gege-

ben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe durch die Kündigung vom 24.09.2013 geendet. Der Kläger habe keine Kündigungsschutzklage erhoben. Dem Kläger sei die streitgegenständliche Abfindung versprochen worden.

Der Kläger hat daher beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von € 15.292,50 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.09.2014 zu bezahlen.

Demgegenüber hat die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie war erstinstanzlich der Auffassung, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung der streitgegenständlichen Abfindung. Noch während des Laufs der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG sei das ursprünglich erfolgte Abfindungsangebot abgelöst worden durch den Aufhebungsvertrag vom 09.10.2013. Hier sei der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses um acht Monate auf den 31.08.2014 hinausgeschoben worden.

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 22.04.2015 die Beklagte verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von € 15.292,50 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.09.2014 zu bezahlen. Das Arbeitsgericht hat der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits auferlegt und den Streitwert auf € 15.292,50 festgesetzt.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 22.04.2015 ist der Beklagten am 04.05.2015 zugestellt worden.

Die Berufungsschrift der Beklagten ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 12.05.2015 eingegangen.

Die Berufungsbegründungsschrift am 26.06.2015.

Die Beklagte ist der Auffassung, bei zutreffender rechtlicher Würdigung des Sachverhalts hätte das Erstgericht feststellen müssen, dass die Voraussetzungen des § 1 a KSchG

gerade nicht gegeben sind und der Kläger keinen Anspruch auf die streitgegenständliche Abfindung habe. Mit der von der Beklagten und vom Kläger unterzeichneten Vereinbarung vom 09.10.2013 hätten die Parteien noch während des Laufs der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG das ursprüngliche Abfindungsangebot aus dem Kündigungsschreiben vom 24.09.2013 abgelöst. Das Erstgericht habe verkannt, dass die Parteien durch diese Vereinbarung, auch wenn sie nicht als Aufhebungsvertrag bezeichnet worden ist, sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollumfänglich verständigt hatten und den Beendigungszeitpunkt um acht Monate, das heißt auf den 31.08.2014 bei gleichzeitiger Gewährung der in der Vereinbarung vom 09.10.2013 explizit genannten Leistungen für den Kläger hinausgeschoben haben. Da das Abfindungsangebot nach § 1 a KSchG weder ausdrücklich noch konkludent in Bezug genommen war, dieses Abfindungsangebot mithin vielmehr durch die Vereinbarung vom 09.10.2013 abgelöst wurde, sei der Abfindungsanspruch zu keinem Zeitpunkt entstanden. Da das Schreiben vom 09.10.2013 weder ausdrücklich noch konkludent die bereits ausgesprochene Kündigung vom 24.09.2013 mit dem Abfindungsangebot aufrechterhalte, habe das Erstgericht zu dem streitigen Sachvortrag der Parteien eine Beweisaufnahme durchführen müssen, mindestens jedoch das persönliche Erscheinen des Klägers sowie des Prokuristen der Beklagten, Herrn Gebhardt, anordnen müssen. Die Beklagte habe im Schriftsatz vom 20.11.2014 dargestellt, dass das ursprüngliche Abfindungsangebot im Schreiben vom 24.09.2013 durch die Vereinbarung vom 09.10.2013 abgelöst wurde und zwischen dem Prokuristen der Beklagten, Herrn Gebhardt, und dem Kläger ausdrücklich besprochen worden war, dass im Gegenzug für die Verschiebung des Beendigungszeitpunktes um acht Monate die Abfindungsregelung entfalle. Zum Beweis hierfür sei Herr Gebhardt als Zeuge benannt worden.

Die Beklagte beantragt daher:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 22.04.2015, Az.: 2 Ca 7016/14, wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Demgegenüber beantragt der Kläger,

die Berufung zurückzuweisen.

Er unterstützt den Inhalt des erstinstanzlichen Urteils und erklärt, erstaunlich sei, wenn die Beklagte vortragen lasse, ein Bezug zur Kündigung läge lediglich „im Aufgreifen in Betreff und Einleitung“. Angesichts der Kürze der Schreiben sei die Bezugnahme überdeutlich. Im Gegensatz dazu werde in keiner Weise erkennbar, warum gerade dieser Bezug dazu führen solle, dass die Kündigung inklusive Abrede nach § 1 a durch diese Vereinbarung abgelöst werden soll. Das Erstgericht habe sich daher völlig zu Recht nicht weiter mit dem Inhalt des Schreibens auseinandergesetzt, weil es davon ausgegangen war, dass dieses an das Kündigungsschreiben anknüpfe. Es sei darauf hinzuweisen, dass der Kläger aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit, seines Alters und seiner Unterhaltspflicht nur schwer betriebsbedingt hätte gekündigt werden können. Im Gegensatz dazu habe die Beklagte unter einem hohen Kostendruck gestanden, gleichzeitig wollte sie jüngere Mitarbeiter nicht entlassen. Es sei also gerade darauf angekommen, den Kläger als älteren Mitarbeiter, der ohnehin in einigen Jahren in Rente gehen würde, loszuwerden. Unter diesen Voraussetzungen sei es nicht unüblich, wenn eine über das normale Maß hinausgehende Abfindung gezahlt werde bzw. großzügige Regelungen getroffen würden. Das Gericht habe keinen Anlass, an der Plausibilität der Beendigungsregelung zu zweifeln.

Wegen der weiteren Einzelheiten des beiderseitigen Parteivorbringens wird auf die in dem Berufungsverfahren, Az.: 3 Sa 189/15, gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Der Beschwerdewert des § 64 Abs. 2 b ArbGG ist erreicht. Die Beklagte hat über ihre anwaltlichen Prozessvertreter rechtzeitig innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 ArbGG Berufung eingelegt und sie innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist auch begründet.

- 8 -

II.

Die Berufung ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht der Klage stattgegeben. Die Berufungskammer folgt den ausführlichen und zutreffenden Gründen des arbeitsgerichtlichen Urteils, denen sie sich anschließt, sodass auf eine erneute und wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Im Hinblick auf die in der Berufungsinstanz von den Parteien neu vorgetragenen und vertieften Argumente ist Folgendes hinzuzufügen.

Zunächst ist festzustellen, dass die Beklagte in dem Kündigungsschreiben vom 24. September 2013, welches mit „Kündigung gem. § 1 a KSchG“ überschrieben ist, in Anwendung der Vorschrift des § 1 a KSchG dem Kläger ein Abfindungsangebot unterbreitet hat.

Die Abfindung wird hier als Gegenleistung dafür gezahlt, dass der Arbeitnehmer darauf verzichtet, Kündigungsschutzklage zu erheben. In dem Hinweis in der Kündigungserklärung, die Kündigung sei auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt und der Arbeitnehmer könne bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung beanspruchen, liegt das Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines Klageverzichtsvertrages. Dieses Angebot nimmt der Arbeitnehmer durch Verstreichenlassen der Klagefrist an (so Preis, Der Betrieb 2004, 70, 71 f.).

Damit enthält § 1 a KSchG eine besondere gesetzliche Ausformung der ohnehin bestehenden Möglichkeit Kündigungsrechtsstreite vorprozessual mit Hilfe einer Abfindungsvereinbarung zu vermeiden. Der Kläger hat unstreitig keine Kündigungsschutzklage erhoben, die Voraussetzungen für einen Anspruch nach § 1 a KSchG sind daher erfüllt. Ihm steht grundsätzlich der Anspruch in Höhe der zugesagten Abfindung in Höhe von € 15.292,50 zu.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist dieser Anspruch durch die weitere Kündigung vom 09.10.2013 nicht erloschen bzw. abgelöst worden.

Die Kündigungserklärung ist nicht in der von der Beklagten vertretenen Auffassung auszulegen.

Empfangsbedürftige Willenserklärungen sind so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste; bei der Auslegung dürfen nur solche Umstände berücksichtigt werden, die bei Zugang der Erklärung dem Empfänger bekannt oder für ihn erkennbar waren. Auf seinen Horizont und seine Verständnismöglichkeit ist die Auslegung abzustellen und zwar auch dann, wenn der Erklärende die Erklärung anders verstanden hat und auch anders verstehen wollte. Der Empfänger darf der Erklärung allerdings nicht einfach den für ihn günstigsten Sinn beilegen. Er ist nach Treu und Glauben verpflichtet, unter Berücksichtigung aller ihm erkennbaren Umstände mit gehöriger Aufmerksamkeit zu prüfen, was der Erklärende gemeint hat. Entscheidend ist im Ergebnis nicht der empirische Wille des Erklärenden, sondern der durch normative Auslegung zu ermittelnde objektive Erklärungswert seines Verhaltens (BGH 36, 30/33). Auch wenn es darum geht, ob ein bestimmter Erklärungsakt als Willenserklärung aufzufassen ist oder nicht, ist nicht der innere Wille des Erklärenden, sondern die objektive Erklärungsbedeutung seines Gesamtverhaltens maßgebend (NJW 06, 3777, Rn. 16 f.).

In Anwendung dieser Rechtsprechung auf den vorliegenden Fall ist in Übereinstimmung mit der Auffassung des Erstgerichts, davon auszugehen, dass das Schreiben vom 09.10.2013 Bezug nimmt auf die bereits ausgesprochene Kündigung vom 24.09.2013 und lediglich eine vereinbarte Verlängerung der Kündigungsfrist beinhaltet. Hinsichtlich des Beendigungstatbestandes sollte es nach dem Inhalt des Schreibens der Beklagten vom 09.10.2013 ausdrücklich bei der Kündigung vom 24.09.2013 verbleiben. Das Schreiben der Beklagten vom 09.10.2013 ist daher weder als neue Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ohne Abfindungsangebot, noch als Aufhebungsvertrag der Parteien ohne Abfindungsangebot auszulegen.

Aufgrund dieser eindeutigen Aussage bedurfte es entgegen der Auffassung der Beklagten keiner expliziten Vereinbarung oder eines unmissverständlichen Hinweises darauf, dass der Anspruch auf Abfindung aufrechterhalten wird. Vielmehr hätte die Beklagte deutlich machen müssen, dass sie die Abfindung nun nicht mehr zahlen wolle, dazu von einer

verlängerten Kündigungsfrist als Äquivalent ausgehe. Im Übrigen schließt sich das Landesarbeitsgericht der Auffassung des Klägers an, dass eine hohe Abfindungszahlung gerade bei älteren Arbeitnehmern nicht unüblich ist. Insoweit hat die Klagepartei auch schlüssig vorgetragen, dass es der Beklagten gerade darauf ankam, den Kläger als älteren Mitarbeiter, der ohnehin in einigen Jahren in Rente gehen werde, loszuwerden.

Soweit die Beklagte in der Berufungsinstanz behauptet, dass ausdrücklich vereinbart worden sei, dass dem Kläger bei Ausscheiden zum 31.08.2014 die Fortzahlung der Bezüge ab 01.01.2014 sowie Überlassung des Dienstwagens und des Mobiltelefons bis 31.08. angeboten wurde und im Gegenzug dazu das Abfindungsangebot nach § 1 a KSchG entfallen sollte, wurde diese Behauptung zumindest in der mündlichen Verhandlung vom 04.03.2016 nicht mehr aufrechterhalten.

Insoweit hat der informatorisch vernommene Zeuge Herr Gebhardt erklärt, dass von ihm nicht angesprochen wurde, dass anstelle der Kündigungsfrist die Abfindung gemäß dem ersten Kündigungsschreiben entfallen sollte. Er sei lediglich subjektiv der Auffassung gewesen, dass der Kläger keine Ansprüche mehr auf Abfindung geltend macht.

Aufgrund dieser Aussage des angebotenen Zeugen war die Beweisaufnahme entbehrlich, da auch unter Zugrundelegung dieser Aussage sich an der Zurückweisung der Berufung nichts geändert hätte.

Entscheidend bei der Auslegung einer Willenserklärung ist nicht der empirische Wille des Erklärenden, sondern der durch normative Auslegung zu ermittelnde objektive Erklärungswert.

Die Behauptung des Zeugen, er sei subjektiv der Auffassung gewesen, dass der Kläger keine Ansprüche mehr auf Abfindung geltend mache, ist, zumal es sich um keine Tatsachen handelt, einer Beweisaufnahme nicht zugänglich und auch nicht entscheidungserheblich.

- 11 -

III.

Nach alledem steht dem Kläger der geltend gemachte Anspruch einschließlich Zinsen zu.

Die Berufung war zurückzuweisen.

IV.

Die Beklagte hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6, 97 Abs. 1 ZPO).

V.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.


VI.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Bär
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Riegler
ehrenamtlicher Richter

Heidenfelder
ehrenamtlicher Richter

 **Für den Gleichlaut mit der Urschrift**
Nürnberg, 09.11.2016
Sauer
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle