

Aktenzeichen: 10 AZR 22/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 11. Februar 1998
- 10 AZR 22/97 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 01. März 1996
- 4 Ca 3498/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. Oktober 1996
- 7 Sa 525/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungs-
grundsatz

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112, § 75

Leitsätze:

1. Ist der Arbeitgeber aufgrund eines Sozialplanes verpflichtet, an eine Gruppe von Arbeitnehmern, die durch Aufhebungsverträge ausscheiden, eine Sozialplanabfindung zu zahlen und vereinbaren die Betriebspartner anschließend einen weiteren Sozialplan mit dem gleichen persönlichen Geltungsbereich und dem Ziel eines weiteren Personalabbaus mit einer höheren Sozialplanabfindung, so findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung.

2. Die Differenzierung bei der Höhe der Abfindung kann aufgrund der Situation der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Angebots des Aufhebungsvertrages sachlich begründet sein.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 22/97

7 Sa 525/96 Köln

Verkündet am
11. Februar 1998

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Schlaefke und Peters für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. Oktober 1996
- 7 Sa 525/96 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1942 geborene Kläger war seit März 1965 bei der
Beklagten tätig.

Die Beklagte, die einen Personalabbau erreichen wollte,
machte dem Kläger zunächst ein Angebot zum Übergang in den sog.
"Gleitenden Ruhestand". Dieses Angebot nahm der Kläger im Juli
1994 an.

Am 10. Februar 1995 schlossen die Beklagte und deren Gesamt-
betriebsrat eine Betriebsvereinbarung "über die Gewährung von Ab-
findungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus Arbeitsverhältnis-
sen im Rahmen des Gleitenden Ruhestandes" (Betriebsvereinbarung),
die u.a. lautet:

"1. Ziel der Vereinbarung

Auf der Personalsituation im Jahr 1995 bietet das
Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im
weiteren Text Mitarbeiter genannt) im Gleitenden
Ruhestand im ersten Quartal 1995, entsprechend
den nachfolgenden Bedingungen, die Möglichkeit
zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhält-
nisses ...



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Persönlicher Geltungsbereich

Voraussetzung für ein Angebot ist, daß die Mitarbeiter, die nachstehenden Bedingungen erfüllen und

- zwischen dem 2. Januar 1936 und dem 1. Januar 1946 geboren wurden und
- am 30. Januar 1995 eine Beschäftigung im Rahmen des Gleitenden Ruhestandes ausüben oder zu diesem Zeitpunkt ein entsprechendes Angebot im Rahmen des Gleitenden Ruhestandes akzeptiert haben.

...

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Gleitenden Ruhestandes erfolgt frühestens zum

31. März 1995

spätestens jedoch zum 31. Dezember 1995.

...

7. Zustandekommen des Vertrages

... Über die Annahme des Angebotes muß der Mitarbeiter bis spätestens zum

31. März 1995

entscheiden. ...

8. Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung gilt vom Abschluß bis zum 31. März 1995."

Der Kläger schloß aufgrund dieser Betriebsvereinbarung am 28. März 1995 einen Auflösungsvertrag zum 30. Juni 1995 und erhielt eine Abfindung in Höhe von 341.810,00 DM.

Am 3. November 1995 vereinbarten die Beklagte und deren Gesamtbetriebsrat eine "Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung



über die Gewährung von Abfindungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus Arbeitsverhältnissen im Rahmen des Gleitenden Ruhestandes vom 10. Februar 1995" (Protokollnotiz). Ziel und Inhalt der Protokollnotiz war es, in den vertriebsunterstützenden Funktionen und Infrastrukturbereichen erhebliche Kosten durch weiteren Personalabbau aufgrund von Auflösungsverträgen zu erreichen. Die Mitarbeiter bestimmter Altersgruppen in allen Unternehmensbereichen sollten die Möglichkeit erhalten, ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig zu attraktiven Konditionen zu beenden. Der persönliche Geltungsbereich war der gleiche wie in der Betriebsvereinbarung.

Die Protokollnotiz lautet u.a.:

" ...

4.2.4 Bonus

Mitarbeiter, die ihr Beschäftigungsverhältnis im Rahmen des Gleitenden Ruhestandes vorzeitig beenden, erhalten einen Bonus, wenn die Annahme des Abfindungsangebotes durch den Mitarbeiter unwiderruflich bis zum

15. Dezember 1995

erfolgt und der Mitarbeiter zum

31. Dezember 1995

aus dem Unternehmen ausscheidet.

4.3 Höhe des Bonus

Der Bonus beträgt für jeden Abfindungsmonat **DM 5.000,--**, mindestens **DM 40.000,--**, höchstens jedoch **DM 100.000,--**.

..."



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Der Kläger begehrt diese Bonusabfindung in unstreitiger Höhe von 100.000,00 DM.

Er hat die Auffassung vertreten, der Ausschluß bereits aufgrund der Betriebsvereinbarung ausgeschiedener Mitarbeiter von der Bonuszahlung verstoße gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen an den Kläger
100.000,00 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechts-
hängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Die Differenzierung hinsichtlich der Höhe der Abfindung sei sachgerecht, weil die Situation der Arbeitnehmergruppen in beiden Regelungen nicht vergleichbar sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei sachlich gerechtfertigt, die Bonusregelung der Protokollnotiz nicht auf bereits ausgeschiedene Mitarbeiter zu erstrecken. Da die Beklagte mit der Betriebsvereinbarung keine ausreichende Personalreduzierung erreicht habe, sei der Versuch weiterer Personalverringerung durch das Angebot einer höheren Abfindung in der Protokollnotiz sachlich gerechtfertigt.

Diese Ausführungen sind im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit denjenigen Arbeitnehmern, die aufgrund der Protokollnotiz vom 3. November 1995 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und einen weiteren Bonus als Sozialplanabfindung erhalten haben.

Die vom Kläger begehrte Bonuszahlung läßt sich nicht aus § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG herleiten.

1. Nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere haben die Betriebspartner den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bei Sozialplanregelungen zu beachten. Er verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmergruppen in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt (vgl. BAG Urteile vom 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 -; vom 17. April 1996 - 10 AZR 606/95 - und vom 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP Nr. 67, 101 und 103 zu § 112 BetrVG 1972).

2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kommt im vorliegenden Falle zur Anwendung, obwohl der Kläger aufgrund der Betriebsvereinbarung durch Auflösungsvertrag das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1995 beendet hat. Damit gehörte er zwar im Zeitpunkt der Geltung der Protokollnotiz nicht mehr zu den im Betrieb tätigen Personen und wurde vom persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich der Protokollnotiz nicht erfaßt. Gleichwohl mußten die Betriebspartner bei Abschluß der Protokollnotiz als Träger beider kollektiver Ordnungen das Gleichbehandlungsgebot uneingeschränkt beachten, weil sie innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches für die Betriebsvereinbarung und für die Protokollnotiz vom gleichen persönlichen Geltungsbereich ausgegangen sind und damit vergleichbare Arbeitnehmergruppen behandelt haben. Dabei hatten die Betriebspartner bei Abschluß der Protokollnotiz auch die Regelungskompetenz in bezug auf solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Abschlusses der Protokollnotiz bereits beendet war. Die Betriebspartner können auch für unterschiedene Arbeitnehmer Sozialplanleistungen vereinbaren (BAG Be-



schluß vom 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313 = AP Nr. 86 zu § 112 BetrVG). Schließen sie bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer von einer höheren Sozialplanabfindung aus, so muß diese Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt sein.

3. Die Bestimmung der Betriebspartner, daß die Arbeitnehmer, die aufgrund des Sozialplanes vom 10. Februar 1995 durch Aufhebungsvertrag bei der Beklagten ausgeschieden sind, einen geringeren Abfindungsanspruch haben als diejenigen, deren Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag aufgrund der Protokollnotiz vom 3. November 1995 geendet hat, hält sich im Rahmen des den Betriebspartnern eingeräumten Regelungsermessens, weil diese Ungleichbehandlung durch das Fehlen einer Nachbesserungsklausel für bereits aufgrund der Betriebsvereinbarung ausgeschiedene Arbeitnehmer rechtlich nicht zu beanstanden ist.

a) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Betriebsvereinbarung durch die Protokollnotiz inhaltlich und im zeitlichen Geltungsbereich ergänzt worden ist, wie der Kläger annimmt, oder ob die Protokollnotiz rechtlich als eigenständiger Sozialplan anzusehen ist, der die Betriebsvereinbarung abgelöst hat. Denn die Betriebspartner können einen Sozialplan jederzeit einvernehmlich für die Zukunft abändern bzw. durch einen anderen Sozialplan ablösen (vgl. BAG Beschluß vom 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313 = AP Nr. 86 zu § 112 BetrVG 1972).

b) Bei der Veränderung der Höhe einer Sozialplanabfindung ist zu beachten, daß Sozialpläne bei Leistungen zum Ausgleich oder



Minderung entstandener Nachteile bei der Höhe der Abfindung die unterschiedliche Situation berücksichtigen können, in der sich die betroffenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Angebots des Aufhebungsvertrages befinden (BAG Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - AP Nr. 72 zu § 112 BetrVG 1972). Dies haben die Betriebspartner im vorliegenden Falle getan.

Nachdem die Betriebsvereinbarung, die die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1995 vorsah, am 31. März 1995 außer Kraft getreten war, hatte sich herausgestellt, daß in den betriebsunterstützenden Funktionen und Infrastrukturbereichen weitere erhebliche Kosten eingespart werden mußten, was nicht ohne weiteren Personalabbau zu erreichen war. Deswegen ist die Bonusregelung mit der erhöhten Abfindung in der Protokollnotiz vereinbart worden. Eine solche Regelung ist bei Betriebsänderungen, die sich über längere Zeit hinziehen, ein sinnvolles Steuerungsinstrument, um noch nicht ausgeschiedene Arbeitnehmer zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages zu bewegen.

Die Betriebspartner durften davon ausgehen, daß Arbeitnehmer, die bereits vor dem 3. November 1995 aufgrund des Sozialplanes einen Auflösungsvertrag geschlossen hatten und, wie der Kläger, bereits zum 30. Juni 1995 ausgeschieden waren, die vorgesehene Sozialplanleistung als Nachteilsausgleich ohne Vorbehalte als angemessen akzeptiert hatten. Für Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 3. November 1995 bis zum 15. Dezember 1995 zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt werden sollten, bestand dagegen eine andere Situation. Sie sollten ihr Arbeits-



- 10 -

verhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. In diesem Falle verzichteten sie im Gegensatz zu den aufgrund der Betriebsvereinbarung ausgeschiedenen Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1995 fortsetzen konnten und damit einen längeren Zeitraum zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses hatten, auf ein Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und die entsprechende Vergütung. Ihnen blieb nur eine kurze Zeitspanne, um sich auf die veränderte berufliche und persönliche Situation einzustellen. Sie mußten einen anderen Arbeitsplatz finden oder eine erhebliche Beeinträchtigung ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld in Kauf nehmen. Wenn die Betriebspartner in der Protokollnotiz diese unterschiedliche soziale und wirtschaftliche Lage, in der sich die betroffenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Angebots eines Aufhebungsvertrages befanden, bei der Höhe der Abfindung unterschiedlich berücksichtigten, ist dies sachgerecht.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Böck

Schlaefke

Peters



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

