

Aktenzeichen: 10 AZR 276/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 16. Oktober 1996
- 10 AZR 276/96 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 09. März 1995
- 29 Ca 1534/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 26. Oktober 1995
- 17 Sa 32/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Geltungsbereich des Sozialplans

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112, § 75; BGB § 242 Geschäftsgrundlage

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fortführung der Senatsrechtsprechung zur Zulässigkeit von Stichtagen in Sozialplänen (Urteile des Senats vom 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - AP Nr. 98 zu § 112 BetrVG 1972 und vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 276/96

17 Sa 32/95 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 1996

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Schr.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

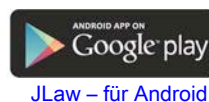
In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Professor Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Thiel für Recht erkannt:



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



- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 26. Oktober 1995 - 17 Sa 32/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages.

Die Klägerin war seit dem 17. Februar 1992 als Arbeiterin bei der Beklagten in deren Werk R mit einem Stundenlohn von zuletzt 16,72 DM brutto beschäftigt. Im Anschluß an die Niederkunft am 7. Januar 1993 nahm die Klägerin Erziehungsurlaub.

Im Januar 1993 kündigte die Beklagte an, das Werk R in absehbarer Zeit zu schließen. Die Schließung erfolgte im ersten Quartal 1994.

Am 13. Juli 1993 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag; dieser lautet wie folgt:

"...

1. Das mit **Frau K** bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Veranlassung des Arbeitgebers betriebsbedingt und fristgemäß im gegenseitigen Einvernehmen am **31.08.1993** beendet.
2. Zur Abwendung eines Rechtsstreites zahlt die
A GmbH an **Frau K**



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

eine Abfindung von

DM 5.000,-- netto

entsprechend §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz in Verbindung mit § 3 Ziffer 9 Einkommensteuergesetz.

Die Abfindung nach dieser Regelung ist als Vorgriff auf die noch auszuhandelnde Sozialplanleistung zu verstehen. Ein evtl. Minderbetrag, der sich gegenüber einer Sozialplanabfindung ergibt, ist nachzuzahlen. Ein Überschußbetrag wird nicht zurückgefordert.

3. Die Auszahlung des obigen Betrages erfolgt mit der Abrechnung der Bezüge für den Monat **August 1993**.
4. **Frau K** erhält für das Kalenderjahr 0 Tage anteiligen Urlaub.
5. Die unverfallbaren Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung werden **entfällt** nach der Errechnung durch unseren Versicherungs-Mathematiker gesondert mitgeteilt.

..."

Die Beklagte vereinbarte am 23. Dezember 1993 mit dem Betriebsrat einen Sozialplan, in dem u.a. geregelt ist:

"I. Geltungsbereich

- 1.1. Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des Par. 5 BetrVG mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des Par. 5 Abs. 3, 4 des Unternehmens, die am 18.11.1993 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Firma gestanden haben bzw. seither stehen.

...

II. Abfindungen

...

- 2.3. Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz aufgrund der geregelten Betriebsänderung verlieren, erhalten eine Abfindung, die sich nach den folgenden Regelungen errechnet:



Keinen Anspruch auf Abfindung haben die Beschäftigten, die vor dem 18.11.1993 aufgrund rechtskräftiger, fristlose Kündigung seitens der Firma oder rechtskräftiger, ordentlicher verhaltens- oder personenbedingter Kündigung oder durch Aufhebungsverträge aus der Firma ausgeschieden sind.

...

- X. In diesem Sozialplan werden nur die Mitarbeiter berücksichtigt, die nach dem 18.11.1993 gekündigt wurden oder selbst kündigen."

Der Sozialplan wurde am 28. Dezember 1993 im Werk R ausgehängt.

Mit Schreiben vom 25. Januar 1994, das der Beklagten am 31. Januar 1994 zugegangen ist, verlangte die Klägerin die Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages in Höhe von 6.559,05 DM; die Beklagte lehnte die Zahlung mit Schreiben vom 2. Februar 1994 ab.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe aus dem Aufhebungsvertrag in Verbindung mit dem Sozialplan der weitere Abfindungsbetrag zu. Beim Abschluß des Aufhebungsvertrags habe man vorausgesetzt, daß die Klägerin nicht schlechter stehen sollte, als die erst durch die Werksschließung ausscheidenden Arbeitnehmer. Die Beklagte habe durch die Aufnahme der Ziffern II. 2.3. und X. in den Sozialplan gegen das aus § 242 BGB entwickelte Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen; außerdem verletze der Sozialplan § 75 Abs. 1 BetrVG. Selbst bei Wirksamkeit der vereinbarten Sozialplanregelungen müsse der Aufhebungsvertrag nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ergänzt werden.



- 5 -

Die Klägerin hat beantragt,

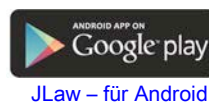
die Beklagte zu verurteilen, 6.559,05 DM nebst
4 % Zinsen seit dem 4. Februar 1994 an sie zu be-
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der Sozialplan sei wirksam zustandegekommen und schließe die Arbeitnehmer, die über einen Aufhebungsvertrag vor dem 18. November 1993 ausgeschieden sind, zu Recht aus. Eine Zusage über den im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses des Aufhebungsvertrags noch nicht ausgehandelten Sozialplan hinaus sei nicht gegeben worden. Außerdem sei ein eventueller Anspruch der Klägerin verfallen, da auf das Arbeitsverhältnis und insbesondere auf die Sozialplanregelungen der Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie vom 24. Juni 1992 Anwendung finde; nach § 17 Abs. 4 des Manteltarifvertrages sei ein Abfindungsanspruch der Klägerin ausgeschlossen, da er nicht innerhalb eines Monats nach der Fälligkeit des Anspruchs, die mit dem Aushang des Sozialplans am 28. Dezember 1993 am Schwarzen Brett im Werk R eingetreten sei, geltend gemacht worden ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Klägerin hat der Senat mit Beschluß vom 17. April 1996 (- 10 AZN 991/95 -) die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



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

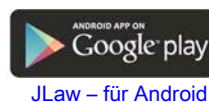
Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages. Zu Recht haben daher die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, ein eventueller Anspruch der Klägerin sei jedenfalls nach § 17 Abs. 4 des Manteltarifvertrages für die Chemische Industrie vom 24. Juni 1992 verfallen. Dieser Tarifvertrag sei auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anzuwenden, da seine Geltung einzelvertraglich vereinbart worden sei. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch sei mit Abschluß des Sozialplans am 23. Dezember 1993, jedenfalls mit der durch Aushang im Werk R am 28. Dezember 1993 erfolgten Bekanntmachung des Sozialplans fällig geworden. Die Geltendmachung durch die Klägerin mit Schreiben vom 25. Januar 1994, das der Beklagten am 31. Januar 1994 zugegangen sei, sei verspätet erfolgt; ein eventueller Anspruch der Klägerin sei somit verfallen. Die Fälligkeit des Anspruchs hänge grundsätzlich nicht davon ab, daß die Klägerin Kenntnis von dem Aushang des Sozialplans hatte. Auch dem Anspruchsberechtigten unbekannte Ansprüche unterfielen regelmäßig der tarifvertraglichen Ausschußfrist. Die Berufung der Beklagten auf die Ausschußfrist stelle auch kein arglistiges Verhalten dar, das gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstößt; solche Umstände seien nicht gegeben.

Dem Landesarbeitsgericht folgt der Senat im Ergebnis.



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



II. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrags aus dem Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 i.V.m. dem Sozialplan vom 23. Dezember 1993. Die Frage, ob ein solcher Anspruch nach § 17 Abs. 4 des Manteltarifvertrags für die Chemische Industrie verfallen wäre, kann dahinstehen.

1.a) Der Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 enthält keine eigenständige Anspruchsgrundlage für die Zahlung einer weiteren - über 5.000,00 DM hinausgehenden - Abfindung. Soweit im Aufhebungsvertrag vereinbart ist, "Die Abfindung nach dieser Regelung ist als Vorgriff auf die noch auszuhandelnde Sozialplanleistung zu verstehen. Ein eventueller Minderbetrag, der sich gegenüber einer Sozialplanabfindung ergibt, ist nachzuzahlen. Ein Überschußbetrag wird nicht zurückgefordert.", folgt daraus kein Anspruch der Klägerin. Diese Vereinbarung besagt lediglich, daß die Klägerin aus einem noch abzuschließenden Sozialplan anspruchsberechtigt sein soll, wenn dieser die Zahlung einer höheren Abfindung vorsieht. Ein Anspruch auf eine höhere Abfindung folgt aber nicht aus dem Aufhebungsvertrag selbst.

b) Durch die Verweisung auf einen zukünftigen Sozialplan, der allerdings keinen Anspruch der Klägerin auf eine höhere Abfindung vorsieht, ist nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen worden. Im Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 selbst haben die Klägerin und die Beklagte die Zahlung einer höheren Abfindung nicht verbindlich festgeschrieben. Es ist vielmehr ausdrücklich vereinbart worden, daß "ein Überschußbetrag nicht zurückgefor-



- 8 -

dert" wird. Daraus folgt, daß die Partner des Aufhebungsvertrages vom 13. Juli 1993 bereits die Möglichkeit einbezogen haben, die Sozialplanabfindung könne hinter der Abfindung aus dem Aufhebungsvertrag zurückbleiben. Im Aufhebungsvertrag sind die Parteien also nicht davon ausgegangen, eine Sozialplanabfindung müsse höher sein als die Abfindung aus dem Aufhebungsvertrag. Ein widersprüchliches Verhalten der Beklagten kann daher nicht darin gesehen werden, daß sie später einen Sozialplan mit dem Betriebsrat vereinbart hat, der für die Klägerin einen höheren Abfindungsanspruch nicht vorsieht. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß die Beklagte den Sozialplan nicht allein aufstellt; sie ist - neben dem Betriebsrat - ein Partner des Sozialplans.

c) Soweit die Vereinbarung im Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 sowohl die Möglichkeit einer höheren als auch einer niedrigeren Sozialplanabfindung zugrunde legt, kann auch der Einwand der Klägerin, die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages sei weggefallen, keinen Erfolg haben. Nach der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 war nicht Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages, daß die Klägerin auf jeden Fall aus dem Sozialplan eine höhere Abfindung als im Aufhebungsvertrag vereinbart erhalten soll.

2.a) Aus dem Sozialplan vom 23. Dezember 1993 ergibt sich kein höherer Abfindungsanspruch der Klägerin.

Soweit der Sozialplan vom 23. Dezember 1993 bestimmt, daß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

- er nur für die Arbeitnehmer gilt, die am 18. November 1993 (Tag des Abschlusses des Interessenausgleichs) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gestanden haben bzw. seither stehen (Ziff. 1.1. des Sozialplans);
- die Beschäftigten keinen Anspruch auf Abfindung haben, die vor dem 18. November 1993 aufgrund rechtskräftiger, fristloser Kündigung seitens der Firma oder rechtskräftiger, ordentlicher verhaltens- oder personenbedingter Kündigung oder durch Aufhebungsverträge aus der Firma ausgeschieden sind (Ziff. 2.3. zweiter Absatz des Sozialplans);
- nur die Mitarbeiter berücksichtigt werden, die nach dem 18. November 1993 gekündigt wurden oder selbst kündigten (Ziff. X. des Sozialplans),

folgt daraus, daß die Klägerin aus dem Sozialplan direkt keinen Anspruch auf eine Abfindung herleiten kann; sie wird nicht vom Geltungsbereich des Sozialplans erfaßt. Die Klägerin befand sich am 18. November 1993 nicht mehr in einem (ungekündigten) Arbeitsverhältnis zur Beklagten (Ziff. 1.1. des Sozialplans), da sie bereits durch Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 mit dem 31. August 1993, also bereits vor dem 18. November 1993, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war (Ziff. 2.3. des Sozialplans). Die Klägerin wurde somit auch nicht nach dem 18. November 1993 gekündigt bzw. hat selbst gekündigt (Ziff. X. des Sozialplans).

b) Der Ausschluß der Klägerin aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ist wirksam.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebspartner (und im Grundsatz auch die Einigungs-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

stelle) bei der Aufstellung eines Sozialplans frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen (BAG Beschluß vom 28. September 1988, BAGE 59, 359 = AP Nr. 47 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.; BAG Urteil vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - AP Nr. 98 zu § 112 BetrVG 1972). Sie können von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen (BAG Urteil vom 25. Oktober 1983 - 1 AZR 260/82 - AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG 1972) und bei ihrer Regelung nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden (BAG Urteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972). Dabei muß stets der Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beachtet werden, wonach der Sozialplan dazu dient, wirtschaftliche Nachteile auszugleichen oder zu mildern, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

Die Regelung (Ziff. 1.1. des Sozialplans), wonach der Sozialplan nur für solche Arbeitnehmer gilt, die am 18. November 1993 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gestanden haben bzw. seither stehen, verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Nach dieser Bestimmung haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ist der wichtigste Unterfall der Behandlung nach Recht und Billigkeit (BAG Urteil vom 15. Januar



1991, BAGE 67, 29 = AP Nr. 57 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - AP Nr. 72 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972).

Der nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beachtende Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber nur dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt (BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.).

Die Regelung in Ziff. 1.1. des Sozialplans, wonach diejenigen Arbeitnehmer von seinem Geltungsbereich ausgenommen sind, die am 18. November 1993 nicht mehr in einem - ungekündigten - Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden haben bzw. seither stehen, ist danach wirksam. Die Vereinbarung eines solchen Stichtags ist nach der Rechtsprechung des Senats zulässig, wenn die Wahl des Stichtags sachlich gerechtfertigt ist (BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - AP Nr. 98 zu § 112 BetrVG 1972). Eine sachlich gerechtfertigte Unterscheidung liegt auch dann vor, wenn die Betriebspartner im Sozialplan solche Arbeitnehmer, die vor dem Zustandekommen des Interessenausgleichs - sei es durch Arbeitgeberkündigung, Arbeitnehmerkündigung oder Aufhebungsvertrag - aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, von den Sozialplanansprüchen ausnehmen. Stichtage in Sozialplänen sind üb-



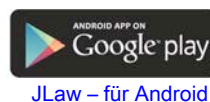
lich und grundsätzlich zulässig (BAG Urteil vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972). Bei der Festlegung von Stichtagen kommt den Betriebspartnern (bzw. der Einigungsstelle) ein weiter Ermessensspielraum zu. Zwar bringt jede Stichtagsregelung unvermeidbar gewisse Härten mit sich, diese müssen jedoch hingenommen werden, wenn die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (BAG Urteil vom 19. April 1983, BAGE 42, 217 = AP Nr. 128 zu Art. 3 GG).

Das Abstellen auf den Zeitpunkt, in dem der Interessenausgleich zustande gekommen ist, ist sachgemäß. Mit dem Interessenausgleich wird geklärt, ob, wann und in welcher Weise die geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Der Interessenausgleich soll Nachteile für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer möglichst überhaupt nicht entstehen lassen oder diese zumindest in Grenzen halten. Mit dem Zustandekommen des Interessenausgleichs steht fest, ob, wie und wann die Betriebsänderung durchgeführt wird. Arbeitnehmer, denen jetzt gekündigt wird oder die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen bzw. einen Aufhebungsvertrag schließen, verlieren ihren Arbeitsplatz infolge der Betriebsänderung. Dies rechtfertigt es im Hinblick auf § 75 BetrVG, solche Arbeitnehmer, die vor dem Zustandekommen des Interessenausgleichs aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, von dem Geltungsbereich des Sozialplans auszunehmen.

Auch wenn man berücksichtigt, daß die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 im Hin-



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



blick auf die von der Beklagten bereits im Januar 1993 angekündigte Stilllegung des Werks R beendet hat, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Erst durch das Zustandekommen des Interessenausgleichs stand endgültig fest, ob und wann das Werk geschlossen werden soll und welche Arbeitnehmer in welcher zeitlichen Abfolge ihren Arbeitsplatz verlieren. Arbeitnehmer, die - wie die Klägerin - auf die Ankündigung im Januar 1993 hin ihr Arbeitsverhältnis beendet haben, handelten insoweit auf eigene Gefahr (BAG Urteil vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972). Diese Gefahr hat die Klägerin dadurch im Aufhebungsvertrag vom 13. Juli 1993 berücksichtigt, das dort festgehalten ist, ein eventuell aus dem Sozialplan folgender höherer Abfindungsbetrag werde noch ausgezahlt, während sie andererseits einen Überschußbetrag im Aufhebungsvertrag nicht an die Beklagte zurückzahlen muß.

Indem die Betriebspartner im Sozialplan vom 23. Dezember 1993 diejenigen Arbeitnehmer anders behandelten, die vor dem 18. November 1993 bereits ausgeschieden sind, knüpften sie mit dieser Unterscheidung an unterschiedliche Sachverhalte an, die die Unterscheidung sachlich rechtfertigen (BAG Urteil vom 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP Nr. 89 zu § 112 BetrVG 1972). Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß das stets - gleich in welcher Höhe - begrenzte Sozialplanvolumen nicht auf eine zu große Zahl von Arbeitnehmern verteilt werden soll. In welcher Weise der Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer abgegrenzt wird, steht im Ermessen der Betriebspartner. Entscheiden sich die Betriebspartner für eine Stichtagsregelung und bestimmen sie als



Stichtag den Tag, an dem der Interessenausgleich zustande gekommen ist, so ist eine solche Regelung nicht nur naheliegend, sondern sachlich vernünftig und daher auch rechtlich nicht zu beanstanden.

c) Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt auch nicht darin, daß nach Ziff. 2.3. des Sozialplans die Beschäftigten keinen Anspruch auf eine Abfindung haben, die vor dem 18. November 1993 aufgrund rechtskräftiger, fristloser Kündigung seitens der Firma oder rechtskräftiger, ordentlicher verhaltens- oder personenbedingter Kündigung oder durch Aufhebungsverträge aus der Firma ausgeschieden sind. Zwar sind solche Arbeitnehmer nicht erwähnt, die aufgrund rechtskräftiger ordentlicher betriebsbedingter Kündigung der Beklagten oder aufgrund betrieblich veranlaßter Arbeitgeber- oder Eigenkündigung vor dem 18. November 1993 aus der Firma ausgeschieden sind. Auch diese Arbeitnehmer hätten nach dem Sozialplan vom 23. Dezember 1993 aber keine Ansprüche, weil sie nach Ziff. 1.1. von dessen Geltungsbereich nicht erfaßt werden und nach Ziff. X. im Sozialplan nicht berücksichtigt sind.

d) Die Unwirksamkeit der Sozialplanregelung folgt auch nicht daraus, daß nach Ziff. X. nur solche Mitarbeiter im Sozialplan berücksichtigt werden, die nach dem 18. November 1993 gekündigt wurden oder selbst kündigten, aber nicht solche Arbeitnehmer, die nach dem 18. November 1993 durch - von der Arbeitgeberin aufgrund Betriebsänderung - veranlaßten Aufhebungsvertrag aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden sind. Zwar ist es mit dem Gleichbe-



handlungsgrundsatz nicht zu vereinbaren, wenn die Betriebspartner bei der Zuerkennung von Ansprüchen auf eine Abfindung in einem Sozialplan zwischen solchen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist, und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet haben, unterscheiden, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist (BAG Urteil vom 19. Juli 1995 - 10 AZR 885/94 - AP Nr. 96 zu § 112 BetrVG 1972). Da die Klägerin bereits vor dem 18. November 1993 durch Aufhebungsvertrag aus dem Arbeitsvertrag ausgeschieden ist, ist sie bereits deswegen zu Recht vom Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen worden.

Auf die Frage, ob die Klägerin selbst die Initiative zum Abschluß des Aufhebungsvertrags ergriffen hat oder der Aufhebungsvertrag von der Beklagten veranlaßt worden ist, kommt es nicht an.

e) Eine Pflichtverletzung des Betriebsrats kann nicht darin gesehen werden, daß in dem Sozialplan vor dem 18. November 1993 ausgeschiedene Arbeitnehmer von Abfindungsansprüchen ausgenommen sind.

3. Hat die Klägerin somit keinen Anspruch auf den mit der Klage geltend gemachten weiteren Abfindungsbetrag, da sie vom Geltungsbereich des Sozialplans nicht erfaßt wird, kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin die Ausschlußfrist des § 17 Abs. 4 des Manteltarifvertrags für die Chemische Industrie versäumt hat und



- 16 -

ob die Beklagte die Klägerin vom Zustandekommen des Sozialplans hätte informieren müssen.

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

Matthes

Dr. Jobs

Hauck

Gnade

Thiel

