

Aktenzeichen: 1 AZR 1004/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Februar 2008
- 1 AZR 1004/06 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 20. Januar 2006
- 7 Ca 479/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 25. Oktober 2006
- 12 Sa 11/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Stichtagsregelung im Sozialplan

Gesetze:

BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2, § 75 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Die mit Stichtagsregelungen in Sozialplänen verbundene Gruppenbildung darf nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. An Stichtage anknüpfende Differenzierungen bei Grund und Höhe von Abfindungsansprüchen müssen nach dem Zweck eines Sozialplans sachlich gerechtfertigt sein. Dieser besteht darin, die durch eine Betriebsänderung den Arbeitnehmern drohenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 1004/06

12 Sa 11/06

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 2008

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Platow für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Oktober 2006 - 12 Sa 11/06 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 20. Januar 2006 - 7 Ca 479/05 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 9.765,72 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2006 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

1

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. September 1980 als kaufmännische Angestellte zu einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 1.489,26 Euro beschäftigt. Im Jahr 2003 entschloss sich die Beklagte zu einer mit Entlassungen verbundenen Restrukturierung ihres Unternehmens. Zur Milderung der damit verbundenen Nachteile vereinbarte sie am 10. März 2004 mit dem Betriebsrat einen Sozialplan. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:

2

„§ 1

Der Sozialplan dient der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die auf Grund der durchgeführten Restrukturierungsmaßnahme von Entlassungen betroffenen Arbeitnehmern. Darüber hinaus erfaßt der Sozialplan künftige betriebsbedingte Entlassungen während seiner Laufzeit.

...



§ 3

Abfindungen

3.1

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhalten eine Sozialabfindung nach folgender Maßgabe

Monate der Betriebszugehörigkeit / 12 x 0,41 x dem Durchschnittsverdienst

...

Der Abfindungsbetrag nach dieser Formel ist höchstbegrenzt auf 25.000,- Euro.

...

3.3

Die Abfindungen sind fällig mit rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Abfindungsansprüche gemäß diesem Sozialplan entstehen mit Ausspruch der Kündigung bzw. mit Abschluß des Aufhebungsvertrages und sind damit vererblich.

...

§ 5

Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung ist befristet bis 30.06.2006.

Sie steht unter der auflösenden Bedingung der Stellung eines Insolvenzantrages.“

Im Frühjahr 2005 entschloss sich die Beklagte, ihren Betrieb zum Jahresende einzustellen. Hiervon unterrichtete sie den Betriebsrat mit Schreiben vom 27. April 2005. Ab dem 3. Mai 2005 führte sie mit ihm Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, über deren Fortgang sie die Belegschaft regelmäßig in Betriebsversammlungen informierte. Am 18. Mai 2005 vereinbarten die Betriebsparteien einen sog. Teilinteressenausgleich über den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen mit einer siebenmonatigen Kündigungsfrist zum Ende des Jahres 2005. In diesem heißt es ua.:

3



„§ 4 Sozialplan

Die Beteiligten sind sich einig, dass zum Ausgleich und/oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile im Rahmen der vom Unternehmen geplanten Betriebsstilllegung für alle Arbeitnehmer ein Sozialplan abzuschließen ist. Hierzu besteht bereits der Sozialplan vom 10.03.2004, welcher auch für die vorliegende Betriebsstilllegung gilt. Die Beteiligten werden umgehend in Verhandlungen über eine Modifizierung und Ergänzung dieses Sozialplanes treten. Das Unternehmen wird in Höhe des Abfindungsvolumens von € 2 Mio., welches sich aus dem geltenden Sozialplan vom 10.03.2004 ergibt, zur Sicherung der Abfindungsansprüche eine unwiderrufliche, selbstschuldnerische Bankbürgschaft stellen. “

Nach weiteren Verhandlungen vereinbarten die Betriebsparteien am 17. August 2005 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Sozialplan enthält ua. folgende Regelungen:

4

„1. Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer/innen gemäß § 5, Absatz 1, BetrVG.

Keine Ansprüche aus dem Sozialplan haben solche Arbeitnehmer, die

- aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen wirksam gekündigt werden
- die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht 6 Monate beschäftigt waren
- die aufgrund wirksamer Befristung des Arbeitsverhältnisses ausscheiden.

2. Abfindungen**2.1**

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhalten eine Sozialabfindung nach folgender Maßgabe:

Monate der Betriebszugehörigkeit / 12 x 0,41 x dem Durchschnittsverdienst

Durchschnittsverdienst ist das Bruttoverdienst x 12 + Weihnachtsgeld + Urlaubsgeld / 12.

Berücksichtigt wird höchstens ein Monatsbetrag in Höhe von EUR 3.750.

...



2.5

Diejenigen Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis bereits vor Abschluss des vorliegenden Sozialplans gekündigt haben, erhalten eine um 40% geminderte Abfindung gemäß vorstehenden Ziffern 2.1 - 2.4.

...

8. Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 17.8.2005 in Kraft.“

Bereits mit Schreiben vom 29. Juni 2005 hatte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Dezember 2005 unter Hinweis auf die vollständige Betriebsschließung und den Wegfall aller Arbeitsplätze gekündigt und hierbei die Klägerin darauf hingewiesen, sie sei verpflichtet, sich aktiv um eine neue Beschäftigung zu bemühen. Mit E-Mail vom 31. Juli 2005 kündigte die Klägerin ihrerseits das Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 2005 und berief sich auf eine mündliche Zusicherung der Beklagten, nach der sie bereits zum 14. September 2005 das Unternehmen verlassen dürfe, um bei einem neuen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingehen zu können. Mit Schreiben vom 1. August 2005 bestätigte dies die Beklagte und teilte mit einem weiteren Schreiben vom 1. September 2005 mit, es ergebe sich für die Klägerin ein Abfindungsbetrag von 25.390,47 Euro, der „Abschlag lt. Sozialplan 40 %“ führe zur neuen Abfindungssumme von 15.234,28 Euro. Diesen Betrag zahlte sie aus.

Mit der Klage hat sich die Klägerin gegen die Reduzierung ihrer Abfindung gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, ihr stehe eine Abfindung zumindest in der Höhe zu, die sich aus dem Sozialplan vom 10. März 2004 ergebe. Der Anspruch sei bereits mit der am 29. Juni 2005 von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung entstanden. Er habe durch Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 nicht wirksam reduziert werden können.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.765,72 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem



Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kürzungsregelung in Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 sei wirksam. Die Klägerin habe nicht auf den ungekürzten Bestand des nach dem Sozialplan vom 10. März 2004 zunächst entstandenen Abfindungsanspruchs vertrauen können. Grund für die Kürzung sei die beabsichtigte Besserstellung älterer Arbeitnehmer gewesen. Bei Abschluss des Sozialplans sei bekannt gewesen, dass zehn Arbeitnehmer vorzeitig durch Eigenkündigung ausgeschieden seien.

8

Das Arbeitsgericht hat die - noch geringfügig höhere - Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die - beschränkt eingelegte - Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin den zuletzt gestellten Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Klägerin hat einen Anspruch auf eine ungekürzte Abfindung nach dem Sozialplan vom 17. August 2005.

10

A. Die Revision ist entgegen der Auffassung der Beklagten zulässig. Die Revisionsbegründungsschrift genügt noch den an eine Revisionsbegründung zu stellenden Anforderungen.

11

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss eine Revisionsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt. Hierzu ist erforderlich, dass sie sich mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzt. Der Revisionskläger muss im Einzelnen darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Er darf sich grundsätzlich nicht darauf beschränken, seine

12



Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen (vgl. BAG 13. März 2007 - 1 ABR 22/06 - Rn. 12 mwN, EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 5).

II. Hier erschöpft sich die Revisionsbegründungsschrift weitgehend in der wörtlichen Wiederholung der Berufungsbegründung. Dies genügt jedoch ausnahmsweise. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im Wesentlichen auf die Gründe des erstinstanzlichen Urteils verwiesen, sich diese zu eigen gemacht und zusätzlich keine eigenen, die Entscheidung selbständig tragenden Erwägungen angestellt. Daher kann die erneute Darstellung der sich mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil auseinandersetzenden Berufungsbegründung als rechtliche Auseinandersetzung mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts angesehen werden. Es wird noch hinreichend deutlich, dass die Klägerin diese Erwägungen auch dem Urteil des Landesarbeitsgerichts entgegensetzen will. Im Übrigen enthält die Revisionsbegründung insofern einen zusätzlichen - freilich äußerst knappen - argumentativen Angriff, als in ihr geltend gemacht wird, die Vorinstanzen hätten zu Unrecht angenommen, dass der Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan vom 10. März 2004 bei Abschluss des Sozialplans vom 17. August 2005 noch nicht entstanden gewesen sei.

B. Die Revision ist begründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch zu. Er folgt aus dem Sozialplan vom 17. August 2005. Die in Nr. 2.5 des Sozialplans enthaltene Kürzungsregelung ist wegen Verstoßes gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unwirksam. Im Übrigen liegen auch die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Regelung nicht vor. Die Klägerin hat ihr Arbeitsverhältnis nicht wirksam gekündigt.

I. Der Sozialplan vom 17. August 2005 findet auf das betriebsbedingte Ausscheiden der Klägerin Anwendung.

1. Die Regelungen des Sozialplans vom 17. August 2005 haben hinsichtlich des Regelungsgegenstands der Betriebsstilllegung zum 31. Dezember 2005 die Regelungen des Sozialplans vom 10. März 2004 abgelöst.



a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats können die Betriebsparteien eine Angelegenheit, die sie durch Betriebsvereinbarung geregelt haben, unter - stillschweigender - Aufhebung dieser Vereinbarung für die Zukunft neu regeln. Es gilt das Ablösungsprinzip. Die neue Betriebsvereinbarung tritt an die Stelle der bisherigen und löst diese ab. Dies ist grundsätzlich auch dann der Fall, wenn die neue Regelung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Soweit in bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen wird, sind allerdings die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten (13. März 2007 - 1 AZR 232/06 - Rn. 23 mwN, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 32). Das gilt auch bei freiwilligen, „vorsorglich“ für künftige, noch nicht konkret geplante Betriebsänderungen vereinbarten sog. Rahmen- oder Dauersozialplänen (vgl. dazu BAG 26. August 1997 - 1 ABR 12/97 - BAGE 86, 228, zu B II 1 b aa der Gründe). Die Betriebsparteien können diese sowohl generell als auch anlässlich einer konkret anstehenden Betriebsänderung einvernehmlich abändern (vgl. BAG 14. November 2006 - 1 AZR 40/06 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 181 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 19).

17

b) Hiernach hat der Sozialplan vom 17. August 2005 hinsichtlich der beabsichtigten Betriebsstilllegung zum 31. Dezember 2005 den Sozialplan vom 10. März 2004 abgelöst. Der Sozialplan vom 17. August 2005 bestimmt das zwar nicht ausdrücklich. Es ergibt sich dies aber aus seinem Inhalt und dem Gesamtzusammenhang. Der Sozialplan vom 10. März 2004 erfasst nach seinem § 1 nicht nur die auf Grund der durchgeführten Restrukturierungsmaßnahme von Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer, sondern auch „künftige betriebsbedingte Entlassungen während seiner Laufzeit“ und damit gemäß § 5 Satz 1 des Sozialplans solche bis zum 30. Juni 2006. Es handelt sich insoweit um einen freiwilligen, vorsorglich für künftige betriebsbedingte Kündigungen geschlossenen Dauersozialplan. Hierunter fallen auch die anlässlich der Betriebsstilllegung zum 31. Dezember 2005 erforderlich werdenden betriebsbedingten Entlassungen. Diese sind aber auch Gegenstand des Sozialplans vom 17. August 2005. Der Regelungsgegenstand der beiden Sozialpläne ist

18



insoweit identisch. Demzufolge löste die spätere normative Regelung vom 17. August 2005 die frühere vom 10. März 2004 ab.

2. Das Ausscheiden der Klägerin bei der Beklagten unterfällt persönlich 19
und sachlich dem Anwendungsbereich des Sozialplans vom 17. August 2005.

a) Der Sozialplan regelt seinen Geltungsbereich in Nr. 1 ausdrücklich nur 20
in persönlicher Hinsicht. Danach findet er auf alle Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1
BetrVG Anwendung, sofern nicht einer der in der Regelung genannten Aus-
schlusstatbestände eingreift. Die Klägerin gehörte zum Zeitpunkt des Ab-
schlusses des Sozialplans zu diesen Arbeitnehmern. Ein Ausschlusstatbestand
liegt nicht vor.

b) Seinen sachlichen Geltungsbereich regelt der Sozialplan nicht aus- 21
drücklich. Aus seinem Gesamtzusammenhang sowie aus den in seiner Nr. 1
genannten Ausnahmetatbeständen ergibt sich aber, dass von ihm die Fälle
erfasst werden, in denen Arbeitnehmer auf Grund der Betriebsstilllegung zum
31. Dezember 2005 ihren Arbeitsplatz verlieren. Zu diesen gehört die Klägerin.
Die Beklagte hat ihr wegen der Betriebsstilllegung mit Schreiben vom 29. Juni
2005 zum 31. Dezember 2005 gekündigt.

II. Die Höhe der Abfindung beträgt nach Nr. 2.1 des Sozialplans vom 22
17. August 2005, wie von der Beklagten mit Schreiben vom 1. September 2005
zutreffend berechnet, 25.390,47 Euro. Hierauf hat die Klägerin 15.234,28 Euro
erhalten. Der Differenzbetrag übersteigt den von der Klägerin im Berufungs-
und Revisionsverfahren geltend gemachten Klagebetrag.

III. Entgegen der Auffassung der Beklagten und der Vorinstanzen ist der 23
Abfindungsanspruch nicht gemäß Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005
um 40 % zu mindern. Die in dieser Bestimmung enthaltene Stichtagsregelung
ist unwirksam. Das hat die Unanwendbarkeit der Regelung zur Folge.

1. Die Stichtagsregelung in Nr. 2.5 des Sozialplans verstößt gegen den in 24
§ 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG normierten betriebsverfassungsrechtlichen Gleich-
behandlungsgrundsatz.



a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats haben die Betriebsparteien bei der Aufstellung eines Sozialplans einen weiten Ermessensspielraum, inwieweit sie die Nachteile einer Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder mildern wollen. Sie können im Rahmen ihres Ermessens nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen (24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - BAGE 111, 335, zu B III 2 c aa der Gründe). Sie haben aber bei Sozialplänen - wie auch sonst bei Betriebsvereinbarungen - den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrunds ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 12 mwN, ZIP 2008, 327).

25

aa) Nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sind die Betriebsparteien grundsätzlich verpflichtet, diejenigen Arbeitnehmer, die auf Grund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrags oder einer von ihm veranlassten Eigenkündigung ausscheiden, mit denjenigen gleich zu behandeln, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird (BAG 15. Mai 2007 - 1 AZR 370/06 - Rn. 13 mwN, ZIP 2007, 1575). Es ist ihnen allerdings nicht verwehrt, eine typisierende Beurteilung dahin vorzunehmen, dass Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis „vorzeitig“, also zu einem früheren Zeitpunkt als durch die Betriebsänderung geboten, selbst kündigen, durch die Betriebsänderung keine oder sehr viel geringere wirtschaftliche Nachteile drohen als den anderen Arbeitnehmern (vgl. BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 163/06 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 185 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 20; 15. Mai 2007 - 1 AZR 370/06 - Rn. 16 mwN, aaO). Auch können sie zur Herstellung von Rechtssicherheit über die Frage, ob eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber veranlasst war, Regelungen vorsehen, wonach der Arbeitgeber der Kündigung des Arbeitnehmers widersprechen und ihm die

26



Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbieten kann (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 AZR 503/03 - AP BetrVG 1972 Nr. 171 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 11, zu I 2 a der Gründe mwN*).

bb) Auch die durch eine Stichtagsregelung erfolgende Gruppenbildung muss mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein. Stichtagsregelungen finden sich häufig in Sozialplänen und sind grundsätzlich zulässig (*BAG 16. Oktober 1996 - 10 AZR 276/96 -, zu II 2 b der Gründe*). Den Betriebsparteien kommt bei ihrer Festlegung ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Meist dienen sie der Rechtssicherheit. Die mit ihnen bisweilen verbundenen Härten müssen hingenommen werden, wenn die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist und das auch auf die zwischen den Gruppen gezogenen Grenzen zutrifft (*BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 268/99 -, zu II 1 der Gründe; 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - BAGE 114, 179, zu 3 a der Gründe*). In einem Sozialplan sind Stichtagsregelungen insbesondere dann gerechtfertigt, wenn sie dem Zweck dienen, die Leistungen auf diejenigen Arbeitnehmer zu beschränken, die von der Betriebsänderung betroffen sind und durch diese Nachteile zu besorgen haben (*vgl. BAG 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - BAGE 111, 335, zu B III 3 a der Gründe*).

b) Hiernach verstößt die mit Nr. 2.5 des Sozialplans verbundene Gruppenbildung gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nach der Bestimmung erhalten die Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 17. August 2005 selbst gekündigt haben, eine um 40 % verminderte Abfindung und werden dadurch schlechter behandelt als die übrigen unter den Sozialplan fallenden Arbeitnehmer. Für diese unterschiedliche Behandlung gibt es keinen durch den Zweck des Sozialplans gerechtfertigten sachlichen Grund.

aa) Es erscheint bereits zweifelhaft, ob unter den vorliegenden Umständen überhaupt zwischen den Arbeitnehmern, die selbst kündigen, und denjenigen, die auf Grund einer arbeitgeberseitigen Kündigung oder auf Grund eines Aufhebungsvertrags ausscheiden, unterschieden werden durfte. Immerhin verlieren beide Gruppen veranlasst durch die Betriebsstilllegung ihren Arbeitsplatz. Die



Unterscheidung wäre daher wohl nur dann zu rechtfertigen, wenn Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 in teleologischer Reduktion auf die Fallgestaltungen beschränkt würde, in denen die Kündigung des Arbeitnehmers „vorzeitig“, also zu einem vor dem 31. Dezember 2005 liegenden Termin ausgesprochen wurde. Die Frage kann dahinstehen.

bb) Jedenfalls die Stichtagsregelung in Nr. 2.5 des Sozialplans ist mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbar. Für sie ist ein sachlicher Grund nicht erkennbar. Die Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 17. August 2005 selbst gekündigt haben, und denjenigen, die dies danach - mit einem vor dem 31. Dezember 2005 liegenden Termin - tun, ist nach dem Zweck eines Sozialplans sachlich nicht begründet. 30

(1) Ein Sozialplan dient nach seiner ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Daher sind betriebliche Interessen, die personelle Zusammensetzung der Belegschaft bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu sichern, nicht geeignet, Differenzierungen bei der Höhe von Sozialplanabfindungen zu rechtfertigen (*vgl. BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 19 mwN, ZIP 2008, 327*). Ihnen kann nur durch andere zusätzliche Leistungen im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen Rechnung getragen werden. 31

(2) Hiernach lässt sich die in Nr. 2.5 des Sozialplans enthaltene Stichtagsregelung sachlich nicht rechtfertigen. 32

(a) Es ist nicht ersichtlich, dass die mit der Betriebsänderung verbundenen wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem Abschluss des Sozialplans im Hinblick auf die bevorstehende Betriebsstilllegung selbst gekündigt haben, geringer wären als diejenigen Nachteile, die den Arbeitnehmern entstehen, die ihr Arbeitsverhältnis erst nach dem Stichtag selbst kündigen. Auch die Beklagte behauptet dies nicht. 33



- (b) Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass alle Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis bis zum 17. August 2005 noch nicht gekündigt hatten, fristwahrend nur noch zum 31. Dezember 2005 kündigen konnten, so dass es in dieser Gruppe keine Arbeitnehmer mehr gegeben hätte, denen „sanktionslos“ eine vorzeitige Kündigung möglich war. Dies ergibt sich schon aus der nach § 622 Abs. 1 BGB für Arbeitnehmer maßgeblichen Kündigungsfrist. Auch hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat unstreitig gestellt, dass Arbeitnehmer auch nach dem 17. August 2005 ihr Arbeitsverhältnis noch fristgemäß zu einem Zeitpunkt vor dem 31. Dezember 2005 kündigen konnten. 34
- (c) Der gewählte Stichtag rechtfertigt selbst bei typisierender Betrachtung auch nicht die Beurteilung, die Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis bereits vor dem 17. August 2005 gekündigt haben, seien anders als diejenigen, die später gekündigt haben, hierzu nicht durch die bevorstehende Betriebsstilllegung veranlasst worden. Dies wird besonders in den Fällen deutlich, in denen - wie im Streitfall - der Eigenkündigung des Arbeitnehmers bereits eine Kündigung der Beklagten vorausgegangen war. Im Übrigen stand die Betriebsstilllegung hier spätestens seit dem Abschluss des Teilinteressenausgleichs vom 18. Mai 2005 fest. 35
- (d) Auch die Absicht, durch die nach Nr. 2.5 des Sozialplans eintretende Reduzierung der Abfindungen von zehn Arbeitnehmern, die bei Abschluss des Sozialplans bereits selbst gekündigt hatten, zusätzliche finanzielle Mittel für die Besserstellung älterer Arbeitnehmer zur Verfügung zu haben, rechtfertigt die Stichtagsregelung nicht. Zwar haben die Betriebsparteien bei der Verteilung des zur Verfügung stehenden Sozialplanvolumens einen weiten Gestaltungsspielraum. Die Zielsetzung, ältere Arbeitnehmer zu begünstigen, trägt aber nicht die mit der Stichtagsregelung vorgenommene Gruppenbildung. Die Regelung differenziert nicht nach dem Lebensalter, sondern nach dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Eigenkündigung. 36
- (e) Das von der Beklagten nach ihrer Erklärung in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat verfolgte Ziel, ihr bis zum Stilllegungstermin die 37



personelle Zusammensetzung der Belegschaft zu erhalten, rechtfertigt die Stichtagsregelung ebenfalls nicht. Zum einen sind betriebliche Belange, wie ausgeführt, ohnehin nicht geeignet, Differenzierungen bei der Höhe von Sozialplanabfindungen zu rechtfertigen. Zum anderen war die vorliegende Stichtagsregelung offensichtlich ungeeignet, Eigenkündigungen der Arbeitnehmer zu verhindern. Die Arbeitnehmer, deren Abfindungen durch Nr. 2.5 des Sozialplans gekürzt wurden, hatten ihr Arbeitsverhältnis bereits gekündigt; ihr Verhalten konnte durch die Regelung nicht mehr gesteuert werden. Dagegen mussten die Arbeitnehmer, die erst nach dem 17. August 2005 kündigten, eine Kürzung der Abfindung gerade nicht besorgen. Die Beklagte hat auch nicht etwa der Eigenkündigung der Klägerin widersprochen, sondern sich mit deren vorzeitigem Ausscheiden zum 14. September 2005 ausdrücklich einverstanden erklärt.

2. Da die Regelung in Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 bereits wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unwirksam ist, konnte dahinstehen, ob mit ihr eine echte oder lediglich eine unechte Rückwirkung verbunden und sie mit den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit vereinbar ist. Immerhin sollten durch die Bestimmung bereits entstandene Abfindungsansprüche in erheblichem Umfang nachträglich reduziert werden. 38
3. Die Unwirksamkeit von Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 führt nicht zur Unwirksamkeit seiner übrigen Regelungen. 39
- a) Die nach ihrem Rechtsgedanken grundsätzlich auch auf Betriebsvereinbarungen anwendbare Bestimmung des § 139 BGB hat im Falle der Teilnichtigkeit einzelner Regelungen eines Sozialplans dessen Gesamtnichtigkeit nur dann zur Folge, wenn der verbleibende Teil ohne den unwirksamen Teil keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr darstellt. Das folgt aus dem Normencharakter einer Betriebsvereinbarung. Er gebietet es ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, die durch sie geschaffene Ordnung im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit soweit aufrechtzuerhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungsfunktion noch entfalten 40



kann (BAG 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - BAGE 111, 335, zu B III 4 der Gründe mwN).

b) Hier stellt der Sozialplan vom 17. August 2005 auch ohne die unwirksame Bestimmung in Nr. 2.5 eine in sich geschlossene und sinnvolle Regelung dar. Durch die Unwirksamkeit der Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 entfällt lediglich die Möglichkeit, die Abfindungen der Arbeitnehmer, die vor dem 17. August 2005 selbst gekündigt haben, um 40 % zu kürzen. Dadurch werden die übrigen Regelungen des Sozialplans weder sinnlos noch unpraktikabel.

41

4. Es ist nicht ersichtlich, dass die Unanwendbarkeit der Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 zu einer der Beklagten unzumutbaren Erhöhung des Gesamtvolumens des Sozialplans führen würde. Eine mit der Korrektur einer einzelnen Bestimmung eines Sozialplans mittelbar verbundene Ausdehnung des vorgesehenen Finanzvolumens hat der Arbeitgeber regelmäßig hinzunehmen, solange die Mehrbelastung durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht „ins Gewicht fällt“ (BAG 21. Oktober 2003 - 1 AZR 407/02 - BAGE 108, 147, zu III 1 der Gründe mwN). Hier ist weder von der Beklagten geltend gemacht worden noch sonst ersichtlich, dass es für sie eine nicht mehr hinzunehmende Ausdehnung des Gesamtvolumens des Sozialplans zur Folge hat, wenn es ihr verwehrt ist, von der Kürzungsmöglichkeit nach Nr. 2.5 des Sozialplans Gebrauch zu machen.

42

IV. Selbst bei Wirksamkeit der Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 wäre das Ergebnis im Streitfall kein anderes. Die tatbestandlichen Voraussetzungen der Bestimmung liegen nicht vor. Die Grundsätze von Treu und Glauben gebieten nicht, die Regelung gleichwohl anzuwenden.

43

1. Die Regelung in Nr. 2.5 des Sozialplans betrifft diejenigen Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis bereits vor dem Abschluss des Sozialplans selbst gekündigt haben. Dies setzt eine wirksame Kündigung voraus. Eine unwirksame Kündigungserklärung beendet das Arbeitsverhältnis nicht und zeitigt keine Rechtsfolgen. Das gilt auch für Kündigungserklärungen, bei denen die in § 623 BGB vorgeschriebene Schriftform nicht eingehalten ist. Dieser

44



kommt sowohl Beweis- als auch Warnfunktion zu (*BAG 19. Januar 2006 - 6 AZR 638/04 - BAGE 117, 20, zu II 4 a der Gründe*). Sie dient sowohl der Stärkung der Rechtssicherheit als auch dem Schutz vor Übereilung (*ErfK/Müller-Glöge 8. Aufl. § 623 BGB Rn. 1*). Dieser mit dem konstitutiven Schriftformerfordernis verbundene Schutz würde unterlaufen, wenn Nr. 2.5 des Sozialplans auch auf formunwirksame Kündigungserklärungen angewandt würde.

2. Hier hat die Klägerin mit der E-Mail vom 31. Juli 2005 die in § 623 BGB vorgeschriebene Schriftform nicht gewahrt. Die elektronische Form ist für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 623 2. Halbsatz BGB ausdrücklich ausgeschlossen. Im Übrigen liegen ersichtlich auch die Voraussetzungen des § 126a Abs. 1 BGB nicht vor. Die Nichteinhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform hat gemäß § 125 Satz 1 BGB die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge. Diese hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht wirksam beendet. 45
3. Entgegen der von den Vorinstanzen wohl vertretenen Auffassung kommt es für die rechtliche Prüfung des Vorliegens der tatbestandlichen Voraussetzungen der Nr. 2.5 des Sozialplans vom 17. August 2005 nicht darauf an, ob sich die Klägerin auf die Unwirksamkeit ihrer Kündigung „beruft“. Die Anwendung der Normen eines Sozialplans ist keine Einrede, die nur auf entsprechende Geltendmachung einer Partei zu beachten wäre. 46
4. Die nach § 242 BGB zu beachtenden Grundsätze von Treu und Glauben gebieten nicht, die Unwirksamkeit der Kündigung der Klägerin unberücksichtigt zu lassen. 47
- a) Der Formmangel einer Kündigung kann unter besonderen Umständen ausnahmsweise als unbeachtlich angesehen werden (*BAG 16. September 2004 - 2 AZR 659/03 - AP BGB § 623 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 1, zu B I 2 a der Gründe mwN*). Voraussetzung hierfür ist ein besonderes Schutzbedürfnis des Erklärungsgegners. Dieser muss einen besonderen Grund 48



gehabt haben, auf die Gültigkeit der Erklärung trotz des Formmangels zu vertrauen (*BAG 16. September 2004 - 2 AZR 659/03 - aaO*).

b) Ein solches Schutzbedürfnis der Beklagten ist nicht zu erkennen. Ein bei Abschluss der Betriebsvereinbarung vom 17. August 2005 möglicherweise gehegtes Vertrauen darauf, den entstandenen Sozialplananspruch der Klägerin wirksam kürzen zu können, erscheint nicht als schützenswert. Es war die Beklagte, welche die Klägerin bereits in der Kündigung vom 29. Juni 2005 auf ihre Pflicht, sich aktiv um eine neue Beschäftigung zu bemühen, hingewiesen und sich in der Folgezeit mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 14. September 2005 einverstanden erklärt hatte. Durch die Beachtung der (Form-)Unwirksamkeit der Eigenkündigung der Klägerin ist die Beklagte, soweit ersichtlich, neben der ungekürzten Erfüllung des Sozialplans keinen weiteren Ansprüchen der Klägerin ausgesetzt. Im Übrigen wäre dann bei solchen Ansprüchen zu prüfen, ob der Beklagten die Erfüllung unzumutbar ist.

V. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB. Die Beklagte befindet sich seit der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2005 mit der Erfüllung des restlichen Abfindungsanspruchs in Verzug.

VI. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Wisskirchen

Platow



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

