

Aktenzeichen: 1 AZR 187/09  
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 18. Mai 2010  
- 1 AZR 187/09 -

I. Arbeitsgericht  
München

Urteil vom 30. April 2008  
- 19a Ca 14542/07 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Urteil vom 11. Februar 2009  
- 11 Sa 598/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Gleichbehandlung - Anreize zum Abschluss von Aufhebungs-  
verträgen

Gesetze:

BetrVG § 112 Abs. 1, § 75 Abs. 1, § 88

Leitsätze:

keine



# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 187/09  
11 Sa 598/08  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
18. Mai 2010

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin 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. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Februar 2009 - 11 Sa 598/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Die Klägerin war seit dem 1. Januar 1980 bei der A Versicherungs-AG 2  
in der Poststelle beschäftigt. Ihr Verdienst betrug bei einer Arbeitszeit von 60 %  
der regelmäßigen Arbeitszeit ab April 2005 rund 1.600,00 Euro. Zusätzlich  
erhielt sie bis März 2007 eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe von 50 %  
der Differenz zu der zuvor bezogenen Vergütung als Vollzeitbeschäftigte.

Ab 2006 wurde das deutsche Versicherungsgeschäft der A unter dem 3  
Dach der beklagten A Deutschland AG (ADAG) neu organisiert. Im Zuge dieser  
Umstrukturierung sollten bis Ende 2008 insgesamt 5.700 Stellen wegfallen.  
Hiervon waren auch die Mitarbeiter der A Versicherungs-AG betroffen. Die  
durch die Betriebsänderungen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die  
Mitarbeiter sollten durch den von den betroffenen Unternehmen mit den bei  
ihnen bestehenden Gesamtbetriebsräten vereinbarten „Sozialplan zur Neu-  
ordnung des deutschen Versicherungsgeschäfts der A unter dem Dach der A  
Deutschland AG“ (SP-Neuordnung) vom 28. April 2006 ausgeglichen werden.  
Dieser Sozialplan galt auch für die Beklagte und die A Versicherungs-AG. Zur  
Berechnung der Grundabfindung für Vollzeitbeschäftigte des Innendienstes  
wurde in dem Sozialplan ein Mindestbruttomonatsverdienst in Höhe von  
3.000,00 Euro zugrunde gelegt. Für Teilzeitbeschäftigte bestimmte sich die  
Höhe des Mindestbruttomonatsverdienstes grundsätzlich anteilig nach der  
jeweiligen Vertragsarbeitszeit. Eine vorangegangene Vollzeitbeschäftigung war  
allerdings zu berücksichtigen, wenn die individuelle Arbeitszeitverkürzung aus



betriebsbedingten Gründen in den letzten zwei Jahren vor Inkrafttreten des Sozialplans vereinbart wurde, was der Fall sein sollte, wenn der Arbeitnehmer eine Ausgleichszahlung zur bestehenden Gehaltsdifferenz erhielt.

Zeitgleich mit dem Abschluss des Sozialplans schlossen dieselben Parteien am 28. April 2006 die „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuordnung des deutschen Versicherungsgeschäfts der A unter dem Dach der A Deutschland AG - Sozialverträgliche Umsetzung der Neuordnung -“ (*GBV-Neuordnung*). Nach deren Präambel sollte mit der Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel der Personalabbau durch einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen beschleunigt werden. Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendeten, erhielten neben der Sozialplanabfindung eine nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte zusätzliche Abfindung.

4

Am 31. Januar 2007 verzichteten die Beklagte sowie die unter ihrem Dach zusammengefassten Unternehmen in einer mit den bei ihnen bestehenden Gesamtbetriebsräten geschlossenen „Vereinbarung zum besonderen Kündigungsschutz im Rahmen der Neuordnung des deutschen Versicherungsgeschäfts der A unter dem Dach der A Deutschland AG“ (*Vereinbarung besonderer Kündigungsschutz*) auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende des Jahres 2009.

5

Die Klägerin vereinbarte am 20. März 2007 mit der A Versicherungs-AG einen Aufhebungsvertrag, wodurch das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2008 gegen Zahlung einer Abfindung nach dem SP-Neuordnung in Höhe von 109.875,00 Euro brutto beendet wurde. Am 1. Juni 2007 ging ihr Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über.

6

Am 11. Juli 2007 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Bereitstellung von ergänzenden finanziellen Mitteln zur Unterstützung der personalwirtschaftlichen Ziele der Neuordnung des deutschen Versicherungsgeschäfts unter dem Dach der A Deutschland AG“ (*GBV-Sonderfonds*). Diese sollte nach ihrer Präambel besonderen sozialen Härten bei bestimmten Mitarbeitern Rechnung tragen und gewährleisten, dass das arbeitgeberseitige Abbauziel von 5.700 Stellen zeit-

7



gerecht sozialverträglich durch einvernehmliche Maßnahmen erreicht wird. Hierzu wurde für einzelne Mitarbeitergruppen, ua. für die Beschäftigten aus dem Post-/Scan- und Verteilbereich, ein Sonderfonds aufgelegt. Diese Mitarbeiter sollten zeitnah ein Angebot zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten, in dem bei der Berechnung der Sozialplanabfindung nach dem SP-Neuordnung und der Berechnung der zusätzlichen Abfindung nach der GBV-Neuordnung ein Mindestbruttoverdienst von 5.000,00 Euro zugrunde zu legen war. Nach Nr. 4 GBV-Sonderfonds waren allerdings nur diejenigen Arbeitnehmer anspruchsberechtigt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung, dh. am 11. Juli 2007, noch keine Vereinbarung zur Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses unterzeichnet hatten.

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte die Beklagte die vereinbarte Abfindung in Höhe von 109.875,00 Euro brutto. Diese hält die Klägerin nicht für ausreichend. Sie hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung der Abfindung sei entsprechend der GBV-Sonderfonds ein Bruttomonatseinkommen in Höhe von 5.000,00 Euro je Beschäftigungsjahr zugrunde zu legen. Hieraus ergebe sich ein Abfindungsanspruch in Höhe von insgesamt 183.125,00 Euro, jedenfalls aber von 174.206,81 Euro bei einer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0,9513 bezogen auf die gesamte Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Beschränkung des Geltungsbereichs dieser Gesamtbetriebsvereinbarung auf Mitarbeiter, die im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens noch keinen Aufhebungsvertrag unterzeichnet hatten, verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und sei damit unwirksam.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 73.250,00 Euro brutto, hilfsweise 64.331,81 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 1. Oktober 2008 zu bezahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Abweisungsantrags geltend gemacht, mit der GBV-Sonderfonds habe ein besonderer zusätzlicher Anreiz zum Abschluss von Aufhebungsverträgen geschaffen werden sollen. Wegen



des vereinbarten Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen sei der angestrebte Personalabbau von 5.700 Stellen nicht anders erreichbar gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

11

## Entscheidungsgründe

Die gemäß § 551 Abs. 3 Nr. 2 ZPO ordnungsgemäß begründete und damit zulässige Revision hat in der Sache keinen Erfolg.

12

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch aus der GBV-Sonderfonds auf Zahlung einer weiteren Abfindung. Eine solche Leistung steht nach Nr. 4 GBV-Sonderfonds nur Mitarbeitern zu, die am 11. Juli 2007 noch keine Vereinbarung zur Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses unterschrieben haben. Von diesem persönlichen Geltungsbereich wird die Klägerin nicht erfasst. Sie hat ihren Aufhebungsvertrag am 20. März 2007 unterzeichnet.

13

II. Die Stichtagsregelung in Nr. 4 GBV-Sonderfonds ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG.

14

1. Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 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 Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (*BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 25 mwN, BAGE 125, 366*).

15



Erfolgt die Gruppenbildung durch eine Stichtagsregelung, muss auch diese mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein. Dabei kommt den Betriebsparteien sowohl bei der Gruppenbildung als auch bei der Bestimmung des darauf bezogenen Stichtags ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Die durch eine Stichtagsregelung verursachten Härten müssen hingenommen werden, wenn sich unter Berücksichtigung des Regelungszwecks die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (vgl. BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - zu 3 a der Gründe, BAGE 114, 179).

16

2. In der GBV-Sonderfonds haben die Betriebsparteien mehrere Gruppenbildungen vorgenommen. Nach deren Nr. 1 Abs. 2 erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich nur auf diejenigen Arbeitnehmer, die von der Neuordnung der Post-/Scan- und Verteilfunktionen innerhalb der ADAG betroffen waren, sowie auf Mitarbeiter von Support- bzw. ehemaliger Organisationseinheiten in Dienstleistungsgebieten. Damit waren Mitarbeiter anderer Bereiche, die ebenfalls von der Neuordnung des deutschen Versicherungsgeschäfts der ADAG erfasst waren, von den Begünstigungen der GBV-Sonderfonds ausgenommen. Darüber hinaus erfolgt eine Gruppenbildung nach den Bruttoverdiensten der Arbeitnehmer. Die GBV-Sonderfonds begünstigt gemäß deren Nr. 1 Abs. 4 ausschließlich diejenigen Arbeitnehmer, deren Verdienst bei Vollzeitbeschäftigung den der Abfindungsberechnung zugrunde zu legenden Bruttomonatsverdienst von 5.000,00 Euro nicht erreicht. Arbeitnehmer mit einem höheren Einkommen erlangen durch die GBV-Sonderfonds keinen finanziellen Vorteil. Schließlich haben die Betriebsparteien in Nr. 4 GBV-Sonderfonds eine stichtagsbezogene Gruppenbildung vorgesehen, indem sie deren Leistungen auf diejenigen begünstigten Arbeitnehmer beschränkten, die bis zum 11. Juli 2007 noch keine Vereinbarung zur Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses geschlossen hatten. Damit sind Arbeitnehmer unterer Lohngruppen aus den in Nr. 1 Abs. 2 GBV-Sonderfonds genannten Bereichen, die zu einem früheren Zeitpunkt aus Anlass der erfolgten Umstrukturierung einen Aufhebungsvertrag vereinbart hatten, von den

17



Leistungen der GBV-Sonderfonds ausgenommen. Das beanstandet die Klägerin.

3. Die durch die Stichtagsregelung in Nr. 4 GBV-Sonderfonds bewirkte Ungleichbehandlung ist nach dem mit ihr verfolgten einheitlichen Zweck sachlich gerechtfertigt und damit mit § 75 Abs. 1 BetrVG vereinbar. 18

a) Die GBV-Sonderfonds bezweckt, durch finanzielle Anreize für bestimmte Beschäftigtengruppen die Bereitschaft zum Abschluss von Aufhebungsverträgen zu fördern. Das folgt aus ihrer Präambel. Danach soll die GBV-Sonderfonds gewährleisten, dass das arbeitgeberseitige Ziel eines Personalabbaus von 5.700 Arbeitskapazitäten ohne betriebsbedingte Kündigungen erreicht werden kann. Soweit es in der Präambel weiter heißt, die Vereinbarung sei geschlossen worden, um den besonderen sozialen Härten bestimmter Mitarbeitergruppen im Rahmen der Neuordnung des Versicherungsgeschäfts Rechnung tragen zu können, ergibt sich daraus kein weitergehender Zweck. Die mit den Leistungen der GBV-Sonderfonds angestrebte Förderung einvernehmlicher Vertragsbeendigungen beruht auf der Einschätzung der Betriebsparteien, bei Mitarbeitern der unteren Entgeltgruppen mit typischerweise schlechten beruflichen Perspektiven könne die Bereitschaft zum Abschluss von Aufhebungsverträgen nur durch eine Aufstockung der finanziellen Anreize gesteigert werden. Dazu haben die Betriebsparteien für die Berechnung der Abfindung ein Mindestbruttoentgelt von 5.000,00 Euro zugrunde gelegt. Davon profitieren allein Arbeitnehmer der unteren Entgeltgruppen, deren Bruttomonatsentgelt diese Grenze typischerweise nicht erreicht. 19

b) Die Schaffung besonderer Anreize zur einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen war aus Sicht der Betriebsparteien geboten, nachdem bis Ende Juni 2007 erst 4.060 Stellen von den in Aussicht genommenen 5.700 Arbeitskapazitäten abgebaut waren und der Beklagten der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen wegen des mit den Gesamtbetriebsräten der betroffenen Unternehmen vereinbarten Kündigungsverzichts bis Ende 2009 verwehrt war. Diese Einschätzung sowie die Annahme der Betriebsparteien, Arbeitnehmer der unteren Entgeltgruppen mit typischerweise negativen beruf- 20



lichen Perspektiven seien nur durch einen zusätzlichen finanziellen Anreiz zum Abschluss von Aufhebungsverträgen zu motivieren, hält sich innerhalb ihrer Typisierungsbefugnis und Einschätzungsprärogative. Soweit die Revision beanstandet, der zu erfolgende Stellenabbau sei innerhalb der verbleibenden Zeit auch ohne weitere Anreize möglich gewesen, weil die Beklagte die Einiigungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft habe, setzt sie lediglich ihre Beurteilung der Verhältnisse an Stelle der Einschätzung der Betriebsparteien. Zudem übersieht sie, dass aufgrund des vereinbarten Kündigungsverzichts für die betroffenen Arbeitnehmer bis Ende 2009 keine Veranlassung bestand, auf ein Aufhebungsangebot der Beklagten einzugehen. Letztlich beanstandet die Klägerin auch nicht die auf dieser Einschätzung beruhende und sie begünstigende Gruppenbildung, sondern allein die darauf bezogene Stichtagsregelung.

c) Entsprechend diesem Regelungszweck ist die Stichtagsregelung der Nr. 4 der GBV-Sonderfonds wirksam. Die GBV-Sonderfonds ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung iSd. § 88 BetrVG und kein Sozialplan iSd. § 112 Abs. 1 BetrVG. 21

aa) Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sollen gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die künftigen Nachteile ausgleichen oder abmildern, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können. Ein Sozialplan dient nicht dazu, die individualrechtlichen Risiken des Arbeitgebers bei der Durchführung der Betriebsänderung zu reduzieren oder zu beseitigen (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 115, 68*). Derartige Ziele kann der Arbeitgeber allerdings gemeinsam mit dem Betriebsrat in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG verfolgen. Eine solche Betriebsvereinbarung unterliegt nicht den für Sozialpläne aus § 112 Abs. 1 BetrVG folgenden Regulationsbeschränkungen (*vgl. BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 31, BAGE 125, 366*). In ihr können die Betriebsparteien auch Regelungen treffen, die dazu dienen, das arbeitgeberseitige Interesse an einem zügigen Personal- 22



abbau durch einvernehmliche Beendigungsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern zu verwirklichen, wenn daneben in einem Sozialplan nach § 112 Abs. 1 BetrVG ein angemessener Ausgleich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile vereinbart worden ist.

bb) Die GBV-Sonderfonds bezweckt - wie dargelegt - nicht den Ausgleich oder die Milderung der durch den geplanten Personalabbau entstehenden wirtschaftlichen Nachteile, sondern die Förderung der Bereitschaft von Arbeitnehmern, durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen einvernehmlich ihre Arbeitsverhältnisse zu beenden. Die durch die Betriebsänderungen den betroffenen Arbeitnehmern entstandenen Nachteile sind durch den SP-Neuordnung ausgeglichen worden. Unerheblich ist, dass der Anreiz zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags dadurch geschaffen worden ist, dass ein Element der Abfindungsformel des Sozialplans geändert wurde und sich so für den von der GBV-Sonderfonds erfassten Personenkreis ein höherer Abfindungsbetrag ergibt. Die Betriebsparteien sind im Rahmen freiwilliger Vereinbarungen nach § 88 BetrVG frei, wie sie den Anreiz zum Abschluss von Aufhebungsverträgen ausgestalten.

23

cc) Durch die GBV-Sonderfonds haben die Betriebsparteien nicht die Regelungsziele des § 112 Abs. 1 BetrVG umgangen. Dem SP-Neuordnung sind nicht Mittel für eine angemessene Dotierung vorenthalten worden, um damit anschließend den Sonderfonds der GBV-Sonderfonds auszustatten. Zwar heißt es in der GBV-Sonderfonds, der Sonderfonds werde aus Sozialplanmitteln aufgelegt. Daraus ergibt sich jedoch nicht ohne Weiteres, dass die Beklagte von vornherein den Dotierungsrahmen des SP-Neuordnung beschränkt und sich eine Aufstockung vorbehalten hat. Dagegen spricht maßgeblich, dass der SP-Neuordnung überaus angemessene Abfindungsregelungen enthält. So beläuft sich die der Klägerin ausgezahlte Abfindung auf rund 68 Monatsgehälter bei einer Betriebszugehörigkeit von 28,75 Jahren. Bereits dies spricht gegen die Annahme, die Beklagte habe den SP-Neuordnung nicht ausreichend dotiert, um spätere Anreizregelungen zu finanzieren. Die Klägerin hat auch nicht behauptet

24



und es ist auch im Übrigen nicht ersichtlich, dass das von der Beklagten ursprünglich verfolgte Personalkonzept nicht verwirklicht werden konnte und der beabsichtigte Stellenabbau von vornherein nur durch höhere Abfindungen hätte erreicht werden können. Auch wenn die in der GBV-Sonderfonds vereinbarten höheren Abfindungen ein beträchtliches finanzielles Volumen haben, ergeben sich allein daraus keine greifbaren Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte dem Sozialplan Mittel vorenthalten hat.

dd) In Anbetracht der zulässigen Anreizfunktion der GBV-Sonderfonds ist es mit § 75 Abs. 1 BetrVG vereinbar, den Stichtag für den Erhalt einer finanziellen Vergünstigung auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Gesamtbetriebsvereinbarung festzulegen und damit diejenigen Arbeitnehmer auszuschließen, die bis zu diesem Zeitpunkt bereits einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatten und hierfür keines weiteren Anreizes mehr bedurften. 25

4. Der von der Klägerin gestellte „Hilfsantrag“ fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er stellt keinen eigenen Streitgegenstand dar, ihm liegt vielmehr lediglich eine andere Berechnung für die von der Klägerin mit ihrem Hauptantrag erfolglos geltend gemachte weitere Abfindungszahlung zugrunde. 26

Schmidt

Koch

Linck

Federlin

Platow



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)