

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 1. Februar 2011
- 1 AZR 417/09 -

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 12. Juni 2008
- 8 Ca 7372/07 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 27. Februar 2009
- 10 Sa 891/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Gleichbehandlung

Gesetze:

BetrVG §§ 112, 75; BGB § 779

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

führende Sache zu weiteren weitgehenden Parallelsachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 417/09
10 Sa 891/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Februar 2011

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Rath 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. Februar 2009 - 10 Sa 891/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

1

Der Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem Jahre 1980 als Senior-Accountant im Bereich Investment Accounting in H beschäftigt. Er bezog zuletzt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 5.892,97 Euro.

2

Zum Jahreswechsel 2005/2006 übernahm der T Konzern die Gesellschaften der G Beteiligungs-GmbH und ihrer Tochtergesellschaften mit dem Ziel, diese in den T Konzern zu integrieren. Im Herbst 2006 wurden die verschiedenen Asset Management Gesellschaften gesellschaftsrechtlich zusammengeführt. In diesem Zusammenhang wurde Ende 2006 zwischen der T AG und dem bei dieser errichteten Konzernbetriebsrat ein Interessenausgleich zur Neuordnung des Bereichs Asset Management geschlossen. Dieser sah vor dem Hintergrund einer Verlagerung der Aufgaben von H nach K vor, dass den in H Beschäftigten zunächst ein Angebot zur Weiterbeschäftigung in K unterbreitet werden sollte. Für den Fall der Ablehnung erforderlich werdende Änderungskündigungen sollten nicht vor Ablauf des 30. Juni 2007 wirksam werden und die Beendigungswirkung nicht vor Ablauf des 30. September 2007 eintreten.

3

Mit Schreiben vom 21. Februar 2007 sprach die Beklagte gegenüber dem Kläger eine Änderungskündigung zum 30. September 2007 aus, mit der ihm ab dem 1. Oktober 2007 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu im Übrigen unveränderten Bedingungen in K angeboten wurde. Der Kläger nahm

4



das Angebot - auch nicht unter Vorbehalt - an und erhob Kündigungsschutzklage. Mit Schreiben vom 21. März 2007 kündigte er das Arbeitsverhältnis seinerseits außerordentlich zum 31. März 2007. Nachdem die Beklagte geltend gemacht hatte, es fehle ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung, schlossen die Parteien zur Beendigung des Kündigungsrechtsstreits einen Vergleich nach § 278 Abs. 6 ZPO, dessen Zustandekommen durch Beschluss des Arbeitsgerichts vom 2. April 2007 festgestellt wurde. Danach endete das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Klägers mit Ablauf des 31. März 2007.

Die T AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat schlossen am 12. Juni 2007 einen Sozialplan (SP). Darin ist ua. bestimmt:

5

„§ 1

Gegenständlicher Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Betriebe von Unternehmen des T Konzerns in Deutschland, soweit die in diesen Betrieben bestehenden Betriebsräte diesen Sozialplan innerhalb von sechs Wochen nach seiner Unterzeichnung durch den Konzernbetriebsrat gegenüber dem Arbeitsdirektor der T AG für ihren jeweiligen Betrieb durch Unterzeichnung einer wortlautidentischen Fassung als Sozialplan im Sinne des § 112 BetrVG nachvollziehen. In betriebsratslosen Betrieben gilt dieser Sozialplan ohne weiteres.

§ 2

Sachlicher und rechtlicher Geltungsbereich

1. Dieser Sozialplan gilt für alle Änderungen der Betriebsorganisation und sonstige vom Arbeitgeber veranlasste, mit der Integration zusammenhängende Maßnahmen, insbesondere für betriebsbedingte Kündigungen und Versetzungen, unabhängig davon, ob der Umfang der einzelnen Maßnahme die Schwelle zu einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG überschreitet.
2. In zeitlicher Hinsicht gilt dieser Sozialplan für alle mit der Integration zusammenhängenden Maßnahmen, die bis zum Ablauf des 31.12.2010 erfolgen; dafür ist im Falle von Kündigungen auf deren Ausspruch und nicht auf den Ablauf der Kündigungsfrist abzustellen. Integrationsbedingte Maßnahmen in diesem Sinne sind auch Arbeitsplatzwechsel innerhalb des T Konzerns, die vor Abschluss dieses Sozialplans,



aber nach arbeitgeberseitiger Eröffnung der jeweiligen Angebotsphase von betroffenen Arbeitnehmern vorgenommen worden sind. Gleiches gilt für Arbeitsplatzwechsel innerhalb des T Konzerns vor Abschluss dieses Sozialplans, die schriftlich oder mündlich unter Bezug auf die Bestimmungen des noch abzuschließenden Sozialplans vereinbart wurden.

§ 3

Persönlicher Geltungsbereich

1. Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer des T Konzerns im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG mit Ausnahme leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.
2. Die zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehenen Leistungen gelten nicht für Arbeitnehmer,
...
e) deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers beendet wird, sofern sie nicht durch den Arbeitgeber veranlasst ist. Dies ist nur der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung mit Beendigungswirkung durch den Arbeitgeber mit Wirkung zu einem früheren Zeitpunkt kündigt, in dem der Arbeitgeber für den betreffenden Arbeitnehmer im Rahmen seines bisherigen Arbeitsverhältnisses und am bisherigen Standort (politische Gemeinde) keinen Beschäftigungsbedarf mehr hat; ...
...“

Der im Betrieb H bestehende Betriebsrat stimmte diesem Vergleich in der Folge zu. 6

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihn zum Ausspruch der Eigenkündigung veranlasst, weil in H kein Beschäftigungsbedarf mehr für ihn bestanden habe. Der gerichtliche Vergleich stehe dem nicht entgegen. 7



Der Kläger hat beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 155.112,86 Euro brutto
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit dem 28. Juni 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, aufgrund des gerichtlichen Vergleichs stehe fest, dass der Kläger auf eigene Veranlassung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Damit könne der Kläger nicht mehr vorbringen, durch die Beklagte zum Ausspruch seiner Eigenkündigung veranlasst worden zu sein.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt er sein Klagebegehren weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Abfindung.

11

I. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat vor Inkrafttreten des Sozialplans geendet. Er unterfällt damit nicht dem in §§ 2, 3 SP geregelten Geltungsbereich des Sozialplans. Das ergibt die Auslegung des Sozialplans.

12

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn, kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen

13



Verständnis der Regelung führt (15. Mai 2007 - 1 AZR 370/06 - Rn. 11, ZIP 2007, 1575).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen begründet der Sozialplan nur für solche Arbeitnehmer Leistungen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt seines Inkrafttretens noch bestanden hat. 14
- a) Gem. § 3 Abs. 1 SP gilt der Sozialplan für alle Arbeitnehmer des T Konzerns. Das sind nur diejenigen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans in einem Arbeitsverhältnis zu einem Unternehmen des T Konzerns standen. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehört der Betreffende diesem Personenkreis nicht mehr an. 15
- b) Das sich aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 SP ergebende Verständnis zum persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans wird durch den Regelungszusammenhang bestätigt. So liegt der Normierung des zeitlichen Geltungsbereichs in § 2 Abs. 2 SP zugrunde, dass der Sozialplan grundsätzlich nur für betriebsänderungsbedingte Maßnahmen gilt, die nach seinem Inkrafttreten bis zum 31. Dezember 2010 erfolgen. Lediglich bei den in dieser Bestimmung aufgeführten Arbeitsplatzwechseln innerhalb des T Konzerns findet der Sozialplan auch dann Anwendung, wenn diese personellen Maßnahmen vor seinem Inkrafttreten vorgenommen wurden. Aber auch in diesen Fällen haben die Arbeitsverhältnisse fortbestanden. Trotz Änderung der Arbeitsbedingungen sind die Betroffenen Arbeitnehmer eines konzernzugehörigen Unternehmens geblieben. Schließlich spricht auch die Regelung zur Behandlung von Eigenkündigungen in § 3 Abs. 2 SP dafür, dass der persönliche Geltungsbereich des Sozialplans auf Arbeitnehmer beschränkt ist, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt seines Inkrafttretens noch nicht beendet war. Dazu bestimmt § 3 Abs. 2 Buchst. e SP, dass der Sozialplan nicht für Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitsverhältnis aufgrund Eigenkündigung des Arbeitnehmers beendet wird. Das setzt denklogisch voraus, dass zu diesem Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis, wenn auch im gekündigten Zustand, bestanden hat. 16



- c) Diese Auslegung steht zudem im Einklang mit Sinn und Zweck eines Sozialplans. Zweck eines Sozialplans ist es gem. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die den Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern. Angesichts der Vielfalt ausgleichsfähiger und ausgleichsbedürftiger Nachteile steht den zuständigen Betriebsparteien ein darauf bezogener Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zu. Aus diesem Grunde können sie eine typisierende Beurteilung dahin vornehmen, dass Arbeitnehmer, die während laufender Verhandlungen über Art und Ausmaß von Umstrukturierungsmaßnahmen das Arbeitsverhältnis beenden, ohne den Abschluss eines Sozialplans abzuwarten, eine Anschlussbeschäftigung gefunden haben, infolge derer ihnen keine oder sehr viel geringere ausgleichsfähige Nachteile drohen als den verbleibenden Arbeitnehmern (*BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 26, BAGE 125, 366; 15. Mai 2007 - 1 AZR 370/06 - Rn. 16, ZIP 2007, 1575*). Bei solchen Arbeitnehmern sind die Betriebsparteien nicht zum Nachteilsausgleich verpflichtet, sondern berechtigt, das verfügbare Sozialplanvolumen auf diejenigen Arbeitnehmer aufzuteilen, die tatsächlich infolge der konkreten Betriebsänderung gewichtige Nachteile zu erwarten haben. 17
3. Der Kläger ist aufgrund des am 2. April 2007 durch das Arbeitsgericht festgestellten Vergleichs mit Ablauf des 31. März 2007 aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden. Zu diesem Zeitpunkt war noch kein Sozialplan abgeschlossen. Die Vereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat ist am 12. Juni 2007 und die nach dessen § 1 SP notwendige Bestätigung durch den örtlichen Betriebsrat im Anschluss daran erfolgt. Erst seit dieser Zeit war eine normative Anspruchsgrundlage für die geltend gemachte Sozialplanabfindung vorhanden. 18
- II. Ein Abfindungsanspruch folgt auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. 19
1. Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. 20

ßen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (*BAG 18. Mai 2010 - 1 AZR 187/09 - Rn. 15, EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 38*).

2. Vorliegend haben die Betriebsparteien eine Gruppenbildung vorgenommen, indem sie nur solche Arbeitnehmer in den Geltungsbereich des Sozialplans aufgenommen haben, die bei seinem Zustandekommen noch Arbeitnehmer der Beklagten waren. Damit haben sie diejenigen Mitarbeiter ausgenommen, die zwar noch zu Beginn der Verhandlungen über das „Ob“ und „Wie“ der Umstrukturierungsmaßnahmen in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen, jedoch nicht mehr im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans. Diese Gruppenbildung ist sachlich gerechtfertigt. 21

a) Sie ist am Zweck des Sozialplans ausgerichtet, der keine Entschädigung für geleistete Dienste gewähren, sondern konkret absehbare oder eingetretene betriebsänderungsbedingte Nachteile ausgleichen soll. Bei der gebotenen typisierenden Betrachtungsweise dürfen die Betriebsparteien davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die auf eigene Veranlassung ihr Arbeitsverhältnis beenden, bevor das Ausmaß einer sie treffenden Betriebsänderung genau absehbar und der Umfang der daran knüpfenden wirtschaftlichen Nachteile prognostizierbar ist, keinen oder nur einen geringeren Ausgleichsbedarf haben (*BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 26, BAGE 125, 366*). 22

b) Die Sachgerechtigkeit dieser Gruppenbildung wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, dass § 2 Abs. 2 SP bestimmte konzerninterne Arbeitsplatzwechsel, die im Vorgriff auf eine beabsichtigte Betriebsänderung vor Abschluss des Sozialplans erfolgten, in dessen Geltungsbereich einbezieht. Die davon betroffenen Arbeitnehmer sind mit denjenigen, die vom persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen sind, nicht vergleichbar. Zum einen betrifft das Arbeitnehmer, die nach wie vor in einem Arbeitsverhältnis zu einem konzernzugehörigen Unternehmen stehen. Zum anderen hatten sich bei dieser Personengruppe die betriebsänderungsbedingten Nachteile typischerweise bereits konkretisiert. 23



3. Nach diesen Grundsätzen hat der Kläger keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern, weil er mit diesen nicht vergleichbar ist. Aufgrund des gerichtlichen Vergleichs steht verbindlich fest, dass der Kläger nicht auf betriebliche, sondern eigene Veranlassung ausgeschieden ist. Über diese Tatsache haben sich die Parteien im Wege des gegenseitigen Nachgebens (§ 779 BGB) bindend verständigt. Der Einwand des Klägers, der Vergleich enthalte keine Regelung in Bezug auf Ansprüche aus dem Sozialplan, ist nur insoweit zutreffend, als das Bestehen oder Nichtbestehen von Sozialplanansprüchen im Vergleich nicht unmittelbar angesprochen wurde. Dies ändert aber nichts daran, dass für die Prüfung von Ansprüchen nach Maßgabe des § 75 Abs. 1 BetrVG davon auszugehen ist, dass die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inkrafttreten des Sozialplans allein auf Betreiben des Klägers erfolgte und letztlich nicht auf betrieblichen, dem Verantwortungsbereich der Beklagten zuzurechnenden Gründen beruhte. Anhaltspunkte für eine Rechtsunwirksamkeit des geschlossenen Vergleichs sind nicht ersichtlich und auch vom Kläger nicht geltend gemacht worden.

24

Schmidt

Koch

Linck

Klebe

Rath



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

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