Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 1. Februar 2011 - 1 AZR 489/09 -
I. Arbeitsgericht Wiesbaden	Urteil vom 5. März 2008 - 7/4 Ca 2447/07 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 11. Februar 2009 - 6 Sa 1083/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Gleichbehandlung

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 417/09 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 489/09
6 Sa 1083/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Februar 2011

URTEIL

Radke, 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:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Februar 2009 - 6 Sa 1083/08 - 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 2000 als Produktmanager im Bereich Marketing in W beschäftigt. Sein Jahresgehalt belief sich zuletzt auf 77.464,42 Euro brutto. 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. In einer Rahmenvereinbarung vom 4. Dezember 2006 verständigten sich die T AG sowie die zu ihrem Konzern gehörenden Gesellschaften mit dem Konzernbetriebsrat darauf, im Hinblick auf die beabsichtigten Restrukturierungen Verhandlungen über den Abschluss von (Teil-)Interessenausgleichen bzgl. der einzelnen Maßnahmen durchzuführen. Die T AG verpflichtete sich, die Umstrukturierungsmaßnahmen nicht vor Abschluss der jeweiligen Interessenausgleiche zu beginnen. Am 21. März 2007 vereinbarte die T AG mit dem Konzernbetriebsrat ein Eckpunktepapier über die Durchführung betriebsorganisatorischer Maßnahmen und die Aufstellung eines Sozialplans im Zusammenhang mit der Neuordnung des T Konzerns. Nach Gesprächen zwischen dem Kläger und der Beklagten über die Möglichkeiten einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im T Konzern kündigte der Kläger mit Schreiben vom 28. März 2007 sein Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2007. 3

Die T AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat schlossen am 12. Juni 2007 einen Sozialplan *(SP)*. Darin ist ua. bestimmt: 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

„§ 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.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

> 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 W bestehende Betriebsrat hat diesen Sozialplan am 9. Juli 2007 übernommen. 5

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihn zum Ausspruch der Eigenkündigung veranlasst. Aufgrund des Eckpunktepapiers und der Gespräche, die er mit der Beklagten geführt habe, sei zum Kündigungszeitpunkt klar gewesen, dass es für ihn bei der Beklagten keine zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten mehr geben würde. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 49.019,18 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. Juli 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, der Kläger falle nicht in den Geltungsbereich des Sozialplans. Im Übrigen habe für den Kläger in M eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestanden. 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

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. 9

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. 10

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. 11

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 Verständnis der Regelung führt *(15. Mai 2007 - 1 AZR 370/06 - Rn. 11, ZIP 2007, 1575)*. 12

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen begründet der Sozialplan nur für solche Arbeitnehmer Leistungen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt seines Inkrafttretens noch bestanden hat. 13

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 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

standen. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehört der Betreffende diesem Personenkreis nicht mehr an.

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. 15

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 Anschlussbe- 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

schäftigung 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.

3. Der Kläger ist aufgrund seiner Eigenkündigung vom 28. März 2007 zum 30. Juni 2007 aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden. Zu diesem Zeitpunkt war für den Beschäftigungsbetrieb des Klägers noch kein Sozialplan abgeschlossen. Die nach § 1 SP notwendige Bestätigung der Vereinbarung zwischen der T AG und dem Konzernbetriebsrat durch den örtlichen Betriebsrat ist erst am 9. Juli 2007 erfolgt. Erst seit diesem Zeitpunkt war eine normative Anspruchsgrundlage für die geltend gemachte Sozialplanabfindung vorhanden. In der Rahmenvereinbarung vom 4. Dezember 2006, bei deren Abschluss der Kläger noch betriebszugehörig war, ist der geltend gemachte Abfindungsanspruch nicht geregelt. 17

II. Ein Abfindungsanspruch folgt auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. 18

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. 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)*. 19

2. Vorliegend haben die Betriebsparteien eine Gruppenbildung vorgenommen, indem sie nur solche Arbeitnehmer in den Geltungsbereich des 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

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.

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)*. 21

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. 22

c) Die Betriebsparteien waren auch nicht gehalten, den persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans durch eine Ausweitung des zeitlichen Geltungsbereichs auf einen Zeitpunkt vor dessen Abschluss vorzuverlegen. Die zu dieser Zeit noch betriebszugehörigen Arbeitnehmer hatten zu diesem Zeitpunkt noch keine Rechtsposition erlangt, die eine solche Einbeziehung zwingend 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

geboten hätte. Das gilt schon deswegen, weil das genaue Ausmaß der Betriebsänderung vor Abschluss des Sozialplans noch nicht im Einzelnen festgestanden hat. Bis dahin gab es nur die Rahmenvereinbarung vom 4. Dezember 2006, in der aber nur das Verfahren zur Beteiligung des Betriebsrats bei der geplanten Neuordnung des Konzerns in groben Zügen festgelegt worden war, sowie die Eckpunktevereinbarung vom 21. März 2007. Der für den Kläger maßgebliche Interessenausgleich wurde erst am 15./16. November 2007 und damit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger abgeschlossen. Normative Ansprüche zugunsten der Arbeitnehmer sind darin nicht begründet worden.

Schmidt Koch Linck

Klebe Rath

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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