

Aktenzeichen: 3 AZR 656/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 18. September 2001
- 3 AZR 656/00 -

I. Arbeitsgericht
Hagen

Urteil vom 19. Oktober 1999
- 5 Ca 875/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. Mai 2000
- 12 Sa 2268/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichworte:

Gleichbehandlung - Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Will der Arbeitgeber auch die älteren Arbeitnehmer, die sich mit den Leistungen aus dem bestehenden Sozialplan nicht begnügen wollen, zu einem einvernehmlichen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bewegen, so verstößt er nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er zusätzliche Leistungen nur den Arbeitnehmern verspricht, die sich nicht schon zuvor mit einem Ausscheiden auf der Basis des bestehenden Sozialplans einverstanden erklärt haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



3 AZR 656/00
12 Sa 2268/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. September 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krenzel und Bepko, die ehrenamtliche Richterin Martschin und den ehrenamtlichen Richter Ludwig 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 Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Mai 2000 - 12 Sa 2268/99 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 19. Oktober 1999 - 5 Ca 875/99 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die dem Kläger beim vorzeitigen Bezug der gesetzlichen Rente entstehenden versicherungsmathematischen Abschläge teilweise auszugleichen.

Der am 27. Juli 1941 geborene Kläger war von April 1956 bis zum 31. März 1999 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Stark rückläufige Absätze führten zu einer Umstrukturierung des Unternehmens und zu einem Personalabbau. Deshalb vereinbarte die Beklagte am 28. April 1995 mit ihrem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Im Betrieb, in dem der Kläger tätig war, schieden daraufhin mit Ausnahme zweier leitender Angestellter alle Arbeitnehmer aus, die mindestens 55 Jahre alt waren. Als sich der Absatzrückgang im Jahre 1998 stark beschleunigte, sollten weitere 40 Arbeitsplätze abgebaut werden. In erster Linie sollten Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten, dazu bewegt werden, eine betriebsbedingte Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses hinzunehmen. Auf der Grundlage des Sozialplans vom 28. April 1995 waren dazu nur 15 Arbeitnehmer einschließlich des Klägers bereit. Mit Schreiben vom 16. Juni 1998 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers aus betriebsbedingten Gründen zum 31. März 1999. In einem weiteren Schreiben vom selbem Tag bestätigte die Beklagte dem Kläger, daß sie ihm im Zusammenhang mit der Kündigung folgendes zugesagt habe:

- „1. ... Sie haben Anspruch auf die Leistungen nach dem gültigen Sozialplan vom 28. April 1995.



2. Danach erhalten Sie zum Ausgleich der Nachteile, die Ihnen durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen, zusammen mit Ihrer Abrechnung Dezember 1998 im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, eine einmalige lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Abfindung nach **vorläufiger** Berechnung von insgesamt 62.273,08 DM. ...
3. Bis zu Ihrem Ausscheiden wickeln Sie den Ihnen noch zustehenden Urlaub ab.
4. Damit sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abgegolten.
5. Bei Eintritt des Rentenfalls gelten Sie im Sinne unserer Richtlinien als Werkspensionär. Sie erhalten dann die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach unserer Pensionsordnung. Die Leistungen werden so errechnet, als wären Sie in dem Monat in den Ruhestand getreten, in dem Sie das 63. Lebensjahr vollenden.“

Die Muttergesellschaft der Beklagten schloß mit ihrem Betriebsrat am 28. Juli 1998 die „Betriebsvereinbarung Ausgleichszahlung für versicherungsmathematische Abschläge wegen vorzeitigen Rentenbezuges“ (BV Ausgleichszahlung). Sie enthält folgende Regelungen:

- „1. Mitarbeiter, die bis zum 31. März 1999 das 55. Lebensjahr vollendet haben und denen wegen der Umstrukturierungsmaßnahmen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden muß und die bis zum 31. März 1999 aus dem Unternehmen ausscheiden und die deshalb wegen des vorzeitigen Bezuges der gesetzlichen Rente versicherungsmathematische Abschläge in Kauf nehmen müssen, erhalten einen pauschalen Ausgleichsbetrag auf den persönlichen versicherungsmathematischen Abschlag.

Dieser Ausgleichsbetrag wird wie folgt festgelegt:

Auf den persönlichen Renten-Abschlag, soweit er 1,8 % übersteigt, erhält der jeweilige Mitarbeiter einen Ausgleich in Höhe von 50 %.

2. Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiter, die aufgrund verhaltensbedingter oder personenbedingter Kündigung aus dem Unternehmen ausscheiden oder aufgrund von Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag aus dem Unternehmen ausscheiden. Sie gilt ebenfalls nicht für Mitarbeiter, denen vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung betriebsbedingt gekündigt worden ist.



3. Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem 20. Juli 1998 in Kraft und gilt für Mitarbeiter, die aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung bis zum 31. März 1999 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.“

Auch die Beklagte wandte diese Betriebsvereinbarung auf die Arbeitnehmer ihres Betriebes an. Sie sagte die Zahlung des Ausgleichsbetrages ca. 25 Arbeitnehmern zu, bei denen die Voraussetzungen der Nr. 1 BV Ausgleichszahlung vorlagen und denen nicht vor dem 20. Juli 1998 die betriebsbedingte Kündigung zugegangen war.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, auch ihm stehe der Ausgleichsbetrag zu. Die BV Ausgleichszahlung sei auf ihn anwendbar. Sie stelle nicht auf den Ausspruch der Kündigung, sondern auf den Zeitpunkt des Ausscheidens ab. Nr. 2 Satz 2 BV Ausgleichszahlung versage nur den Arbeitnehmern einen Anspruch, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20. Juli 1998 geendet habe. Zumindest könne die Klageforderung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden. Für eine Stichtagsregelung, die auf den Zeitpunkt des Kündigungszugangs abstelle, habe es keine sachlichen Gründe gegeben.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ab dem tatsächlichen Bezug seiner Altersrente an ihn einen pauschalen Ausgleichsbetrag auf den persönlichen versicherungsmathematischen Abschlag zu zahlen, wobei dieser Ausgleichsbetrag dergestalt zu berechnen ist, daß er auf seinen persönlichen Renten-Abschlag, soweit er 1,8 % übersteigt, einen Ausgleich in Höhe von 50 % erhält.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, der Kläger sei nach der BV Ausgleichszahlung nicht anspruchsberechtigt. Die von der Beklagten übernommene Stichtagsregelung sei zulässig. Sie verletze nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der sachliche Grund ergebe sich aus der Anreizfunktion der Ausgleichszahlung und der beabsichtigten Kostenbegrenzung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision möchte die Beklagte die Abweisung der Klage erreichen.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Dem Kläger steht die verlangte Ausgleichszahlung nicht zu.

1. Die BV Ausgleichszahlung ist auf den Kläger weder unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) noch kraft einzelvertraglicher Übernahme anwendbar.

a) Betriebsvereinbarungen gelten normativ nur für die Betriebe, deren Betriebsrat sie abschloß. Vertragspartner der BV Ausgleichszahlung ist nicht der für den Kläger zuständige Betriebsrat oder ein etwa vorhandener Konzernbetriebsrat, sondern der bei der Muttergesellschaft gebildete Betriebsrat.

b) Ein einzelvertraglicher Anspruch auf Ausgleichszahlungen ergibt sich weder aus dem Begleitschreiben der Beklagten zur betriebsbedingten Kündigung vom 16. Juni 1998 noch aus der späteren Gesamtzusage.

aa) Die Leistungszusagen im Schreiben der Beklagten vom 16. Juni 1998 hat der Kläger zumindest stillschweigend angenommen. Nr. 1 bis 3 dieses Schreibens befassen sich mit den Leistungen aus dem damals gültigen Sozialplan vom 28. April 1995 und der dem Kläger danach zustehenden Abfindung sowie der Urlaubsabgeltung. In Nr. 4 des Schreibens schließt sich eine allgemeine Ausgleichsklausel an. Sie erstreckt sich nicht auf die betriebliche Altersversorgung. Die Beklagte wies in Nr. 5 des Schreibens ausdrücklich darauf hin, daß der Kläger die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Pensionsordnung behält. Er sollte den übrigen Versorgungsberechtigten des Betriebs gleichgestellt werden. Abgesehen von den punktuellen Änderungen in Nr. 5 Satz 3 des Schreibens wurde seine Altersversorgung nicht verbessert.

bb) Die spätere Gesamtzusage kommt dem Kläger nicht zugute, weil sich ihr Anwendungsbereich nicht auf ihn erstreckt. Die Beklagte hatte sich durch die Gesamtzusage verpflichtet, die Regelungen der BV Ausgleichszahlung auf die Arbeitnehmer anzuwenden, denen am 20. Juli 1998 noch keine betriebsbedingte Kündigung zugegangen war. Der Kläger erfüllt diese Voraussetzung nicht.

2. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Klageforderung nicht gestützt werden. Die Beklagte durfte bei der versprochenen Ausgleichszahlung nach dem Zeitpunkt des Kündigungszugangs differenzieren.



a) Sowohl bei der Ausgestaltung von Sozialplänen als auch bei freiwilligen Zusatzleistungen besteht ein von den Gerichten zu respektierender Regelungsspielraum. Die Leistungsvoraussetzungen müssen jedoch dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung tragen (vgl. ua. BAG 8. März 1995 - 5 AZR 869/93 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 123 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 62, zu II 1 der Gründe; 11. Februar 1998 - 10 AZR 22/97 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 121 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 97, zu II 1 und 2 der Gründe). Er verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage als auch eine sachfremde Gruppenbildung (vgl. ua. BAG 9. Dezember 1997 - 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16, zu B I der Gründe; 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 207 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 40, zu 1 a der Gründe). Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für sie keine billigenwerten Gründe gibt (vgl. ua. BAG 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 35; 15. November 1994 - 5 AZR 682/93 - BAGE 78, 272, 275). Billigenswert sind Gründe, die auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen. Ob der Arbeitgeber die zweckmäßigste und gerechteste Lösung wählte, ist nicht zu überprüfen.

b) Die Beklagte macht die Ausgleichszahlung unter anderem davon abhängig, ob die betriebsbedingte Kündigung dem Arbeitnehmer vor dem 20. Juli 1998 oder nachher zuzuging. Damit übernahm sie die Stichtagsregelung der BV Ausgleichszahlung. Stichtagsregelungen sind für die Schaffung von Ansprüchen vielfach üblich. Sie sind nicht deshalb unzulässig, weil sie im Einzelfall zu Härten führen (BAG 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 98 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 83, zu 2 c der Gründe; 5. Oktober 2000 - 1 AZR 48/00 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 141, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 c der Gründe). Bei der Wahl des Stichtages besteht zwar ein weiter Ermessensspielraum. Der Zeitpunkt muß aber sachlich vertretbar sein (vgl. ua. BAG 30. November 1994 - 10 AZR 578/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 89 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 80, zu II 3 b der Gründe; 24. Januar 1996 - 10 AZR 155/95 - aaO, zu 2 c der Gründe). Diese Voraussetzung ist erfüllt.

aa) Rein zeitbezogene Differenzierungen sind nicht ohne weiteres als sachgerecht anzusehen. Entscheidend sind die Gründe, die sich hinter der Stichtagsregelung verbergen (BAG 14. Juni 1983 - 3 AZR 565/81 - BAGE 44, 61, 67). Auch das Bestreben



des Arbeitgebers, seine Kostenbelastung zu begrenzen, rechtfertigt nicht jede beliebige zeitliche Differenzierung. Sie muß auf die jeweilige Leistung und deren Besonderheiten abgestimmt sein. Davon ist der Senat auch in den Urteilen vom 11. September 1980 (- 3 AZR 606/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 187 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 22) und vom 10. April 1984 (- 3 AZR 57/82 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 64 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41) ausgegangen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts lagen neben der Kostenbelastung tragfähige Gründe vor.

bb) Gegen das Vorliegen eines sachlichen Grundes spricht nicht, daß sich die vor dem 20. Juli 1998 und die nachher gekündigten Arbeitnehmer „in einer vergleichbaren rechtlichen und wirtschaftlichen Situation befanden“. Die Lage der ausgeschlossenen und begünstigten Arbeitnehmer muß vergleichbar sein, damit überhaupt eine Ungleichbehandlung vorliegt. Nicht jede Ungleichbehandlung ist sachwidrig.

cc) Für die versicherungsmathematischen Abschläge wegen vorzeitigen Rentenbezugs spielt es zwar keine Rolle, ob die betriebsbedingte Kündigung dem Arbeitnehmer vor dem 20. Juli 1998 oder nachher zuging. Der Leistungszweck beschränkt sich aber nicht darauf, versorgungsrechtliche Nachteile auszugleichen. Die Ausgleichszahlung diene auch dazu, die beim geplanten Personalabbau aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen. Allein die im Sozialplan vom 28. April 1995 vorgesehenen Leistungen reichten unstreitig nicht aus, daß sich genügend ältere Arbeitnehmer bereit fanden, eine betriebsbedingte Kündigung hinzunehmen. Etwa 15 Arbeitnehmer statt der vorgesehenen 40 waren ohne Zusatzleistung mit einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einverstanden. Um einen Anreiz für noch nicht ausgeschiedene, ältere Arbeitnehmer zu schaffen, wurden die Sozialplanleistungen ergänzt. Dies geschah bei der Muttergesellschaft durch die weitere BV Ausgleichszahlung und bei der Beklagten durch eine entsprechende Gesamtzusage. Zusatzleistungen für noch nicht ausgeschiedene Arbeitnehmer sind ein sinnvolles Steuerungsinstrument (vgl. BAG 11. Februar 1998 - 10 AZR 22/97 - aaO, zu II 3 b der Gründe).

Für die Anreizfunktion der Ausgleichszahlung spielt es entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts keine Rolle, ob eine „außerplanmäßige Personalanpassungsmaßnahme wegen stark beschleunigten Absatzrückgangs“ oder die „kontinuierliche Fortsetzung eines allgemeinen Personalabbaus“ vorliegt. Entscheidend ist in beiden Alternativen, daß durch Zusatzleistungen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen erleichtert und die Kostenbelastung auf das Notwendige begrenzt werden soll.



dd) Da die Beklagte, wie der Kläger im Schriftsatz vom 13. August 1999 Seite 2 eingeräumt hat, „die geplanten Entlassungen nicht einseitig durchpeitschen wollte“, sondern mit den Arbeitnehmern abstimmte, ist davon auszugehen, daß die Versorgungsberechtigten, denen bis zum Inkrafttreten der Zusatzregelung am 20. Juli 1998 eine Kündigung zugegangen war, schon auf Grund der Sozialplanleistungen mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einverstanden waren. Sie hatten den bisherigen Nachteilsausgleich ohne Vorbehalt als angemessen akzeptiert, so daß bei ihnen kein weiterer Anreiz mehr nötig war. Die ausgeschlossenen Arbeitnehmer hatten von ihrer Vertragsfreiheit Gebrauch gemacht. Dadurch hatten sie einerseits die mit weiteren Verhandlungen verbundenen Risiken vermieden und sich andererseits der Chance besserer Ausscheidensbedingungen begeben. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtete die Beklagte nicht zu einer Nachbesserung. Die begünstigten Arbeitnehmer erhielten nicht nachträgliche Verbesserungen ihrer Ausscheidensbedingungen, sondern sollten erst für eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewonnen werden.

ee) Der Kläger kann nicht geltend machen, er werde wegen seiner längeren Kündigungsfrist benachteiligt. Ihm stand es frei, das Angebot der Beklagten anzunehmen oder abzulehnen. Abgesehen davon daß es bei einem konzertierten Personalabbau nahe liegt, Arbeitnehmern mit kürzerer Kündigungsfrist vorzeitig zu kündigen, verpflichtet der Gleichbehandlungsgrundsatz den Arbeitgeber nicht dazu, jede ungünstige Reflexwirkung längerer Kündigungsfristen zu vermeiden. Die Beklagte durfte bei einer typisierenden Betrachtung annehmen, daß bei Arbeitnehmern, denen am Stichtag eine betriebsbedingte Kündigung bereits zugegangen war, eine Ausgleichszahlung - gemessen an ihrem Anreizzweck - entbehrlich war. Im Rahmen einer sachgerechten Typisierung liegt es auch, daß der von der Beklagten gewählte Stichtag dem Inkrafttreten der BV Ausgleichszahlung entspricht, an die sich die Gesamtzusage angelehnt hat.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Martschin

V. Ludwig



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

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