

Aktenzeichen: 4 AZR 798/05
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 6. Dezember 2006
- 4 AZR 798/05 -

I. Arbeitsgericht
Gera

Urteil vom 30. November 2004
- 1 Ca 655/04 -

II. Thüringer
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Oktober 2005
- 8 Sa 175/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Tariflicher Sozialplan - Abfindungsausschluss

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1; BetrVG §§ 111, 112; BGB § 612a; Tarifvertrag über einen Sozialplan zwischen der AOK Thüringen und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 9. März 2004 (TV-SozPlan)

Leitsätze:

1. §§ 111, 112 BetrVG schränken die Befugnis von Tarifvertragsparteien zum Abschluss eines Tarifvertrages mit einem sozialplanähnlichen Inhalt nicht ein.
2. Der Ausschluss eines tariflichen Abfindungsanspruchs für den Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den gekündigten Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber vorher auf diese Bedingung hingewiesen hat, verstößt weder gegen Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen § 612a BGB.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 798/05
8 Sa 175/05
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Dezember 2006

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter Valentien und die ehrenamtliche Richterin Pfeil für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 17. Oktober 2005 - 8 Sa 175/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Abfindung wegen der betriebsbedingten Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. 1

Die Klägerin war seit dem 1. November 1990 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt im Innendienst als Sachbearbeiterin für allgemeine Leistungen und Zahnersatz. Nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages sind die für die Beklagte „geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen maßgebend“. 2

Die Beklagte übernahm neben ihrem eigentlichen Tätigkeitsfeld im Jahre 1998 zusätzlich für andere Allgemeine Ortskrankenkassen Aufgaben im Bereich der Rechnungsprüfung und Beleglesung. Dies geschah auf vertraglicher Grundlage gegen eine Vergütung, nachdem die Versichertenzahl in Thüringen erheblich zurückgegangen war. Die Erfüllung dieser „externen Aufgaben“ wurde zuletzt durch 256 Beschäftigte (entspr. 238,3 Vollbeschäftigteneinheiten) geleistet. 3

Im Jahre 2003 beschloss die Beklagte die Aufgabe dieser „externen“ Arbeiten, da sie nicht mehr kostendeckend durchzuführen und Versuche gescheitert waren, bessere vertragliche Bedingungen zu erreichen. Nach Beteiligung des bei ihr bestehenden Personalrates wurde am 13. November 2003 entschieden, die Geschäftsfelder der Rechnungsprüfung und Beleglesung aufzugeben, keine neuen Dienstleistungsaufträge von anderen Allgemeinen Ortskrankenkassen mehr anzunehmen und die bestehenden Aufträge bis zum 31. Dezember 2003, spätestens bis zum 31. März 2004 zu beenden. Dadurch entfiel bei der Beklagten der Beschäftigungsbedarf für 238,3 Vollbeschäftigteneinheiten. Mit dem Personalrat wurde eine Auswahlrichtlinie für die betriebsbedingten Kündigungen vereinbart, mit denen ein entsprechender Personalabbau durchgeführt werden sollte. 4

Die Beklagte verhandelte mit dem Personalrat auch über einen Sozialplan. Dabei ergaben sich zwei Alternativen. Nach dem ersten Vorschlag sollte ein Gesamtbetrag von 4 Millionen Euro für die Zahlung von Abfindungen zur Verfügung gestellt 5



werden; nach dem zweiten Vorschlag sollte das Volumen 4,5 Millionen Euro betragen, wobei ein Abfindungsanspruch allerdings an die Bedingung geknüpft werden sollte, dass der gekündigte Beschäftigte keine Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erheben würde. Der Personalrat entschied sich für die zweite Alternative. Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde am 22. Januar 2004 unterzeichnet (im Folgenden: DV-SozPlan).

Anschließend stellten sich bei den Beteiligten der Dienstvereinbarung Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit der DV-SozPlan ein. Denn nach § 72 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG können Dienstvereinbarungen nur wirksam abgeschlossen werden, wenn sie im Gesetz ausdrücklich vorgesehen sind. Die Möglichkeit, Sozialpläne abzuschließen, ist in § 74 Abs. 2 Nr. 7 ThürPersVG nur für eine „Rationalisierungsmaßnahme“ vorgesehen. Ob unter diesen Begriff auch die von der Beklagten geplante Maßnahme fällt, wurde als zweifelhaft angesehen. Der Personalrat der Beklagten trat daher an die Gewerkschaft ver.di sowie die Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) mit der Bitte heran, sich für den Abschluss eines Tarifvertrages mit der Beklagten einzusetzen, der den Inhalt der DV-SozPlan übernehmen sollte. In den anschließenden Verhandlungen der Beklagten mit den Tarifkommissionen der Gewerkschaften kam es am 9. März 2004 zu dem Abschluss eines Tarifvertrages über einen Sozialplan zwischen der Beklagten und den Gewerkschaften ver.di und GdS (im Folgenden: TV-SozPlan), in dem noch verbesserte Bedingungen für die Beschäftigten erreicht werden konnten. Die Abfindungsregelung in dem TV-SozPlan lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 2 Abfindung

1. Grundabfindung bei Kündigung

- a) Beschäftigte, die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen und nach Erhalt einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung wegen der Beendigung der Auftragsgeschäfte für andere AOK's bis zum Ablauf der Frist nach § 4 Satz 1 KSchG keine Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist, erhalten eine Abfindung. Der Arbeitgeber wird in der Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Beschäftigte bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Enthält eine Kündigungserklärung diese beiden Hinweise nicht, besteht der Abfindungsanspruch auch dann, wenn der Beschäftigte eine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist.



5. Abfindungsanspruch bei Einwänden des Personalrates gegen eine beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung

Erhebt der Personalrat im Rahmen seiner Mitwirkung Einwände nach § 78 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 5 ThürPersVG gegen die beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung eines Beschäftigten, die nicht offensichtlich unbegründet sind, hat der Beschäftigte abweichend von § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages auch dann einen Anspruch auf Abfindung nach diesem Tarifvertrag, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung durch Klage geltend macht und in diesem Verfahren rechtskräftig unterliegt. In diesem Fall wird der Anspruch auf Zahlung der Abfindung erst fällig, wenn rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet wurde.“

Nach Anhörung des Personalrates, der keine Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung erhob, wurde die Klägerin mit Schreiben vom 1. April 2004 ordentlich betriebsbedingt zum 31. Dezember 2004 gekündigt. Weiter heißt es in dem Kündigungsschreiben der Beklagten auszugsweise:

„Wie Ihnen ebenfalls bekannt ist, hat die AOK Thüringen mit den Gewerkschaften ver.di und GdS einen Tarifvertrag abgeschlossen, der Abfindungszahlungen für betriebsbedingt ausscheidende Beschäftigte vorsieht. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass **auch Sie einen Anspruch auf Abfindung nach diesem Tarifvertrag haben, wenn Sie die Klagfrist des § 4 Kündigungsschutzgesetz verstreichen lassen, ohne eine gegen die Kündigung gerichtete Klage zu erheben.**“

Mit Schriftsatz vom 13. April 2004 erhob die Klägerin beim Arbeitsgericht Gera Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 1. April 2004 zum 31. Dezember 2004 nicht aufgelöst werde, sondern unverändert fortbestehe.

Während des Kündigungsschutzprozesses erweiterte die Klägerin die Klage zunächst um den Hilfsantrag auf die Feststellung, dass ihr ein Abfindungsanspruch nach der DV-SozPlan zustehe. In der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht schlossen die Parteien am 30. November 2004 folgenden Teil-Vergleich:

- „1. Die Parteien sind sich darin einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis auf Grund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 01.04.2004 zum 31.12.2004 beendet wird.



2. Die Beklagte zahlt an die Klägerin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG, § 3 EStG in Höhe von 6.209,91 € brutto, fällig zum 31.12.2004. Die Parteien sind sich darüber einig, dass diese Abfindung auf einen eventuell bestehenden Abfindungsanspruch nach dem Sozialplanarvertrag vom 09.03.2004 angerechnet wird.“

Die Klägerin hat sodann noch die „zweite Hälfte“ der nach dem TV-SozPlan vorgesehenen Abfindung in rechnerisch unstreitiger Höhe geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Ausschluss des Abfindungsanspruchs bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage nicht wirksam sei. Ein Sozialplan dürfe nicht funktionswidrig dazu genutzt werden, dem Unternehmer die geplante Betriebsänderung zu erleichtern und ihm das Risiko von Rechtsfehlern, die im Vollzug der Betriebsänderung unterlaufen, abzunehmen. Dies führe auch zu einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, da auch ein gekündigter Arbeitnehmer, gegenüber dessen Kündigung keine rechtlichen Bedenken bestünden und für den deshalb auch kein Anlass für eine gerichtliche Überprüfung bestehe, für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung erhalte.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Abfindung aus dem Sozialplanarvertrag in Höhe von 12.419,81 Euro unter Abzug der Abfindung aus dem Sozialvergleich in Höhe von 6.209,91 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag mit dem Wegfall eines Abfindungsanspruchs durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage durch die Klägerin begründet. Da der TV-SozPlan eine freiwillige Leistung der Beklagten regelt, seien die Tarifvertragsparteien frei, den erklärten Zweck der Leistung, nämlich Rechtssicherheit und reibungslose Abwicklung der Betriebsänderung in Form einer Bedingung im TV-SozPlan zu regeln.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 14
- I. Die Revision ist entgegen der Auffassung der Beklagten gesetzmäßig begründet und damit zulässig. 15
1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe der Revisionsgründe, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen gehört dazu die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -; BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41, 44*). Mit diesen Anforderungen soll auch sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -; 30. Mai 2001 - 4 AZR 272/00 -; BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, 148 f.*). Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (*BAG 13. April 2000 - 2 AZR 173/99 -*). 16
2. Die Revisionsbegründung der Klägerin wird diesen gesetzlichen Anforderungen noch gerecht. 17
- a) Das Landesarbeitsgericht hat seine abweisende Entscheidung damit begründet, dass die Klägerin eines möglichen Abfindungsanspruchs aus dem TV-SozPlan verlustig gegangen sei, indem sie eine Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung nach § 4 KSchG erhoben habe. Die entsprechende Klausel im TV-SozPlan sei wirksam. Anders als bei einem erzwingbaren Sozialplan der Betriebspartner seien 18



die Tarifvertragsparteien einer freiwilligen sozialplanähnlichen Regelung nicht gehindert, den Anspruch auf Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes von der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig zu machen. Dies sei vom Bundesarbeitsgericht für eine freiwillige Betriebsvereinbarung (31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 175 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 14) und für freiwillige Leistungen auf Grund einer Gesamtzusage (15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327) bereits entschieden worden. Gleiches gelte für den TV-SozPlan, weil auch die darin vorgesehene Leistung der Beklagten als freiwillig anzusehen sei. Ein Sozialplan sei durch den Personalrat nicht erzwingbar gewesen, weil es sich bei der geplanten Betriebsänderung der Beklagten nicht um eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne von § 74 Abs. 2 Nr. 7 ThürPersVG gehandelt habe. Die Klausel verstoße weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB). Mit der freiwillig übernommenen Verpflichtung könne der Zweck verbunden werden, nicht nur wirtschaftliche Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen, sondern auch den Ablauf des Abbaus der Arbeitskräfte möglichst störungsfrei und planmäßig zu gestalten. Dies entspreche auch „mutatis mutandis“ der durch § 1a KSchG seit 2004 eingeführten Rechtslage.

b) Die dem entgegengestellte Revisionsbegründung der Klägerin besteht zwar in weiten Teilen aus einer - weitgehend wörtlichen - Wiedergabe der Entscheidungsgründe des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Dezember 1983 (- 1 AZR 442/82 - BAGE 44, 364), in dem die Verknüpfung einer Sozialplanleistung gem. § 112 BetrVG mit einem Verstreichenlassen der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG für unwirksam erklärt wurde. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung jedoch ausdrücklich und tragend damit begründet, dass es sich vorliegend gerade nicht um eine Sozialplanabfindung, sondern um eine tarifvertraglich geregelte Abfindung handelt. Damit trifft das zentrale Argument der Klägerin, es fehle an einer kollektiven Regelungsmacht des Betriebsrates, den vorliegenden Sachverhalt nicht, weil es hier nicht um eine vom Betriebsrat/Personalrat abgeschlossene Vereinbarung geht, mithin dessen kollektive Regelungsmacht vom Landesarbeitsgericht nicht erörtert wurde. Die Klägerin argumentiert jedoch ergänzend, die Zulassung der Möglichkeit, die § 1a KSchG biete, könne nicht auf eine derartige Vereinbarung der Tarifvertragsparteien für die Arbeitnehmer übertragen werden und macht hierzu weitere Ausführungen. Das lässt erkennen, dass die Revision sich zumindest auch gegen die Erwägung des Landesarbeitsgerichts richten soll, die - von der Revision bestrittene - Zulässigkeit einer solchen tarifvertraglichen

19



Regelung lasse sich auch durch den Rückgriff auf den Rechtsgedanken des § 1a KSchG begründen. Damit ist die Revision zulässig.

II. Die Revision ist jedoch unbegründet. Die Klägerin beruft sich ohne Erfolg auf den TV-SozPlan als Anspruchsgrundlage. Sie erfüllt die dort wirksam geregelten Anspruchsvoraussetzungen nicht, weil sie gegen die ihr gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung eine Klage gemäß § 4 Satz 1 KSchG erhoben hat. 20

1. Die Tarifregelung, nach der die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage durch den betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch ist, ist wirksam. 21

a) Entgegen der Auffassung der Revision steht dem der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegen. 22

Diese Erwägung ist schon deshalb fehlsam, weil der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingreift, wenn ein Arbeitgeber gestaltend wirkt und nicht lediglich - auch vermeintlichen - Normvollzug betreibt (*Senat 6. Juli 2005 - 4 AZR 27/04 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 166 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 6; BAG 26. November 1998 - 6 AZR 335/97 - BAGE 90, 219, 228*). Mit der im Tarifvertrag ausdrücklich vorgesehenen Differenzierung zwischen gekündigten Arbeitnehmern, die keine Klage erhoben haben, und solchen, die sich gerichtlich gegen die ihnen gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung gerichtlich zur Wehr gesetzt haben, wollte die Beklagte erkennbar lediglich die von ihr als verbindlich angesehene Tarifnorm des § 2 Abs. 1 TV-SozPlan vollziehen. 23

b) Die zugrunde liegende tarifvertragliche Regelung verletzt aber auch nicht den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. 24

aa) Der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund nicht finden lässt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden 25



müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen, vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste oder zweckmäßigste Lösung für ein Regelungsproblem gefunden haben (*ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 6. November 2002 - 5 AZR 487/01 - AP GG Art. 3 Nr. 300; 18. Januar 2001 - 6 AZR 492/99 - AP BAT § 52 Nr. 8 = EzA GG Art. 3 Nr. 92*).

bb) Danach waren die Tarifvertragsparteien nicht gehindert, den Abfindungsanspruch an die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage zu binden. Hierfür bestand ein sachlicher Grund. 26

Die Beklagte hat ein berechtigtes Interesse an der frühzeitigen Klärung, ob das Arbeitsverhältnis ohne Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens beendet wird. Selbst wenn der Arbeitgeber in einem Kündigungsrechtsstreit obsiegt, ist dies mit - möglicherweise nicht unerheblichen - Kosten verbunden, schon weil die erstinstanzlichen Kosten eines Prozessbevollmächtigten auch von der obsiegenden Partei selbst zu tragen sind (§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG) und weil zusätzlicher Aufwand durch die gebotene Information der Prozessbevollmächtigten und die außergerichtliche Aufbereitung des Streitstoffes entsteht. Ferner besteht das Risiko, den Kündigungsrechtsstreit zu verlieren mit der regelmäßigen Folge der Verpflichtung zur Zahlung von Annahmeverzugslohn (§ 615 BGB, § 11 KSchG). Die Tarifvertragsparteien haben in einer Gesamtabwägung dieses Interesse als sachlich gerechtfertigt anerkannt und seine Berücksichtigung durch die fragliche Klausel gegenüber der von der Beklagten angebotenen Gegenleistung als ausgewogen angesehen. Das genügt. 27

c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es für die Wirksamkeit der tariflichen Regelung ohne Bedeutung, ob die DV-SozPlan wegen eines Verstoßes gegen § 72 Abs. 1 Satz 1, § 74 Abs. 2 Nr. 7 ThürPersVG unwirksam ist. Die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der DV-SozPlan berührt die Wirksamkeit der tarifvertraglichen Klausel nicht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es für die Zulässigkeit der Bedingung der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage in § 2 Abs. 1 Buchst. a TV-SozPlan nicht darauf an, ob hier ein Fall der Erzwingbarkeit eines Sozialplans vorliegt. Die Tarifvertragsparteien sind nicht gehindert, einen Tarifvertrag zu vereinbaren, der einen sozialplanähnlichen Inhalt hat, insbesondere einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen vorsieht, auch wenn 28



vorher, gleichzeitig oder danach von Betriebs- oder Dienststellenpartnern ein Sozialplan gemäß § 112 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG, § 74 Abs. 2 Nr. 7 ThürPersVG abgeschlossen worden ist oder auch nur erzwingbar wäre. Eine solche Einschränkung der Tarifautonomie, die die Zulässigkeit von tariflichen Regelungen an die fehlende Erzwingbarkeit von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen knüpft, ist nicht begründbar. Ebenso wenig begrenzen Schranken, welchen die Betriebsparteien bei ihrer gesetzlich vorgegebenen Regelungsaufgabe im Rahmen des § 112 BetrVG unterliegen, die Rechtssetzungsmacht der Tarifvertragsparteien.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat mit den Erwägungen über die von ihm angenommene Unwirksamkeit der DV-SozPlan begründet, dass die Leistungen der Beklagten als „freiwillig“ und nicht erzwingbar anzusehen sind. Es hat sich damit auf die Ausführungen des Ersten Senats in seiner Entscheidung vom 31. Mai 2005 (- 1 AZR 254/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 175 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 14) bezogen. Der Erste Senat hatte eine zusätzliche Abfindungsleistung für gekündigte Arbeitnehmer, die keine Kündigungsschutzklage erheben, in einer Betriebsvereinbarung nur deshalb als zulässig angesehen, weil diese Regelung in einer gesonderten, neben einem Sozialplan abgeschlossenen Betriebsvereinbarung enthalten war und nicht in einem - erzwingbaren - betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplan selbst, bei dem eine solche Regelung ausgeschlossen sei. Bei einer solchen Gestaltung seien die Betriebspartner auf Grund der Freiwilligkeit der Leistung in der Bestimmung des Zwecks der zusätzlichen Abfindung auch insofern frei, als damit das sachliche Interesse des Arbeitgebers an Rechts- und Planungssicherheit berücksichtigt werden könne (BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - aaO, zu II 2 b der Gründe).

29

bb) Die Erwägung, es müsse sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers idS handeln, ist im Rahmen der Rechtskontrolle eines Tarifvertrages jedoch nicht daran gebunden, dass ein Sozialplan mit identischem oder ähnlichem Inhalt nicht erzwingbar oder dass er wirksam wäre. Denn ein Tarifvertrag ist rechtlich ohnehin nicht erzwingbar; eine darin vereinbarte Leistung des Arbeitgebers ist vor dem Hintergrund der Entscheidung des Ersten Senats stets als „freiwillig“ anzusehen. Die Tarifparteien sind deshalb auch dann nicht an einer sozialplanähnlichen Regelung, in der Abfindungsansprüche unter die Bedingung gestellt sind, dass eine betriebsbedingte Kündigung klaglos hingenommen wird, gehindert, wenn ein Sozialplan bestünde, in dem eine solche Regelung nicht wirksam vorgesehen werden kann (BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 175 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 14). Ein

30



Tarifvertrag, der ohne weiteres nur für die bei der tarifschließenden Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer des Betriebes gilt, und ein für alle betroffenen Arbeitnehmer des Betriebes unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit geltender Sozialplan sind prinzipiell nebeneinander möglich (so bereits Senat 24. November 1993 - 4 AZR 225/93 - BAGE 75, 126, 133; BAG 11. Juli 1995 - 3 AZR 8/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Versicherungsgewerbe Nr. 10 = EzA TVG § 4 Öffnungsklausel Nr. 1; vgl. auch Fitting BetrVG 23. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 178; Oetker GK-BetrVG 8. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 127; Richardi/Annuß BetrVG 10. Aufl. § 112 Rn. 178; DKK-Däubler BetrVG 10. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 55; Hess in HSWG BetrVG 6. Aufl. § 112 Rn. 60 ff.; Preis/Bender in Wlotzke/Preis BetrVG 3. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 24; Löwisch/Kaiser BetrVG 5. Aufl. § 112 Rn. 66; HaKo-BetrVG/Steffan 2. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 61; HWK/Hohenstatt/Willemsen 2. Aufl. § 112 BetrVG Rn. 80). Dies ist insbesondere im Bereich der sog. tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen, bei denen sich die Anwendungsbereiche zumindest teilweise auf Fälle der Betriebsänderungen iSv. § 111 Satz 3 BetrVG erstrecken, häufig der Fall (vgl. zB § 13 Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vom 24. Juni 1992 bei BAG 26. Mai 1998 - 3 AZR 23/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 14 = EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 2; für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken §§ 3, 9 Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen idF vom 8. Juli 2004 dazu Kappes/Sauer Kommentar 6. Aufl. RSA § 3 Anm. b) ff.; für den öffentlichen Dienst entsprechend § 1 Abs. 1 Unterabs. 2, § 7 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 idF vom 2. April 2002; weitere Beispiele bei Wiedemann TVG 6. Aufl. § 1 Rn. 405). Die Tarifautonomie iVm. § 2 Abs. 1 TVG deckt aber auch die Befugnis zum Abschluss entsprechender Firmentarifverträge ab (Fitting aaO §§ 112, 112a Rn. 179a; Hanau/Thüsing ZTR 2001, 1, 49, 53; vgl. auch grdl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, 160 ff.). Die dabei möglicherweise entstehende Konkurrenz zu betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplänen ist nach allgemeiner Meinung nach dem Günstigkeitsprinzip zu lösen (vgl. nur Hess in HSWG aaO § 112 Rn. 64; Richardi/Annuß aaO § 112 Rn. 181; Röder/Baeck Interessenausgleich und Sozialplan 3. Aufl. S. 140; Martin Heither Sozialplan und Sozialrecht S. 66). Aus der in § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG gesetzlich geregelten Ausnahme vom grundsätzlichen Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG kann nicht der Umkehrschluss gezogen werden, dass es in diesem Bereich den Tarifvertragsparteien verwehrt ist, eigenständige Vereinbarungen abzuschließen (Zwanziger in Däubler TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 1018c; ErfK/Kania 6. Aufl. §§ 112, 112a BetrVG Rn. 13; Löwisch DB



2005, 554, 557 f.; aA Nicolai Anm. SAE 2004, 240, 248 ff. unter Verkenennung der unterschiedlichen Bindungsregelungen; einschr. Bauer/Krieger NZA 2004, 1019, 1022 f.). Die Annahme einer Sperrwirkung eines betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplans gegenüber dem Tarifvertrag ist systemfremd; aus dem BetrVG ergibt sich keine Einschränkung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (BAG 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - BAGE 56, 18, 36; Thüsing/Ricken JbArbR Bd. 42 S. 113, 122 f.; Kühling/Bertelsmann NZA 2005, 1017, 1018 f.). Dies würde im Übrigen im Ergebnis den organisierten Arbeitnehmern den Tarifschutz auch in betriebsratslosen Betrieben nehmen (Löwisch DB 2005, 554, 558; Braun/Schreiner ArbRB 2006, 243). Für eine solche Einschränkung der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie gibt es keine Rechtsgrundlage. Zur Erörterung theoretisch möglicher Grenzen der Befugnis der Tarifvertragsparteien beim Abschluss und ggf. bei der Durchsetzung von sozialplanähnlichen Tarifverträgen gibt der vorliegende Sachverhalt keinen Anlass. Aus der grundsätzlichen Unabhängigkeit von nebeneinander möglichem Tarifvertrag und Sozialplan folgt jedenfalls, dass die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten jeweils eigenen Regeln unterliegen und gesetzliche Gestaltungsgrenzen, denen die Betriebsparteien unterliegen, nicht ohne weiteres gegenüber den Tarifvertragsparteien wirken.

- d) Die tarifvertragliche Anspruchsvoraussetzung der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage ist entgegen der Auffassung der Revision auch kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB. 31
- aa) § 612a BGB verbietet dem Arbeitgeber die Benachteiligung eines Arbeitnehmers, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Dabei kann das Maßregelungsverbot auch verletzt sein, wenn dem Arbeitnehmer Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt, die ihre - entsprechenden - Rechte nicht ausgeübt haben (BAG 12. Juni 2002 - 10 AZR 340/01 - BAGE 101, 312, 318; 23. Februar 2000 - 10 AZR 1/99 - BAGE 94, 11, 22 f., jeweils mwN). 32
- bb) Die tarifliche Regelung verstößt nicht gegen dieses Verbot. Regelmäßig werden Vereinbarungen, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für den Fall des Verzichts auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindung verspricht, als mit § 612a BGB vereinbar und rechtlich nicht zu beanstanden angesehen (Senat 3. Mai 2006 - 4 AZR 189/05 - EzA BGB 2002 § 612a Nr. 3; BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 175 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 14, mit zahlreichen weiteren Nachweisen; 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327, 339). 33



Dem Arbeitnehmer bleibt die freie Entscheidung, ob er sein Klagerecht verfolgt oder für die Nichtwahrnehmung dieser Möglichkeit eine Gegenleistung des Arbeitgebers erhält. Andernfalls wären Abfindungsvergleiche in Kündigungsschutzverfahren ebenso wie sog. „Abwicklungsvereinbarungen“ nicht möglich. Diese Folge wäre mit dem Schutzziel des Maßregelungsverbot von § 612a BGB nicht zu vereinbaren (*BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - aaO*). Das gilt auch für Tarifvertragsregelungen, die einem Arbeitnehmer - wie hier der Klägerin - einen Abfindungsanspruch, zu deren Leistung der Arbeitgeber nicht aus anderen Rechtsgründen verpflichtet ist, nur dann gewähren, wenn er - nach vorherigem Hinweis des Arbeitgebers - die Unwirksamkeit der Kündigung nicht gerichtlich geltend macht.

2. Die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage war Voraussetzung für einen tarifvertraglichen Abfindungsanspruch der Klägerin. Diese Voraussetzung hat sie nicht erfüllt. 34
- a) Die Beklagte hat die nach § 2 Abs. 1 Buchst. a Satz 2 TV-SozPlan erforderliche vorherige Information über die Betriebsbedingtheit der Kündigung und die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage als Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch nach dem TV-SozPlan erfüllt (*zur Notwendigkeit der Kenntnis des Arbeitnehmers von den Folgen der Erhebung einer Kündigungsschutzklage vgl. Senat 3. Mai 2006 - 4 AZR 189/05 - EzA BGB 2002 § 612a Nr. 3*). Im Kündigungsschreiben der Beklagten vom 1. April 2004 an die Klägerin ist der Inhalt der entsprechenden Tarifvorschrift besonders herausgehoben wiedergegeben. Auch hat der Personalrat bei der Beklagten keine Einwände gegen die Kündigung gemäß § 2 Abs. 5 TV-SozPlan erhoben. 35
- b) Die Klägerin hat gegen die ihr gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung beim Arbeitsgericht Gera am 13. April 2004 eine Klage gemäß § 4 KSchG erhoben. Damit erfüllt sie nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine Abfindung nach § 2 TV-SozPlan. 36
3. Ob die Klägerin einen Abfindungsanspruch in der geltend gemachten Höhe aus der DV-SozPlan hat, hatte der Senat nicht zu entscheiden. Die Klägerin hat ihre Klage nicht hierauf gestützt. 37



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Bepler

Bott

Creutzfeldt

Valentien

Pfeil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)