

Aktenzeichen: 5 AZR 371/87

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 1. Juni 1988

- 5 AZR 371/87 -

I. Arbeitsgericht

Stuttgart
Kammern Ludwigsburg

Urteil vom 19. Juni 1986

- 20 Ca 427/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 27. Februar 1987

- 5 Sa 103/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Abfindungen

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung; BetrVG § 77 Abs. 2, § 112 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 371/87

5 Sa 103/86 Baden-Württemberg

Verkündet am
1. Juni 1988

Im Namen des Volkes!

Clobes,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

g e g e n

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Olderog und Dörner sowie die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ehrenamtlichen Richter Dr. Schönherr und Arntzen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. Februar 1987 - 5 Sa 103/86 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger eine über den Sozialplan hinausgehende Abfindung in Höhe von 8.000,-- DM zusteht.

Der Kläger war seit 1974 bei der Beklagten zuletzt in deren Prüfabteilung beschäftigt. Die Beklagte hat wegen Personalabbaus das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß mit Schreiben vom 27. September 1984 zum 31. März 1985 aufgekündigt und die Abteilung des Klägers aufgelöst.

Der im Kündigungszeitpunkt 51jährige Kläger hat sich gegen die Kündigung zunächst mit einer Kündigungsschutzklage gewehrt, diese aber zurückgenommen und seinerseits mit Schreiben vom 17. Dezember 1984 vorzeitig zum 31. Dezember 1984 das Arbeitsverhältnis beendet, weil er ab 1. Januar 1985 eine neue Anstellung gefunden hat.



Außer dem Kläger waren vom Personalabbau 61 Arbeitnehmer betroffen. Hierfür hat der Betriebsrat mit der Beklagten am 17. September 1984 einen Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart mit Abfindungsregelungen. Der Kläger hat hieraus 12.712,-- DM erhalten. Der Gesamtbetrag der Abfindungen aus dem Sozialplan belief sich auf 448.274,-- DM.

Die Beklagte hat mit 35 durch den Personalabbau ausgeschiedenen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge geschlossen und Abfindungen in unterschiedlicher Höhe über den Sozialplan hinaus gezahlt. Die von der Beklagten angebotenen Abfindungen waren um mindestens 1.000,-- DM für jeden Sozialplanpunkt höher als die Leistungen aus dem Sozialplan.

Der Kläger errechnet sich hiernach den mit der Klage geforderten Betrag von 8.000,-- DM. Nach seiner Auffassung hat die Beklagte durch die über den Sozialplan hinaus gewährten Abfindungen eine Zusatzregelung zum Sozialplan geschaffen, auf die der Kläger nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung sowie nach Recht und Billigkeit ebenfalls Anspruch habe. Der Betriebsrat habe sich für eine zusätzliche Abfindungszahlung an den Kläger nur deswegen nicht eingesetzt, weil er sich früher einmal an einem Arbeitskampf nicht beteiligt habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.000,-- DM zu zahlen,

hilfsweise mit dem Kläger einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, wonach eine weitere Sozial-



planabfindung von 8.000,-- DM brutto gleich netto gezahlt wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu ausgeführt, sie habe mit dem Betriebsrat kein Zusatzabkommen zum Sozialplan für solche Arbeitnehmer vereinbart, die über den Sozialplan hinaus im Einzelfall eine Abfindung erhalten hätten. Der Kläger sei erst von der dritten Personalabbaumaßnahme betroffen, denn die Beklagte habe vorher schon zwei sozialplanpflichtige Personaleinschränkungsmaßnahmen durchführen müssen. Weil bei solchen Maßnahmen die Sozialauswahl immer von besonderer Problematik sei, habe sie die Altersstruktur der Belegschaft bei der letzten Personalabbaumaßnahme nicht weiter verschlechtern wollen. Deswegen habe sie sich im Einzelfall dafür entschieden, sich von älteren Arbeitnehmern zu trennen und dafür jüngere Mitarbeiter mit kürzerer Betriebszugehörigkeit weiterzubeschäftigen. In diesen Fällen habe sie sich um den Abschluß von Aufhebungsverträgen mit den durch ihre Auswahl benachteiligten Arbeitnehmern sowie in solchen Fällen bemüht, in denen ein Widerspruch des Betriebsrats gegen die beabsichtigte Kündigung zu erwarten gewesen sei. Die Beklagte habe damit einer Kündigungsschutzklage vorbeugen wollen, um das Prozeßrisiko zu vermeiden und weil es ohnehin in den Kündigungsschutzprozessen zu Abfindungsvergleichen gekommen wäre. Wenn der Betriebsrat Widerspruch gegen die beabsichtigte Kündigung bestimmter Mitarbeiter eingelegt hätte, wäre die Beklagte zur Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses verpflichtet gewesen und hätte die dringend erforderliche Personaleinschränkung nicht im erforderlichen Umfang durchführen können.



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



Der Betriebsrat habe der Kündigung des Klägers nicht widersprochen, weil die Abteilung des Klägers aufgelöst worden sei. Der Widerspruch sei jedenfalls nicht deswegen unterblieben, weil der Kläger sich angeblich an einem Arbeitskampf nicht beteiligt habe.

Die Beklagte habe den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt, weil sie mit den im Einzelfall vereinbarten Abfindungen von ihrer Vertragsfreiheit Gebrauch gemacht habe und diese den Gleichbehandlungsgrundsatz ausschließe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Der Kläger verfolgt mit der Revision sein Klageziel weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat weder Anspruch auf die mit dem Hauptantrag begehrte Zahlung von 8.000,-- DM noch auf das mit dem Hilfsantrag angestrebte Angebot auf Abschluß eines Aufhebungsvertrages.

I. Die Beklagte hat den Anspruch des Klägers aus dem Sozialplan vom 17. September 1984 erfüllt. Darüber hinaus hat sie keinen weiteren Sozialplan mit dem Betriebsrat abgeschlossen. Zwar hat sie mit etwa der Hälfte der ausgeschiedenen Arbeitnehmer Aufhebungsverträge vereinbart und über den Sozialplan hinaus Abfindungen gezahlt. Aus der Summe der Abfindungsregelungen - mögen sie auch im Wortlaut weitgehend übereinstimmen und sich nur in



der Höhe unterscheiden – ergibt sich aber kein einem Sozialplan vergleichbares Regelungswerk. Es handelt sich nicht um Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, wenn er sie vielleicht auch angeregt hat, sondern um Verträge zwischen einzelnen Arbeitnehmern und der Beklagten. Außerdem bedarf ein Sozialplan der Schriftform (§ 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), an der es hier unstreitig fehlt.

II. Der Kläger kann seine Forderung ebenfalls nicht auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen.

Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist es nicht von vornherein ausgeschlossen, den Gleichbehandlungsgrundsatz auf Abfindungsvereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden.

Zwar wird der Gleichbehandlungsgrundsatz auf dem Gebiet des Kündigungsrechts nicht angewandt (BAGE 22, 162 = AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 3 der Gründe; BAG Urteil vom 28. Februar 1958 – 1 AZR 491/56 – AP Nr. 1 zu § 14 AZO). Hier geht es aber nicht um die Gleichbehandlung bei Ausspruch einer Kündigung, sondern um die Gleichbehandlung unter entlassenen Arbeitnehmern. Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit gewährleistet, einzelnen Arbeitnehmern eine höhere Abfindung gewährt, so können daraus andere Arbeitnehmer noch keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Dann muß er sich daran festhal-



ten lassen und die Leistungen allen den Arbeitnehmern gewähren, bei denen die von ihm vorgegebenen Voraussetzungen zutreffen (BAGE 45, 66, 73 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu I 3 b der Gründe). Geschieht dies nicht, so steht den Übergangenen Arbeitnehmern ein Anspruch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu. Dabei spielt es dann keine Rolle, ob die Zahl der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber als begünstigt ansah, kleiner ist als die Zahl derjenigen, die die Voraussetzungen ebenfalls erfüllen, aber übergangen worden sind (BAG aaO). Diesen Gesichtspunkt hat die Vorinstanz zwar nicht berücksichtigt, das Berufungsurteil ist aber im Ergebnis dennoch aufrecht zu erhalten (§ 563 ZPO).

Die Beklagte hat nämlich gegen die von ihr selbst aufgestellten Maßstäbe nicht verstoßen. Ein erkennbares generalisierendes Prinzip kann allenfalls darin gesehen werden, daß die Beklagte (fast) allen Arbeitnehmern, bei denen der Betriebsrat einen Widerspruch ankündigte einen Aufhebungsvertrag angeboten hat. Der Kläger gehört aber nicht zu dieser Gruppe, denn der Betriebsrat hat seiner Entlassung unstreitig zugestimmt.

III. Die Beklagte hat auch innerhalb der von ihr selbst aufgestellten Kriterien den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt. Hiernach ist die Beklagte nur verpflichtet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Dieser Grundsatz ist nur dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden



läßt, wenn also die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich angesehen werden mußte (BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 3 e der Gründe). Das ist hier nicht der Fall.

1. Das Berufungsgericht hat es als unstreitig angesehen, daß die Beklagte Aufhebungsverträge mit den Arbeitnehmern abgeschlossen hat, deren Kündigung sie für problematisch hielt. Die Beklagte wollte damit ihr Prozeßrisiko verringern. Außerdem wollte sie damit einen Widerspruch des Betriebsrats gegen die vorgesehene Entlassung dieser Arbeitnehmer ausschließen und ihrer Weiterbeschäftigungspflicht entgehen. Ferner wollte sie eine Überalterung der Belegschaft nach zwei schon vorangegangenen Entlassungswellen vorbeugen. Sofern die Revision meint, das sei kein schutzwürdiger Differenzierungsgrund, ist ihr darin nicht zu folgen.

Der individualrechtlich ausgestaltete Kündigungsschutz erlaubt es den Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertragliche Abmachungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu schließen. Diese Vereinbarungen sind nicht mit Sozialplanleistungen zu vergleichen. Die Abfindungszahlung des Arbeitgebers ist vielmehr eine freiwillige Leistung, zu der er ohne sein Einverständnis nicht gezwungen wird und die der Arbeitnehmer auch deshalb nicht verlangen könnte. Hierüber entscheiden beide Parteien völlig frei (BAGE 44, 364, 368 = AP Nr. 17 zu § 112 BetrVG 1972).



Danach ist es nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitgeber über den Sozialplan hinaus mit zusätzlichen Abfindungsangeboten eine vereinbarte Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit solchen Arbeitnehmern anstrebt, von denen er annimmt, sie würden in einem Kündigungsschutzprozeß Aussicht auf Erfolg haben. Die Zahlungen aus dem Sozialplan und die vorweggenommenen Abfindungen in einem Kündigungsschutzprozeß stehen in einem Ausschluß und Ergänzungsverhältnis: Die Sozialplanabfindung wird gewährt, weil den Betroffenen wegen einer Betriebsänderung rechtmäßig gekündigt wurde; dagegen ist Voraussetzung für eine Abfindung nach § 9 KSchG, daß der Arbeitgeber eine rechtswidrige Kündigung ausgesprochen hat (vgl. von Hoyningen-Huene, in Anm. zum Urteil des BAG vom 20. Dezember 1983 - 1 AZR 442/82 - AP Nr. 17 zu § 112 BetrVG 1972). Diese rechtlichen Unterschiede hat die Beklagte ihrer Entscheidung zugrundegelegt, nur bestimmten Arbeitnehmern Abfindungsregelung über den Sozialplan hinaus anzubieten. Andererseits war sie auf verlässliche Planungsdaten bei ihrem Sanierungskonzept angewiesen, denn sonst wäre sie im Falle eines Kündigungsschutzprozesses Gefahr gelaufen, daß sie einen großen Teil der wegen der Betriebseinschränkung entlassenen Arbeitnehmer wieder einstellen und wegen des zu erwartenden Widerspruchs des Betriebsrats während des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigen müßte. Der Arbeitgeber hat unter diesen Umständen ein berechtigtes Interesse daran, daß über die finanziellen Belastungen und rechtlichen Bindungen Klarheit geschaffen wird. Das wird oft Voraussetzung dafür sein, daß eine erfolgreiche Sanierung eines Betriebes überhaupt möglich ist.



2. Der Kläger hat zwar geltend gemacht, der Betriebsrat habe sich nur für zusätzliche Abfindungszahlungen an jene Arbeitnehmer eingesetzt, die sich in der Vergangenheit als streikwillig erwiesen hätten. Es ist gleichgültig, wie man diese Behauptung des Klägers rechtlich bewertet, denn das Berufungsgericht hat sie nicht als bewiesen angesehen. An diese tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz ist der erkennende Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Der Kläger hat diese Feststellungen nicht mit wirksamen Verfahrensrügen angegriffen. Es genügt nicht, daß er seine Behauptungen in der Revisionsinstanz wiederholt. Damit erfüllt er nicht die Voraussetzungen des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO, wonach die Prozeßtatsachen für den vom Revisionskläger behaupteten Verfahrensmangel in wesentlichen Punkten genau und bestimmt vorgetragen werden müssen.

Dr. Thomas

Dr. Olderog

Richter Dörner
ist durch Urlaub
an der Unterschrift
verhindert

Dr. Thomas

Dr. Schönherr

Arntzen



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

