

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 279/09
6 Sa 828/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 2010

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Dr. Hann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. Januar 2009 - 6 Sa 828/08 - 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 1986 im Vertrieb beschäftigt. Zuletzt bezog er eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von durchschnittlich 6.045,00 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. 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. Nach Abschluss dieser Rahmenvereinbarung kündigte der Kläger am 2. Februar 2007 sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 2007. 3
- Die T AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat schlossen am 12. Juni 2007 einen Sozialplan (SP), der auch im Betrieb der Beklagten galt. Darin ist bestimmt: 4

„§ 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; ...

...“

Am 12./13. März 2008 vereinbarte die Beklagte mit dem Konzernbetriebsrat einen Teil-Interessenausgleich zur Neuordnung des Kompositbereichs, in dem der Kläger beschäftigt war. 5

Der Kläger hat geltend gemacht, der Wegfall seiner Beschäftigungsmöglichkeit in K habe bereits im Spätsommer 2006 festgestanden. Dies habe ihm sein Vorgesetzter B und ein Mitglied der Geschäftsleitung vor der Kündigung mitgeteilt. Seinem Abfindungsanspruch stehe nicht entgegen, dass er vor einer Kündigung durch die Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt habe. Er sei von der Beklagten zur Eigenkündigung veranlasst worden. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 120.900,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 26. Januar 2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, dem Kläger sei zu keiner Zeit mitgeteilt worden, dass für ihn nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestehe. Die Betriebsänderung sei für die Eigenkündigung des Klägers nicht ursächlich gewesen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeits- 9

gericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

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. Der Kläger fällt nicht in den in §§ 2 und 3 SP geregelten Geltungsbereich des Sozialplans. Das ergibt die Auslegung des Sozialplans. 11

1. 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. Dieses sich aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 SP ergebende Verständnis zum Geltungsbereich des Sozialplans wird durch den Regelungszusammenhang bestätigt. § 2 Abs. 2 SP liegt zugrunde, dass der Sozialplan grundsätzlich nur für mit der Betriebsänderung im Zusammenhang stehende Maßnahmen anwendbar ist, 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. Auch in diesen Fällen haben die Arbeitsverhältnisse jedoch fortbestanden, die Betroffenen sind Arbeitnehmer eines konzernangehörigen Unternehmens geblieben. In Bezug auf Eigenkündigungen bestimmt der Sozialplan in § 3 Abs. 2 Buchst. e) des Weiteren, dass er nicht für Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers beendet wird. Auch diese Regelung setzt ersichtlich voraus, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans ein Arbeitsverhältnis bestand. 12

2. Der Kläger ist aufgrund seiner Eigenkündigung vom 2. Februar 2007 zum 31. März 2007 und damit vor Inkrafttreten des Sozialplans aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden. Der zwischen der T AG und dem Konzernbetriebsrat vereinbarte Sozialplan trat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am 12. Juni 2007 in Kraft. Im Anschluss daran wurde er zu einem vom Landesarbeitsgericht nicht näher festgestellten Zeitpunkt in dem Betrieb der Beklagten nach Maßgabe von § 1 SP in Kraft gesetzt. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt. 13
- II. Der vom Kläger verfolgte Abfindungsanspruch ergibt sich auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. 14
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*). 15
2. Daran gemessen ist es nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien grundsätzlich nur die Arbeitnehmer in den Geltungsbereich des Sozialplans einbezogen haben, die zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen. 16
- a) Die Betriebsparteien mussten den zeitlichen Geltungsbereich des Sozialplans bereits deshalb nicht weiter vorverlegen, weil das genaue Ausmaß der Betriebsänderung vor Abschluss des Sozialplans noch nicht im Einzelnen feststand. Es gab bis dahin nur die Rahmenvereinbarung vom 4. Dezember 2006, in der das Verfahren der Beteiligung des Betriebsrats bei der geplanten Neuordnung des T Konzerns in groben Zügen festgelegt wurde. Der für den 17

früheren Beschäftigungsbetrieb des Klägers maßgebliche Interessenausgleich wurde erst im März 2008 abgeschlossen.

b) Bei der gebotenen typisierenden Betrachtung durften die Betriebsparteien davon ausgehen, dass Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis vor Abschluss des Sozialplans selbst gekündigt haben, durch die geplante Betriebsänderung keine oder sehr viel geringere wirtschaftliche Nachteile drohen als den anderen Arbeitnehmern (*vgl. BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 26, BAGE 125, 366*). Es ist daher nicht sachwidrig, dass sie bereits ausgeschiedene frühere Beschäftigte, die auf eigene Veranlassung ihr Arbeitsverhältnis beendet haben, nicht in den Geltungsbereich des Sozialplans einbezogen haben. Diese Personengruppe unterscheidet sich auch von den in § 2 Abs. 2 SP in den Sozialplan einbezogenen Arbeitnehmern, die vor dessen Abschluss auf Veranlassung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der geplanten Neuordnung des Konzerns einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns vereinbart haben. Diese standen auch zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans noch in einem Arbeitsverhältnis zu einem konzernangehörigen Unternehmen.

18

Schmidt

Koch

Linck

Klebe

Hann