

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 471/09
6/18 Sa 1059/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Februar 2011

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

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:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Februar 2009 - 6/18 Sa 1059/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Die Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem Jahre 1986 als Sachbearbeiterin in W beschäftigt. Ihr Jahresgehalt belief sich zuletzt auf 33.168,50 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. Die Klägerin kündigte mit Schreiben vom 31. Januar 2007 ihr Arbeitsverhältnis zum 31. März 2007. 3

Die T AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat schlossen am 12. Juni 2007 einen Sozialplan (SP). Darin ist ua. 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 Arbeitsdi-

rektor 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 veran-

lasst 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

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte habe sie zum Ausspruch der Eigenkündigung veranlasst. In der Betriebsversammlung vom 19. Juli 2006 habe sie die Belegschaft über die geplante Betriebsänderung und den Wegfall ua. ihres Arbeitsplatzes in W zum 31. Dezember 2007 unterrichtet und hierdurch bei ihr die sichere Annahme hervorgerufen, mit einer Eigenkündigung einer Kündigung durch die Beklagte nur zuvorzukommen. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an sie 56.634,36 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, die Klägerin falle nicht in den Geltungsbereich des Sozialplans. Auch sei ihr zu keiner Zeit mitgeteilt worden, dass für sie nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestehe. Die Betriebsänderung sei damit für die Eigenkündigung nicht ursächlich gewesen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt sie ihr Klagebegehren weiter. 9

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die von ihr begehrte Abfindung. 10
- I. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat vor Inkrafttreten des Sozialplans geendet. Sie 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 standen. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehört der Betreffende diesem Personenkreis nicht mehr an. 14

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.

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 Anschlussbeschäftigung 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. Die Klägerin ist aufgrund ihrer Eigenkündigung vom 31. Januar 2007 zum 31. März 2007 aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden. Zu diesem Zeitpunkt war noch kein Sozialplan abgeschlossen. Die Vereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat ist am 12. Juni 2007 und die nach dessen § 1 SP notwendige Bestätigung durch den örtlichen Betriebsrat ist 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 die Klägerin 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 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 Beklag- 20

ten 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 geboten hätte. Das gilt schon deswegen, weil das genaue Ausmaß der Betriebsänderung vor Abschluss des Sozialplans noch nicht im Einzelnen feststanden hat. Bis dahin gab es nur die Rahmenvereinbarung vom 4. Dezember 2006, in der aber nur das Verfahren zur Beteiligung des Betriebsrats bei der 23

geplanten Neuordnung des Konzerns in groben Zügen festgelegt worden war, sowie die Eckpunktevereinbarung vom 21. März 2007. Der für den Betrieb der Klägerin maßgebliche Interessenausgleich wurde am 31. Mai 2007 und damit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin abgeschlossen. Normative Ansprüche zugunsten der Arbeitnehmer sind darin nicht begründet worden. Zudem standen die getroffenen Vereinbarungen unter dem Vorbehalt, dass die örtlichen Betriebsräte den noch abzuschließenden Sozialplan für ihren Betrieb als verbindlich anerkennen.

Schmidt

Koch

Linck

Klebe

Rath