

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 25. Februar 2020
- 1 ABR 38/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:250220.B.1ABR38.18.0

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Beschluss vom 2. Februar 2018
- 14 BV 1/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 22. August 2018
- 18 TaBV 106/18 -

Entscheidungsstichworte:

Durchführungsanspruch - Sozialplan

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 38/18
18 TaBV 106/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Februar 2020

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 25. Februar 2020 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Pollert für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. August 2018 - 18 TaBV 106/18 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Auslegung eines Sozialplans. 1
- Anlässlich einer unternehmensweiten Umstrukturierung und der Schließung mehrerer Standorte schloss die Arbeitgeberin mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat am 17. Februar 2017 eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Sozialplan“ (GBV SP). Diese lautet auszugsweise: 2

„B.

Leistungen zum Ausgleich der Nachteile

...

III. Leistungen bei Ausscheiden

1. Abfindung

(1) Jeder anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhält eine Abfindungszahlung nach den nachfolgenden Vorschriften.

(2) Die Abfindungszahlung wird nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsentgelt} \\ \times \text{Lebensalter} / 41$$

(3) Die zu Grunde zu legende **Betriebszugehörigkeit** ist der Zeitraum zwischen ...

(4) Das zu Grunde zu legende **Bruttomonatsgehalt** berechnet sich wie folgt:

...

(5) Das zu Grunde zu legende **Lebensalter** wird zum 31. März 2017 berechnet. ...

(6) Die Abfindung beträgt mindestens EUR 10.000,-- brutto, maximal EUR 300.000,-- brutto. Voraussetzung für den Mindestbetrag ist das Bestehen von Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

(7) Die Abfindung erhöht sich für jedes zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung/des Aufhebungsvertrags auf der Lohnsteuerkarte/-bescheinigung eingetragene unterhaltsberechtigte Kind um EUR 4.500,-- (**Kinderzuschlag**). Soweit auf der Lohnsteuerkarte/-bescheinigung ein ‚halbes Kind‘ eingetragen ist, erfolgt die Abfindungserhöhung in voller Höhe, es sei denn, beide Elternteile befinden sich in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber und beide Elternteile sind abfindungsberechtigt. Im letztgenannten Falle erfolgt die Abfindungserhöhung anteilig. ...

(8) Für schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX und Gleichgestellten erhöht sich die Abfindung um EUR 200,-- brutto je Grad der Behinderung (**Behinderzuschlag**).

(9) Die insgesamt nach den vorstehenden Absätzen zu zahlende Abfindung beträgt maximal 100 % der Gesamt-Bruttobezüge inkl. 100 % der variablen Vergütung, die dem Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Bezug ungeminderter gesetzlicher Altersrente zu zahlen gewesen wäre. ... Die insgesamt nach den vorstehenden Absätzen zu zahlende Abfindung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung aufgrund arbeitgeberseitiger betriebsbedingter Kündigung endet, ist begrenzt auf die Bruttovergütung, die zwischen dem Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt des Endes der Befristung ansonsten zu zahlen gewesen wäre.

(10) Der Abfindungsanspruch wird ... mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der Abfindungsanspruch entsteht bei dem jeweiligen Arbeitnehmer jedoch bereits mit Zugang der Kündigung ... Der Abfindungsanspruch ist bereits vor Fälligkeit vererblich.

(11) Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, gegen den Abfindungsanspruch aufzurechnen oder diesbezüglich ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen.

...

7. Vorzeitige Beendigung

(1) Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, sein Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung unter Einhaltung einer zweiwöchigen Ankündigungsfrist zum Monatsende vorzeitig zu beenden.

(2) Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden dem Arbeitnehmer 75 Prozent der noch ausstehenden Zahlungen bis zum Ablauf der jeweiligen individuellen Kündigungsfrist ... als zusätzliche Abfindung ausgezahlt. Für diese Abfindungserhöhung gelten die Begrenzungen nach Ziff. 2 Abs. 6 und Abs. 10 nicht.

...“

Die Arbeitgeberin hat in den Höchstbetrag nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 6 GBV SP auch den Kinder- oder Behindertenzuschlag nach Abs. 7 und Abs. 8 der Norm einbezogen und die Abfindungen entsprechend berechnet. Dagegen erhoben mehrere Arbeitnehmer Klage, mit der sie die Zahlung einer den Betrag von 300.000,00 Euro brutto übersteigenden Abfindung verlangen. Die Klageverfahren sind bei den Gerichten für Arbeitsachen anhängig und - im Hinblick auf das vorliegende Verfahren - überwiegend ausgesetzt. 3

Der Gesamtbetriebsrat hat geltend gemacht, die Arbeitgeberin habe die GBV SP so durchzuführen, dass bei der Berechnung der Abfindungen der Kinder- und der Behindertenzuschlag im Rahmen der in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 6 GBV SP festgelegten Höchstgrenze unberücksichtigt bleibe. Die Begrenzung auf 300.000,00 Euro brutto gelte nur für den sich nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 2 bis Abs. 5 GBV SP ergebenden Betrag. 4

Der Gesamtbetriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Sozialplan vom 17. Februar 2017 in der Weise durchzuführen, dass sich die Begrenzung der Abfindung auf 300.000,00 Euro brutto gemäß Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 6 GBV SP ausschließlich auf den nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 2 bis Abs. 5 GBV SP zu berechnenden Abfindungsbetrag bezieht. 5

Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung begehrt und geltend gemacht, die Abfindung nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP werde durch dessen Abs. 6 für jeden Arbeitnehmer auf maximal 300.000,00 Euro brutto begrenzt. Dies sei Grundlage der Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat gewesen. Ein höheres Budget habe nicht zur Verfügung gestanden. 6

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Gesamtbetriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweiserungsantrag weiter. 7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Beschwerde gegen den antragstattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 8

I. Die von der Arbeitgeberin erstmals in der Rechtsbeschwerde erhobene Rüge, es handele sich nicht um eine „Streitigkeit im Beschlussverfahren“ greift schon deshalb nicht durch, weil der Senat nach § 93 Abs. 2 iVm. § 65 ArbGG die Verfahrensart nicht zu überprüfen hat. Ungeachtet dessen übersieht die Arbeitgeberin, dass der Gesamtbetriebsrat ein Urteilsverfahren mangels Parteifähigkeit gar nicht betreiben könnte. Nur im Beschlussverfahren ist er nach § 10 Satz 1 Halbs. 2 ArbGG beteiligtenfähig. 9

II. Der zulässige Antrag des Gesamtbetriebsrats ist begründet. Ihm steht gegen die Arbeitgeberin ein Anspruch auf Durchführung der GBV SP und damit auf Berechnung der Abfindung nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP in der von ihm beehrten Art und Weise zu. 10

1. Der Antrag ist zulässig. 11

a) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. 12

- aa) Gegenstand des Antrags ist die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Der Gesamtbetriebsrat möchte klären lassen, wie die Arbeitgeberin die den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP zu zahlenden Abfindungen zu berechnen und damit die zwischen den Beteiligten geschlossene GBV SP durchzuführen hat. Diese Frage betrifft den Inhalt einer Verpflichtung der Arbeitgeberin aus einem zwischen den Beteiligten bestehenden Rechtsverhältnis. 13
- bb) Der Gesamtbetriebsrat verfügt über das nach § 256 Abs. 1 ZPO notwendige Interesse an der begehrten Feststellung. 14
- (1) Die Arbeitgeberin bestreitet die vom Gesamtbetriebsrat für richtig gehaltene Berechnungsweise der den Arbeitnehmern nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP zu gewährenden Abfindung. Ein Streit der Betriebsparteien über die Frage, mit welchem Inhalt eine Betriebsvereinbarung durchzuführen ist, kann im Rahmen eines Feststellungsantrags geklärt werden (*vgl. BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 61/11 - Rn. 18 mwN*). 15
- (2) Das Begehren des Gesamtbetriebsrats ist nicht auf die Feststellung eines ausschließlich vergangenheitsbezogenen Rechtsverhältnisses gerichtet. Sollte die Arbeitgeberin bereits allen betroffenen Arbeitnehmern Abfindungen gezahlt haben, ist damit die Durchführung der GBV SP nicht insgesamt abgeschlossen. Bei Erfolg des Antrags wäre sie gehalten, ihre bisherigen Abrechnungen zu überprüfen und etwaige Nachzahlungen zu erbringen. Darüber hinaus sind derzeit mehrere Klagen abfindungsberechtigter Arbeitnehmer auf Zahlung eines Kinder- oder Behindertenzuschlags neben der Höchstabfindung vor den Gerichten für Arbeitssachen anhängig. 16
- b) Der Gesamtbetriebsrat ist antragsbefugt. Entgegen der Annahme der Rechtsbeschwerde liegt keine „unzulässige Prozessstandschaft“ vor. Der Gesamtbetriebsrat verfolgt offenkundig nicht Individualansprüche einzelner Arbeitnehmer, sondern begehrt die Feststellung, um einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 17

geltend zu machen (*vgl. auch BAG 18. Mai 2010 - 1 ABR 6/09 - Rn. 14, BAGE 134, 249*). Unerheblich ist, dass sich der Ausgang des Verfahrens nur zugunsten einer begrenzten Anzahl von Arbeitnehmern auswirkt. Auch kommt es nicht darauf an, dass sich die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Art und Weise der Durchführung der GBV SP auf den Inhalt normativ begründeter Ansprüche von Arbeitnehmern bezieht. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne (*vgl. § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG*) unmittelbare und zwingende Wirkung haben und damit typischerweise Ansprüche von Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber begründen.

2. Der Antrag ist begründet. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die GBV SP in der vom Gesamtbetriebsrat geltend gemachten Art und Weise durchzuführen. 18

a) Der Gesamtbetriebsrat ist als Partei der GBV SP zur Durchsetzung des auf diese bezogenen Durchführungsanspruchs aktivlegitimiert (*vgl. zur Aktivlegitimation der die Betriebsvereinbarung schließenden Arbeitnehmervertretung BAG 18. Mai 2010 - 1 ABR 6/09 - Rn. 17, BAGE 134, 249*). Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass er die GBV SP aufgrund einer Beauftragung durch die örtlichen Betriebsräte nach § 50 Abs. 2 BetrVG geschlossen hat. Den Vortrag des Gesamtbetriebsrats, er sei selbst Partei der GBV SP, hat die Arbeitgeberin nicht in Abrede gestellt. Ob die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Gesamtbetriebsrat sei für den Abschluss der GBV SP nach § 50 Abs. 1 BetrVG originär zuständig gewesen, zutreffend ist, kann dahinstehen. Selbst wenn dies nicht der Fall wäre, handelte es sich bei der GBV SP um einen freiwillig zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Sozialplan (§ 88 BetrVG), dessen Durchführung der Gesamtbetriebsrat - als Partei desselben - verlangen kann. 19

- b) Die Arbeitgeberin muss die den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 1 GBV SP zu zahlende Abfindung so berechnen, dass sich die Höchstgrenze nach Abs. 6 der Norm ausschließlich auf den nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 2 bis Abs. 5 GBV SP zu ermittelnden Betrag der Abfindung - ohne Berücksichtigung eines etwaigen Kinder- oder Behinderungszuschlags (*Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 7 und Abs. 8 GBV SP*) - bezieht. Wie die Auslegung der GBV SP zeigt (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 15. Mai 2018 - 1 AZR 37/17 - Rn. 15 mwN*), hat die von der Arbeitgeberin angenommene Begrenzung der Abfindung für alle Arbeitnehmer auf maximal 300.000,00 Euro brutto in der GBV SP keinen hinreichenden Niederschlag gefunden. Ob sich durch dieses Verhandlungsergebnis das von der Arbeitgeberin ursprünglich zur Verfügung gestellte Sozialplanvolumen erhöht, ist unerheblich. 20
- aa) Bereits der Wortlaut von Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP liefert einen Anhaltspunkt dafür, dass die Begrenzung auf 300.000,00 Euro brutto in Abs. 6 der Bestimmung lediglich auf den nach den Absätzen 2 bis 5 GBV SP zu berechnenden Betrag anzuwenden ist. Zwar lässt die Verwendung der beiden Begriffe „Abfindungszahlung“ in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 1 und Abs. 2 GBV SP einerseits und „Abfindung“ in den Absätzen 6 bis 9 der Norm andererseits noch keinen Schluss darauf zu, worauf sich die Höchstgrenze in Abs. 6 bezieht. Jedoch spricht die Mindest- und Höchstbetragsregelung in Abs. 6 von der „Abfindung“, die sich nach den ausdrücklichen Formulierungen in Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8 der Norm durch die dort geregelten Zuschläge „erhöht“. Auch in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 7 Satz 2 GBV SP wird die Gewährung eines - ggf. anteiligen - Kinderzuschlags als „Abfindungserhöhung“ bezeichnet. Damit unterscheiden die Regelungen schon sprachlich zwischen einer „Abfindung“ - für die die Mindest- und Höchstvorgaben in Abs. 6 der Norm gelten sollen - und deren Erhöhung durch Zuschläge. 21
- bb) Der Regelungszusammenhang spricht ebenfalls für ein solches Verständnis. Nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 9 Satz 1 und Satz 3 GBV SP unterliegt die „insgesamt nach den vorstehenden Absätzen zu zahlende Abfindung“ 22

einer sich nach individuellen Kriterien bemessenden - relativen - Höchstgrenze. Die Verwendung des Begriffs „insgesamt“ verdeutlicht, dass sich die letztlich an die Arbeitnehmer zu zahlende Abfindung aus mehreren, gesondert zu berechnenden Bestandteilen zusammensetzen kann und dass erst auf den derart ermittelten Gesamtbetrag die individuelle (relative) Höchstgrenze nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 9 GBV SP anzuwenden ist. Eine vergleichbare Formulierung enthält die Regelung über die absolute Höchstgrenze in Abs. 6 der Norm nicht.

cc) Auch der systematische Aufbau der einzelnen Absätze in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP bestätigt diese Auslegung. Abs. 1 der Norm legt die Pflicht der Arbeitgeberin zur Zahlung einer Abfindung an abfindungsberechtigte Arbeitnehmer dem Grunde nach fest. Die Absätze 2 bis 9 geben deren Höhe und den hierfür maßgebenden Berechnungsweg vor. Dabei bestimmen die Absätze 2 bis 5 zunächst die Höhe des gleichermaßen für alle Arbeitnehmer nach einer bestimmten Formel zu berechnenden Abfindungsbetrags. Dieser Betrag muss - so der nachfolgende Abs. 6 - eine bestimmte Mindesthöhe erreichen und darf eine Maximalhöhe nicht überschreiten. Die sich hieraus ergebende Summe ist in einem nächsten Schritt ggf. noch um die in den folgenden Absätzen 7 und 8 festgelegten Zuschläge zu erhöhen. Der sich danach ergebende Betrag ist in Abs. 9 abschließend gedeckelt auf die tatsächlichen wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern bis zum frühestmöglichen Bezug einer ungeminderten gesetzlichen Altersrente entstehen können. Die Absätze 10 und 11 enthalten im Anschluss daran nur noch allgemeine Vorgaben zum Entstehen, zur Fälligkeit und Vererblichkeit des ermittelten Anspruchs sowie zur Zulässigkeit einer Aufrechnung und der Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts. Hätten die Betriebsparteien auch die absolute Höchstgrenze in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 6 GBV SP auf den „insgesamt zu zahlenden“ Abfindungsbetrag beziehen wollen, hätte es nahegelegen, diese Regelung zusammen mit der flexiblen Höchstgrenze in Abs. 9 der Norm aufzunehmen.

23

dd) Die Regelung in Abschn. B Ziff. III Nr. 7 Abs. 2 GBV SP steht diesem Verständnis nicht entgegen. Danach ist den Arbeitnehmern bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine „zusätzliche Abfindung“ zu gewähren. Die Bestimmung ordnet ausdrücklich an, dass für „diese Abfindungserhöhung“ die „Begrenzungen nach Ziff. 2 Abs. 6 und Abs. 10“ nicht gelten. Damit nimmt die Norm inhaltlich auf die lediglich fehlerhaft - entsprechend einem früheren Entwurf des Sozialplans - bezeichneten Begrenzungen in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 6 und Abs. 9 GBV SP Bezug. Der Umstand, dass Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 7 und Abs. 8 GBV SP für den Kinder- und den Behindertenzuschlag eine solche Vorgabe nicht enthalten, lässt nicht den (Umkehr-)Schluss darauf zu, für die durch diese Zuschläge bewirkte Abfindungserhöhung gelte die in Abs. 6 der Norm vorgesehene absolute Deckelung. Bei der zusätzlichen Abfindung iSv. Abschn. B Ziff. III Nr. 7 Abs. 2 GBV SP handelt es sich um einen Betrag, der außerhalb des in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 GBV SP geregelten Systems zur Berechnung der allen abfindungsberechtigten Arbeitnehmern zu gewährenden Entlassungsentschädigung steht. Die dort normierte Erhöhung hängt ausschließlich vom Willen des Arbeitnehmers ab, von seinem Recht auf vorzeitige Beendigung des erst später endenden Arbeitsverhältnisses nach Abschn. B Ziff. III Nr. 7 Abs. 1 GBV SP Gebrauch zu machen. Aus diesem Grund bedurfte es dort - anders als bei den Zuschlägen nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 7 und Abs. 8 GBV SP - einer ausdrücklichen Klarstellung, dass auf diesen Betrag die in der GBV SP enthaltenen Obergrenzen keine Anwendung finden.

ee) Sinn und Zweck der in Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 7 und Abs. 8 GBV SP vorgesehenen Zuschläge sprechen ebenfalls gegen die Annahme, diese seien bei der für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltenden absoluten Höchstgrenze zu berücksichtigen. Die Zuschläge sollen erkennbar die besonderen Nachteile ausgleichen, die zum Unterhalt von Kindern verpflichtete oder schwerbehinderte Arbeitnehmer durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes erleiden. Dieses Ziel würde nur unvollständig oder überhaupt nicht erreicht, wenn die Zuschläge bei der absoluten Höchstgrenze in Ansatz zu bringen wären und damit ggf. infolge der Deckelung nicht zur Auszahlung gelangen könnten. Die

den Zuschlägen zugrunde liegende Absicht, insoweit die individuelle Situation der Arbeitnehmer bei der Gewährung eines Nachteilsausgleichs noch einmal zusätzlich in den Blick zu nehmen, wäre bei höheren Abfindungsbeträgen nicht realisierbar. Soweit mit der in Abs. 6 der Norm vorgesehenen Deckelung eine Kostenbegrenzung beabsichtigt ist, läuft deren Zweck auch bei dem vorliegenden Verständnis nicht leer. Denn die absolute Höchstgrenze erfasst zumindest die nach Abschn. B Ziff. III Nr. 1 Abs. 2 bis Abs. 5 GBV SP für alle Arbeitnehmer gleichermaßen zu berechnenden Abfindungsbeträge.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Olaf Kunz

Dirk Pollert