

Der Ausschluss der Arbeitnehmer von den Leistungen eines Sozialplans, die das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, nachdem ihnen der Arbeitgeber mitgeteilt hatte, für sie bestehe aufgrund der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr, kann gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verstoßen und damit rechtsunwirksam sein.

BAG vom 15.01.1991 - 1 AZR 80/90

Sachverhalt

Die Beklagte, die ihren Sitz in Mannheim hat, ist ein Tochterunternehmen des T.-Konzerns. Sie entschloss sich im Herbst 1987, mehrere Abteilungen in Mannheim zu schließen und in die Zentrale des Mutterunternehmens nach Essen zu verlegen. Dies wurde auf einer Betriebsversammlung vom 17. 11. 1987 bekannt gegeben.

Der Kläger war seit 12 Jahren bei der Beklagten in Mannheim beschäftigt. Er arbeitete in einer der Abteilungen, die nach der Vorstellung der Beklagten geschlossen werden sollte. Ihm wurde angeboten, mit nach Essen überzusiedeln, lehnte das aber ab. Statt dessen bemühte er sich im Anschluss an die Mitteilung auf der Betriebsversammlung erfolgreich um einen anderen Arbeitsplatz in Mannheim, den er am 1. 4. 1988 antreten konnte. Deshalb kündigte er sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten am 18. 2. 1988 zum 31. 3. 1988.

Am 24. 2. 1988 vereinbarten die Geschäftsleitung der Beklagten und der bei ihr bestehende Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Interessenausgleich lautet, soweit er im vorliegenden Rechtsstreit interessiert:

"2. Die Abteilungen Vertrieb und Projektierung, Abwicklung sowie kaufmännische Auftragsabwicklung und Materialwirtschaft werden nach Essen verlagert.

Die in diesen Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer, mit Ausnahme der tariflich altersgesicherten Arbeitnehmer, werden gekündigt. ...

3. T. behält sich vor, einzelnen Arbeitnehmern in Essen bzw. in anderen Unternehmen des Konzerns Arbeitsplätze anzubieten.

4. Zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile wird ein Sozialplan vereinbart. Arbeitnehmer, die angebotene Arbeitsplätze im Konzern annehmen, haben keinen Anspruch auf Abfindung."

...

Der Kläger hält die ihn benachteiligenden Regelungen des Interessenausgleichs und des Sozialplans für rechtsunwirksam und verlangt deswegen mit der Klage auch für sich eine Abfindung aus dem Sozialplan. Er macht geltend, er sei der einzige ausgeschiedene Arbeitnehmer, der keine Abfindung erhalten habe. Das verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er behauptet außerdem, auf der Betriebsversammlung vom 17.11.1987 sei von einem Sozialplan und Abfindungen nicht die Rede gewesen. Zum Zeitpunkt seiner Kündigung habe festgestanden und sei ihm bekannt gewesen, dass er entweder einen vergleichbaren Arbeitsplatz in Essen annehmen oder aufgrund der Betriebsänderung ausscheiden müsse. Für die erste Alternative habe er sich aus familiären Gründen nicht entscheiden können, so dass er sich um einen anderen Arbeitsplatz bemüht habe. Er habe gar nichts anderes tun können, als von sich aus das Arbeitsverhältnis zu lösen, da ihm klar gewesen sei, dass er seinen alten Arbeitsplatz auf jeden Fall verlieren würde und aus diesem Grunde auf einen vergleichbaren neuen Arbeitsplatz angewiesen gewesen sei. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 29407,06 DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 26. 5. 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Regelung des Sozialplans sei rechtmäßig. Der Sozialplan verstoße weder gegen Billigkeitsgrundsätze noch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Sozialplan habe sachlich Ungleiches ungleich geregelt, nämlich die Arbeitgeberkündigung anders als die Eigenkündigung der Arbeitnehmer gewertet. Es entspreche auch sonst betriebliche Praxis, dass Abfindungen bezahlt würden bei Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen würden, aber nicht bei Eigenkündigung (...)

Arbeitsgericht und LAG haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte überwiegend Erfolg.

Auszug aus den Gründen:

Zu Recht hat das LAG angenommen, dem Wortlaut des Sozialplans i. V. mit dem Interessenausgleich könne der vom Kläger geltend gemachte Anspruch nicht entnommen werden. Nach dem Sozialplan hat Anspruch auf eine Abfindung nur derjenige Arbeitnehmer, dem aus den Gründen des Interessenausgleichs vom Arbeitgeber gekündigt worden ist, nicht aber derjenige, der selbst kündigt. Der Sozialplan kann auch nicht dahin ausgelegt werden, dass auch Arbeitnehmer, die aufgrund eigener Kündigung ausgeschieden sind, Anspruch auf eine Abfindung haben sollen. Der Kläger stützt seinen Anspruch auch nicht auf die Auslegung des Sozialplans, er hält vielmehr den Inhalt des Sozialplans für rechtswidrig. Entgegen der Ansicht des LAG verstößt der generelle Ausschluss aller Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber selbst gekündigt haben, von den Leistungen des Sozialplans gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Das begründet zu allererst eine entsprechende Bindung der Betriebsparteien an diese Grundsätze für ihre eigenen Regelungen. Hierbei ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz der wichtigste Unterfall der Behandlung nach Recht und Billigkeit: Ob eine Regelung für einen Arbeitnehmer billig oder unbillig ist, zeigt sich in erster Linie daran, wie er im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern behandelt wird.

Der Senat lässt den Betriebsparteien bei der Regelung eines Sozialplans im allgemeinen einen weiten Regelungsspielraum. Sie sind bei Abschluss eines Sozialplans grundsätzlich frei, darüber zu entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, durch eine Abfindung ausgeglichen werden sollen. Die Betriebsparteien dürfen deshalb nach der Schwere der möglichen Nachteile und deren Vermeidbarkeit differenzieren. (...)

Im vorliegenden Falle haben die Betriebsparteien im Sozialplan ohne sachlichen Grund die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen, die ihren Arbeitsvertrag gekündigt haben, nachdem ihnen von der Beklagten mitgeteilt worden war, für sie bestehe aufgrund der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr.

Der Sozialplan soll die Nachteile, die infolge der Betriebsänderung für die Belegschaft entstehen, mildern oder ausgleichen. Mit einem begrenzten Sozialplanvolumen soll den von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe längstens bis zum Bezug von Altersruhegeld gewährt werden. Dieser Überbrückungshilfe bedarf ein Arbeitnehmer, der selber kündigt, weil er einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, aber alle Anwartschaften beim bisherigen Arbeitgeber verloren hat und beim neuen Arbeitgeber zunächst keinen Kündigungsschutz hat, in gleicher Weise wie ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber gekündigt wird und der daraufhin einen neuen Arbeitsplatz findet, der sich nahtlos an sein bisheriges Arbeitsverhältnis anschließt. Deshalb verletzt eine Sozialplanregelung den aus § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu entnehmenden Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit sie formal zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung unterscheidet. Der Senat hat bereits für die Frage, ob eine Sozialplanpflicht bei einer Betriebseinschränkung in Form einer Personalreduzierung besteht und ob eine Betriebsänderung vorliegt, entschieden, es komme auf die Zahl der Arbeitnehmer an, deren Ausscheiden durch den Arbeitgeber veranlasst worden sei; dafür sei unerheblich, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Kündigung ausspreche. (...)

3. Ein sachlicher Grund für den Ausschluss des Klägers von den Leistungen des Sozialplans besteht auch nicht deshalb, weil der Kläger gekündigt hat, bevor die Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgeschlossen waren. Zumindest im vorliegenden Falle kann nicht eingewandt werden, solange die Verhandlungen über einen Interessenausgleich nicht abgeschlossen seien, könne der Arbeitnehmer nicht wissen, ob er überhaupt von der Betriebsänderung betroffen sei, da ein - möglicherweise - zustande kommender Interessenausgleich die Art und Weise der Durchführung der Betriebsänderung regle.

Schon vor Abschluss des Interessenausgleichs stand fest, dass die Abteilung des Klägers verlegt und für ihn eine Arbeitsmöglichkeit im Betrieb Mannheim nach Durchführung der Betriebsänderung nicht mehr bestehen werde. Aus diesem Grunde hat die Beklagte dem Kläger auch bereits vor der Vereinbarung eines Interessenausgleichs angeboten, einen

vergleichbaren Arbeitsplatz in Essen anzutreten. Dieses Angebot hat der Kläger wie alle anderen Arbeitnehmer abgelehnt. § 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG sieht für die Einigungsstelle vor, dass die Arbeitnehmer, die ein Weiterbeschäftigungsangebot in einem anderen Betrieb des Unternehmens ablehnen, von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen werden sollen. Nach dem vorläufigen, von den Betriebsparteien vereinbarten Interessenausgleich/Sozialplan soll es gerade umgekehrt sein; es sollen nur diejenigen Arbeitnehmer keine Abfindung aus dem Sozialplan erhalten, die ein Weiterbeschäftigungsangebot in Essen annehmen. Bei dieser Sachlage ist es besonders sachwidrig, die Arbeitnehmer von den Leistungen des Sozialplans auszunehmen, die nicht abwarten, bis ihnen der Arbeitgeber aufgrund der Betriebsverlegung kündigt, sondern sich umgehend um einen neuen Arbeitsplatz bemühen. Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer Arbeitgeberkündigung ausscheidet und im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis einen neuen Arbeitsplatz antreten kann, verliert nicht mehr Anwartschaften und ist um nichts schutzbedürftiger als der Arbeitnehmer, der selber kündigt, nachdem er erfahren hat, dass er aufgrund der Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz verliert. Letzten Endes bedeutet hier die Differenzierung nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung nichts anderes als eine Bestrafung des Arbeitnehmers, der sich umgehend um einen neuen Arbeitsplatz bemüht und so ehrlich ist, seinem bisherigen Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn er eine neue Arbeitsmöglichkeit gefunden hat.