

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Sa 359/17

2 Ca 854/16

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 16.01.2018

Rechtsvorschriften: §§ 75, 88 BetrVG

Orientierungshilfe:

Die Betriebsparteien können bei einer möglichen Betriebsänderung im Interesse des Arbeitgebers zusätzlich zu einem Sozialplan in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Leistungen für den Fall vorsehen, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch macht oder nach Abschluss der Betriebsvereinbarung einen Aufhebungsvertrag schließt. Sie dürfen Arbeitnehmer hiervon ausnehmen, die vor einem Stichtag, der vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung liegt, bereits einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatten.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 20.06.2017, Az. 2 Ca 854/16, wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten in Ziffer 1 des Klageschriftsatzes vom 13.09.2016 um die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines zusätzlichen Abfindungsbetrages im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, worüber Teilurteil erging.

Der am 08.02.1953 geborene Kläger war vom 02.01.1989 bis 30.04.2016 bei der Beklagten, einem Unternehmen, das elektrische Heiz- und Kühlsysteme vertreibt, bzw. deren Rechtsvorgängerin, beschäftigt, zuletzt als Key-Account-Manager national.

Dem Arbeitsverhältnis zugrunde lag zuletzt ein Arbeitsvertrag vom 28.01.2000, dem sich auch das Eintrittsdatum entnehmen lässt. Aufgrund eines Betriebsüberganges ging zum 01.06.2004 das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag vom 25.09.2015 zum 30.04.2016 beendet. Im Hinblick auf die Einzelheiten des Aufhebungsvertrages wird auf Blatt 19-21 d. A. verwiesen. Ziffern 1, 2 und 8 des Aufhebungsvertrages lauten, soweit hier von Bedeutung, wie folgt:

1. „Das zwischen Herrn S... und der G... GmbH bestehende Anstellungsverhältnis endet auf Veranlassung der G... GmbH unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist fristgerecht zum 30.04.2016 zur Verhinderung einer ansonsten anstehenden betrieblich bedingten Kündigung zum 30.04.2016.

Bis zum Beendigungszeitpunkt (30.04.2016) wird das Arbeitsverhältnis vertragsgemäß durchgeführt, wobei sich die Parteien darüber einig sind, dass die Bruttomonatsvergütung 7.332,00 € beträgt.

2. Die G... GmbH zahlt Herrn S... als Ausgleich für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Bruttoabfindung in Höhe von 80.000 EURO , welche mit der April-Entgeltabrechnung 2016 ausgezahlt wird.

Auf diese Abfindungszahlung sind etwaige anderweitige gesetzliche, tarifvertragliche, kollektiv- oder individualvertragliche Abfindungen, Nachteilsausgleichsansprüche oder sonstige Entschädigungsleistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes (z.B. nach § 113 BetrVG, §§ 9,10 KSchG) anzurechnen. Insbesondere gilt dies für eine etwaige Sozialplanabfindung aus dem mit dem Betriebsrat im Rahmen der derzeitigen laufenden Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen noch abzuschließenden Sozialplan.

8.

„Von dieser Abgeltungsklausel umfasst sind insbesondere auch

- ein etwaiger Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG;
- alle im Rahmen der Verhandlungen zu diesem Aufhebungsvertrag seitens Herrn S... bzw. dessen anwaltlichen Vertreter mit Schreiben vom 09.09.2015 geltend gemachten bzw. aufgestellten Forderungen, so u.a.
 - Bonuszahlungen für die Jahre 2014/2015 und 2015/2016 bzw. entsprechende Schadensersatzansprüche wegen unterlassener Zielvereinbarung;
 - aufgrund des behaupteten Status des Herrn S... geltend gemachte Differenzzahlungen im Hinblick auf das monatliche Bruttogehalt.“

Unmittelbar nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages hat die Beklagte aufgrund eines Personalabbaus mit dem Betriebsrat am 13./14.10.2015 einen freiwilligen Interessenausgleich und einen freiwilligen Sozialplan vereinbart. Zu deren Inhalt wird auf Blatt 22 - 32 d. A. verwiesen.

Am 14.10.2015 schloss der Betriebsrat mit der Beklagten darüber hinaus eine weitere freiwillige Betriebsvereinbarung, welche eine zusätzliche Abfindung bei Klageverzicht im Zusammenhang mit den Maßnahmen aus dem Interessenausgleich vom 13.10.2015 und dem Sozialplan vom 13.10.2015 beinhaltet. Wegen deren Inhalt wird auf Blatt 33 und 34 d. A. Bezug genommen.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass ihm im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz eine weitere Abfindung in Höhe von 70.0000,- EUR brutto zustünde. Nach ständiger Rechtsprechung seien Arbeitnehmer, die aufgrund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrages ausscheiden würden, mit denjenigen gleichzustellen, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt werde. Dass der Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer ansonsten anstehenden betrieblich bedingten Kündigung abgeschlossen worden sei, ergäbe sich aus Ziffer 1 des Aufhebungsvertrages. Nicht richtig sei insoweit die Behauptung der Beklagten, dass der Kläger selbst um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachgesucht habe und sein Arbeitsplatz nicht vom „Wegfall“ bedroht gewesen sei. Weiterhin sei der Kläger im Rahmen der Aufhebungsvertragsverhandlungen, die sich über mehrere Wochen hingezogen hätten, nicht seitens der Beklagten ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass mit dem Betriebsrat ein freiwilliger Sozialplan und Interessenausgleich wegen eines geplanten Stellenabbaus verhandelt würde. Entgegen der Behauptung der Beklagten habe der Kläger auch kein Wissen davon gehabt, dass er von einem geplanten Stellenabbau nicht betroffen gewesen wäre.

Dies führe jedoch dazu, dass auch dem Kläger der Abfindungsanspruch aus dem freiwilligen Sozialplan, welcher sich auf 75.000,- EUR brutto belaufen würde, zustünde.

Darüber hinaus habe der Kläger jedoch auch den zusätzlichen Abfindungsanspruch aus der weiteren Betriebsvereinbarung vom 14.10.2015 in Höhe von 75.000,- EUR brutto zu

beanspruchen, da der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung einem Klageverzicht bezüglich einer ausgesprochenen Kündigung gleichzustellen sei.

Unter Anrechnung der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Abfindung von 80.000,-- EUR ergebe sich somit noch eine Forderung von 70.000,-- EUR.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich mit Klageschriftsatz vom 13.09.2016, soweit durch Teilurteil entschieden wurde:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 70.000,-- EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

Klageabweisung.

Sie ist erstinstanzlich der Auffassung, dass im Hinblick auf den Aufhebungsvertrag ein weiterer Abfindungsanspruch des Klägers bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben sei. So sei der Kläger selbst an die Beklagte herangetreten und habe seinerseits auf den Abschluss des Aufhebungsvertrages gedrängt. Dies wohl insbesondere deshalb, da er gewusst habe, dass er vom freiwilligen Sozialplan und Interessenausgleich und den von der Beklagten geplanten Stellenabbaumaßnahmen nicht betroffen gewesen wäre. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe ausschließlich in der Person des Klägers gelegen. Soweit im Aufhebungsvertrag die Formulierung „zur Verhinderung einer ansonsten anstehenden betrieblich bedingten Kündigung“ gewählt worden sei, sei dies allein deshalb erfolgt, damit der Kläger keine Beschränkungen durch die Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf die Gewährung von Arbeitslosengeld haben sollte und ihm die bezahlte Abfindung als Abfindung i.S. des § 34 EStG anerkannt würde.

Darüber hinaus wäre der Kläger vom freiwilligen Sozialplan und Interessenausgleich dem Grund nach schon nicht erfasst gewesen, da der Sozialplan in § 1 Ziff. 1.3 Arbeitnehmer aus dem Sozialplan ausnehme, deren Arbeitsverhältnisse vor dem Stichtag (01.10.2015) endete oder die vor dem Stichtag gekündigt haben oder gekündigt wurden oder einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben. Diese Voraussetzungen seien vorliegend beim Kläger erfüllt.

Selbst wenn dieser Auffassung nicht gefolgt werden sollte, so habe der Kläger lediglich nach dem Sozialplan einen Anspruch in Höhe von 75.000,-- EUR brutto, welcher aufgrund des Aufhebungsvertrages mit der dort vereinbarten Abfindung verrechnet werde, so dass ein weiterer Abfindungsanspruch des Klägers nicht gegeben sei.

Ebenso wenig sei ein Anspruch aus der weiteren freiwilligen Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Abfindung erkennbar. Zum einen sei der Kläger vom Geltungsbereich dieser weiteren Betriebsvereinbarung - wie schon vom Geltungsbereich des Interessenausgleiches und des Sozialplanes - nicht umfasst. Des Weiteren sei festzustellen, dass der Verzicht auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage im Hinblick auf eine bereits ausgesprochene Kündigung nicht deckungsgleich mit einer Aufhebungsvereinbarung sei, sodass dem Kläger keinesfalls eine über den Sozialplan hinausgehende zusätzliche Abfindung zustehen könne.

Das Arbeitsgericht hat mit Teilurteil vom 20.06.2017 den Klageantrag hinsichtlich der weiteren Abfindung zurückgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat hierzu im Wesentlichen ausgeführt, ein weiterer Forderungsanspruch des Klägers in Höhe von 70.000,-- EUR brutto sei nicht gegeben.

Ein direkter Anspruch des Klägers aus dem freiwilligen Interessenausgleich und freiwilligem Sozialplan vom 13./14.10.2015 sei nicht gegeben. Im Hinblick auf § 1 des freiwilligen Sozialplanes fielen unter den Geltungsbereich des Sozialplanes alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Stichtag, dem 01.10.2015, in einem Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb standen (bzw. noch stehen) und von den im Interessenausgleich beschriebenen personellen Maßnahmen betroffen seien. Keine Ansprüche aus dem Sozialplan hätten Mitarbeiter,

deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endete oder die vor dem Stichtag gekündigt hätten oder gekündigt wurden oder einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen hätten. Der Kläger sei daher, nachdem er am 25.09.2015 und somit vor dem Stichtag einen Aufhebungsvertrag mit der Beklagten abgeschlossen habe vom Geltungsbereich des freiwilligen Sozialplanes nicht erfasst.

Es entspreche aber ständiger Rechtsprechung des BAG, dass die Arbeitnehmer, die aufgrund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrages oder einer von ihm veranlassten Eigenkündigung ausscheiden, mit denjenigen gleich zu behandeln seien, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt werde. Ursache für das Ausscheiden müsse die vom Arbeitgeber vorgenommene Betriebsänderung sein. Dies sei sie auch dann, wenn der Arbeitgeber beim Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen habe, mit der eigenen Initiative zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor. Nicht mehr von einer Betriebsänderung veranlasst sei die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers in der Regel dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung einer zunächst beabsichtigten Betriebsänderung vollständig oder jedenfalls hinsichtlich des diesen Arbeitnehmer betreffenden Teils endgültig aufgegeben und den Arbeitnehmer hiervon in Kenntnis gesetzt habe. In einem solchen Fall habe der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr die wirtschaftlichen Nachteile zu besorgen, die der Sozialplan ausgleichen oder abmildern solle.

In Ziffer 1 des zwischen den Parteien geschlossenen Aufhebungsvertrages haben die Parteien festgelegt, dass der Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zur Vermeidung einer ansonsten anstehenden betrieblich bedingten Kündigung abgeschlossen würde. An dieser Vereinbarung müsse sich die Beklagte festhalten lassen, auch wenn sie sich nunmehr dahingehend einlasse, dass der Arbeitsplatz des Klägers vom Stellenabbau nicht betroffen gewesen wäre und die Regelung des Aufhebungsvertrages lediglich im Hinblick auf eventuell zu beziehendes Arbeitslosengeld und steuerliche Vergünstigungen vereinbart worden sei.

Ein Anspruch des Klägers aufgrund der freiwilligen Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Abfindung bei Klageverzicht sei aber nicht gegeben.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages sei nicht gleichzusetzen mit dem Ausspruch einer Kündigung, gegen die nicht durch den Arbeitnehmer gerichtlich vorgegangen werde. Spreche der Arbeitgeber eine Kündigung aus, so sei dieser der Gefahr ausgesetzt, bei Erhebung der Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer und Unterliegen in dem Kündigungsschutzprozess ggf. nach den Grundsätzen des Annahmeverzuges Entgeltleistungen für einen nicht unerheblichen Zeitraum in nicht unerheblicher Höhe leisten zu müssen.

Für das Vorliegen der die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen sei der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Um dieses Risiko einzugrenzen, werde dem Arbeitnehmer ein weiterer Abfindungsbetrag bei Klageverzicht gegen die Kündigung zugebilligt.

Sei der Arbeitnehmer hingegen von vorneherein bereit, durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis zu beenden und vereinbare insoweit ausdrücklich die Zahlung einer Abfindung, welche durchaus höher liegen könne als eventuell die in einem zukünftigen Sozialplan vereinbarten Abfindungssummen, so sei die Interessenlage der Parteien von vorneherein nicht deckungsgleich.

Sollte der Arbeitnehmer die durch den Aufhebungsvertrag vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses „angreifen“ wollen, so würde die Beweislast bei diesem selbst liegen. Dies habe jedoch zur Folge, dass der Kläger, selbst bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zur Vermeidung einer ansonsten betriebsbedingt erforderlichen Kündigung, nicht unter die freiwillige Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Abfindung bei Klageverzicht falle, so dass sein Klageanspruch abzuweisen sei.

Gegen das der Klagepartei am 08.09.2017 zugestellte Teilurteil hat diese am 28.09.2017 Berufung eingelegt und diese am 04.10.2017 begründet.

Der Kläger und Berufungskläger bringt im Berufungsverfahren vor, die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages sei von der Beklagten ausgegangen und nicht vom Kläger. Die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages erfolgte am 25.09.2015, erst an diesem Tage sei auch der Betriebsrat erstmals über den geplanten Mitarbeiterabbau in-

formiert worden. Dem Kläger könne deshalb keine Kenntnis von den Inhalten der betrieblichen Vereinbarungen unterstellt werden.

Die Ausführungen des Arbeitsgerichts hinsichtlich des Sozialplanes seien nicht zu beanstanden. Im Ergebnis stehe aber fest, dass das Arbeitsgericht bei seiner Urteilsfindung die Vorgaben des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes hinsichtlich des Abfindungsanspruchs aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht beachtet habe und demzufolge das Urteil keinen Bestand haben könne.

Es verdiene ausdrücklich festgehalten zu werden, dass das Arbeitsgericht bei Prüfung der Gleichbehandlung von Aufhebungsvertrag und Arbeitgeberkündigung hinsichtlich eines Anspruchs des Klägers aus dem Sozialplan von der vorzunehmenden Gleichbehandlung ausgehe. Das Arbeitsgericht habe ausdrücklich festgehalten, dass sich die Beklagte an der Vereinbarung in Ziffer 1 des Aufhebungsvertrages, wonach die Parteien festgelegt haben, dass der Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zur Vermeidung einer ansonsten anstehenden betrieblich bedingten Kündigung ausgeschlossen werde, festhalten lassen müsse. Das Arbeitsgericht habe implizit die betriebliche Veranlassung des Aufhebungsvertrages und folglich die Anwendung des Sozialplanes anerkannt. Auch die Stichtagsregelung im Sozialplan sei für das Arbeitsgericht offensichtlich kein Grund für die Verneinung des Anspruches gewesen. Jedenfalls habe es den Sozialplananspruch aufgrund Gleichbehandlung nicht an der Stichtagsregelung scheitern lassen. Damit folge das Arbeitsgericht im Prinzip den Ausführungen des Klägers, wonach die Stichtagsregelung aufgrund des Günstigkeitsprinzips gar nicht anwendbar sei. Die individualvertragliche Regelung im Aufhebungsvertrag, wonach die betriebliche Veranlassung des Aufhebungsvertrages feststehe, sei für den Arbeitnehmer günstiger als die Stichtagsregelung und verdränge diese deshalb. Nur den direkten Anspruch aus dem Sozialplan habe das Arbeitsgericht an der Stichtagsklausel scheitern lassen. Im Ergebnis verneine das Arbeitsgericht das Bestehen des Anspruches somit lediglich aufgrund der Anrechnungsregel in Ziffer 2 des Aufhebungsvertrages.

Den Ausführungen des Arbeitsgerichts hinsichtlich einer Verneinung des Abfindungsanspruches aus dem Sozialplan werde nicht entgegengetreten. Es gehe nicht um eine Besserstellung des Klägers, sondern um dessen Gleichbehandlung. Deshalb müsse er sich

die Sozialplanabfindung auf den Abfindungsanspruch aus dem Aufhebungsvertrag anrechnen lassen. Es bleibe aber der Abfindungsanspruch des Klägers aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Im Zusammenhang mit der freiwilligen Betriebsvereinbarung stelle das Arbeitsgericht nun die überraschende, mit den vorstehenden Ausführungen im Widerspruch stehende und durch Nachweis aus der Rechtsprechung nicht belegte Behauptung auf, der Abschluss eines Aufhebungsvertrages sei nicht gleichzusetzen mit dem Ausspruch einer Kündigung. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Interessenlage der Parteien seien verfehlt und würden auch dem Wortlaut der freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht gerecht.

Das Arbeitsgericht beachte schon nicht den Wortlaut der freiwilligen Betriebsvereinbarung. Eine ausdrückliche Herausnahme der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Aufhebungsvertrages finde sich in der Betriebsvereinbarung nicht. Vielmehr liege es nahe, dass die Betriebsparteien bei Abschluss der freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht vom Geltungsbereich des Sozialplanes einschränkend abweichen wollten. Hinsichtlich des Geltungsbereiches werde in der freiwilligen Betriebsvereinbarung umfassend auf den Geltungsbereich des Sozialplans verwiesen. Was den Geltungsbereich des Sozialplans betreffe, habe das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, dass der Kläger aufgrund der betrieblichen Veranlassung des Abschlusses des Aufhebungsvertrages unter den Geltungsbereich des Sozialplans falle. Von daher verfehle das Arbeitsgericht den systematischen Zusammenhang zwischen Sozialplan und freiwilliger Betriebsvereinbarung, wenn es zwar einerseits die betriebliche Veranlassung des Aufhebungsvertrages und damit die Anwendbarkeit des Sozialplanes auf den Kläger anerkenne, andererseits aber die Anwendbarkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung verneine. Es stehe deshalb bereits aufgrund des engen systematischen Zusammenhangs zwischen Sozialplan und Betriebsvereinbarung fest, dass die Anwendung dieser beiden Rechtsgrundlagen auf den Ausscheidenstatbestand Aufhebungsvertrag nur einheitlich bejaht werden könne. Eine gespaltene Betrachtungsweise, nämlich die betriebliche Veranlassung des Aufhebungsvertrages bei Sozialplanansprüchen für deren Bejahung genügen zu lassen, bei Sonderprämien zur Förderung der streitlosen Beendigung aber zu ignorieren, sei nicht überzeugend, wenn die Parteien der Vereinbarung der Sonderprämie ausdrücklich auf den Geltungsbereich des Sozialplans verwiesen. Für eine bewusste und gewollte Herausnahme eines Aufhe-

bungsvertrages aus dem Anwendungsbereich der freiwilligen Betriebsvereinbarung fehle im Wortlaut der Betriebsvereinbarung jedenfalls jeder Anhaltspunkt.

Leistungszweck der Sonderprämie gemäß freiwilliger Betriebsvereinbarung sei die Schaffung eines Anreizes für eine streitlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Es sei bereits in erster Instanz darauf hingewiesen worden, dass die streitlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages vollständig erreicht worden sei. Der Leistungszweck der Sonderprämie erfordere also auch deren Erstreckung auf die Fälle des Abschlusses eines betrieblich veranlassten Aufhebungsvertrages. Nach Sinn und Zweck der freiwilligen Betriebsvereinbarung müsse erst recht der Abschluss eines Aufhebungsvertrages unter diese Regelung fallen, da es auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht zu einer Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses komme. Insoweit enthalte jeder Aufhebungsvertrag immer auch einen freiwilligen Klageverzicht hinsichtlich der Geltendmachung der Unwirksamkeit der Vertragsbeendigung. Das Arbeitsgericht möchte dieser naheliegenden Konsequenz mit dem Argument ausweichen, dass die Interessenlage der Parteien eine andere sei, wenn der Arbeitnehmer von vorneherein bereit sei, das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu beenden. Es gebe als abgrenzbare Arbeitnehmergruppe aber gar keine Arbeitnehmer, die von vorneherein bereit seien, einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Das BAG halte in seiner Entscheidung vom 08.12.2015 ausdrücklich fest, dass der Ausschluss von einer Sonderprämie regelmäßig nicht gruppenspezifisch bestimmt werden könne. Das Arbeitsgericht habe eine Argumentationsfigur entwickelt, die das BAG nicht anerkenne. Der geltend gemachte Anspruch sei daher gegeben.

Der Kläger und Berufungskläger stellt den Antrag:

Auf die Berufung des Klägers wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 20.06.2017, Aktenzeichen 2 Ca 854/16, abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 70.000,00 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte stellt den Antrag:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte bringt vor, vor Abschluss des Aufhebungsvertrages seien mehrere Personalgespräche geführt worden. Die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages sei hierbei nicht nur von der Berufungsbeklagten ausgegangen. Der Entwurf des Aufhebungsvertrages sei Ausfluss längerer Verhandlungen gewesen, die mit dem Berufungskläger zunächst um - letztlich gescheiterte - Gehaltsverhandlungen und schließlich um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt worden seien. Der Kläger sei auch darauf hingewiesen worden, dass die Beklagte parallel zur konkreten Aufhebungsvereinbarung mit ihrem Betriebsrat einen freiwilligen Sozialplan und Interessenausgleich wegen eines geplanten Stellenabbaus verhandelt habe. Dies habe in der Aufhebungsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden. Der Berufungskläger habe somit zu jenem Zeitpunkt gewusst, dass Sozialplanverhandlungen zwischen der Berufungsbeklagten und ihrem Betriebsrat geführt wurden und habe gleichwohl mit der Berufungsbeklagten einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen. Zudem sei in Ziffer 2 am Anfang des Aufhebungsvertrages eine Anrechnungsklausel vereinbart worden.

Als Stichtag des freiwilligen Sozialplans zwischen der Berufungsbeklagten und dem Betriebsrat sei in § 1 Geltungsbereich der 01.10.2015 vereinbart worden. Keine Ansprüche aus dem Sozialplan sollten nach der Vereinbarung in § 1 Ziffer 3 Mitarbeiter haben, deren Arbeitsverhältnisse vor dem Stichtag endeten oder welche einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben. Die Abfindungshöchstgrenze werde darin auf 75.000,- EUR festgesetzt.

Dem Berufungskläger gelinge es in keiner Weise, das erstinstanzliche Teilurteil zu widerlegen und zu begründen, weshalb ihm der mit der Klage geltend gemachte erweiterte Sozialplanabfindungsanspruch zustehen solle. Dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung fehle gerade kein Anhaltspunkt für eine bewusste und gewollte Herausnahme eines Aufhebungsvertrages aus dem Anwendungsbereich.

Nach Ziffer 1 Geltungsbereich sei der Anwendungsbereich ausdrücklich und ausreichend positivrechtlich auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit anschließendem Klageverzicht beschränkt worden. Dies lasse „e contrario“ nur den Schluss zu, dass die freiwillige Betriebsvereinbarung für andere denkbare Fallgestaltungen - insbesondere für

Aufhebungsverträge vor dem Stichtag - nicht gelten solle. Eine andere Auslegungsmöglichkeit sei aufgrund des eindeutigen Wortlauts nicht möglich.

Die Verneinung eines Abfindungsanspruchs aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor dem Stichtag verstoße mangels Vergleichbarkeit der Interessenlagen auch nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die freiwillige Betriebsvereinbarung sei zunächst nach ihrem Regelungsinhalt nicht vergleichbar mit dem freiwilligen Sozialplan. Sozialpläne hätten nach ständiger Rechtsprechung eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sollen die künftigen Nachteile ausgleichen oder abmildern, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können. Ein Sozialplan diene gerade nicht dazu, die individualrechtlichen Risiken des Arbeitgebers bei der Durchführung der Betriebsänderung zu reduzieren oder zu beseitigen.

Derartige Ziele könne der Arbeitgeber allerdings gemeinsam mit dem Betriebsrat in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG verfolgen. Eine solche Betriebsvereinbarung unterliege nicht den für Sozialpläne folgenden Regelungsbeschränkungen. Die Betriebsparteien seien insbesondere nicht daran gehindert, im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Leistungen für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch mache.

Die vom Berufungskläger zitierte Entscheidung des BAG vom 08.12.2015 vermöge die Berufung ebenfalls nicht zu begründen. Dieses Urteil betreffe eine andere Fallgestaltung.

Darüber hinaus sei im Anwendungsbereich der freiwilligen Betriebsvereinbarung die Interessenlage bei einer einseitigen betriebsbedingten Kündigung nach dem Stichtag nicht vergleichbar mit der bei einem gegenseitigen Aufhebungsvertrag vor dem Stichtag. Die Interessenlage im Falle des streitgegenständlichen Aufhebungsvertrages sei mit einer Kündigung nicht vergleichbar. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages würden von vornherein die Risiken eines Kündigungsschutzverfahrens vermieden. Mit dem Aufhebungsvertrag vom 25.09.2015 habe der Kläger sich somit selbst zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschlossen. Es habe somit kein Anlassrisiko für eine vom Kläger einzuleitende Kündigungsschutzklage bestanden, diese mit einer weiteren Abfindung ab-

zusichern. Vielmehr hätten beide Vertragsparteien gleichermaßen Einfluss auf den Inhalt und den Abschluss des Vertrages gehabt und das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Der Berufungskläger könne folglich keinen Abfindungsanspruch aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Abfindung bei Klageverzicht geltend machen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt, insbesondere auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist in der Sache nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass dem Kläger ein zusätzlicher Abfindungsanspruch nicht zukommt. Auf die Ausführungen des Erstgerichts in den Entscheidungsgründen wird ausdrücklich Bezug genommen und von deren lediglich wiederholenden Darstellung daher abgesehen, § 69 Absatz 2 ArbGG.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen ist noch Folgendes anzuführen, wobei darauf hinzuweisen ist, dass die Klagepartei die Entscheidung des Erstgerichts hinsichtlich eines möglichen Sozialplananspruches nicht vollständig erfasst hat. Aufgrund der Anrechnungsvereinbarung in der Aufhebungsvereinbarung müsste sich der Kläger aber jeden-

falls die Abfindung aus dem Sozialplan auf die höhere Abfindung aus der Aufhebungsvereinbarung anrechnen lassen.

Die Beklagte muss sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegenhalten lassen, dass der Aufhebungsvertrag durch die Beklagte veranlasst worden ist (vgl. z.B. Bundesarbeitsgericht vom 13.11.1996, Az.: 10 AZR 340/96, m.w.N., nach juris). Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des Aufhebungsvertrages, wonach das Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Beklagten endet zur Verhinderung einer ansonsten anstehenden betrieblich bedingten Kündigung. An diesem Wortlaut der Aufhebungsvereinbarung muss sich die Beklagte festhalten lassen.

Festzuhalten ist aber, dass beiden Parteien bei Abschluss des Aufhebungsvertrages wiederum nach dessen Wortlaut bewusst war, dass zu dieser Zeit wegen eines geplanten Stellenabbaus ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart werden sollte. Keine der Parteien, auch der Arbeitgeber nicht, wussten, zu welchen konkreten Inhalten die zu führenden Verhandlungen über den Interessenausgleich und Sozialplan führen würden, insbesondere, welche Abfindungsregelungen vereinbart werden würden. Insoweit war auch unklar, ob eine zusätzliche freiwillige Betriebsvereinbarung, wie letztlich geschehen, zustande kommen würde. In diesem Umfeld haben die Parteien den Aufhebungsvertrag abgeschlossen.

Der Kläger hat keinen Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan, da er nach § 1 Ziffer 1.3 wirksam von dessen Geltungsbereich ausgenommen worden ist. Denn er hat vor dem Stichtag (01.10.2015) am 25.09.2015 einen Aufhebungsvertrag mit der Beklagten geschlossen. Diese Regelung des Sozialplans ist rechtswirksam. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebspartner bei der Vereinbarung eines Sozialplanes grundsätzlich frei in der Entscheidung, welche wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer durch welche Leistungen ausgeglichen und gemildert werden sollen. Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen und bei ihrer Regelung nach der Vermeidbarkeit von Nachteilen unterscheiden. Nach § 75 BetrVG haben sie bei ihrer Regelung die betroffenen Arbeitnehmer jedoch nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln, insbesondere müssen sie den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Dieser

verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer oder einzelner Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für sie keine sachlichen und billigen Gründe gibt, die unterschiedliche Behandlung sich vielmehr als sachwidrig und willkürlich erweist. Die Prüfung einer unterschiedlichen Behandlung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen hat sich am Zweck der Sozialplanleistungen zu orientieren, mit denen wirtschaftliche Nachteile der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgeglichen oder gemildert, nicht aber erbrachte Leistungen für den Betrieb oder eine Betriebszugehörigkeit nachträglich vergütet werden sollen.

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der Ausschluss des Klägers von Sozialplanleistungen rechtlich nicht zu beanstanden. Zugunsten des Klägers ist davon auszugehen, dass der Aufhebungsvertrag durch die Beklagte veranlasst worden ist, wie dargelegt.

Die Betriebspartner durften den Kläger, von dem sie bei den Verhandlungen wussten, dass er aufgrund eines bereits geschlossenen Aufhebungsvertrages aus dem Betrieb ausscheiden werde, aus ihren Überlegungen, hier, welche wirtschaftlichen Nachteile der wegen der Betriebsstilllegung noch zu entlassenden Arbeitnehmer auszugleichen seien, ausnehmen. Zwar schied der Kläger aufgrund eines von der Beklagten veranlassten Aufhebungsvertrages und damit im Ergebnis in gleicher Weise wie ein betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus. Im Gegensatz zu einem gekündigten Arbeitnehmer hatte der Kläger jedoch bereits eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes vereinbart und auch im Übrigen Einfluss auf die Modalitäten seines Ausscheidens (Beendigungszeitpunkt, Resturlaub, Abgeltungsklausel) genommen. Damit hatte der Kläger zum Zeitpunkt des Beginns der Verhandlungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplan sein Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten bereits gegen Zahlung einer Abfindung akzeptiert, so dass sein Ausscheiden sozusagen zu diesem Zeitpunkt bereits „beschlossene Sache“ war. Die Betriebspartner durften eine Regelung treffen, die dazu führt, dass der Kläger, der sich mit dem Ausscheiden aufgrund einer Abfindung einverstanden erklärt hatte, das Risiko tragen musste, dass seine Abfindung, die er als Gegenleistung für die Hinnahme einer betriebsbedingten Entlassung akzeptiert hatte, möglicherweise geringer ist als die Abfindung, welche ihm nach den Grundsätzen des Sozialplans zugestanden hätte, wenn er nicht durch Aufhebungsvertrag, sondern durch

betriebsbedingte Kündigung ausgeschieden wäre. Es wäre nämlich auch denkbar gewesen, dass ihm wegen fehlender Finanzmittel der Beklagten oder aufgrund anderer Verteilungsgrundsätze im Sozialplan keine oder nur eine deutlich geringere Sozialplanabfindung zugestanden hätte als sie im Aufhebungsvertrag vereinbart worden ist. Dann hätte er gegenüber den später betriebsbedingt entlassenen Arbeitnehmern besser gestanden. Deshalb hält es sich im Rahmen des den Betriebspartnern zustehenden weiten Ermessensspielraumes, wenn diese den – sozusagen auf eigenes Risiko – gegen Zahlung einer Abfindung aufgrund eines vor Beginn der Sozialplanverhandlungen abgeschlossenen, arbeitgeberseitig veranlassten Aufhebungsvertrages ausscheidenden Kläger von Sozialplanansprüchen ausgeschlossen haben (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 13.11.1996 – 10 AZR 340/96 – m.w.N.). Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus dem Aufhebungsvertrag.

Da der Kläger wirksam vom Geltungsbereich des Sozialplanes damit ausgenommen war, war auch die freiwillige Betriebsvereinbarung über zusätzliche Abfindungszahlungen nach ihrem Wortlaut nicht auf den Kläger anwendbar – vgl. Ziffer 1 unter Punkt 2 der freiwilligen Betriebsvereinbarung. Danach findet die freiwillige Betriebsvereinbarung Anwendung auf diejenigen Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des Sozialplans vom 13.10.2015 unterfallen, was aber, wie ausgeführt, für den Kläger nicht der Fall ist. Dies gilt unabhängig davon, dass der Kläger auch weitere Voraussetzungen nicht erfüllen würde. Ein Anspruch auf Zahlung der zusätzlichen Abfindung ergibt sich auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG. Leistungen in Sozialplänen im Sinne von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die dem Ausgleich oder der Abmilderung der mit einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Nachteile dienen, dürfen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Das folgt jedenfalls aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Macht ein Sozialplan den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zur Voraussetzung für den Anspruch auf die Sozialplanabfindung, erfolgt eine Gruppenbildung, welche die Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ermöglicht und gebietet. Die Arbeitnehmer, welche nicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, würden hinsichtlich der Sozialplanabfindung schlechter behandelt als diejenigen, die von der gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung absehen. Diese Ungleichbehandlung ist nach Sinn und Zweck des Sozialplanes sachlich nicht gerechtfertigt. Aller-

dings ist den Betriebsparteien nicht jegliche Regelung verboten, durch die im Falle einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer ein finanzieller Anreiz geschaffen werden soll, eine Kündigung zu akzeptieren oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Jedenfalls dann, wenn die Betriebsparteien ihrer Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans nachkommen oder diesen freiwillig vereinbaren, können sie freiwillig eine kollektivrechtliche Regelung treffen, die im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit finanzielle Leistungen für den Fall vorsieht, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch macht oder freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis im Wege einer Aufhebungsvereinbarung ausscheidet. Das Verbot, Sozialplanabfindungen von einem Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, darf dadurch aber nicht umgangen werden.

Nach diesen Grundsätzen ist es im vorliegenden Fall nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien die mit der Betriebsvereinbarung zugesagten zusätzlichen Leistungen von dem Nichterheben einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht haben. Die Betriebsvereinbarung bezweckt nicht den Ausgleich oder die Milderung der durch den geplanten Personalabbau entstehenden wirtschaftlichen Nachteile, sondern die Erlangung alsbaldiger Planungssicherheit. Die durch die Betriebsänderung den betroffenen Arbeitnehmern entstandenen Nachteile sind durch den Sozialplan ausgeglichen. Das Nichterheben einer Kündigungsschutzklage als Tatbestandsvoraussetzung für einen Anspruch auf die in der Betriebsvereinbarung beschriebenen Zusatzleistungen dient den Interessen der Beklagten, einerseits alsbaldig Gewissheit über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der betroffenen Mitarbeiter zu erzielen und andererseits den mit Kündigungsschutzklagen verbundenen Aufwand und das jeweilige Prozessrisiko zu vermeiden. Erkennbar zu diesem Zweck war die Beklagte bereit, hier, über ihre Verpflichtungen aus dem Sozialplan hinaus freiwillig weitere Leistungen zu erbringen.

Dieser mit der Betriebsvereinbarung verfolgte Zweck rechtfertigt die von den Betriebsparteien vorgenommene Gruppenbildung zwischen denjenigen Arbeitnehmern, die ihre Kündigung hinnehmen und denjenigen, die sie zur gerichtlichen Überprüfung stellen (vgl. z.B. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.12.2014 – 1 AZR 146/13 – m.w.N., nach juris).

Dies rechtfertigt aber auch den Ausschluss solcher Arbeitnehmer, bei denen es wegen eines vorherigen Aufhebungsvertrages schon gar nicht zu einer Arbeitgeberkündigung kommen kann (vgl. auch Bundesarbeitsgericht vom 09.12.2015 – 5 AZR 591/15 – m.w.N.).

Dem steht nicht die vom Kläger angeführte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 08.12.2015 – 1 AZR 788/14 – entgegen. Dort ist im Verhältnis beurlaubter Beamter und sonstiger Arbeitnehmer ohne Beamtenstatus im Verhältnis zu ihrem gemeinsamen Arbeitgeber ausgeführt, dass eine Sonderprämie in einer Betriebsvereinbarung, die nicht den Ausgleich oder die Milderung der durch die beabsichtigte Betriebsstilllegung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile bezweckt, sondern offenkundig die Bereitschaft der Arbeitnehmer zu einer streitlosen Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse fördern soll, dann gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße, wenn die Betriebsparteien die Gruppe der beurlaubten Beamten ausschließe. Dies verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Dies folgert das Bundesarbeitsgericht zutreffend dort daraus, dass nicht nur bei Arbeitnehmern ohne Beamtenstatus, sondern auch bei beurlaubten Beamten die Erhebung einer Kündigungsschutzklage im konkreten Fall nicht auszuschließen war. Entgegen der Regelung hätten die gerichtlichen Auseinandersetzungen und das Risiko eines Prozessverlustes von beurlaubten Beamten – ebenso wie bei Arbeitnehmern ohne Beamtenstatus – die mit der Betriebsvereinbarung Sonderprämie beabsichtigten Ziele gefährdet, die beabsichtigte Betriebsstilllegung zeitnah und mit möglichst wenig finanziellem und organisatorischem Aufwand durchzuführen. Deshalb war der Ausschluss der beurlaubten Beamten dort von der Sonderprämie nicht rechtfertigbar. Im vorliegenden Fall ist aber, wie ausgeführt, eine Kündigungsschutzklage des Klägers gegen eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung aufgrund der Aufhebungsvereinbarung und schon in Ermangelung einer Arbeitgeberkündigung gerade nicht zu gewärtigen. Dies rechtfertigt aber nach obigen Ausführungen den Ausschluss des Klägers von der freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Nach alledem erweist sich die Entscheidung des Arbeitsgerichts als zutreffend, die Berufung ist zurückzuweisen.

- 19 -

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Oberst
Ehrenamtlicher
Richter

Stuckert
Ehrenamtliche
Richterin