

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 8. Dezember 2015
- 1 AZR 50/15 -
ECLI:DE:BAG:2015:081215.U.1AZR50.15.0

I. Arbeitsgericht
Lörrach

Urteil vom 16. Juli 2014
- 3 Ca 38/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
Kammern Freiburg

Urteil vom 17. November 2014
- 9 Sa 51/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Gleichbehandlung - beurlaubte Beamte - Klageverzichtsprämie

Bestimmung:

BetrVG § 75 Abs. 1

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 595/14 -
(streitgegenständlich ist vorliegend nur der Anspruch auf die Klagever-
zichtsprämie)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 50/15

9 Sa 51/14

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 2015

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richt-

rin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Stemmer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. November 2014 - 9 Sa 51/14 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lörrach vom 16. Juli 2014 - 3 Ca 38/14 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Prämie für die Nichterhebung der Kündigungsschutzklage. 1

Der Kläger war zunächst als Beamter bei der Deutschen Bundespost eingesetzt. Nach deren Privatisierung nimmt die Deutsche Telekom AG (DT AG) die Dienstherreneigenschaft für die ihr zugewiesenen Beamten der ehemaligen Deutschen Bundespost wahr. Die DT AG beurlaubte den Kläger unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer, ua. für die Vivento Technical Services GmbH. 2

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten (NSN S) erwarb zum 1. Januar 2008 den Geschäftsbetrieb der Vivento Technical Services GmbH. Die mit dieser bestehenden Arbeitsverhältnisse gingen auf die NSN S über, die mit zuletzt rd. 950 Mitarbeitern, darunter ca. 190 beurlaubten Beamten der DT AG, an 16 Standorten in Deutschland Dienstleistungen auf dem Telekommunikationssektor erbrachte. 3

Die NSN S und deren Betriebsrat schlossen am 29. April 2013 einen Sozialplan über die beabsichtigte Betriebsschließung (*SP 2013*) ab. Nach dessen Nr. 1.2 gilt dieser nicht für beurlaubte Beamte. In der gleichfalls am 29. April 2013 abgeschlossenen „Betriebsvereinbarung Sonderprämie“ (*BV Sonderprämie*) ist bestimmt:

„...“

wird ergänzend zu dem am 29.04.2013 abgeschlossenen Sozialplan Folgendes vereinbart:

Präambel

Der gesamte Betrieb der NSN S wird stillgelegt. Über diese Maßnahme existiert ein Interessenausgleich sowie ein Sozialplan. Dabei liegt es im vorrangigen Interesse der Betriebsparteien, die Arbeitslosigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (...) zu vermeiden und ihnen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen, weshalb der Wechsel in eine Transfergesellschaft besonders incentiviert werden soll. Soweit Mitarbeiter trotz des Angebots den Wechsel in eine Transfergesellschaft ablehnen oder kein Angebot auf einen Wechsel in die Transfergesellschaft erhalten, obwohl sie durch betriebsbedingte Kündigung von Arbeitslosigkeit bedroht sind und dem Geltungsbereich des Sozialplans unterfallen (weil sie sich z. B. in Elternzeit befinden), soll honoriert werden, wenn sie das Bedürfnis der NSN S nach Planungssicherheit dennoch berücksichtigten, indem sie keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erheben oder innerhalb der dreiwöchigen Klagfrist einen Abwicklungsvertrag mit NSN S schließen. Außerdem soll honoriert werden, wenn die Mitarbeiter alle überlassenen Arbeitsmittel vor Austritt bei NSN S nachweisbar an NSN S zurückgeben. ...

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung findet Anwendung auf diejenigen Mitarbeiter der NSN S, die

- dem Geltungsbereich des Sozialplans vom 29.04.2013 unterfallen;
- nicht vom Erhalt einer Abfindung gemäß Ziffer 3. des Sozialplans vom 29.04.2013 ausgeschlossen sind;

- einen dreiseitigen Vertrag mit NSN S innerhalb der Angebotsfrist abschließen und keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erheben

oder

das Angebot auf Abschluss eines dreiseitigen Vertrages ablehnen (bzw. trotz Bedrohung durch Arbeitslosigkeit durch eine arbeitgeberseitigen Kündigung kein Angebot erhalten) und entweder (1) keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erheben *oder* (2) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der arbeitgeberseitigen Kündigung einen Abwicklungsvertrag schließen, wobei kein Anspruch auf Abschluss eines Abwicklungsvertrages besteht.

2. Anspruch auf Sonderprämie

- 2.1 Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. 1. fallen, haben Anspruch auf eine Sonderprämie von EUR 4.346,00 brutto.

...

3. Schlussbestimmungen

...

- 3.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine Regelung zu treffen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt im Falle einer von den Betriebspartnern nicht bedachten Lücke oder falls eine vorstehende Regelung undurchführbar sein oder werden sollte.

...“

Die NSN S kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2013. Der Kläger erhob gegen diese Kündigung keine Kündigungsschutzklage.

5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Ausschluss aus der BV Sonderprämie sei zu Unrecht erfolgt. Den Betriebsparteien sei es um die Planungssicherheit für die NSN S gegangen. Arbeitnehmer, die keine Kündigungsschutzklage erheben, sollten durch die Sonderprämie belohnt werden. Diese Planungssicherheit erhalte die NSN S auch dann, wenn die beurlaubten Beamten auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichteten. 6

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.346,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. Mai 2014 (Rechtshängigkeit) zu zahlen.

Die Beklagte hat zuletzt beantragt, 8

1. die Klage abzuweisen;
 2. den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte 4.346,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14. August 2014 zu bezahlen;
- hilfsweise
3. festzustellen, dass die Betriebsvereinbarung Sonderprämie vom 29. April 2013 nichtig ist.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung der Sonderprämie nebst Zinsen verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen sowie den Kläger zur Rückzahlung der zwischenzeitlich von der Beklagten zur Abwendung der Zwangsvollstreckung gezahlten Sonderprämie nebst Zinsen verurteilt. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils sowie die Abweisung der Widerklage. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten zu Unrecht entsprochen und die arbeitsgerichtliche Entscheidung abgeändert. Der Kläger hat Anspruch auf die Sonderprämie von 4.346,00 Euro. Die Betriebsparteien haben mit dem Ausschluss der Gruppe der beurlaubten Beamten gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) verstoßen. Die Widerklage sowie der Hilfsantrag der Beklagten fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. 10

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. Sind in einem Sozialplan für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Dabei ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*BAG 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12 - Rn. 15, BAGE 149, 195*). 11

2. Nach Nr. 1 BV Sonderprämie gilt diese für Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des SP 2013 unterfallen und nicht vom Erhalt einer Abfindung ausgeschlossen sind. Die so normierte Gruppenbildung bewirkt eine unmittelbare personenbezogene Ungleichbehandlung zwischen der Gruppe der unter den Geltungsbereich des SP 2013 fallenden Arbeitnehmer und der nach 1.2 SP 2013 von Sozialplanleistungen ausgeschlossenen Arbeitnehmern. Zu die- 12

sen zählt auch die Gruppe der beurlaubten Beamten. Sie haben deshalb nach der BV Sonderprämie keine Möglichkeit, durch einen Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage den dort bestimmten Betrag von 4.346,00 Euro zu erhalten.

3. Die unterschiedliche Behandlung ist nach den mit der BV Sonderprämie verfolgten Regelungszielen nicht gerechtfertigt. 13

a) Nach der ihr vorangestellten Präambel bezweckt die BV Sonderprämie nicht den Ausgleich oder die Milderung der durch die beabsichtigte Betriebsstilllegung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Diese sind durch den am selben Tag abgeschlossenen SP 2013 angemessen ausgeglichen worden. 14

b) Regelungsziele der BV Sonderprämie sind trotz der in Nr. 1 BV Sonderprämie unterschiedlich ausgestalteten Anspruchsvoraussetzungen - neben der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Rückgabe der Arbeitsmittel (*Nr. 2.3 BV Sonderprämie*) - die Honorierung der mit der streitlosen Beendigung der Arbeitsverhältnisse eintretenden Planungssicherheit sowie die Vermeidung des für die NSN S mit Kündigungsschutzverfahren verbundenen finanziellen und logistischen Aufwands. 15

aa) Nach dem Wortlaut der Präambel liegt es im „vorrangigen Interesse“ der Betriebsparteien, die Arbeitslosigkeit der von der Betriebsstilllegung betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden. Dazu soll der Wechsel in eine Transfergesellschaft „besonders incentiviert“ werden. Dementsprechend besteht für die dem Geltungsbereich des SP 2013 unterfallenden Arbeitnehmer nach Nr. 1 BV Sonderprämie ein Anspruch auf die der Höhe nach in Nr. 2 BV Sonderprämie festgelegte Leistung, wenn diese einen dreiseitigen Vertrag mit der NSN S innerhalb der Angebotsfrist abgeschlossen und keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erhoben haben. 16

- bb) Daneben sollen - unabhängig von der Incentivierung eines Wechsels zur Transfergesellschaft - die in den Geltungsbereich des SP 2013 einbezogenen Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten, die trotz eines Angebots den Wechsel in eine Transfergesellschaft ablehnen (1. Alt.) oder - nach dem eingeschobenen Klammerzusatz - kein solches Angebot erhalten, obwohl sie durch betriebsbedingte Kündigung von Arbeitslosigkeit bedroht sind (2. Alt.). Bei beiden Personengruppen steht fest, dass diese nicht in die Transfergesellschaft wechseln wollen (1. Alt.) oder können (2. Alt.). 17
- cc) Die Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen in Nr. 1 BV Sonderprämie sollte offenkundig die Bereitschaft der von ihr erfassten Arbeitnehmer zu einer streitlosen Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse fördern. Die Leistung ist abhängig vom Zustandekommen eines zwischen dem Arbeitnehmer, der Transfergesellschaft und der NSN S abgeschlossenen dreiseitigen Vertrags oder der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage gegenüber der durch die Betriebsschließung bedingten Kündigung. 18
- dd) Die Beendigung der Arbeitsverhältnisse ohne gerichtliche Auseinandersetzung dient allein der Planungssicherheit der NSN S in Bezug auf die Durchführung ihrer unternehmerischen Entscheidung und den damit verbundenen rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken. Diese hat ein Interesse an einer zeitnahen Umsetzung der Betriebsstilllegung. Daneben soll der für sie mit der Durchführung von Kündigungsschutzprozessen verbundene finanzielle und logistische Aufwand entweder durch den Abschluss des dreiseitigen Vertrags oder die Nichterhebung einer gegen die der Kündigung gerichteten Klage möglichst vermieden werden. 19
- c) In Bezug auf die mit der BV Sonderprämie verfolgten Regelungsziele besteht kein nach § 75 Abs. 1 BetrVG aner kennenswerter Grund, die Gruppe der beurlaubten Beamten von der Gewährung der dort vorgesehenen Leistung auszuschließen. 20

aa) Es ist schon fraglich, ob Arbeitgeber und Betriebsrat im Zusammenhang mit betriebsändernden Maßnahmen überhaupt Arbeitnehmergruppen von der Gewährung einer finanziellen Leistung als Anreiz für eine streitlose Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ausnehmen können, wenn diese Leistung - wie vorliegend - der Planungssicherheit und der Vermeidung eines gerichtlichen Verfahrens dient. Die Einschätzung der Betriebsparteien, ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer gegen eine vom Arbeitgeber veranlasste Beendigung gerichtlich vorgehen werden, kann regelmäßig nicht gruppenspezifisch bestimmt werden. Sie ist von der individuellen Bereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer abhängig, den Klageweg zu bestreiten. Deren Entscheidung wird durch einzelfallbezogene, vielfach im persönlichen Bereich liegende Umstände beeinflusst, die den Betriebsparteien nicht bekannt sein werden und sich ihnen auch nicht erschließen können. 21

bb) Die NSN S und ihr Betriebsrat durften die Gruppe der beurlaubten Beamten für den Fall der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage nicht von der Gewährung einer Sonderprämie ausschließen. 22

Von der Betriebsstilllegung waren alle Arbeitnehmer der NSN S betroffen. Bei den Chancen für die erfolgreiche Erhebung der Kündigungsschutzklage bestanden für alle Arbeitnehmer ohne gesetzlichen Sonderkündigungsschutz keine Unterschiede. Die Betriebsparteien haben ausweislich der Präambel des SP 2013 den Eintritt von wirtschaftlichen Nachteilen auch bei der Gruppe der beurlaubten Beamten für wahrscheinlich gehalten. Selbst wenn diese geringer ausfallen als bei Arbeitnehmern ohne Beamtenstatus, war die Erhebung von Kündigungsschutzklagen durch beurlaubte Beamte nicht auszuschließen. Die gerichtlichen Auseinandersetzungen und das Risiko eines Prozess Erfolgs von beurlaubten Beamten hätten - ebenso wie bei anderen Arbeitnehmern - die mit der BV Sonderprämie beabsichtigten Ziele gefährdet, die beabsichtigte Betriebsstilllegung zeitnah und mit möglichst wenig finanziellem und organisatorischem Aufwand durchzuführen. 23

4. Der danach gegebene Anspruch des Klägers auf eine Sonderprämie, deren Voraussetzungen er unstreitig erfüllt, wird nicht durch eine etwaige Überschreitung des von der NSN S für die Erfüllung der sich aus der BV Sonderprämie ergebenden Ansprüche vorgegebenen Leistungsrahmens in Frage gestellt. 24
- a) Es bedarf keiner Entscheidung, ob und ggf. inwieweit bei Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen überhaupt auf die zu Sozialplänen ergangene Senatsrechtsprechung zurückgegriffen werden kann, wonach der Arbeitgeber die mit einer unzutreffenden Gruppenbildung mittelbar verbundene Ausdehnung des vereinbarten Finanzvolumens nur hinzunehmen hat, wenn seine finanzielle Mehrbelastung durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht „ins Gewicht fällt“ (*BAG 21. Oktober 2003 - 1 AZR 407/02 - zu III 1 der Gründe, BAGE 108, 147; 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - zu IV der Gründe, BAGE 103, 321*). 25
- b) Die Beklagte hat schon keinen substantiierten Vortrag über den „Dotierungsrahmen“ der BV Sonderprämie gehalten. Es fehlt an Angaben, welche Summe die NSN S für die Erfüllung der sich aus der BV Sonderprämie ergebenden und nicht im Voraus feststehenden Leistungen zur Verfügung stellen wollte und gestellt hat. Hierzu reicht der Vortrag über die Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises bei Einbeziehung der Gruppe der beurlaubten Beamten ebenso wenig aus, wie die Darlegung der Höhe der aufgrund der BV Sonderprämie tatsächlich erbrachten Leistungen. Daneben muss sich die Beklagte vorhalten lassen, dass ihre Rechtsvorgängerin von der in Nr. 3.2 BV Sonderprämie vereinbarten Revisionsklausel keinen Gebrauch gemacht hat. 26
- c) Eine Überschreitung des vermeintlich von der NSN S bei Abschluss der BV Sonderprämie kalkulierten Leistungsvolumens ist auch deshalb unbeachtlich, weil die Gewährung der Sonderprämie - anders als eine Sozialplanabfindung - von einer als Vorleistung erbrachten Gegenleistung der gekündigten Arbeitnehmer abhängig ist, die diese durch das Verstreichenlassen der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG bereits erbracht haben. 27

5. Der auf Feststellung der Nichtigkeit der BV Sonderprämie gerichtete Hilfsantrag der Beklagten ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist nur für den Fall erhoben, dass die Ausweitung der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer und die damit verbundene mögliche Mehrbelastung zur Nichtigkeit der BV Sonderprämie führen kann. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. Die auf Rückzahlung des zur Abwendung der Zwangsvollstreckung gezahlten Betrags gerichtete Widerklage ist nur für den Fall der rechtskräftigen Klageabweisung gestellt worden. Auch diese Bedingung ist nicht eingetreten. 28

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Olaf Kunz

Stemmer