

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 119/11
16 Sa 513/10
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch

sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Seyboth für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Dezember 2010 - 16 Sa 513/10 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Der 1948 geborene Kläger war seit 1975 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Er war zuletzt im Bereich Consumer Imaging eingesetzt. Diesen Betriebsteil übertrug die Beklagte zum 1. November 2004 auf die A GmbH. Auch im Anschluss daran arbeitete der Kläger auf seinem bisherigen Arbeitsplatz weiter. 2

Mit Schreiben vom 14. November 2005 widersprach der Kläger - ebenso wie eine Reihe weiterer Arbeitnehmer - dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH. Über deren Vermögen wurde am 22. Dezember 2005 das Insolvenzverfahren eröffnet. 3

Nachdem die Beklagte die Auffassung vertreten hatte, der Widerspruch des Klägers gegen den Betriebsteilübergang sei verspätet erfolgt, hat dieser gerichtlich die Feststellung begehrt, dass zwischen ihm und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis bestehe. Das Bundesarbeitsgericht hat dem mit Urteil vom 2. April 2009 (- 8 AZR 318/07 -) mit der Begründung entsprochen, der Kläger habe dem Betriebsteilübergang wegen nicht ordnungsgemäßer Belehrung nach § 613a Abs. 5 BGB noch wirksam widersprochen. 4

Bei der Beklagten besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung „zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen durch personelle Maßnahmen infolge von 5

Effektivitäts- und Effizienzuntersuchungen bzw. Betriebsänderungen“ vom 4. September 1997 (*GBV 1997*). Danach erhalten alle Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und die von betriebsbedingten personellen Maßnahmen betroffen sind, im Einzelnen geregelte Abfindungszahlungen. Nach Nr. 15 GBV 1997 gilt dies allerdings nicht, wenn ein Arbeitnehmer einen ihm angebotenen und in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz ohne stichhaltige Begründung ablehnt.

In einer zwischen der Beklagten, ihrem Betriebsrat und der Erwerberin anlässlich des Betriebsteilübergangs auf die A GmbH vom 1. November 2004 abgeschlossenen „Überleitungsvereinbarung“ vom 28. September 2004 (*ÜV 2004*) ist zu Nr. 6.3 bestimmt, dass die GBV 1997 mit der Maßgabe gilt, dass der bisherige Arbeitsplatz am selben Ort bei der Erwerberin als in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertig und zumutbar iSd. Regelung unter Nr. 15 GBV 1997 gilt und ein Widerspruch gegen den Übergang den Abfindungsanspruch bei anschließender Kündigung ausschließt.

Aus Anlass der beabsichtigten vorsorglichen betriebsbedingten Kündigung der dem Betriebsteilübergang auf die A GmbH nachträglich widersprechenden 25 Arbeitnehmer vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat am 31. Januar 2008 einen „Interessenausgleich und Sozialplan“ (*IA/SP 2008*). Darin ist bestimmt:

„...“

§ 1 Betriebsänderung, Information und Beratung mit dem Betriebsrat

1. Die Betriebspartner gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich bei dem Ausspruch von 25 Kündigungen um eine Betriebsänderung gem. § 111 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG handelt, weil in einem Betrieb mit in der Regel 171 Arbeitnehmern (einschließlich der 25 zur Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmer) mehr als 10 % entlassen werden sollen.

...

§ 2 Gegenstand und Geltungsbereich der Vereinbarung

1. ... Die Betriebspartner ergänzen mit dieser Betriebsvereinbarung die zwischen ihnen am 28.9.2004 abgeschlos-

6

7

sene Überleitungsvereinbarung.

Rechtsfolgen und Ansprüche von Mitarbeitern, die unter den Geltungsbereich gem. § 2 Ziffer 2 dieser Betriebsvereinbarung fallen, richten sich ausschließlich nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung.

2. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter mit einem bis zum 15.01.2008 erhobenen nachträglichen Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses, mit denen eine abschließende Vereinbarung über die Rechtsfolgen ihres Widerspruchs bisher nicht getroffen ist.

...

§ 5 Entschädigungsleistungen, Sozialplan

Für Ausgleich und Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung oder durch eine bereits nach einem Widerspruch ausgesprochene Kündigung entstehen oder entstanden sind, gelten die Regelungen der Überleitungsvereinbarung vom 28.9.2004 mit folgender Maßgabe:

1. Mitarbeiter, die bis zum 15.3.2008 mit A eine Vereinbarung gemäß nachfolgender Ziffer 2 abschließen, erhalten eine Entschädigungsleistung in Höhe von 67.000 € brutto.
2. Die A verpflichtet sich, allen unter den persönlichen Geltungsbereich gemäß § 2 Ziffer 2 fallenden Mitarbeitern zeitgleich mit dem Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung, spätestens jedoch bis zum 15.2.2008, eine Vereinbarung anzubieten, wonach der nachträgliche Widerspruch gegenstandslos ist, das Arbeitsverhältnis also am 1.11.2004 auf A GmbH übergegangen ist, daher die vorsorgliche Kündigung ebenfalls gegenstandslos ist und einschließlich eventueller Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine weiteren Ansprüche gegen A oder verbundene Unternehmen der Firmengruppe A NV bestehen.
3. Der Anspruch auf die Entschädigungsleistung entsteht mit Unterzeichnung der angebotenen Vereinbarung. ...
Entgeltzahlungen, die als Folge eines nachträglichen Widerspruchs ... geleistet worden sind, mit denen eine Vereinbarung gemäß § 5 Ziffer 2 dieser Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, werden bei der Auszahlung der Entschädigungsleistung angerechnet.
4. Für Mitarbeiter, die ohne Abschluss der angebotenen

Vereinbarung als Folge ihres nachträglichen Widerspruchs durch betriebsbedingte Beendigungskündigung aus dem Arbeitsverhältnis bei A ausscheiden, ist ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan ausgeschlossen, wie dies auch in Ziffer 6.3 der Überleitungsvereinbarung vereinbart worden ist.

...“

- Die ihm nach § 5 IA/SP 2008 angebotene Vereinbarung hat der Kläger nicht unterzeichnet. 8
- Mit Schreiben vom 14. Februar 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers aus betriebsbedingten Gründen zum 30. September 2008. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage rechtskräftig abgewiesen. 9
- Der Kläger hat von der Beklagten zuletzt die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 61.355,00 Euro verlangt. Der Anspruch hierauf ergebe sich aus der GBV 1997, auf die sowohl der IA/SP 2008 als auch die ÜV 2004 verwiesen. Der im Sozialplan enthaltene Ausschluss sei unwirksam. Es sei ihm kein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten worden, weil die Erwerberin nicht mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausgestattet worden und deshalb insolvent geworden sei. 10
- Der Kläger hat in der Revision zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 61.355,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2008 zu zahlen. 11
- Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 12
- Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt dieser sein Zahlungsbegehren weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu
Recht abgewiesen. 14

Der Kläger hat keinen Abfindungsanspruch aus der GBV 1997. Ein sol-
cher bestimmt sich ausschließlich nach dem IA/SP 2008. Hiernach steht dem
Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes kein Abfindungsanspruch zu. 15

1. Die Betriebsparteien haben in dem IA/SP 2008 die Ansprüche der
Arbeitnehmer, die infolge des nachträglichen Widerspruchs gegen den Be-
triebsübergang im Februar 2008 gekündigt wurden, abschließend geregelt. 16

a) Dem IA/SP 2008 liegt eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 1
BetrVG iVm. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG zugrunde. Die Beklagte beabsich-
tigte, in dem Betrieb mit in der Regel 171 Arbeitnehmern 25 Beschäftigte und
damit mehr als 10 % der Belegschaft zu entlassen (§ 1 Nr. 1 IA/SP 2008). Die
Sozialplanregelungen waren nicht erzwingbar. Sie sind freiwillig erfolgt, da die
Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern bestand und der
Schwellenwert des § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG - 20 % der regelmäßig
beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer - nicht erreicht
wurde. 17

b) Nach Wortlaut und Systematik des IA/SP 2008 ist die Regelung der
Rechtsfolgen für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer
abschließend. So heißt es in § 2 Nr. 1 IA/SP 2008, dass mit dieser Betriebsver-
einbarung die Rechte aus §§ 111, 112 BetrVG abschließend wahrgenommen
werden. Nach § 6 IA/SP 2008 sind sich die Betriebsparteien darüber einig, dass
mit den vorstehenden Bestimmungen Interessenausgleich und Sozialplan
gemäß §§ 111, 112 BetrVG aus Anlass der beabsichtigten Personalreduzierung
abschließend geregelt sind. 18

- c) Die Betriebsparteien haben in den IA/SP 2008 die Regelungen der ÜV 2004 aufgenommen, teilweise abgeändert und so zum Gegenstand dieser Vereinbarung gemacht. So heißt es in § 5 Einleitungssatz IA/SP 2008, dass in Bezug auf den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen, die Regelungen der ÜV 2004 mit den in dieser Bestimmung im Einzelnen enthaltenen Maßgaben gelten. Der IA/SP 2008 tritt damit nicht an die Stelle der ÜV 2004, sondern inkorporiert diese Vereinbarung und regelt mit einzelnen Änderungen und Ergänzungen selbst die Ansprüche der Arbeitnehmer, die infolge des Widerspruchs gegen den Betriebsteilübergang auf die A GmbH gekündigt werden. Diese erhalten bei Abschluss der in § 5 Nr. 2 IA/SP 2008 bezeichneten Vereinbarung eine pauschale Entschädigung in Höhe von 67.000,00 Euro. Für Mitarbeiter, die ohne Abschluss der angebotenen Vereinbarung ausscheiden, ist dagegen nach § 5 Nr. 4 IA/SP 2008 iVm. Nr. 6.3 ÜV 2004 ein Abfindungsanspruch dann ausgeschlossen, wenn sie ihren bisherigen Arbeitsplatz am selben Ort bei der A GmbH behalten haben. 19
2. Mit diesem Inhalt regelt allein der IA/SP 2008 den Ausgleich oder die Milderung von Nachteilen der auf den Betrieb der Beklagten beschränkten Betriebsänderung durch Kündigung von 25 Arbeitnehmern. Die GBV 1997 beansprucht für diese Betriebsänderung keine Geltung. 20
- a) Für die Vereinbarung eines Interessenausgleichs aus Anlass der Betriebsänderung war der örtliche Betriebsrat zuständig. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass von dem geplanten Personalabbau im Umfang von 25 Arbeitnehmern andere Betriebe der Beklagten derart betroffen worden sind, dass diese Maßnahme notwendigerweise nur unternehmenseinheitlich mit dem Gesamtbetriebsrat geregelt werden konnte. 21
- b) Für die Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans aus Anlass dieser Betriebsänderung war gleichfalls der örtliche Betriebsrat zuständig. Es ist nicht ersichtlich, dass die Regelung des Ausgleichs oder der Abmilderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen musste (*dazu BAG* 22

3. Mai 2006 - 1 ABR 15/05 - Rn. 28, BAGE 118, 131). Die Vereinbarung eines Sozialplans aus Anlass dieser im Jahre 2008 erfolgten Entlassungen konnte allerdings nur freiwillig erfolgen, weil hierdurch die in § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG geregelten Mindestzahlen nicht erreicht wurden.

c) Die GBV 1997 regelt ebenso wie der in dem IA/SP 2008 enthaltene Sozialplan eine Angelegenheit, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegt. Der Sache nach handelt es sich um einen unternehmenseinheitlichen vorsorglichen Sozialplan. Ein solcher bestimmt für eine Vielzahl künftig möglicher, noch nicht geplanter Betriebsänderungen den Ausgleich oder die Milderung potentieller wirtschaftlicher Nachteile. Sinn und Zweck einer solchen unternehmensbezogenen Vereinbarung sind typischerweise, für mögliche künftige Betriebsänderungen Ausgleichsregelungen zur Verfügung zu stellen, die dem Arbeitgeber Planungssicherheit eröffnen und den Arbeitnehmern für den Fall einer ausbleibenden Regelung auf betrieblicher Ebene normative Ansprüche gewähren. Derartige Regelungen sind nach § 88 BetrVG nur freiwillig möglich. Erzwingbar sind sie nicht (*BAG 11. Dezember 2007 - 1 AZR 824/06 - Rn. 34, EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 21*). Sie beschränken nicht die betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten der örtlichen Betriebsräte und nehmen diesen nicht die Befugnis, anlässlich einer konkreten Betriebsänderung nach § 88 BetrVG iVm. § 112a BetrVG mit dem Arbeitgeber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Sozialplanregelungen zu treffen (*vgl. Fitting 26. Aufl. § 112a Rn. 99; DKKW-Däubler 13. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 195*). Das folgt aus der den jeweiligen Betriebsverfassungsorganen zugewiesenen Regelungszuständigkeit. Diese kann durch den Abschluss freiwilliger Vereinbarungen nicht aufgehoben werden (*Fitting § 50 Rn. 10*).

23

d) Danach stehen der IA/SP 2008 und die ungekündigte GBV 1997 grundsätzlich nebeneinander.

24

Zur Abänderung oder Ablösung einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtbetriebsvereinbarung bedarf der Arbeitgeber der Mitwirkung des jeweiligen Betriebsverfassungsorgans (*BAG 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 100, 60; Fitting § 50 Rn. 11*). Das gilt unabhängig

25

davon, ob es sich um einen Gegenstand der zwingenden oder der freiwilligen Mitbestimmung handelt. Deshalb kann eine mit dem Gesamtbetriebsrat getroffene Vereinbarung grundsätzlich nicht durch eine mit dem örtlichen Betriebsrat geschlossene abgelöst werden. Auch das ist Folge der den jeweiligen Betriebsverfassungsorganen gesetzlich zugewiesenen Regelungskompetenz. Hat der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat in einer Angelegenheit, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegt, eine Betriebsvereinbarung geschlossen, muss er sich wegen deren Aufhebung oder Änderung durch eine neue freiwillige Vereinbarung an den Gesamtbetriebsrat wenden oder sie einseitig durch Kündigung beenden.

e) Aus dem Nebeneinander des IA/SP 2008 und der ungekündigten GBV 1997 folgt jedoch keine Kumulation der Ansprüche der von der Betriebsänderung des Jahres 2008 betroffenen Arbeitnehmer. 26

Der GBV 1997 ist als vorsorglichem Sozialplan nicht zu entnehmen, dass sie einem örtlichen Betriebsrat die aus Anlass einer konkreten beteiligungspflichtigen Betriebsänderung zustehende Befugnis zum Abschluss eines wegen der Ausnahmegvorschrift des § 112a BetrVG nur freiwillig möglichen Sozialplans verschließen wollte. Als Ausgleichsregelung für eine Vielzahl denkbarer Betriebsänderungen beansprucht sie wegen ihrer typischen Auffangfunktion nur in solchen Fällen Geltung, in denen die örtlichen Betriebsparteien im Falle einer konkreten Betriebsänderung, die in ihren Zuständigkeitsbereich fällt, von einer eigenen Ausgleichsregelung absehen und keinen Sozialplan vereinbaren. Vorliegend haben die Betriebsparteien aus Anlass eines betriebsbezogenen interessen ausgleichspflichtigen Personalabbaus iSd. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG eine Ausgleichsregelung getroffen, die allein wegen der Ausnahmegvorschrift des § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG nur freiwillig erfolgen konnte. Anhaltspunkte dafür, dass die GBV 1997 im Falle des Abschlusses eines Sozialplans infolge einer bestimmten Betriebsänderung zusätzliche Ansprüche zugunsten von Arbeitnehmern begründen wollte, finden sich nicht. 27

3. Die Betriebsparteien haben aus Anlass der im Jahre 2008 geplanten Betriebsänderung im IA/SP 2008 einen Abfindungsausschlussstatbestand 28

vereinbart, der von dem in der GBV 1997 abweicht. Dieser geht der allgemeinen Rahmenregelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung vor und bestimmt, dass ein Widerspruch gegen den Betriebsübergang einen Abfindungsanspruch ausschließt, wenn derselbe Arbeitsplatz am selben Ort bei der A GmbH oder einer Schwester- oder Tochtergesellschaft weiterhin besteht. Die Betriebsparteien sind dabei ersichtlich davon ausgegangen, dass den Arbeitnehmern in diesen Fällen keine ausgleichsbedürftigen wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Diese Annahme hält sich im Rahmen des ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums. Soweit der Kläger hiergegen einwendet, die Beklagte habe die Belegschaft über die wirtschaftliche Ausstattung der A GmbH getäuscht, weil diese Gesellschaft im Zuge der Ausgliederung von vornherein finanziell unzureichend ausgestattet worden sei, ist dies nicht geeignet, einen Abfindungsanspruch aus der GBV 1997 zu begründen. Sollte dieser Vortrag zutreffen, hätte allenfalls der Betriebsrat unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage einen Anspruch gegen die Beklagte auf Nachverhandlung des Sozialplans, weil dessen Annahme, die Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse bei der A GmbH sei zumutbar und deshalb bestünden keine ausgleichsbedürftigen Nachteile, unzutreffend gewesen wäre. Von dieser Möglichkeit hat der Betriebsrat aber ersichtlich keinen Gebrauch gemacht, sondern stattdessen den IA/SP 2008 vereinbart.

4. Die tatbestandlichen Voraussetzungen für einen Abfindungsausschluss nach § 5 Nr. 4 IA/SP 2008 iVm. Nr. 6.3 ÜV 2004 sind erfüllt. Der Kläger hatte nach dem Betriebsübergang auf die A GmbH seinen bisherigen Arbeitsplatz am selben Ort behalten. Aufgrund der sich aus § 613a Abs. 1 BGB ergebenden Verpflichtungen des Erwerbers waren die dort geltenden Arbeitsbedingungen im Wesentlichen gleichwertig mit den zuvor bei der Beklagten geltenden. 29

5. Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) kein Abfindungsanspruch des Klägers. Da der Abfindungsausschluss nach § 5 Nr. 4 IA/SP 2008 iVm. Nr. 6.3 ÜV 2004 für alle dem Betriebsübergang nachträglich widersprechende Arbeitnehmer gilt, fehlt es an einer den Kläger benachteiligenden 30

genden Gruppenbildung. Eine solche ist von ihm weder vorgetragen worden noch sonst ersichtlich. Ob der Kläger mit den Arbeitnehmern, die eine Vereinbarung nach § 5 Nr. 2 IA/SP 2008 geschlossen haben, vergleichbar ist und ob diese Vereinbarungen wirksam sind, bedarf keiner Entscheidung. Der Kläger hat eine solche Vereinbarung nicht unterzeichnet und verlangt in der Revision auch nicht mehr die Zahlung einer Entschädigung nach dieser Vorschrift.

6. Aus unionsrechtlichen Gründen steht dem Kläger gleichfalls kein Abfindungsanspruch zu. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2001/23/EG sieht nicht vor, dass die Betriebsparteien im Falle betriebsbedingter Kündigungen Abfindungszahlungen regeln müssen. 31

a) Nach dieser Bestimmung ist davon auszugehen, dass die Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist, wenn es zu einer Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses kommt, weil der Betriebsübergang eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers zur Folge hat. Die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen sind in dieser Norm jedoch nicht regelt. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2001/23/EG begründet nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Arbeitnehmern eine bestimmte Entschädigungsregelung zu garantieren. Der betroffene Arbeitnehmer soll vielmehr nach dem Zweck dieser Regelung in seinen Rechtsbeziehungen zum Erwerber in gleicher Weise geschützt sein, wie er es nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats in seinen Beziehungen zum Veräußerer war. Abfindungen oder Schadensersatz richten sich deshalb nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten (*EuGH 27. November 2008 - C-396/07 - [Juuri] Rn. 22 bis 24, Slg. 2008, I-8883*). Da es nach deutschem Arbeitsrecht im Falle betriebsbedingter Kündigungen keinen gesetzlich geregelten individualrechtlichen Abfindungsanspruch gibt, sondern derartige Ansprüche nur dann bestehen, wenn sie in einer Kollektivvereinbarung oder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart sind, und die Betriebsparteien vorliegend von einer Abfindungsregelung abgesehen haben, verhilft auch das Unionsrecht dem Kläger nicht zu der begehrten Zahlung. 32

b) Diese Rechtslage ist aufgrund der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 27. November 2008 (- C-396/07 - [Juuri] Slg. 2008, I-8883) geklärt, so dass es keines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf.

33

Schmidt

Koch

Linck

Wisskirchen

M. Seyboth