

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 9. Dezember 2014
- 1 AZR 146/13 -

I. Arbeitsgericht Gelsenkirchen

Urteil vom 10. November 2011
- 4 Ca 1433/11 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 17. Januar 2013
- 16 Sa 1889/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Zusätzliche Leistungen nach einer freiwilligen Betriebsvereinbarung - betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Bestimmung:

BetrVG § 75 Abs. 1

BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 146/13
16 Sa 1889/11
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2014

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Januar 2013 - 16 Sa 1889/11 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über Ansprüche aus einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. 1
- Die Klägerin war vom 11. Oktober 1990 bis zum 31. Januar 2011 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin als Sachbearbeiterin zuletzt im Vertriebsinnendienst (VID) beschäftigt. Seit 1998 war sie Mitglied des Betriebsrats. Anlässlich von Rationalisierungsentscheidungen ua. zur Schließung des VID zum 31. Oktober 2010 und einem damit verbundenen Wegfall von Arbeitsplätzen schlossen die Betriebsparteien am 9. Juni 2010 einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine freiwillige Betriebsvereinbarung. 2
- Der Sozialplan (SP) enthält ua. folgende Regelungen: 3
- „§ 3 Abfindungen**
- Wenn das Arbeitsverhältnis aus den im Interessenausgleich vom 09.06.2010 beschriebenen betriebsbedingten Gründen durch Aufhebungsvertrag oder durch arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung nach Abschluss dieses Sozialplans beendet wird, wird eine Abfindung ohne Anwendung der Höchstgrenzen gem. KSchG gezahlt.
- ...
- § 9 Anspruch bei Klageerhebung**
- Erheben Beschäftigte Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung bzw. auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, so ruhen die Ansprüche aus diesem Sozialplan bis zum rechtskräftigen Abschluss des Gerichtsverfahrens. Eine eventuelle gerichtlich zugesprochene Abfindung wird auf Leistungen aus dem Sozialplan an-

gerechnet.“

Die freiwillige Betriebsvereinbarung (BV) bestimmt ua.:

4

„Die Betriebsparteien haben am 09.06.2010 einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen.

...

I. Durch diese freiwillige Betriebsvereinbarung sagt die Gesellschaft zur Erlangung alsbaldiger Planungssicherheit denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von den im Interessenausgleich vom 09.06.2010 aufgeführten Maßnahmen betroffen sind und die unter den Geltungsbereich des Sozialplanes vom 09.06.2010 fallen, zusätzlich zu den Leistungen des Sozialplans vom 09.06.2010 nachfolgende weitere Leistungen zu:

1. Mitarbeiter/-innen, die von den im Interessenausgleich vom 09.06.2010 beschriebenen Maßnahmen mittelbar oder unmittelbar betroffen sind, haben nach Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung Anspruch auf eine Erhöhung der Gesamtabfindung nach dem Sozialplan vom 09.06.2010, sofern sie keine Kündigungsschutzklage erheben:

a) in Höhe einer zusätzlichen Abfindung nach der folgenden Regelung:

Bruttomonatsentgelt x 10 % x Beschäftigungsjahre

(...)

b) in Höhe eines zusätzlichen tariflichen Bruttomonatsentgelts gemäß der zu diesem Zeitpunkt geltenden Entgelttabelle des Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten in der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie NRW für den Fall, dass aufgrund des Umstandes, dass der/die Mitarbeiter/-in sich zum Stichtag 1.12.2010 nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet und damit kein Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzuwendung für die Beschäftigten in der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie NRW gegeben ist.

c) Tariflich eingruppierte Mitarbeiter/-innen erhalten darüber hinaus eine weitere, zusätzliche Abfindung in Höhe 500,-- EUR brutto für jeden angefangenen Monat ab Zugang des Kündigungsschreibens bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages bis zum Zeitpunkt der Abteilungsschließung bzw. falls eine Freistellung zu einem früheren Termin erfolgt, bis zu dem Freistel-

lungszeitpunkt. Dies gilt auch für Zeiten, in denen bezahlter Urlaub genehmigt oder genommen wird, eine Arbeitsunfähigkeit welche durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde, jedoch nicht im Falle von arbeitsunfähigkeitsbedingtem Arbeitsausfall von mehr als 3 Tagen, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit wird von einem Vertrauensarzt der Krankenkasse des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin schriftlich bestätigt.

- d) AT-Mitarbeiter/-innen ...
- e) Mitarbeiter/-innen mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren erhalten eine zusätzliche Abfindung in Höhe von 1.000,-- EUR und Mitarbeiter/-innen mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren erhalten eine zusätzliche Abfindung von 2.000,-- EUR.
...
- 2. Diese Ansprüche haben auch betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Abschluss dieser Vereinbarung eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen und von den im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen betroffen sind.
- 3. Die zusätzliche Abfindung wird aus Anlass des Verlustes des Arbeitsplatzes zusammen mit der Abfindung aus dem Sozialplan gezahlt, wobei es sich um eine Bruttoabfindung handelt.
...
- 5. Im Übrigen gelten die Regelungen des Sozialplans entsprechend.
- 6. Die Parteien sind darüber einig, dass es sich bei vorstehenden Leistungen um freiwillige Leistungen der Gesellschaft handelt, die über die Sozialplanleistungen hinaus gewährt werden und das Volumen des Sozialplans nicht tangieren.“

Mit Schreiben vom 15. Juli 2010 kündigte die Rechtsvorgängerin der
Beklagten das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich zum 31. Januar
2011. Zugleich bot sie der Klägerin an, es ab dem 1. Februar 2011 unter Ände-
rung der Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Die Klägerin nahm das Änderungs-
angebot mit Schreiben vom 26. Juli 2010 unter Vorbehalt an und wandte sich
mit einer beim Arbeitsgericht Gelsenkirchen erhobenen Klage gegen die Ände-
rung ihrer Arbeitsbedingungen. In dem Rechtsstreit schlossen die Klägerin und

5

die Rechtsvorgängerin der Beklagten am 26. August 2010 einen Vergleich mit ua. folgenden Inhalt:

- „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen durch eine ordentliche, fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 15.07.2010 mit Ablauf des 31.01.2011 wegen Schließung eines Betriebsteils, der der Klägerin kein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden konnte, aufgelöst wird.
2. Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes und des damit verbundenen sozialen Besitzstandes zahlt die Beklagte an die Klägerin eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 62.000,00 Euro. ... Die Zahlung der Abfindung erfolgt unter Anrechnung auf die Sozialplanabfindung des Sozialplans vom 09.06.2010.“

Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 29. April 2011 verlangte die Klägerin unter Fristsetzung bis zum 31. Mai 2011 ohne Erfolg eine Erhöhung der Gesamtabfindung nach der BV gem. ihrer Nr. I.1. Buchst. a, b, c und e iHv. insgesamt 12.767,00 Euro. 6

Die Klägerin hat erstinstanzlich allein die Auffassung vertreten, der Ausschluss von den Leistungen der BV nach deren Nr. I.1. benachteilige sie aufgrund ihres Betriebsratsmandats, dessentwegen sie zur Vermeidung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile zur Erhebung einer Änderungsschutzklage gezwungen gewesen sei. Außerdem sei Nr. I.1. BV gleichheitswidrig und verstoße gegen das Maßregelungsverbot. In der Berufungsinstanz hat sie zuletzt auch gemeint, sie unterfalle - anders als vom Arbeitsgericht angenommen - entweder nach Nr. I.1. oder nach Nr. I.2. der BV unmittelbar deren Geltungsreich. 7

Die Klägerin hat beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an sie 12.767,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsantrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die streitbefangene Zahlung. Ein solcher folgt weder unmittelbar aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung noch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder einem Verstoß gegen das Maßregelungsverbot. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt. 11

I. Die beschränkt eingelegte Revision der Klägerin ist zulässig. 12

1. Die Revision erfasst nicht den Lebenssachverhalt, der einer Anspruchsprüfung wegen einer zunächst vorgebrachten Benachteiligung aufgrund des Betriebsratsmandats zugrunde liegt. Die Beschränkung ergibt sich daraus, dass die Klägerin aus dem eigenständigen Klagegrund eines Verstoßes gegen § 78 Satz 2 BetrVG in der Revisionsinstanz keinen Anspruch mehr ableitet. Das hat sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt. 13

2. Im Umfang ihrer Einlegung begegnen der Revision keine Zulässigkeitsbedenken. Insbesondere ist sie entgegen der Ansicht der Beklagten ordnungsgemäß begründet. 14

a) Nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO iVm. § 72 Abs. 5 ArbGG gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtli- 15

chen Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält (vgl. BAG 28. Mai 2014 - 7 AZR 404/12 - Rn. 13). Die bloße Wiedergabe des bisherigen Vorbringens genügt hierfür nicht (vgl. BAG 20. Juni 2013 - 8 AZR 482/12 - Rn. 20). Betrifft die angegriffene Entscheidung mehrere Streitgegenstände iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (vgl. BAG 27. Juli 2010 - 1 AZR 186/09 - Rn. 13).

b) Nach diesen Grundsätzen ist die Revision ausreichend begründet. Soweit von Bedeutung, hat die Klägerin ihre Forderung zuletzt darauf gestützt, sie erfülle die Anspruchsvoraussetzungen nach Nr. I.1. oder Nr. I.2. BV; jedenfalls aber könne sie die Leistungen nach der BV wegen eines Verstoßes gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot beanspruchen. Diese zusammentreffenden Ansprüche sind nach ihrer Tatsachengrundlage - dem von der Klägerin vorzutragenden Lebenssachverhalt - unterschiedlich ausgestaltet. Entsprechend hat das Landesarbeitsgericht über mehrere selbständige Streitgegenstände entschieden. Zu diesen legt die Revision konkret dar, aus welchen Gründen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Zwar wiederholt die Klägerin dabei (auch) ihren Vortrag aus den Vorinstanzen zT wörtlich. Darüber hinaus setzt sie sich aber eigenständig mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts zur Abweisung eines unmittelbar aus der BV folgenden Anspruchs auseinander, indem sie ua. auf die Auslegung von Nr. I.2. BV eingeht, und wendet sich zudem ausdrücklich gegen die - knappe - Begründung des Landesarbeitsgerichts zur Vereinbarkeit der BV mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. In diesem Zusammenhang geht die Klägerin auch auf das Maßregelungsverbot des § 612a BGB ein. Das befasst sich mit der Abweisung der jeweils eigenständigen Klagegründe durch das Berufungsgericht in ausreichendem Maß. Von der Klägerin als Rechtsmittelführerin kann nicht mehr an Begründung verlangt werden, als vom Gericht selbst aufgewendet worden ist.

16

- II. In der Sache hat die Revision keinen Erfolg. 17
1. Das folgt für den unmittelbar auf die BV gestützten Anspruch als eigenständigen Klagegrund allerdings nicht bereits daraus, dass die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts insoweit mangels einer den Anforderungen von § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 ArbGG entsprechenden Berufungsbegründung unzulässig war. 18
- a) Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 ArbGG muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen (*vgl. BAG 18. Juli 2012 - 7 ABR 23/11 - Rn. 13*). Bei verschiedenen Streitgegenständen gilt dies für jeden von ihnen gesondert (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 AZR 504/03 - zu I 1 der Gründe, BAGE 113, 121*). 19
- b) Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung nur teilweise. Sie wendet sich zwar gegen die klageabweisende Begründung des Arbeitsgerichts, wonach der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt sei. Mit der Begründung zur Abweisung eines unmittelbar aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung folgenden Anspruchs setzt sie sich aber nicht auseinander. 20
- c) Dies führt jedoch nicht zur teilweisen Unzulässigkeit der Berufung. In dem das Arbeitsgericht mit der Abweisung eines unmittelbar aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung folgenden Anspruchs über den von der Klägerin in das Verfahren eingeführten Streitgegenstand hinausgegangen ist, hat es gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Der Sache nach war die arbeitsgerichtliche Entscheidung über diesen Anspruch damit gegenstandslos. 21
- aa) Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist ein Gericht nicht befugt, abschlägig über einen Antrag zu entscheiden, den die Partei nicht gestellt hatte (*vgl. BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - Rn. 29, BAGE 117, 123*). Ein in den Vorinstan-

zen erfolgter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten (vgl. BAG 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 10, BAGE 117, 137).

bb) Das Arbeitsgericht hat mit der Abweisung eines unmittelbar aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung folgenden Anspruchs über einen Streitgegenstand entschieden, den die Klägerin nicht zur Entscheidung gestellt hatte. Sie hatte erstinstanzlich nicht geltend gemacht, sie falle unter den Anwendungsbereich der BV. Der Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO bewirkte, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts insoweit gegenstandslos war (vgl. zu dieser Rechtsfolge BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - Rn. 29, BAGE 117, 123). 23

d) Allerdings hat die Klägerin ihre Klage in der Berufungsinstanz zuletzt um einen unmittelbar auf die BV gestützten Anspruch erweitert. Mit Schriftsatz vom 3. Juli 2012 hat sie vorgetragen, für den streitbefangenen Zahlungsanspruch „greife“ Nr. I.2. BV, alternativ folge der Anspruch aus Nr. I.1. BV. Das Landesarbeitsgericht hat über diesen Streitgegenstand sachlich entschieden und damit die Voraussetzungen einer Klageänderung in der Berufungsinstanz nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG stillschweigend bejaht. Das ist in der Revisionsinstanz in entsprechender Anwendung des § 268 ZPO nicht mehr zu prüfen (vgl. BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 111/09 - Rn. 22). 24

2. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die von ihr begehrte Erhöhung der Abfindung nach Nr. I.1. Buchst. a, b, c und e der BV. Ein solcher folgt weder unmittelbar aus der BV noch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Eine nach § 612a BGB unzulässige Maßregelung der Klägerin liegt nicht vor. 25

a) Die Klägerin erfüllt nicht die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Abfindungserhöhung nach der BV. Ihr Arbeitsverhältnis hat weder aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung iSv. Nr. I.1. BV noch aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung iSv. Nr. I.2. BV geendet. 26

- aa) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge oder Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen verfolgte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen sowie die von den Betriebsparteien praktizierte Handhabung der Betriebsvereinbarung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 15. Oktober 2013 - 1 AZR 544/12 - Rn. 12*). 27
- bb) Danach genügt eine Kündigung zu Zwecken der Änderung von Arbeitsbedingungen nicht für die Entstehung eines Anspruchs auf zusätzliche Leistungen nach Nr. I.1. BV, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot annimmt. 28
- (1) Bereits der Wortlaut von Nr. I.1. BV macht deutlich, unter „betriebsbedingter Kündigung“ nur eine solche einseitige Gestaltungserklärung des Arbeitgebers zu verstehen, die das Arbeitsverhältnis beendet und dessen Fortsetzung zu lediglich geänderten Arbeitsbedingungen ausschließt. Das bestätigt auch der Gesamtzusammenhang. Nach Nr. I.3. BV wird die „zusätzliche Abfindung aus Anlass des Verlustes des Arbeitsplatzes“ gezahlt. Auch verweist Nr. I.5. BV im Weiteren auf die entsprechenden Regelungen des Sozialplans, der ausweislich seines § 3 Satz 1 für die Zahlung einer Abfindung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt und damit eine Fortsetzung zu geänderten Bedingungen nicht genügen lässt. 29
- (2) Sinn und Zweck der Abfindungserhöhung stützen dieses Auslegungsergebnis. Die im Interessenausgleich und im Sozialplan vorgesehenen Maßnahmen betrafen den Abbau von Arbeitsplätzen. Mit zusätzlichen Abfindungen als Anreiz für den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage sollte für die Arbeitgeberin Planungssicherheit über den Personalbestand geschaffen werden. Das bezieht sich vorliegend auf das Bestehen oder Nichtbestehen von Arbeitsverhältnissen. 30

(3) In der Änderungskündigung vom 15. Juli 2010 liegt damit kein „Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung“ iSv. Nr. I.1. BV. Die Klägerin hat das Änderungsangebot der Rechtsvorgängerin der Beklagten - unter Vorbehalt - angenommen. Die Kündigungserklärung konnte das Arbeitsverhältnis dementsprechend nicht beenden, sondern allenfalls zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen führen. Anders als die Klägerin meint, stellt auch der gerichtliche Vergleich vom 26. August 2010 keinen „Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung“ dar. Zwar erzielten die Parteien nach Ziffer 1 des Vergleichs Einigkeit darüber, dass ihr Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche, fristgerechte Kündigung vom 15. Juli 2010 mit Ablauf des 31. Januar 2011 wegen Schließung eines Betriebs teils aufgelöst wird. Die Anspruchsvoraussetzung von Nr. I.1. BV trat aber dadurch nicht nachträglich ein. Ziffer 1 des Vergleichs enthält vielmehr eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung; er ist keine Kündigungserklärung. 31

cc) Auch die Voraussetzungen von Nr. I.2. BV liegen nicht vor. Es fehlt an einer Aufhebungsvereinbarung im Sinn dieser Bestimmung. 32

(1) Wie ihre Auslegung ergibt, erfasst Nr. I.2. BV nur solche Aufhebungsvereinbarungen, die nicht im Zusammenhang mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auch nur über die Änderung seines Inhalts im Zuge der Umsetzung der Betriebsänderung geschlossen worden sind. 33

(a) Der Wortlaut von Nr. I.2. BV knüpft an Nr. I.1. BV an. Nr. I.1. BV setzt (auch) voraus, dass der Arbeitnehmer nach Erhalt der betriebsbedingten Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhebt. Nr. I.2. BV sieht „diese Ansprüche“ für „betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Abschluss dieser Vereinbarung eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen und von den im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen betroffen sind“, vor. Das spricht dafür, in einer „Aufhebungsvereinbarung“ nach Nr. I.2. BV nur eine solche zu sehen, die ohne gerichtliche Auseinandersetzung über die Beendigung oder den Inhalt des Arbeitsverhältnisses geschlossen worden ist. 34

(b) Der Regelungszweck bestätigt dieses Normverständnis. Nach Nr. I. BV bezweckten die Betriebsparteien mit der Zusicherung zusätzlicher Leistungen die „Erlangung alsbaldiger Planungssicherheit“ im Interesse der Arbeitgeberin. Mit der Erhöhung der Gesamtabfindung nach dem Sozialplan sollte ein Anreiz dafür geschaffen werden, dass die von den Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer keine gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Wirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen anstrengen (Nr. I.1. BV) oder freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (Nr. I.2. BV). Beides verschafft Klarheit über die Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahmen. Wie sich in Nr. I.1. BV ausdrückt, dienten die zugesagten Leistungen vor allem der Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen, die einerseits die Umsetzung der Betriebsänderung verzögern und ggf. insgesamt in Frage stellen können, und andererseits mit Aufwand an Zeit und Personal - etwa durch die gebotene Information des Prozessvertreters und die Sachbearbeitung in der Personalabteilung - einhergehen. Mag damit auch eine erst in einem Bestandsschutzprozess geschlossene Aufhebungsvereinbarung noch eine gewisse Planungssicherheit schaffen, so entsteht diese doch erst nach zusätzlichem Aufwand an Zeit, Personal und Kosten, der ohne Erhebung der Klage unterblieben wäre, und möglicherweise erst in einem Zeitpunkt, in dem die Klage die Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme bereits verzögert hat. Auch dies spricht dafür, als eine „Aufhebungsvereinbarung“ iSd. Nr. I.2. BV nur eine solche anzusehen, die unter dem Vorbehalt steht, dass sie keinen Zusammenhang mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung aufweist.

35

(c) Schließlich gebietet der Gesamtzusammenhang ein Verständnis, dass eine im Zusammenhang mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung oder den Inhalt des Arbeitsverhältnisses geschlossene Aufhebungsvereinbarung die Anspruchsvoraussetzung nach Nr. I.2. BV nicht erfüllt. Die BV bezieht sich in ihrem Eingangssatz ua. auf den am selben Tag geschlossenen Sozialplan. § 3 Satz 1 SP stellt den Aufhebungsvertrag einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung gleich. § 9 SP führt hinsichtlich des Ruhens von Ansprüchen aus dem Sozialplan bis zum rechtskräftigen Abschluss des Gerichtsverfahrens die Erhebung einer „Klage auf Feststellung der

36

Unwirksamkeit der Kündigung bzw. auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses“ an. Zu letzteren Klagen gehören Streitigkeiten über die Anfechtung eines Aufhebungsvertrags. Das spricht für eine Gleichstellung auch von Aufhebungsvereinbarungen iSv. Nr. I.2. BV mit betriebsbedingten Kündigungen iSv. Nr. I.1. BV. Nr. I.1. BV steht aber unter dem Vorbehalt, dass über die Rechtswirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung keine gerichtliche Auseinandersetzung geführt wird. Nach dem eindeutigen Wortlaut von Nr. I.1. BV ist nur derjenige von der Betriebsänderung betroffene Mitarbeiter anspruchsberechtigt, der gegen die ihm gegenüber erklärte betriebsbedingte Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhebt. Es wäre widersinnig, den Betriebsparteien zu unterstellen, sie hätten mit Nr. I.2. BV den Kreis der Anspruchsberechtigten der BV (wieder) auf diejenigen Mitarbeiter erstrecken wollen, die wegen der Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach Nr. I.1. BV von den Ansprüchen ausdrücklich ausgenommen sind, sofern sich diese Mitarbeiter in einem Kündigungsschutzprozess auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen.

(2) Hiernach hat die Klägerin keine Aufhebungsvereinbarung iSd. 37
Nr. I.2. BV geschlossen. Eine solche liegt entgegen der Ansicht der Revision auch nicht in Ziffer 1 des Vergleichs vom 26. August 2010. Die Einigung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist im Ergebnis einer gerichtlichen Auseinandersetzung über dessen Inhalt erzielt worden.

b) Ein Anspruch der Klägerin auf zusätzliche Leistungen gemäß Nr. I.1. 38
Buchst. a, b, c und e BV folgt nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die Regelungen in Nr. I.1. und in Nr. I.2. BV, wonach Mitarbeiter, die von den im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen mittelbar oder unmittelbar betroffen sind, nach Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung Anspruch auf eine Erhöhung der Sozialplanabfindung haben, sofern sie keine Kündigungsschutzklage erheben, oder

wenn sie nach Abschluss der BV eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen und von den im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen betroffen sind, verstoßen nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG).

aa) Leistungen in Sozialplänen iSv. § 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 Gleichheitssatzes ermöglicht und gebietet. Die Arbeitnehmer, welche nicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, werden 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 Sozialplans sachlich nicht gerechtfertigt (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 1 der Gründe, BAGE 115, 68*). Allerdings 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 (*vgl. BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 der Gründe, aaO*) oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen (*vgl. hierzu BAG 18. Mai 2010 - 1 AZR 187/09 - Rn. 14 ff.*). Jedenfalls dann, wenn die Betriebsparteien ihrer Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans nachgekommen sind, 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

39

Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, darf dadurch aber nicht umgangen werden (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 der Gründe, aaO*).

bb) Nach diesen Grundsätzen ist es im Streitfall nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien die mit der BV zugesagten zusätzlichen Leistungen von dem Nichterheben einer Kündigungsschutzklage (Nr. I.1. BV) oder dem Unterzeichnen einer Aufhebungsvereinbarung nach Abschluss der BV (Nr. I.2. BV) abhängig gemacht haben. 40

(1) Die BV bezweckt - so verlautbart in ihrer Nr. I. - 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 vom 9. Juni 2010 angemessen ausgeglichen. Gegenteiliges hat die Klägerin nicht behauptet. Das in Nr. I.1. BV festgelegte Nichterheben einer Kündigungsschutzklage als Tatbestandsvoraussetzung für einen Anspruch auf die in der BV beschriebenen Zusatzleistungen dient den Interessen der Beklagten, einerseits alsbaldige Gewissheit über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der betroffenen Mitarbeiter zu erzielen und andererseits den mit Kündigungsschutzklagen verbundenen Aufwand und das jeweilige Prozessrisiko zu vermeiden. Die in Nr. I.2. BV bestimmte Verknüpfung der zusätzlichen Leistungen mit der Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung soll die Bereitschaft von Arbeitnehmern fördern, durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen - außerhalb von gerichtlichen Auseinandersetzungen - einvernehmlich ihre Arbeitsverhältnisse zu beenden. Auch dies dient der Erlangung alsbaldiger Gewissheit darüber, wie viele und welche Arbeitnehmer ausscheiden. Erkennbar zu diesem Zweck war die Rechtsvorgängerin der Beklagten bereit, über ihre Verpflichtungen aus dem Sozialplan hinaus freiwillig weitere Leistungen zu erbringen. 41

(2) Dieser mit der BV verfolgte Zweck rechtfertigt die von den Betriebsparteien vorgenommene Gruppenbildung zwischen denjenigen Arbeitnehmern, die ihre Kündigung hinnehmen, und denjenigen, die sie zur gerichtlichen Überprüfung stellen. Zwar haben die Betriebsparteien die einzelnen Leistungen der BV - bis auf diejenige nach Nr. I.1. Buchst. a BV - an die Erfüllung weiterer Voraussetzungen geknüpft. Damit gehen aber lediglich weitere Gruppenbildungen einher, deren Wirksamkeit an den mit ihnen verfolgten Zwecken zu messen ist. Auf die Gruppenbildung bei der Festlegung des Geltungsbereichs hat das keinen Einfluss. Der hierin zum Ausdruck kommende Ausschluss von allen Leistungen der BV ist nicht am Zweck der jeweiligen Vergünstigung, sondern am Zweck des Ausschlusses zu messen. 42

c) Es kann dahinstehen, inwieweit ein von der Klägerin geltend gemachter Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB und eine damit einhergehende Unwirksamkeit der BV ihr eine eigenständige Anspruchsgrundlage für die streitgegenständlichen Forderungen verschaffen könnte. Die BV beachtet das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. 43

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber verpflichten, den Arbeitnehmern für den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindung zu zahlen. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung die freie Wahl bleibt, ob er sich für die ausgelobte Abfindung oder die Durchführung eines Klageverfahrens entscheidet (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 115, 68*). 44

bb) Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. Die BV verlangt von den Arbeitnehmern nicht, bereits vor Ausspruch einer Kündigung auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu verzichten. Vielmehr bleibt ihnen die freie Ent- 45

scheidung darüber, entweder ihr Klagerecht zu verfolgen oder bei Erfüllung weiterer Anspruchsvoraussetzungen die zusätzlichen Leistungen zu erhalten.

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Benrath

Sibylle Spoo