

BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 405/12
11 Sa 79/11
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Oktober 2013

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Hayen und Rath für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Februar 2012 - 11 Sa 79/11 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Die im Jahr 1955 geborene Klägerin war seit dem 1. August 1973 bei der Beklagten in deren Werk Bochum beschäftigt. 2

Die Beklagte schloss am 8. Dezember 2004 mit dem Gesamtbetriebsrat eine „Betriebsvereinbarung 2004/0123/A - Restrukturierung“ (BV 2004). Diese sah beim betriebsbedingten Abschluss eines Aufhebungsvertrags bis zum 31. Januar 2005 mit Mitarbeitern ab Jahrgang 1952 und jünger die Zahlung einer Abfindung vor. In der unter dem 14. April 2005 mit dem Betriebsrat abgeschlossenen „Betriebsvereinbarung Restrukturierung Werk Bochum“ (BV 2005) heißt es: 3

„I.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat verfolgen das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Werkes Bochum herzustellen und zu sichern.

Die Geschäftsleitung beabsichtigt im Zusammenhang mit der zu diesem Zweck geplanten Restrukturierung insgesamt noch im Jahre 2006 858 Arbeitsplätze, im Jahre 2007 259 Arbeitsplätze im Werk Bochum abzubauen. Die geplante Personalreduzierung, die Zeiträume und die Verteilung auf die verschiedenen Bereiche sind dem Gesamtbetriebsrat und der Einigungsstelle erläutert worden (vergleiche u. a. Anlage 1 zu dieser Vereinbarung).

...

II.

Der Personalabbau soll vorrangig durch sozialverträgliche Maßnahmen, nämlich Vorruhestandsverträge und Aufhebungsverträge erfolgen.

...

2. Für die genannten Aufhebungsverträge gilt Folgendes:

- a) Sie können mit allen Mitarbeitern ab Jahrgang 1952 und jünger, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis zu einem der im Rubrum benannten Unternehmen stehen, abgeschlossen werden. Es bestehen jedoch keine individuellen Ansprüche auf Abschluss von Aufhebungsverträgen.“

Die Klägerin äußerte bereits im Dezember 2004 den Wunsch, durch Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Die Beklagte lehnte dies unter Hinweis auf ihren fehlenden Budgetrahmen ab. Im August/September 2005 erkundigte sich die Klägerin erneut nach der Möglichkeit, durch Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung auszuscheiden. Erst im Dezember 2005 erklärte sich die Beklagte zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags bereit. Am 7. Dezember 2005 schlossen die Parteien und die BAQ Transfer- und Qualifizierungs-GmbH (BAQ) eine als „Dreiseitiger Vertrag“ bezeichnete Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung iHv. 250.000,00 Euro zum 30. November 2007 betriebsbedingt enden sollte. Nach der BV 2005 hätte die Abfindung der Klägerin bei einem betriebsbedingten Ausscheiden 395.536,24 Euro betragen. Daneben vereinbarten die Klägerin und die BAQ in dem Dreiseitigen Vertrag die Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Dezember 2007 bis zum 30. November 2008.

4

Die Beklagte wandte sich mit Schreiben vom 7. Dezember 2005 an den Betriebsrat. In diesem heißt es:

5

„Die Mitarbeiterin B, ... möchte zum 30.11.2007 mit einer gegenüber der Berechnung nach der Betriebsvereinbarung Nr. 2004/0123/A ‚Restrukturierung‘ reduzierten Abfindungssumme in Höhe von 250.000,00 Euro aus dem Unternehmen ausscheiden.

Wir bitten um kurzfristige Zustimmung des Betriebsrates.

...

Mitarbeitererklärung

Ich, B, scheidet auf freiwilliger Basis zu den individuell vereinbarten Konditionen aus dem Unternehmen aus.“

Das Schreiben enthält über der gedruckten Angabe „B“ eine Unterschrift, deren Urheberschaft zwischen den Parteien streitig ist. Anschließend folgt unter der Überschrift „Einverständniserklärung für den Betriebsrat“ die handschriftliche Datumsangabe „13.12.2005“ und die Unterschrift „K. H“. Der Arbeitnehmer H war zu diesem Zeitpunkt Mitglied des Betriebsrats Bochum. 6

Die Beklagte zahlte der Klägerin den im Aufhebungsvertrag vom 7. Dezember 2005 vereinbarten Abfindungsbetrag. Die Zahlung einer weitergehenden Abfindung lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 19. März 2008 ab. 7

Die Klägerin hat gemeint, sie habe Anspruch auf die Differenz zwischen der vereinbarten Abfindung und der Abfindung nach der BV 2005. Die an den Betriebsrat gerichtete Erklärung vom 7. Dezember 2005 habe sie nicht unterschrieben, jedenfalls nicht bewusst. Der Betriebsrat habe einem Teilverzicht auf die Sozialplanabfindung nicht zugestimmt. 8

Die Klägerin hat beantragt, 9
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 145.536,24 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 29. März 2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht entsprochen werden. Das Berufungsgericht hat zu Unrecht angenommen, der Aufhebungsvertrag vom 7. Dezember 2005 sei aus betriebsbedingten Gründen iSv. Nr. II 2. b) BV 2005 geschlossen worden. Ebenso wenig hat das Landesarbeitsgericht geprüft, ob der Aufhebungsvertrag wirksam zustande gekommen ist. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden, ob die Klägerin einen Anspruch auf eine weitere Abfindung aus der als Anspruchsgrundlage allein in Betracht kommenden BV 2005 hat. Dies führt unter Aufhebung des angefochtenen Urteils zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Tatbestandsvoraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung aus der BV 2005 zu Unrecht bejaht. 13

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien sei betriebsbedingt erfolgt und sich zur Begründung auf die im Aufhebungsvertrag vom 7. Dezember 2005 unter A. getroffene Vereinbarung der Parteien bezogen. Der Personalabbau im Werk Bochum der Beklagten sei durch die dort genannte BV 2004 projektiert und durch die BV 2005 unter Beibehaltung der Abfindungsformel konkretisiert worden. 14

2. Damit hat das Landesarbeitsgericht die normativen Anspruchsvoraussetzungen für den geltend gemachten Sozialplananspruch nach der BV 2005 verkannt. Nach deren Nr. II 2. b) musste das Ausscheiden aus dem Unternehmen betriebsbedingt aufgrund eines Aufhebungsvertrags erfolgen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitsplatz der Klägerin von dem in Nr. I BV 2005 beschriebenen Arbeitsplatzabbau betroffen ist. Danach beabsichtigte die Beklagte, im Jahre 2006 858 Arbeitsplätze und im Jahre 2007 259 Arbeitsplätze im Werk Bochum abzubauen. Die geplante Personalreduzierung, die Zeiträume und die Verteilung auf die verschiedenen Bereiche sind in der Anlage 1 zur BV 2005 15

aufgeführt. Ein betriebsbedingtes Ausscheiden der Klägerin aufgrund eines Aufhebungsvertrags iSd. BV 2005 setzt daher voraus, dass ihr Arbeitsplatz den dort genannten Bereichen zuzuordnen war und die von ihr zu erledigenden Aufgaben nach ihrem Ausscheiden entfallen sind. Fehlt es hieran, fällt der Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht in den Geltungsbereich der BV 2005.

3. Der Senat kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob die Voraussetzungen von Nr. II 2. b) BV 2005 vorliegen. 16

Die insoweit darlegungs- und beweispflichtige Klägerin hat hierzu bislang keinen schlüssigen Vortrag gehalten. Sie hat ihren Anspruch zunächst auf die BV 2004 gestützt, obwohl deren Geltungsbereich nach Nr. III 2. b) BV 2004 nur bis zum 31. Januar 2005 abgeschlossene Aufhebungsverträge erfasst. Die mit der Klägerin getroffene Vereinbarung datiert aber vom 7. Dezember 2005. Erst auf den Hinweis der Beklagten hat sie sich zur Begründung ihres Anspruchs auf die BV 2005 bezogen, ohne allerdings deren Anspruchsvoraussetzungen im Einzelnen darzulegen. Ein solcher Vortrag war auch nicht wegen der Angaben im Aufhebungsvertrag entbehrlich, wonach die Klägerin eine Abfindung entsprechend der BV 2004 erhält. Die Parteien können über die Voraussetzungen eines normativen Abfindungsanspruchs nicht verfügen. Die Klägerin verkennt, dass ihre auf die Zahlung einer weitergehenden Abfindung gerichtete Klage nur dann begründet ist, wenn die in Nr. II 2. b) BV 2005 bestimmten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. 17

4. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist insgesamt aufzuheben und der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Der Senat kann über den mit der Klage erhobenen Anspruch wegen des Gebots des fairen Verfahrens nicht selbst entscheiden. Dies wäre nur möglich gewesen, wenn die Klägerin nach dem Verfahrensverlauf ausreichend Gelegenheit und Veranlassung gehabt hätte, die für die Entscheidung maßgeblichen Tatsachen vorzutragen. Hieran fehlt es im Streitfall. In beiden Vorinstanzen sind nach dem Akteninhalt die entscheidungserheblichen tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkte des von ihr geltend gemachten Sozialplananspruchs nicht ausreichend erörtert worden, so 18

dass die Klägerin keine Veranlassung hatte, ihren unzureichenden Vortrag insoweit zu ergänzen. Das Landesarbeitsgericht wird der Klägerin daher in der neuen Verhandlung Gelegenheit geben, den bisher unterbliebenen Vortrag nachzuholen. Kommt diese der ihr obliegenden Darlegung nicht nach, ist ihre Berufung gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

II. Für die neue Verhandlung vermag der Senat angesichts des bisher fehlenden Vortrags beider Parteien keine abschließenden Hinweise zu geben. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die der Klägerin übertragenen Aufgaben aufgrund der betriebsändernden Maßnahmen entfallen sind, wird es allerdings weiter zu prüfen haben, ob die Klägerin aufgrund der von den Parteien unterzeichneten Aufhebungsvereinbarung vom 7. Dezember 2005 aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden ist. Dies wäre nicht der Fall, wenn der Vertragsschluss unter der Bedingung erfolgt ist, dass der Betriebsrat einen Verzicht der Klägerin auf einen Teil der Sozialplanabfindung genehmigt. Da es an einer solchen wirksamen Genehmigung fehlt, wäre die vereinbarte Bedingung noch nicht eingetreten, weshalb die Klage auch in diesem Fall als unbegründet abzuweisen wäre. 19

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht in Betracht gezogen, ob es an einem Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis fehlt, weil der Aufhebungsvertrag der Parteien vom 7. Dezember 2005 unter der konkludent vereinbarten Bedingung einer wirksamen Zustimmung des Betriebsrats zu einem Teilverzicht der Klägerin geschlossen worden ist. Für das Zustandekommen einer solchen Vereinbarung sprechen jedoch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände. 20

a) Will der Arbeitgeber dem Beendigungswunsch eines Arbeitnehmers nicht im Wege stehen, obwohl er diesen weiterhin benötigt, kann er diesem den Abschluss eines Aufhebungsvertrags unter der Bedingung anbieten, dass der Betriebsrat einem (Teil-)Verzicht auf den Abfindungsanspruch gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG zustimmt (vgl. BAG 25. März 2003 - 1 AZR 169/02 - zu II 2 b ee der Gründe). 21

- b) Ein solcher Wille der Beklagten, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die Höhe der mit der Klägerin vereinbarten Abfindung zu binden, war für diese nach dem maßgeblichen objektiven Empfängerhorizont unzweifelhaft und eindeutig erkennbar. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass die Klägerin wiederholt an die Beklagte herangetreten ist und diese um den Abschluss eines Aufhebungsvertrags gebeten hat. Auf Seiten der Beklagten bestand zunächst keine Bereitschaft, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden. Erst im Dezember 2005 erklärte sie ihr Einverständnis mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einer individuell vereinbarten Abfindungssumme. Für einen übereinstimmenden Willen der Parteien, das Arbeitsverhältnis nur gegen Zahlung einer geringeren als der Sozialplanabfindung zu beenden, spricht das Schreiben vom 7. Dezember 2005. In diesem teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, dass die Klägerin mit einer reduzierten Abfindungssumme von 250.000,00 Euro aus dem Unternehmen ausscheiden möchte. In einer angefügten Erklärung der Klägerin bestätigte diese ihr Ausscheiden zu „den individuell vereinbarten Konditionen“.
- c) Die Beteiligung der BAQ an dem Dreiseitigen Vertrag vom 7. Dezember 2005 steht dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags unter einer Bedingung nicht zwingend entgegen. Vielmehr liegt es nahe, dass die wirksame Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses für die BAQ Voraussetzung für einen Vertragsschluss mit der Klägerin war.
2. Ist der Aufhebungsvertrag vom 7. Dezember 2005 unter der Bedingung einer Zustimmung des Betriebsrats zu dem Teilverzicht der Klägerin auf die Sozialplanabfindung geschlossen worden, fehlte es an dem für die Wirksamkeit der Vereinbarung erforderlichen Bedingungseintritt. Der Betriebsrat hat einen etwaigen Verzicht der Klägerin nicht genehmigt.
- a) Ein Sozialplan hat gemäß § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Sozialplananspruch ist daher nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nur teilweise auf einen Sozialplananspruch verzichtet.

b) Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Klägerin auf den über 26
250.000,00 Euro hinausgehenden Betrag der ihr rechnerisch zustehenden So-
zialplanabfindung von 395.536,24 Euro verzichtet hat. Es fehlt an der erforderli-
chen Genehmigung des Betriebsrats zu einem solchen Verzicht.

aa) Für die nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG erforderliche Zustimmung gel- 27
ten die §§ 182 ff. BGB. Sie kann vorher als Einwilligung (§ 183 BGB) oder nach-
träglich als Genehmigung (§ 184 BGB) erteilt werden. Formvorschriften beste-
hen insoweit nicht. Der Betriebsrat muss aber unmissverständlich zum Aus-
druck bringen, dass er mit dem Verzicht einverstanden ist. Für die Zustimmung
ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG er-
forderlich. Sie kann grundsätzlich nur für den einzelnen konkreten Verzicht des
Arbeitnehmers erteilt werden (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - Rn. 27, BAGE 109, 244*). Eine wirksame Beschlussfassung über die Zustimmung zu
einem Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Anspruch aus einer Betriebsver-
einbarung setzt die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats über die
für seine Entscheidung bedeutsamen Umstände voraus. Ein solches Verständ-
nis gebietet der Normzweck. Die in § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG für die Wirksam-
keit eines Anspruchsverzichts verlangte Zustimmung des Betriebsrats schützt
den zwingenden Geltungsanspruch der betreffenden betrieblichen Normen und
soll diese vor einer Aushöhlung durch Individualabsprachen bewahren (*BAG 23. September 2003 - 1 AZR 576/02 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 107, 347*).
Nur wenn der Betriebsrat über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, kann
er sachgerecht beurteilen, ob er in dem zu beurteilenden Einzelfall eine Abwei-
chung von der zwingenden Wirkung des sich aus der Betriebsvereinbarung er-
gebenden Individualanspruchs zulassen soll. Zu diesen Umständen, die dem
Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung bekannt sein müssen, gehört insbe-
sondere der Umfang des individuellen Verzichts auf den Anspruch aus der Be-
triebsvereinbarung.

bb) Danach fehlt es nach den bisherigen Feststellungen des Landesar- 28
beitsgerichts an einer ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrats über
einen etwaigen Verzicht der Klägerin auf einen Teil ihres Sozialplananspruchs.

Der Betriebsrat war nicht ausreichend über den Umfang des mit dem Aufhebungsvertrag verbundenen Teilverzichts der Klägerin informiert. Im Schreiben der Beklagten vom 7. Dezember 2005 hatte diese ihm zwar die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindungssumme mitgeteilt. Dem Betriebsrat war aber die rechnerische Höhe der sich aus der BV 2005 ergebenden Sozialplanabfindung weder bekannt noch verfügte er über die notwendigen Angaben, um diese zu berechnen. Dass die Klägerin mit einer Abfindungssumme von 250.000,00 Euro auf einen Betrag von 145.536,24 Euro verzichten würde, war aus dem Anschreiben nicht ersichtlich.

Schmidt

Linck

Koch

Hayen

Rath