

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 8. Dezember 2015
- 1 AZR 790/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:081215.U.1AZR790.14.0

I. Arbeitsgericht Herne

Urteil vom 16. Oktober 2013
- 5 Ca 2135/13 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 6. Juni 2014
- 18 Sa 1527/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Gleichbehandlung - beurlaubte Beamte - Abfindung - Klageverzichtsprämie

Bestimmungen:

BetrVG § 75 Abs. 1, § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2; PostPersRG § 4

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 595/14 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 790/14
18 Sa 1527/13
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 2015

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte 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 der Klägerin und unter Zurückweisung ihrer weitergehenden Revision wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Juni 2014 - 18 Sa 1527/13 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung neu gefasst:

Auf die Berufung der Klägerin und unter Zurückweisung ihrer weitergehenden Berufung sowie der Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 16. Oktober 2013 - 5 Ca 2135/13 - abgeändert und zur Klarstellung neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Sonderzahlung iHv. 4.346,00 Euro nebst fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Januar 2014 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits haben zu 92 % die Klägerin und zu 8 % die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung und eine Sonderprämie. 1

Die Klägerin war zunächst als Beamtin 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 die Klägerin unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer, ua. für die Viento Technical Services GmbH. Bei dieser Gesellschaft waren neben Arbeitnehmern, die - wie die Klägerin - in einem Beamtenverhältnis standen, weitere 2

Arbeitnehmer tätig, die zuvor im Rahmen von Arbeitsverhältnissen bei Konzerngesellschaften der Deutschen Telekom AG beschäftigt wurden.

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. In diesem heißt es:

4

„Präambel

- (1) Infolge der Betriebsstilllegung, die im Interessenausgleich vom 29.04.2013 beschrieben ist, entsteht die Notwendigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile auszugleichen bzw. abzumildern, die den Mitarbeitern entstehen.
- (2) Die Betriebsparteien möchten durch diesen Sozialplan insbesondere die Bedingungen dafür schaffen, dass die von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeiter der *NSN S* bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden. Zu diesem Zweck soll den Mitarbeitern nach Maßgabe dieses Sozialplans neben der Zahlung von Abfindungen auch der Abschluss von Transferarbeitsverhältnissen angeboten werden.
- (3) Das zur Verfügung stehende Sozialplanvolumen ist knapp bemessen und reicht nicht annähernd für den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile aller Mitarbeiter aus. Vor diesem Hintergrund haben die Betriebsparteien das ihnen zustehende Ermessen so ausgeübt, dass die aus ihrer Sicht gravierenden wirtschaftlichen Nachteile gemildert werden, die im Hinblick auf die zukunftsgerichtete Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion des Sozialplans in erster Linie durch Arbeitslosigkeit entstehen. Sie verkennen dabei nicht, dass auch beurlaubten Beamten bei Rückkehr zur Deutschen Telekom AG Nachteile entstehen können, z. B. durch ein geringeres Entgelt oder einen Ortswechsel. Beurlaubte Beamte erleiden jedoch typischerweise wesentlich geringere wirt-

schaftliche Nachteile als diejenigen ohne Beamtenstatus, da sie normalerweise weder von Arbeitslosigkeit bedroht sind noch ihr Rückkehranspruch zur Deutschen Telekom AG bzw. ihr erworbener Besitzstand bestritten wird.

1. Geltungsbereich

1.1 Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter von NSN S an allen Standorten in der Bundesrepublik Deutschland, soweit sie von personellen Maßnahmen infolge der Betriebsstilllegung gemäß des Interessenausgleichs betroffen sind oder betroffen sein werden.

1.2 Dieser Sozialplan gilt nicht für

...

- beurlaubte Beamte.

...“

In Nr. 2 SP 2013 waren Transfermaßnahmen und die Einrichtung einer Transfergesellschaft geregelt. Die Sozialplanabfindung (*Nr. 3 SP 2013*) bemisst sich nach den Faktoren Betriebszugehörigkeit, monatliches Bruttofixgehalt sowie dem Faktor 0,5.

5

In der gleichfalls am 29. April 2013 abgeschlossenen „Betriebsvereinbarung Sonderprämie“ (*BV Sonderprämie*) ist bestimmt:

6

»...

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 Transfergesell-

schaft 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 Klagefrist 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. Die Klägerin erhob gegen diese Kündigung keine Kündigungsschutzklage. 7

In den Betrieben der NSN S wurde seit dem Jahr 2010 unter den Arbeitnehmern das Bestehen von möglichen „Rückkehransprüchen“ zu Unternehmen des DT AG-Konzerns diskutiert. Grundlage für solche Überlegungen war ua. eine möglicherweise fehlende formwirksame Beendigung der vormaligen Arbeitsverhältnisse zur DT AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften. Die Durchsicht der Personalakten der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer durch die NSN S ergab, dass in knapp 130 Fällen kein Nachweis über die formgerechte Beendigung eines zuvor mit einer konzernzugehörigen Gesellschaft begründeten Arbeitsverhältnisses enthalten war. Bis zum Abschluss des SP 2013 hatten vier Arbeitnehmer der NSN S rechtskräftig das Fortbestehen ihrer Arbeitsverhältnisse erstritten. Die DT AG hatte sich bis zum Abschluss der Sozialplanverhandlungen weder gegenüber der NSN S noch gegenüber Arbeitnehmern ohne Beamtenstatus zu deren Weiterbeschäftigung bereit erklärt. Erst nach Abschluss des Sozialplans kam es unter gewerkschaftlicher Beteiligung zu Gesprächen über eine kollektive Regelung zur Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern der NSN S. 8

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der vollständige Ausschluss von beurlaubten Beamten aus dem Geltungsbereich des SP 2013 sei nicht gerechtfertigt. Unter den vom Sozialplan erfassten Arbeitnehmern seien ehemali- 9

ge Tarifangestellte aus dem Konzerngesellschaften der DT AG, deren Arbeitsverhältnis zu diesen mangels einer formwirksamen Aufhebung fortbestehe. Diese Arbeitnehmer verfügten wie die beurlaubten Beamten ebenfalls über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zur DT AG oder ihren konzernangehörigen Gesellschaften. Der Ausschluss aus der BV Sonderprämie sei gleichfalls 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.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt beantragt, 10

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin

- a) eine Sozialplanabfindung iHv. 47.208,75 Euro brutto;
- b) eine Sonderzahlung iHv. 4.346,00 Euro brutto;
- c) Zinsen aus den Beträgen zu a) und zu b) iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 31. Dezember 2013
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 11

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung der Sonderprämie verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat sie unter Zurückweisung der Berufung des Klägers auf die Berufung der Beklagten insgesamt abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt die Klägerin ihre zuletzt gestellten Anträge weiter. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 2. November 2015 hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageabweisungsantrag zwei auf Feststellung der Nichtigkeit des SP 2013 sowie der BV Sonderprämie gerichtete Hilfsanträge angekündigt. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nur teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung zu Recht zurückgewiesen, soweit die Klägerin eine nach Nr. 3 SP 2013 berechnete Sozialplanabfindung verlangt. Hingegen ist die Klage in Bezug auf die Sonderprämie begründet. 13

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine nach Nr. 3 SP 2013 berechnete Abfindung. Die in Bezug auf diesen Streitgegenstand von beiden Parteien erhobenen Hilfsanträge sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 14

1. Ein Abfindungsanspruch nach dem SP 2013 besteht nicht. Die bei der NSN S beschäftigten beurlaubten Beamten sind zwar von den Regelungen des Sozialplans erfasst (*Nr. 1.1 SP 2013*). Nach Nr. 1.2 SP 2013 werden sie jedoch von dessen persönlichen Geltungsbereich und damit von Sozialplanleistungen ausgeschlossen. 15

2. Der Ausschluss beurlaubter Beamter von Sozialplanleistungen ist mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 *BetrVG*) vereinbar. Mit der durch Nr. 1.2 SP 2013 bewirkten Beschränkung des anspruchsberechtigten Personenkreises haben die Betriebsparteien den ihnen bei der Gewährung von Abfindungsleistungen eröffneten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. 16

a) Nach der Senatsrechtsprechung haben Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form einer Abfindung stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest abmildern (*BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 23*). 17

b) Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, aufgrund derer 18

sie die Nachteile in typisierender und pauschalierender Form ausgleichen können. Ein Beurteilungsspielraum besteht hinsichtlich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und ein Gestaltungsspielraum beim Ausgleich oder der Abmilderung der von ihnen prognostizierten Nachteile (*BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 20, BAGE 128, 275*).

c) Hiernach durften die Betriebsparteien die beurlaubten Beamten ungeachtet der ihnen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile von Sozialplanleistungen ausschließen. Hierin liegt kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 19

aa) 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*). 20

bb) Die bei NSN S beschäftigten beurlaubten Beamten sind als Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG von der dem SP 2013 zugrunde liegenden Betriebsänderung betroffen. Ihre Arbeitsverhältnisse sollten wegen der beabsichtigten Betriebsschließung durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet werden. 21

Die beurlaubten Beamten sind zwar nach § 2 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der Deutschen Bundespost (*Postpersonalrechtsgesetz - PostPersRG*) vom 14. September 1994 (*BGBI. I S. 2325*) Bundesbeamte im unmittelbaren Dienst des Bundes. Ihre ursprüngliche berufliche Tätigkeit bei der DT AG galt kraft der gesetzlichen Fiktion des § 4 Abs. 1 PostPersRG als Dienst. Die nach § 4 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 PostPersRG in der bis zum 5. Juni 2015 geltenden Fassung iVm. § 89 Abs. 2 Satz 1 BBG 1999, § 13 SUrlV beurlaubten Beamten sind jedoch aufgrund ihrer Beschäftigung in einem arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnis Arbeitnehmer des jeweiligen Arbeitgebers. Der Beamte wird in seinem Beamtenverhältnis ohne Bezüge beurlaubt, wodurch seine beamtenrechtliche Dienstpflicht gegenüber seinem Dienstherrn entfällt, ohne dass sich jedoch der Status des Beamten hierdurch verändert. In dieser Doppelrechtsbeziehung finden hinsichtlich des ruhenden Beamtenverhältnisses nur diejenigen beamtenrechtlichen Vorschriften Anwendung, die sich auf seinen beamtenrechtlichen Status beziehen und die durch § 4 Abs. 3, Abs. 3a und Abs. 4 PostPersRG ergänzt werden. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich demgegenüber nach dem Arbeitsvertrag und den arbeitsrechtlichen Bestimmungen (*BAG 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - Rn. 15*).

22

cc) Die Betriebsparteien sind entsprechend der Präambel zum SP 2013 zu Recht vom Bestehen von ausgleichsfähigen wirtschaftlichen Nachteilen bei der Gruppe der beurlaubten Beamten ausgegangen. Deren Arbeitsverhältnisse werden durch die wegen der beabsichtigten Betriebsschließung ausgesprochenen Kündigungen beendet. Nach ihrem Wirksamwerden entfällt der Vergütungsanspruch aus dem beendeten Arbeitsverhältnis. Die Angehörigen dieser Personengruppe waren allerdings nach dem Wirksamwerden der Kündigungen nicht von Arbeitslosigkeit bedroht. Die Betriebsparteien konnten bei den beurlaubten Beamten von einer gesicherten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an anderer Stelle innerhalb des Konzerns der DT AG ausgehen. Der durch Nr. 1.2 SP 2013 bewirkte Ausschluss von Sozialplanleistungen ist nach dem in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG enthaltenen Rechtsgedanken gerechtfertigt.

23

(1) Nach dieser Vorschrift hat die Einigungsstelle beim Ausgleich der durch eine Betriebsänderung entstehenden Nachteile die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen (*Satz 1*). Nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG soll sie diejenigen Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können, die Weiterbeschäftigung jedoch ablehnen. Die Regelung gilt zwingend zwar nur für die Entscheidung der Einigungsstelle und nicht für eine einvernehmliche Vereinbarung der Betriebsparteien. Ihr kann aber der allgemeine Gedanke entnommen werden, dass ein Ausgleich von Nachteilen entbehrlich sein kann, wenn dem Arbeitnehmer ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz angeboten wird. Dieser Grundsatz ist auch bei einer einvernehmlichen Regelung der Betriebsparteien zu berücksichtigen (*BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 18, BAGE 124, 335*). 24

(2) Die Betriebsparteien konnten bei der Gruppe der beurlaubten Beamten vom Bestehen einer zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ausgehen. Selbst wenn diese nach ihrem Ausscheiden bei der NSN S kein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber begründen konnten, waren sie im Rahmen ihres Beamtenverhältnisses entsprechend dem ihnen übertragenen Amt zu beschäftigen. 25

(a) Der Einsatz der einem Postnachfolgeunternehmen zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten konnte nach § 4 PostPersRG in der bei Abschluss des SP 2013 geltenden Fassung nur bei der jeweiligen Aktiengesellschaft oder einer anderen in § 1 des Postumwandlungsgesetzes genannten Aktiengesellschaft (§ 4 Abs. 3 Satz 1 PostPersRG) sowie bei den in § 4 Abs. 4 Satz 2 PostPersRG genannten Unternehmen erfolgen. Den der DT AG zugewiesenen Beamten mussten dabei jeweils eine auf Dauer angelegte gleichwertige Tätigkeit iSd. § 8 PostPersRG bei einer Organisationseinheit der privaten Postnachfolgeunternehmen oder - unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 4 Satz 2 und 26

Satz 3 PostPersRG - bei einem Tochter- oder Enkelunternehmen oder einer Beteiligungsgesellschaft übertragen werden.

(b) Durch Art. 143b Abs. 3 Satz 1 GG ist klargestellt, dass die Beschäftigung von Beamten bei privaten Unternehmen verfassungsrechtlich zulässig ist und die gemäß Art. 33 Abs. 5 GG anerkannten Strukturprinzipien des Beamtenrechts auch bei der Weiterbeschäftigung der Beamten der Deutschen Bundespost bei deren privaten Nachfolgeunternehmen grundsätzlich uneingeschränkt Anwendung finden (*BVerwG 22. Juni 2006 - 2 C 26/05 - zu 2 a der Gründe, BVerwGE 126, 182*). Der dem Beamten übertragene Aufgabenkreis ist als Amt im Sinne des Bundesbeamtenrechts anzusehen, weshalb er bei einem Einsatz bei dem Postnachfolgeunternehmen amtsangemessen zu beschäftigen ist. Nach § 8 PostPersRG findet § 18 BBesG ausdrücklich auch für die privaten Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost mit der Maßgabe Anwendung, dass gleichwertige Tätigkeiten bei den Aktiengesellschaften als amtsgemäße Funktionen gelten. Nur unter den Voraussetzungen von § 6 PostPersRG kann ein Beamter vorübergehend auf einem Arbeitsposten mit geringerer Wertigkeit verwendet werden (*BVerwG 22. Juni 2006 - 2 C 26/05 - zu 2 b der Gründe, aaO*). 27

(c) Nach § 4 Abs. 4 Satz 2 PostPersRG können Beamte auch Tochter-, Enkelunternehmen und Beteiligungsgesellschaften von Postnachfolgeunternehmen zugewiesen werden. Diese Regelung ermöglicht es den Aktiengesellschaften, die im Zusammenhang mit der Konzernbildung bestehenden personalwirtschaftlichen Probleme zu lösen und die personelle Flexibilität zu erhöhen. Die Formulierung der Vorschrift („nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar“) macht deutlich, dass der Bundesgesetzgeber auch hier am Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung ausdrücklich festgehalten und die Übertragung einer amtsangemessenen Tätigkeit für unabdingbar erachtet hat (*BVerwG 3. April 2014 - 2 B 70/12 - Rn. 20*). 28

(d) Der Einsatz im Rahmen des bestehenden Beamtenverhältnisses nach Wirksamwerden der von der NSN S ausgesprochenen Kündigungen ist eine zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit. 29

- (aa) Nach der Senatsrechtsprechung sind die Betriebsparteien befugt, im Sozialplan zu regeln, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsplatz zumutbar ist. Sie haben auch insoweit einen erheblichen Beurteilungsspielraum (*BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 21, BAGE 124, 335*). 30
- (bb) Umstände, wonach die Beschäftigung im Rahmen des zuvor ruhenden Beamtenverhältnisses bei einem Postnachfolgeunternehmen oder einer der in § 4 Abs. 4 Satz 1 PostPersRG genannten Gesellschaften als unzumutbar anzusehen sein könnten, sind weder ersichtlich noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt. Ein mögliches Zurückbleiben der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erwartenden Bezüge aus dem Beamtenverhältnis hinter der gewährten Arbeitsvergütung vermag die Unzumutbarkeit ebenso wenig zu begründen, wie ein möglicher Wechsel des zukünftigen Einsatzorts. Es hält sich daher innerhalb des den Betriebsparteien zustehenden Gestaltungsspielraums, wenn diese - wie vorliegend - auf den Nichteintritt der Arbeitslosigkeit und die Gewährung der Bezüge aus dem Beamtenverhältnis abstellen und die Gruppe der beurlaubten Beamten durch die Regelung in Nr. 1.2 SP 2013 von Sozialplanleistungen ausschließen. 31
- dd) Die Entscheidung der Betriebsparteien, Sozialplanleistungen nur für solche Arbeitnehmer vorzusehen, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über keine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit verfügen, wird aus Rechtsgründen nicht dadurch in Frage gestellt, weil Abfindungen auch Arbeitnehmern gewährt werden, deren Arbeitsverhältnisse mit der DT AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften bei Abschluss des SP 2013 wegen einer vorherigen formunwirksamen Beendigung möglicherweise noch bestanden haben. Eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist mit der feststehenden Rückkehrperspektive von amtsangemessen zu beschäftigenden Beamten nicht vergleichbar. Die Betriebsparteien waren daher nicht gehalten, potentiell bestehende Arbeitsverhältnisse als zumutbare Anschlussbeschäftigung zu werten und die Arbeitnehmer mit „Rückkehransprüchen“ gleichermaßen von Sozialplanleistungen auszuschließen. 32

(1) Eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die nach dem Rechtsgedanken des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG den Ausschluss von Sozialplanleistungen rechtfertigen kann, setzt die Existenz einer tatsächlichen und allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängigen Beschäftigungsmöglichkeit bei dem alten oder neuen Vertragsarbeitgeber voraus. Die tatsächliche Beschäftigung des von der Entlassung und damit vom Eintritt von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmers bei dem gleichen oder einem anderen Arbeitgeber muss in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht gewährleistet sein (*Oetker in GK-BetrVG 10. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 465 f.*). An einer solchen fehlt es, wenn der bisherige oder der neue Arbeitgeber nicht zur Beschäftigung des Arbeitnehmers bereit ist und sie von diesem erst gerichtlich durchgesetzt werden müsste. Für ein solches Verständnis spricht die Gesetzesbegründung des mit Wirkung vom 1. Mai 1985 geänderten § 112 Abs. 5 BetrVG (*Art. 2 Nr. 1 Buchst. b, Art. 16 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985, BGBl. I S. 710*), nach der dem Arbeitnehmer eine zumutbare andere Beschäftigung „angeboten“ werden muss (*BT-Drs. 10/2102 S. 27*). An einem solchen Angebot fehlt es, wenn der Arbeitgeber nicht zur Beschäftigung bereit ist und der Arbeitnehmer seinen Anspruch erst gerichtlich durchsetzen muss. Unabhängig davon, ob sich der Arbeitnehmer überhaupt zu einer entsprechenden Klageerhebung entschließt, erhält er - anders als ein tatsächlich weiterbeschäftigter Arbeitnehmer - zunächst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Arbeitsentgelt, sondern ist wegen seiner Beschäftigungslosigkeit (§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) auf den Bezug von Arbeitslosengeld angewiesen. Damit steht er wirtschaftlich jenen entlassenen Arbeitnehmern gleich, die kein Anschlussarbeitsverhältnis begründen können und die aus diesem Grund eine Sozialplanabfindung erhalten.

33

(2) Danach hat für die Arbeitnehmer mit einem vermeintlich fortbestehenden Arbeitsverhältnis zur DT AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften - anders als für die Angehörigen der Gruppe der beurlaubten Beamten - bei Abschluss des SP 2013 keine vergleichbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestanden.

34

Die Klägerin hat nicht substantiiert behauptet, die DT AG oder die jeweiligen Konzerngesellschaften seien bei Abschluss des SP 2013 zur vertragsgemäßen Beschäftigung derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse zu diesen Gesellschaften noch fortbestanden haben sollen, bereit gewesen. Ebenso hat sie keinen Vortrag gehalten, wonach eine solche Bereitschaft der NSN S und ihrem Betriebsrat zu diesem Zeitpunkt bekannt war. Vielmehr mussten die rückkehrwilligen Arbeitnehmer ihre Ansprüche gegenüber der DT AG gerichtlich durchsetzen. Rechtlich unerheblich ist danach, ob und ggf. in welchem Umfang das Fortbestehen der Arbeitsverhältnisses bei objektiver Betrachtung zweifelhaft war und welche Erfolgsaussicht Klagen zur Durchsetzung der Beschäftigung gegen die bisherigen Arbeitgeber gehabt hätten. Ob das Verhalten der DT AG als schikanös anzusehen ist, kann dahinstehen. Die Klägerin hat schon nicht behauptet, dass dieses Verhalten durch die NSN S oder deren Betriebsrat in kollusiven Zusammenwirken veranlasst worden ist. 35

3. Der Hilfsantrag der Beklagten fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Nach den vorstehenden Ausführungen erweist sich der Ausschluss der Gruppe der beurlaubten Beamten von Sozialplanleistungen als wirksam. 36

II. Die Revision der Klägerin ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht der Berufung der Beklagten in Bezug auf die klagestattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts entsprochen hat. Die Klägerin kann von der Beklagten die Zahlung der in der BV Sonderprämie festgelegten Leistung nebst Zinsen ab dem 1. Januar 2014 verlangen. Der auf Feststellung der Nichtigkeit der BV Sonderprämie bezogene Hilfsantrag der Beklagten fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 37

1. Die Klägerin hat Anspruch auf die Sonderprämie von 4.346,00 Euro. Die Betriebsparteien durften die Gruppe der beurlaubten Beamten nicht vom persönlichen Geltungsbereich der BV Sonderprämie ausschließen (§ 75 Abs. 1 BetrVG). 38

a) Nach Nr. 1 BV Sonderprämie gilt diese für Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des SP 2013 unterfallen und nicht vom Erhalt einer Abfindung 39

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 Nr. 1.2 SP 2013 von Sozialplanleistungen ausgeschlossenen Arbeitnehmern. Zu diesen 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.

b) Die unterschiedliche Behandlung ist nach den mit der BV Sonderprämie verfolgten Regelungszielen nicht gerechtfertigt. 40

aa) 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. 41

bb) 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. 42

(1) 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 in- 43

nerhalb der Angebotsfrist abgeschlossen und keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erhoben haben.

(2) 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.).

(3) 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.

(4) 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.

cc) 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.

(1) 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. 48

(2) 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. 49

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. 50

2. Der danach gegebene Anspruch der Klägerin auf eine Sonderprämie, deren Voraussetzungen sie unstreitig erfüllt, wird nicht durch eine etwaige 51

Überschreitung des von der NSN S für die Erfüllung der sich aus der BV Sonderprämie ergebenden Ansprüche vorgegebenen Leistungsrahmens in Frage gestellt.

- a) Es bedarf keiner Entscheidung, ob und ggf. inwieweit bei Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen überhaupt auf die zu Sozialplänen erlangene 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*). 52
- 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. 53
- 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. 54
3. Der auf Feststellung der Nichtigkeit der BV Sonderprämie gerichtete Hilfsantrag der Beklagten ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er 55

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.

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Olaf Kunz

Stemmer