beglaubigte Abschrift

6 Sa 37/18
4 Ca 1031/17
ArbG Gelsenkirchen

Verkündet am 09.05.2018:

Klose, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht Hamm

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Hamm, Nordenwall 5, 59065 Hamm,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
auf die mündliche Verhandlung vom 09.05.2018
durch die Richterin am Arbeitsgericht Klug als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Hülsmann und Werth
für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 14.11.2017 – 4 Ca 1031/17 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

...

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer zusätzlichen Abfindung wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Sozialplan.

Der am 18.11.1986 geborene Kläger war vom 30.08.2004 bis zum 14.05.2017 bei der Beklagten, die mit der Herstellung und dem Vertrieb von Warmwasser- und Heizgeräten sowie Armaturen befasst ist, im Betrieb in Gelsenkirchen als Instandhalter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag (Bl. 140 f. d.A.) werden die für die Beklagte geltenden Tarifverträge (Metall- und Elektroindustrie NRW) in Bezug genomomen.

Am 09.06.2016 schlossen die Beklagte, die Vaillant Deutschland GmbH & Co. KG und der Gesamtbetriebsrat der Vaillant GmbH den Interessenausgleich „Fit4Growth" (im Folgenden IA). Der IA sah eine schrittweise Stilllegung des Betriebs in Gelsenkirchen vor. Die verschiedenen Bereiche sollten danach zum 30.09.2016, 30.11.2016, 31.03.2017, 31.07.2017, 31.08.2017, 30.11.2017, 31.12.2017 und 31.03.2018 stillgelegt werden und zu diesem Zeitpunkt der Beschäftigungsbedarf für die jeweils dort tätigen Arbeitnehmer entfallen. Gegenüber Arbeitnehmern, die nicht weiterbeschäftigt werden können, sollte eine Änderungs- oder Beendigungskündigung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften frühestens zum Zeitpunkt der beabsichtigten Stilllegung erklärt werden. Ferner sollte die Beklagte berechtigt sein, die Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Hinsichtlich des weiteren Inhalts des Interessenausgleichs wird auf Bl. 110 ff. d.A. verwiesen.

Ebenfalls am 09.06.2016 schlossen die Beklagte, die Vaillant Deutschland GmbH & Co. KG und der Gesamtbetriebsrat der Beklagten einen Sozialplan (im Folgenden SP). Dieser enthält ua. folgende Regelungen (Bl. 30 ff. d.A.):

> **A. PRÄAMBEL**
> Die Betriebsparteien haben am 9.6.2016 zwei Interessenausgleiche mit Blick auf die sich aus dem Effizienz- und Wachstumsprogramm „Fit4Growth" ergebenden, betriebsändernden Maßnahmen geschlossen.
>
> Die anstehende Umsetzung der Maßnahmen kann bei den davon betroffenen Arbeitnehmern zu wirtschaftlichen Nachteilen führen. Diese werden durch die Gewährung von Leistungen nach diesem Sozialplan gemildert. Dies vorausgeschickt, gilt Folgendes:

[...]

II. Abfindungsleistungen
Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Abfindungen nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen zu bezahlen:
[...]
2. Höhe der Abfindung/Begriffsbestimmungen/Zulagen
a) Sockelbetrag
Jeder anspruchsberechtigte Arbeitnehmer gem. Ziffer 1) erhält einen mit weiteren hier geregelten Leistungen nicht anrechenbaren Sockelbetrag i.H.v. 14.000 € brutto.

b) Formel
Die Höhe der Abfindungszahlung (brutto) in Euro errechnet sich nach folgender Formel:
Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x 1,3
[...]

III. Sonstige Regelungen
[...]

4. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, einer Verkürzung der Kündigungs-/Auslauffrist nach Ausspruch einer ordentlichen oder außerordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung, einer arbeitgeberseitig veranlassten betriebsbedingten Eigenkündigung oder nach Abschluss eines aus betriebsbedingten Gründen veranlassten Aufhebungsvertrages zuzustimmen. Eine Verkürzung (vorzeitiges Ausscheiden) gilt allerdings längstens für die Dauer der individuellen Kündigungsfrist. Hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung des Arbeitnehmers, welche dem Arbeitgeber eine Woche vor dem geplanten Austritt zugegangen sein muss.

Arbeitnehmer, die gemäß vorstehenden Absatz vorzeitig ausscheiden, erhalten zusätzlich zur Abfindung nach diesem Sozialplan 80 % der bis zum hypothetischen Ende des Arbeitsverhältnisses zu zahlenden Bruttomonatsgehälter als Abfindung. Diese Gesamtabfindung wird zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, der Anspruch ist vererblich.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 26.07.2016 zum 31.03.2018, dem im Interessenausgleich festgelegten Zeitpunkt der Stilllegung des Bereichs „Industrial Engineering", in dem der Kläger beschäftigt war. Im Juli und August 2016 erklärte die Beklagte auch gegenüber allen anderen im Betrieb in Gelsenkirchen beschäftigten Arbeitnehmern betriebsbedingte Änderungs- oder Beendigungskündigungen bzw. schloss Aufhebungsverträge mit den Arbeitnehmern. Die Kündigungen wurden zu den im IA genannten Terminen für die Stilllegung der jeweiligen Bereiche ausgesprochen. Der Kläger seinerseits kündigte mit Schreiben

vom 05.05.2017 (Bl. 26 d.A.) sein „bestehenden Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 14.05.2017". Die Beklagte zahlte dem Kläger mit der letzten Abrechnung für Mai 2017 eine Sozialplanabfindung in Höhe von 89.911,82 € brutto nach Ziff. A II SP.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aufgrund seines vorzeitigen Ausscheidens stehe ihm ein Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung nach Ziff. A III 4 Abs. 2 SP in Höhe von 36.058,38 € brutto zu. Er habe sein Arbeitsverhältnis entsprechend dieser Regelung unter Wahrung der Ankündigungsfrist gekündigt. Die Beklagte habe hierzu bereits im SP vorzeitig ihre Zustimmung erteilt.

Die Auslegung des SP ergebe, dass der Anspruch auf zusätzliche Abfindung zeitlich nicht befristet gewesen sei.

Weder aus dem SP noch aus dem IA ergebe sich, dass die Beklagte ein besonderes Interesse an der Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gehabt habe. Vielmehr habe sich die Beklagte im IA die Freistellung der Arbeitnehmer vorbehalten, was gegen ein Beschäftigungsinteresse spreche. Die Beklagte hätte zudem das Ziel der Fortführung der Produktion bereits allein durch die Vereinbarung des Ausschlusses einer Abfindungszahlung bei Ausspruch einer Eigenkündigung erreichen können. Das von der Beklagten behauptete Ziel der Fortführung der Produktion bis zur Stilllegung könne ohnehin nicht erreicht werden, wenn Arbeitnehmer bis zu sieben Monate vor dem durch die Beklagte festgelegten Stilllegungszeitpunkt mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche ausscheiden könnten.

Die Regelung in Ziff. A III 4 SP schaffe für Arbeitnehmer einen Anreiz, sich um eine Anschlussbeschäftigung zu bemühen. Im Hinblick auf § 158 SGB III werde nur derjenige Arbeitnehmer von der Regelung Gebrauch machen, der tatsächlich eine solche gefunden habe.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 36.058,38 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer über Ziff. A II SP hinausgehenden Abfindung. Ein solcher hätte allenfalls dann bestanden, wenn der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 31.10.2017 gekündigt hätte. Denn nach den Regelungen in Ziff. A III 4 SP sei eine Vorverlegung des Beendigungszeitpunkts allenfalls für die Länge der Kündigungsfrist des Klägers möglich gewesen. Anderenfalls, also bei einem zeitlich früheren Ausscheiden, liege kein „vorzeitiges Ausscheiden" iSd. SP vor. Die Kündigung des Klägers zehn Monate vor seinem Ausscheiden aufgrund der Kündigung der Beklagten falle daher nicht unter Ziff. A III 4 Abs. 1 SP. Einer Auslegung des Sozialplans bedürfe es für dieses Verständnis nicht, die Regelungen seien eindeutig. Unter Berücksichtigung der allgemein geltenden Auslegungsgrundsätze gelange man zu demselben Ergebnis. Dem Wortlaut nach werde eindeutig eine Zeitspanne festgelegt, in der ein vorzeitiges Ausscheiden möglich sein sollte.

Für die Beklagte habe die Notwendigkeit bestanden, die Produktion bis zu den jeweiligen Stilllegungszeitpunkten aufrecht zu erhalten, um die Abarbeitung von Produktionsrückständen sowie bestehender und neuer Aufträge zu gewährleisten. Dies sei auch daraus ersichtlich, dass nach den Regelungen des IA erst im Zeitpunkt der Stilllegung der Beschäftigungsbedarf entfallen solle. Dementsprechend habe die Beklagte auf vorzeitige Freistellungen nach Ausspruch der Kündigungen verzichtet. Es sei daher im Interesse der Beklagten gewesen, die jeweiligen Arbeitsverhältnisse nicht vor dem Kündigungstermin zu beenden. Ein vorzeitiges Ausscheiden sollte lediglich nach Maßgabe der Voraussetzungen aus Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP möglich sein. Gleichzeitig habe die Beklagte den Arbeitnehmern, die ggf. ein Interesse an einem vorzeitigen Ausscheiden haben könnten, entgegenkommen wollen. Zur Sicherung der Produktion sei daher vereinbart worden, dass Arbeitnehmer den Kündigungstermin um die Dauer ihrer individuellen Kündigungsfrist vorverlegen könnten. Eine zeitlich längere Vorverlegung sei damit nicht zu verhindern gewesen, habe aber nicht zu einer weiteren Abfindung führen sollen. Dies ergebe sich aus der vor Abschluss des SP geführten

Korrespondenz. Sinn und Zweck der Regelung sei daher auf einen angemessenen und fairen Ausgleich der Interessen der Arbeitnehmer und der Beklagten gerichtet.

Die zusätzliche Abfindung aus Ziff. A III 4 Abs. 2 SP solle nicht die Nachteile der arbeitgeberseitig veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgleichen, hierfür seien die Regelungen in Ziff. A II SP gedacht.

Dieses Auslegungsergebnis sei sachgerecht, während bei der durch den Kläger vertretenen Auslegung einseitig Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt würden. Zudem verbliebe für Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP nach der vom Kläger vertretenen Auslegung kein Anwendungsbereich.

Mit Urteil vom 14.11.2017 hat das Arbeitsgericht Gelsenkirchen der Klage vollumfänglich stattgegeben, im Wesentlichen mit folgender Begründung: Der Anspruch des Klägers auf Zahlung einer weiteren Abfindung ergebe sich aus Ziff. A III 4 Abs. 2 SP. Die Auslegung der Regelung ergebe, dass nicht die Dauer einer möglichen vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP begrenzt worden sei, sondern die Beklagte lediglich für die in Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP genannten Fälle bereits im Vorhinein ihre Zustimmung zum Ausscheiden des Arbeitnehmers habe erklären wollen. Dies werde dem Sinn und Zweck der Regelung, einerseits den Arbeitnehmern ein frühzeitiges Ausscheiden zu ermöglichen und andererseits den Fortlauf der Produktion bei der Beklagten zu sichern, gerecht. Eine Bindung der Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens an die individuellen Kündigungsfristen würde demgegenüber rechtlichen Bedenken im Hinblick auf § 75 BetrVG, Art. 3 GG begegnen. Denn dann würden länger beschäftigte und damit typischerweise ältere Arbeitnehmer gegenüber kürzer beschäftigten und damit typischerweise jüngeren Arbeitnehmern bevorzugt, ohne dass dies geboten wäre. Diese Auslegung entspreche auch dem eigentlichen Zweck des SP, der nicht auf die Aufrechterhaltung des Betriebs, sondern auf die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile gerichtet sei. Anderenfalls erfülle der SP nicht die ihm nach § 112 BetrVG zukommende Funktion. Der Kläger habe auch mit seiner Kündigung vom 05.05.2017 eine Erklärung iSd. Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP abgegeben. Dieser sehe zwar einen Antrag und keine Kündigung vor, gleichwohl habe der Kläger sein Begehren durch Bezugnahme auf die in Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP

geregelte Frist hinreichend verdeutlicht. Die Beklagte habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 14.05.2017 und damit ein Ausscheiden nach Ziff. A III 4 Abs. 1 SP akzeptiert. Die Berechnung des Klägers habe die Beklagte nicht in Zweifel gezogen.

Gegen das der Beklagten am 27.12.2017 zugestellte Urteil richtet sich deren am 10.01.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufung, die sie am 27.03.2018 innerhalb der bis zum 27.03.2018 verlängerten Berufungsbegründungsfrist unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags im Wesentlichen wie folgt begründet: Der Kläger sei nicht nach den Regelungen in Ziff. A III 4 Abs. 1 SP ausgeschieden. Seine Kündigung vom 05.05.2017 habe weder die zeitlichen noch die formellen Voraussetzungen des SP erfüllt. Er habe frühestens zum 31.10.2017 eine Erklärung zur Verkürzung der Kündigungsfrist abgeben können, die die Voraussetzungen der Ziff. A III 4 Abs. 1 SP erfülle. Eine Kündigung sei keine Erklärung in diesem Sinne. Daran ändere nichts, dass die Beklagte aus Kulanz ein Ausscheiden des Klägers zu dem von ihm gewünschten Termin akzeptiert habe. Hierin liege keine Zustimmung zu einem Ausscheiden des Klägers nach Ziff. A III 4 Abs. 1 SP und damit zur Zahlung einer weiteren Abfindung nach Ziff. A III 4 Abs. 2 SP.

Das Arbeitsgericht habe bei seiner Auslegung nicht berücksichtigt, dass ein unbegrenzter Anspruch der Arbeitnehmer, mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche vorzeitig gegen Zahlung einer weiteren Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden, dazu hätte führen können, dass die Beklagte eine weitere Abfindung für 18 Monate hätte zahlen müssen, ohne dass die Arbeitnehmer schutzbedürftig gewesen wären. Dies widerspreche dem Grundsatz der Auslegung zu einer sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Regelung. Für das vom Arbeitsgericht zugrunde gelegte Verständnis der Regelung finde sich im Wortlaut kein Anhaltspunkt. Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP beziehe sich eindeutig auf den Beendigungszeitpunkt, nicht auf den gebundenen Zustimmungsanspruch.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts seien die Interessen der Beklagten bei der Auslegung des SP zu berücksichtigen. Bei Ziff. A III 4 SP handele es sich nicht um eine Sozialplanregelung, sondern um eine zusätzlich vereinbarte Leistung. Das Interesse der Beklagten, die Möglichkeit zum vorzeitigen Ausscheiden zu begrenzen, sei

durch Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP hinreichend zum Ausdruck gekommen. Dem stehe nicht entgegen, dass der Interessenausgleich der Beklagten ein Recht zur Freistellung einräume. Hierbei handele es sich um eine Standard-Regelung, die zum Ausdruck bringe, dass die Betriebsparteien grundsätzlich davon ausgegangen seien, dass bis zum Ablauf der Kündigungsfristen Beschäftigungsbedarf bestehe.

Das durch die Beklagte ermittelte Verständnis der Regelung führe auch nicht zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer mit kürzeren individuellen Kündigungsfristen. Die allenfalls mittelbare Ungleichbehandlung von jüngeren und älteren Arbeitnehmern sei jedenfalls gerechtfertigt. Die Regelung trage dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit ein höheres Bedürfnis nach Flexibilität hätten als jüngere Arbeitnehmer mit einer geringeren Betriebszughörigkeit. Bei typisierender Betrachtungsweise könne davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitsmarktchancen mit zunehmendem Alter fortschreitend verschlechtern würden. Daher sei es zulässig, diesen Arbeitnehmern ein größeres Zeitfenster zum vorzeitigen Ausscheiden einzuräumen und sie nicht über Gebühr am alten Arbeitsverhältnis festzuhalten. Wenn es im Rahmen von Sozialplanabfindungen, wie sich aus § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG ergebe, zulässig sei, nach der Betriebszugehörigkeit zu differenzieren, müsse dies erst recht im Rahmen einer freiwilligen Leistung möglich sein. Jüngere Arbeitnehmer mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt seien demgegenüber durch die Zahlung der Sozialplanabfindung und die Möglichkeit, binnen eines kürzeren Zeitraums vorzeitig gegen Zahlung einer weiteren Abfindung auszuscheiden, hinreichend abgesichert.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 14.11.2017 – 4 Ca 1031/17 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

> die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil, wiederholt und vertieft seine erstinstanzlichen Ausführungen und führt ergänzend aus: Die Kündigungserklärung des Klägers unter Einhaltung der in Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP vorgesehenen Frist sei eindeutig als Erklärung im Sinne der Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP zu verstehen. Anderenfalls sei eine so kurzfristige, aber dennoch „fristgerechte" Beendigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht möglich gewesen. Der Wortlaut der Regelung sei nicht eindeutig, Sinn und Zweck führe aber zu der vom Arbeitsgericht durch Auslegung gewonnenen Bedeutung. Aus den Regelungen des Interessenausgleichs ergebe sich, dass die Beklagte ein Interesse daran gehabt habe, einen Anreiz für die Arbeitnehmer zu schaffen, vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Ein Interesse der Beklagten an der Aufrechterhaltung des Betriebs sei demgegenüber nicht erkennbar. In diesem Fall hätte die Vereinbarung einer „Durchhalteprämie" näher gelegen.

Wegen des weiteren Vortrags wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung der von ihm begehrten erhöhten Abfindung gegen die Beklagte.

I.

Die Berufung der Beklagten ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. b) ArbGG) und nach den § 519 ZPO, §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der nach § 66 Abs. 1 Satz 1, Satz 5 ArbGG verlängerten Frist ordnungsgemäß begründet worden. Sie ist damit insgesamt zulässig.

II.

Die Berufung ist aber nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage vollumfänglich stattgegeben.

1.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 36.058,38 € brutto gem. Ziff. A III 4 Abs. 2 SP gegen die Beklagte.

a)

Der Kläger unterfällt unstreitig dem persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des SP. Er war im Betrieb der Beklagten in Gelsenkirchen beschäftigt und damit von einer Maßnahme nach Ziff. II des IA betroffen. Dementsprechend hat die Beklagte auch eine Abfindung nach Ziff. A II SP an den Kläger ausgezahlt.

b)

Der Kläger ist iSd. Ziff. A III 4 Abs. 2 SP nach Ziff. A III 4 Abs. 1 SP vorzeitig ausgeschieden. Die Kündigung vom 05.05.2017 stellt eine schriftliche Erklärung nach Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP dar, die aufgrund der antizipierten Zustimmung der Beklagten nach Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 1 SP zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 14.05.2017 geführt hat. Die Erklärung ist auch entgegen der Auffassung

der Beklagten nicht frühzeitig erfolgt. Nach der gebotenen Auslegung unter Berücksichtigung der § 75 BetrVG, §§ 134, 139 BGB konnte die Erklärung ohne zeitliche Begrenzung nach Ausspruch der Kündigung der Beklagten vom 26.07.2016 abgegeben werden.

aa)

Bei der Kündigung des Klägers vom 05.05.2017 handelt es sich um eine „schriftliche Erklärung" iSd. Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP. Dies ergibt die Auslegung des Sozialplans.

(1)

Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art sind wegen ihrer normativen Wirkungen (§§ 77 Abs. 4 Satz 1, 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelung zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 13.12.2015 – 1 AZR 132/14 – Rn. 12).

(2)

Der Wortlaut der Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP lässt die rechtliche Qualifizierung der Erklärung offen, eine Erklärung kann sowohl ein Antrag auf Verkürzung der Kündigungsfrist als auch eine Kündigung sein. Auch die Systematik der Regelung spricht nicht dagegen, auch eine Kündigung als Erklärung iSd. Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP anzusehen. Eine Verkürzung der Kündigungsfrist bedarf zwar außerhalb des § 626 BGB der Zustimmung der Beklagten als Arbeitgeberin, diese kann aber auch – wie vorliegend – durch Akzeptanz einer mit kürzerer als der gesetzlich/tarifvertraglich vorgesehenen Frist erklärten Kündigung erteilt werden. Zudem enthält Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 1 SP eine antizipierte Einwilligung. Auch der Zweck der Regelung gebietet nicht, durch Kündigungen als schriftliche Erklärungen iSd. Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP aus-

zuschließen. Denn für die Parteien, was durch den wenig konkreten Wortlaut der Regelung bestätigt wird, war nicht die Art des Rechtsgeschäfts, sondern der Zeitpunkt des Ausscheidens unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist von Bedeutung.

(3)

Die Kündigung des Klägers vom 05.05.2017 bezog sich eindeutig auf die Regelung in Ziff. A III 4 Abs. 1 SP und konnte daher nach §§ 133, 157 BGB von der Beklagten nur als solche verstanden werden. Denn der Kläger hat „fristgerecht" mit einer Frist von einer Woche (zum Wochenende) gekündigt. Eine solche Erklärung konnte nur dann fristgerecht sein, wenn sie nach den Regelungen in Ziff. A III 4 Abs. 1 SP erfolgte. Ein objektiver Empfänger musste die Erklärung des Klägers daher also eine solche verstehen. Unerheblich ist, ob die Beklagte die Erklärung des Klägers tatsächlich anders verstanden hat. Aufgrund der in Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 1 SP erteilten antizipierten Zustimmung hat das Arbeitsverhältnis zum 14.05.2017 geendet.

bb)

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Erklärung auch nicht in zeitlicher Hinsicht außerhalb der Regelung des Ziff. A III 4 Abs. 1 SP erklärt worden. Die Regelungen in Ziff. A III 4 Abs. 1 SP sind zwar dahingehend auszulegen, dass ein Ausscheiden nach dieser Vorschrift lediglich für einen Zeitraum möglich sein sollte, der die Dauer der vom jeweiligen Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist nicht übersteigt. Insoweit ist die Regelung allerdings teilunwirksam, so dass die Erklärung des Klägers ohne zeitliche Begrenzung erfolgen konnte.

(1)

Die Auslegung der Ziff. A III 4 Abs. 1 SP ergibt, dass diese eine zeitliche Begrenzung der Möglichkeit zum vorzeitigen Ausscheiden vorsieht.

(a)

Der Wortlaut der Vorschrift ist insoweit eindeutig. Ein Ausscheiden soll frühestens zu einem Zeitpunkt, der nicht länger vom durch die Beklagte gewählten Kündigungstermin entfernt ist als die Kündigungsfrist für den Kläger betragen hätte, erfolgen. Denn eine Verkürzung soll längstens für die Dauer der individuellen Kündigungsfrist gelten. Würde sich die Regelung auf die Zeit beziehen, in der die Erklärung nach Ausspruch

der Kündigung durch die Beklagte möglich wäre, würde nicht die „Verkürzung", sondern die „Verkürzungsmöglichkeit" für die Dauer der individuellen Kündigungsfrist gelten. Dies wird durch die Systematik der Regelung bestätigt. Würde sich Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP auf den Zeitpunkt der Erklärung beziehen, wäre nicht verständlich, warum die Erklärung an sich erst im nächsten und nicht im vorangegangenen Satz geregelt wird. Gleiches gilt für die Frage, ob sich Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP auf die Zustimmung nach Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 1 SP bezieht. Auch hier wäre nicht auf die „Verkürzung", sondern auf die Zustimmung Bezug genommen worden.

(b)

Dieses Ergebnis ist mit Sinn und Zweck der Regelung vereinbar. Im Hinblick auf die durch die Beklagte gewählten teilweise 1 ½ jährigen Kündigungsfristen war sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite von einem Interesse an einer Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung der jeweiligen Arbeitsverhältnisse auszugehen. Die Kapitalisierung eines Teils der dadurch entfallenden Monatsvergütungen war wirtschaftlich nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Beklagte vorteilhaft. Darüber hinaus diente die Regelung, wie sich aus Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 2 SP ergibt, dazu, die Möglichkeit zur frühzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit die unbegrenzte Umwandlung der ausstehenden Vergütungen in eine Abfindung zu verhindern.

Demgegenüber lässt sich der Regelung nicht entnehmen, dass weiterer Zweck war, den Arbeitsablauf bei der Beklagten bis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufrecht zu erhalten. Denn die verkürzte Frist ist nicht an bestimmten Ereignissen im Betrieb, sondern an der jeweils individuellen Kündigungsfrist der Arbeitnehmer orientiert und damit unabhängig von den Arbeitsabläufen in den jeweiligen Bereichen. Ein solcher Zweck, soweit er durch die Beklagte beabsichtigt war, hat damit keinen Niederschlag in der Regelung gefunden. Insbesondere ist auch ein solcher Zweck weder in der Präambel noch im IA erwähnt.

(2)

Bei diesem Verständnis handelt es sich bei der zusätzlichen Abfindung nach Ziff. A III 4 Abs. 2 SP nicht um eine Sozialplanleistung iSd. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, denn die weitere Zahlung dient nicht dem Ausgleich oder der Milderung wirtschaftlicher

Nachteile, sondern dem wirtschaftlichen Vorteil sowohl der Beklagten als auch der Arbeitnehmer, und zwar in einer Konstellation, in der wirtschaftliche Nachteile grundsätzlich nicht mehr zu befürchten sind. Denn ein Arbeitnehmer wird von der ihm gebotenen Möglichkeit regelmäßig nur dann Gebrauch machen, wenn er bereits einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat. Anderenfalls würde ihm kein wirtschaftlicher Vorteil entstehen, weil sein Anspruch auf Arbeitslosengeld während der Dauer der verbleibenden Kündigungsfrist ruhen würde (§ 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Eine solche, freiwillige Regelung (§ 88 BetrVG) ist grundsätzlich zulässig, wenn, wie vorliegend, daneben in einem Sozialplan nach § 112 Abs. 1 BetrVG ein angemessener Ausgleich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile vereinbart worden ist (vgl. BAG 18.05.2010 – 1 AZR 187/09 – Rn. 22; 31.05.2005 – 1 AZR 254/04 – zu II 2 der Gründe). Die vorliegend unter Ziff. A II SP vereinbarte, vom vorzeitigen Ausscheiden unabhängige Abfindung, die neben der Zahlung eines Sockelbetrags von 14.000,00 € eine Abfindung in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsentgelt (Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x 1,3) vorsieht, stellt aufgrund ihrer Höhe einen solchen angemessenen Ausgleich dar.

(3)

In dieser Form verstößt die Regelung jedoch gegen § 75 BetrVG. Dies führt zur Teilunwirksamkeit unter Aufrechterhaltung einer unbefristeten Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden.

(a)

Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 27.04.2016 – 5 AZR 316/15 – Rn. 21; 18.05.2010 – 1 AZR 187/09 – Rn. 15). 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 sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG 27.04.2016 – 5 AZR 316/15 – Rn. 21).

(b)

Durch die im SP getroffene Regelung haben die Betriebsparteien für Arbeitnehmer mit unterschiedlicher Beschäftigungsdauer, auf der die jeweilige individuelle Kündigungsfrist beruht, unterschiedliche Möglichkeiten geschaffen, vorzeitig gegen Zahlung einer weiteren Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden und damit eine Gruppenbildung zwischen diesen Arbeitnehmern vorgenommen.

Der Zweck der Regelung kann diese Ungleichbehandlung allerdings nicht rechtfertigen. Die Betriebspartner haben ihre Einschätzungsprärogative überschritten. Weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerinteressen gebieten eine Differenzierung nach der Beschäftigungsdauer.

Das Interesse der Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden, gebietet keine Differenzierung nach der jeweiligen individuellen Kündigungsfrist. Denn die Beklagte hat, von den Arbeitnehmern, die in dem zum 30.09.2016 stillgelegten Bereich beschäftigt waren, abgesehen, allen Arbeitnehmern mit derselben Kündigungsfrist gekündigt. Zudem werden bei typisierender Betrachtung nur Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung in Anspruch nehmen, die unabhängig von ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt, bereits einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Unterschiede, die damit aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungszeit zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen bestehen könnten, sind daher in der vorliegenden Situation egalisiert und können eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen.

Auch die durch die Arbeitgeberin verfolgten Interessen können die Ungleichbehandlung ebenfalls nicht rechtfertigen. Selbst wenn die Begrenzung der vorzeitigen Möglichkeit zum Ausscheiden ein anerkennenswertes Interesse der Beklagten darstellt, gebietet dies nicht die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer mit unterschiedlicher Beschäftigungszeit. Vielmehr wäre es Sache der Beklagten gewesen, einen Zeitpunkt zu

benennen, ab dem sie ein frühzeitiges Ausscheiden der Arbeitnehmer für betriebswirtschaftlich sinnvoll gehalten hätte. Die individuelle Kündigungsfrist ist hierfür kein sachliches Abgrenzungskriterium. Unabhängig davon, dass das durch die Beklagte behauptete Bedürfnis, den Betriebsablauf bis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufrecht zu erhalten, sich nicht als Zweck der Regelung in Ziff. A III 4 SP wiederfindet, wäre auch dieser nicht zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung geeignet. Zum Einen wären Arbeitnehmer nicht gehindert, ihr Arbeitsverhältnis auf früher durch Eigenkündigung zu beenden, zum Anderen ist nicht ersichtlich, warum der Betriebsablauf lediglich bis zum Beginn der jeweiligen individuellen Kündigungsfrist der Arbeitnehmer aufrecht erhalten werden müsste. Die individuelle Kündigungsfrist ist damit kein geeigneter Zeitpunkt, um den durch die Beklagte bezweckten Erfolg herbeizuführen.

Die Ungleichbehandlung lässt sich auch nicht damit rechtfertigen, dass die Beklagte ggf. die längere Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer honorieren wollte. Dieser durch die Beklagte behauptete Zweck hat keinen Niederschlag in der streitgegenständlichen Regelung gefunden. Darüber hinaus ist auch nicht nachvollziehbar, dass die Beklagte gegenüber Arbeitnehmern, die bereits ein neues Arbeitsverhältnis gefunden haben, die Beschäftigungszeit gesondert honorieren möchte, nicht aber gegenüber den Arbeitnehmern, denen dies nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist gelungen ist.

Daran ändert nichts, dass eine Differenzierung nach der Betriebszugehörigkeit in Sozialplänen für zulässig erachtet wird. Denn Sozialpläne dienen einem anderen Zweck als die vorliegende Regelung.

Im Hinblick auf die nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung kann dahinstehen, ob in der Regelung auch ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Alters liegt.

(c)

Der Verstoß gegen § 75 BetrVG kann nicht durch gesetzeskonforme Auslegung abgewendet werden. Dies wäre mit dem insoweit eindeutigen Wortlaut, der eine Differenzierung nach der jeweiligen individuellen Kündigungsfrist vorsieht, nicht vereinbar. Daher führt der Verstoß gegen § 75 BetrVG gem. § 134 BGB zur Unwirksamkeit der

Regelung (vgl. GK-BetrVG-Jacobs 11. Aufl. § 75 Rn. 157), im Hinblick auf § 139 BGB allerdings nicht zur Gesamtunwirksamkeit.

(aa)

Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB ist eine Betriebsvereinbarung nur teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Das folgt aus dem Normcharakter der Betriebsvereinbarung, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann (BAG 16.08.2011 – 1 AZR 314/10 – Rn. 20; 19.02.2008 – 1 AZR 1004/06 – Rn. 40). Eine mit der Korrektur einer einzelnen Bestimmung eines Sozialplans mittelbar verbundene Ausdehnung des vorgesehenen Finanzvolumens hat der Arbeitgeber regelmäßig hinzunehmen, solange die Mehrbelastung durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht „ins Gewicht fällt" (BAG 19.02.2008 – 1 AZR 1004/06 – Rn. 42).

(bb)

Vorliegend enthält Ziff. A III 4 SP auch bei Wegfall der unwirksamen Regelung in Ziff. A III 4 Abs. 1 Satz 3 SP eine sinnvolle und geschlossene Regelung. Nach dieser stimmt die Beklagte der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu, soweit die Arbeitnehmer hierzu mindestens eine Woche vor dem gewünschten Zeitpunkt des Ausscheidens eine Erklärung gegenüber der Beklagten abgeben. Gleichzeitig erhalten die vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer 80 % der bis zum hypothetischen Ende des Arbeitsverhältnisses zu zahlenden Bruttomonatsgehälter als Abfindung. Eine zeitliche Begrenzung, zu dem ein vorzeitiges Ausscheiden möglich ist, besteht nicht.

Durch den Wegfall der zeitlichen Begrenzung wird die Beklagte auch nicht über Gebühr belastet. Die Verpflichtung, höhere zusätzliche Abfindungen zu zahlen, wird durch den Wegfall der Verpflichtung, den Arbeitnehmern bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die vereinbarte Vergütung zu zahlen, ausgeglichen. Die Beklagte erhält hierfür zwar keine Arbeitsleistung mehr, muss aber im Gegensatz auch nur 80 % der vereinbarten Bruttovergütung als Abfindung auszahlen. Darüber hinaus entsteht ohnehin nur dann eine Mehrbelastung im Vergleich zu den von der Beklagten geplanten Zahlungen, wenn Arbeitnehmer tatsächlich zu einem Zeitpunkt vorzeitig ausscheiden, der einen

längeren Zeitraum vor dem durch die Beklagte gewählten Kündigungstermin liegt als die individuelle Kündigungsfrist des Arbeitnehmers betragen hätte. Im Hinblick darauf ist nicht von einer unzumutbaren Belastung der Beklagten durch den Wegfall der zeitlichen Begrenzung auszugehen.

c)

Der Anspruch des Klägers auf Zahlung der weiteren Abfindung nach Ziff. A III 4 Abs. 2 SP beträgt 36.058,38 €. Die Beklagte hat die Berechnung des Klägers nicht bestritten.

2.

Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288, 291 BGB.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs.1 ZPO.

Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Eine Rechtsfrage hat grundsätzliche Bedeutung iSd. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und die Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen zumindest eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt. Die aufgeworfene Rechtsfrage muss sich in einer unbestimmten Vielzahl weiterer Fälle stellen können und deshalb das abstrakte Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berühren. Dass eine Vielzahl von Arbeitnehmern der Beklagten unter den Geltungsbereich eines Firmentarifvertrags fallen, kann eine allgemeine Bedeutung allenfalls dann begründen, wenn die zu klärende Rechtsfrage über den Einzelfall hinaus in weiteren Fällen streitig und maßgeblich für eine Vielzahl bereits anhängiger oder konkret zu erwartender gleichgelagerter Prozesse ist (BAG 05.10.2010 – 5 AZN 666/10 – Rn. 3 ff.). Vorliegend mag die Auslegung des Sozialplans zwar für eine Vielzahl von Arbeitnehmern von Bedeutung sein, jedoch hat die Beklagte nicht dargelegt, wie viele Arbeitnehmer ebenfalls frühzeitig ausgeschieden sind und von der Beklagten eine weitere Abfindung verlangt haben, so dass nicht

ersichtlich wäre, dass mit einer Vielzahl gleichgelagerter Prozesse zu rechnen wäre. Darüber hinaus ist die in der mündlichen Verhandlung geäußerte Vermutung der Beklagten, andere Unternehmen könnten gleichlautende Formulierungen verwenden, nicht ausreichend, ein abstraktes Interesse der Allgemeinheit an der Klärung der Rechtsfrage zu begründen.

Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Klug Hülsmann Werth

Landesarbeitsgericht Hamm

Beglaubigt.
Hamm, den 15.06.2018
Klose, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.