

Sozialplan: Der Arbeitnehmer kann verzichten wenn es günstiger ist

Auf Ansprüche aus einem Sozialplan können Arbeitnehmer grds. nur verzichten, wenn der Betriebsrat dem zustimmt. Wirkt sich allerdings eine später individuell mit dem Arbeitgeber getroffene Vereinbarung über das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis günstiger aus als nach dem Sozialplan, so ist kann der Arbeitnehmer diese Möglichkeit auch ohne Zustimmung des Betriebsrats wählen.

Quelle: Wolfgang Büser

Erwerb eines Anspruchs auf eine Sozialplanabfindung; Erfüllen der persönlichen Voraussetzungen des Sozialplans; Erlöschen des Anspruchs auf die Sozialplanabfindung auf Grund des in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Verzichts; Wirksamkeit des Verzichts auf den Sozialplanabfindungsanspruch; Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats zum Verzicht; Wirksamkeit des Verzichts auf Grund des Günstigkeitsprinzips; Erlöschen des Anspruchs auf die Sozialplanabfindung wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1b MTV-A (Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Metallindustrie und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt); Zulässigkeit der Vereinbarung tarifvertraglicher Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung

Gericht: BAG

Datum: 27.01.2004

Aktenzeichen: 1 AZR 148/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 12453

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Magdeburg - 14.08.2001 - AZ: 9 Ca 1582/01

LAG Sachsen-Anhalt - 04.09.2002 - AZ: 3 Sa 686/01

Rechtsgrundlagen:

§ 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG

§ 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG

§ 19 Abs. 1b MTV-A (Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt vom 6. März 1991 i. d. F. vom 11. April 2000)

Fundstellen:

BAGE 109, 244 - 253

AiB 2005, 565-568 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

ArbRB 2004, 175-176 (Volltext mit red. LS)

ARST 2004, 211

AuA 2005, 116 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2004, 238 (Kurzinformation)

AUR 2004, 238 (Kurzinformation)
BAGReport 2004, 192-194
BB 2004, 1282-1284 (Volltext mit amtl. LS)
DB 2004, XIV Heft 17 (amtl. Leitsatz)
DB 2004, 1676 (amtl. Leitsatz)
EBE/BAG 2004, 2
EWiR 2004, 689 (amtl. Leitsatz)
EzA-SD 9/2004, 13
FA 2004, 217 (amtl. Leitsatz)
FAr 2004, 217
MDR 2004, 946 (amtl. Leitsatz)
NJ 2004, 431 (amtl. Leitsatz)
NJW-Spezial 2004, 130-131 (Kurzinformation)
NZA 2004, 667-670 (Volltext mit amtl. LS)
RdA 2005, 45-47 (Urteilsbesprechung von Prof. Dr. h.c. Manfred Löwisch)
RdW 2004, 659-661 (Kurzinformation)
RÜ 2004, 469-470
ZIP 2004, 1165-1168 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 27.01.2004 - 1 AZR 148/03

Amtlicher Leitsatz:

Bei einem individualvertraglichen Verzicht auf Ansprüche aus einem Sozialplan findet das Günstigkeitsprinzip Anwendung. Der Verzicht ist zulässig, wenn zweifelsfrei feststellbar ist, dass die Abweichung vom Sozialplan objektiv die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung ist.

Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 4. September 2002 - 3 Sa 686/01 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 14. August 2001 - 9 Ca 1582/01 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die gesamten Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

1 Die Parteien streiten um eine Sozialplanabfindung.

2

2

Der 1942 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 1958 als Konstrukteur zu einem Gehalt von zuletzt 6.688,00 DM brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover, geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Gemäß § 7 des Manteltarifvertrags für die Angestellten in der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt vom 6. März 1991 idF. vom 11. April 2000 (MTV-A) sind die Gehälter spätestens am letzten Arbeitstag eines Monats zu zahlen. Nach § 19 Abs. 1 Buchst. b MTV-A sind - abgesehen von Zuschlägen - alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen. Der MTV-A war im Betrieb der Beklagten nicht ausgelegt.

- 3 Am 1. Februar 2000 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung Nr. 2000/002 über die Anwendung von Kurzarbeit in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE). Diese sieht vor, dass die von einer Kündigung bedrohten Arbeitnehmer für die Zeit vom 1. März 2000 bis längstens zum 28. Februar 2002 in einer dem Initiativkreis Arbeitsbeschaffung und Bildung S. e. V. (IAB) zugeordneten beE zusammengefasst werden und während dieser Zeit Kurzarbeitergeld erhalten. Ferner verpflichtet sich die Beklagte, einen Aufstockungsbetrag zu zahlen, um den Arbeitnehmern ein Einkommen in Höhe von 80 % der bisherigen Nettovergütung zu sichern. Am 28. Februar 2000 berieten die Personalleiterin der Beklagten und der Betriebsratsvorsitzende den Musterentwurf eines Aufhebungsvertrages. Am 1. März 2000 schlossen der Kläger, die Beklagte und der IAB einen "Aufhebungs- und Arbeitsvertrag". Dieser enthält auszugsweise folgende Bestimmungen:

"§ 1

(1)

Das zwischen Arbeitnehmer und der Firma bestehende Arbeitsverhältnis endet aus betrieblichen Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers (Auftragsschwankung bzw. Auftragsrückgang im Geschäftsfeld "Sodaanlagen und -ausrüstungen") mit Ablauf des 29. Februar 2000 einvernehmlich.

(2)

Gleichzeitig nimmt der Arbeitnehmer ab dem 01.03.2000 ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Zweck der Durchführung von Kurzarbeit Null-Stunden nach § 175 SGB III in einer betriebsorganisatorischen Einheit (beE) mit dem IAB auf. Das Arbeitsverhältnis mit dem IAB endet mit Ablauf der Bewilligung der Kurzarbeit Null-Stunden durch das Arbeitsamt spätestens jedoch mit dem 28.02.2001.

§ 2

(1)

Während der IAB-Zugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer das von der Bundesanstalt für Arbeit über das zuständige Arbeitsamt zur Verfügung gestellte Kurzarbeitergeld. Zusätzlich zahlt der IAB im Auftrag der Firma einen monatlichen Aufzahlungsbetrag (Abfindungsleistung) zur Sicherung des monatlichen Gewährleistungsbetrages in Höhe von DM 2.951,91 (individueller Betrag), der 80 % des individuellen Referenzeinkommens (Nettobetrag 100 %) beträgt.

...

§ 8

...

(2)

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass er sich während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit dem IAB qualifizieren und fortbilden lassen muss. Ferner ist er verpflichtet, angebotene so genannte Feststellungsmaßnahmen

ebenfalls anzunehmen. Dazu verpflichtet er sich ausdrücklich.

...

§ 10

(1)

Mit dieser Vereinbarung sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehend bis zum 29.02.2000 und anlässlich dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt. Mit der Zustimmung zu diesem Vertrag nimmt die Firma den Verzicht an.

...

§ 11

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages oder der in Bezug genommenen Unterlagen unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die ungültigen Bestimmungen sind in diesem Falle durch solche gültigen zu ersetzen, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung am nächsten kommen."

- 4 Der Kläger erhielt während des Beschäftigungsverhältnisses beim IAB in der Zeit vom 1. März 2000 bis zum 28. Februar 2001 insgesamt 20.022,93 EUR (39.161,44 DM). Darin enthalten waren 13.583,49 EUR (26.567,00 DM) Kurzarbeitergeld .
- 5 Ein von der Beklagten mit dem Betriebsrat geschlossener, bis zum 31. März 2000 geltender Sozialplan vom 23. Oktober/10. November 1997 (Sozialplan) sieht "für Mitarbeiter, die infolge der ungünstigen Auftragslage und des auch künftig zu erwartenden negativen Betriebsergebnisses entlassen werden müssen", Abfindungen vor, deren Höhe von Alter und Betriebszugehörigkeit abhängig ist. Nach der Tabelle zum Sozialplan ergibt sich auf Grund der persönlichen Daten des Klägers ein Betrag von 30.071,00 DM. Hinzu kommt beim Kläger nach Nr. 2.2 des Sozialplans wegen des vollendeten 58. Lebensjahrs ein zusätzlicher Alterszuschlag von 4.000,00 DM sowie nach Nr. 2.4 im Hinblick auf die gemäß § 17 Abs. 4 MTV-A eingeschränkte Kündbarkeit ein weiterer Zuschuss von 3.000,00 DM. Insgesamt ergibt sich danach ein Abfindungsanspruch von 37.071,00 DM. Nach Nr. 4 Satz 1 des Sozialplans erfolgt die Zahlung der Abfindung nach Ausscheiden in einer Summe bis zu 10.000,00 DM zum nächstmöglichen Gehalts- und Lohnzahlungstermin. Bei Abfindungsbeträgen über 10.000,00 DM erfolgt gemäß Nr. 4 Satz 2 des Sozialplans die Zahlung des Restbetrages in einer zweiten Rate im darauf folgenden Monat. Der Sozialplan sieht ferner in Nr. 6 vor, dass Mitarbeiter, die vor Ablauf der Kündigungsfrist einvernehmlich aus dem Unternehmen ausscheiden, einen einmaligen Sonderbetrag in Höhe von 50 % ihres letzten Monatslohns bzw. -gehalts erhalten.
- 6 Mit seiner der Beklagten am 9. April 2001 zugestellten Klage hat der Kläger erstmals die Zahlung einer Sozialplanabfindung in Höhe von 34.071,00 DM verlangt. Mit Klageerweiterung vom 23. Juli 2001 hat er weitere 3.000,00 DM begehrt und hilfsweise geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch den Aufhebungsvertrag vom 1. März 2000 nicht aufgelöst worden. Er hat den Verzicht auf die Sozialplanabfindung für unwirksam gehalten und die Auffassung vertreten, der Abfindungsanspruch werde nicht von der tariflichen Ausschlussfrist erfasst.
- 7 Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 37.071,00 DM (18.954,10 EUR) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 Diskontsatz-Überleitungsgesetz aus 34.071,00 DM (17.420,23 EUR) seit Rechtshängigkeit der Klage und aus weiteren 3.000,00 DM (1.533,88 EUR) seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung zu zahlen.

8 hilfsweise

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch den Aufhebungsvertrag vom 1. März 2000 nicht am 29. Februar 2000 sein Ende gefunden hat, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 29. Februar 2000 weiter fortbesteht.

9 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe auf den Abfindungsanspruch wirksam verzichtet. Der Betriebsrat habe dem Verzicht zugestimmt. Außerdem sei der Aufhebungsvertrag die für den Kläger günstigere Lösung gewesen. Im Übrigen sei der Anspruch wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

10 Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Berufung hat der Kläger nur den Hauptantrag weiter verfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 24.477,00 DM (12.514,89 EUR) zu zahlen. Die weiter gehende Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Senat mit Beschluss vom 18. Februar 2003 - 1 AZN 844/02 - zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die vollständige Zurückweisung der Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

11 Die auf Grund der Zulassung durch den Senat statthafte und auch im Übrigen zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht teilweise stattgegeben. Der Kläger hat zwar einen Anspruch auf die Sozialplanabfindung erworben und auf diesen auch nicht wirksam verzichtet. Er hat den Anspruch aber nicht rechtzeitig innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht.

12 I.

Der Kläger hat einen Anspruch auf eine Abfindung nach dem Sozialplan erworben.

13 1.

Der bis zum 31. März 2000 geltende Sozialplan wurde nicht etwa durch die Betriebsvereinbarung Nr. 2000/002 abgelöst. Diese Betriebsvereinbarung trat nicht an die Stelle des Sozialplans, sondern neben diesen. Sie enthält auch keine Regelung, nach der für die Arbeitnehmer, die in der beE zusammengefasst werden, der Sozialplan nicht oder nur eingeschränkt gelten soll.

14 2.

Der Kläger erfüllt die persönlichen Voraussetzungen des Sozialplans. Er wurde im Sinne des Sozialplans "entlassen". Eine "Entlassung" in diesem Sinn liegt auch dann vor, wenn Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen auf Veranlassung der Arbeitgeberin durch Aufhebungsvertrag ausscheiden. Eben dies sieht der "Aufhebungs- und Arbeitsvertrag" vom 1. März 2000 in § 1 Abs. 1 ausdrücklich vor.

15 3.

Der Kläger ist bei der Beklagten mit Ablauf des 29. Februar 2000 ausgeschieden. Hiervon hatte der Senat schon deshalb auszugehen, weil das Arbeitsgericht den vom Kläger im ersten Rechtszug gestellten, auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 29. Februar 2000 hinaus gerichteten Hilfsantrag abgewiesen hat, ohne dass der Kläger hiergegen Berufung eingelegt hätte.

16 II.

Der Anspruch des Klägers auf die Sozialplanabfindung ist nicht auf Grund des in § 10 Abs. 1 des Aufhebungsvertrags vereinbarten Verzichts erloschen. Zwar erfasst dieser Verzicht den Sozialplananspruch. Er ist aber unwirksam. Es fehlt an der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats. Auch das Günstigkeitsprinzip führt nicht zur Wirksamkeit des Verzichts.

17 1.

Dem in § 10 Abs. 1 des Aufhebungsvertrags vereinbarten Verzicht unterfällt auch der Sozialplananspruch. Der Verzicht ist denkbar weit formuliert. Erledigt sollen nicht nur sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sein, sondern auch alle Ansprüche "anlässlich dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund". Hiervon wird der anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehende Sozialplananspruch erfasst. Auch das Landesarbeitsgericht hat die Erledigungsklausel in diesem Sinn verstanden. Hiergegen hat der Kläger keine revisionsrechtlich beachtlichen (Gegen-) Rügen erhoben.

18 2.

Der Verzicht auf die Sozialplanabfindung ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, unwirksam.

19 a)

Ein Sozialplan hat gemäß § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Ein Verzicht auf einen Sozialplananspruch ist daher gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam.

20 aa)

Für die nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG erforderliche Zustimmung gelten die §§ 182 ff. BGB. Sie kann vorher als Einwilligung (§ 183 BGB) oder nachträglich als Genehmigung (§ 184 BGB) erteilt werden. Formvorschriften bestehen insoweit nicht. Der Betriebsrat muss aber unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er mit dem Verzicht einverstanden ist (BAG 3. Juni 1997 - 3 AZR 25/96 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 69 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 59, zu II 2 a der Gründe). Die Zustimmung setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG voraus (Fitting BetrVG § 77 Rn. 132; Richardi BetrVG § 77 Rn. 181). Sie kann grundsätzlich nur jeweils für den einzelnen konkreten Verzicht des Arbeitnehmers erteilt werden (Fitting a.a.O.; Richardi a.a.O.; Kreuz GK-BetrVG § 77 Rn. 273; Worzalla in HSWG BetrVG § 77 Rn. 184). Eine generelle Einwilligung des Betriebsrats in den Verzicht auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung würde den Gehalt der Norm verändern. Dies können die Betriebsparteien nur gemeinsam, sei es durch eine - bestimmte Abweichungen gestattende - Öffnungsklausel, sei es durch eine nachträgliche Änderung der Betriebsvereinbarung. Dagegen ist die einseitige Abänderung des Inhalts einer Betriebsvereinbarung durch eine Betriebspartei nicht möglich.

21 bb)

Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht keine hinreichenden Feststellungen dazu getroffen, wann und wie der Betriebsrat einen dem konkreten Verzicht des Klägers auf die Sozialplanabfindung zustimmenden Beschluss gefasst haben soll. Die insofern darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat hiergegen innerhalb der Revisionsbegründungsfrist auch keine ordnungsgemäßen Verfahrensrügen erhoben. Das etwaige Einverständnis des Betriebsratsvorsitzenden mit dem Aufhebungsvertrag ist allein nicht ausreichend.

22 b)

Der Verzicht des Klägers auf den Sozialplananspruch ist nicht nach dem sog. Günstigkeitsprinzip wirksam.

23 aa)

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts findet das Günstigkeitsprinzip allerdings auch bei einem individualvertraglichen Verzicht auf Ansprüche aus einem Sozialplan grundsätzlich Anwendung (BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 81/99 - zu II 2 b der Gründe). Nach diesem Prinzip (vgl. BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 59 ff. = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 17, zu C II 3 der Gründe; 7. November 1989 - GS 3/85 - BAGE 63, 211, 219 f. = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 46 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 34, zu C II 1 der Gründe) führt der Verzicht nur dann zur Unwirksamkeit einer Individualvereinbarung, wenn diese nicht zu Gunsten des Arbeitnehmers wirkt (BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 81/99 - zu II 2 b der Gründe). Für die Prüfung ist ein objektiver Beurteilungsmaßstab anzulegen (Kreutz GK-BetrVG § 77 Rn. 247). Abzustellen ist grundsätzlich auf den Zeitpunkt, zu dem sich Betriebsvereinbarung und einzelvertragliche Abrede erstmals konkurrierend gegenüberstehen (Kreutz a.a.O. Rn. 248; Wank in Wiedemann TVG § 4 Rn. 475). Zu diesem Zeitpunkt muss feststehen, dass die von der Betriebsvereinbarung abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist (vgl. zum Tarifvertrag BAG 12. April 1972 - 4 AZR 211/71 - BAGE 24, 228 = AP TVG § 4 Günstigkeitsprinzip Nr. 13 = EzA TVG § 4 Nr. 36).

24 Es ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen (vgl. zu § 4 Abs. 3 TVG insb. BAG 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - BAGE 91, 210, 231 f. = AP GG Art. 9 Nr. 89 = EzA GG Art. 9 Nr. 65 , zu B III 1 b a.A. der Gründe). Dabei sind die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen zu vergleichen. Beim Vergleich von unterschiedlichen Leistungen kommt es darauf an, ob diese funktional äquivalent sind. Ist dies nicht der Fall, ist ein Günstigkeitsvergleich regelmäßig nicht möglich. Ein Günstigkeitsvergleich scheidet daher regelmäßig auch aus, wenn die zu vergleichenden Leistungen mit unterschiedlichen Gegenleistungen verbunden sind. Falls wiederkehrende Leistungen zu vergleichen sind, ist ein überschaubarer Zeitraum zu Grunde zu legen. Mittelbare Fernwirkungen - z.B. für die Höhe und Bezugsdauer von etwaigem späterem Arbeitslosengeld oder bei der Anwartschaft in der gesetzlichen Altersrente - bleiben bereits wegen der Unsicherheit einer Prognose regelmäßig außer Betracht. Das Gleiche gilt für unwahrscheinliche Kausalverläufe, wie z.B. Unfall, frühzeitigen Tod, Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit. Offen gelassen werden konnte vorliegend die Frage, ob Leistungen Dritter, wie z.B. Kurzarbeitergeld, in den Günstigkeitsvergleich einzubeziehen sind. Falls dies zu bejahen ist, müssen sie jedenfalls bei sämtlichen zu vergleichenden möglichen Kausalverläufen berücksichtigt werden.

25 Ist nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die Abweichung für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung (GK-Kreutz BetrVG § 77 Rn. 250; für Tarifverträge BAG 12. April 1972 - 4 AZR 211/71 - BAGE 24, 228 = AP TVG § 4 Günstigkeitsprinzip Nr. 13 = EzA TVG § 4 Nr. 36).

26 bb)

Danach führt hier das Günstigkeitsprinzip nicht zur Wirksamkeit des Verzichts auf die Sozialplanabfindung. Die einzelvertragliche Abrede war für den Kläger nicht günstiger. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts des Aufhebungsvertrags. Allerdings ist ein Günstigkeitsvergleich zwischen einer einmaligen Sozialplanabfindung einerseits und wiederkehrenden Überbrückungsleistungen des Arbeitgebers andererseits nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Beide sind Geldleistungen und insofern funktional äquivalent, als sie dem Ausgleich oder der Milderung der durch eine Betriebsänderung dem Arbeitnehmer entstehenden wirtschaftlichen Nachteile dienen. Der Günstigkeitsvergleich scheidet vorliegend aber schon daran, dass die im Sozialplan vorgesehene Abfindung keine Gegenleistung des Arbeitnehmers voraussetzt, während die Aufzahlungsbeträge der Beklagten nach § 2 Abs. 1 des Aufhebungsvertrags von Verpflichtungen des Klägers abhängig sind. Insbesondere musste dieser sich nach § 8 Abs. 2 des Aufhebungsvertrags verpflichten, sich qualifizieren und fortbilden zu lassen und sog. Feststellungsmaßnahmen anzunehmen. Schon wegen dieser nicht unerheblichen Verpflichtungen kann nicht angenommen werden, dass der Aufhebungs- und Arbeitsvertrag und der darin erklärte

Verzicht auf die Sozialplanabfindung objektiv die für den Kläger günstigere Regelung darstellte.

- 27** Aber selbst ohne Berücksichtigung der vom Kläger im Rahmen der strukturellen Kurzarbeit nach § 175 SGB III (aF) eingegangenen Verpflichtungen stellten sich die dem Kläger nach dem Aufhebungsvertrag zustehenden finanziellen Leistungen gegenüber der Sozialplanabfindung nicht als die günstigere Regelung dar. Die Sozialplanabfindung betrug bei einem Ausscheiden zum 29. Februar 2000 - unter Einbeziehung des in diesem Fall dem Kläger nach Nr. 6 des Sozialplans zusätzlich zustehenden halben Monatsgehalts - 40.415,00 DM (= 20.663,86 EUR). Dagegen beliefen sich die dem Kläger nach § 2 Abs. 1 des Aufhebungsvertrags für die Zeit vom 1. März 2000 bis 28. Februar 2001 zugeflossenen Aufzahlungsbeträge lediglich auf 12.594,45 DM (= 6.439,44 EUR). Selbst wenn - unter Zurückstellung der hiergegen veranlassten Bedenken - das für diese Zeit dem Kläger gezahlte Kurzarbeitergeld als mittelbar durch die Absprache vom 1. März 2000 verursachter Vorteil einbezogen wird, ergibt sich lediglich ein Betrag von 39.161,44 DM (= 20.022,93 EUR). Außerdem müsste dann auf der Gegenseite auch das Arbeitslosengeld berücksichtigt werden, das der Kläger bei einem Ausscheiden zum 29. Februar 2000 ohne die Beschäftigung im IAB erhalten hätte. Danach hätte sich aber der Kläger jedenfalls in dem überschaubaren Zeitraum vom 1. März 2000 bis zum 28. Februar 2001 finanziell deutlich besser gestanden.
- 28** Im Übrigen kann auch nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass sich der Kläger ohne die Beschäftigung beim IAB überhaupt zu einem Ausscheiden bei der Beklagten zum 29. Februar 2000 bereit gefunden hätte. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte in diesem Fall wohl gezwungen gewesen wäre, dem Kläger im März 2000 mit einer Frist von sieben Monaten zum 31. Oktober 2000 zu kündigen mit der Folge, dass der Kläger bis dahin Vergütungsansprüche - allerdings gegen eigene Leistung - zusätzlich zum Anspruch auf die Sozialplanabfindung erworben hätte.
- 29** **III.**
- Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Anspruch auf die Sozialplanabfindung jedoch wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1 b MTV-A erloschen.
- 30** **1.**
- Die Ausschlussfristen des § 19 MTV-A finden zwischen den Parteien Anwendung. Dies gilt auch, soweit es sich um Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung handelt. Nach § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG ist die Vereinbarung tarifvertraglicher Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung zulässig. Der Anwendbarkeit der Ausschlussfrist steht nicht entgegen, dass der MTV-A auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit, sondern lediglich auf Grund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung findet (Fitting BetrVG § 77 Rn. 139; Kreutz GK-BetrVG § 77 Rn. 285). Auch bei einzelvertraglicher Bezugnahme auf einen Tarifvertrag ist die Ausschlussfrist iSv. § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG "in einem Tarifvertrag" vereinbart. Dies gilt zumindest dann, wenn der Tarifvertrag - wie vorliegend - einzelvertraglich insgesamt in Bezug genommen ist. Jedenfalls in diesem Fall ist davon auszugehen, dass die beiderseitigen Interessen durch die tarifvertragliche Regelung angemessen und ausgewogen berücksichtigt sind. Ob dies auch dann noch der Fall wäre, wenn einzelvertraglich nicht der gesamte Tarifvertrag, sondern lediglich dessen Ausschlussfristen in Bezug genommen werden, kann vorliegend dahinstehen.
- 31** **2.**
- Der Sozialplananspruch unterfällt der Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1 Buchst. b MTV-A. Erfasst eine tarifvertragliche Ausschlussfrist allgemein Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, so gilt sie auch für einen Anspruch auf Zahlung einer einmaligen Abfindung aus einem Sozialplan anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG 30. November 1994 - 10 AZR 79/94 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 88 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 108, zu 2 b der Gründe; 27. März 1996 - 10 AZR 668/95 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 134 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 123, zu II 1 der Gründe).

32 3.

Die Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1 Buchst. b MTV-A wurde in Lauf gesetzt. Die erste Rate der Sozialplanabfindung in Höhe von 10.000,00 DM war gemäß Nr. 4 Satz 1 des Sozialplans nach Ausscheiden spätestens zum nächstmöglichen Gehalts- und Lohnzahlungstermin fällig. Ausgeschieden ist der Kläger zum 29. Februar 2000. Der nächste Gehaltszahlungstermin war nach § 7 Abs. 1 Satz 1 MTV-A spätestens der 31. März 2000. Die restliche Abfindung war dann nach Nr. 4 Satz 2 des Sozialplans spätestens am 28. April 2000 fällig. Die 3-monatige Ausschlussfrist lief damit spätestens am 28. Juli 2000 ab. Die erstmals mit der am 9. April 2001 zugestellten Klage erfolgte Geltendmachung war verspätet.

33 4.

Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Parteien hätten die Fälligkeit der Sozialplanabfindung hinausgeschoben. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt die Unwirksamkeit des in § 10 Abs. 1 des Aufhebungsvertrags vereinbarten Verzichts auf die Sozialplanabfindung nicht etwa in Verbindung mit der salvatorischen Klausel des § 11 des Aufhebungsvertrags dazu, dass die monatlichen Aufzahlbeträge den Anspruch auf die Sozialplanabfindung gemindert und die Fälligkeit des Abfindungsanspruchs insgesamt bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim IAB hinausgeschoben hätten. Eine derartige Anpassung scheidet bereits an der zwingenden Wirkung des Sozialplans. Sie verstieße gegen § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Ein Hinausschieben der Fälligkeit einer Sozialplanabfindung ist für den Arbeitnehmer objektiv nachteilig. Dem steht nicht entgegen, dass sich für den Kläger die spätere Fälligkeit vorliegend im Hinblick auf die Ausschlussfrist im Ergebnis nachträglich als günstiger erweisen würde. Maßgeblich ist die objektive Situation bei Abschluss des Aufhebungsvertrags am 1. März 2000.

34 5.

Der Kläger war nicht gehindert, den Anspruch nach Fälligkeit innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend zu machen. Die Berufung der Beklagten auf die Ausschlussfrist verstößt nicht gegen Treu und Glauben. Die Beklagte hat den Kläger nicht in treuwidriger Weise davon abgehalten, seinen Anspruch rechtzeitig geltend zu machen. Sie hat insbesondere beim Kläger nicht die berechtigte Erwartung geweckt, sie werde den Anspruch auf die Sozialplanabfindung auch ohne entsprechende Geltendmachung erfüllen.

35 6.

Ein etwaiger Verstoß der Beklagten gegen die in § 8 TVG normierte Pflicht, die für den Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, hindert die Anwendung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist ebenfalls nicht. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei § 8 TVG um eine sanktionslose Ordnungsvorschrift (vgl. zuletzt BAG 23. Januar 2002 - 4 AZR 56/01 - BAGE 100, 225, 234 f. [BAG 23.01.2002 - 4 AZR 56/01] [BAG 23.01.2002 - 4 AZR 56/01] = AP NachwG § 2 Nr. 5 = EzA NachwG § 2 Nr. 3, zu 5 b der Gründe m.w.N.). Es kann daher dahinstehen, ob tarifungebundene Arbeitgeber der Auslegungsverpflichtung nach § 8 TVG unterliegen, wenn arbeitsvertraglich auf tarifliche Bestimmungen oder Tarifverträge Bezug genommen wird (vgl. hierzu die Nachweise in BAG 23. Januar 2002 a.a.O., zu 5 a der Gründe).

36 IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO .

Linsenmaier
Rath
Hayen

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.