

Sozialplanrecht/Befristeter Arbeitsvertrag »DB0694828

Treueprämie in Sozialplan ist keine Sozialplanleistung – Kein Ausschluss befristet Beschäftigter

Planen Unternehmen die Stilllegung eines Betriebs- oder Betriebsteils, haben sie oft ein Interesse, den Betrieb bis zur Stilllegung sicherzustellen. Hierzu bedienen sie sich regelmäßig sog. Treue- oder Halteprämien. Das BAG hat mit Urteil vom 09.12.2014 (1 AZR 406, DB 2014 S. 751) den Rechtscharakter solcher Prämien als Sozialplanleistungen abgelehnt und entschieden, dass befristet Beschäftigte nicht von ihnen ausgenommen werden dürfen.

RA/FAArbR Dr. Roland Gastell, BMH Brätigam & Partner, Berlin
Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

Die Arbeitgeberin beschloss, zum 31.03.2012 eine Abteilung zu schließen. Zu den betroffenen Mitarbeitern gehörte auch der klagende Arbeitnehmer, dessen Vertrag wegen der Schließung auf den 31.03.2012 befristet worden war.

Die Arbeitgeberin schloss mit dem Gesamtbetriebsrat eine „Vereinbarung über einen Sozialplan“. Nach seiner Präambel diente er dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die auf der Stilllegung beruhten. Zum Geltungsbereich hieß es zunächst, dass „diese Vereinbarung“ auf alle Mitarbeiter Anwendung fände, die am 31.03.2011 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden hätten und von der Stilllegung betroffen seien. Weiter wurde vereinbart, dass keinen Anspruch „aus diesem Sozialplan“ diejenigen Mitarbeiter hätten, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stünden, sofern dieses nicht vorzeitig durch das Unternehmen beendet würde.

Neben einer Abfindungsregelung fand sich in dem Sozialplan auch ein Abschnitt „Treueprämie und Urlaubssperre“. Danach sollte „jeder Mitarbeiter“ für jeden Monat, den er bis zum 31.03.2012 in einem Arbeitsverhältnis stehen würde, eine zusätzliche Zahlung erhalten. Begründet wurde dies unmittelbar im Sozialplan mit dem hohen Interesse an der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs bis zum 31.03.2012. Außerdem wurde eine Urlaubssperre für das Weihnachtsgeschäft festgelegt.

Dem Arbeitnehmer, der bis zum 31.03.2012 gearbeitet hatte, wurde die Treueprämie wegen der Herausnahme der befristet Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Sozialplans verweigert. Der von ihm angeführten Benachteiligung hielt die Beklagte entgegen, die Treueprämie habe lediglich die Abfindung zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile ergänzen sollen. Solche Nachteile erleide der Kläger eben aufgrund der Befristung aber nicht.

II. Entscheidung des BAG

Das BAG bejahte den Anspruch des Arbeitnehmers. Es stellt einleitend fest, dass er grds. unter den Sozialplan fiele und auch die Voraussetzung der Treueprämie in Form der Tätigkeit bis zum 31.03.2012 erfüllt habe. Auf den Ausschluss befristet Beschäftigter aus dem Sozialplan könne sich die Beklagte nicht berufen, da sich dieser nicht auf die Treueprämie beziehe. Zu dieser Auffassung gelangten die Richter durch die (schulmäßige) Auslegung des Sozialplans.

Der Wortlaut, so das BAG, sei nicht eindeutig. Es sei festgelegt, dass „die Vereinbarung“ auf alle Mitarbeiter Anwendung fände, sich der Ausschluss aber auf Ansprüche aus „diesem Sozialplan“ beziehe. Das lasse das Verständnis zu, dass der Ausschluss nicht alle Leistungen des Gesamtregelwerks umfasse.

Entscheidend sei hier der im Gesamtzusammenhang vermittelte Regelungszweck des Sozialplans. Denn die Treueprämie sei keine Sozialplanleistung, sondern eine zusätzlich vereinbarte (freiwillige) Leistung. Sie diene nicht dem Zweck von Sozialplanleistungen, die durch eine Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern, sondern habe einen Anreiz schaffen sollen, das Arbeitsverhältnis nicht vor der Stilllegung zu beenden. Dies folge nicht nur aus der entsprechenden ausdrücklichen Erklärung im Sozialplan, sondern auch aus der Urlaubssperre im selben Paragraphen. Zudem seien betriebliche Interessen, die Zusammensetzung der Belegschaft bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu sichern, nicht geeignet, Differenzierungen bei der Sozialplanhöhe zu rechtfertigen. Ihnen könne nur durch zusätzliche Leistungen im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen Rechnung getragen werden. Handele es sich aber bei der Treueprämie um keine Sozialplanleistung, biete es sich an, sie nicht als von dem Ausschluss von Ansprüchen aus diesem „Sozialplan“ erfasst anzusehen.

Zudem, so das BAG weiter, sei dieses Verständnis nach dem Grundsatz der gesetzeskonformen Auslegung auch geboten. Eine Regelung, nach der Arbeitnehmer nur von einer Treueprämie ausgeschlossen seien, weil sie befristet beschäftigt seien, verstieße sowohl gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) als auch gegen das Verbot der Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter (§ 4 Abs. 2 TzBfG). Denn die Ungleichbehandlung sei nicht gerechtfertigt. Die befristet Beschäftigten trügen bei ihrem Verbleib bis zur Stilllegung in gleicher Weise zu der allein im Interesse der Beklagten liegenden Aufrechterhaltung des Betriebs bei wie die anderen Arbeitnehmer. Es gäbe auch kein typischerweise höheres Abwanderungsrisiko der anderen Arbeitnehmer, da alle Beschäftigten gehalten seien, sich um ein neues Arbeitsverhältnis zu bemühen.

III. Hinweise für die Praxis

Folgende Lehren lassen sich ziehen:

1. Bei der Formulierung von Betriebsvereinbarungen – mehr noch als bei Verträgen – auf jedes Wort achten.
2. Klarheit über das Gewollte schaffen.
3. Keine Vermischung von Sozialplan- und außerhalb stehenden Ansprüchen.
4. Befristet Beschäftigte können nicht von Halteprämien ausgeschlossen werden.

Im Einzelnen:

Während die Vorinstanz noch ohne Weiteres davon ausging, dass der Arbeitnehmer nach dem Wortlaut des Sozialplans aus dessen Geltungsbereich und damit auf den ersten Blick auch von der Treueprämie ausgeschlossen worden sei, schaut das BAG genauer hin. Dass es die unterschiedlichen Formulierungen „diese Vereinbarung“ und „aus diesem Sozialplan“ nutzt, um eine Eindeutigkeit des Wortlauts abzulehnen, zeigt, wie wichtig jedes einzelne Wort bei der Formulierung ist.

Dies wird noch dadurch verstärkt, dass der Wille der Parteien bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen eine ungleich geringere Rolle spielt als bei Verträgen. Das BAG hat den Par-

teiwilfen hier gar nicht betrachtet. Dementsprechend müssen die Betriebsparteien darauf achten, dass sie in Worte fassen, was sie regeln wollen. Die häufige Aussage in Verhandlungen, es wisse doch jeder, was gemeint sei, gilt hier nicht. Wenn etwa eine Personengruppe von Ansprüchen ausgenommen werden soll, muss das klar geregelt werden – oder der Arbeitgeber geht das Risiko ein, dass der Ausschluss scheitert (was ein Arbeitgeber zugegebenermaßen immer wieder bewusst tut, da der Betriebsrat zu einer klaren Ungleichbehandlung von Beschäftigten häufig nicht bereit ist).

Zu der erforderlichen Klarheit gehört auch die Trennung von Sozialplan- und anderen Ansprüchen. Wenn die Nichtsozialplanansprüche – wie hier – nicht erzwingbar sind, folgen sie anderen Begrifflichkeiten und Regeln als die erzwingbaren Sozialplanansprüche.

Der Ausschluss befristet Beschäftigter von einer Halteprämie auch bei noch so großer Regelungsklarheit ist nicht möglich. Zutreffend führt das BAG aus, dass die entsprechende Ungleichbehandlung von unbefristet und befristet Beschäftigten nicht gerechtfertigt und damit unwirksam ist.

Entscheidungen

Betriebsverfassungsrecht/Kündigungsrecht

»DB0694656

Zur Bedeutung der Sozialdaten bei der Betriebsratsanhörung zu einer außerordentlichen Kündigung

Grundsatz der „subjektiven Determinierung“ – Angabe von Sozialdaten bei verhaltensbedingter Kündigung – Stellungsannahmefrist bei ergänzenden Informationen

BetrVG § 102 Abs. 1 und 2 Satz 3

1. Für die Mitteilung der Kündigungsgründe gem. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gilt der Grundsatz der „subjektiven Determinierung“. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt darstellt. Zu einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Information gehört darüber hinaus die Unterrichtung über Tatsachen, die ihm – dem Arbeitgeber – bekannt und für eine Stellungnahme des Betriebsrats möglicherweise bedeutsam sind, weil sie den Arbeitnehmer entlasten und deshalb gegen eine Kündigung sprechen können.
2. Die subjektive Determination des Inhalts der Anhörung führt nicht dazu, dass bei der verhaltensbedingten Kündigung auf die Mitteilung persönlicher Umstände des Arbeitnehmers ganz verzichtet werden könnte, wenn sie für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ohne Bedeutung waren. Bei den „Sozialdaten“ handelt es sich zwar um Umstände, die nicht das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers selbst betreffen. Nach Sinn und Zweck der Anhörung darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat aber keine persönlichen Umstände des Arbeitnehmers vorenthalten, die sich bei objektiver Betrachtung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken und deshalb schon für die Stellungnahme des Betriebsrats bedeutsam sein können (im Streitfall verneint für die Angabe, die Arbeitnehmerin sei beurlaubte Beamtin).
3. Eine nähere Begründung der den Kündigungsentschluss tragenden Abwägung ist wegen des Grundsatzes der subjektiven Determinierung regelmäßig nicht erforderlich. Die Anhörung zu der Absicht, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, impliziert eine Abwägung zulasten des Arbeitnehmers.
4. Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG reicht nicht so weit wie seine Darlegungslast im Prozess. Die Anhörung des Betriebs-

rats soll diesem nicht die selbstständige Überprüfung der Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, sachgerecht auf den Arbeitgeber einzuwirken, d.h. die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe zu überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung zu bilden. Dieser Zweck wird bei der Anhörung zu einer fristlosen Kündigung grds. auch dann nicht verfehlt, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine objektiv zu lange Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und eine Kündigungsfrist von sieben statt in Wirklichkeit fünf Monaten zum Monatsende mitgeteilt hat.

5. Mit ergänzenden Angaben des Arbeitgebers im Rahmen einer bereits in Gang gesetzten Anhörung, die über das Notwendige einer ordnungsgemäßen Information hinausgehen, beginnt die Frist zur Stellungnahme für den Betriebsrat regelmäßig nicht neu zu laufen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil vom 23.10.2014 – 2 AZR 736/13

Anmerkung der Redaktion:

Die Klägerin war seit Oktober 1989 Beamtin bei der D. Sie wurde im Beamtenverhältnis beurlaubt und war seit Mai 2004 für die Beklagte als Leiterin eines „T-Shops“ tätig. Mit Schreiben vom 03.09.2012 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu ihrer Absicht an, das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich, hilfsweise ordentlich, jew. sowohl wegen begangener Pflichtverletzungen als auch wegen eines entsprechenden Verdachts zu kündigen. In dem Anhörungsschreiben ist zum Stichwort „Betriebszugehörigkeit gesamt“ das Datum „23.10.1989“ genannt, als „Betriebszugehörigkeit TSG“ der „01.05.2004“. Mit einem weiteren Schreiben an den Betriebsrat vom 04.09.2012 teilte die Beklagte mit, sie wolle „im Rahmen der Beteiligung“ die Darstellung der Berufsdaten der Klägerin wie folgt ergänzen: „Die Klägerin ist Beamtin auf Lebenszeit. Sie wurde zur Begründung des Arbeitsverhältnisses bei der TSG am 01.05.2004 im Beamtenverhältnis beurlaubt. ... Durch die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird [die Klägerin] nicht in die Arbeitslosigkeit entlassen. Vielmehr entfällt mit dem Arbeitsverhältnis auch der Beurlaubungsgrund, sodass das Beamtenverhältnis als Bundesbeamtin wieder auflebt. ... Bei einer beurlaubten Beamtin ist als Betriebszugehörigkeit zur Ermittlung der Kündigungsfrist nur die Zeit im Arbeitsverhältnis (ab 01.05.2004) maßgebend, nicht jedoch die Zeit als aktive Beamtin. ...“