

Zusätzliche Abfindung bei Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage kann zulässig sein

BAG, Urt. v. 31.5.2005 - 1 AZR 254/04

Sozialplanleistungen dürfen zwar weiterhin nicht von einem Klageverzicht des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Den Betriebsparteien ist es aber grundsätzlich nicht verwehrt, in einer ergänzend zum Sozialplan geschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung eine zusätzliche Abfindung für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Das gilt jedenfalls dann, wenn hierdurch das Verbot, Sozialplanleistungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen, nicht umgangen wird.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1994 als Maschineneinrichter beschäftigt. Anlässlich einer Betriebsänderung schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Dieser sah für Arbeitnehmer, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt wird, eine Abfindung nach Maßgabe folgender Formel vor: Alter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsverdienst : 50.

Außerdem einigte sich die Beklagte mit dem Betriebsrat auf eine Betriebsvereinbarung, wonach die Arbeitnehmer, die auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, Anspruch auf Teilnahme an einem Gruppenoutplacement-Programm haben. Arbeitnehmer, die sowohl auf eine Kündigungsschutzklage als auch auf die Teilnahme an dem Gruppenoutplacement-Programm verzichten, sollten eine zusätzliche Abfindung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts erhalten.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus betriebsbedingten Gründen zum 31.5.2003. Sie zahlte dem Kläger auf der Grundlage des Sozialplans eine Abfindung in Höhe von 13.000 Euro. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und verlangte hilfsweise eine weitere Abfindungszahlung in Höhe eines Monatsgehalts. Er machte geltend, dass die Verknüpfung der zusätzlichen Abfindung mit einem Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage unzulässig sei.

Das ArbG wies die Kündigungsschutzklage ab und verurteilte die Beklagte zur Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe eines Monatsgehalts. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Auf ihre Revision hob das BAG die Urteile der Vorinstanzen auf und wies die Klage insgesamt ab.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe eines Monatsgehalts. Die in der freiwilligen Betriebsvereinbarung aufgestellten Voraussetzungen für eine solche Abfindungszahlung sind vorliegend nicht erfüllt, da der Kläger nicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet hat. Die Betriebsvereinbarung ist auch zulässig und verstößt weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Maßregelungsverbot.

Sozialplanleistungen dürfen allerdings nicht von einem Klageverzicht der Arbeitnehmer abhängig gemacht werden. Das folgt aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs.1 S.1 BetrVG. An dieser Rechtslage hat sich auch durch den zum 1.1.2004 neu eingeführten § 1a KSchG nicht geändert. Hiernach haben Arbeitnehmer, die auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, zwar unter bestimmten Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch. Hieraus kann aber für Sozialplanansprüche nichts hergeleitet werden.

Haben die Betriebsparteien – wie hier – neben dem Sozialplan im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit eine Betriebsvereinbarung geschlossen, wonach der Klageverzicht eines Arbeitnehmers mit einer zusätzlichen Abfindung „belohnt“ wird, so ist dies grundsätzlich zulässig. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass hierdurch das Verbot der Verknüpfung der Sozialplanabfindung mit einem Klageverzicht nicht umgangen wird. Für eine derartige Umgehung gibt es im Streitfall angesichts der Höhe der Sozialplanabfindung keine Anhaltspunkte.

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt