

Zusätzliche Abfindung bei Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage kann zulässig sein (BAG 31.5.2005 - 1 AZR 254/04 -) mitgeteilt von **Marcus Bodem** ECOVIS Berlin

Den Betriebsparteien ist es 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.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war bei dem Unternehmen seit 1994 beschäftigt. Anlässlich einer Betriebsänderung schloss das Unternehmen 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 der Arbeitgeber 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.

Das Unternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 31.5.2003. Das Unternehmen zahlte dem betroffenen Arbeitnehmer auf der Grundlage des Sozialplans eine Abfindung in Höhe von 13.000 Euro. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitsgericht 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.**

Das Bundesarbeitsgericht stellt fest, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe eines Monatsgehalts hatte. Die in der freiwilligen Betriebsvereinbarung aufgestellten Voraussetzungen für eine solche Abfindungszahlung waren vorliegend nicht erfüllt, da der Arbeitnehmer nicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet hatte. Eine solche Betriebsvereinbarung ist zulässig und verstößt weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Maßregelungsverbot. Sozialplanleistungen selbst 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. Danach 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.

Beraterhinweis: Bei sozialplanpflichtigen Betriebsänderungen, die Kündigungen zum Gegenstand haben (§ 112a BetrVG) ist der Arbeitgeber gut beraten, wenn er sich im Rahmen Verhandlungen mit dem Betriebsrat einen Teil der an sich für Abfindungen vorgesehenen Beträge, für zusätzliche „Sprinterprämien“ abverhandeln läßt, um sich so das Prozessrisiko abzukaufen.