

Leitsätze des Verfassers:

1. Sozialpläne sind wie Gesetze und Tarifverträge auszulegen. Tritt der Sozialplan am Tag seines Abschlusses in Kraft, werden die in der Vergangenheit ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht erfaßt.
2. Vor Inkrafttreten des Sozialplans aufgrund einer einheitlichen Betriebsänderung ausgeschiedene Arbeitnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen Gleichbehandlung mit den durch den Sozialplan Begünstigten verlangen. Voraussetzung ist, daß sie vom Arbeitgeber gerade im Hinblick auf die geplante Betriebsänderung zum Ausscheiden veranlaßt wurden und daß ihre Nichtberücksichtigung willkürlich wäre.
3. Ein solcher Fall liegt nicht vor, wenn diejenigen Arbeitnehmer nicht in den Sozialplan einbezogen werden, die vor seinem Abschluß einen Aufhebungsvertrag mit geringeren Abfindungen geschlossen haben.
4. Verlangt ein Arbeitnehmer Einbeziehung in den Sozialplan, muß er zumindest „gewisse Indizien“ dafür vortragen, daß eine einheitliche unternehmerische Maßnahme vorliegt.

LAG Köln, Urt. v. 19. 5. 1995 – 4 Sa 173/95 (rechtskräftig)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Der Kreis in einen Sozialplan einzubeziehender Personen ist oft zweifelhaft, wenn bei Krisen oder Umstrukturierungen auf Anregung des Arbeitgebers bereits im Vorfeld Aufhebungsverträge geschlossen werden oder einzelne Arbeitnehmer von sich aus kündigen. Im konkreten Fall hatten die beiden Kläger am 31. 12. 1992 beziehungsweise am 30. 6. 1993 einen Aufhebungsvertrag geschlossen und eine Abfindung erhalten; der am 26. 11. 1993 zustande gekommene Sozialplan enthielt drastisch höhere Abfindungssätze. Die Klage auf Auszahlung des Differenzbetrages wurde auch in zweiter Instanz abgewiesen.
2. Das Gericht befaßte sich zunächst mit der Frage der Auslegung des Sozialplans und stellte in Übereinstimmung mit der herrschenden Rechtsprechung darauf ab, daß der Wille der Betriebsparteien nur insoweit zu berücksichtigen ist, als er seinen Ausdruck im Wortlaut und systematischen Zusammenhang der Regelung gefunden hat. Danach kann einem Sozialplan, der mit der Unterschrift beider Seiten in Kraft tritt, keine Rückwirkung unterstellt werden; mangels eines Stichtages würde dies möglicherweise zu uferlosen Belastungen führen.

Das eigentliche Problem lag darin, ob die beiden Kläger unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG Einbeziehung in die Sozial-

planleistungen verlangen konnten. Das LAG sah dies nur dann als möglich an, wenn drei Voraussetzungen erfüllt waren: Das Ausscheiden mußte aufgrund einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme erfolgt sein, der Arbeitgeber mußte es nicht nur angeregt, sondern gerade im Hinblick auf die geplante Betriebsänderung veranlaßt haben, und der Ausschluß der Betroffenen mußte schließlich ohne sachlichen Grund erfolgt sein. Schon die erste Voraussetzung wurde verneint, da die Kläger nicht einmal Anhaltspunkte für das Vorliegen einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme vorgetragen hatten. Daneben fehlte es aber auch an einer ausreichenden Veranlassung durch den Arbeitgeber sowie an einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

3. Die Entscheidung unternimmt den Versuch, alle irgendwie mit dem Fall zusammenhängenden Fragen mit monographischer Gründlichkeit zu entscheiden und dabei auch solche Probleme einzubeziehen, die an sich wenig Kopfzerbrechen bereiten oder die für die Lösung des konkreten Falles nicht erforderlich sind. So wird an sich niemand auf den Gedanken verfallen, einem Sozialplan Rückwirkung beizumessen, in dem ausdrücklich bestimmt ist, er trete mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft. Eher an wissenschaftliche Abhandlungen erinnert es auch, wenn das Vorliegen einer einheitlichen Betriebsänderung (mit guten Gründen) verneint, gleichwohl jedoch auch noch die weiteren Voraussetzungen einer Einbeziehung in den Sozialplan geprüft werden.

Inhaltlich ist es sicherlich richtig, daß der Arbeitnehmer Indizien für das Vorliegen einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme vortragen muß, doch hat er damit seiner Darlegungslast genügt. Wie diese Indizien im Einzelfall beschaffen sein müssen, ob beispielsweise schon allgemeine Hinweise des Arbeitgebers auf eine bevorstehende Umstrukturierung oder einen bevorstehenden Personalabbau genügen, ist nicht ausgeführt, müßte aber wohl mit Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalles entschieden werden. Dabei wäre zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer sich gegebenenfalls sogar einer „Koalition“ aus Betriebsrat und Arbeitgeber gegenüber sieht, war doch möglicherweise eine Stichtagsregelung oder die Ausklammerung eines bestimmten Personenkreises eine wichtige Voraussetzung dafür, daß der Sozialplan überhaupt zustande kam.

Wenig befriedigend ist die vom BAG übernommene Auffassung, die Veranlassung des Aufhebungsvertrags durch den Arbeitgeber müsse „gerade im Hinblick auf eine geplante Betriebsänderung“ veranlaßt worden sein und so an die Stelle einer im Zuge der geplanten Betriebsänderung sonst notwendig werdenden Kündigung treten. Arbeitnehmer, die lediglich einem allgemeinen Hinweis des Arbeitgebers folgen, sich mit Rücksicht auf die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens ein anderes Arbeitsverhältnis zu suchen, werden so nicht erfaßt: Wer mobil ist und außerdem einen Arbeitsplatz freimacht, auf den dann ein effektiv Betroffener versetzt werden kann, hat so das Nachsehen. Solange sich die Rechtsprechung nicht ändert, bleibt nur die Möglichkeit, dieses unerfreuliche Ergebnis durch eine entsprechend weite Formulierung des Sozialplans zu vermeiden, wonach auch dieser Personenkreis einbezogen wird.