

Leitsätze des Verfassers:

1. Bei der Bemessung von Sozialplanleistungen können für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Aufhebungsvertrags ausgeschieden sind, je nach Zeitpunkt des Ausscheidens unterschiedliche Abfindungsbeträge festgesetzt werden. Darin liegt dann kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn aufgrund des Umfangs des Personalabbaus unterschiedliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt bestanden.
2. Bei einer derartigen Differenzierung in zeitlicher Hinsicht kommt es nicht darauf an, ob alle unter günstigeren Bedingungen ausscheidenden Arbeitnehmer tatsächlich wirtschaftlich weniger betroffen sind.
3. Das Gericht neigt zu der Auffassung, daß bei der Abfindungshöhe zwischen gekündigten und solchen Arbeitnehmern unterschieden werden kann, die aufgrund eines Aufhebungsvertrags ausgeschieden sind.

BAG, Urt. v. 24. 11. 1993 – 10 AZR 311/93, ZIP 1994, 904 = DB 1994, 1043 (LAG Hamm)

**Kurzkomentar:**

*Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen*

1. Bei der Bemessung der Sozialplanleistungen, so das BAG, stehe den Betriebspartnern anerkanntermaßen ein weiter Ermessensspielraum zu. Dieser schlägt sich insbesondere im Sozialplanvolumen nieder, da die gesetzlichen Ermessensrichtlinien („wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen“, „soziale Belange der Arbeitnehmer“) sehr unterschiedliche Regelungen zulassen. Sehr viel fühlbarer ist in der Praxis oft die Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz, der es z. B. verbietet, Teilzeitkräfte auszuklammern (vgl. BAG EWiR § 1 LFZG 1/92, 385 (*Ackmann*) = DB 1992, 330 sowie BAG EWiR § 2 BeschFG 1/93, 539 (*Preis*) = ZIP 1993, 449 = DB 1993, 531) oder zwischen Arbeitern und Angestellten zu differenzieren. Auch die Aufnahme eines Stichtags kann insoweit zu Problemen führen (dazu *Däubler*, in: *Däubler/Kittner/Klebe/Schneider*, *BetrVG*, 4. Aufl., 1994, §§ 112, 112a Rz. 133).

2. Das BAG-Urteil ist insofern von besonderem Interesse, als es – wohl erstmals – eine Differenzierung nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens ausdrücklich billigt. Zugrunde lag eine spezifische Konstellation: Der Arbeitgeber hatte zunächst nur die notwendige Halbierung der Belegschaft, drei Monate später jedoch die endgültige Betriebsschließung angekündigt. Der für alle Betroffenen geltende Sozialplan hatte für die nach der ersten Ankündigung des Arbeitgebers Ausgeschiedenen nur die halbe Abfindung im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmern vorgesehen, soweit jeweils ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Bei den betriebsbedingt Gekündigten hatte der Sozialplan nicht differenziert. Das BAG akzeptierte diese

Gestaltung, da im ersten Zeitabschnitt von dem Erfahrungswert auszugehen sei, daß die Arbeitnehmer häufig bereits einen Arbeitsplatz gefunden hätten oder sich aufgrund ihrer persönlichen Umstände bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen konnten. Die Frage, ob die Differenzierung zwischen Gekündigten und aufgrund Aufhebungsvertrags Ausgeschiedenen zulässig ist, blieb letztlich offen, da im fraglichen Zeitraum keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden waren. Von der Gesamtargumentation des Gerichts her besteht jedoch kein Zweifel, daß auch insoweit grünes Licht aus Kassel zu erwarten ist.

3. In der Praxis besteht aufgrund des Urteils eine recht weitgehende Möglichkeit zur Differenzierung in zeitlicher Hinsicht. Eine Grenze besteht nur insoweit, als in den fraglichen Zeitabschnitten jeweils eine „andere Situation“ bestanden haben muß. Ob die Betriebspartner wirklich differenzieren wollen – und wenn ja, in welcher Höhe –, ist ihnen überlassen; nur in Extremfällen eines willkürlichen Schematismus würde anderes gelten.

4. Die BAG-Entscheidung überzeugt im Ergebnis wie in der Begründung. Die stärkere Berücksichtigung des Einzelfalls, die Ziel der Gesetzesänderung von 1985 war, ist durch das BAG erleichtert worden, ohne daß deshalb Pauschalierungen ausgeschlossen wären. Für das gefundene Ergebnis läßt sich auch anführen, daß man die Ankündigung des Personalabbaus und die Ankündigung der Betriebsschließung unschwer auch als zwei selbständige Betriebsänderungen qualifizieren könnte: Wäre letzteres der Fall, würden Differenzierungen sowieso auf keine grundsätzlichen Bedenken stoßen. Ob im konkreten Fall überhaupt eine einheitliche Betriebsänderung vorlag (und wenn ja, aufgrund welcher Umstände), wird aus dem Tatbestand der Entscheidung nicht deutlich. Dies läßt jedoch die allgemeinen Aussagen des Gerichts unberührt; sie können in der Zukunft von der Praxis zugrunde gelegt werden.