5 Sa 591/15
42 Ca 6434/14
(ArbG München)

Verkündet am: 09.12.2015

Heger
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

E.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

Firma S. GmbH

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 2015 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Wiedenmann und Bindl

für Recht erkannt:

1. **Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 13.05.2015 - Az. 42 Ca 6434/14 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

2. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Kläger einen weiteren Abfindungsanspruch aus einer im Zuge einer Betriebsänderung zusätzlich abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung hat.

Der Kläger war aufgrund Anstellungsvertrages vom 03.09.2009 seit 01.11.2009 bei der Beklagten als Senior Director Enterprise Sales beschäftigt. Er bezog zuletzt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 0,- €.

Im Zuge einer konzernweiten Umstrukturierung kam es im Jahr 2013 zu einem Personalabbau bei der Beklagten. Die Beklagte hatte dem Kläger am 25.04.2013 und 28.05.2013 jeweils einen Aufhebungsvertrag angeboten, wonach das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung mit Ablauf des 31.07.2013 enden sollte. Ein Aufhebungsvertrag kam zwischen den Parteien jedoch nicht zustande. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 24.06.2013 ordentlich zum 31.07.2013. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht München (Az. 27 Ca 7830/13).

Mit Datum vom 28.08.2013 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich („S. 4.0“; Anl. K 5, Bl. 33 ff. d. A.). Ebenfalls am 28.08.2013 kam zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat, der insoweit auf der Grundlage von Delegationsbeschlüssen der örtlichen Betriebsräte nach § 50 Abs. 2 BetrVG handelte, ein Sozialplan zustande (Anl. K 6, Bl. 38 ff. d. A.). Schließlich schlossen die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat ebenfalls unter dem 28.08.2013 eine „freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung“, die unter bestimmten Bedingungen zusätzliche Abfindungen vorsah (Anl. K 7, Bl. 41 ff. d. A.). Hier ist u. a. Folgendes geregelt:

> ***„Präambel***
>
> *Das Unternehmen hat sich im Rahmen des Personalabbaus und der weitreichenden Umstrukturierung des Unternehmens entschlossen, neben den Abfindungen aus dem Sozialplan zusätzliche Leistungen an Mitarbeiter zu zahlen, die den ihnen angebotenen Aufhebungsvertrag unterzeichnen.*
>
> *…*
>
> ***1. Geltungsbereich***
>
> *Diese Vereinbarung gilt für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen.*
>
> *Sachlich gilt diese Vereinbarung, soweit das Unternehmen im Rahmen des Interessenausgleichs „S. 4.0“ Mitarbeitern, die vom Stellenabbau betroffen sind, den Abschluss eines Aufhebungsvertrages anbietet.*
>
> *Mitarbeiter haben jedoch keinen individuellen Anspruch auf den Abschluss oder das Angebot eines Aufhebungsvertrages.*
>
> *…*
>
> ***6. Entstehen und Fälligkeit des Anspruchs***
>
> *Der Anspruch auf Zahlung der Abfindung entsteht mit der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages …*
>
> ***7. Schlussbestimmung***
>
> *Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie endet am 31.10.2013, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“*

Aus dem Sozialplan vom 28.08.2013 ergibt sich für den Kläger rechnerisch ein Abfindungsanspruch in Höhe von 157.700,25 € brutto.

Im Kündigungsschutzverfahren wurde am 21.10.2013 nach § 278 Abs. 6 ZPO ein Vergleich festgestellt, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Arbeitgeberkündigung am 31.08.2013 endete und die Beklagte unter Anrechnung auf die Sozialplanabfindung zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 160.000,- € brutto verpflichtet ist (Anl. K 4, Bl. 30 ff. d. A.). Die Abfindungsklausel (Ziff. 3) enthält folgenden Zusatz:

> *„Der Kläger behält sich vor, weitergehende Ansprüche, die sich aus Sozialplänen oder anderen kollektivrechtlichen Vereinbarungen ergeben, geltend zu machen (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG).“*

In Ziff. 7 heißt es:

> *„Mit Ausnahme der hier geregelten Ansprüche sind mit Erfüllung des Vergleichs sämtliche finanziellen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis erledigt …“*

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, er habe einen zusätzlichen Abfindungsanspruch aus der freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013. Der persönliche Geltungsbereich sei eröffnet, da seine Kündigung aus Anlass der geplanten Umstrukturierungsmaßnahme erfolgt sei. Im gerichtlichen Vergleich vom 21.10.2013 habe die Beklagte zugestanden, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der im Interessenausgleich beschriebenen Betriebsänderung betriebsbedingt gekündigt worden sei. Im Ergebnis sei er deshalb so zu behandeln, als habe sein Arbeitsverhältnis am 28.08.2013 noch ungekündigt bestanden und wäre erst aufgrund des Interessenausgleichs gekündigt worden. Er habe auch Anspruch auf das Angebot eines Aufhebungsvertrages i. S. der freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung gehabt. Außerdem dürften Sozialplanleistungen nicht von einem Klageverzicht abhängig gemacht werden. Er habe deshalb einen Anspruch auf die zusätzliche Abfindungszahlung in Höhe von 157.700,25 € brutto unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (zum erstinstanzlichen Vorbringen des Klägers im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 03.06.2014, Bl. 1 ff. d. A., und 01.12.2014, Bl. 88 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Der Kläger hat beantragt:

> *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 157.700,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2013 zu zahlen.*

Die Beklagte hat beantragt,

> *die Klage abzuweisen.*

Die Beklagte hat argumentiert, die freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung komme ausweislich ihres Geltungsbereichs nur auf Mitarbeiter zur Anwendung, die zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden hätten. Der gerichtliche Vergleich vom 21.10.2013 nehme zwar Bezug auf den Sozialplan, die freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung sei aber gerade nicht erwähnt (zum erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 13.10.2014, Bl. 69 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Mit Urteil vom 13.05.2015 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 komme auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht zur Anwendung, da nach dem Geltungsbereich Voraussetzung sei, dass der Mitarbeiter zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehe. Auch habe der Kläger keinen Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Selbst wenn man zu seinen Gunsten unterstelle, die Gesamtbetriebsvereinbarung sei unwirksam, ergebe sich hieraus noch kein Anspruch. Ein Anspruch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz scheitere schon daran, dass der Kläger keine Vergleichsfälle dargelegt habe. Unabhängig davon seien Ansprüche aus Gleichbehandlung durch die Regelung in Ziff. 7 des gerichtlichen Vergleichs vom 21.10.2013 ausgeschlossen, da die Parteien von der Abgeltung nur Ansprüche aus Sozialplänen und anderen kollektivrechtlichen Vereinbarungen ausgenommen hätten (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 13.05.2015, Bl. 115 ff. d. A., Bezug genommen).

In seiner Berufungsbegründung trägt der Kläger vor, sämtliche (namentlich genannte) Mitarbeiter, die von der Beklagten ab April 2013 angesprochen und anschließend durch Vereinbarung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden seien, hätten die sich aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergebende zusätzliche Abfindung erhalten. Sein Anspruch auf eine weitere Abfindung in Höhe von 157.700,25 € brutto ergebe sich aus der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 i. V. m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte und deren Gesamtbetriebsrat hätten mit der Gesamtbetriebsvereinbarung eine über den Sozialplan hinausgehende Abfindungsregelung aufgenommen. Die Voraussetzung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Zustandekommens der Gesamtbetriebsvereinbarung differenziere nicht danach, ob bereits gekündigte Arbeitnehmer ebenfalls von der im Interessenausgleich und Sozialplan beschriebenen Umstrukturierungsmaßnahme betroffen seien. Dem Sozialplan komme eine besondere Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu und deshalb könne der Anspruch auf eine Sozialplanabfindung nicht von einem individualrechtlichen Verzicht des Arbeitnehmers auf eine rechtliche Überprüfung der ihn betreffenden Kündigung abhängig gemacht werden. Es fehle an einem Sachgrund, ihn nur deshalb anders zu behandeln, weil die Kündigung nicht nach dem 28.08.2013 ausgesprochen worden sei. Sein Anspruch sei durch die Erledigtklausel nicht betroffen, da er es sich vorbehalten habe, Ansprüche aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen geltend zu machen (zur Berufungsbegründung des Klägers im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 03.09.2015, Bl. 154 ff. d. A., und 17.11.2015, Bl. 187 ff. d. A., Bezug genommen).

Der Kläger beantragt,

> *das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 13.05.2015, Az. 42 Ca 6434/14, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 157.700,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2013 zu zahlen.*

Die Beklagte beantragt,

> *die Berufung zurückzuweisen*

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Bei der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 handle es sich eben nicht um einen Sozialplan, sondern um ein sog. Freiwilligenprogramm. Zweck sei es nicht, die den Mitarbeitern infolge der geplanten Betriebsänderung drohenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern, sondern bestimmte Mitarbeiter bzw. Qualifikationen im Unternehmen zu halten, ohne in diesem Zusammenhang eine soziale Auswahl treffen zu müssen. Nicht zuletzt seien auch die Unwägbarkeiten des Kündigungsschutzrechts maßgeblicher Punkt dieses Freiwilligenprogramms, das einen Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen entbehrlich mache. Bei freiwilligen Kollektivvereinbarungen mit einer anderen Zweckrichtung als Sozialplanleistungen seien derartige Differenzierungen zulässig. Nicht nachvollziehbar sei die Aussage des Klägers, dies führe zu einem nicht gerechtfertigten Entzug zusätzlicher Sozialplanleistungen (zur Berufungserwiderung der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 07.10.2015, Bl. 175 ff. d. A., und 20.11.2015, Bl. 197 ff. d. A., Bezug genommen).

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat weder aus der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 noch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch auf eine weitere Abfindung.

1. Der Kläger erfüllt nicht die tatbestandlichen Anspruchsvoraussetzungen nach der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013. Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat konnten diese Voraussetzungen auch wirksam vereinbaren.

a) Nach dem in Nr. 1 geregelten Geltungsbereich gilt die Gesamtbetriebsvereinbarung nur für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung trat nach Ziff. 7 („Schlussbestimmung“) am Tage ihrer Unterzeichnung, also am 28.08.2013, in Kraft. Da

der Kläger bereits mit Schreiben vom 24.06.2013 zum 31.07.2013 gekündigt worden war, ist diese Voraussetzung nicht gegeben.

b) Zudem sieht die Gesamtbetriebsvereinbarung als Voraussetzung für den Anspruch auf eine zusätzliche Abfindung das Angebot und den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor. Auch ein solcher Aufhebungsvertrag ist zwischen den Parteien nicht zustande gekommen. Der gerichtliche Vergleich stellt fest, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Arbeitgeberkündigung vom 24.06.2013 beendet wurde.

2. Ein Anspruch des Klägers auf eine zusätzliche Abfindung aus der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 folgt auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat durften in einer freiwilligen Kollektivvereinbarung den Anspruch auf eine weitere Abfindung vom Abschluss eines Aufhebungsvertrages und davon abhängig machen, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesamtbetriebsvereinbarung ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.

a) Zwar sind betriebliche Interessen, die personelle Zusammensetzung der Belegschaft im Unternehmensinteresse zu steuern, keine geeigneten Gesichtspunkte, Differenzierungen bei der Höhe von Sozialplanabfindungen zu rechtfertigen (BAG v. 09.12.2014 - 1 AZR 406/13 [Rn. 21], NZA 2015, S. 557). So ist es den Betriebsparteien verwehrt, in einem Sozialplan eine Gruppenbildung vorzunehmen, die dazu dienen soll, dem Arbeitgeber eine eingearbeitete und qualifizierte Belegschaft zu erhalten. Ein solches Ziel entspricht nämlich nicht dem Zweck eines Sozialplans. Dieser dient nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Betriebliche Interessen an der Erhaltung der Belegschaft oder von Teilen derselben sind daher nicht geeignet, Differenzierungen bei der Höhe von Sozialplanabfindungen zu rechtfertigen (BAG v. 06.11.2007 - 1 AZR 960/06 [Rn. 19], NZA 2008, S. 232). Dementsprechend dürfen Sozialplanleistungen auch nicht vom Verzicht auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Eine damit einhergehende Gruppenbildung und Ungleichbehandlung wäre nach Sinn und Zweck des Sozialplans sachlich nicht gerechtfertigt (BAG v. 09.12.2014 - 1 AZR 146/13, NZA 2015, S. 438; BAG v. 31.05.2005 - 1 AZR 254/04, NZA 2005, S. 997).

b) Aus Gleichbehandlungsgründen kann es auch unzulässig sein, in Sozialplänen zwischen betriebsbedingten Kündigungen einerseits und Eigenkündigungen oder Aufhebungsverträgen andererseits zu differenzieren, wenn diese im Rahmen der Betriebsänderung vom Arbeitgeber veranlasst wurden. Es ist im Hinblick auf den Zweck des Sozialplans mit dem Gebot der Gleichbehandlung der Belegschaftsangehörigen nach § 75 Abs. 1 BetrVG nicht vereinbar, dass die Betriebsparteien den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile aus einer Betriebsänderung von der rechtsgeschäftlichen Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig machen (BAG v. 20.05.2008 - 1 AZR 203/07 [Rn. 19], NZA-RR 2008, S. 636).

c) Auch wenn Sozialplanleistungen ausschließlich an dem gesetzlich in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG definierten Zweck auszurichten sind, ist es den Betriebsparteien aber nicht verboten, mit einer eigenständigen freiwilligen Regelung neben dem Sozialplan auch andere finanzielle Anreize zu setzen. Jedenfalls dann, wenn die Betriebsparteien ihrer Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans nachgekommen sind, können sie eine kollektivrechtliche Regelung treffen, die im Interesse des Arbeitgebers Mitarbeiter motivieren soll, freiwillig, etwa durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages, aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Die grundsätzliche Befugnis der Betriebsparteien zu einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung folgt aus § 88 BetrVG (BAG v. 31.05.2005, aaO [Rn. 23 f.]; BAG v. 09.12.2014 - 1 AZR 146/13 [Rn. 39], NZA 2015, S. 438).

d) Bei der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 handelt es sich um eine solche neben (vgl. Präambel der Gesamtbetriebsvereinbarung) dem ebenfalls am 28.08.2013 abgeschlossenen Sozialplan stehende freiwillige Regelung. Die Eigenständigkeit ergibt sich schon daraus, dass der Gesamtbetriebsrat bei Abschluss des Sozialplans einerseits und dem Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung andererseits in unterschiedlicher Funktion tätig geworden ist. Während der Sozialplan entsprechend der gesetzlichen Zuständigkeitsordnung vom Gesamtbetriebsrat kraft Auftrags aufgrund von Delegationsbeschlüssen für die örtlichen Betriebsräte verhandelt und abgeschlossen wurde (§ 50 Abs. 2 BetrVG), erfolgte der Abschluss der freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung durch den Gesamtbetriebsrat in eigener originärer Kompetenz nach § 50 Abs. 1 BetrVG.

Die Eigenständigkeit ergibt sich aber vor allem aus der unterschiedlichen Zweckrichtung. Bei den aus der Gesamtbetriebsvereinbarung gezahlten Abfindungen handelt es sich um keine Sozialplanleistungen, sondern um Zahlungen mit dem Zweck, Mitarbeiter dazu zu motivieren, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Ein solches „Freiwilligenprogramm“ dient im Rahmen einer Betriebsänderung dazu, zumindest Teile der Belegschaft unter Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und den damit verbundenen Konflikten und Risiken abzubauen. Zudem erlaubt ein solches Programm es dem Arbeitgeber, gezielt Mitarbeiter anzusprechen, die nach den Kriterien der Sozialauswahl nicht zur Kündigung angestanden hätten und damit andere ansonsten von einer Kündigung betroffene Mitarbeiter zu halten. Solche Zwecke aufgrund freiwilliger Regelungen zu verfolgen ist zulässig.

e) Eine Unzulässigkeit ergibt sich auch nicht daraus, dass sich die freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 als Umgehung der Beschränkungen der mit einem Sozialplan verfolgbaren Zwecke darstellt. Eine solche Umgehung kann insbesondere vorliegen, wenn der Sozialplan keine angemessene Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsieht oder wenn greifbare Anhaltspunkte für die Annahme bestehen, dem „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen seien zum Nachteil der von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter Mittel entzogen und funktionswidrig im „Bereinigungsinteresse“ des Arbeitgebers eingesetzt worden (BAG v. 31.05.2005, aaO [Rn. 32]).

Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass der Sozialplan vom 28.08.2013 keine angemessene Milderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsieht oder dass dem für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen funktionswidrig Mittel entzogen wurden. Die Sozialplanformel stellt sich mit einem auf Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst bezogenen Faktor von 1,5 eher als überdurchschnittlich dar. Für den Kläger errechnet sich - allerdings ausgehend von einer hohen Bruttomonatsvergütung - bei rund vier Jahren Betriebszugehörigkeit eine Abfindung in Höhe von 157.700,25 €. Eine Überkompensation der wirtschaftlichen Nachteile kann im Rahmen einer Sozialplandotierung grundsätzlich nicht verlangt werden (BAG v. 22.01.2013 - 1 ABR 85/11 [Rn. 19 ff.], NZA-RR 2013, S. 409).

Vor allem hat der Kläger keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass die für das Freiwilligenprogramm von der Beklagten zur Verfügung gestellten Mittel andernfalls (zumindest teilweise) zur Aufstockung des Sozialplanvolumens zur Verfügung gestanden hätten. Das Sozialplanvolumen stellt sich als ausreichend dar und mit der Gesamtbetriebsvereinbarung verfolgt die Beklagte - wie ausgeführt - eigenständige Zwecke. Dass sich die Leistungen nach der Gesamtbetriebsvereinbarung als Verdoppelung der Abfindungen darstellen, weil die Berechnungsformel übernommen wurde und dass in der Gesamtbetriebsvereinbarung eine Deckelung der Ansprüche aus beiden Vereinbarungen auf 400.000,- € vorgesehen ist, führt nicht zur Annahme, dass letztlich „ein Topf“ für diese Leistungen vorliegt. Unabhängig von der Berechnung bleibt entscheidend, dass ganz unterschiedliche Zwecke verfolgt werden. Ein solches Freiwilligenprogramm hat auch nur dann eine Erfolgschance, wenn es entsprechend attraktiv ausgestattet wird.

3. Der Kläger hat schließlich auch keinen Anspruch aus dem individualrechtlichen sog. allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dem Vortrag des Klägers in seiner Berufungsbegründung lässt sich schon nicht mit hinreichender Klarheit entnehmen, dass die namentlich aufgeführten Personen sowohl die volle Abfindung aus dem Sozialplan als auch die Abfindung aus der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 28.08.2013 erhalten haben. Ebenso wenig wird mangels substanziierten Vortrags deutlich, inwiefern gegenüber diesen Personen, mit denen sich die Beklagte ab April 2013 über eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses geeinigt hat, um eine Benachteiligung durch sachfremde Gruppenbildung oder willkürliche Schlechterstellung innerhalb einer Gruppe vorliegen soll. Die vom Kläger (ohne Angabe einer ladungsfähigen Anschrift) als Zeugen benannten ehemaligen Mitarbeiter der Beklagten zu vernehmen, würde auf einen zivilprozessual unzulässigen Ausforschungsbeweis hinauslaufen.

Letztlich kann dahinstehen, ob überhaupt ein Anspruch aus dem sog. allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht kommt, weil sich der Kläger, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, in Ziff. 7 des Vergleichs vom 21.10.2013 mit der Beklagten darauf geeinigt hat, dass mit Ausnahme der im Vergleich geregelten Ansprüche mit Erfüllung des Vergleichs sämtliche finanziellen Ansprüche aus dem Arbeits-

verhältnis erledigt sind. Hiervon erfasst werden auch Ansprüche des sog. allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, weil der Abfindungsanspruch in Ziff. 3 gesondert geregelt ist und insofern nur weitergehende Ansprüche „aus Sozialplänen oder anderen kollektivrechtlichen Vereinbarungen“ vorbehalten wurden. Die ausdrückliche Bezugnahme auf § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG stellt klar, dass damit nur kollektivrechtlich begründete und eben keine sonstigen Ansprüche gemeint sind.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Zulassung der Revision ist nicht veranlasst. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.

Dr. Wanhöfer Wiedenmann Bindl