LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

2 Sa 256/14

15 Ca 5333/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 13.08.2014

Rechtsvorschriften: §§ 75 Abs. 1, 112 BetrVG

Leitsatz:

1. Schließen Betriebsrat und Arbeitgeber von der D... AG beurlaubte Beamte, die als Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt waren, im Hinblick auf ihre Beamtenstellung von den Leistungen eines wegen Betriebsstilllegung geschlossenen Sozialplans aus, verstößt dies nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es ist ebenfalls zulässig, die Beamten von einer Sonderprämie auszuschließen, mit der in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Nichterhebung der Kündigungsschutzklage honoriert werden soll.
2. Dies gilt auch, wenn andere Angestellte nicht von den Leistungen ausgeschlossen sind, die zwar daneben noch ein ruhendes tariflich unkündbares Arbeitsverhältnis zur D... AG haben, bei denen zum Zeitpunkt des Abschlusses von Sozialplan und freiwilliger Betriebsvereinbarung aber nicht sicher ist, dass sie die D... AG freiwillig wieder beschäftigen wird. Auch dieser Personenkreis durften die Betriebsparteien davon ausgehen, dass er im Gegensatz zu den Beamten von Arbeitslosigkeit bedroht ist.
3. Würde die Unwirksamkeit einer Regelung im Sozialplan zu einer Ausweitung von jedenfalls 12,7 % des Sozialplanvolumens führen, so wäre dies für den Arbeitgeber nicht mehr hinnehmbar mit der Folge der Gesamtnichtigkeit des Sozialplans.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.02.2014 - 15 Ca 5333/13 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Sozialplanabfindung und einer Sonderprämie wegen Ungleichbehandlung.

Der am 21.08.1954 geborene Kläger war seit 01.10.1979 zu einem Bruttomonatseinkommen von zuletzt 3.467,11 € bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen, der D... AG bzw. der V... GmbH & Co. KG (V...), beschäftigt. Der Kläger ist Bundesbeamter, der für seine Tätigkeit bei der Beklagten von der D... AG beurlaubt wurde. In ihrem unternehmenseinheitlichen bundesweiten Betrieb mit 16 Niederlassungen beschäftigte die Beklagte zuletzt ca. 950 Mitarbeiter, darunter nach Angaben der Beklagten ca. 190 von der D... AG beurlaubte Beamte. Nachdem die Beklagte die Stilllegung des gesamten Betriebs bis spätestens 31.12.2013 beschlossen hatte, sprach sie mit Schreiben vom 06.05.2013 gegenüber dem Kläger eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit sozialer Auslauffrist zum 31.12.2013 aus. Auch alle anderen Mitarbeiter erhielten Kündigungen. Zuvor hatte die Beklagte mit dem Betriebsrat am 29.04.2013 einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung Sonderprämie (künftig BV-Sonderprämie) geschlossen.

Der Sozialplan zur Betriebsschließung enthält u.a. folgende Regelungen:

„Präambel

(3) ... Die Betriebsparteien ... verkennen dabei nicht, dass auch beurlaubten Beamten bei Rückkehr zur D... AG Nachteile entstehen können, z.B. durch ein geringeres Entgelt oder einen Ortswechsel. Beurlaubte Beamte erleiden jedoch typischerweise wesentlich geringere wirtschaftliche Nachteile als diejenigen ohne Beamtenstatus, da sie normalerweise weder von Arbeitslosigkeit bedroht sind noch ihr Rückkehranspruch zur D... AG bzw. ihr erworbener Besitzstand bestritten wird.

1. Geltungsbereich

...

1.2 Dieser Sozialplan gilt nicht für ...

- beurlaubte Beamte.

11. Schlussbestimmungen

...
Sollten einzelne Bestimmungen dieses Sozialplans unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft. Die Betriebspartner verpflichten sich, in einem solchen Fall anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Regelung zu treffen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt im Falle einer von den Betriebspartnern nicht bedachten Lücke oder falls eine der vorstehenden Regelungen undurchführbar sein oder werden sollte.“

Die BV-Sonderprämie vom 29.04.2013 lautet unter anderem:

„Präambel

...Dabei liegt es im vorrangigen Interesse der Betriebsparteien, die Arbeitslosigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zukünftig gemeinsam: „Mitarbeiter“) zu vermeiden und ihnen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen, weshalb der Wechsel in eine Transfergesellschaft besonders incentiviert werden soll. Soweit Mitarbeiter trotz des Angebots den Wechsel in eine Transfergesellschaft ablehnen oder kein Angebot auf einen Wechsel in die Transfergesellschaft erhalten, obwohl sie durch betriebsbedingte Kündigung von Arbeitslosigkeit bedroht sind und dem Geltungsbereich des Sozialplans unterfallen (...), soll honoriert werden, wenn sie das Bedürfnis der N... nach Planungssicherheit dennoch berücksichtigen, indem sie keine Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erheben oder innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist einen Abwicklungsvertrag mit N... schließen. ...

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung findet Anwendung auf diejenigen Mitarbeiter der N..., die

- dem Geltungsbereich des Sozialplans vom 29.04.2013 unterfallen;
- nicht vom Erhalt einer Abfindung gem. Ziff. 3 des Sozialplans vom 29.04.13 ausgeschlossen sind;
- einen dreiseitigen Vertrag mit N... innerhalb der Angebotsfrist abschließen und keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erheben
oder

das Angebot auf Abschluss eines dreiseitigen Vertrages ablehnen (bzw. trotz Bedrohung durch Arbeitslosigkeit durch eine arbeitgeberseitige Kündigung kein Angebot erhalten) und entweder (1) keine Klage gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erhoben *oder* (2) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der arbeitgeberseitigen Kündigung einen Abwicklungsvertrag schließen, wobei kein Anspruch auf Abschluss eines Abwicklungsvertrages besteht.

...“

Somit erhalten die beurlaubten Beamten keine Sonderprämie in Höhe von 4.346,00 € brutto (Blatt 7 ff. der Akten).

Mit Schreiben vom 25.07.2013 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Ansprüche auf Sozialplanabfindung und Sonderprämie geltend und erhob mit Schriftsatz vom 19.08.2013, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 21.08.2013, Klage in Höhe rechnerisch jeweils unstreitiger 63.860,56 € brutto Sozialplanabfindung und 4.346,00 € brutto Sonderprämie.

Der Kläger vertritt die Ansicht, die Herausnahme von beurlaubten Beamten aus dem Geltungsbereich des Sozialplans und der Betriebsvereinbarung verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 BetrVG und den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ein Beamter dürfe nicht unterschiedlich behandelt werden wie andere Arbeitnehmer. In seinem Verhältnis zur Beklagten sei er auch lediglich Angestellter wie alle anderen. Auch beurlaubten Beamten könnten aufgrund Betriebsänderung Nachteile entstehen, die auszugleichen oder zumindest abzumildern Aufgabe des Sozialplans sei.

Bei der Beklagten gebe es mehr als 100 Angestellte, die ohne einen Beamtenstatus ein vertragliches Rückkehrrecht zu der D... AG und einen tariflichen Sonderkündigungsschutz wegen Betriebszugehörigkeit und Lebensalter hätten, aber dennoch nicht vom Sozialplan ausgeschlossen seien.

Es bestehe auch ein Anspruch auf die Sonderprämie. Diese solle die Beklagte vor Kündigungsschutzprozessen schützen. Auch der Kläger könne eine Kündigungsschutzklage erheben. Die beurlaubten Beamten hätten ebenfalls durch eventuelle Entgelteinbußen wirtschaftliche Nachteile zu befürchten, so dass sie auch ein wirtschaftliches Interesse an der Erhebung einer Kündigungsschutzklage haben könnten.

Die Beklagte meint, die beurlaubten Beamten seien zu Recht aus dem Geltungsbereich des Sozialplans und der Betriebsvereinbarung Sonderprämie herausgenommen worden. Diese könnten nahtlos und unbestritten im Anschluss an das Ende ihres Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zur D... AG unter Wahrung ihres vollen Besitzstandes zurückkehren. Insofern würden beurlaubte Beamte typischerweise wesentlich geringere wirtschaftliche Nachteile erleiden als diejenigen, die kein Beamtenverhältnis hätten und von Arbeitslosigkeit bedroht würden. Bei den Mitarbeitern ohne Beamtenstatus, die mit einer

durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 26 Jahren und einem durchschnittlichen Lebensalter von 50 Jahren von Arbeitslosigkeit bedroht waren, hätten die Betriebsparteien befürchtet, dass sie aufgrund des reinen T...-Lebenslaufes nur sehr schwer und nach einer langen Überbrückungszeit eine Anschlussbeschäftigung zu wesentlich schlechteren Konditionen erhalten würden.

Ähnliches gelte für die Betriebsvereinbarung Sonderprämie. Bei beurlaubten Beamten sei man davon ausgegangen, dass an der Erhebung der Kündigungsschutzklage aufgrund der gesicherten Rückkehrmöglichkeit zur D... AG kaum Interesse bestehe und deshalb ein Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage keine besondere Honorierung verdiene.

Ein gesicherter und unbestrittener Rückkehranspruch sonstiger Arbeitnehmer der Beklagten zur D... AG sei den Betriebsparteien bei Abschluss des Sozialplans nicht erkennbar gewesen. Die Einbeziehung der Beamten würde im Übrigen zu einer nicht mehr hinnehmbaren Belastung für die Beklagte führen, so dass in diesem Fall sowohl der Sozialplan als auch die BV-Sonderprämie nichtig seien.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vortrags der Parteien sowie der Antragstellung wird auf den Tatbestand im Urteil des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 20.02.2014 abgewiesen.

Die Klage sei schon deshalb unbegründet, weil dann, wenn die Regelungen in Ziffer 1.2.8. Spiegelstrich des Sozialplans und in Ziffer 1.1. der BV-Sonderprämie hinsichtlich der Herausnahme der Beamten aus dem Geltungsbereich nichtig wären, dies zur Gesamtnichtigkeit der Regelungen führen würde. Denn dadurch würde das Volumen des Sozialplans von 37,4 Mio. € um geschätzte 8,3 Mio. € für 190 beurlaubte Beamte erhöht werden, also um über 20 %. Das Volumen der BV-Sonderprämie würde sich um deutlich mehr als 20 % erhöhen. Eine mit der Korrektur einer einzelnen Bestimmung eines Sozialplans (bzw. einer Betriebsvereinbarung) mittelbar verbundene Ausdehnung des vorgesehenen Finanzvolumens habe der Arbeitgeber regelmäßig aber nur hinzunehmen, solange die Mehrbelastung durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen nicht „ins Gewicht fällt“

(BAG 19.02.2008 - 1 AZR 1004/06; BAG 21.10.2003 – 1 AZR 407/02). Von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei eine Erhöhung des Gesamtvolumens jedoch von lediglich 1,7 % als hinnehmbar angesehen worden (BAG 21.10.2003 – 21 AZR 407/02). Eine Erhöhung des Finanzvolumens von mehr als 20 % sei jedoch nicht mehr hinnehmbar. Die Betriebsparteien hätten auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die beurlaubten Beamten seien zwar mit den Arbeitnehmern mit Rückkehrrecht zur D... AG, die dort tariflich unkündbar seien, grundsätzlich vergleichbar. Allerdings sei die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans nicht in der Lage gewesen, diese Mitarbeiter zu identifizieren. Wegen der weiteren Begründung wird auf Entscheidungsgründe im Ersturteil verwiesen (Blatt 205-209 der Akten).

Gegen dieses den Klägervertretern am 14.03.2014 zugestellte Urteil legten diese im Namen des Klägers mit beim Landesarbeitsgericht per Telefax am 08.04.2014 eingegangenen Schriftsatz Berufung ein und begründeten diese mit beim Landesarbeitsgericht am 05.06.2014 eingegangenem Schriftsatz innerhalb der bis 16.06.2014 verlängerten Berufungsbegründungsfrist.

Der Kläger hält an seiner erstinstanzlich geäußerten Rechtsauffassung fest.

Im Zusammenhang mit der Entscheidung über die Sonderprämie gemäß der BV-Sonderprämie rügt der Kläger, dass das Arbeitsgericht nicht zwischen der Grundabfindung und den sonstigen Positionen unterschieden habe. Die Sonderprämie habe für die Arbeitnehmer gezahlt werden sollen, die keine Kündigungsschutzklage erheben. Die Beklagte habe damit Planungssicherheit herstellen wollen. Ein Beamter habe ebenso eine Kündigungsschutzklage erheben können wie ein Arbeitnehmer. Dies sei im Übrigen auch tatsächlich geschehen. Ausreichend sei, dass die theoretische Möglichkeit zur Klageerhebung bestanden habe. Auch ein beurlaubter Beamter, der eine Kündigungsschutzklage erhoben habe, habe genauso für Rechtsunsicherheit sorgen können wie ein Arbeitnehmer. Die Sonderprämie hätte dem Kläger also in jedem Fall zugesprochen werden müssen.

Hinsichtlich der Sozialplanansprüche (Grundabfindung und Lebensaltersbonus) habe das Arbeitsgericht zunächst in unzulässiger Weise die kollektivrechtliche mit der individual-

rechtlichen Ebene vermischt. Der Kläger mache keinen Anspruch aus dem Sozialplan geltend. Er klage auf Gleichbehandlung aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Auf die Wirksamkeit des Sozialplans komme es im Verhältnis Kläger und Beklagte nicht an. Es werde bestritten, dass die Beklagte 190 Beamte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans beschäftigt habe, dass das Gesamtvolumen des Sozialplans um über 20 % erhöht werden würde bzw. Zusatzkosten von ca. 8,5 Millionen € verursacht haben würde. Es sei eine reine Mutmaßung, dass alle (angeblich vorhandenen) 190 Beamten Ansprüche geltend machen würden. Insofern seien auch die tariflichen Ausschlussfristen zu beachten. Danach müssten die Ansprüche schriftlich, innerhalb von 6 Monaten und anschließend nach Ablehnung 2 Monate danach gerichtlich geltend gemacht werden.

Die Beklagte habe die Möglichkeit gehabt, sich für den Fall der Unwirksamkeit einzelner Klauseln oder der Gefahr der Nichtigkeit des Sozialplans abzusichern. Es hätten Regelungen getroffen werden können für die Fälle, bei denen die Grenzen des Sozialplanvolumens ungewollt überschritten würden. Beispielsweise hätte eine anteilige Herabsetzung der Ansprüche vorgesehen werden können. Selbst wenn man der Argumentation des Arbeitsgerichtes folgen würde, dass ein Anspruch des Klägers und einer (vollkommen unbestimmten) Anzahl von Kollegen die Nichtigkeit des Sozialplans zur Folge hätte, könne dies nicht bedeuten, dass dem Kläger deswegen von vornherein kein Anspruch zugesprochen werde. Eine eventuelle Nichtigkeit des Sozialplans habe keine Auswirkungen auf den Anspruch als solchen. Es sei nicht zutreffend, dass für die Beklagte letztlich keine feste identifizierbare Gruppe der Mitarbeiter mit Rückkehrrecht zur D... AG erkennbar gewesen sei. Ausweislich der von der Beklagten dem Betriebsrat vorgelegten Liste (Blatt 163-186 der Akten) hätten 150 Arbeitnehmer ein Rückkehrrecht zur D... AG gehabt. Es sei der Beklagten daher bewusst gewesen, dass es eine zahlenmäßig nicht unerhebliche Gruppe von Arbeitnehmern gegeben habe, die ein Rückkehrrecht zur D... AG gehabt haben und damit genauso schutzwürdig gewesen seien wie die beurlaubten Beamten. Es liege somit eine Ungleichbehandlung vor, da die Beklagte sämtlichen Arbeitnehmern einen Abfindungsanspruch zugesprochen und ausbezahlt habe, d.h. auch denjenigen, die unstreitig über den 01.01.2014 hinaus ein Arbeitsverhältnis bei der D... AG haben und dort auch weiter arbeiten. Diese Arbeitnehmer genossen aber auf Grund ihrer langen Betriebszugehörigkeit dort tarifliche Unkündbarkeit.

Der Kläger erleide bereits während seines Einsatzes bei der Beklagten und insbesondere nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Nachteile. Er müsse nunmehr täglich nach N... oder F... pendeln, was aber mit erheblichen Fahrtkosten und Fahrzeiten verbunden sei.

Selbst wenn man davon ausginge, dass das Finanzvolumen des Sozialplans durch die Einbeziehung der Beamten zu einer nicht mehr hinnehmbaren Erhöhung und damit zur Gesamtnichtigkeit des Sozialplanes führe, habe der betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Anpassung des Sozialplanvolumens nach oben hin, zumindest darauf, dass die Betriebsparteien neu über die Verteilungsgrundsätze verhandelten. Für diesen Fall würden die Hilfsanträge gestellt. Auf die Nichtigkeit könne sich die Beklagte jedoch nicht berufen, da sie sich insoweit widersprüchlich und treuwidrig im Sinne von § 242 BGB verhalten habe. Trotz der Kenntnis der Benachteiligung der Beamten und der zwischenzeitlich laufenden Gerichtsverfahren habe die Beklagte die erst am 31.12.2013 fälligen Sozialplanabfindungen an die Arbeitnehmer ausgezahlt, also auch an die Arbeitnehmer, die zwischenzeitlich bei der D... AG weiter arbeiten. Sie habe weder den Sozialplanbetrag hinterlegt noch habe sie Verhandlungen mit dem Betriebsrat aufgenommen.

Der Kläger beantragt daher im Berufungsverfahren:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.02.2014, Az. 15 Ca 5333/13 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 68.206,56 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2014 zu zahlen.

Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, das Sozialplanvolumen um den hier streitgegenständlichen Betrag in Höhe 68.206,56 € zu erhöhen.

Äußerst hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, den Betriebsrat aufzufordern, über die Anpassung des Sozialplans zu verhandeln.

Die Beklagte beantragt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.02.2014, Az. 15 Ca 5333/13 wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

Hilfsweise

3. Es wird festgestellt, dass der Sozialplan vom 29.04.2013 nichtig ist.
4. Es wird festgestellt, dass die Betriebsvereinbarung Sonderprämie vom 29.04.2013 nichtig ist.
5. Die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils des Landesarbeitsgerichts Nürnberg wird gem. §§ 62 Abs. 1 Satz 2, 64 Abs. 7 ArbGG ausgesetzt.
6. Die Revision wird zugelassen.

Die Beklagte verteidigt das Ersturteil unter weitestgehender Wiederholung und Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrages.

Die Beklagte habe zuletzt an 16 Standorten ca. 950 Arbeitnehmer mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von ca. 26 Jahren und einem durchschnittlichen Lebensalter von ca. 50 Jahren beschäftigt. Sie habe ihren Geschäftsbetrieb zum 01.01.2008 von der Vivento Technical Services GmbH (VTS) übernommen, weshalb sich die Belegschaft der Beklagten aus ehemaligen Mitarbeitern der Deutschen Telekom AG und deren Tochtergesellschaften zusammengesetzt habe. Ca. 190 Mitarbeiter der Beklagten seien beur-

laubte Beamte, wie der Kläger, gewesen. Dies habe er selbst in 1. Instanz seinen Ausführungen zugrunde gelegt (vgl. Schriftsatz vom 03.12.2013, Seite 3). Außerdem habe es bei der Beklagten ehemalige Arbeitnehmer der Deutschen Telekom AG gegeben, deren Arbeitsverhältnisse mit der Deutschen Telekom AG nicht ordnungsgemäß, insbesondere nicht durch Aufhebungsvertrag, beendet worden seien, bevor sie in die VTS gewechselt seien (sogenannte Arbeitnehmer mit „Rückkehrrecht“ oder „Sonderrückkehrrecht“).

Beurlaubte Beamte seien aus dem Geltungsbereich des Sozialplans herausgenommen worden, weil sie nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten nahtlos zur Deutschen Telekom AG zurückkehren hätten können und deshalb nicht von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen sein. Einen „Rückkehranspruch“ sonstiger Arbeitnehmer gebe es entgegen der Behauptung des Klägers nicht. Für die Betriebsparteien sei jedenfalls bei Abschluss des Sozialplans nicht erkennbar gewesen, welche Arbeitnehmer außer den beurlaubten Beamten eine sichere Anschlussbeschäftigung bei der Deutschen Telekom AG unter Wahrung ihres Besitzstandes erhalten würden. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans habe die Beklagte lediglich gewusst, dass 4 ihrer Arbeitnehmer sich ihre Beschäftigung bei der Deutschen Telekom AG in arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten über 2 Instanzen erstritten hätten und es insgesamt 4 rechtskräftige Urteile des LAG Schleswig-Holstein sowie des LAG Hamburg in diesem Zusammenhang gegeben habe. Diese Urteile hätten festgestellt, dass die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer zur Deutschen Telekom AG bei Übertritt in die VTS nicht ordnungsgemäß beendet worden seien, sondern als ruhende Arbeitsverhältnisse fortbestanden hätten.

Nach intensiven Recherchen seien ca. 150 Mitarbeiter herausgefiltert worden, bei denen möglicherweise eine Vergleichbarkeit zu den von den Landesarbeitsgerichten entschiedenen Fällen vorgelegen habe. In der Mitarbeiterliste (Excel-Tabelle) sei sodann eine Spalte mit „Special right: yes/no“ eingefügt worden, wobei „yes“ lediglich bedeutet habe, dass der Personaldienstleister in der Personalakte keinen Aufhebungsvertrag oder dreiseitigen Vertrag hatte finden können. Dies habe jedoch nicht bedeutet, dass es keinen Aufhebungsvertrag gegeben habe. So habe sich der Aufhebungsvertrag/dreiseitige Vertrag auch noch bei der Deutschen Telekom AG befinden können. Die Personalakten seien von der VTS ab dem Jahr 2000 neu angelegt worden. Außerdem seien viele Mitarbeiter über diverse Betriebsübergänge zur Beklagten gelangt. Auch in diesen Personalakten

habe sich deshalb kein Aufhebungsvertrag/dreiseitiger Vertrag gefunden, ohne dass dies Aufschluss darüber gegeben hätte, ob möglicherweise ein ruhendes Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG bestanden habe oder nicht.

Im Übrigen habe es keinen gesicherten Rückkehranspruch von Arbeitnehmern zur Deutschen Telekom AG gegeben. Die Deutsche Telekom AG habe nicht automatisch einen Rückkehranspruch eines Mitarbeiters wegen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses anerkannt und diesen nahtlos nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten unter Wahrung seines Besitzstandes weiter beschäftigt. Die Arbeitnehmer hätten sich häufig erst über lange Rechtsstreitigkeiten bei der Deutschen Telekom AG einklagen müssen. Außerdem habe das LAG Schleswig-Holstein in seiner Entscheidung vom 05.01.2010 – 3 Sa 110/10 festgehalten, dass aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis nicht notwendig ein Beschäftigungsanspruch des Mitarbeiters gegen die Deutsche Telekom AG erwachsen müsse. Ein Beschäftigungsbegehren würde nach Auffassung des LAG zum Beispiel dann gegen § 242 BGB verstoßen, wenn ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen würde und dabei die Abfindung die gesamte Betriebszugehörigkeit mit erfassen und ausgleichen würde. Diese Sichtweise habe das Arbeitsgericht Mannheim mit Urteil vom 14.03.2013 (14 Ca 383/12) – also unmittelbar vor Abschluss des Sozialplans – noch einmal bestätigt.

Aufgrund dieser tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten habe sich der ehemalige Geschäftsführer der Beklagten deshalb ab Mitte Dezember 2012 mehrfach an die Deutsche Telekom AG gewandt um zu klären, inwieweit der Konzern bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte Arbeitnehmer freiwillig und gesichert wieder einstellen würde. Die Aussage von Herrn Dr. Stephan für die Deutsche Telekom AG sei in diesem Zusammenhang eindeutig gewesen: Die Deutsche Telekom AG würde zum jetzigen Zeitpunkt keinerlei Zusagen hinsichtlich der freiwilligen Wiedereinstellung von Mitarbeitern der Beklagten machen.

Die Betriebsparteien seien daher bei Abschluss des Sozialplans davon ausgegangen, dass jedenfalls ein langer Rechtsstreit mit ungewissem Ausgang für Mitarbeiter mit möglichem „Rückkehrrecht“ erforderlich werden würde, um mögliche Ansprüche gegen die Deutsche Telekom AG durchzusetzen. Deshalb seien die Betriebsparteien typisierend und pauschalierend davon ausgegangen, dass alle Arbeitnehmer bis auf die beurlaubten

Beamten gleichermaßen von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen seien. Die wirtschaftlichen Verluste der beurlaubten Beamten seien im Vergleich dazu von den Betriebsparteien als geringfügig angesehen worden.

Dass es außer den beurlaubten Beamten keine Mitarbeiter bei der Beklagten gegeben habe, die ein gesichertes „Rückkehrrecht“ zur Deutschen Telekom AG hatten, hätten auch die Vorgänge nach Abschluss des Sozialplans gezeigt: Viele Klägervertreter hätten im Gütetermin mitgeteilt, dass ihre Mandanten parallel zur Klage gegenüber der Beklagten auch die Deutsche Telekom AG auf Wiedereinstellung verklagt hätten (vgl. Blatt 141 der Akten). Die Gewerkschaft ver.di habe seit Abschluss der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen erheblichen Druck auf die Deutsche Telekom AG ausgeübt, um das Thema „Rückkehrrecht“ voranzutreiben (vgl. Blatt 142 der Akten). Auf Aufforderung des Betriebsrats und von ver.di hätten mittlerweile insgesamt ca. 500 Mitarbeiter der Beklagten angebliche „Rückkehrrechte“ zur Deutschen Telekom AG angemeldet. Davon seien 300 Mitarbeiter „aussortiert“ worden, ohne dass die Beklagte sagen könnte, warum. Am Montag, den 09.09.2013, habe es einen Ortstermin bei Vivento gegeben, an dem der zuständige Gewerkschaftssekretär, eine Rechtsanwältin, Vertreter von Vivento, der Personalleiter der Beklagten und Vertreter der Deutschen Telekom AG teilgenommen hätten. Diese hätten die noch ca. 200 Personalakten gesichtet und ca. 80 Akten grob als „aussichtsreich“ ermittelt. Klar und den Arbeitnehmervertretern von der Deutschen Telekom AG zugestanden sei zu diesem Zeitpunkt nur gewesen, dass die Deutsche Telekom AG von ihrer ursprünglichen Auffassung abgewichen sei, dass sich alle Mitarbeiter der Beklagten bei ihr einklagen müssen. Eine Entscheidung darüber, wie die Deutsche Telekom AG allerdings mit den als aussichtsreich eingestuften Personalakten umgehen würde, sei zunächst noch nicht getroffen worden, sondern für später (30.09.2013) angekündigt worden. Etwa im November 2013 habe die Beklagte gehört, dass die Deutsche Telekom AG angeblich bei Mitarbeitern eine Beschäftigung in Aussicht gestellt habe und Rechtsstreitigkeiten durch Anerkennnisse beendet worden seien. Um welche Mitarbeiter es sich dabei gehandelt habe, zu welchen Konditionen diese von der Deutschen Telekom AG eingestellt worden seien und ob es sich dabei um die Anerkennung von „Rückkehrrechten“ gehandelt habe, habe die Beklagte damals nicht gewusst. Im Übrigen gehe aus dem vom Kläger vorgelegten Schreiben von ver.di vom 08.10.2013 (Blatt 80 der Akten) lediglich hervor, dass 99 Arbeitnehmer, zu allerdings wohl schlechteren Konditionen, von der

Deutschen Telekom AG weiter beschäftigt werden sollten. Die in dem Schreiben genannte Zahl von 99 Mitarbeitern sei nicht mit der vom Kläger in der Berufungsbegründung genannten Zahl von 150 Mitarbeitern identisch. Auch hieraus ergebe sich, dass zu keiner Zeit feststellbar gewesen sei, ob Arbeitnehmer der Beklagten ein „Rückkehrrecht“ zur Deutschen Telekom AG haben. Dies verdeutliche einmal mehr, dass keinesfalls ein „Rückkehrrecht“ einer bestimmten Zahl von Mitarbeitern bestanden habe. Mit Nichtwissen werde bestritten, dass die Deutsche Telekom AG die genannten 99 Mitarbeiter „freiwillig“ und unter Wahrung ihres Besitzstandes eingestellt habe.

Mitte Februar 2014 habe die Beklagte erfahren, dass die Deutsche Telekom AG zwar bei manchen Mitarbeitern den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Anerkenntnisurteil oder arbeitsgerichtlichen Vergleich unstreitig gestellt habe. Trotzdem habe sie die Arbeitnehmer offensichtlich weder beschäftigt noch vergütet, sondern sich auf den Standpunkt gestellt, dass allein der Bestand des Arbeitsverhältnisses noch nicht zu einem Beschäftigungsanspruch führe. Einer der betroffenen Mitarbeiter habe deshalb einen Anwalt eingeschaltet, der den Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch gerichtlich gegen die Deutsche Telekom AG durchsetzen soll (Blatt 311 der Akten). Auch der Kläger spreche in seinem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 03.12.2013 auf Seite 3 davon, dass Arbeitnehmer „die Wirksamkeit des dreiseitigen Vertrages und des Betriebsübergangs vom 01.01.2008 gerichtlich überprüfen“ ließen.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes habe die Beklagte ca. 190 beurlaubte Beamte der Deutschen Telekom AG beschäftigt. Sowohl in der Betriebsversammlung am 07.05.2013 in Kassel als auch im Anschluss daran habe eine Vielzahl von Beamten bereits angekündigt, die angeblichen Ansprüche auf Sozialplanabfindung notfalls gerichtlich geltend machen zu wollen. Seit dem erstinstanzlichen Schriftsatz der Beklagten vom 31.01.2014 hätten 13 weitere beurlaubte Beamte, d.h. insgesamt 132 beurlaubte Beamte außergerichtlich oder gerichtlich angebliche Ansprüche auf Sozialplanabfindung bzw. Sonderprämie geltend gemacht. 128 Beamte hiervon hätten ihre angeblichen Ansprüche auf insgesamt ca. 5,7 Mio. € beziffert, 4 Beamte hätten bisher noch keine Höhe angegeben. Wegen der Einzelheiten werde auf die aktualisierte Aufstellung (Blatt 312 der Akten) verwiesen. Würde die Beklagte vor diesem Hintergrund verurteilt werden, den beurlaubten Beamten die Sozialplanabfindung zu bezahlen, würde das Sozialplanvolumen für die Ab-

findungen von insgesamt 37,4 Mio. € extrem ausgeweitet: Lege man durchschnittlich eine Abfindung von 44.531,25 € pro Beamten zu Grunde (5,7 Mio. ÷ 128), würde dies Zusatzkosten in Höhe von ca. 8,4 Mio. € (44.531,25 € × 190 Beamte) bzw. über 20 % des ursprünglichen Sozialplanvolumens bedeuten.

Weiterhin müsse bestritten werden, dass der Kläger Nachteile durch die Kündigung erlitten habe.

Auch eine Zahlung in Höhe der Sonderprämie stehe dem Kläger nicht zu.

Zweck der BV-Sonderprämie sei in erster Linie die besondere Inzentivierung des Wechsels von Mitarbeitern in die Transfergesellschaft gewesen, um die Arbeitslosigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden und ihnen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Der 1. Entwurf der BV-Sonderprämie habe deshalb auch lediglich vorgesehen, die Sonderprämie an Mitarbeiter zu zahlen, die einen dreiseitigen Vertrag zum Übertritt in die Transfergesellschaft angenommen hatten. Ausgehend von diesem wichtigsten Ziel habe die BV-Sonderprämie nur von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer begünstigen wollen, wenn sie entweder in die Transfergesellschaft wechselten oder - soweit dieses wichtigste Ziele nicht umsetzbar gewesen sei und die Betriebsparteien deshalb mit einer Kündigungsschutzklage hätten rechnen müssen - solche von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeiter zumindest dafür belohnen wollen, wenn sie trotz Ablehnung des dreiseitigen Vertrages keine Kündigungsschutzklage erhoben. Da beurlaubte Beamte wie der Kläger nicht von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen seien, hätten sie kein Angebot auf einen Wechsel in die Transfergesellschaft erhalten. Bei Beamten habe Arbeitslosigkeit von vornherein nicht vermieden werden müssen. Damit hätten beurlaubte Beamte aber auch nicht in die 2. Gruppe von Mitarbeitern fallen können. Denn bei dieser Gruppe habe die Erwartung der Betriebsparteien ebenfalls an die zu erwartende Arbeitslosigkeit angeknüpft. Es habe die Gruppe besonders belohnt werden sollen, die trotz Bedrohung mit Arbeitslosigkeit das Interesse der Beklagten an Rechtsfrieden respektiert und keine Kündigungsschutzklage erhebt. Bei beurlaubten Beamten seien die Betriebsparteien dagegen davon ausgegangen, dass an der Erhebung der Kündigungsschutzklage aufgrund der gesicherten Rückkehrmöglichkeit zur Deutschen Telekom AG kaum Interesse bestehe und deshalb ein Verzicht auf Erhebung der Klage keine besondere Honorierung verdiene.

Den von der Beklagten mitbestimmungsfrei zur Verfügung gestellten Dotierungsrahmen hätten die Betriebsparteien so aufgeteilt, dass alle Arbeitnehmer (außer den beurlaubten Beamten) eine Prämie in Höhe von 4.346,- € brutto halten sollten. Bei ca. 760 Mitarbeitern (ca. 950 Arbeitnehmer abzüglich ca. 190 beurlaubte Beamte) belaufe sich der Dotierungsrahmen somit auf ca. 3,3 Mio. €. Bei Einbeziehung der 190 beurlaubten Beamten würde sich der Dotierungsrahmen um ca. 825.000,- € erhöhen, d.h. das Volumen für die BV-Sonderprämie würde sich um ca. 25 % erhöhen. Mittlerweile hätten auch bereits ca. 128 beurlaubte Beamte Zahlungsansprüche geltend gemacht, davon fast alle im Rahmen eines Rechtsstreits. Mittlerweile hat jeder Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden grundsätzlich die Prämie erhalten bis auf 33 Arbeitnehmer, die Kündigungsschutzklage erhoben hätten. Mit diesen habe man aber gerichtliche Vergleiche über einen zusätzlich zur Sozialplanabfindung zu zahlenden Betrag von mindestens 3.300,- € brutto geschlossen.

Mit Schriftsatz vom 11.08.2014 bestritt der Kläger weiterhin, dass ca. 190 Mitarbeiter der Beklagten beurlaubte Beamte gewesen seien. Er bestritt, dass die Beklagte keine Kenntnis darüber gehabt habe, welche Mitarbeiter der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Deutschen Telekom AG nicht ordnungsgemäß beendet hätten. Es sei falsch, dass für die Betriebsparteien bei Abschluss des Sozialplans nicht erkennbar gewesen sei, welche Arbeitnehmer eine sichere Anschlussbeschäftigung bei der Deutschen Telekom AG unter Wahrung ihres Besitzstandes gehabt hätten. Bereits vor und zum Zeitpunkt der Sozialplanverhandlungen habe festgestanden, dass es 150 Mitarbeiter gebe, die ein Rückkehrrecht gehabt hätten und trotzdem die Sozialplanabfindung bekommen sollten. Es komme daher nicht darauf an, ob letztlich von den 150 Mitarbeitern mit Rückkehrrecht auch 150 zurückgekehrt seien oder letztendlich nur 100. Die Entwicklungen nach Abschluss des Sozialplanes seien unerheblich. Es werde bestritten, dass 132 beurlaubte Beamte außergerichtlich oder gerichtlich Ansprüche auf Sozialplanabfindung bzw. Sonderprämie geltend gemacht hätten. Die Beklagte habe nicht nach den tariflichen Ausschlussfristen differenziert, wonach innerhalb von 6 Monaten die Ansprüche schriftlich und nach Ablehnung innerhalb von 2 weiteren Monaten gerichtlich geltend gemacht werden müssten. Es werde bestritten, dass für 5,7 Mio. € Ansprüche beziffert worden seien bzw. dass dies auch innerhalb der Fristen erfolgt sei. Es werde bestritten, dass das Sozialplanvolumen in einer Höhe von insgesamt 37,4 Millionen extrem ausgeweitet werden würde und dass durch-

schnittlich eine Abfindung von 44.531,25 € geltend gemacht worden sei. Es werde bestritten, dass sich der Dotierungsrahmen bei der Sonderprämie auf 3,3 Mio € belaufen würde und dass sich der Dotierungsrahmen bei ca. 190 beurlaubten Beamten um ca. 825.000,- € erhöhen würde.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 13.08.2014 bezifferte der Kläger seine finanziellen Nachteile wegen entweder erhöhter Fahrtkosten nach Nürnberg oder Frankfurt (früherer Arbeitsort Würzburg) über mehrere Jahre gesehen auf etwa 90.000,- €. Ein Betrag in etwa ähnlicher Höhe ergebe sich bei einer nunmehr angedachten Frühpensionierung.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 04.06.2014 (Blatt 242-249 der Akten), vom 17.07.2014 (Blatt 316 der Akten), vom 24.07.2014 (Blatt 324-330 der Akten), vom 08.08.2014 (Blatt 333, 334 der Akten) und vom 11.08.2014 (Blatt 342-246 der Akten), sowie auf die Schriftsätze der Beklagten vom 26.06.2014 (Blatt 286-314 der Akten) und vom 08.08.2014 (Blatt 336 der Akten) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers war zurückzuweisen. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Betriebsparteien durften im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums die von der Deutschen Telekom AG beurlaubten Beamten sowohl von den Sozialplanleistungen als auch vom Geltungsbereich der BV-Sonderprämie ausschließen. Auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes würde nicht zu einem Zahlungsanspruch des Klägers aus dem Sozialplan führen.

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Die Berufung ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. Dies gilt letztlich auch hinsichtlich der Begründung der Berufung bezüglich der Ansprüche wegen der BV-Sonderprämie.

I. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalles durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (st. Rspr., vgl. z.B. BAG 28.05.2009 - 2 AZR 223/08). Hat das Erstgericht die Klageabweisung auf mehrere, voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Berufungsbegründung das Urteil in allen diesen Punkten angreifen. Es ist deshalb für jede der mehreren, rechtlich selbständig tragenden Erwägungen darzulegen, warum sie nach Auffassung des Beschwerdeführers die Entscheidung nicht rechtfertigt. Andernfalls ist das Rechtsmittel unzulässig (vgl. BAG a.a.O. mwN).

II. Das Erstgericht hat seine klageabweisende Entscheidung tragend damit begründet, dass die Nichtigkeit der Regelungen in Ziffer 1.2 8. Spiegelstrich des Sozialplans und in Ziffer 1. 1. Spiegelstrich der BV Sonderprämie hinsichtlich der Herausnahme der Beamten aus dem Geltungsbereich wegen der Erhöhung des Sozialplanvolumens von über 20 % und der Erhöhung des finanziellen Gesamtvolumens der BV-Sonderprämie um deutlich mehr als 20 % zur Gesamtnichtigkeit der Regelungen führen würde. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum betriebsverfassungsrechtlichen und zum allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz sind vom Arbeitsgericht hingegen ausdrücklich als nicht tragend („Deshalb kann es dahinstehen“) bezeichnet worden.

III. Mit seinen Ausführungen hat der Kläger die erstinstanzliche Entscheidung ausreichend iSv. § 520 Abs. 3 ZPO angegriffen und sich mit den tragenden Gründen des ar-

beitsgerichtlichen Urteils auseinandergesetzt. Dies gilt zunächst hinsichtlich der Ansprüche wegen Zahlungen in Höhe der Sozialplanleistungen. Insoweit hat der Kläger in der Berufungsbegründung ausdrücklich bestritten, dass es bei Einbeziehung der Beamten zu einer Erhöhung des Sozialplanvolumens von über 20 % und Zusatzkosten von ca. 8,5 Mio. € käme. Hinsichtlich der BV-Sonderprämie hat der Kläger allerdings nicht ausdrücklich zur Erhöhung des Volumens um über 20 % vorgetragen, sondern ausschließlich mit Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz argumentiert (III. 1. der Berufungsbegründung). Da allerdings ein Verständnis des Urteils des Arbeitsgerichts dahingehend nicht völlig ausgeschlossen werden kann, dass es nicht explizit von der jeweiligen Gesamtnichtigkeit des Sozialplans und der BV-Sonderprämie ausgegangen ist, sondern - quasi in einer Zusammenschau - von der Gesamtnichtigkeit beider Vereinbarungen, genügt nach Auffassung der erkennenden Berufungskammer das Bestreiten der Erhöhung des Sozialplanvolumens, um die Berufung auch hinsichtlich des Zahlungsanspruchs Sonderprämie gerade noch als zulässig zu erachten.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Betriebsparteien durften die bei der Beklagten tätigen beurlaubten Beamten sowohl von den Sozialplanleistungen als auch von den Leistungen der BV-Sonderprämie ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ausschließen. Darüber hinaus würde eine Korrektur, die mittelbar zur Einbeziehung der beurlaubten Beamten führen würde, jedenfalls die Nichtigkeit des Sozialplans zur Folge haben.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines hinsichtlich der Berechnung unstreitigen Betrages von 63.860,56 € aus dem Sozialplan. Die Herausnahme der bei der Beklagten beschäftigten von der Deutschen Telekom AG beurlaubten Beamten aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ist wirksam.

1. Der Kläger fällt als beurlaubter Beamter nicht in den in Ziff. 1 des Sozialplans geregelten Geltungsbereich des Sozialplans. Nach Ziff. 1.1 des Sozialplans gilt dieser für alle Mitarbeiter der Beklagten an allen Standorten in der Bundesrepublik Deutschland, soweit sie von den personalen Maßnahmen infolge der Betriebsstilllegung gemäß des Interessenausgleichs vom 29.04.2013 betroffen sind oder betroffen sein werden. Gleichzeitig sind jedoch nach Ziff. 1.2 des Sozialplans sogenannte beurlaubte Beamte von dem Geltungsbereich ausdrücklich ausgenommen.

2. Unstreitig ist der Kläger von den personellen Maßnahmen infolge der Betriebsstilllegung betroffen. Ebenso unstreitig ist der Kläger jedoch Beamter der Bundesrepublik Deutschland, der für die Beschäftigung bei der Beklagten nach § 13 Abs. 1 SUrlV beurlaubt war.

3. Die Herausnahme der beurlaubten Beamten aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ist wirksam. Sie verstößt weder gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a. Der Kläger kann sich nicht auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsgrundlage stützen.

aa. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechterzustellen. Er verbietet sowohl die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Allerdings greift der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers nur dort ein, wo diese durch eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem – auch vermeintlichen – Normenvollzug (st. Rspr., z.B. BAG 06.07.2011 – 4 AZR 569/09, Rn 23; 23.10.2012 – 4 AZR 48/11, Rn 14; 16.05.2013 6 AZR 619/11, Rn 46; 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, Rn 76).

bb. Nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG hat der Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Er gilt also unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) und muss vom Arbeitgeber nach § 77 Abs. 1 BetrVG durchgeführt werden. Mit der Durchführung des Sozialplans hat die Beklagte daher nur eine Norm vollzogen.

Anders wäre dies nur, wenn dem Arbeitgeber im Auszahlungszeitpunkt positiv bekannt gewesen wäre, dass der Sozialplan – etwa wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes – unwirksam gewesen wäre. In einem solchen Fall hätte er die Leistung in Kenntnis der Unwirksamkeit und deshalb aufgrund eigener Entscheidung erbracht. Hierfür fehlen jedoch jegliche Ansatzpunkte. Die Parteien vertreten lediglich unterschiedliche Rechtsauffassungen.

b. Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG.

aa. Das an die Betriebsparteien gerichtete Gebot des § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG, die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten, beinhaltet auch das Verbot einer sachfremden Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderer Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine unterschiedliche Behandlung ist sachfremd, wenn es keine billigen Gründe gibt. Dieser betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt auch für Sozialpläne (BAG, Urteil vom 22.07.2003 - 1 AZR 575/02). Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 07.06.2011 - 1 AZR 34/10; 14.12.2010 - 1 AZR 279/09; 18.05.2010 – 1 AZR 187/09).

Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sollen gem. § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG die künftigen Nachteile ausgleichen oder abmildern, die dem Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung entstehen können (BAG 07.06.2011 - 1 AZR 34/10 - a.a.O., 18.05.2010 - 1 AZR 187/09 - a.a.O.). Die Sozialplanleistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar (BAG 26.05.2009 - 1 AZR 198/08). Hiervon ausgehend sind nicht alle Arbeit-

nehmer, die ihren Arbeitsplatz aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung verloren haben, bereits aus diesem Grunde in einer vergleichbaren Situation. Die Vergleichbarkeit bestimmt sich vielmehr nach der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion des Sozialplans. Dementsprechend kommt es darauf an, ob sich der Kläger und die vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmer in Bezug auf ihre durch die Betriebsstilllegung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer vergleichbaren Situation befinden (vgl. BAG, Urteil vom 07.06.2011 - 1 AZR 34/10 - a.a.O.).

Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume (BAG 11.11.2008 - 1 AZR 475/07; 06.11.2007 - 1 AZR 960/06). Ein Beurteilungsspielraum besteht hinsichtlich der den Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Ein Gestaltungsspielraum besteht beim Ausgleich oder der Abmilderung der von ihnen prognostizierten Nachteile.

Der Beurteilungsspielraum betrifft die tatsächliche Einschätzung der mit der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Folgen. Diese lassen sich regelmäßig nicht in allen Einzelheiten sicher vorhersagen, sondern können nur Gegenstand einer Prognose sein. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen hängen die Chancen der einzelnen Arbeitnehmer, überhaupt oder in absehbarer Zeit einen gleichwertigen neuen Arbeitsplatz zu finden, von einer Vielzahl subjektiver und objektiver Umstände ab und lassen sich nicht qualifizieren. Da Sozialpläne in der Regel schon vor der Betriebsänderung geschlossen werden sollen, ist es unumgänglich, den Betriebsparteien bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Nachteile einen erheblichen Beurteilungsspielraum einzuräumen. Dieser gestattet eine pauschalisierende und typisierende Betrachtung (BAG 11.11.2008 - 1 AZR 475/07; 24.08.2004 - 1 ABR 23/03). Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die gesetzlichen Diskriminierungsverbote sind bei der Einschätzung der dem Arbeitnehmer entstehenden wirtschaftlichen Nachteile unbeachtlich. Es handelt sich insoweit um eine tatsächliche Beurteilung, nicht um normative Gestaltung. Die Betriebsparteien dürfen deshalb bei der Abschätzung der dem Arbeitnehmer aus der Betriebsänderung entstehenden Nachteile auch berücksichtigen, ob diese bei bestimmten Personengruppen schon durch anderweitige, z. B. sozialversicherungsrechtliche Ansprüche abgemildert werden. Die Betriebsparteien schaffen diese Privi-

legierung nicht, sondern finden sie vor und können sie nach der gesetzlichen Konzeption des § 112 BetrVG in der Sozialplangestaltung auch zugrunde legen (vgl. BAG 11.11.2008 - 1 AZR 475/07).

bb. Gemessen an diesen Grundsätzen verstößt die Herausnahme der beurlaubten Beamten aus dem Geltungsbereich des Sozialplans vom 29.04.2013 nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Bei der gebotenen typisierten Betrachtung durften die Betriebsparteien davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die zeitgleich in einem ruhenden Beamtenverhältnis zur Bundesrepublik Deutschland stehen, durch die geplante Betriebsstilllegung keine oder sehr viel geringere wirtschaftliche Nachteile drohen als anderen Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Bei den sogenannten beurlaubten Beamten lebt das Beamtenverhältnis unmittelbar mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten wieder auf. Die wirtschaftliche Zukunft der beurlaubten Beamten ist durch das Beamtenverhältnis sichergestellt. Es ist daher nicht sachwidrig, beurlaubte Beamte aus dem Geltungsbereich des Sozialplans herauszunehmen (ArbG Herne 09.10.2013 – 5 Ca 1435/13; 06.03.2014 – 4 Ca 1947/13).

Eine sachwidrige Ungleichbehandlung des Klägers liegt auch nicht im Verhältnis zu den Beschäftigten der Beklagten vor, die neben ihrem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans noch in einem ruhenden Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG standen. Auch insoweit fehlt es bei einer zukunftsbezogenen Betrachtungsweise an einer Vergleichbarkeit. Beurlaubte Beamte haben ein nach der Sonderurlaubsverordnung und dem Postpersonalrechtsgesetz klar geregeltes, von der Deutschen Telekom AG niemals in Zweifel gezogenes Rückkehrrecht in ihr Beamtenverhältnis.

Demgegenüber ist bei den übrigen Angestellten der Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses zur Deutschen Telekom AG von individuellen und im Einzelfall unterschiedlichen Voraussetzungen abhängig. So durfte kein wirksamer dreiseitiger Vertrag zwischen den Angestellten, der Deutschen Telekom AG und der Rechtsvorgängerin der Beklagten zustande gekommen sein, so dass überhaupt noch ein Arbeitsverhältnis mit der Deutschen Telekom AG bestehen konnte. Weiterhin konnte der Geltendmachung eines Rückkehrrechts zur Deutschen Telekom AG noch der Einwand der Verwirkung oder des Rechtsmiss-

brauchs entgegenstehen, wie gerade auch die von der Beklagten zitierte Rechtsprechung (LAG Schleswig-Holstein 05.01.2010 – 3 Sa 110/10; ArbG Mannheim 14.03.2013 – 14 Ca 383/12) zeigt. Entscheidend ist jedoch, dass die Betriebsparteien jedenfalls bei Abschluss des Sozialplans am 29.04.2013 noch davon ausgehen mussten, dass Angestellte mögliche Ansprüche gegenüber der Deutschen Telekom AG gerichtlich geltend machen mussten. So hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen, dass die auf Anfragen der Beklagten ab Dezember 2012 gemachte Aussage der Deutschen Telekom AG (Dr. Stephan) galt, dass die Deutsche Telekom AG keinerlei Zusagen hinsichtlich der freiwilligen Wiedereinstellung von Mitarbeitern der Beklagten mache. Dies wird beispielsweise dadurch bestätigt, dass das LAG Schleswig-Holstein noch am 19.12.2013 (5 Sa 149/13) in einem vergleichbaren Fall nicht nur über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zur Deutschen Telekom AG, sondern auch über dessen Folgen (Beschäftigungsanspruch, Annahmeverzug) entscheiden musste und die Deutsche Telekom AG gegen dieses Urteil Revision eingelegt hat (BAG Az. 6 AZR 74/14). Die Beklagte hat auch unwidersprochen vorgetragen, dass die Deutsche Telekom AG auch in einigen Verfahren das Bestehen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses anerkannt habe, jedoch Beschäftigung und Bezahlung verweigert habe. Auch wenn man unterstellen würde, dass eine solche gerichtliche Geltendmachung stets erfolgreich wäre, würde allein ein solches Verfahren eine nicht unerhebliche wirtschaftliche aber auch psychische Belastung für den Arbeitnehmer darstellen. Für die Dauer der Prozesse wären diese Angestellten von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen.

Von einem gesicherten „beamtenähnlichen“ Rückkehrrecht konnte daher auch für die 150 Arbeitnehmer, die in der dem Betriebsrat übergebenen Liste mit „special right“ gekennzeichnet wurden (Blatt 163 ff der Akten) nicht ausgegangen werden. Dies gilt selbst dann, wenn man wie der Kläger davon ausginge, dass „special right“ ein mit der Telekom AG bestehendes ruhendes Arbeitsverhältnis bedeuten sollte. Dass die Deutsche Telekom AG im späteren Verlauf nach ausführlichen Verhandlungen mit ver.di ca. 100 Arbeitnehmer wieder beschäftigt hat, ist, wie der Kläger selbst ausführt, nicht von rechtlicher Relevanz. Dass solche Verhandlungen überhaupt geführt werden mussten, verdeutlicht aber die Haltung der Deutschen Telekom AG noch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans.

Vor diesem Hintergrund haben die Betriebsparteien bei Abschluss des Sozialplans ihren Beurteilungsspielraum nicht überschritten, wenn sie Angestellte mit einem möglichen arbeitsvertraglichen Rückkehrrecht zur Deutschen Telekom AG nicht von dem Sozialplan ausgenommen haben oder umgekehrt die beurlaubten Beamten nicht mit aufgenommen haben (ebenso ArbG Herne 09.10.2013 – 5 Ca 1435/13; 06.03.2014 – 4 Ca 1947/13).

4. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Anspruch des Klägers deshalb verneint, da eine Unwirksamkeit des Ausschlusses der Beamten von den Sozialplanansprüchen jedenfalls zur Gesamtnichtigkeit des Sozialplans führen würde.

a. Allerdings würde die bloße Teilnichtigkeit der Regelung in Ziffer 1.2 8. Spiegelstrich des Sozialplans für sich genommen nicht zur Gesamtnichtigkeit des Sozialplans führen.

aa. Die nach ihrem Rechtsgedanken grundsätzlich auch auf Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne anwendbare Bestimmung des § 139 BGB hat im Falle der Teilnichtigkeit einzelner Regelungen eines Sozialplans dessen Gesamtnichtigkeit nur dann zur Folge, wenn der verbleibende Teil ohne den unwirksamen Teil keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr darstellt. Das folgt aus dem Normencharakter einer Betriebsvereinbarung. Er gebietet es ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, die durch sie geschaffene Ordnung im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit soweit aufrechtzuerhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungsfunktion noch entfalten kann (BAG 19.02.2008 1 AZR 1004/06; 24.08.2004 - 1 ABR 23/03).

bb. Hier würde der Sozialplan auch bei Unwirksamkeit der Bestimmung in Ziffer 1.2 8. Spiegelstrich eine in sich geschlossene und sinnvolle Regelung darstellen. Dadurch werden die übrigen Regelungen des Sozialplans weder sinnlos noch unpraktikabel.

b. Eine Unwirksamkeit der Bestimmung in Ziffer 1.2 8. Spiegelstrich und die damit verbundene Korrektur des Sozialplans würde jedoch zu einer unzulässigen Erhöhung des Gesamtvolumens des Sozialplans führen.

aa. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann die Angemessenheit der finanziellen Gesamtausstattung eines Sozialplans mit Hilfe der Inhaltskontrolle im Individualprozess zwar nicht überprüft werden (BAG 21.10.2003 – 1 AZR 407/02 - Rn 21 mwN). Dies schließt aber die Korrektur einer einzelnen Bestimmung des Sozialplans, die Arbeitnehmer unter Verstoß gegen Recht und Billigkeit benachteiligt, nicht aus. Dabei ist die mit einer derartigen Korrektur mittelbar verbundene Ausdehnung des vereinbarten Finanzvolumens hinzunehmen, solange nur einzelne Arbeitnehmer benachteiligt werden und die Mehrbelastung des Arbeitgebers durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht "ins Gewicht fällt" (BAG a.a.O.). Letztlich entscheidend ist nicht die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, sondern allein das Verhältnis der finanziellen Mehrbelastung zum Gesamtvolumen. Für die Frage, ob die Mehrbelastung ins Gewicht fällt oder ob sie für den Arbeitgeber noch hinnehmbar ist, kommt es nicht darauf an, auf wie viele Arbeitnehmer die Mehrbelastung entfällt. Bei der Beurteilung ist nicht nur der vom Kläger eingeklagte Betrag, sondern auch die Erhöhung der Abfindungen der anderen unter die Bestimmung in Ziffer 1.2 8. Spiegelstrich des Sozialplans fallenden Beschäftigten, also aller beurlaubter Beamter, zu berücksichtigen (BAG a.a.O., Rn 22). Dabei wurde vom BAG eine Erhöhung des Gesamtvolumens von lediglich 1,7 % als hinnehmbar angesehen (BAG a.a.O.), ohne jedoch eine Höchstgrenze zu definieren.

bb. Im vorliegenden Fall wären die die Grenzen, innerhalb derer eine Erhöhung der finanziellen Gesamtausstattung noch hinzunehmen wäre, deutlich überschritten.

(1) Unbestritten beschäftigte die Beklagte einschließlich der beurlaubten Beamten zuletzt ca. 950 Arbeitnehmer mit einem Durchschnittsalter von ca. 50 Jahren. Das Volumen des Sozialplans, also ohne die beurlaubten Beamten betrug 37,5 Mio. €. Die Beklagte behauptet in der Berufungsbegründung, dass sich das Volumen des Sozialplans bei Berücksichtigung der ca. 190 bei ihr beschäftigten beurlaubten Beamten um weitere 8,4 Mio € erhöhen würde. Die Beklagte ist dabei von den ihr gegenüber bis zur Fertigung der Berufungserwiderung am 26.06.2014 beziffert geltend gemachten Ansprüchen von 128 Beamten in Höhe von 5,7 Mio. € ausgegangen, hat den Durchschnittsbetrag pro Beamten errechnet (44.531,25 €) und mit 190 multipliziert (Seite 13 der Berufungserwiderung, Blatt 298 der Akten). Dabei hat die Beklagte eine detaillierte Liste vorgelegt, aus der sich die geltend gemachten Ansprüche ergeben (Blatt 321 der Akten). Bereits erstinstanzlich

hatte die Beklagte die Zahl der Beamten, die bis dahin bezifferte Ansprüche geltend gemacht hatten, mit 108 angegeben, und eine Summe von insgesamt 4,75 Mio. € (Blatt 159 der Akten).

Dabei ist die Beklagte von Anfang an von einer Zahl von 190 Beamten ausgegangen. Der Kläger ist erstinstanzlich von 180 Beamten ausgegangen. Das Bestreiten des Klägers in der Berufungsinstanz, dass es sich um 190 Beamte handelte, kann daher nur so verstanden werden, dass er zwar die Zahl 190 bestreitet, aber jedenfalls 180 betroffene Beamte zugesteht.

Soweit der Kläger darüber hinaus mit Schriftsatz vom 11.08.2014 bestreitet, dass 132 Beamte gerichtlich bzw. außergerichtlich Sozialplanansprüche bzw. die Sonderprämie geltend gemacht hätten, dass 5,7 Mio. € Ansprüche beziffert worden seien, dass durchschnittlich 44.531,25 € als Abfindung geltend gemacht worden seien und es sich hierbei um 20 % des ursprünglichen Sozialplanvolumens handele, bezieht sich dies offensichtlich auf die von der Beklagten in der Berufungsbegründung aktualisierten Zahlen hinsichtlich der von den Beamten geltend gemachten Ansprüche. Hinsichtlich der vom Arbeitsgericht festgestellten und seiner Begründung zu Grunde gelegten Zahlen erhebt der Kläger jedoch keine zulässigen Rügen, warum die Tatsachenfeststellung des Arbeitsgerichts unrichtig gewesen sein sollte. Das Arbeitsgericht ist von einer durchschnittlichen Abfindung von 43.434,34 € ausgegangen.

Das Berufungsgericht geht für die Schätzung der Erhöhung des Sozialplanvolumens daher zu Gunsten des Klägers von 180 betroffenen Beamten und einer durchschnittlichen Abfindung von 43.434,34 € aus. Dies ergibt einen Erhöhungsbetrag von ca. 7,8 Mio. € und somit eine Erhöhung um gut 20 %.

(2) Unabhängig davon, ob man bei der Ermittlung der Erhöhung des Sozialplanvolumens überhaupt – wie vom Kläger behauptet – auf die Einhaltung tariflicher Ausschlussfristen abstellen kann, so wären jedenfalls all die Ansprüche der Kollegen des Klägers, die die Beklagte in ihren Listen nennt (Anlagen B9 und B12, Blatt 159 und 312 der Akten), nicht verfallen. Denn die Ausschlussfrist zur außergerichtlichen Geltendmachung betrug

nach Vortrag des Klägers sechs Monate ab Fälligkeit. Der Sozialplananspruch ist mit Ende des Arbeitsverhältnisses, also am 31.12.2013 fällig geworden. Die Ausschlussfrist endete somit frühestens am 30.06.2014. Selbst wenn man nur die Ansprüche aus der erstinstanzlich vorgelegten Liste der 119 Beamten mit 4,75 Mio. € zu Grunde legen würde, ergäbe sich eine Erhöhung des Sozialplanvolumens um 12,7 %.

(3) Das Berufungsgericht ist der Auffassung, dass jedenfalls eine Mehrbelastung von 12,7 % schon deutlich ins Gewicht fällt und daher zur Gesamtnichtigkeit des Sozialplans führen würde. Dies gilt natürlich erst recht bei einer Mehrbelastung von über 20 %.

II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf eine Zahlung in Höhe der Sonderprämie von 4.376 €. Die Herausnahme der von der Deutschen Telekom AG beurlaubten Beamten aus dem Geltungsbereich der BV-Sonderprämie ist wirksam.

1. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der Sonderprämie ergibt sich nicht aus der BV-Sonderprämie selbst. Zwar war der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten, hat gegen die Kündigung vom 06.05.2013 keine Kündigungsschutzklage erhoben und unbestritten die Arbeitsmittel vollständig zurückgegeben. Allerdings nimmt die Regelung in Ziffer 1 1. Spiegelstrich die Beamten über die Verweisung auf Ziffer 3 des Sozialplans vom Geltungsbereich der BV-Sonderprämie aus.

2. Die Herausnahme der Beamten aus dem Geltungsbereich der BV-Sonderprämie ist wirksam. Sie verstößt weder gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a. Der Kläger kann sich vorliegend nicht auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Die Durchführung der BV-Sonderprämie ist bloßer Normvollzug (§ 77 Abs. 1 und 4 BetrVG). Es gelten hier die Ausführungen zum Vollzug des Sozialplan entsprechend (siehe oben A.I.2.a.).

b. Die Herausnahme der Beamten aus dem Kreis der Begünstigten verstößt auch nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

aa. Die Betriebsparteien haben bei Betriebsvereinbarungen, in denen sie die Verteilung von Leistungen regeln, gemäß § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten. Dazu gehört insbesondere der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Dieser ist Ausdruck des Gerechtigkeitsgedanken im Grundgesetz und fundamentales Rechtsprinzip (vgl. BVerfG, Beschluss vom 31.05.1988 - 1 BvL 22/85 - NJW 1988, 3258). Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelung auszuschließen (vgl. BAG 27.05.2004 - 6 AZR 129/03). Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. Eine Gruppenbildung kann nicht nur dadurch erfolgen, dass für vermeintliche Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden oder eine bestimmte Gruppe von einer Regelung ausdrücklich ausgenommen wird. Vielmehr werden unterschiedliche Gruppen auch dann gebildet, wenn eine Regelung nur für eine Arbeitnehmergruppe getroffen wird und für eine andere unterbleibt (BAG 22.03.2005 - 1 AZR 49/04).

Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen - insbesondere unterschiedliche Leistungen - vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterschiedlichkeit sachlich gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen kein Unterschied von solcher Art und solchem Gewicht besteht, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können (BAG 22.03.2005 - 1 AZR 49/04; 27.05.2004 - 6 AZR 129/03). Die Übergänge zwischen sachverhaltsbezogenen und personenbezogenen Differenzierungen sind bisweilen fließend. Insbesondere kann eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten unmit-

telbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirken (BAG 22.03.2005 - 1 AZR 49/04).

Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrunds ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 07.06.2011 - 1 AZR 34/10; 19.03.2002 - 2 AZR 229/01). Unter dessen Berücksichtigung müssen die Merkmale, an welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben ebenso wie andere Normgeber einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen.

bb. In Anwendung dieser Grundsätze ist die Herausnahme der Beamten aus dem Anwendungsbereich der BV-Sonderprämie nicht sachwidrig.

(1) Mit der BV-Sonderprämie verfolgten die Betriebsparteien vorrangig die Interessen der Beklagten. Ausweislich der Präambel der Betriebsvereinbarung sollte durch die dort aufgeführten Leistungen honoriert werden, dass Arbeitnehmer das Bedürfnis der Beklagten nach Planungssicherheit berücksichtigen, indem sie keine Klagen gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erheben oder innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist einen Abwicklungsvertrag mit der Beklagten abschließen. Zudem sollte honoriert werden, wenn die Mitarbeiter alle überlassenen Arbeitsmittel vor Austritt bei der Beklagten nachweisbar an diese zurückgeben. Diese Regelungszwecke sind mithin nicht auf die Interessen der Beschäftigten, sondern auf die Interessen der Beklagten ausgerichtet. Die Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten soll durch die Sonderprämie honoriert werden (vgl. ArbG Herne a.a.O.).

(2) Allerdings ist auch gemessen an diesem Regelungszweck die Differenzierung zwischen beurlaubten Beamten und anderen Arbeitnehmern – auch soweit sie in einem ruhenden Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG standen – sachlich gerechtfertigt (a.A. ArbG Herne a.a.O.).

(a) Dem Kläger ist zuzugestehen, dass auch die beurlaubten Beamten zur Beklagten ebenso in einem Arbeitsverhältnis standen wie alle anderen Arbeitnehmer und daher rechtlich nicht gehindert waren, Kündigungsschutzklage zu erheben. Ebenso hätten sie wie alle anderen Arbeitnehmer auch Arbeitsmittel zurückhalten können. Auch hatten die Betriebsparteien selbst in der Präambel des Sozialplans vom 29.04.2013 festgehalten, dass auch den Beamten durch die Kündigung wirtschaftliche Nachteile drohten und sie somit durchaus auch ein wirtschaftliches Interesse an einer Klageerhebung haben konnten. Der Kläger hat die ihn treffenden Nachteile durch die drohende Versetzung von Würzburg weg nach Nürnberg oder Frankfurt bzw. durch den drohenden vorzeitigen Ruhestand über die Jahre gesehen auf an die 90.000,- € beziffert.

(b) Gleichwohl hielt es sich im Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien, dass sie das Interesse der beurlaubten Beamten an einer Kündigungsschutzklage grundsätzlich geringer bewerteten als das der übrigen Arbeitnehmer. Die beurlaubten Beamten waren (und sind) überhaupt nicht von Arbeitslosigkeit bedroht. Die Deutsche Telekom AG bestritt nie, dass sie die beurlaubten Beamten nach Ende des Arbeitsverhältnisses beschäftigen wird und ihrer Entgeltzahlungspflicht nachkommen wird. Wegen dieser fehlenden Rechtsunsicherheit durften die Betriebsparteien davon ausgehen, dass beurlaubte Beamte regelmäßig keine Kündigungsschutzklage erheben würden und ein solcher „Verzicht“ dann auch nicht noch zusätzlich honoriert werden brauchte. Im Gegensatz dazu waren alle anderen Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht. Dies galt auch für diejenigen, deren Arbeitsverhältnis mangels früherem Beendigungstatbestand mit der Deutschen Telekom AG ruhte. Denn jedenfalls zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV-Sonderprämie mussten die Betriebsparteien davon ausgehen, dass sich diese Arbeitnehmer ihr „Rückkehrrecht“ zur Deutschen Telekom AG erst gerichtlich erstreiten mussten mit durchaus ungewissem Ausgang nicht nur hinsichtlich der Beschäftigung selbst, sondern auch der damit verbundenen Konditionen. Wegen der damit einhergehenden Rechtsunsicherheit durften die Betriebsparteien von einer deutlich höheren Motivation zur Erhebung von Kündigungsschutzklagen ausgehen, als bei den beurlaubten Beamten. Deshalb durften die Betriebsparteien das Interesse an der Planungssicherheit für die übrigen Arbeitnehmer ganz anders bewerten und mit einer zusätzlichen Zahlung honorieren, ohne die Beamten mit einzubeziehen.

3. Selbst wenn die Regelung in Ziffer 1, 2.Spiegelstrich BV-Sonderprämie hinsichtlich der Herausnahme der Beamten unwirksam wäre, hätten die beurlaubten Beamten die Voraussetzungen der BV-Sonderprämie nicht erfüllt. Denn sie waren (und sind) nicht von Arbeitslosigkeit im Sinne der BV-Sonderprämie bedroht.

Nach dem Klammerzusatz in Ziffer 1, 3.Spiegelstrich, 2. Absatz BV-Sonderprämie ist Voraussetzung für die Zahlung der Prämie für diejenigen, die ohne Angebot eines dreiseitigen Vertrages eine Kündigung erhalten, dass sie „von Arbeitslosigkeit bedroht“ sind. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass die Betriebsparteien diesen Begriff auch im Rahmen der BV-Sonderprämie im Sinne der gesetzlichen Definitionen verstanden haben. Der Begriff der Arbeitslosigkeit ist in § 138 SGB III definiert. Nach § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III setzt der Begriff der Arbeitslosigkeit nicht voraus, dass der Arbeitnehmer keinen Arbeitsvertrag hat. Entscheidend ist vielmehr, dass er nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Da das Leistungsrecht des SGB III an die tatsächlichen Verhältnisse anknüpft, schließt eine Erwerbstätigkeit Beschäftigungslosigkeit nur dann aus, wenn sie - in einem gewissen zeitlichen Mindestumfang - tatsächlich ausgeübt wird (Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinn, vgl. z.B. BSG 17.12.2013 - B 11 AL 20/12 R mwN). Bedroht von Arbeitslosigkeit ist, wer voraussichtlich nach Beendigung der Beschäftigung arbeitslos wird, versicherungspflichtig beschäftigt ist und alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen muss (§ 17 SGB III).

Danach waren die beurlaubten Beamten nicht von Arbeitslosigkeit bedroht, die übrigen Arbeitnehmer jedoch schon, auch diejenigen mit ruhendem Arbeitsvertrag zur Deutschen Telekom AG, solange diese nicht für die Betriebsparteien erkennbar bereit war, die Arbeitnehmer tatsächlich wieder zu beschäftigen. Dies war jedenfalls bei Abschluss der BV-Sonderprämie nicht der Fall. Dass die Frage der Bedrohung mit Arbeitslosigkeit für die Betriebsparteien insgesamt eine zentrale Rolle spielte, ist auch im übrigen Text der BV-Sonderprämie niedergelegt. Nach Satz 3 der Präambel liegt es „im vorrangigen Interesse der Betriebsparteien, die Arbeitslosigkeit“ der Mitarbeiter zu vermeiden und deshalb den Wechsel in die Transfergesellschaft zu incentivieren. Nach Satz 4 sollen auch die honoriert werden, die kein Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft erhalten, obwohl sie „durch die betriebsbedingte Kündigung von Arbeitslosigkeit bedroht“ sind.

Soweit der Kläger damit argumentiert, dass die Angestellten mit Rückkehrrecht zur Deutschen Telekom AG so wie die Beamten auch nicht von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen seien, liegt es näher, die BV-Sonderprämie so zu interpretieren, dass auch diese keinen Anspruch auf die Sonderprämie hatten.

4. Ein Anspruch des Klägers entfiere auch deshalb, da – wie das Arbeitsgericht zu Recht meint - eine Unwirksamkeit des Ausschlusses der Beamten von der BV-Sonderprämie zur Gesamtnichtigkeit der BV-Sonderprämie führen würde.

a. Allerdings würde die bloße Teilnichtigkeit der Regelung in Ziffer 1.2.Spiegelstrich der BV-Sonderprämie bezüglich der Herausnahme der Beamten für sich genommen nicht zur Gesamtnichtigkeit der Betriebsvereinbarung führen. Denn auch die übrigen Regelungen würden eine in sich geschlossene, sinnvolle und praktikable Regelung darstellen (BAG 19.02.2008 1 AZR 1004/06; 24.08.2004 - 1 ABR 23/03). Es gelten hier die unter B.I.4.a. dieses Urteils genannten Grundsätze.

b. Abzustellen ist nach Ansicht der Berufungskammer dabei ausschließlich auf den Dotierungsrahmen der BV-Sonderprämie. Ein Zusammenrechnen mit dem Dotierungsrahmen des Sozialplans ist unzulässig.

Die BV-Sonderprämie ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG, die unabhängig vom Sozialplan den eigenen Zweck der Planungssicherheit für die Beklagte verfolgt. Die Betriebsparteien durften darin den Anspruch auf die weitere Sonderprämie vom Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig machen. Dies ist zulässig (BAG 31.05.2005 – 1 AZR 254/04) und wird von den Parteien auch nicht in Zweifel gezogen. Dass hierdurch das Verbot, die Sozialplanleistungen von einem entsprechenden Verzicht abhängig zu machen, umgangen würde, ist nicht ersichtlich.

Aus dieser strikten von den Betriebsparteien durchgeführten Trennung von Sozialplan und BV-Sonderprämie mit ihrer unterschiedlichen Zwecksetzung (Sozialplan: Milderung von Nachteilen der Arbeitnehmer; BV-Sonderprämie: Planungssicherheit für den Arbeitgeber)

folgt auch, dass die zur Verfügung stehenden jeweiligen Dotierungsrahmen nicht zusammen betrachtet werden dürfen.

c. Im vorliegenden Fall ist von einer Steigerung des möglichen Dotierungsrahmens von 787.680,- € auszugehen (180 Beamte × 4.376,- € Sonderprämie). Das wäre bei einem möglichen bisherigen Dotierungsrahmen von 3,37 Mio. (770 übrige Arbeitnehmer × 4.376,- €) eine Steigerung um gut 23 %. Eine solche Steigerung wäre für die Beklagte nicht mehr hinnehmbar und würde nach Auffassung des Berufungsgerichts zu einer Gesamtnichtigkeit der BV-Sonderprämie führen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 21.10.2003 - 1 AZR 407/02 - Rn 21 mwN) ist bei Sozialplänen die mit einer Korrektur der Sozialplanregelungen mittelbar verbundene Ausdehnung des vereinbarten Finanzvolumens hinzunehmen, solange nur einzelne Arbeitnehmer benachteiligt werden und die Mehrbelastung des Arbeitgebers durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht "ins Gewicht fällt" (BAG a.a.O.). Dabei wurde vom BAG eine Erhöhung des Gesamtvolumens von lediglich 1,7 % als hinnehmbar angesehen (BAG a.a.O.), ohne jedoch eine Höchstgrenze zu definieren (näher s. B I 4 b der Urteilsgründe).

Das BAG hat diese Argumentation auch für freiwillige Lohnerhöhungen von AT-Angestellten für anwendbar gehalten (BAG 13.02.2002 – 5 AZR 713/00, Rn 17).

Sie ist nach Ansicht des Berufungsgerichts grundsätzlich auch auf den Abschluss der BV-Sonderprämie übertragbar. Dabei dürfte allerdings die Grenze, ab der die Erweiterung des anspruchsbegünstigten Personenkreises zu einer nicht mehr hinnehmbaren Mehrbelastung des Arbeitgebers führt, höher anzusetzen als bei Sozialplänen. Denn der Dotierungsrahmen bei Sozialplänen ist letztlich über die Einigungsstelle erzwingbar. Die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers dürfte hier eher „ausgereizt“ sein als bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen, wo der Dotierungsrahmen nicht der Mitbestimmung unterliegt. Ebenso kann der Arbeitgeber bei einer freiwilligen Leistung einseitig den Leistungszweck bestimmen. Zweck der BV-Sonderprämie ist in erster Linie Planungssicherheit aber

auch Kostenersparnis für den Arbeitgeber durch Vermeidung von Prozessen. Dieser Zweck wird für jede einzelne unterlassene Kündigungsschutzklage erreicht.

Andererseits haben die Betriebsparteien ausgehend vom vom beherrschenden Unternehmen zur Verfügung gestellten Gesamtbudget für jeden Einzelfall die Planungssicherheit und die Kostenersparnis für die nicht beamteten Mitarbeiter mit 4.376,- € bewertet. Die Einbeziehung der nicht einkalkulierten Beamten würde daher – gerade weil insoweit mit Klagen kaum zu rechnen war – zu einer deutlichen Ausweitung des Gesamtbudgets führen. Die dafür notwendigen finanziellen Mittel hätte die Beklagte jedoch nicht selbst aufbringen können, sondern müssten nach dem insoweit nicht bestrittenen Vortrag der Beklagten erst von der der Konzernmutter, bzw. dem beherrschenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Eine Erhöhung des Gesamtbudgets um über 23 % übersteigt die hinnehmbare Grenze.

III. Über die vom Kläger in der Berufungsinstanz im Wege der Klageerweiterung gestellten Hilfsanträge war nicht zu entscheiden. Die Hilfsanträge wurden nur für den Fall gestellt, dass das Gericht die Herausnahme der beurlaubten Beamten aus Sozialplan und BV-Sonderprämie als unwirksam betrachtet und gleichwohl einen Anspruch des Klägers verneint. Das Gericht hat die Herausnahme der Beamten aus dem Geltungsbereich des Sozialplans und der BV-Sonderprämie jedoch als zulässig und rechtswirksam erachtet.

Auch der im Wege der Anschlussberufung von der Beklagten gestellte Hilfsantrag fiel nicht zur Entscheidung an. Im Übrigen wäre der Antrag mangels Feststellungsinteresse bereits unzulässig. Denn wenn der Klage stattgegeben worden wäre, wäre inzident festgestellt worden, dass Sozialplan und BV-Sonderprämie eben nicht nichtig wären. Eine gesonderte Feststellung des Gegenteils wäre ausgeschlossen. Außerdem hätte auch ein Feststellungsurteil nur Wirkung zwischen den Parteien entfaltet.

Auch der hilfsweise Antrag auf Aussetzung der vorläufigen Vollstreckung fiel nicht zur Entscheidung an, da das vorliegende Urteil keinen gegen die Beklagte vollstreckbaren Inhalt hat.

C.

I. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

II. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen. Gegen die Beklagte führen nach deren Mitteilung bundesweit über 130 Beamte gleichgelagerte Verfahren vor den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten.

Hinsichtlich des Zahlungsanspruchs bezüglich der BV-Sonderprämie war die Revision auch nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zuzulassen, da das Gericht zwar in Übereinstimmung mit dem LAG Hamm (Urteile vom 06.06.2014 - 18 Sa 1700/13 u.a.), aber in Abweichung vom LAG Düsseldorf (Urteile vom 02.07.2014 – 4 Sa 382/14 u.a.) den Anspruch auf Zahlung in Höhe der Sonderprämie verneint hat.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Steindl

Riedmann

Pelikan