

Betriebsvereinbarung und Gleichheitssatz

Leitsätze

Die Betriebsparteien haben bei Betriebsvereinbarungen gemäß § 75 Abs 1 Satz 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.

Tenor

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf vom 7. Januar 2004 - 12 Sa 1455/03 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine sog. Produktivitätsprämie.

Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeitnehmer beschäftigt. Im Jahr 2001 entschloss sich die Beklagte im Rahmen einer Restrukturierung ihres Unternehmens zu Personalabbaumaßnahmen. Hierzu vereinbarte sie mit dem Betriebsrat am 26. April 2001 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Sozialplan sieht als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes infolge der durch den Personalabbau bedingten Kündigungen Abfindungen vor. In Umsetzung der Personalabbaumaßnahmen kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 18. März 2002 zum 31. Oktober 2002. Zur Erledigung einer vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage schlossen die Parteien am 7. Juni 2002 einen Vergleich, in dem sie sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2002 einigten.

Am 24. Juli 2002 vereinbarten die Betriebsparteien wegen einer von der Beklagten nunmehr zum 31. Dezember 2002 geplanten Betriebsteilverlegung sowie der Stilllegung des Restbetriebes erneut einen Interessenausgleich einschließlich eines Sozialplans. Nach dessen § 6 finden die Regelungen des Sozialplans vom 26. April 2001 entsprechende Anwendung. Gleichzeitig schlossen die Betriebsparteien eine "Betriebsvereinbarung aus Anlass des Abschlusses des Interessenausgleichs vom 24.07.2002" (BV vom 24. Juli 2002). Diese gilt "für alle Mitarbeiter/innen ..., die aufgrund der personellen Maßnahmen im Interessenausgleich vom 24.07.2002 durch eine betriebsbedingte Kündigung unmittelbar betroffen sind und am 24.07.2002 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen". Nach Nr. I der BV vom 24. Juli 2002 erhalten "Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ... betriebsbedingt beendet wird, ... zusätzlich zu der im Interessenausgleich/Sozialplan vom 24.7.2002 vorgesehenen Abfindung einen weiteren Abfindungsbetrag ... in Höhe von 8.000 EUR brutto, sofern sie ... einen Abwicklungsvertrag ... abgeschlossen haben". In Nr. II der BV vom 24. Juli 2002 heißt es unter der Überschrift "Produktivitätsprämie" ua.:

"Betroffene Mitarbeiter, die keine zusätzliche Abfindung gem. Ziff. I beanspruchen, erhalten statt dessen für die Zeit vom 01.08.2002 bis 31.12.2002 eine Produktivitätsprämie in Höhe von 8000,-EUR. ...

...

4. Ein früheres Austrittsdatum verkürzt die Prämie ratierlich/pro Arbeitstag.

5. Die Prämie wird bei Fehlzeiten (Ausnahmen sind genehmigter Urlaub und Gleitzeit sowie Betriebsunfall) je Fehltag um 200,- EUR gekürzt; Fehlzeiten bis zu fünf Tagen erfolgt kein Abzug (Bewertung je 200,- EUR, Abzug 0) ..."

In einer von der Beklagten unterzeichneten "Protokollnotiz" vom 15. August 2002 heißt es:

"Stammmitarbeiter ..., die am 24.07.2002 schon im betriebsbedingt gekündigten Arbeitsverhältnis standen und weiterhin aktiv im Unternehmen sind, erhalten eine Produktivitätsprämie für die Zeit vom 01.08.2002-31.12.2002 in Höhe von 3000,- EUR.

Für die Auszahlung und Abrechnung der Prämie gelten die entsprechenden Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich vom 24.07.2002."

Der Kläger arbeitete bis zum 31. Dezember 2002. Die Beklagte zahlte ihm eine Abfindung gemäß dem Sozialplan vom 26. April 2001 sowie eine Produktivitätsprämie in Höhe von 3.000,00 Euro.

Mit seiner Klage hat der Kläger weitere 5.000,00 Euro von der Beklagten verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf Zahlung einer Produktivitätsprämie von insgesamt 8.000,00 Euro ergäbe sich zumindest aus dem Gleichbehandlungsgebot des § 75 BetrVG.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.000,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Januar 2003 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, im Hinblick auf die veränderten betrieblichen Gegebenheiten sei es im Sommer 2002 sachlich gerechtfertigt gewesen, bei der Produktivitätsprämie zwischen den am 24. Juli 2002 noch ungekündigten und den bereits gekündigten Arbeitnehmern zu differenzieren. Bei der mit der Protokollnotiz vom 15. August 2002 zugesagten Leistung von 3.000,00 Euro habe es sich um eine "good-will-Aktion" gehandelt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Zahlungsanspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer 5.000,00 Euro.

1. Die BV vom 24. Juli 2002 begründet keinen Anspruch des Klägers. Der Kläger gehört nicht zu den Arbeitnehmern der Beklagten, die auf Grund der personellen Maßnahmen im Interessenausgleich vom 24. Juli 2002 durch eine betriebsbedingte Kündigung unmittelbar betroffen waren und am 24. Juli 2002 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis standen. Ihm war bereits auf Grund der im Jahr 2001 beschlossenen Personalabbaumaßnahmen am 18. März 2002 gekündigt worden.

2. Auch aus der Protokollnotiz vom 15. August 2002 folgt kein noch offener Anspruch des Klägers. Dieser hat die darin vorgesehene Produktivitätsprämie von 3.000,00 Euro erhalten. Auf den Rechtscharakter der Protokollnotiz kommt es nicht an.

3. Wie das Landesarbeitsgericht im Wesentlichen zutreffend erkannt hat, folgt ein Anspruch des Klägers auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Betriebsparteien haben durch die Gruppenbildung in der BV vom 24. Juli 2002 den § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zugrunde liegenden allgemeinen Gleichheitssatz nicht verletzt. Daher kann dahinstehen, ob sich bei einem Verstoß der Betriebsparteien gegen den Gleichheitssatz ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der höheren Produktivitätsprämie ergäbe.

a) Die Betriebsparteien haben bei Betriebsvereinbarungen, in denen sie die Verteilung von Leistungen regeln, gemäß § 75 Abs. 1 Satz 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 Gerechtigkeitsgedankens im Grundgesetz und fundamentales Rechtsprinzip (vgl. *BVerfG 31. Mai 1988 - 1 BvL 22/85 - BVerfGE 78, 232, 248, zu C II 2 der Gründe*). Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen (vgl. *BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 3 b der Gründe*). Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. Eine Gruppenbildung kann nicht nur dadurch erfolgen, dass für verschiedene 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.

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 keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 3 c cc der Gründe mwN). Die Übergänge zwischen sachverhaltsbezogenen und personenbezogenen Differenzierungen sind bisweilen fließend. Insbesondere kann eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten mittelbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirken (vgl. BVerfG 11. Januar 1995 - 1 BvR 892/88 - BVerfGE 92, 53, 69, zu C I 1 der Gründe).

Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrunds ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. für die betriebliche Altersversorgung BAG 19. März 2002 - 3 AZR 229/01 -, zu B II 2 der Gründe). Unter dessen Berücksichtigung müssen die Merkmale, an welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Stichtagsregelungen, die häufig mit Härten verbunden sind, müssen sich am jeweiligen Sachverhalt orientieren (vgl. zu Stichtagsregelungen in Sozialplänen BAG 16. Oktober 1996 - 10 AZR 276/96 -, zu II 2 b der Gründe; 14. Dezember 1999 - 1 AZR 268/99 -, zu II 2 c bb der Gründe). Im Übrigen haben die Betriebsparteien ebenso wie andere Normgeber einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regeln.

b) Vorliegend haben die Betriebsparteien in der BV vom 24. Juli 2002 eine Gruppenbildung vorgenommen, welche die Überprüfung anhand des Gleichheitssatzes eröffnet. Indem sie in der Betriebsvereinbarung Leistungen - nur - für die Arbeitnehmer vorsehen, die von der im Interessenausgleich vom 24. Juli 2002 geregelten Betriebsänderung betroffen sind und am 24. Juli 2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, haben sie die übrige Belegschaft von diesen Leistungen ausgenommen.

Diese Gruppenbildung ist sachlich gerechtfertigt. Sie ist ihrem Charakter nach sachverhaltsbezogen, hält aber selbst dem bei personenbezogenen Ungleichbehandlungen gebotenen strengeren Prüfungsmaßstab stand. Die Unterschiede zwischen den gebildeten Gruppen sind derart, dass sie unter Berücksichtigung des Zwecks der Regelung die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Zweck der in der BV vom 24. Juli 2002 vorgesehenen Produktivitätsprämie ist - entgegen den insoweit teilweise zumindest missverständlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts - nicht der weitere Ausgleich der mit der Betriebsänderung verbundenen wirtschaftlichen Nachteile, sondern der Anreiz für die Arbeitnehmer, bis zur Betriebsteilverlegung und der Schließung des Restbetriebs am 31. Dezember 2002 tatsächlich zu arbeiten. Dies wird insbesondere an Nr. II. 4 der Betriebsvereinbarung deutlich, nach der ein früheres Austrittsdatum die Prämie materiell verkürzt. Damit handelt es sich bei der Produktivitätsprämie nicht um eine Sozialplanleistung iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, sondern um eine zusätzliche, in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung normierte, der ordnungsgemäßen Abwicklung des Betriebs dienende Leistung. Sie soll ein Steuerungsinstrument zur Sicherstellung eines geordneten Betriebsablaufs und zur Vermeidung der mit einem vorzeitigen Ausscheiden von Arbeitnehmern verbundenen Schwierigkeiten und Kosten sein.

Dieser mit der Produktivitätsprämie verfolgte Zweck betrifft die Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - bereits von der vorangegangenen Betriebsänderung, also dem 2001 beschlossenen Personalabbau betroffen waren, nicht gleichermaßen. Jedenfalls ist unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums und der Einschätzungsprärogative der Betriebsparteien deren Annahme nicht zu beanstanden, bei den bereits unter den vorangegangenen Personalabbau fallenden Arbeitnehmern bedürfe es aus betrieblicher Sicht nicht in gleicher Weise eines finanziellen Anreizes zur Erbringung der tatsächlichen Arbeitsleistung bis zu der Betriebsteilverlegung und der Stilllegung des Restbetriebs am 31. Dezember 2002. Diese Arbeitnehmer wurden erkennbar nicht mehr als für die Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig angesehen. Daher bestand aus betrieblicher Sicht keine Veranlassung, ihnen für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses einen zusätzlichen finanziellen Anreiz zu bieten.

Nicht zu beanstanden ist nach dem Gleichheitssatz auch, dass die Betriebsparteien mit dem Stichtag vom 24. Juli 2002 auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung abgestellt haben. Der Stichtag orientiert sich damit an dem zu regelnden Sachverhalt.

c) Da die Betriebsparteien durch die Beschränkung des Prämienanspruchs auf die vom Interessenausgleich vom 24. Juli 2002 betroffenen, am 24. Juli 2002 ungekündigten Arbeitnehmer nicht gegen den Gleichheitssatz verstoßen haben, kommt es auf die Rechtsfolgen eines solchen Verstoßes im Streitfall nicht an. Insbesondere kann dahinstehen, ob der Kläger in einem solchen Fall als Mitglied der gleichheitswidrig benachteiligten Gruppe einen unmittelbaren Anspruch auf die der bevorzugten Gruppe versprochenen Leistungen hätte (vgl. etwa zur Korrektur einzelner gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstößender Sozialplanbestimmungen zuletzt BAG 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, 328, zu IV der Gründe; 21. Oktober 2003 - 1 AZR 407/02 - EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 9,

*auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II und III der Gründe; zur Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers BAG 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - BAGE 105, 266, 270, zu II 1 der Gründe mwN) .*

4. Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich auch aus dem Umstand, dass in der Protokollnotiz vom 15. August 2002 hinsichtlich der Modalitäten der darin von der Beklagten versprochenen Produktivitätsprämie von 3.000,00 Euro auf die BV vom 24. Juli 2002 verwiesen wird, keine Verletzung des allgemeinen für die Betriebsparteien geltenden Gleichheitssatzes oder des von der Beklagten bei freiwilligen Leistungen zu beachtenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die Protokollnotiz vom 15. August 2002 benachteiligt den Kläger nicht, sondern begünstigt ihn, indem sie einen Anspruch auf 3.000,00 Euro begründet. Die Beklagte musste den am 24. Juli 2002 bereits gekündigten Arbeitnehmern auch nicht etwa statt einer Produktivitätsprämie von 3.000,00 Euro eine solche von 8.000,00 Euro zusagen. Nachdem sie nicht verpflichtet war, diesen Arbeitnehmern überhaupt eine Produktivitätsprämie zukommen zu lassen, war sie auch nicht gehindert, für sie eine Prämie von 3.000,00 Euro vorzusehen.

Schmidt Kreft Linsenmaier Frischholz J. Leising