

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 30. Januar 2024
- 1 AZR 62/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:300124.U.1AZR62.23.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 4. März 2022
- 30 Ca 6908/21 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. September 2022
- 8 Sa 425/22 -

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Stichtagsregelung

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 62/23
8 Sa 425/22
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 2024

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 2024 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Dr. Schimmer und zu Dohna für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. September 2022 - 8 Sa 425/22 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. März 2022 - 30 Ca 6908/21 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung. 1

Die Beklagte erbrachte - zunächst auf der Grundlage eines Nutzungsvertrags vom 9. August 2006 mit der Berliner Flughafen-Gesellschaft mbH (BFG) - am Flughafen Berlin-Tegel Dienstleistungen in Form der Betankung von Flugzeugen. Mit Schreiben vom 22. Februar 2012 teilte die BFG der Beklagten mit, dass die Betriebsgenehmigung für den Flughafen durch die Luftfahrtbehörde des Landes Berlin aufgehoben worden sei. Da der Flughafen mit Eröffnung des Flughafens Berlin Brandenburg (BER) zum 3. Juni 2012 seinen Flugbetrieb als Verkehrsflughafen einstelle, ende ihr Nutzungsvertrag spätestens zu diesem Zeitpunkt. Zudem kündigte sie den Vertrag einschließlich bestehender Nachträge vorsorglich zum 2. Juni 2012. Die Beklagte beschloss daraufhin, ihren Betrieb zu diesem Zeitpunkt stillzulegen. 2

Nachdem sich im Lauf des Monats Mai 2012 abzeichnete, dass sich die Eröffnung des Flughafens BER verzögern würde, trat die BFG an die Beklagte 3

heran und bat sie, ihre Dienstleistungen am Flughafen Berlin-Tegel vorübergehend weiter zu erbringen. Die Beklagte schloss zu diesem Zweck mit der BFG unter dem Datum 31. Mai/1. Juni 2012 eine „bis zur Schließung des Flughafens Tegel, längstens jedoch bis zum 31.03.2013“ geltende Zusatzvereinbarung zu den Nutzungsverträgen. Nachdem der Flughafen BER auch zu diesem Zeitpunkt noch nicht eröffnet worden war, vereinbarte die Beklagte mit der BFG Ende März 2013 und - erneut - Anfang September 2015 entsprechende Ergänzungen. Nach Abschluss der (ersten) Zusatzvereinbarung stellte sie Arbeitnehmer nur noch befristet ein.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 8. Juli 2013 bis zum 30. November 2020 auf der Grundlage zweier befristeter Arbeitsverträge als Flugzeugtankwart beschäftigt. Der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 18. Juni 2014 sah vor, dass das Arbeitsverhältnis „bis zum Ende des Betriebszweckes des Betriebes der ... [Beklagten] im Flughafen Tegel ... [andauere]“.

Am 12. März 2014 vereinbarte die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Sozialplan, der nach seinem § 1 Abs. 1 „für sämtliche Mitarbeiter der Betriebe [galt], die am 30.06.2012 in einem Arbeitsverhältnis mit der SJS standen“. Ausgenommen waren nach § 1 Abs. 2 des Sozialplans „Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, gleich wann dieses begründet wurde“.

Nachdem bekannt geworden war, dass der Flughafen BER Ende des Jahres 2020 eröffnen würde, teilte die Beklagte dem Kläger am 17. April 2020 mit, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristungsabrede am 30. November 2020 enden werde. Vorsorglich kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich zu diesem Termin. Der Kläger nahm die von ihm daraufhin erhobene Klage im August 2020 zurück.

Mit Schreiben vom 19. März und 13. April 2021 machte der Kläger vergeblich einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach Maßgabe des Sozialplans geltend. Er hat die Auffassung vertreten, der Ausschluss befristet beschäftigter Arbeitnehmer von dessen Geltungsbereich benachteilige ihn ohne sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 2 TzBfG und sei deshalb unwirksam. Sein

Anspruch sei nicht verfallen. Hilfsweise stehe ihm ein entsprechender Schadensersatzanspruch zu.

Der Kläger hat beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 26.560,53 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins-
satz seit dem 1. Dezember 2020 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, der 9
Kläger sei schon nicht vom Geltungsbereich des Sozialplans erfasst, weil er nach
dem 30. Juni 2012 eingestellt worden sei. Die Stichtagsregelung sei wirksam.
Auch der Ausschluss von befristet beschäftigten Arbeitnehmern sei rechtlich
nicht zu beanstanden. Diese Arbeitnehmer verlören ihren Arbeitsplatz nicht auf-
grund der Betriebsänderung, sondern wegen der Befristung ihrer Arbeitsverträge.
Sie hätten sich zudem bereits von Beginn des Arbeitsverhältnisses an auf dessen
Ende einstellen können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 10
hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit ihrer vom Senat zugelas-
senen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen
Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat 11
der Berufung des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Die Klage ist unbegründet.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Abfindung, weil er nicht 12
in den persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans fällt. Der Sozialplan gilt
nach seinem § 1 Abs. 1 nur für Arbeitnehmer, die am 30. Juni 2012 in einem
Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen. Diese Voraussetzungen erfüllt der
erst am 8. Juli 2013 eingestellte Kläger nicht. Die Stichtagsregelung ist wirksam.

1. Die Betriebsparteien verfügen bei der Ausgestaltung von Sozialplänen über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Allerdings müssen sie hierbei den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG beachten. Dieser auf das allgemeine Gleichheitsgrundrecht des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende Grundsatz zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Personen in vergleichbarer Lage sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Da maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck ist, müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion orientieren. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz 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 diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*BAG 11. Oktober 2022 - 1 AZR 129/21 - Rn. 16; 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 23, 52 mwN, BAGE 176, 346*). 13
2. Nach diesen Maßstäben begegnet die Stichtagsregelung keinen rechtlichen Bedenken. 14
- a) Die Betriebsparteien haben eine Gruppenbildung vorgenommen, indem sie die Geltung des Sozialplans auf Arbeitnehmer beschränkt haben, die am Stichtag des 30. Juni 2012 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen. Damit haben sie zugleich die danach eingestellten - ausschließlich auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge beschäftigten - Arbeitnehmer von dessen Geltungsbereich ausgenommen. 15
- b) Diese personenbezogene Differenzierung ist sachlich gerechtfertigt. Sie ist am Zweck des Sozialplans ausgerichtet und verletzt nicht - mittelbar - das in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG normierte Verbot der Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer. 16

aa) Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. 17

(1) Das Verbot, das - unter dem Vorbehalt der sachlichen Rechtfertigung - grundsätzlich jede unterschiedliche Behandlung untersagt (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 13*), umfasst auch eine mittelbare Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer (*so für die Teilzeitbeschäftigung und den im Übrigen wortgleichen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG BAG 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - Rn. 17 mwN; 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 11 mwN; für die Befristung noch offengelassen von BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 30 mwN; aA APS/Greiner 7. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 5a; MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 16; Arnold/Gräfl/Rambach TzBfG 5. Aufl. § 4 Rn. 64; für § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG [Rahmenvereinbarung] EuArbRK/Krebber 5. Aufl. Anh. § 4 RL 1999/70/EG Rn. 16*). Es greift - ebenso wie der durch diese Vorschrift umgesetzte § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung - nur ein, wenn sich die befristet Beschäftigten in einer vergleichbaren Situation wie Dauerbeschäftigte befinden (*vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 31*). Dabei sind die Gesamtumstände, insbesondere die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen zu würdigen (*vgl. EuGH 5. Juni 2018 - C-677/16 - [Montero Mateos] Rn. 51*). 18

(2) Eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer unbefristet und befristet beschäftigter Arbeitnehmer ist zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund besteht. Der Rechtfertigungsgrund darf dabei weder unmittelbar noch mittelbar auf der Befristung selbst beruhen (*vgl. für die Teilzeitbeschäftigung BAG 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - Rn. 27*). Es sind vielmehr Umstände erforderlich, die sich etwa aus der besonderen Art der Aufgabe oder mit Blick auf ein sozialpolitisches Ziel ergeben. Die Ungleichbehandlung muss überdies geeignet und erforderlich sein, um das verfolgte Ziel zu erreichen (*zu § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung EuGH 11. April 2019 - C-29/18 ua. - [Cobra Servicios Auxiliares] Rn. 46; 5. Juni 2018 - C-677/16 - [Montero Mateos] Rn. 57*). Die entsprechende Prüfung muss 19

sich am Zweck der Leistung orientieren (*für die Teilzeitbeschäftigung BAG 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - aaO mwN; 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 15 mwN*).

bb) Die durch die von den Betriebsparteien vorgenommene Gruppenbildung bewirkte Benachteiligung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer ist mit Blick auf den vom Sozialplan verfolgten Zweck durch sachliche Gründe gerechtfertigt. 20

(1) Der Sozialplan dient dem Ausgleich oder der Milderung solcher wirtschaftlichen Nachteile, die infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Dabei entspricht es einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die ihren Arbeitsplatz durch eine Betriebsänderung verlieren. Damit können die Betriebsparteien der Notwendigkeit Rechnung tragen, die nur begrenzt zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel gerecht zu verteilen (*vgl. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 36 mwN; zu Art. 2 Abs. 2 Buchst. b lit. i der Richtlinie 2000/78/EG EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 61; zu Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 40 ff., 68*). 21

(2) Die Betriebsparteien durften danach im Streitfall typisierend annehmen, dass die Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach dem Datum der - ursprünglich - beabsichtigten Betriebsstilllegung begründet haben, keine durch den Sozialplan auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteile haben. 22

(a) Diese Gruppe von Arbeitnehmern wurde zu einem Zeitpunkt eingestellt, zu dem bereits feststand, dass mit der - ursprünglich bereits zum 3. Juni 2012 - geplanten Eröffnung des Flughafens BER der Flughafen Berlin-Tegel schließen und damit auch die Beklagte ihren Betrieb dort stilllegen würde. Die betroffenen Arbeitnehmer konnten deshalb bereits von Beginn ihres Arbeitsverhältnisses an nicht die Erwartung haben, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht nur vorübergehend bestehen würde und sie möglicherweise im Anschluss an ihren befristeten Arbeitsvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden würden. 23

(vgl. zu einer solchen Differenzierung EuGH 11. April 2019 - C-29/18 ua. - [Cobra Servicios Auxiliares] Rn. 50; 5. Juni 2018 - C-677/16 - [Montero Mateos] Rn. 61).

(b) Eine solche Erwartung wurde auch nicht durch die vorübergehende Fortführung des Betriebs bis zur endgültigen Eröffnung des neuen Flughafens begründet. Die Beklagte hat ihren Betrieb nach dem 2. Juni 2012 lediglich aufgrund verschiedener befristeter Zusatzvereinbarungen vorübergehend aufrechterhalten, damit der Flugbetrieb am Flughafen Berlin-Tegel im öffentlichen Interesse kurzfristig gewährleistet war. Die von ihr bei Einstellung der befristet beschäftigten Arbeitnehmer bereits geplante Betriebsstilllegung stand zu keinem Zeitpunkt in Frage. Lediglich die Dauer der - vorübergehenden - Betriebsfortführung war unklar. Diese hing erkennbar ausschließlich vom Zeitpunkt der Eröffnung des Flughafens BER und damit von einem außerhalb des Einflussbereichs der Beklagten liegenden Umstand ab. 24

(c) Unerheblich ist, dass die Betriebsstilllegung letztlich erst im November 2020 erfolgte und die Arbeitsverhältnisse der nach dem 30. Juni 2012 eingestellten Arbeitnehmer zum Teil mehrere - im Fall des Klägers etwa sieben - Jahre andauerten. Der von den Betriebsparteien gewählte Stichtag ist nicht allein wegen der nachfolgenden Dauer der befristet vereinbarten Arbeitsverhältnisse unwirksam. Zum einen konnten und mussten die Betriebsparteien bei Abschluss des Sozialplans nicht damit rechnen, dass sich die Eröffnung des Flughafens BER in diesem Ausmaß verzögern würde. Zum anderen hat ein Sozialplan lediglich eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihm vorgesehenen Leistungen sind daher kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste (vgl. BAG 8. Februar 2022 - 1 AZR 252/21 - Rn. 22). 25

(3) Der Umstand, dass die Betriebsparteien nicht den 2. Juni 2012 - den exakten Tag der geplanten Betriebsstilllegung -, sondern den 30. Juni 2012 als Stichtag gewählt haben, gebietet keine andere rechtliche Beurteilung. Der Stichtag steht im engen zeitlichen Zusammenhang mit der geplanten Betriebs-schließung. Seine Festlegung auf das Ende des laufenden Monats ist vom Beurteilungsspielraum umfasst, der auch solche Pauschalierungen zulässt. Im 26

Übrigen ist weder festgestellt noch ersichtlich, dass die Beklagte zwischen dem 2. Juni und dem 30. Juni 2012 überhaupt Arbeitnehmer eingestellt hätte.

3. Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht 27
veranlasst. Das Verfahren wirft mit Blick auf die Ungleichbehandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern keine entscheidungserhebliche unionsrechtliche Frage auf, die nicht bereits hinreichend geklärt wäre. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat bereits ausdrücklich entschieden, dass eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, die für eine Übergangszeit befristet eingestellt wurden, gegenüber unbefristet Beschäftigten sachlich gerechtfertigt sein kann, wenn die Leistung dazu bestimmt ist, die Enttäuschung der berechtigten Erwartungen auszugleichen, die der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in Bezug auf die Stabilität des Arbeitsverhältnisses hegen durfte (*EuGH 11. April 2019 - C-29/18 ua. - [Cobra Servicios Auxiliares] Rn. 50; 5. Juni 2018 - C-677/16 - [Montero Mateos] Rn. 61*). In Bezug auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG hat der Gerichtshof überdies geklärt, dass die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft entsprechend den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, die der Notwendigkeit einer gerechten Verteilung der für einen Sozialplan nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel Rechnung trägt, ein legitimes Ziel einer (nach dem Alter) differenzierenden Regelung sein kann (*vgl. EuGH 6. Dezember 2012 - C-152/11 - [Odar] Rn. 40 ff., 68*). Die Prüfung, ob die Ungleichbehandlung im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, obliegt dem nationalen Gericht (*vgl. EuGH 11. April 2019 - C-29/18 ua. - [Cobra Servicios Auxiliares] Rn. 52*).

II. Soweit der Kläger seinen Zahlungsantrag auch auf einen Schadensersatzanspruch stützt, ist das Begehren dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Der Kläger hat diesen eigenständigen Streitgegenstand unter der Voraussetzung angebracht, dass sein primärer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach Maßgabe des Sozialplans wegen Versäumung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist abgewiesen wird. Diese - zulässige - innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 28

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 29

Gallner

Ahrendt

Rinck

Dr. Ronny Schimmer

Dohna