

## Kollektives Arbeitsrecht

### ■ Günstigkeitsvergleich bei Verzicht auf Sozialplananspruch

**Der Verzicht des Arbeitnehmers auf Ansprüche aus einem Sozialplan ist auch ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam, wenn nach einem Günstigkeitsvergleich zweifelsfrei feststellbar ist, dass der Verzicht im Rahmen einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung erfolgt ist.**

BAG, Urt. v. 27.1.2004 – 1 AZR 148/03  
(LAG Sachsen-Anhalt – 3 Sa 686/01)  
BetrVG § 77 Abs. 4 Satz 2  
*BAGReport 2004, 192*

**Das Problem:** Der im Anwendungsbereich und unter der Geltung eines Sozialplans ausgeschiedene langjährig beschäftigte Arbeitnehmer macht gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber nach seinem Ausscheiden einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach dem anwendbaren Sozialplan geltend. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte durch **dreiseitigen Vertrag** mit dem Arbeitgeber und einem **Träger einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme**, die für die Dauer eines Jahres mit Strukturkurzarbeitergeld gefördert wurde. Die dreiseitige Vereinbarung sieht neben der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Träger der Qualifizierungsmaßnahme und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem früheren Arbeitgeber auch einen umfassenden Verzicht auf sämtliche evtl. Ansprüche diesem gegenüber vor.

Der Arbeitnehmer macht geltend, der sich für ihn aus dem anwendbaren Sozialplan ergebende Abfindungsanspruch von ca. 20.000 € stehe ihm trotz der Verzichtvereinbarung weiterhin zu, da er hierauf mangels Zustimmung des Betriebsrats gem. § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG nicht wirksam habe verzichten können.

**Die Entscheidung des Gerichts:** Ein Verzicht auf Ansprüche aus einem Sozialplan ist grundsätzlich gem. § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam. Ein solcher Verzicht kann nicht in einer generellen Regelung, etwa durch Zustimmung des Betriebsrats zu dem Konzept der Qualifizierungsmaßnahme liegen, sie muss vielmehr für den konkreten Einzelfall erteilt werden. Im Rahmen des § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG kommt jedoch auch das Günstigkeitsprinzip zum Tragen. Danach kann ein Verzicht des Arbeitnehmers auch ohne die Zustimmung des Betriebsrats wirksam sein, wenn er im Rahmen einer für den Arbeitnehmer insgesamt günstigeren Regelung erfolgt. Für die Beurteilung der Günstigkeit kommt es auf den **Sachgruppenvergleich** an, wonach für unterschiedliche Leistungen des Arbeitgebers die funktionale Äquivalenz maßgeblich für die Einbeziehung in den Vergleich ist. Danach scheidet ein Günstigkeitsvergleich regelmäßig aus, wenn für die zu vergleichenden Leistungen unterschiedliche Gegenleistungen zu erbringen sind. Selbst wenn danach grundsätzlich eine

einmalige Sozialplanabfindung mit wiederkehrenden Überbrückungsleistungen des Arbeitgebers verglichen werden kann, können jedoch die Zuzahlungen des Arbeitgebers zu den Remanenzkosten des Qualifizierungsträgers zugunsten der dortigen Beschäftigung des Arbeitnehmers im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme nicht berücksichtigt werden, weil die Zahlungen des Qualifizierungsträgers an den Arbeitnehmer dessen Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme voraussetzen und deshalb von einer anderen Gegenleistung abhängen.

**Konsequenzen für die Praxis:** Die Anwendung des Günstigkeitsprinzips im Rahmen des § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG ist nicht auf Sozialplanansprüche beschränkt, sondern wird grundsätzlich auch dann zum Tragen kommen, wenn andere Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen ohne Zustimmung des Betriebsrats eine abweichende Regelung durch Individualvereinbarung erfahren. In diesem Zusammenhang wird die unklare Grenzziehung im Rahmen des sog. Sachgruppenvergleichs (BAG v. 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, NZA 1999, 887) in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten führen und individuelle Regelungen mit einem erheblichen Unsicherheitsfaktor belasten.

**Beraterhinweis:** Soweit es um die Frage von Abfindungen aus Sozialplänen im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen durch Übertritt in eine Transfergesellschaft geht, wird eine präzise Regelung im Sozialplan geboten sein, um Streitfälle der von dem Gericht entschiedenen Art zu vermeiden. Im Zweifelsfall ist es geboten, die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats zu einer individuellen Regelung einzuholen, wobei die Zustimmung des Betriebsrats auf einer korrekten Beschlussfassung im Gremium beruhen muss. ◀

*RA FAArbR Werner M. Mues, CBH – Cornelius, Bartenbach, Haesemann & Partner, Köln*