

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 17. November 2015
- 1 AZR 881/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:171115.U.1AZR881.13.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 11. Juli 2012
- 41 Ca 3541/12 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-
Brandenburg

Urteil vom 8. Mai 2013
- 22 Sa 1664/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Sozialplans - Einzelfallentscheidung

Bestimmungen:

BetrVG § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 881/13
22 Sa 1664/12
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2015

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 17. November 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Rath für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 8. Mai 2013 - 22 Sa 1664/12 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 11. Juli 2012 - 41 Ca 3541/12 - 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

Der am 1. November 1959 geborene Kläger war seit dem 1. Oktober 2002 bei der Anfang September 2011 auf die Beklagte verschmolzenen Gesellschaft für Beratung und Sozialmanagement mbH (GBS) als Leiter der Finanzbuchhaltung zu einem monatlichen Grundgehalt von zuletzt 4.600,00 Euro beschäftigt. Am 31. März 2011 gab die GBS auf einer Betriebsversammlung ua. die beabsichtigte Schließung ihrer zentralen Verwaltung in Berlin spätestens zum 31. März 2012 bekannt. Mit einem der Rechtsvorgängerin der Beklagten am selben Tag zugegangenen Schreiben vom 4. August 2011 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 30. September 2011.

2

Am 5. August 2011 übersandte die GBS dem in ihrem Betrieb bestehenden Betriebsrat ua. den Entwurf eines Sozialplans, in dessen § 2 Nr. 1 formuliert war: „Endet das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen durch arbeitgeberseitige Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers nach dem 25. Juli 2011, hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung.“

3

Am 19. Oktober 2011 schlossen die Betriebsparteien einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Sozialplan (SP 2011) lautet auszugsweise:

4

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt:

- räumlich für den Betrieb Berlin der A
- persönlich für alle dort Beschäftigten mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG und des Auszubildenden.
- sachlich für den Ausgleich von Nachteilen, die sich aus betriebsbedingten Arbeitsplatzverlusten oder Versetzungen ergeben.

§ 2

Abfindungen

1. Endet das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen durch arbeitgeberseitige Kündigung, durch Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers oder durch Eigenkündigung des Mitarbeiters nach dem 25. September 2011, hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Maßgabe der folgenden Regelungen. Die Abfindungen sollen die den Mitarbeitern durch einen Verlust des Arbeitsplatzes in der A - Gruppe entstehenden Nachteile abfedern und die Mitarbeiter in den Abteilungen Controlling, Finanz- und Rechnungswesen motivieren, bis zur Fertigstellung der Jahresabschlussarbeiten (31. März 2012) weiter zu arbeiten.
2. Die Abfindung errechnet sich wie folgt:
 - a) ...
 - b) Mitarbeiter ab dem vollendeten 50. Lebensjahr:
Betriebszugehörigkeit in Jahren x Bruttomonatsverdienst x 1,3
3. Die Betriebszugehörigkeit wird monatsgenau ermittelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der A. Stichtag für die Ermittlung des Lebensalters ist der 31.3.2012.
- ...
7. Die Abfindung erhöht sich pro unterhaltsberechtigtem, nachgewiesenem eigenem Kind um € 3.000,00 brutto. Der Nachweis kann durch Vorlage der Lohnsteuerkarte oder des Kindergeldnachweises oder auf andere

Art und Weise erfolgen. Stichtag ist der 25. September 2011.

8. Die Abfindung erhöht sich um € 3.000,00 brutto für Schwerbehinderte/Gleichgestellte. Schwerbehinderung/Gleichstellung wird nur berücksichtigt, wenn die Antragstellung vor dem 25. September 2011 erfolgt ist und der Antrag positiv beschieden wurde oder wird.
- ...
10. Die Gesamtabfindung (Summe aus den Ziffern 2, 7 und 8)
 - ...
 - beträgt minimal € 10.000,00
 - beträgt maximal € 60.000,00.
- ...
12. Die Mitarbeiter der Abteilungen Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund eigener Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor dem 31. März 2012 enden, erhalten lediglich die Mindestabfindung gemäß Ziffer 10, 2. Spiegelstrich in Höhe von € 10.000,00.“

Der Kläger hat - gestützt auf den SP 2011 - zuletzt die Zahlung einer Abfindung iHv. 58.305,00 Euro brutto nebst Zinsen begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, nach § 2 Nr. 1 SP 2011 sei für das Entstehen des Abfindungsanspruchs die - in seinem Fall vorliegende - Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 25. September 2011 maßgeblich. Der Höhe nach sei sein Anspruch nicht nach § 2 Nr. 12 SP 2011 auf 10.000,00 Euro begrenzt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 58.305,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweils maßgeblichen Basiszinssatz seit dem 8. März 2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 knüpfe für den Anspruch auf Abfindung an den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - also den Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung, den Abschluss des Aufhebungsvertrags oder den Ausspruch der Eigenkündigung - an.

Das Arbeitsgericht hat die (noch geringfügig höhere) Klage abgewie- 8
sen. Das Landesarbeitsgericht hat dem zuletzt gestellten Klageantrag entspro-
chen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstin-
stanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat 9
der Klage zu Unrecht entsprochen. Dem Kläger steht nach dem Sozialplan kein
Anspruch auf die erstrebte Abfindung zu.

1. Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass er dem räumli- 10
chen und persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans nach dessen § 1 erster
und zweiter Gliederungspunkt unterfällt. Darüber streiten die Parteien auch
nicht.

2. Der Kläger erfüllt aber nicht die Voraussetzung des § 2 Nr. 1 Satz 1 11
iVm. § 1 dritter Gliederungspunkt SP 2011.

a) Nach § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 hat ua. der Mitarbeiter Anspruch auf 12
eine Abfindung nach Maßgabe der Sozialplanregelungen, dessen Arbeitsver-
hältnis durch Eigenkündigung „nach dem 25. September 2011“ endet. Wie die
Auslegung dieser Sozialplanvorschrift ergibt, bezieht sich das Datum nicht auf
den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses, sondern auf den Zeitpunkt
des zu seiner Beendigung führenden Tatbestandes.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind 13
Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen
Wirkungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge
auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn
kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung
an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeu-
tung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sach-

gerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 826/13 - Rn. 18 mwN*).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen begründet der Sozialplan keine Leistungen für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer vor dem 26. September 2011 erklärten Eigenkündigung geendet hat. 14

(1) Der Wortlaut des § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 ist nicht ergiebig. Ihm lässt sich nicht eindeutig entnehmen, ob sich das darin festgelegte Datum nur auf die Eigenkündigung des Mitarbeiters oder auch auf die beiden zuvor genannten Beendigungstatbestände (arbeitgeberseitige Kündigung und Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers) bezieht. Für das letztgenannte Verständnis spricht allerdings deutlich der Umstand, dass bereits der erste Sozialplanentwurf in seinem § 2 Nr. 1 Satz 1 eine datumsmäßige Begrenzung enthielt, obwohl der Beendigungstatbestand der Eigenkündigung noch nicht aufgeführt war. Jedenfalls ist es aber nach dem textlichen Verständnis der Sozialplanbestimmung weder geboten noch ausgeschlossen, die Angabe „nach dem 25. September 2011“ auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder den des dazu führenden Beendigungssachverhaltes zu beziehen. 15

(2) Systematische Erwägungen erlauben gleichfalls keine zweifelsfreie Bedeutungsfeststellung. 16

(a) Das Datum „25. September 2011“ ist auch in § 2 Nr. 7 Satz 3 SP 2011 (dort ausdrücklich als „Stichtag“ bezeichnet) und in § 2 Nr. 8 SP 2011 genannt. Daraus lässt sich aber für das inhaltliche Verständnis von § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 nichts schlussfolgern. Der in § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 genannte Zeitpunkt bezieht sich auf den Abfindungsanspruch „an sich“. Bei den Daten „25. September 2011“ in § 2 Nr. 7 Satz 3 und Nr. 8 SP 2011 geht es um die Festlegung von Stichtagen für den Nachweis bzw. das Entstehen von die Abfindungsleistung erhöhenden Umständen. Das dient ersichtlich im Sinn einer Aufwandskalkulation sowie aus Praktikabilitätsgründen der Erleichterung der Feststellung 17

der Leistungshöhe und der Begrenzung des Kreises der Anspruchsberechtigten. Eine solche Intention liegt § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 nicht zugrunde.

(b) Auch ein systematischer Vergleich mit anderen Sozialplanregelungen ist wenig aussagekräftig. In § 2 Nr. 12 SP 2011 findet sich bei der Begrenzung der dort genannten Mitarbeiter auf die Mindestabfindung die Formulierung „... , deren Arbeitsverhältnisse aufgrund eigener Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor dem 31. März 2012 enden“. Ausgehend nur vom Wortlaut dieser Vorschrift ist auch hier nicht unmissverständlich klar, ob sich der genannte Zeitpunkt auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezieht oder auf den Sachverhalt, der zu der Beendigung führt. Ersteres Verständnis scheint allerdings naheliegender, weil mit § 2 Nr. 12 SP 2011 - ungeachtet der Rechtmäßigkeit dieser Bestimmung - offensichtlich ein „Halten“ der genannten Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis bis zum 31. März 2012 bezweckt ist. Diesem Zweck dient § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 offensichtlich nicht. Im Übrigen haben die Betriebsparteien bei der Festlegung eines anderen Stichtags - dem für das Lebensalter nach § 2 Nr. 3 Satz 2 SP 2011 - augenscheinlich nicht einmal an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses „an sich“ angeknüpft.

18

(3) Vor allem Sinn und Zweck der Sozialplanregelungen sprechen deutlich dafür, dass sich das zeitliche Moment des § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 auf den zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Sachverhalt bezieht. Mit dem dort genannten Datum haben die Betriebsparteien einen Stichtag für den Abfindungsanspruch festgelegt. Ein solcher Stichtag hat sich grundsätzlich an dem Zweck des Sozialplans auszurichten, der keine Entschädigung für geleistete Dienste gewähren, sondern konkret absehbare oder voraussichtlich eintretende betriebsänderungsbedingte Nachteile ausgleichen soll (*vgl. BAG 12. April 2011 - 1 AZR 505/09 - Rn. 17 mwN*). Einen anderen Zweck haben die Betriebsparteien vorliegend mit § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 auch nicht verfolgt. Nach § 1 dritter Gliederungspunkt SP 2011 gilt der Sozialplan sachlich für den Ausgleich von Nachteilen, die sich aus betriebsbedingten Arbeitsplatzverlusten oder Versetzungen ergeben. Nach § 2 Nr. 1 Satz 2 SP 2011 sollen die Abfindungen zwar

19

nicht nur „die den Mitarbeitern durch einen Verlust des Arbeitsplatzes in der A - Gruppe entstehenden Nachteile abfedern“, sondern (auch) „die Mitarbeiter in den Abteilungen Controlling, Finanz- und Rechnungswesen motivieren, bis zur Fertigstellung der Jahresabschlussarbeiten (31. März 2012) weiter zu arbeiten“. Letzterer Intention trägt aber erkennbar nicht § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011, sondern - ungeachtet ihrer Rechtfertigung - allenfalls die Kürzungsregel des § 2 Nr. 12 SP 2011 Rechnung. Steht Satz 1 des § 2 Nr. 1 SP 2011 damit aber in einem nachteilsausgleichenden Zusammenhang, ging es den Betriebsparteien ersichtlich darum, zur Herstellung von Rechtssicherheit einen Stichtag zu bestimmen und auf diese Weise festzulegen, ob der zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Tatbestand - die betriebsbedingte Kündigung, der Aufhebungsvertrag oder die Eigenkündigung des Mitarbeiters - durch die konkrete Betriebsänderung veranlasst wurde. Im Hinblick auf diesen Zweck verbietet sich ein Verständnis der Anknüpfung des § 2 Nr. 1 Satz 1 SP 2011 an den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses.

(4) Gegen die so verstandene Stichtagsregelung bestehen keine grundsätzlichen Bedenken. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann die Ausgleichspflicht in einem Sozialplan an einen Zeitpunkt anknüpfen, in dem die Art und Weise der durchzuführenden Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer feststeht (*BAG 12. April 2011 - 1 AZR 505/09 - Rn. 17*). Vor allem im Zusammenhang mit Eigenkündigungen dürfen die Betriebsparteien bei der gebotenen typisierenden Betrachtungsweise davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die auf eigene Veranlassung ihr Arbeitsverhältnis beenden, bevor das Ausmaß einer sie treffenden Betriebsänderung konkret absehbar und der Umfang der daran knüpfenden wirtschaftlichen Nachteile prognostizierbar ist, ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Betriebsänderung beenden (*BAG 12. April 2011 - 1 AZR 505/09 - aaO*). Eigenkündigungsbezogene Stichtagsregelungen können daher sachlich gerechtfertigt sein, wenn in ihnen auf den Zeitpunkt des Abschlusses oder des endgültigen Scheiterns der Verhandlungen über den Interessenausgleich oder auch - wenn weitere besondere Umstände dazu kom-

20

men - des Abschlusses des Sozialplans Bezug genommen wird (vgl. BAG 12. April 2011 - 1 AZR 505/09 - aaO). Vorliegend sind zwar der Interessenausgleich und der Sozialplan erst am 19. Oktober 2011 geschlossen worden. Nach dem Vorbringen der Beklagten stand der konkrete Umfang der Betriebsänderung aber am 26. September 2011 fest; bei der vom Landesarbeitsgericht übernommenen Datumsangabe „16. September 2011“ handelt es sich um einen offensichtlichen Schreibfehler. Auch der Kläger hat insofern in den Instanzen allenfalls bestritten, „dass Ende September 2011 nichts zwischen den Betriebsparteien abschließend verhandelt gewesen sei“ und damit die Ende September 2011 erzielte Einigung der Betriebsparteien gerade nicht in Abrede gestellt. Eine gegenteilige Behauptung liegt auch nicht in seiner - ohnehin erst in der Revisionserwiderung vorgebrachten - Angabe, die Betriebsänderung sei spätestens am 25. Juli 2011 jedem Arbeitnehmer durch Bekanntgabe am „Schwarzen Brett“ sowie in der Diskussion von Betriebsversammlungen bekannt geworden. Dies betraf die von der Beklagten selbst vorgebrachten Planungen der Betriebsänderung. Weder war die Beklagte bis zum Abschluss der mit dem Betriebsrat über den Abschluss eines Interessenausgleichs geführten Verhandlungen oder deren Scheitern betriebsverfassungsrechtlich berechtigt, die geplanten betriebsändernden Maßnahmen umzusetzen, noch ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass sie die geplanten Maßnahmen vor dem Abschluss der - in eine Interessenausgleichvereinbarung mündenden - Verhandlungen umgesetzt hat. Aus diesem Grund sind bereits im Juli 2011 verlautbarte Ankündigungen der Beklagten nicht geeignet, etwaige vor dem Stichtag „25. September 2011“ ausgesprochene Eigenkündigungen als durch die Betriebsänderung veranlasst anzusehen.

b) Danach hat der Kläger keinen Anspruch auf Abfindung nach Maßgabe der Sozialplanregelungen. Er hat sein Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgän-

21

gerin der Beklagten aufgrund einer dieser am 4. August 2011 zugegangenen Eigenkündigung beendet.

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Rath

N. Schuster