

Aktenzeichen: 10 AZR 497/91
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 07. Oktober 1992
- 10 AZR 497/91 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. Mai 1991
- 8 Ca 1541/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. September 1991
- 6 Sa 810/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplanes

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 4, § 77 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 497/91

6 Sa 810/91 Düsseldorf

Verkündet am
7. Oktober 1992

Range-Streck
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Hickler für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Septem-
ber 1991 - 6 Sa 810/91 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Mai 1991
- 8 Ca 1541/91 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger
5.300,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt die Zahlung eines Jubiläumsgeldes sowie eine Abfindung für vermögenswirksame Leistungen auf der Grundlage eines Sozialplanes.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 22 Jahren beschäftigt. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 5.300,-- DM brutto. Die Beklagte ist ein Tochterunternehmen der D AG. Innerhalb des Konzerns waren Umstrukturierungsmaßnahmen des energietechnischen Geschäfts geplant. Die Geschäftsleitung der Beklagten und der bei ihr bestehende Betriebsrat vereinbarten deshalb am 11. Mai 1990 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Es wurden u.a. folgende Regelungen getroffen:

"Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle von der Betriebs-
änderung/-stillegung betroffenen Arbeitnehmer...
Er gilt nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
denen seitens der Gesellschaft gekündigt wird
bzw. werden soll.

...

Abfindung für ausscheidende Arbeitnehmer

- a) Mitarbeiter, die innerhalb der Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung.

...

- b) Ausscheidende Mitarbeiter erhalten für ihre verlorengelassenen Ansprüche aus dem Tarifvertrag für vermögenswirksame Leistungen eine einmalige Zahlung von DM 312,--.
- c) Ausscheidende Mitarbeiter erhalten zusätzlich für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im laufenden Geschäftsjahr je 1/12 der Jahresabschlußvergütung des letzten Geschäftsjahrs.

...

...

Sonstige Vereinbarungen

Arbeitnehmer, die im Rahmen des Sozialplans ausscheiden, erhalten die betriebsübliche Jubiläumsvergütung in voller Höhe als zusätzliche Abfindung, falls das Jubiläum innerhalb von zwölf Monaten nach dem Tag des Ausscheidens stattgefunden hätte.

...

Die Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die nach dem Inkrafttreten des Sozialplans unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist selbst kündigen. Das Gehalt/der Lohn wird jedoch nur bis zu dem Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

Wirksamkeit

Die Regelung tritt mit Wirkung vom 01. Juli 1990 in Kraft und gilt bis zur Abwicklung aller Maßnahmen, die Anlaß für den Sozialplan waren."

Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 29. Juni 1990 das Arbeitsverhältnis des Klägers, der zu diesem Zeitpunkt 55 Jahre alt war, fristgemäß zum 30. September 1991. Da der Kläger eine neue Arbeitsstelle in Aussicht hatte, kündigte er seinerseits das



Arbeitsverhältnis am 15. August 1990 zum 30. September 1990. Die Beklagte erklärte sich mit dieser Kündigung einverstanden und zahlte dem Kläger die ihm zustehende Abfindung mit dem Ausscheiden aus.

Mit Datum vom 12. November 1990 vereinbarte die Konzernleitung der D AG mit dem Konzernbetriebsrat eine "Protokollnotiz zu den Sozialplänen der V AG, Düsseldorf, vom 11.05.1990, D Werke AG, Oberhausen, vom 02.07.1990 und B AG, Ratingen vom 08.08.1990", die wie folgt lautet:

"Die Sozialpläne der Gesellschaften V AG vom 11.05.1990, D Werke AG vom 02.07.1990 und B AG vom 08.08.1990 werden ausschließlich für die durchzuführenden Umstrukturierungsmaßnahmen des energie-technischen Geschäfts der Gruppe D entsprechend dem Sozialplan der D B AG vom 22.08.1990 in folgenden Punkten geändert:

- 'Mitarbeiter die im Kalenderjahr des Ausscheidens 5 und weniger volle Jahre vor ihrem 25jährigen bzw. 40jährigen Dienstjubiläum stehen, erhalten zusätzlich zur Abfindung das entsprechende Jubiläumsgeld.'

- 'Ausscheidende Mitarbeiter erhalten für ihre verlorengegangenen Ansprüche aus dem Tarifvertrag für vermögenswirksame Leistungen eine einmalige Zahlung von DM 624,-- (Sechshundertvierundzwanzig DM).'

- 'Ausscheidende Mitarbeiter erhalten zusätzlich die volle Jahresabschlußvergütung.'

Diese Vereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft."

Die Konzernleitung handelte bei Abschluß dieser Vereinbarung auch in Vollmacht für die Beklagte.



Der Kläger verlangt aufgrund der "Protokollnotiz" das Jubiläumsgeld für das 25jährige Dienstjubiläum in Höhe eines Monatsgehaltes von 5.300,-- DM sowie die Abfindung für die vermögenswirksame Leistung von 624,-- DM. Er ist der Ansicht, die Protokollnotiz beziehe sich auch auf die Arbeitnehmer, die bereits im Zeitpunkt der Vereinbarung ausgeschieden seien.

Der Kläger hat zunächst beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.300,-- DM brutto und 624,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten und ausgeführt, die Protokollnotiz begünstige nicht den Kläger, da er dem Betrieb nicht mehr angehört habe. Eine solche Differenzierung sei zulässig, zumal die noch beschäftigten Arbeitnehmer im Gegensatz zu den bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht nur die Chance einer nachträglichen Verbesserung, sondern auch das Risiko einer nachträglichen Verschlechterung des Sozialplans trügen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der im Berufungsurteil zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

In der Revisionsinstanz haben sich die Beteiligten hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung verglichen.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Dem Kläger steht aufgrund des durch die "Protokollnotiz" geänderten Sozialplanes das Jubiläumsgeld für sein 25jähriges Dienstjubiläum zu.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die "Protokollnotiz" sei erst mit ihrer Unterzeichnung am 12. November 1990 in Kraft getreten. Sie habe nur die zu diesem Zeitpunkt noch beschäftigten Arbeitnehmer begünstigen wollen. Eine solche Stichtagsregelung sei sachgerecht und sinnvoll. Bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer hätten entweder kürzere Kündigungsfristen aufgrund kürzerer Betriebszugehörigkeit gehabt oder bereits einen anderen Arbeitsplatz gefunden. Danach zu differenzieren entspreche dem Ziel der Sozialplanleistungen, wirtschaftliche Nachteile der einzelnen Arbeitnehmer zu mildern. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei entgegen der Ansicht des Klägers nicht verletzt.

Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.

2. Durch die "Protokollnotiz" vom 12. November 1990 sollten, wie der erste Absatz eindeutig ergibt, die Sozialpläne bei der Beklagten, der D AG und der B AG geändert werden, die in diesen Unternehmen anlässlich der durchzuführenden Umstrukturierungsmaßnahmen des energietechnischen Geschäfts vereinbart worden waren. Die geänderten Sozialpläne sollten dem für die D -B AG abgeschlossenen Sozialplan entsprechen. Zweck der in der "Protokollnotiz" vereinbar-



ten Regelungen war daher offensichtlich eine Vereinheitlichung der Sozialplanleistungen in den einzelnen Unternehmen, die alle für die gleiche Umstrukturierungsmaßnahme im energietechnischen Geschäft vereinbart worden waren. Die früher, nämlich am 11. Mai, 2. Juli und 8. August 1990 vereinbarten Sozialpläne sollten dem zuletzt am 22. August 1990 vereinbarten Sozialplan angepaßt werden.

Wenn es zum Schluß der "Protokollnotiz" heißt, daß diese Vereinbarung mit dem Datum der Unterzeichnung - d.h. mit dem 12. November 1990 - in Kraft tritt, so beinhaltet dies zunächst eine Selbstverständlichkeit. Die "Protokollnotiz" ist eine Betriebsvereinbarung, die nach § 77 Abs. 2 BetrVG zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf und daher vor der Unterzeichnung durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat nicht wirksam wird. Wenn das Landesarbeitsgericht diesem Satz die Regelung entnimmt, die geänderten Bestimmungen des Sozialplanes sollten nur für Arbeitnehmer Anwendung finden, die nach der Unterzeichnung der "Protokollnotiz" ausscheiden, so findet diese Annahme im Wortlaut dieses Schlußsatzes jedenfalls keine Stütze. Nur aus Sinn und Zweck der "Protokollnotiz" und dem Gesamtzusammenhang der einzelnen Regelungen kann daher entnommen werden, ob von der Neuregelung auch die schon aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer erfaßt werden oder nur solche, die nach dem 12. November 1990 ausscheiden.

3. Sinn und Zweck der in der "Protokollnotiz" getroffenen Regelung sprechen gegen die Annahme einer Stichtagsregelung im letzten Satz. Durch die "Protokollnotiz" sollten die Sozialplanrege-



lungen in den vier Unternehmen anlässlich der Umstrukturierung des energietechnischen Geschäftes vereinheitlicht werden. Einer solchen einheitlichen Regelung würde es zunächst widersprechen, wenn sie gleichwohl für die schon vor dem 12. November 1990 ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht gelten sollte. Das gilt um so mehr, als vom Beginn der Umstrukturierungsmaßnahmen bis zur Vereinbarung der "Protokollnotiz" nur ein Zeitraum von gut vier Monaten verflossen war, sich die Umstrukturierungsmaßnahme aber offensichtlich über einen längeren Zeitraum erstrecken sollte, wie aus dem letzten Absatz des Sozialplanes hervorgeht, wonach dieser bis zur Abwicklung aller Maßnahmen gelten sollte, die Anlaß für den Sozialplan waren, ein Endzeitpunkt also noch nicht absehbar war. Es sind von der Beklagten auch keine Umstände vorgetragen worden, die eine unterschiedliche Behandlung der vor und nach dem 12. November 1990 ausgeschiedenen Arbeitnehmer begründen oder wenigstens erklären könnten.

Durch die "Protokollnotiz" sollten die zuvor abgeschlossenen Sozialpläne in den drei Unternehmen "geändert" werden. Die Neuregelung sollte an die Stelle der geänderten Bestimmungen treten und damit Inhalt der Sozialpläne werden. Das wird hinsichtlich der Regelungen für vermögenswirksame Leistungen und die Jahresabschlußvergütung besonders deutlich dadurch, daß diese beiden Absätze - von den inhaltlichen Änderungen abgesehen - wörtlich mit den entsprechenden Regelungen im Sozialplan übereinstimmen. Diese wortgetreue Wiederholung der ursprünglichen Regelung verbietet auch die Annahme, aus den Worten "ausscheidende Mitarbeiter" herzuleiten, damit seien nur Mitarbeiter gemeint, die künftig, d.h. nach dem 12. November 1990, ausscheiden.



Für die Regelung hinsichtlich des Jubiläumsgeldes fehlt es allerdings an einer solchen wörtlichen Übereinstimmung. Inhaltlich entsprechen sich jedoch auch diese Regelungen, nur daß der Zeitraum zwischen dem Tag des Ausscheidens und dem Jubiläumstag von einem Jahr auf fünf Jahre verlängert wird. Inhalt dieser Regelung war es, den Kreis der "jubiläumsnahen" ausscheidenden Mitarbeiter zu vergrößern. Warum diese Vergünstigung nur die nach dem 12. November 1990 ausscheidenden Arbeitnehmer treffen sollte, die ohnehin wegen des späteren Ausscheidens näher an ihrem jeweiligen Jubiläumstag waren, nicht aber die früher ausgeschiedenen Arbeitnehmer, ist ebenfalls nicht ersichtlich.

Wenn die Beklagte zur Rechtfertigung ihre Ansicht allein darauf abstellt, daß praktische Schwierigkeiten der Abwicklung vermieden werden sollten, so reicht das allein nicht aus, den Willen der Betriebspartner zu belegen, für die Neuregelung den 12. November 1990 als Stichtag festzulegen. Es ist nicht einmal ersichtlich, wie viele Arbeitnehmer in der Zeit zwischen dem 1. Juli und dem 12. November 1990 ausgeschieden sind. Auch von diesen ausgeschiedenen Arbeitnehmern wird nur ein relativ kleiner Teil überhaupt als Berechtigter für eine Jubiläumszahlung in Betracht kommen. Für alle ausgeschiedenen Arbeitnehmer konnte es sich im übrigen nur darum handeln, die bislang gewährte vermögenswirksame Leistung von 312,-- DM auf 624,-- DM aufzustocken und statt der anteiligen Jahresabschlußvergütung die volle Jahresabschlußvergütung zu zahlen. Ein übermäßiger Verwaltungsaufwand, der eine Stichtagsregelung hätte notwendig machen und rechtfertigen können, kann damit nicht verbunden sein.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Damit läßt sich weder dem Wortlaut noch dem Inhalt der "Protokollnotiz" entnehmen, daß die hier getroffene Regelung nur für Arbeitnehmer gelten sollte, die nach dem 12. November 1990 anläßlich der Umstrukturierung des energietechnischen Geschäfts ausscheiden. Dann bleibt es aber dabei, daß der durch die "Protokollnotiz" geänderte Sozialplan der Beklagten vom 11. Mai 1990 für alle infolge der Umstrukturierungsmaßnahme ausscheidenden Arbeitnehmer, und damit auch für den Kläger, gilt.

4. Gegen die Wirksamkeit der in der "Protokollnotiz" getroffenen Regelung auch für die vor ihrem Abschluß ausgeschiedenen Arbeitnehmer bestehen keine Bedenken. Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung und kann auch durch eine spätere Betriebsvereinbarung, als die sich die "Protokollnotiz" darstellt, mit unmittelbarer Wirkung für die Belegschaft auch zu deren Ungunsten geändert werden (BAG Urteil vom 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - BAGE 35, 160 = AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972). Dann bestehen gegen eine Betriebsvereinbarung, die die ursprüngliche Regelung lediglich zugunsten der Arbeitnehmer abändert, erst recht keine Bedenken.

Zu Unrecht beruft sich die Beklagte darauf, daß der Betriebsrat nicht mehr legitimiert sei, für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer Regelungen in einer Betriebsvereinbarung zu treffen. Diese Frage ist in Rechtsprechung und Schrifttum allerdings umstritten (vgl. die Nachweise bei Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 152). Jedenfalls für Sozialplanregelungen - und die "Protokollnotiz" stellt eine solche Sozialplanregelung dar - ist aber



anerkannt, daß in Sozialplänen auch Ansprüche für Arbeitnehmer begründet werden können, die anlässlich der Betriebsänderung schon aus dem Betrieb ausgeschieden sind, auch wenn der Sozialplan tatsächlich erst nach dem Tag des Ausscheidens abgeschlossen wird, was in der betrieblichen Praxis ohnehin vielfach der Fall ist. Das folgt schon daraus, daß selbst dann, wenn die Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder anlässlich der Betriebsänderung beendet worden sind, der Betriebsrat noch ein Restmandat behält zur Wahrnehmung aller mit der Betriebsstillegung zusammenhängenden gesetzlichen Aufgaben, auch zur Herbeiführung eines Sozialplanes (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972, und in ständiger Rechtsprechung). Ein solches Restmandat wäre sinnlos, wenn der Betriebsrat für die anderen aufgrund der Betriebsänderung bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht mehr tätig werden, insbesondere keinen Sozialplan mehr vereinbaren könnte.

Damit steht dem Kläger das Jubiläumsgeld zu, so daß seine Klage begründet ist.

5. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Schömburg

Hickler



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)