

Aktenzeichen: 10 AZR 764/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 19. Juli 1995

- 10 AZR 764/94 -

I. Arbeitsgericht
Senftenberg

Urteil vom 28. April 1993

- 4 Ca 3455/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 21. März 1994

- 4 (1) Sa 481/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Bemessung einer Sozialplanabfindung nach dem Tariflohn

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung; BetrVG § 112

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Begriff des Tariflohns im Sinne der Tarifverträge für die Arbeiter der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 10. März 1991



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 764/94
4 (1) Sa 481/93 Brandenburg

Verkündet am
19. Juli 1995

Susdorf,
Reg.-Sekretär z.A.
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 19. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Brose und Walther für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 21. März 1994 - 4 (1) Sa 481/93 - wird zurückgewiesen.



2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe einer Abfindung aus einem Sozialplan.

Der am 9. Mai 1935 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem 1. August 1953 als Facharbeiter im Getriebebau beschäftigt.

Am 2. September 1992 vereinbarten die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan.

Der Sozialplan enthält, soweit hier von Interesse, folgende Regelungen:

"§ 1 Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten für alle Arbeitnehmer, die am 30.06.1991 im Unternehmen der Schwermaschinenbau L AG, einschließlich Außenstellen L und D , in einem Arbeitsverhältnis standen.

...

§ 3 Regelung zur Minderung wirtschaftlicher Nachteile

...



2. Ausgleichs- und Abfindungsbewertung

...

2.2. Arbeitnehmer im Alter von 21 bis 54 Jahren

Für Arbeitnehmer dieser Altersgruppe berechnet sich die Abfindung wie folgt:

$$ZM = \frac{f \times LA \times BD}{50}$$

ZM: Zurechnungsmonate

f : Bemessungsfaktor

LA: Alter

BD: Beschäftigungsdauer

A = ZM x Tariflohn/-gehalt/
Besitzstandsregelung (lt. Tarifvertrag für
Arbeiter und Angestellte der Metall- und
Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg,
Tarifgebiet II, vom 10. März 1991)

A: Abfindung

Besitzstand:

Lohn = Grundlohn + Pauschale + Mehrlohnprämie

Gehalt = Gehalt + Pauschale + LOG

...

2.3. Arbeitnehmer im Alter von 55 bis 64 Jahren

Für Arbeitnehmer dieser Altersgruppe berechnet sich die Abfindung wie folgt:

ZM = Monate bis zum Erreichen der frühestmöglichen Rente (vorgezogene Altersruhe) x 0,2 Umrechnungsfaktor

A = ZM x Tariflohn/-gehalt/Besitzstandsregelung

...

§ 4 Fälligkeit und Auszahlung

1. Der Ausgleich wird mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fällig. Er ist mit der



letzten Lohn-/Gehaltsabrechnung auszu-
zahlen.

...

§ 11 Laufzeit

Die Laufzeit des Sozialplanes bezieht sich auf den Zeitraum der Personalanpassung, entsprechend Interessenausgleich."

Die Interessenausgleichsregelung endete am 31. Dezember 1992.

Am 10. März 1991 wurden für die Arbeiter der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, folgende tarifliche Regelungen vereinbart:

Lohnrahmentarifvertrag für die Arbeiter der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg - Tarifgebiet II - vom 10. März 1991 (LRTV-Arbeiter):

2.3 Tariflöhne

Die Grundlöhne für die Lohngruppen 1 bis 8 sind in einem besonderen Lohntarifvertrag festgelegt.

Der Grundlohn für die normale Facharbeit (Lohngruppe 5 = 100 %) ist der Ecklohn.

...

3. Entlohnungsbestimmungen Mindestbedingungen

3.1 Der Tarifvertrag regelt Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Im Einzelvertrag können für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrates (BetrVG § 87) bleiben unberührt.

Protokollnotiz:



Übergangsregelung für Leistungslöhner aus dem
Verhandlungsergebnis vom 10.03.1991

"Für die Monate April bis Dezember 1991 wird dem
Akkordlöhner und Prämienlöhner innerhalb eines
Abrechnungszeitraumes für Arbeiten im Akkord bzw.
in Prämie ein Überverdienst von 115 % abgesi-
chert."

Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Metall- und Elektroin-
dustrie in Berlin und Brandenburg - Tarifgebiet II - vom 10. März
1991 (LTV-Arbeiter):

"2. Tariflöhne

2.1 Die Monatsgrundlöhne betragen ab 1. April
1991 in Lohngruppe 5 des Lohnrahmentarif-
vertrages vom 10. Dezember 1990
DM 1.455,00 brutto.

Die übrigen Monatsgrundlöhne werden ent-
sprechend dem Verhältnis der Monatsgrund-
löhne im Lohntarifvertrag für die Berliner
Metallindustrie vom 10. Mai 1990 festge-
legt.

Die ab 1. April 1991 geltende Grundlohn-
tabelle ergibt sich aus dem Anhang."

Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metall- und Elektro-
industrie in Berlin und Brandenburg - Tarifgebiet II - vom
10. März 1991 (MTV-Arbeiter):

"10. Entlohnung

10.1 Löhne und Lohnbestimmungen

Die Bestimmungen über die Entlohnung im en-
geren Sinne werden u.a. im Lohnrahmentarif-
vertrag und im Lohntarifvertrag geregelt.

10.2 Einstellungsbestimmungen



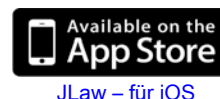
Dem/der Beschäftigten sind bei der Einstellung und bei einer Versetzung die Art der Tätigkeit, die Lohngruppe, der Entlohnungsgrundsatz und die Zusammensetzung des Lohnes aufgeschlüsselt in Tariflohn (Monatsgrundlohn oder Stundengrundlohn) und Zulagen in DM schriftlich mitzuteilen. Änderungen in der Höhe und Zusammensetzung des Lohnes sind ihm/ihr ebenfalls schriftlich mitzuteilen."

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde aus betriebsbedingten Gründen zum 31. Dezember 1991 gekündigt. Die Beklagte zahlte dem Kläger eine Abfindung nach dem Sozialplan in Höhe von 14.285,-- DM. Bei der Berechnung der Abfindung legte sie den Tarifgrundlohn des Klägers in Höhe von 1.741,-- DM brutto monatlich zugrunde.

Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe eine höhere Abfindung zu. Da er im Akkord gearbeitet habe, sei der Berechnung die zuletzt erbrachte Akkordleistung, die 120 % betragen habe, zugrunde zu legen. Dies sei sein Besitzstand, der nach der Berechnungsformel berücksichtigt werden müsse. Der Sozialplan enthalte keine Regelung, wonach der Besitzstand nur bei bestimmten Arbeitnehmergruppen zu berücksichtigen sei. Zumindest müsse für die Berechnung der Abfindung der nach der Protokollnotiz zu Ziffer 3.1 LRTV gesicherte Überverdienst von 115 % herangezogen werden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.132,63 DM brutto zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Berechnung der Abfindung auf der Grundlage des Tarifgrundlohns für zutreffend. Nach der Berechnungsformel seien der Tariflohn für Arbeiter oder das Tarifgehalt für Angestellte oder eine Besitzstandsregelung zugrunde zu legen. Die Besitzstandsregelung betreffe Arbeiter, die vor Inkrafttreten des Tarifvertrages als körperlich schwer Arbeitende, wie die Schleifer in der Badewannenfertigung, mehr verdient hätten als die tarifliche Lohngruppe nunmehr vorsehe. Dazu habe der Kläger nicht gehört.

Durch die Bezugnahme auf die tariflichen Regelungen vom 10. März 1991 sei im Sozialplan deutlich gemacht worden, daß nur der Tarifgrundlohn, wie er sich aus den Tabellen zum LTV ergebe, bei der Berechnung der Abfindung zu berücksichtigen sei. Die zeitlich befristete Sonderregelung in der Protokollnotiz zur Sicherung des Überverdienstes für die Zeit von April bis Dezember 1991 sei deshalb nicht anzuwenden. Ihre Anwendung würde im übrigen auch zu einer Ungleichbehandlung der Akkordarbeiter führen, die erst nach dem 31. Dezember 1991 ausgeschieden seien. Deshalb sei sie bei der Berechnung der Abfindung auch stets vom Tarifgrundlohn ausgegangen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht ein höherer Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan nicht zu. Die Beklagte ist bei der Berechnung der Abfindung zutreffend von dem Tarifgrundlohn des Klägers ausgegangen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Berechnungsformel in § 3 Ziffer 2.2 des Sozialplans für Arbeitnehmer im Alter von 21 bis 54 Jahren, die mit der für Arbeitnehmer im Alter von 55 bis 64 Jahren in Ziffer 2.3 identisch sei, sei dahingehend auszulegen, daß für Arbeiter der Tariflohn bzw. für Angestellte das Tarifgehalt oder eine Besitzstandsregelung zugrunde zu legen sei.

Der Kläger habe unstreitig nicht zu den Arbeitnehmern gehört, die unter eine Besitzstandsregelung gefallen seien. Seine Auffassung, sein "Besitzstand" sei sein persönlicher Akkordverdienst im Dezember 1991 in Höhe von 120 % bzw. zumindest der durch die Protokollnotiz gesicherte Überverdienst von 115 %, finde im Sozialplan keine Stütze.

Der persönliche Akkordverdienst bzw. der gesicherte Überverdienst gehöre auch nicht zum Tariflohn i.S.d. Sozialplanregelung. Dies folge aus der Bezugnahme auf den Tarifabschluß vom 10. März 1991. Sowohl im MTV als auch LRTV und im LTV werde der Begriff des Tariflohns nur zur Bezeichnung des tariflichen Grundlohns verwendet.



Der Kläger habe im übrigen nicht hinreichend substantiiert vorgetragen, daß die Beklagte stets den persönlichen Akkordverdienst der Berechnung der Abfindung zugrunde gelegt habe. Deshalb sei der Anspruch auch nicht nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz begründet.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist in vollem Umfange zuzustimmen.

1. Nach der Berechnungsformel in § 3 Ziffer 2.3 des Sozialplans berechnet sich die Abfindung für Arbeitnehmer im Alter von 55 bis 64 Jahren, zu denen der Kläger gehörte, nach der Anzahl der maßgebenden Monate (ZM) multipliziert mit "Tariflohn/-gehalt/Besitzstandsregelung". Zutreffend legt das Landesarbeitsgericht diese Bestimmung dahingehend aus, daß als Multiplikator für Arbeiter der Tariflohn, für Angestellte das Tarifgehalt oder für beide Arbeitnehmergruppen eine Besitzstandsregelung zugrunde zu legen ist.

Diese Berechnungsformel gilt nach § 3 Ziffer 2.2 auch für Arbeiter im Alter von 21 bis 54 Jahren. In Ziffer 2.2 sind die in der Berechnungsformel verwendeten Begriffe näher erläutert. Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß diese Erläuterungen gleichermaßen auch für dieselben in Ziffer 2.3 verwendeten Begriffe gelten.

Danach wird in bezug auf den Tariflohn bzw. das Tarifgehalt



durch den Klammerzusatz verwiesen auf: "lt. Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 10. März 1991". Der Besitzstand wird für die Arbeiter definiert mit "Lohn = Grundlohn + Pauschale + Mehrlohnprämie".

Da der Kläger Arbeiter war, kommt für eine Berechnung der Abfindung somit nur der Tariflohn, wie er durch den Klammerzusatz definiert ist, oder eine Besitzstandsregelung in Betracht.

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit einer formellen Rüge vom Kläger nicht angegriffen werden, gehörte der Kläger nicht zu der Gruppe der Arbeitnehmer, für die eine Besitzstandsregelung galt.

Unter einer Besitzstandsregelung ist eine Regelung zu verstehen, die dem Arbeitnehmer den Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitsentgelt sichert, obwohl er wegen veränderter tatsächlicher oder rechtlicher Umstände keinen tariflichen Anspruch auf dieses Entgelt mehr hat.

Dementsprechend hat die Beklagte vorgetragen, daß die Besitzstandsregelung für solche Arbeitnehmer galt, die vor Inkrafttreten des Tarifvertrages als körperlich schwer Arbeitende, wie die Schleifer in der Badewannenfertigung, mehr verdient hätten, als ihnen nach der nach Inkrafttreten des Tarifvertrages einschlägigen Lohngruppe zustand. Zu diesen Arbeitnehmern gehörte der Kläger nicht.



Der Kläger meint aber, daß unter "Besitzstand" i.S. der Sozialplanregelung sein persönlicher Akkordverdienst im Monat Dezember 1991, zumindest aber der durch die Protokollnotiz gesicherte Überverdienst in den Monaten von April bis Dezember 1991 zu verstehen sei.

Diese Auslegung steht schon mit dem Wortlaut der Sozialplanregelung nicht in Einklang. Danach setzt sich der Lohn bei einer Besitzstandsregelung aus dem Grundlohn, einer Pauschale und einer Mehrlohnprämie zusammen. Insoweit hat der Kläger aber nicht vorgetragen, daß er über seinen Grundlohn hinaus Anspruch auf eine Pauschale und eine Mehrlohnprämie hatte. Sein über den Grundlohn hinausgehender Akkordverdienst ist weder eine Pauschale noch eine Mehrlohnprämie.

3. Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht ferner an, daß der persönliche Akkordverdienst bzw. der vorübergehend durch die Protokollnotiz gesicherte Überverdienst nur dann in die Berechnung der Abfindung einbezogen werden müßten, wenn diese Lohnbestandteile zum Tariflohn gehörten.

Das ist jedoch nicht der Fall. Zwar beruht auch ein Akkordverdienst auf tariflichen Bestimmungen und enthält die Protokollnotiz eine tarifliche Verdienstsicherung. Die Betriebspartner haben jedoch den Begriff des Tariflohns durch den Klammerzusatz ausdrücklich erläutert. Danach ist unter Tariflohn nur der tarifliche Grundlohn zu verstehen.



Im Klammerzusatz wird auf einen Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 10. März 1991 Bezug genommen. Da es keinen gemeinsamen Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte gibt, hat das Landesarbeitsgericht die Verweisung zutreffend dahingehend ausgelegt, daß das jeweils einschlägige Tarifwerk zur Anwendung kommen soll. Der Begriff des Tariflohns ergibt sich damit für den Kläger als Arbeiter aus dem MTV, dem LRTV und dem LTV für Arbeiter.

Danach wird in Ziffer 2.3 LRTV unter der Überschrift "Tariflöhne" auf die tariflich gesondert festzulegenden Grundlöhne verwiesen. Im LTV wird in Ziffer 2 unter der Überschrift "Tariflöhne" die Höhe der Monatsgrundlöhne geregelt. In Ziffer 10.2 MTV wird in einem Klammerzusatz zum Begriff Tariflohn auf den Monatsgrundlohn oder Stundengrundlohn verwiesen.

Daraus folgt das Landesarbeitsgericht mit Recht, daß die Betriebspartner in der Berechnungsformel für die Abfindung den Tariflohn i.S.d. tariflichen Grundlohns in Bezug genommen haben. Die Beklagte hat damit die Abfindung des Klägers auf dieser Basis zutreffend berechnet.

4. Die Berücksichtigung des Tariflohns und nicht des Akkordverdienstes bei der Bemessung der Abfindung begegnet auch keinen rechtlichen Bedenken.



Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sind die Betriebspartner bei der Aufstellung eines Sozialplans frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen. Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen und nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden. Dabei dienen Sozialplanregelungen nach § 112 Abs. 1 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung - künftig - entstehen. Sie haben eine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion und sind keine Entschädigungen (BAG Urteil vom 9. November 1994 - 10 AZR 281/94 - AP Nr. 85 zu § 112 BetrVG 1972).

Im Hinblick darauf ist es durchaus sachgerecht, daß die Betriebspartner bei der Bemessung der Abfindung an den Tarifgrundlohn anknüpfen, den der Arbeitnehmer in diesem Tarifbereich auch in Zukunft erzielen kann und der ihm bei Verlust des Arbeitsplatzes entgeht. Demgegenüber stellt der Verlust des individuellen Akkordverdienstes im Monat des Ausscheidens keinen zukünftig sicher zu erwartenden Nachteil dar. Gleiches gilt für den in der Protokollnotiz vorübergehend gesicherten Überverdienst, da diese Regelung sowieso am 31. Dezember 1991 auslief.

Insoweit haben die Betriebspartner auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung getragen, da ansonsten eine durch die Betriebsänderung nicht bedingte unterschiedliche Höhe der Abfindung



bei Arbeitnehmern eingetreten wäre, die während der Geltung der Protokollnotiz und solchen, die nach ihrem Ablauf ausschieden.

5. Entgegen der Auffassung des Klägers ist auch auf die Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten Bedacht genommen worden, da bei beiden Arbeitnehmergruppen das tarifliche Grundentgelt bei der Bemessung der Abfindung zu berücksichtigen ist.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Brose

Walther

