

Aktenzeichen: 1 AZR 262/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 13. März 2007
- 1 AZR 262/06 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 23. Februar 2005
- 15 Ca 34/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 15. September 2005
- 19 Sa 26/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 262/06
19 Sa 26/05
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Giese und Buschmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. September 2005 - 19 Sa 26/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob bei der Berechnung einer Sozialplanabfindung frühere Beschäftigungszeiten des Klägers zu berücksichtigen sind. 1

Die Beklagte betreibt eine Kette von Computerfachmärkten. Der 1972 geborene Kläger war bei ihr ab dem 14. Januar 1991 beschäftigt. Mit Schreiben vom 10. Februar 1998 kündigte er sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. März 1998 mit der Begründung, er sehe für eine weitere Entwicklung seiner Fähigkeiten und Person in nächster Zukunft sonst keine Perspektive. Er wechselte zur S GmbH, einer Franchise-Nehmerin der Beklagten. Diese kündigte mit Schreiben vom 17. August 1999 das Arbeitsverhältnis wegen Auflösung der Franchise-Verträge betriebsbedingt zum 30. September 1999. Ab dem 4. Oktober 1999 war der Kläger auf Grund eines Arbeitsvertrags vom 6. Oktober 1999 erneut bei der Beklagten beschäftigt. Nach § 1 Abs. 3 dieses Vertrags galten die ersten sechs Monate als Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat. Mit Schreiben vom 13. Februar 2004 kündigte die Beklagte wegen Aufgabe ihrer Einzelhandelsgeschäfte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30. April 2004. Der Kläger bezog zuletzt ein Jahresgehalt von 46.184,28 Euro. 2

Aus Anlass einer Reorganisation hatten die Beklagte und der Betriebsrat im Gemeinschaftsbetrieb der Beklagten sowie der V S GmbH (VSG) am 27. März 2001 eine Betriebsvereinbarung (BV 2001) geschlossen. Diese galt „für alle Mitarbeiter und Auszubildenden der V Microcomputer AG und der VSG, die zum Zeitpunkt der Maßnahme ... länger als 6 Monate im Unternehmen ununterbrochen beschäftigt sind und an diesem Tage in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, mit Ausnahme der leitenden Angestellten.“ Sie enthält ua. folgende Regelungen: 3

„5.1.5 Abfindungsregelungen:

Sollten Mitarbeiter seit dem 01.02.2001 betriebsbedingt gekündigt worden sein oder sollten Mitarbeiter trotz aller Bemühungen



betriebsbedingt gekündigt werden, so erhalten sie eine Abfindung ...

5.1.6 Berechnung:

- a) Jahresbruttogehalt (ohne Sonderzahlungen, Tantiemen oder Ähnliches) für das Jahr 2000 geteilt durch 12 entspricht dem durchschnittlichen Monatsgehalt. Leistungslohnprämien sowie sonstige, dauerhaft gewährte übertarifliche Zulagen werden berücksichtigt.
- b) 30 % eines durchschnittlichen Monatsgehalts pro vollendetem Halbjahr der Betriebszugehörigkeit.
- c) Zusätzlich erhalten Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt 01.01.2001 länger als 12 Monate im Unternehmen beschäftigt sind und das

25. Lebensjahr vollendet haben	50 %
30. Lebensjahr vollendet haben	75 %
40. Lebensjahr vollendet haben	100 %
50. Lebensjahr vollendet haben	150 %
55. Lebensjahr vollendet haben	200 %

 eines durchschnittlichen Monatsgehalts (Berechnung gemäß Punkt 5.1.6 a).
- d) Pro unterhaltsberechtigten Kind wird ein Zuschlag von 500,00 DM gezahlt.

...

6.3 ...

In jedem Fall gelten die Regelungen dieser BV auch uneingeschränkt auf künftige Maßnahmen (Filialschließungen sowie Entlassungen und Versetzungen usw.), die während der Laufzeit dieser Vereinbarung stattfinden.

...“

Am 9. Februar 2004 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs der Beklagten sowie der B GmbH (in diese hatte die VSG umfirmiert) die Betriebsvereinbarung Reorganisation V Microcomputer II (BV 2004). In dieser heißt es ua.:

„In Ergänzung zu Ziff. 6.3 der Betriebsvereinbarung „Reorganisation V Microcomputer AG 2001“ vom 27.03.2001, die für diese Maßnahmen weiterhin Gültigkeit hat, vereinbaren die Betriebsparteien folgendes:

...

3. Abfindungen

4



Die im Rahmen dieser Maßnahme betriebsbedingt entlassenen Mitarbeiter und Auszubildenden erhalten eine Abfindung gem. Ziff. 5.1.5 und 5.1.6 der Betriebsvereinbarung vom 27.03.01 ...

...

In Abweichung von Ziff. 5.1.6 a) der Betriebsvereinbarung vom 27.03.01 wird die Abfindung auf der Basis des Jahresbruttogehaltes 2003 berechnet und in Euro ausgezahlt; in Ziff. 5.1.6 c) wird das Datum auf den 01.01.2004 abgeändert.

...“

Die Beklagte zahlte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 13.277,98 Euro. Bei der Berechnung legte sie eine Betriebszugehörigkeit seit dem 4. Oktober 1999 zugrunde. 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung der Abfindung sei von einer Betriebszugehörigkeit ab dem 14. Januar 1991 auszugehen. Damit ergebe sich ein - rechnerisch unstreitiger - Abfindungsanspruch von 31.751,70 Euro. Daher stehe ihm noch ein Betrag von 18.473,22 Euro zu. 6

Der Kläger hat beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 18.473,22 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat die bei der Beklagten vom 14. Januar 1991 bis zum 31. März 1998, nicht dagegen die bei der S GmbH vom 1. April 1998 bis zum 30. September 1999 zurückgelegte Dienstzeit für berücksichtigungsfähig erachtet. Dementsprechend hat es der Klage in Höhe von 13.855,28 Euro nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen vom Kläger eingelegte Berufung zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche in vollem Umfang weiter. 9



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht in vollem Umfang abgewiesen. Dem Kläger steht kein Abfindungsanspruch mehr zu. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, sind bei der Berechnung der Abfindung keine weiteren Dienstzeiten zu berücksichtigen. Das ergibt die Auslegung der maßgeblichen Sozialplanbestimmungen. 10

I. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung sind ferner der Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (vgl. 22. November 2005 - 1 AZR 458/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 176 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 15, zu B II 1 der Gründe). 11

II. Hiernach gehören zur „Betriebszugehörigkeit“ iSv. § 5.1.6 Buchst. b BV 2001 nur die zuletzt ununterbrochen zurückgelegten Beschäftigungszeiten bei der Beklagten, nicht dagegen Dienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber sowie frühere Beschäftigungszeiten bei der Beklagten. 12

1. Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern rechnen nicht zur Betriebszugehörigkeit iSv. § 5.1.6 Buchst. b BV 2001. Das folgt bereits aus deren insoweit recht eindeutigen Wortlaut. Unter „Betriebszugehörigkeit“ ist nach allgemeinem Sprachgebrauch und der Rechtsterminologie der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses zu verstehen (vgl. BAG 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 75 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 73, zu II 1 b der Gründe mwN). Der Begriff der Betriebszugehörigkeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer in der fraglichen Zeit dem Betrieb des Arbeitgebers angehörte. Das schließt Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber aus (BAG 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - aaO). Dieses Verständnis entspricht dem Sinn und Zweck einer Sozialplanabfindung. Sie soll künftige Nachteile ausglei- 13



chen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (vgl. etwa BAG 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, zu III 1 der Gründe mwN). Die Nachteile liegen bei einer betriebsbedingten Kündigung im Verlust des Arbeitsverhältnisses und des damit verbundenen Besitzstands. Dazu gehört der vormals bei einem anderen Arbeitgeber erworbene Besitzstand nicht. Dieser geht bereits durch die Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und nicht erst durch die vom letzten Arbeitgeber vorgenommene Betriebsänderung verloren.

2. Auch frühere Beschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber sind bei der Berechnung der Abfindung dann nicht zu berücksichtigen, wenn zwischen ihnen und dem letzten Arbeitsverhältnis kein enger sachlicher Zusammenhang besteht. 14

a) Der Wortlaut des § 5.1.6 Buchst. b BV 2001 ist insoweit allerdings nicht eindeutig. Nach ihm stehen etwaige Unterbrechungen zwischen mehreren bei der Beklagten zurückgelegten Beschäftigungszeiten deren Zusammenrechnung nicht ohne Weiteres entgegen. Ebenso wenig gebietet er aber die Berücksichtigung früherer Beschäftigungszeiten. Er deckt vielmehr auch ein Verständnis, nach dem nur die Beschäftigungszeit in dem jeweiligen Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen ist, um dessen Beendigung es geht. 15

b) Der systematische Gesamtzusammenhang der BV 2001 ist ebenso wenig aussagekräftig. Insbesondere gebietet die Regelung über den Geltungsbereich der BV 2001 entgegen der Auffassung des Klägers nicht den (Umkehr-)Schluss, bei der Berechnung der Abfindungshöhe nach § 5.1.6 Buchst. b BV 2001 seien frühere Beschäftigungszeiten trotz erheblicher zeitlicher Unterbrechungen zu berücksichtigen. Allerdings verlangt die Regelung über den Anwendungsbereich des Sozialplans, dass der Mitarbeiter länger als sechs Monate im Unternehmen „ununterbrochen“ beschäftigt sein muss, um überhaupt anspruchsberechtigt zu sein. Gleichwohl stellt das Fehlen des Wortes „ununterbrochen“ in § 5.1.6 Buchst. b BV 2001 kein „beredtes“ Schweigen der Betriebsparteien dahingehend dar, dass bei der Berechnung der Abfindungshöhe eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit nicht verlangt werde. Ein solcher Schluss wird auch in vergleichbaren rechtlichen Zusammenhängen nicht gezogen. So setzt § 1 Abs. 1 KSchG das ununterbrochene Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraus, während in § 10 Abs. 2 Satz 1 KSchG die Worte „ohne Unterbrechung“ fehlen. Gleichwohl entspricht es allgemeiner Auffassung, dass bei der nach § 10 KSchG zu bestimmenden Abfindungshöhe grundsätzlich nur der rechtlich ununterbrochene Bestand des 16



Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen ist (vgl. etwa *ErfK/Kiel* 7. Aufl. § 10 KSchG Rn. 5; *KR-Spilger* 8. Aufl. § 10 KSchG Rn. 37; v. *Hoyningen-Huene/Linck* KSchG 14. Aufl. § 10 Rn. 17; *Kittner/Däubler/Zwanziger Kündigungsschutzrecht* 6. Aufl. § 10 KSchG Rn. 9). Gleiches gilt für die Betriebszugehörigkeit iSv. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG, bei der im Gesetzestext ebenfalls das Attribut „ununterbrochen“ fehlt (vgl. *BAG* 6. Februar 2003 - 2 AZR 623/01 - *EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl* Nr. 51, zu II 1 b bb (1) der Gründe).

- c) Das zutreffende Verständnis folgt aus dem Sinn und Zweck der Regelung. 17
- aa) Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Senats vor allem eine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist es, die künftigen Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (vgl. 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - *BAGE* 103, 321, zu III 1 der Gründe mwN). Dabei ist es den Betriebsparteien nicht verwehrt, bei der Höhe der Sozialplanleistungen auf das vergangenheitsbezogene Kriterium der Betriebszugehörigkeit abzustellen (12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - aaO, zu III 2 a der Gründe). Der durch den Sozialplan auszugleichende oder abzumildernde Verlust wird maßgeblich auch durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmt (12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - aaO; *Fitting* 23. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 103 mwN). Die mit der Betriebszugehörigkeit wachsenden Besitzstände setzen das ununterbrochene Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraus. Das gilt insbesondere bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG. Hier zählt nur die Beschäftigungszeit in dem letzten rechtlich ununterbrochenen Arbeitsverhältnis. Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber sind nur zu berücksichtigen, wenn das spätere Arbeitsverhältnis mit dem früheren in einem engen sachlichen Zusammenhang steht (vgl. *BAG* 6. Februar 2003 - 2 AZR 623/01 - *EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl* Nr. 51, zu II 1 b bb (1) der Gründe mwN). 18
- bb) Dementsprechend ist ein Sozialplan, der die Höhe der Abfindungen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig macht, nach seinem Sinn und Zweck regelmäßig dahin zu verstehen, dass nur die ununterbrochene letzte Betriebszugehörigkeit maßgeblich ist (ebenso *Schaub/Koch Arbeitsrechts-Handbuch* 11. Aufl. § 242 Rn. 49; *Küttner/Eisemann Personalbuch* 2006 13. Aufl. Sozialplan Rn. 25). Der Verlust, den der Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung erleidet, ist der mit dem letzten Arbeitsverhältnis verbundene Besitzstand. Der mit früheren Arbeitsverhältnissen verbun-



dene Besitzstand geht durch die Betriebsänderung, die zur Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses führt, nicht verloren. Dies wird besonders in Fällen deutlich, in denen ein größerer Zeitraum zwischen dem früheren und dem letzten Arbeitsverhältnis liegt, in denen der Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses für die damit verbundenen Nachteile bereits einen wirtschaftlichen Ausgleich - etwa durch eine Abfindung - erhalten hat oder in denen er - wie im Streitfall - das frühere Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen selbst gekündigt hat.

cc) Dies bedeutet nicht, dass die Berücksichtigung der in einem früheren Arbeitsverhältnis geleisteten Dienstzeit stets ausgeschlossen wäre. Eine Berücksichtigung erscheint insbesondere dann möglich, wenn die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich oder konkludent vereinbart haben, dass die in dem früheren Arbeitsverhältnis zurückgelegte Dienstzeit in dem neuen Arbeitsverhältnis - etwa bei Kündigungsfristen, Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG, Versorgungsanwartschaften - zu Gunsten des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden soll. Dann ist auch der „Besitzstand“ in dem letzten Arbeitsverhältnis, dessen Verlust die Abfindung ausgleichen oder abmildern soll, entsprechend größer.

20

III. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass die vom Kläger bei der Beklagten vom 14. Januar 1991 bis zum 31. März 1998 und bei der S GmbH vom 1. April 1998 bis zum 30. September 1999 zurückgelegten Dienstzeiten bei der Berechnung der Abfindung nicht zu berücksichtigen waren.

21

1. Die Dienstzeit bei der S GmbH war schon deshalb nicht berücksichtigungsfähig, weil sie bei einem anderen Arbeitgeber geleistet wurde. Dem steht nicht entgegen, dass die S GmbH ein Franchise-Nehmer der Beklagten war. Selbst wenn sie in Abhängigkeit zur Beklagten gestanden haben sollte - hinreichend zuverlässige Feststellungen sind insoweit vom Landesarbeitsgericht nicht getroffen -, bedeutet dies nicht, dass die bei ihr begründeten Arbeitsverhältnisse der Beklagten zugerechnet werden könnten. Eine Vereinbarung, wonach die bei der S GmbH zurückgelegte Dienstzeit in dem letzten mit der Beklagten eingegangenen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden soll, haben die Parteien nicht geschlossen.

22

2. Auch die bei der Beklagten vom 14. Januar 1991 bis zum 31. März 1998 zurückgelegte Dienstzeit war bei der Abfindungshöhe nicht zu berücksichtigen. Die zeitliche Unterbrechung zwischen dem früheren und dem letzten Arbeitsverhältnis war zu

23



lang, um von einem einheitlichen, ununterbrochenen Arbeitsverhältnis ausgehen zu können. Sie betrug immerhin 1 ½ Jahre. Die Beklagte und der Kläger haben im letzten Arbeitsvertrag vom 6. Oktober 1999 auch weder eine ausdrückliche noch eine konkludente Vereinbarung dahingehend getroffen, dass im neuen Arbeitsverhältnis die früher zurückgelegte Dienstzeit berücksichtigt werden soll. Sie haben vielmehr in § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrags vom 6. Oktober 1999 eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart, während derer eine Kündigungsfrist von einem Monat galt. Damit sind sie selbstverständlich davon ausgegangen, dass es sich um ein völlig neues Arbeitsverhältnis handelte, in das zuvor erworbene Besitzstände nicht übertragen werden sollten.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Giese

Buschmann

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