

Aktenzeichen: 1 AZR 335/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 25. März 2003
- 1 AZR 335/02 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 1. Oktober 2001
- 3 Ca 906/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. Februar 2002
- 18 Sa 1559/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Sozialplans; Schuldanerkenntnis

Gesetze:

BetrVG § 112; BGB § 781

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 335/02
18 Sa 1559/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. März 2003

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Frischholz und die ehrenamtliche Richterin Spoo 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 Düsseldorf vom 22. Februar 2002 - 18 Sa 1559/01 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

Der Kläger war 22 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Aus Anlaß von 34 beabsichtigten betriebsbedingten Kündigungen schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat am 23. Oktober 2000 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Sozialplan enthält in Teil II ua. folgende Regelungen:

"1. Leistungen bei vorzeitigen Pensionierungen

Mitarbeiter/innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen mindestens 57 Jahre und vier Monate alt und älter sind, erhalten ausschließlich die nachfolgend aufgeführten Leistungen, sofern Anspruch auf Arbeitslosengeldzahlung und anschließend Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld bestehen und sofern ihnen fristgemäß, betriebsbedingt und unter Mitwirkung des Betriebsrates gekündigt worden ist.

- a.) Eine Ausgleichszahlung als Abfindung, die die Differenz zum Arbeitslosen- bzw. Krankengeld und 90 % des monatlichen Nettoeinkommens überbrückt. Die Ausgleichszahlung deckt jedoch nur den Zeitraum vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Rente ab.

Das Nettoeinkommen errechnet sich aus einem definierten Bruttoeinkommen. Das Bruttoeinkommen ist zunächst das Steuer-Brutto des Jahres 2000. Zum Steuer-Brutto des Jahres 2000 gehören nicht:

alle nicht regelmäßig wiederkehrenden Zulagen (z. B. Prämien und dergleichen), das Urlaubsgeld, die vermögenswirksamen Leistungen, die Kontoführungsgebühr, der Auslagenersatz, die Jubiläumsgelder, die geldwerten Vorteile (z. B. Dienstwagen, Telefon) sowie die Überstunden/Mehrarbeit.



Das so errechnete Jahres-Brutto 2000 wird durch 12 dividiert und bildet das monatliche Bruttoeinkommen als Basis für die Berechnung der Abfindung/des Nettoeinkommens.

...

3. Leistungen bei Ausscheiden in sonstigen Fällen (nicht vorzeitige Pensionierung)
- a.) Mitarbeiter/innen, denen aus betriebsbedingten Gründen unter Mitwirkung des BR fristgemäß gekündigt wird, erhalten als Abfindung für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit 70 % des unter Teil II Ziffer 1.a.) des Sozialplans definierten Bruttomonatseinkommens. Die Anzahl der nach dieser Formel errechneten Monatseinkommen beträgt max. 18,5 Monatseinkommen. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird diese monatsgenau und auf 2 Stellen hinter dem Komma gerechnet.“

Das nach Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans ermittelte Bruttomonatseinkommen des Klägers beträgt 7.944,00 DM. Mit Schreiben vom 28. November 2000 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt zum 31. März 2001. Ebenfalls Ende November 2000 erhielt der Kläger von der Personalsachbearbeiterin B. ein nicht unterzeichnetes Schreiben, in dem die Höhe der ihm nach dem Sozialplan zustehenden Abfindung mit 122.340,00 DM angegeben ist. Mit Schreiben vom 22. Januar 2001 übersandte die Beklagte dem Kläger eine Berechnung, nach der sich seine Abfindung auf 102.877,00 DM beläuft. Diesen Betrag bezahlte sie dem Kläger.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Differenz zwischen der ihm nach seiner Auffassung zustehenden Abfindung von 122.340,00 DM und dem an ihn bezahlten Betrag von 102.877,00 DM geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, nach dem Sozialplan könne er für jedes seiner 22 Beschäftigungsjahre 70 % von 7.944,00 DM und damit (aufgerundet) insgesamt 122.340,00 DM beanspruchen. Dadurch werde die Höchstbegrenzung nach Teil II Nr. 3. a.) Satz 2 des Sozialplans nicht überschritten. Diese Bestimmung sei dahin zu verstehen, daß die Kappungsgrenze bei 18,5 gemäß Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans berechneten Monatseinkommen liege. Dies seien für den Kläger 146.964,00 DM. Im übrigen müsse sich die Beklagte an der Mitteilung ihrer Mitarbeiterin B. vom November 2000 festhalten lassen.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9.951,27 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 5. April 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, bei der Kappungsgrenze des Sozialplans sei nicht von vollen Monatseinkommen, sondern gemäß Teil II Nr. 3. a.) Satz 1 des Sozialplans von 70 % eines Monatseinkommens auszugehen. Danach liege für den Kläger die Höchstgrenze bei 102.874,80 DM.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann eine höhere als die an ihn bezahlte Abfindung weder nach dem Sozialplan noch auf Grund der Mitteilung der Personalsachbearbeiterin B. beanspruchen.

I. Der Sozialplan vom 23. Oktober 2000 rechtfertigt nicht den geltend gemachten Zahlungsanspruch. Die Kappungsgrenze in Teil II Nr. 3. a.) Satz 2 des Sozialplans hat zur Folge, daß die 18,5 Beschäftigungsjahre übersteigende Betriebszugehörigkeit nicht zu einer Erhöhung der Abfindung führt. Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, bezieht sich die Begrenzungsklausel nicht auf volle Bruttomonatseinkommen, sondern auf 70 % des unter Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans definierten Bruttomonatseinkommens.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen. Abzustellen ist deshalb zunächst auf den Wortlaut der Bestimmung. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner sind der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten (vgl. etwa 5. Februar



1997 - 10 AZR 553/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 112 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 92, zu II 1 der Gründe; 7. November 2000 - 1 ABR 17/00 - EzA BetrVG 1972 § 77 Nachwirkung Nr. 2, zu B I 2 b der Gründe; 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - zVv., zu A II 1 der Gründe). Verbleiben Zweifel bei der Auslegung, können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte der Regelung ergänzend herangezogen werden. Zudem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Daher ist im Zweifel derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einer vernünftigen, sachgerechten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. etwa BAG 7. November 2000 - 1 ABR 17/00 - aaO). Subjektive Vorstellungen der Betriebsparteien, die im Sozialplan keinen Niederschlag gefunden haben, sind schon deshalb für die Auslegung unbeachtlich, weil es den Normunterworfenen möglich sein muß, zu erkennen, welchen Regelungsinhalt die Normen haben (vgl. für Tarifverträge BAG 23. Februar 1994 - 4 AZR 224/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Kirchen Nr. 2, zu 4 b der Gründe).

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht die Regelung zur Kappungsgrenze in Teil II Nr. 3. a.) Satz 2 des Sozialplans im Ergebnis zutreffend dahin ausgelegt, daß der Abfindungsbetrag auf maximal 18,5 der um 30 % gekürzten Monatseinkommen begrenzt ist. Dabei sprechen für das vom Landesarbeitsgericht gewonnene Auslegungsergebnis entscheidend systematische Erwägungen. Die übrigen Auslegungsgesichtspunkte lassen dagegen keine zuverlässigen Schlüsse zu.

a) Der Wortlaut der Regelung in Teil II Nr. 3. a.) Satz 2 des Sozialplans ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht eindeutig. Er läßt auch die vom Kläger vertretene Auslegung zu, wonach die Kappungsgrenze bei 18,5 vollen, nach Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans berechneten Monatseinkommen liege. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts können aus der Wortwahl "nach dieser Formel" in Teil II Nr. 3. a.) Satz 2 des Sozialplans keine zuverlässigen Schlüsse gezogen werden. Vielmehr kann mit "dieser Formel" das in Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans definierte Bruttoeinkommen ebenso gemeint sein wie die in Teil II Nr. 3. a.) Satz 1 des Sozialplans genannten 70 % des in Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans definierten Bruttomonatseinkommens. Daran ändert auch die Verwendung des Demonstrativpronomens "diese" nichts. Es läßt sich daraus nicht entnehmen, ob zu der "Formel" auch die "70 %" gehören oder ob mit ihr nur die unter Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans beschriebene Berechnungsweise gemeint ist.



b) Für das von den Vorinstanzen vertretene Auslegungsergebnis spricht entscheidend der systematische Zusammenhang der Sätze 1 und 2 in Teil II Nr. 3. a.) des Sozialplans. Satz 1 regelt den Grundsatz. Nach diesem sollen die Arbeitnehmer "für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit" gleichsam anteilig einen Abfindungsbetrag erhalten. Satz 2 knüpft an Satz 1 an und enthält diesem gegenüber eine Beschränkung, indem "die Anzahl" der "nach dieser Formel errechneten Monatseinkommen" auf maximal 18,5 begrenzt wird. Dabei korrespondiert "die Anzahl" von maximal 18,5 Monatseinkommen in Satz 2 erkennbar mit dem den Arbeitnehmern "für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit" zustehenden Abfindungsbetrag in Satz 1. Dies wiederum rechtfertigt den Schluß, daß es sich bei den in Satz 2 genannten Monatseinkommen um dieselben handelt, die dem Arbeitnehmer nach Satz 1 für jedes Jahr seiner Betriebszugehörigkeit zustehen. Dafür, daß mit dem in Teil II Nr. 3. a.) Satz 2 des Sozialplans genannten "nach dieser Formel errechneten Monatseinkommen" nicht die Bruttomonatseinkommen im Sinne von Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans gemeint sind, sondern vielmehr auf Teil II Nr. 3. a.) Satz 1 des Sozialplans Bezug genommen wird, spricht auch, daß nicht - wie in Teil II Nr. 1. a.) des Sozialplans - von einem "definierten" Bruttoeinkommen die Rede ist.

c) Aus Sinn und Zweck der Regelung läßt sich für die vorliegende Auslegungsfrage Zwingendes nicht entnehmen. Der mit der Regelung beabsichtigten Begrenzung der Abfindungen werden beide Auslegungen gerecht. Allerdings unterscheidet sich die Anzahl der Beschäftigungsjahre, von deren Erreichen an die Abfindungshöhe nicht mehr steigt. Bei der von den Vorinstanzen vertretenen Auslegung liegt die Grenze bei exakt 18,5 Jahren Betriebszugehörigkeit. Bei der vom Kläger geltend gemachten Auslegung wird dagegen die Grenze erst nach mehr als 26 Jahren erreicht. Hieraus lassen sich für die Auslegung keine Schlüsse ziehen. Insbesondere ist im Streitfall auch die höhere Grenze nicht etwa sinnlos, gab es doch unter den entlassenen Arbeitnehmern auch solche, die bereits über 27 Jahre bei der Beklagten beschäftigt waren.

d) Der Entstehungsgeschichte des Sozialplans lassen sich zuverlässige Anhaltspunkte für die zutreffende Auslegung der Regelung über den Höchstbetrag ebenfalls nicht entnehmen. Ein gewisses, wenn auch nicht allzu starkes Indiz für die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auslegung liegt allerdings darin, daß der Betriebsrat in den Sozialplanverhandlungen eine Begrenzung auf "volle" Gehälter gefordert hatte, das Problem somit bekannt war und gleichwohl eine Begrenzung auf "volle" Monats-



einkommen nicht ausdrücklich in den letztlich geschlossenen Sozialplan aufgenommen wurde.

e) Auch der Gesichtspunkt der Praktikabilität rechtfertigt keine bestimmte Auslegung. Vielmehr führen beide Auslegungen der Klausel zu vernünftigen, sachgerechten und brauchbaren Ergebnissen.

f) Schließlich bestand für die Vorinstanzen keine Veranlassung, den subjektiven Vorstellungen der Betriebsparteien bei Abschluß des Sozialplans - etwa durch eine Zeugenvernehmung darüber, was vor der Unterzeichnung des Sozialplans besprochen wurde - nachzugehen. Mögliche die Auslegung des Klägers stützende subjektive Vorstellungen der Betriebsparteien haben im Wortlaut des Sozialplans keinen hinreichenden Niederschlag gefunden. Im übrigen hat der Kläger auch keine Verfahrensrügen erhoben, die darauf gerichtet wären, das Landesarbeitsgericht habe eine mögliche weitere Aufklärung rechtsfehlerhaft unterlassen.

II. Der Kläger kann die höhere Abfindung auch nicht auf Grund der Mitteilung der Personalsachbearbeiterin B. beanspruchen.

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist diese Mitteilung kein wirksames abstraktes Schuldanerkennnis iSv. § 781 BGB. Es fehlt dafür bereits an der Einhaltung der nach § 781 Satz 1 BGB erforderlichen Schriftform. Diese setzt nach § 126 Abs. 1 BGB eine Unterzeichnung der Urkunde durch den Aussteller voraus. Die Mitteilung der Personalsachbearbeiterin B. war nicht unterzeichnet. Wie das Landesarbeitsgericht ferner zutreffend ausgeführt hat, war die Einhaltung der Schriftform nicht nach § 782 BGB entbehrlich. Die Mitteilung der Personalsachbearbeiterin erfolgte weder auf Grund einer unter Mitwirkung des Klägers zustande gekommenen Abrechnung, noch wurde sie im Wege des Vergleichs erteilt.

2. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Mitteilung der Personalsachbearbeiterin B. stelle kein deklaratorisches (bestätigendes) Schuldanerkennnis dar, hält der bei der Auslegung atypischer Erklärungen eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfung stand (vgl. etwa BAG 25. Mai 2000 - 8 AZR 518/99 - BAGE 94, 381, 390 = AP BGB § 611 Parkplatz Nr. 4, zu V 1 b der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff des deklaratorischen Schuldanerkennnisses nicht verkannt. Der vertragstypische Zweck eines deklaratorischen Schuldanerkennnisses liegt darin, das Schuldverhältnis - ganz oder teilweise - dem Streit oder der Ungewißheit der Parteien

zu entziehen. Dies setzt notwendig einen vorherigen Streit oder zumindest eine (subjektive) Ungewißheit der Parteien über das Bestehen einer Schuld oder über einzelne rechtliche Punkte voraus (*BGH 24. März 1976 - VI ZR 222/74 - BGHZ 66, 250, 253 f., zu II 2 a der Gründe; vgl. auch 1. Dezember 1994 - VII ZR 215/93 - LM BGB § 781 Nr. 26, zu II 2 g der Gründe; BAG 15. Dezember 1999 - 10 AZR 881/98 - nv., zu II 1 b der Gründe*). Schon hieran fehlt es im Streitfall. Zu dem Zeitpunkt, als die Personalsachbearbeiterin dem Kläger die Mitteilung über die Abfindung machte, bestand weder ein Streit zwischen den Parteien noch eine beiderseitige Ungewißheit über Inhalt und Umfang der Sozialplanleistung. Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die Mitteilung an den Kläger habe lediglich dessen Information gedient und für die Beklagte keinen rechtsverbindlichen Charakter entfaltet, ist daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Im übrigen hat der Kläger angesichts des Bestreitens der Beklagten auch nicht hinreichend dargetan, daß die Personalsachbearbeiterin zum Abschluß eines Schuldbestätigungsvertrags berechtigt war.

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

Wißmann

Kreft

Linsenmaier

Frischholz

Spoo



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)