

Aktenzeichen: 1 AZR 496/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 22. Juli 2003
- 1 AZR 496/02 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 31. Januar 2002
- 2 Ca 7256/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 28. Juni 2002
- 18 Sa 411/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 4; ZPO § 551 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a

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 496/02
18 Sa 411/02
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juli 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 Beratung vom 22. Juli 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Juni 2002 - 18 Sa 411/02 - wird zurückgewiesen.



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



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 seit dem 1. Dezember 1982 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 30. März 2001 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30. September 2001. Auf Grund dessen stand dem Kläger nach der „Betriebsvereinbarung über den Abschluß eines Sozialplanes“ vom 21. Juni 1999 eine Abfindung zu. Sie war nach Nr. 4.2 der Regelungen wie folgt zu berechnen:

„Die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erhalten für je einen Punkt der beigefügten Abfindungstabelle 1/12 des Bruttoentgelts der jeweiligen Bewertungsgruppe gemäß den zum Zeitpunkt des Ausscheidens jeweils gültigen Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zuzügl. der Hälfte des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes (gezwölftelt) und der Hälfte der tariflichen Jahressonderzahlung (gezwölftelt). Als Bruttoentgelt wird höchstens das Entgelt der Bewertungsgruppe XI des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages zugrundegelegt. ...“

Nach der Abfindungstabelle standen dem Kläger 108 Punkte zu. Sein Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 6.871,00 DM; ebenso hoch war das Weihnachtsgeld; das Urlaubsgeld belief sich 1.110,00 DM. Die Beklagte errechnete daraus einen Punktwert von 600,30 DM, indem sie den Wert des Bruttomonatsgehalts um je 1/12 der Hälfte der Werte von Weihnachts- und Urlaubsgeld auf ein fiktives monatliches Bruttoentgelt von 7.203,54 DM erweiterte und diese Summe durch zwölf teilte. Eine auf der Basis dieses Punktwerts bemessene Abfindung zahlte sie an den Kläger aus. In einer auf den 6. März 2001 datierten „Protokollnotiz“ hatten die Betriebsparteien zuvor die nach ihrer Auffassung aus Nr. 4.2 des Sozialplans folgende Weise zur Ermittlung des Punktwerts dargelegt; die Erläuterungen entsprechen dem von der Beklagten gewählten Weg.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Berechnung der Beklagten widerspreche den Vorgaben des Sozialplans. Der für ihn maßgebliche Punktwert betrage 905,12 DM. Er ergebe sich, indem zu 1/12 des Bruttomonatsgehalts je 1/12 der Hälfte



von Weihnachts- und Urlaubsgeld hinzugerechnet werde; eine weitere Zwölfteilung von Weihnachts- und Urlaubsgeld sei dagegen nicht vorgesehen. Auf die möglicherweise entgegenstehende Protokollnotiz vom 6. März 2001 komme es schon deshalb nicht an, weil diese - unstreitig - erst am 17. Mai 2001 unterzeichnet und sodann zurückdatiert worden sei.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Differenz geltend gemacht, die sich ergibt, wenn zur Bemessung der Abfindung die Punktzahl einmal mit dem von der Beklagten, das andere Mal mit dem von ihm errechneten Punktwert multipliziert wird. Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 16.832,02 Euro
(= 32.920,56 DM) nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz des DÜG seit dem 1. Juli 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ihre Berechnungsweise - auch gestützt auf die Protokollnotiz vom 6. März 2001 - für die zutreffende gehalten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Dem Kläger steht ein weitergehender Abfindungsanspruch nicht zu. Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung entspricht der Regelung in Nr. 4.2 des Sozialplans. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

I. Die Revision ist zulässig. Zwar rügt der Kläger die Verletzung von Rechtsvorschriften - § 242 und § 611 BGB -, die für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht von Bedeutung sind. Darauf kommt es jedoch für die Zulässigkeit der Revision nach § 551 Abs. 3 Nr. 2 a ZPO nicht an. Ausreichend ist, daß die Revisionsbegründung überhaupt Gründe darlegt, aus denen sich eine Rechtsverletzung und die Fehlerhaftigkeit des Berufungsurteils ergeben sollen; die Angabe einer falschen Vorschrift schadet nicht (*Reichold in Thomas/Putzo ZPO 24. Aufl. § 551 Rn. 5*).



II. Die Revision ist nicht begründet. Die Klageforderung besteht nach dem Sozialplan nicht. Gemäß dessen Nr. 4.2 ist der Punktwert in der Weise zu ermitteln, wie die Beklagte dies getan hat.

1. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sind wegen ihres aus § 77 Abs. 4 BetrVG bzw. § 4 Abs. 1 TVG folgenden Normcharakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Ist der Wortsinn unbestimmt, ist darüber hinaus der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl noch Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 155 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 2 mwN* auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 16. Juni 1998 - 5 AZR 728/97 - BAGE 89, 119, 123; 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - BAGE 89, 95, 101 mwN).

2. Entgegen der Ansicht des Klägers scheidet hier eine Auslegung nicht deshalb aus, weil Wortlaut und Wortsinn klar und eindeutig wären. Normauslegung ist Feststellung der Bedeutung des Normtextes und auf diese Weise Feststellung des Inhalts der Norm. Auch die Feststellung, Wort- und Textsinn seien eindeutig und ließen nur ein bestimmtes Verständnis zu, ist deshalb das Ergebnis einer Auslegung.

Der Textsinn von Nr. 4.2 des Sozialplans vom 21. Juni 1999 erschließt sich nicht allein aus dem Wortlaut. Zwar ist eindeutig geregelt, daß das monatliche Bruttoentgelt nur zu einem Zwölftel in den Punktwert eingeht. Klar geregelt ist auch, daß die Hälfte der Jahressonderzahlung (des Weihnachtsgelds) und des Urlaubsgelds höchstens zu einem Zwölftel Berücksichtigung findet. Unklar ist aber, ob diese Beträge ein weiteres Mal durch zwölf zu kürzen sind. Dies hängt davon ab, ob sich der Ausdruck „1/12“ in Nr. 4.2 des Sozialplans nur auf die unmittelbar folgenden Worte „des Bruttoentgelts“ oder - gewissermaßen „vor die Klammer gezogen“ - auch auf den späteren



Satzteil „der Hälfte des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgelds (gezwölftelt) ...“ bezieht. Ersteres ist die Lesart des Klägers, letzteres die der Beklagten.

Anders als der Kläger meint, ist sein Verständnis unter sprachlichen Gesichtspunkten jedenfalls nicht eher geboten als das der Beklagten. Die Syntax des Satzes spricht sogar eher für letzteres. Das Satzverb ist „erhalten“. Das Objekt von „erhalten“ steht im Akkusativ. Es ist hier der Ausdruck „1/12“. Ein weiteres Akkusativobjekt enthält der Satz nicht. Er lautet nicht etwa: „Die Arbeitnehmer erhalten für jeden Punkt 1/12 des Bruttoentgelts und die Hälfte des tariflichen Urlaubsgelds (gezwölftelt) ...“. Die tatsächlich gewählte Formulierung legt es deshalb näher, den Ausdruck „1/12“ auf beide Satzglieder - „Bruttoentgelt“ und „Hälfte des jährlichen Urlaubsgelds (gezwölftelt) ...“ - zu beziehen.

3. Der Wortlaut erlaubt gleichwohl keine zweifelsfreie Bedeutungsfeststellung. Das zutreffende Verständnis von Nr. 4.2 des Sozialplans ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang. Danach bezieht sich der Ausdruck „1/12“ in Nr. 4.2 des Sozialplans auf das tarifliche Bruttoentgelt, das um je ein Zwölftel der Hälfte von Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld zu erweitern ist.

a) Nr. 4.4 des Sozialplans enthält Regelungen zur Bemessung der Abfindungen für Arbeitnehmer, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Mindestalter erreicht haben. Eine Bezugsgröße ist dabei ein fiktives Nettoentgelt. Dieses ist auf folgender Basis zu errechnen: „Regelmäßiges monatliches Bruttoentgelt gemäß Entgelttarifvertrag zuzüglich regelmäßig gezahlter monatlicher Zulagen brutto, zuzüglich 1/12 des zusätzlichen Urlaubsgeldes brutto, zuzüglich 1/12 der tariflichen Jahressonderzahlung brutto. Von dem sich aus den vorstehenden Entgeltbestandteilen ergebenden Bruttogesamtbetrag wird das fiktive Nettoentgelt unter Berücksichtigung der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Steuerklasse und Kinderfreibeträge ermittelt“.

In Nr. 4.4 des Sozialplans ist damit ein bestimmter Weg dafür vorgegeben, wie das Bruttomonatsentgelt unter Berücksichtigung der jährlich nur einmal geleisteten Jahressonderzahlung und des Urlaubsgelds zu berechnen ist. Beide Jahresleistungen fließen danach zu einem Zwölftel in das tarifliche Monatsentgelt ein. So wie Nr. 4.4 knüpft auch Nr. 4.2 des Sozialplans zur Ermittlung des Punktwerts an das monatliche Bruttoentgelt an und zieht sodann die gezwölftelte Hälfte des tariflichen Urlaubsgelds und der Jahressonderzahlung einer nicht eindeutig bezeichneten anderen Größe - entweder „1/12“ oder dem „Bruttoentgelt“ - hinzu. Der Vergleich mit der Regelung in Nr. 4.4 zeigt, daß diese andere Größe das monatliche Bruttoentgelt ist. In Nr. 4.4 des



Sozialplans wird das Bruttoentgelt zum Zwecke der Abfindungsberechnung um 1/12 der Jahressonderzahlung und des Urlaubsgelds erweitert. Um die gleiche Erweiterung geht es in Nr. 4.2. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, daß innerhalb des Sozialplans für die Ermittlung eines aus Monatsbezügen und jährlichen Einmalzahlungen gebildeten Wertes zwei strukturverschiedene Wege vorgegeben sein sollten. Vielmehr spricht die Gleichartigkeit des Ziels - Kombination von Monats- und Jahreszahlungen - für gleichartige Berechnungswege.

b) Demgegenüber hätte die Berechnungsweise des Klägers zur Folge, daß die jährlichen Einmalzahlungen in einem ganz überproportionalen Umfang in die Berechnung des Punktwerts Eingang fänden. Zwar würden sie nur mit ihrem (halben) anteiligen Monatswert berücksichtigt, sie würden aber anschließend - anders als das monatliche Bruttogehalt selbst - nicht noch einmal durch zwölf geteilt. Eine solche um den Faktor zwölf höhere Bewertung der Einmalzahlungen wäre ungewöhnlich. Gründe für eine derartige Überbewertung der Jahreszahlungen im Vergleich zu Monatszahlungen lassen sich weder der generellen Überbrückungsfunktion von Sozialplanabfindungen (*dazu BAG 30. Oktober 2001 - 1 AZR 65/01 - BAGE 99, 266, 272*) noch etwa Besonderheiten des vorliegenden Sozialplans entnehmen.

4. Für dieses Ergebnis spricht auch die Entstehungsgeschichte. Nr. 4.2 des Sozialplans 1999 hat Vorläufer in anderen Sozialplänen, die seit 1990 von Unternehmen des Konzerns geschlossen wurden, dem die Beklagte angehört. In den einschlägigen Regelungen heißt es nahezu wortgleich, die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erhielten für je einen Punkt der Abfindungstabelle „1/10 des Entgelts der jeweiligen Bewertungsgruppe ... zuzüglich evtl. monatlich gezahlter tariflicher Leistungszulagen, regelmäßig gezahlter freiwilliger Zulagen, Besitzstandszulagen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld (gezwölftelt)“.

Die genannten Zulagen erhöhen nach dieser Regelung nur die Bezugsgröße „Entgelt“ und nicht unmittelbar den Punktwert selbst. Die monatlichen Zulagen gehen deshalb nur zu einem Zehntel in den Punktwert ein. Dies gilt für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld gleichermaßen. Beide Leistungen werden am Ende einer Aufzählung erwähnt, die zuvor ausschließlich solche Beträge nennt, welche die Berechnungsgröße „Entgelt“ erhöhen. Danach wird auch das gezwölftelte Urlaubs- und Weihnachtsgeld zunächst dem Entgelt zugeordnet und sodann wie dieses mit einem Zehntel berücksichtigt.



Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, daß Abfindungsregelungen, wie sie diese Sozialpläne enthielten, bis ins Jahr 1997 konzernweit einheitlich vereinbart wurden und seit dieser Zeit durch Regelungen ersetzt wurden, wie sie Nr. 4.2 des Sozialplans 1999 enthält. Es ist deshalb gerechtfertigt, die früheren Regelungen zum Zwecke der Auslegung von Nr. 4.2 des Sozialplans 1999 heranzuziehen. Sie lassen den Schluß zu, daß der bisherige Weg zur Berechnung der Abfindung auch in Nr. 4.2 des Sozialplans 1999 beibehalten werden sollte. Zwar werden dort Zulagen zum Zwecke der Bemessung des Monatsentgelts nicht mehr erwähnt. Es kann aber nicht angenommen werden, daß die Betriebsparteien das weiterhin zu beachtende anteilige Urlaubs- und Weihnachtsgeld rechnerisch grundlegend anders berücksichtigt wissen wollten als bisher. Andernfalls hätte es nahegelegen, die Änderung der Berechnungsweise sprachlich deutlich zum Ausdruck zu bringen.

5. Ergibt sich damit bereits aus Nr. 4.2 und Nr. 4.4 des Sozialplans selbst, daß die Berechnungsweise der Beklagten die von den Betriebsparteien festgelegte ist, kommt es auf mögliche Auswirkungen der Protokollnotiz vom 6. März 2001 auf Abfindungsansprüche des Klägers nicht an.

Da schon die Hauptforderung nicht besteht, bedarf es auch keiner Auslegung des Klageantrags, soweit der Kläger dort Zinsen „in Höhe von 5 %“ - und nicht in Höhe von 5 Prozentpunkten - über dem Basiszinssatz geltend gemacht hat.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Münzer

Büßenschütt



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)