

Aktenzeichen: 1 AZR 521/05
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 18. Juli 2006
- 1 AZR 521/05 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 18. November 2004
- 3 Ca 1031/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 21. Juni 2005
- 9 Sa 90/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2

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 521/05
9 Sa 90/05
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Juli 2006

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 18. Juli 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und Hayen 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 Köln vom 21. Juni 2005 - 9 Sa 90/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

1

Der im Mai 1943 geborene Kläger war seit dem 5. April 1972 als Arbeitnehmer bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der S GmbH & Co. KG, beschäftigt. Am 4./6. Februar 2002 einigte er sich in einer zweiseitigen Vereinbarung zum einen mit der S GmbH & Co. KG zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung auf die Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2002 und zum andern mit der T GmbH, einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG), auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 18. Februar 2002 bis zum 17. Februar 2004. Die Vereinbarung sieht vor, dass die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bis zum 17. Februar 2002 gemäß dem Sozialplan vom 14. Dezember 2001 erfolgt.

2

Dieser Sozialplan war zwischen der S GmbH & Co. KG und den für die Standorte B und Tr gebildeten Betriebsräten vereinbart worden. Er enthält ua. folgende Regelungen:

3

„B.II. Die Beteiligten verständigen sich vor dem Hintergrund des Wegfalls von Arbeitsplätzen auf die Einrichtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft gem. den nachfolgenden Bestimmungen.

Aus diesem Grunde wird den betroffenen Mitarbeitern/innen angeboten, in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft einzutreten, um mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ein befristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Zweck der Nutzung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft soll es sein, möglichst viele betroffene Mitarbeiter/innen in eine Arbeit zu vermitteln bzw. durch bedarfsgerechte Qualifizierung darauf vorzubereiten.

...



III. Leistungen bei Eintritt in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft

- 1) Arbeitnehmer/innen, die sich fristgerecht für den Übergang in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft entscheiden, erhalten

- a) Strukturkurzarbeitergeld
b) eine monatliche Aufstockung unter Einbeziehung des Strukturkurzarbeitergeldes auf 80 % ihres letzten tariflichen Nettoentgeltes.

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter/innen, die sich zum Stichtag für die Auszahlung des Weihnachtsgeldes (30.11.) in der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft befinden, eine tarifliche Weihnachtssonderzahlung iHv. 60 % des letzten tariflichen Monatsentgeltes.

An gesetzlichen Feiertagen bzw. tariflichen Urlaubstagen, an denen kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird, übernimmt das Unternehmen die Aufstockung auf 100 % des letzten tariflichen Nettoentgeltes.

- 2) Für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft übernimmt die S GmbH den Aufstockungsbetrag und die anfallenden Remanenzkosten zur Deckung der vorstehenden Beträge und zahlt sie nach Maßgabe des Vertrages mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft.
- 3) Zwischen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft und der S wird vereinbart, dass den von der Personalmaßnahme betroffenen Mitarbeitern/innen ein Arbeitsvertrag angeboten wird, der grundsätzlich der zweifachen tariflichen bzw. einzelvertraglichen Kündigungsfrist entspricht. Die Mindestlaufzeit des Vertrages beträgt sechs Monate. Mitarbeiter/innen über 55 Jahre und vier Monate wird eine maximale Vertragslaufzeit von 24 Monaten angeboten.
- 4) Arbeitnehmer/innen, die in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft eintreten, erhalten bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Abfindung gem. dieser Sozialplanregelung, wobei die Abfindung bei einer Zugehörigkeit zur Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft bis zu sechs Monaten 100 % und bei sechs bis zwölf Monaten 90 % und über zwölf Monate 80 % beträgt. Arbeitnehmer/innen, die aus der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft und unter nachfolgender Arbeitslosigkeit in die sog. vorzeitige Pensionierung wechseln, erhalten die volle Abfindung.



- 5) Soweit Arbeitnehmer/innen vorzeitig auf eigenen Wunsch aus der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ausscheiden, erhalten sie für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens eine zusätzliche Abfindung iHv. DM 1.000,-- brutto.

...

C. Abfindungsregelung

Im Zusammenhang mit der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten alle Arbeitnehmer/innen iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG, die nicht das Angebot annehmen, in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zu wechseln, eine Abfindung nach folgenden Regelungen:

- 1) Mitarbeiter/innen bis 55 Jahre und vier Monate erhalten eine Abfindung nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Dienstjahre} \times \text{Bruttomonatsverdienst}}{100}$$

Die Abfindung wird entsprechend des Kündigungsschutzgesetzes auf die jeweils geltenden Höchstbeträge begrenzt.

...

- 3) Mitarbeiter/innen ab einem Alter von 55 Jahren und vier Monaten erhalten eine Abfindung iHv. 0,2 Monatsgehältern/-löhnen pro Monat bis zum vollendeten 61. Lebensjahr.

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter/innen einen Abfindungsbetrag iHv. DM 450,-- (Euro 225,19) monatlich, gerechnet vom Austritt aus der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Die Höchstzahl ist auf 48 Monate begrenzt, d.h. auf einen Betrag von max. DM 21.600,-- (Euro 11.044,--).

...“

Am 7. Oktober 2002 unterzeichneten die damaligen Betriebsparteien, die am 10. Juli 2002 einen weiteren Interessenausgleich und Sozialplan geschlossen hatten, folgende „Bestätigung“:

„Hiermit wird bestätigt, dass während der Verhandlungen über den Interessenausgleich und Sozialplan vom 10. Juli 2002 Einigkeit darüber bestanden hat, dass die Aufstockungsbeträge in Höhe von 0,2 Brutto-Monatsbezügen als Zusatzabfindung nicht für die Zeit der Zugehörigkeit zur T, sondern erst nach Ausscheiden aus der T bis zum vollendeten 61. Lebensjahr berücksichtigt werden sollen.“

4



Die Beklagte zahlte an den Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der BQG eine Abfindung iHv. 12.594,25 Euro. Diese setzte sich zusammen aus einer Abfindung nach Teil C 3 Abs. 2 des Sozialplans iHv. 11.044,00 Euro und einer weiteren Abfindung iHv. 1.550,25 Euro. Dabei legte die Beklagte die Regelung in C 3 Abs. 1 des Sozialplans zugrunde. Sie berücksichtigte allerdings bei der Berechnung nur die drei Monate zwischen dem Ausscheiden des Klägers bei der BQG und der Vollendung seines 61. Lebensjahrs. 5

Mit seiner am 16. März 2004 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage hat der Kläger die Zahlung weiterer 12.402,00 Euro zuzüglich Zinsen verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, einen Abfindungsanspruch nach C 3 Abs. 1 des Sozialplans zu haben. Für dessen Berechnung sei nicht erst die Zeit ab seinem Ausscheiden bei der BQG, sondern bereits die Zeit ab seinem Ausscheiden bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zugrunde zu legen. Maßgeblich seien daher nicht drei, sondern 27 Monate. Ausgehend von einem monatlichen Bruttogehalt von 2.583,74 Euro ergebe sich ein Anspruch in Höhe von $27 \times 0,2 \times 2.583,74 \text{ Euro} = 13.952,25 \text{ Euro}$. Auf diesen sei die Zahlung von 1.550,25 Euro anzurechnen. 6

Der Kläger hat beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.402,00 Euro zuzüglich 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 17. Februar 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für Arbeitnehmer, die in die BQG gewechselt seien, sehe der Sozialplan einen Abfindungsanspruch nur in C 3 Abs. 2 vor. Dieser Anspruch des Klägers sei erfüllt. Ein Anspruch nach C 3 Abs. 1 des Sozialplans sei für Mitarbeiter, die zur BQG gewechselt seien, überhaupt erst durch die Bestätigung vom 7. Oktober 2002 begründet worden. Darin wiederum sei ausdrücklich festgelegt, dass bei der Berechnung nur die Zeit nach dem Ausscheiden bei der BQG zu berücksichtigen sei. 8

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. 9



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis 10
zu Recht abgewiesen. Die Ansprüche des Klägers aus dem Sozialplan sind erfüllt. Ein
weitergehender Abfindungsanspruch steht ihm nicht zu.
- I. Der Kläger hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen 11
Abfindungsanspruch nach C 3 Abs. 1 des Sozialplans. Dies ergibt dessen Auslegung.
Daher stellt sich nicht die Frage, ob für die Berechnung eines derartigen Anspruchs die
Zeit erst ab dem Ausscheiden bei der BQG oder bereits ab dem Ausscheiden bei der S
GmbH & Co. KG zugrunde zu legen wäre.
1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozial- 12
pläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1,
§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge auszule-
gen. 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 berück-
sichtigen, 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. März 2005 - 1 AZR 3/04 - EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 13, zu 1
der Gründe; 22. November 2005 - 1 AZR 458/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 176, zu
B II 1 der Gründe mwN*).
2. Die an diesen Grundsätzen orientierte Auslegung des Sozialplans ergibt, dass 13
dem Kläger kein unerfüllter Abfindungsanspruch mehr zusteht. Ein solcher folgt insbe-
sondere nicht aus B III 4 iVm. C 3 Abs. 1 des Sozialplans.
- a) Der Wortlaut des Sozialplans ist insoweit nicht eindeutig. Nach B III 4 des So- 14
zialplans erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in die BQG eintreten, bei
Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses „eine Abfindung gem. dieser Sozialplanrege-
lung“. Der Sozialplan bestimmt nicht ausdrücklich, welche seiner Regelungen damit
gemeint ist. Von „Abfindungen“ ist in ihm an mehreren Stellen die Rede, so insbeson-
dere in C Eingangssatz, in C 1 und in C 3 Abs. 1 und 2, aber auch in B III 5. Auf welche



dieser Abfindungen B III 4 des Sozialplans Bezug nimmt, ergibt sich aus dem Wortlaut nicht. Diesem lässt sich insbesondere nicht zuverlässig entnehmen, ob auch die Arbeitnehmer, die in die BQG wechseln, einen Abfindungsanspruch nach C 3 Abs. 1 des Sozialplans erwerben.

b) Der Gesamtzusammenhang des Sozialplans ergibt, dass die in die BQG wechselnden Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nur einen Abfindungsanspruch nach C 3 Abs. 2 sowie ggf. nach B III 5 seiner Regelungen, nicht dagegen einen solchen nach C 3 Abs. 1 seiner Bestimmungen haben. Das Verständnis des Sozialplans wird allerdings erheblich dadurch erschwert, dass seine formale Ausgestaltung nicht vollständig der ihm erkennbar zugrunde liegenden inneren Systematik entspricht. 15

aa) Nach seinem Gesamtzusammenhang unterscheidet der Sozialplan grundlegend zwischen zwei Arbeitnehmergruppen. Die eine Gruppe wird gebildet von den Arbeitnehmern, die sich für einen Wechsel in die BQG entscheiden. Die andere Gruppe bilden diejenigen Arbeitnehmer, welche diese Möglichkeit nicht wahrnehmen. Die Leistungen an die Arbeitnehmer, die in die BQG wechseln, sind unter B III des Sozialplans geregelt. Dies zeigt nicht nur die Überschrift dieses Teils der Regelungen, sondern der gesamte Inhalt der darin enthaltenen Bestimmungen. Die Ansprüche der Arbeitnehmer, die nicht in die BQG wechseln, regelt Teil C des Sozialplans. Das folgt insbesondere aus dessen Eingangssatz. Dieser bestimmt ausdrücklich, dass eine Abfindung nach den folgenden Regelungen diejenigen Arbeitnehmer erhalten, welche „nicht das Angebot annehmen, in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zu wechseln“. 16

bb) Der durch B III des Sozialplans einerseits sowie durch C des Sozialplans andererseits vorgenommenen Gruppenbildung entspricht allerdings nicht die Regelung in C 3 Abs. 2 der Bestimmungen. Diese regelt eindeutig Abfindungsansprüche für die Arbeitnehmer, die in die BQG gewechselt sind. Sie knüpft ausdrücklich an das Ausscheiden aus der BQG an. Die Abfindung nach C 3 Abs. 2 des Sozialplans ist somit ersichtlich eine „Abfindung gem. dieser Sozialplanregelung“, von der in B III 4 Satz 1 des Sozialplans die Rede ist. 17

cc) Dies bedeutet nicht, dass alle weiteren in C des Sozialplans vorgesehenen Abfindungen ebenfalls solche iSv. B III 4 Satz 1 des Sozialplans wären. Ein derartiges Verständnis würde vielmehr zu Unstimmigkeiten und Wertungswidersprüchen führen, 18



die mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kaum vereinbar wären. Die Arbeitnehmer, die in die BQG gewechselt sind, wären dann gegenüber denjenigen, die von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht haben, in einem Maße bevorzugt, das von den Betriebsparteien nicht gewollt sein kann. Wäre B III 4 Satz 1 des Sozialplans dahin zu verstehen, dass Arbeitnehmern, die in die BQG wechseln, sämtliche in C des Sozialplans vorgesehenen Abfindungsansprüche zustehen, erhielten diese Arbeitnehmer zusätzlich zu den erheblichen Leistungen nach B III des Sozialplans dieselben, allenfalls nach Maßgabe des B III 4 Satz 1 des Sozialplans geringfügig reduzierten Abfindungen wie die Arbeitnehmer, die nicht in die BQG gewechselt sind. Das würde sowohl hinsichtlich der Ansprüche nach C 3 des Sozialplans als auch hinsichtlich derjenigen nach C 1 des Sozialplans gelten. Auch den Arbeitnehmern, die bei Austritt aus der S GmbH & Co. KG noch nicht älter als 55 Jahre und vier Monate waren, stünde dann trotz Inanspruchnahme der Transferleistungen nach B III des Sozialplans grundsätzlich der volle, allenfalls nach B III 4 Satz 1 des Sozialplans geringfügig geminderte Abfindungsanspruch nach C 1 des Sozialplans zu. Besonders augenfällig würde die Bevorzugung der in die BQG wechselnden Arbeitnehmer dann, wenn diese aus der BQG vorzeitig ausschieden. Sie könnten dann neben der Abfindung nach C 1 oder C 3 Abs. 1 und 2 des Sozialplans auch noch diejenige nach B III 5 des Sozialplans in Höhe von je 1.000,00 DM pro Monat des vorzeitigen Ausscheidens beanspruchen. Sie stünden damit trotz der beachtlichen Transferleistungen regelmäßig sogar hinsichtlich der Abfindungshöhe noch besser als diejenigen, die nicht in die BQG gewechselt sind.

dd) Bei einem Verständnis des Sozialplans, nach dem auch die in die BQG wechselnden Arbeitnehmer grundsätzlich sämtliche in Teil C des Sozialplans vorgesehenen Abfindungen erhalten, wäre auch dessen Eingangssatz kaum erklärlich. Wenn diesem überhaupt eine Bedeutung zukommen soll, dann kann sie nur darin liegen, dass die in die BQG wechselnden Arbeitnehmer nicht alle in Teil C des Sozialplans vorgesehenen Abfindungen zusätzlich erhalten sollen.

19

ee) Einer Auslegung, nach der die in B III 4 Satz 1 des Sozialplans angesprochene Abfindung nur diejenige nach C 3 Abs. 2 des Sozialplans ist, steht nicht das dort verwendete Wort „zusätzlich“ entgegen. Zwar legt dieser Begriff ebenso wie die isoliert betrachtete Systematik von C 3 des Sozialplans das Verständnis nahe, C 3 Abs. 2 des Sozialplans beziehe sich nur auf die in C 3 Abs. 1 der Bestimmungen genannte Arbeitnehmergruppe. Aus dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans folgt aber, dass in

20



C 3 Abs. 2 seiner Regelungen eine „zusätzliche“ Leistung zu den in B III der Bestimmungen genannten Transferleistungen gemeint ist. Es wird eine „zusätzliche“ Abfindungsregelung getroffen für die Arbeitnehmer, die - anders als im Eingangssatz des Teils C des Sozialplans vorausgesetzt - das Angebot zum Wechsel in die BQG angenommen haben.

c) Eine Auslegung des Sozialplans, nach der den in die BQG wechselnden Arbeitnehmern von den im Teil C genannten Abfindungen nur die in C 3 Abs. 2 der Regelungen vorgesehene zusteht, entspricht erkennbar auch seinem Sinn und Zweck. Zum Ausgleich oder der Abmilderung der mit dem Wegfall von Arbeitsplätzen für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Nachteilen stellt der Sozialplan den Arbeitnehmern wahlweise zwei Modelle zur Verfügung. Die eine Alternative sind die Transferleistungen in der BQG, verbunden mit einer gewissen Abfindung nach C 3 Abs. 2 des Sozialplans. Die andere Alternative sind - differenziert nach dem Lebensalter - die Abfindungen nach C 1 und C 3 Abs. 1 des Sozialplans. Dieser Konzeption widerspräche es, wenn die in die BQG wechselnden Arbeitnehmer kumulativ Transferleistungen, Abfindungen nach C 3 Abs. 2 des Sozialplans und zusätzlich noch solche nach C 3 Abs. 1 des Sozialplans erhielten. Das vom Kläger behauptete Anliegen, eine solche Bevorzugung sei eine finanzielle Kompensation für ältere Beschäftigte, die unter Verkürzung der Kündigungsfrist in die BQG wechseln, findet im Sozialplan keine Stütze. Die Betriebsparteien haben diesem Umstand in B III 3 des Sozialplans abschließend Rechnung getragen, indem sie bestimmt haben, dass die Mindestlaufzeit einer befristeten Beschäftigung bei der BQG das Doppelte der maßgeblichen Kündigungsfrist betragen muss.

d) Diese Auslegung des Sozialplans führt sowohl für die Gruppe der in die BQG wechselnden als auch für die übrigen Arbeitnehmer zu jeweils in sich stimmigen, praktikablen Ergebnissen. Jedenfalls hinsichtlich der Gruppe der in die BQG gewechselten Arbeitnehmer, zu denen der Kläger gehört, stellt sich bei diesem Verständnis auch nicht die Frage einer möglicherweise unzulässigen Altersdifferenzierung. Die Abfindungen nach C 3 Abs. 2 des Sozialplans sind bei diesem Verständnis unabhängig vom Lebensalter der in die BQG gewechselten Arbeitnehmer. Eine Privilegierung der jüngeren Arbeitnehmer tritt nicht ein, da C 3 Abs. 2 Satz 2 des Sozialplans den Abfindungsanspruch auf maximal 48 Monatsbeträge von je 225,19 Euro und damit auf 11.044,00 Euro begrenzt.



II. Dem Kläger steht auch aus der „Bestätigung“ vom 7. Oktober 2002 kein weiterer Anspruch zu. Dabei konnte dahinstehen, ob diese Bestätigung allein oder in Zusammenhang mit dem Sozialplan vom 14. Dezember 2001 überhaupt geeignet ist, Ansprüche der unter diesen Sozialplan fallenden Arbeitnehmer zu begründen. Denn jedenfalls ist in ihr eindeutig vorgesehen, dass für die Berechnung der Zusatzabfindung nur die Zeit nach dem Ausscheiden bei der BQG maßgeblich sein soll. Auf dieser Berechnungsgrundlage hat der Kläger eine zusätzliche Abfindung bereits erhalten.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Manfred Gentz

Hayen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)