Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 726/06

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 2. Oktober 2007 - 1 AZR 726/06 -
I. Arbeitsgericht Oldenburg	Urteil vom 4. August 2005 - 5 Ca 152/05 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 4. Juli 2006 - 13 Sa 45/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückwirkende Änderung eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 2, Abs. 4, § 75 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelverfahren zu Senat 2. Oktober 2007 - 1 AZR 815/06 - (führend), - 1 AZR 797/06 -, - 1 AZR 798/06 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 726/06
13 Sa 45/06
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Oktober 2007

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 2. Oktober 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und die ehrenamtliche Richterin Leising für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Juli 2006 - 13 Sa 45/06 - wird zurückgewiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Abfindung. 1

Die Beklagte betreibt eine Flugzeugwerft. Im Rahmen einer Umstrukturierung sollten von den 546 Arbeitsplätzen ihres Betriebs L 336 Plätze abgebaut werden. Zur Erstellung eines Interessenausgleichs und Sozialplans wurde eine betriebliche Einigungsstelle tätig. Am 23./24. Juni 2004 vereinbarten die Betriebsparteien einen „Teilsozialplan II“ (TSP II). Er enthält ua. folgende Regelungen: 2

> „I. … Das Sozialplanvolumen wird für 336 von den vom Arbeitgeber geplanten personellen Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer/innen auf € 13.693.500,00 brutto festgesetzt, und zwar einschließlich der vom Arbeitgeber für die geplante Transfergesellschaft aufzubringenden Mittel. …
>
> …
>
> III. Die für diese 336 Arbeitnehmer insgesamt vereinbarten Sozialplanmittel werden nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen verteilt. …
>
> …
>
> C
>
> …
>
> 2. Die Höhe der nach Teil E zu zahlenden Abfindung ist unabhängig davon, ob der/die MitarbeiterIn in die Transfergesellschaft wechselt, das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt oder auf sonstige Weise einvernehmlich betriebsbedingt beendet wird. …
>
> …
>
> D
>
> Hinsichtlich derjenigen MitarbeiterInnen, denen keiner der 210 in L verbleibenden Arbeitsplätze angeboten wird ebenso wenig wie ein vergleichbarer Arbeitsplatz bei einem anderen Konzernunternehmen … und deren Arbeitsverhältnis deshalb betriebsbedingt beendet wird, gelten folgende Regelungen:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I.

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass eine rechtlich selbständige externe Transfergesellschaft gemäß § 216 b SGB III gegründet wird, an der sie selbst als Gesellschafter nicht beteiligt sind.

…

II.

Aus dem Sozialplanvolumen wird zunächst der für die Finanzierung der Transfergesellschaft erforderliche Finanzierungsbeitrag zur Verfügung gestellt.

Die Höhe dieses Beitrages ergibt sich aus der Finanzplanungsübersicht der gtb. …

…

E

Das restliche Sozialplanvolumen nach Abzug der in den Abschnitten A - D genannten Leistungen wird nach Maßgabe nachfolgender Regeln für Abfindungen für die MitarbeiterInnen verwandt, denen kein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann und deren Arbeitsverhältnis deshalb betriebsbedingt beendet wird:

1. Mindestabfindung … 3.000,00 € … brutto

2. Abfindung pro unterhaltspflichtigem Kind … 1.500,00 € … brutto

…

4. Die Höhe der Restabfindung richtet sich nach den Kriterien Betriebszugehörigkeit und Lebensalter. Dabei wird die als Anlage zu diesem Teilsozialplan II beigefügte Tabelle Sozialplan Alter/Betriebszug (Anlage 2) nebst der zur Berechnung beigefügten Anlage 3 zugrunde gelegt. Die endgültige Berechnung der Abfindungen kann erst nach vollständiger Umsetzung des Personalabbaus erfolgen.

…

6. Stichtag für die Errechnung der Abfindungshöhe ist der Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. …“

In der Anlage 3 zum TSP II heißt es auszugsweise: 3

„… Bei fest stehendem Sozialplanvolumen, welches dann entsprechend verteilt werden muss, errechnet sich der Abfindungsbetrag pro Mitarbeiter wie folgt:

Zunächst wird der Zwischenabfindungsbetrag festgestellt: Dabei wird die individuelle Gesamtpunktzahl … x individuelles Bruttogehalt (Jahresbruttoeinkommen : 12) multipliziert und für

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

alle Arbeitnehmer die Addition der Gesamtzwischenabfindung festgestellt.

Dann wird der Faktor ermittelt, und zwar wie folgt:
Sozialplanvolumen : Gesamtzwischenabfindung

Es errechnet sich dann in der Regel ein Faktor von 0,… .

Die individuelle Abfindung wird dann ermittelt aus der Multiplikation:
Bruttomonatsgehalt x individueller Gesamtpunktzahl x Faktor."

Am 25. Oktober 2004 unterzeichneten die Betriebsparteien eine „Protokollnotiz über die verbindliche Definition des Begriffs ‚individuelles Bruttogehalt' (Jahresbruttoeinkommen) zum Teilsozialplan II vom 23./24.06.2004". Sie hat folgenden Wortlaut: 4

„Im Teilsozialplan II, Anlage 3 vom 23./24.06.2004 wird der Begriff ‚individuelles Bruttogehalt' zur Errechnung der individuellen Abfindung verwandt.

Gemäß der in dieser Protokollnotiz zwischen den Betriebsparteien festgelegten Definition des individuellen Bruttogehaltes werden die Einzelabfindungen aller anspruchsberechtigten Mitarbeiter verbindlich errechnet.

Berechnungsgrundlage für das individuelle Bruttogehalt gemäß Anlage 1 sind:

- Tarifmonatsgehalt, Tarifmonatslohn oder monatliches AT-Gehalt (Durchschnitt der letzten 3 Monate)
- Ergebnisabhängige Sonderzahlung (€ 1.600,00 : 12 Monate)
- Dauerhaft gezahlte Zulagen gemäß Anlage 1 (Durchschnitt der letzten 12 Monate)

In die Berechnungsgrundlage für das individuelle Bruttogehalt fließen nicht ein die Zahlungen gemäß Anlage 2 zu dieser Protokollnotiz.

Diese Protokollnotiz wird Bestandteil des Teilsozialplans II vom 23./24.06.2004 und gilt rückwirkend ab dem Termin der Unterzeichnung des Teilsozialplans II."

Zu den laut Anlage 2 zur Protokollnotiz nicht in die Berechnungsgrundlage einfließenden Entgeltbestandteile gehören ua. die „Stundenauszahlung (jährlich)", „Mehrarbeit (zzgl. %)" und „Montagezuschlag". 5

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1992 beschäftigt. Er war auf Grund eines Aufhebungsvertrags der Parteien zum 31. August 2004 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und in die Beschäftigungsgesellschaft gewechselt. Mit 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Schreiben vom 28. Oktober 2004 teilte die Beklagte ihm mit, ihm stehe bei einem nach Maßgabe der Protokollnotiz errechneten monatlichen Bruttogehalt von 3.203,05 Euro - unstreitig - eine Gesamtabfindung von 28.890,00 Euro zu. Die Beklagte zahlte diese Summe in Teilbeträgen an ihn aus.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Zahlung weiterer 10.359,24 Euro. Er hat behauptet, er habe in der Zeit von September 2003 bis August 2004 ein Bruttoeinkommen erzielt, aus dem sich - unstreitig - ein durchschnittliches Monatsgehalt von 4.484,63 Euro und eine Gesamtabfindung in Höhe von 39.249,24 Euro errechne. Er hat die Auffassung vertreten, das „individuelle Bruttogehalt“ im Sinne der Anlage 3 zum TSP II sei mit einem Zwölftel seines tatsächlichen Bruttoeinkommens der letzten zwölf Monate vor seinem Ausscheiden anzusetzen. Die dem entgegenstehende Protokollnotiz vom 25. Oktober 2004 greife in unzulässiger Weise in seine Rechte ein. Er habe nach Bekanntgabe des TSP II darauf vertrauen dürfen, dass sämtliche Vergütungsbestandteile in die Berechnung seiner Abfindung einflössen. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.359,24 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, mangels eines eindeutigen Inhalts des Begriffs „Jahresbruttoeinkommen“ stelle die Protokollnotiz eine zulässige Klarstellung dar. Aus ihr ergebe sich der wirkliche Wille der Betriebsparteien. Auf eine bestimmte - höhere - Abfindung habe der Kläger nicht vertrauen dürfen, weil bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis der maßgebliche Berechnungsfaktor noch nicht festgestanden habe. Im Übrigen müssten andernfalls weitere Vergütungsbestandteile bei allen abfindungsberechtigten Arbeitnehmern berücksichtigt werden. Bei einer fixen Obergrenze des Sozialplanvolumens führe dies dazu, dass der „Faktor“ zum Nachteil des Klägers entsprechend kleiner ausfalle. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine höhere Abfindung. Zwar gehört er zu dem Personenkreis, der nach C 2, D und E TSP II wegen des betriebsbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die Zahlung einer Abfindung verlangen kann. Die Beklagte hat diesen Anspruch aber erfüllt. Die von ihr geleisteten 28.890,00 Euro entsprechen der Summe, die dem Kläger bei Anwendung der maßgeblichen Bestimmungen des TSP II und der Protokollnotiz vom 25. Oktober 2004 rechnerisch zusteht. 11

I. Nach E 4 TSP II iVm. Anlage 3 wird zur Berechnung der den einzelnen Arbeitnehmern zustehenden Abfindung zunächst ein „Zwischenabfindungsbetrag“ ermittelt. Er setzt sich zusammen aus der Addition sämtlicher Beträge, die sich für die einzelnen anspruchsberechtigten Arbeitnehmer aus der Multiplikation ihrer „individuellen Gesamtpunktzahl“ - der aus der Tabelle in Anlage 2 TSP II ermittelten Punkte für Lebensalter und Betriebszugehörigkeit - mit dem Betrag des „individuellen Bruttogehalts (Jahresbruttoeinkommen : 12)“ ergeben. Dieser Gesamtbetrag wird sodann ins Verhältnis gesetzt zu dem Betrag, der sich nach Abzug sämtlicher Kosten der Transfergesellschaft von dem auf 13.693.500,00 Euro festgelegten Sozialplanvolumen ergibt. Mit dem daraus resultierenden Faktor wird anschließend das für den einzelnen Mitarbeiter zur Berechnung des „Zwischenabfindungsbetrags“ ermittelte Produkt aus Bruttomonatsgehalt und individueller Gesamtpunktzahl multipliziert. Das Ergebnis ist „die individuelle Abfindung“; sie wird ggf. durch Beträge von 1.500,00 Euro für jedes unterhaltsberechtigte Kind weiter aufgestockt. 12

II. Das „individuelle Bruttogehalt“ ist nach den Regelungen der Protokollnotiz vom Oktober 2004 zu ermitteln. Für seine Berechnung sind lediglich der durchschnittliche monatliche Tariflohn der letzten drei Monate, ein Zwölftel der Sonderzahlung von 1.600,00 Euro und der monatliche Durchschnitt der „dauerhaft gezahlten Zulagen gemäß Anlage 1“ der letzten zwölf Monate zu berücksichtigen. Die Vergütung von 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„Überhangstunden“ und „Mehrarbeit“ hat nach der ausdrücklichen Maßgabe der Anlage 2 zur Protokollnotiz außer Betracht zu bleiben.

1. Die Protokollnotiz entfaltet im Verhältnis der Parteien unmittelbare und zwingende Wirkung. Sie hat wie der TSP II selbst den rechtlichen Status einer Betriebsvereinbarung iSv. § 112 Abs. 1 Satz 3, § 77 Abs. 4 BetrVG. 14

a) Protokollnotizen normsetzender Parteien haben unterschiedliche Bedeutung. Protokollnotizen von Tarifvertragsparteien können eigenständige tarifliche Regelungen darstellen, können aber auch lediglich den Charakter einer authentischen Interpretation des Tarifvertrags oder eines bloßen Hinweises auf Motive der Vertragschließenden haben. Welcher rechtliche Status ihnen zukommt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Für Protokollnotizen der Betriebsparteien gilt nichts anderes *(BAG 9. Dezember 1997 - 1 AZR 330/97 - AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 62, zu II 2 a der Gründe)*. 15

b) Hier haben die Betriebsparteien mit der Protokollnotiz eine eigenständige, normative Regelung getroffen. Sie haben nicht die Regelungen in der Anlage 3 zum TSP II als solche unverändert gelassen und nur übereinstimmend erklärt, welchen Inhalt sie ihrer Meinung nach haben. Sie haben vielmehr eine selbständige Bestimmung und bindende Vorgabe zur Berechnung der vorgesehenen Abfindungen geschaffen. Dies zeigt die Formulierung in Absatz 2 der Protokollnotiz. Danach werden die Einzelabfindungen aller anspruchsberechtigten Mitarbeiter gemäß den dann folgenden Vorgaben „verbindlich errechnet“. Die Betriebsparteien haben nicht Bedacht darauf genommen, wie der Begriff „individuelles Bruttogehalt“ in Anlage 3 TSP II nach seinem Wortlaut zu verstehen ist, sondern haben den Weg zu seiner Ermittlung konstitutiv festgelegt. Der normative Charakter der Protokollnotiz folgt zudem aus deren letztem Absatz. Dort heißt es, dass sie „Bestandteil des Teilsozialplans II vom 23./24.06.2004“ werde und rückwirkend ab dem Termin seiner Unterzeichnung gelte. 16

2. Die in der Protokollnotiz vorgegebene Berechnung des „individuellen Bruttogehalts“ verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben die Betriebsparteien bei der Aufstellung eines Sozialplans einen weiten Spielraum für die Bestimmung des angemessenen Ausgleichs der mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteile. Sie können grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die mit einer Betriebsänderung einher- 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

gehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern wollen *(12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, zu III 1 der Gründe mwN)*. Sie dürfen deshalb auch Pauschalierungen vornehmen und sind nicht gehalten, sämtliche individuellen Gegebenheiten bei den einzelnen Arbeitnehmern zu berücksichtigen *(24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - BAGE 111, 335, zu B III 2 d, e der Gründe)*. Demzufolge können sie auch vorsehen, dass nur bestimmte Entgeltbestandteile zum Zwecke einer Berechnung der Abfindung maßgeblich sein sollen, selbst wenn dabei im Einzelfall Entgeltvariable außer Betracht blieben, die auf dem zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer beruhen.

3. Die Protokollnotiz hat nicht in unzulässiger Weise in rechtlich geschützte Positionen des Klägers eingegriffen. 18

a) Die Betriebsparteien können die Regelungen einer Betriebsvereinbarung - auch eines Sozialplans - jederzeit für die Zukunft abändern. Die neue Betriebsvereinbarung kann dabei Bestimmungen enthalten, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind. Im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen gilt nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel. Danach geht die jüngere Norm der älteren vor *(st. Rspr., BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - = AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12, zu II 4 c aa der Gründe mwN; 12. November 2002 - 1 AZR 58/02 - BAGE 103, 321, zu I 2 der Gründe mwN)*. Allerdings kann eine spätere Betriebsvereinbarung bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht schmälern. Vielmehr ist die Möglichkeit einer Rückwirkung normativer Regelungen durch das Vertrauensschutz- und das Verhältnismäßigkeitsprinzip beschränkt *(BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 340/06 - Rn. 40, DB 2007, 2600; BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44, 48/92 - BVerfGE 95, 64, zu C III 2 a der Gründe)*. 19

b) Die auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung des TSP II zurückwirkende Protokollnotiz greift nicht unzulässig in schon bestehende Ansprüche des Klägers ein. Das gilt auch für den Fall, dass sich für den Kläger nach der Anlage 3 TSP II ein höherer Abfindungsbetrag ergeben hätte. 20

aa) Bei Vereinbarung der Protokollnotiz war der Abfindungsanspruch des Klägers bereits entstanden. Ein Anspruch entsteht, sobald seine Voraussetzungen erfüllt sind. Für Ansprüche aus einem Sozialplan haben es die Betriebsparteien durch die Bestimmung der Anspruchsvoraussetzungen in der Hand, den Zeitpunkt der Anspruchs- 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

entstehung festzulegen *(BAG 13. Dezember 1994 - 3 AZR 357/94 - AP TVG § 4 Rationalisierungsschutz Nr. 6, zu A IV 4 der Gründe)*. Ohne anderslautende Bestimmung ist regelmäßig davon auszugehen, dass der Abfindungsanspruch mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses entsteht *(BAG 27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 180 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 18, zu II 2 c der Gründe)*. Der Kläger schied am 31. August 2004 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Damit entstand der Anspruch. Zwar stand die Anspruchshöhe zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest, weil dafür die „vollständige Umsetzung des Personalabbaus“ erforderlich war. Für die Entstehung des Anspruchs genügt es aber, dass dieser jedenfalls bestimmbar ist. Das war hier auf Grund der bereits feststehenden, wenngleich tatsächlich noch nicht anwendbaren Berechnungskriterien der Fall. Im Übrigen waren die erforderlichen Daten jedenfalls bei Unterzeichnung der Protokollnotiz am 25. Oktober 2004 bekannt.

bb) Der Eingriff in den bestehenden Anspruch des Klägers verstößt nicht gegen das rechtsstaatliche Rückwirkungsverbot. 22

(1) Bei der Rückwirkung von Rechtsnormen ist zwischen echter und unechter Rückwirkung zu unterscheiden. Echte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm nachträglich ändernd in abgewickelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift. Sie ist verfassungsrechtlich grundsätzlich unzulässig. Unechte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich entwertet. Sie ist verfassungsrechtlich grundsätzlich zulässig *(BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44, 48/92 - BVerfGE 95, 64, zu C III 2 a der Gründe)*. Grenzen der Zulässigkeit ergeben sich aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip. Sie sind überschritten, wenn die vom Normgeber angeordnete unechte Rückwirkung zur Erreichung des Normzwecks nicht geeignet oder nicht erforderlich ist oder wenn die Bestandsinteressen der Betroffenen die Veränderungsgründe der Neuregelung überwiegen *(BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44, 48/92 - aaO)*. 23

(2) Danach kommt der Protokollnotiz keine echte Rückwirkung zu. Sie greift nicht zulasten des Klägers in einen bereits abgeschlossenen Tatbestand des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile wegen Arbeitsplatzverlustes ein. Der Abfindungsanspruch war zwar im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Protokollnotiz am 25. Oktober 2004 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schon entstanden und (wohl) auch fällig, aber noch nicht erfüllt. Der nachträglich geregelte Lebenssachverhalt war deshalb noch nicht abgewickelt.

(3) Die mit der Protokollnotiz verbundene unechte Rückwirkung hat nicht deren Unwirksamkeit zur Folge. Sie verletzt nicht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Regelungen der Protokollnotiz waren geeignet und erforderlich, um das von den Betriebsparteien erstrebte Ziel zu erreichen. Dieses bestand darin, den Inhalt des Ausdrucks „individuelles Bruttogehalt“ in Anlage 3 TSP II eindeutig festzulegen und dabei nur dauerhafte Gehaltsbestandteile zu berücksichtigen. Die Regelungen der Protokollnotiz sind auch nicht unangemessen. Das Bestandsschutzinteresse des Klägers überwiegt nicht das berechtigte Interesse der Betriebsparteien an der Präzisierung der Berechnung der Sozialplanabfindungen. Die vom Kläger verlangte Berücksichtigung weiterer Vergütungsbestandteile hätte sich ohnehin auch zugunsten anderer Arbeitnehmer ausgewirkt und wegen des feststehenden Sozialplanvolumens einen möglichen Verteilungsvorteil des Klägers zumindest teilweise wieder geschmälert. 25

Auch der Grundsatz des Vertrauensschutzes ist nicht verletzt. Ein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers auf einen höheren als den ihm tatsächlich zugeflossenen Abfindungsbetrag ist nicht entstanden. Der Kläger konnte bis zur Mitteilung der Beklagten vom 28. Oktober 2004 nicht mit einem klar bestimmten Abfindungsbetrag rechnen. Wegen der feststehenden Obergrenze des zu verteilenden Sozialplanvolumens, der anfänglich unbekannten, vor einer Verteilung aus diesem Volumen zu bestreitenden Kosten der Transfergesellschaft und der Abhängigkeit der Höhe der eigenen Abfindung von derjenigen der übrigen Abfindungen war es objektiv nicht möglich, eine genaue Vorstellung vom Umfang einer zu erwartenden Abfindung zu entwickeln. 26

Der Kläger konnte deshalb allenfalls darauf vertrauen, dass der Begriff „individuelles Bruttogehalt“ in Anlage 3 TSP II in dem von ihm für richtig gehaltenen Sinne verstanden und ein bestimmter Weg zu seiner Berechnung eingehalten werden würde. Ein solches Vertrauen ist nicht schutzwürdig. Vielmehr war es für die Belegschaft wegen der zahlreichen Entgeltbestandteile bei der Beklagten - die Anlagen 1 und 2 zur Protokollnotiz enthalten insgesamt rund dreißig verschiedene Arten - von Beginn an nicht auszuschließen, dass die Betriebsparteien in dieser Hinsicht eine Konkretisierung vornehmen würden, sobald sie die Gesamtübersicht über die Anzahl der Anspruchsberechtigten und das für Abfindungen zur Verfügung stehende Volumen 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gewonnen hätten und damit konkrete Einzelberechnungen möglich würden.

Schmidt Linsenmaier Kreft

Gentz Leising

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS