

Aktenzeichen: 5 AZR 813/87

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 14. Dezember 1988
- 5 AZR 813/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. Mai 1987
Augsburg - 6 Ca 1669/86 N -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. November 1987
München - 7 Sa 729/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplan - Auslegung einer Abfindungsregelung

Gesetz: BGB §§ 133, 157; BetrVG § 75 Abs. 1; GG Art. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 813/87

7 Sa 729/87 München

Verkündet am
14. Dezember 1988

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1988 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Liebsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. November 1987 - 7 Sa 729/87 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 7. Mai 1987 - 6 Ca 1669/86 N - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Berechnungsgrundlagen einer Sozialplanforderung und in diesem Zusammenhang darüber, was unter einem "regelmäßigen Bruttomonatsverdienst" zu verstehen ist.

Der am 3. April 1941 geborene Kläger war als außertariflicher Angestellter bei der Beklagten beschäftigt und hatte im Anstellungsvertrag vom 10./20. März 1983 folgende Gehaltsvereinbarung getroffen:



"Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Mitarbeiter ein jährliches Bruttogehalt von DM 91.500,-- ... Monatlich wird ihm ein Zwölftel dieser Jahresbezüge ... ausbezahlt."

Am 7./10. Dezember 1984 hat die Beklagte mit dem Betriebsrat folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

"Ab 01. Januar 1986 werden - wie bereits im Tarifbereich - auch im außertariflichen Bereich die regulären Jahresbezüge in 14 Teilen ausbezahlt, und zwar wird neben den 12 Monatsgehältern ein 13. Gehalt als Weihnachtsgeld im November und ein 14. Gehalt als Urlaubsgeld im April eines jeden Jahres ausbezahlt."

Gegen diese Regelung hat der Kläger ebenso wie andere AT-Angestellte "Widerspruch" erhoben.

Am 9. September 1985 wurde ein Sozialplan abgeschlossen für solche Mitarbeiter, die nach Karlsruhe versetzt wurden oder denen nach Ablehnung von Versetzungsangeboten gekündigt werden mußte. Zu letzteren gehörte der Kläger, dessen Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten am 31. März 1986 geendet hat. Der Sozialplan sieht hierfür folgende Abfindungsregelung vor:

§ 3

...

2. ...

Die Höhe der Abfindung errechnet sich wie folgt:

- Grundbetrag ...



- Steigerungsbetrag:

$$\begin{array}{r} A \times B \\ \hline C \end{array} \times D$$

A = Betriebszugehörigkeit, d.h. anrechenbare Dienstjahre (siehe § 3, 2 a)

B = Lebensalter (siehe § 3, 2 a)

C = Divisor, gestaffelt nach Lebensalter wie folgt:

...

D = regelmäßiger Bruttomonatsverdienst zum Zeitpunkt des Ausscheidens (siehe § 3, 2 b)

...

b) Als Monatsverdienst gilt der Bruttomonatsverdienst bezogen auf den Zeitpunkt der Gewährung der jeweiligen Leistungen aus dem Sozialplan.

...

4. Alle aufgrund und im Zusammenhang mit der Verlagerung bis zum 31. 12. 1985 tariflichen Arbeitnehmer erhalten:

- den tariflichen Jahresurlaub
- den 13. Monatslohn bzw. das 13. Monatsgehalt
- den 14. Monatslohn bzw. das 14. Monatsgehalt
- die vermögenswirksamen Leistungen für das Kalenderjahr 1985 in voller Höhe.

Alle Arbeitnehmer, die im Verlaufe des Jahres 1986 und eventuell 1987 aufgrund der Verlagerung ausscheiden, erhalten folgende Leistungen anteilig (1/12 pro Beschäftigungsmonat):

- den tariflichen Jahresurlaub
- den 13. Monatslohn bzw. das 13. Monatsgehalt
- den 14. Monatslohn bzw. das 14. Monatsgehalt
- die vermögenswirksamen Leistungen, soweit sie tarifliche Arbeitnehmer sind."

Die Parteien streiten darüber, ob als Monatsgehalt zur Berechnung der Abfindung 1/14 - wie in der Betriebsvereinbarung vom



7./10. Dezember 1984 geregelt - oder 1/12 des Jahresgehalts - wie ursprünglich im Arbeitsvertrag vereinbart - zugrunde zu legen ist. Die Beklagte ist von 1/14 des Jahresbruttogehalts als Berechnungsfaktor ausgegangen und hat hiernach für 6,6 Monatsgehälter eine Abfindung von 46.200,-- DM zuzüglich eines Grundbetrags von 3.240,-- DM an den Kläger ausbezahlt.

Der Kläger ist demgegenüber der Auffassung, daß zur Berechnung der Abfindung ein Monatsgehalt von 1/12 des Jahresgehalts zugrunde gelegt werden müsse, so daß sich für 6,6 Monatsgehälter eine Abfindung von 57.140,-- DM errechne. Er verlangt in diesem Rechtsstreit den Unterschiedsbetrag von 7.700,-- DM.

Die Parteien haben sich in einem Teilvergleich vom 28. April 1987 darüber verständigt, daß dem Kläger ab 1. Januar 1986 eine um 2 % höhere Jahresvergütung zusteht. Daraus errechnet der Kläger für sich einen weiteren Differenzbetrag in Höhe von 153,98 DM, so daß er insgesamt 7.853,98 DM von der Beklagten beansprucht.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
DM 7.853,98 brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 1. April 1986 zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt mit der Begründung, der Kläger könne nach dem Wortlaut des Sozialplans nur eine Abfindung auf der Grundlage von 1/14 des Jahresbruttogehalts beanspruchen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers stattgegeben und die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der Revision will die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts erreichen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet und muß zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils führen, denn die Beklagte hat als Berechnungsfaktor für die Abfindung zu Recht 1/14 des Jahresbezugs zugrunde gelegt und den Anspruch des Klägers aus dem Sozialplan damit erfüllt.

I. Der Kläger fordert demgegenüber die Berechnung seiner Abfindung auf der Grundlage von 1/12 seiner Jahresbruttovergütung. Das Berufungsgericht ist ihm darin mit der Begründung gefolgt, daß der Kläger im Zeitpunkt des Ausscheidens Anspruch auf ein Monatsgehalt in Höhe von 1/12 des Jahresgehalts gehabt habe, weil dieser vertraglich begründete Anspruch wegen des Günstigkeitsprinzips nicht durch die Betriebsvereinbarung vom 7./10. Dezember 1984 mit der Aufteilung des Jahresgehalts in 14 Teile wieder abgeändert werden konnte.

II. Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatz zu Recht davon ausgegangen, daß sich die Abfindung gemäß § 3 Nr. 2 des Sozial-



plans vom 9. September 1985 aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag zusammensetzt und der Steigerungsbetrag sich aus dem "regelmäßigen Bruttomonatsverdienst zum Zeitpunkt des Ausscheidens" (Faktor D) berechnet. Allerdings geht die Vorinstanz zu Unrecht davon aus, daß als Berechnungsfaktor 1/12 des Jahresbruttoverdienstes zugrunde zu legen ist, wie die Parteien das ursprünglich im Arbeitsvertrag vereinbart hatten.

1. Der Arbeitsvertrag kann für die Auslegung des Sozialplans nicht herangezogen werden, denn die Betriebsvereinbarung bezieht sich nicht auf den Arbeitsvertrag. Für die Berechnung der Abfindung ist allein der Wortlaut des Sozialplans maßgebend, der auf den regelmäßigen Bruttomonatsverdienst zum Zeitpunkt des Ausscheidens abstellt. Zu diesem Zeitpunkt hat der Kläger aber unstreitig nur 1/14 und nicht 1/12 des Jahresbruttoverdienstes als Monatsbezug erhalten, denn der Kläger ist am 31. März 1986 ausgeschieden und hat entsprechend der Betriebsvereinbarung vom 7./10. Dezember 1984 ab 1. Januar 1986 seine Jahresbezüge in 14 Teilen ausbezahlt erhalten. Es ist für die Auslegung des Sozialplans nicht entscheidend, ob das Jahresgehalt des Klägers ab 1. Januar 1986 statt in 12 in 14 Teilen ausbezahlt werden durfte, ob also die Betriebsvereinbarung vom 7./10. Dezember 1984 rechtswirksam war. Die Vertragspartner des Sozialplans sind ersichtlich davon ausgegangen, daß die besagte Regelung ab 1. Januar 1986 verbindlich war.

2. Die Berechnung der Abfindung hat der Sozialplan eigenständig geregelt und ist dabei erkennbar für alle Arbeitnehmer - also



auch für den Kläger und andere AT-Angestellte - von der Aufteilung des Jahresgehalts in 14 Monatsgehälter ausgegangen. Das ergibt sich auch aus § 3 Nr. 4 des Sozialplans, wonach für alle Arbeitnehmer eine anteilige Berechnung des 13. und 14. Monatsgehalts bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens im Kalenderjahr erfolgt. Darüber hinaus ist eine entsprechende Aufteilung der vermögenswirksamen Leistungen nur für die tariflichen Arbeitnehmer vorgesehen. Daraus folgt, daß die Aufteilung im übrigen auch für die außertariflichen Arbeitnehmer gilt. Daraus ist weiter ersichtlich, daß die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung von der Aufteilung des Jahresgehalts in 14 Monatsgehälter für alle Arbeitnehmer ausgegangen sind.

III. Die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung haben auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn sie für alle nach dem 1. Januar 1986 ausscheidenden Arbeitnehmer die Neuaufteilung des Jahresgehalts in 14 Monatsgehälter zugrunde legen.

Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat bei Abschluß von Betriebsvereinbarungen die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten; dazu gehört das allgemeine Gleichbehandlungsgebot (BAGE 42, 217, 220 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu II der Gründe). Der Kläger macht in diesem Zusammenhang geltend, daß alle noch vor dem 1. Januar 1986 ausscheidenden AT-Angestellten eine Abfindung beanspruchen können auf der Grundlage eines Monatsgehalts in Höhe von 1/12 des Jahresbezugs.



Es kann dahingestellt bleiben, ob AT-Angestellte unter Einhaltung der Kündigungsfrist nach Abschluß des erst am 9. September 1985 vereinbarten Sozialplans noch zum 31. Dezember desselben Jahres ausscheiden konnten, denn das setzt voraus, daß ihnen zuvor noch ein von ihnen abgelehntes Versetzungsangebot unterbreitet worden ist. Aber selbst wenn ein Teil der AT-Angestellten noch vor dem 1. Januar 1986 aus dem Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Sozialplans ausgeschieden sein sollte, so verstößt die Berechnung der Abfindung für alle nach dem 1. Januar 1986 ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf der Grundlage von 1/14 des Jahresgehalts nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die nach dem 1. Januar 1986 ausscheidenden AT-Angestellten bilden insofern eine geschlossene Gruppe, die in sich gleichbehandelt wird. Die Schlechterstellung des Klägers beruht nicht auf einem willkürlichen Handeln der Beklagten, sondern auf einer unterschiedlichen Rechtslage mit dem Charakter einer Stichtagsregelung. Jede Stichtagsregelung bringt für den hiervon nicht erfaßten Personenkreis unvermeidbare Härten mit sich. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts müssen sie hingenommen werden, wenn die Einführung des Stichtags überhaupt und die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar sind (BVerfGE 13, 31, 38; BAGE 42, 217 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu II der Gründe). Diese Voraussetzungen sind erfüllt, weil die Aufteilung des Jahresgehalts in 14 Monatsgehälter der Schaffung eines einheitlichen Vergütungssystems bei der Beklagten diene und nicht die Kürzung von Sozialplanleistun-



gen für bestimmte Arbeitnehmergruppen zum Ziel hatte.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Polcyn

Liebsch



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)