

Aktenzeichen: 9 AZR 343/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 19. Dezember 2006
- 9 AZR 343/06 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. Dezember 2003
- 18 Ca 3448/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. Januar 2006
- 10 (8) Sa 606/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sozialplanabfindung - Rückzahlungsanspruch - Ausschlussfrist

Gesetze:

SGB III § 140 in der bis zum 31. März 1999 geltenden Fassung;
Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe idF vom 28. Juni
1996 (TV Versicherungsgewerbe) § 24; BGB § 305c Abs. 2; BetrVG § 77
Abs. 4, § 112 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 343/06
10 (8) Sa 606/04
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Dezember 2006

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Ott und Brossardt für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Januar 2006 - 10 (8) Sa 606/04 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, einen Teil der ihr
gezahlten Abfindung an die Klägerin zurückzuzahlen. 1

Die am 13. Februar 1940 geborene Beklagte war bei der Klägerin angestellt. 2
Am 24. Oktober 1997/11. Dezember 1997 vereinbarten die Parteien die Aufhebung
ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1997. In dem von der Klägerin formular-
mäßig verwendeten Aufhebungsvertrag heißt es, soweit für den Rechtsstreit maßgeb-
lich:

„Die Vertragsaufhebung wurde von uns veranlaßt und erfolgte
aufgrund von Maßnahmen der Strukturänderungen unseres
Konzerns. Die Gründe wurden mit Ihnen besprochen. Dabei
weisen wir ausdrücklich darauf hin, daß mit Unterzeichnung der
Aufhebungsvereinbarung die Anwendung der Kündigungs-
schutzbestimmungen, insbesondere des Kündigungsschutzge-
setzes und des Tarifvertrages für das private Versicherungsge-
werbe nicht mehr möglich ist.

Aus Anlaß der Vertragsaufhebung zahlen wir Ihnen für den Ver-
lust des sozialen Besitzstandes unter Berücksichtigung von § 3,
Ziff. 9 des Einkommensteuergesetzes (EStG) in Verbindung mit
Abschnitt 9 der Lohnsteuerrichtlinien sowie den §§ 24, 34 EStG
eine Auflösungsentschädigung von insgesamt Brutto
DM 105.227,00 (einhundertfünftausendzweihundertsiebenund-
zwanzig), die wie folgt gezahlt wird:

31.12.97	DM	36.000,00
31.01.98	DM	69.227,00

...

Sofern durch eine Änderung der geltenden Steuergesetze die
zur Zeit bestehenden Vergünstigungen (z.B. Freibeträge, halbe
Steuersätze) für Abfindungen entfallen, vereinbaren wir, zur
Erreichung der mit dieser Vereinbarung angestrebten Nettobe-
träge, die Abfindung neu zu berechnen und die Auszahlungs-
termine im gegenseitigen Einvernehmen abzuändern.

...

Die Höhe der Abfindung ist u.a. abhängig von der Dauer und
Höhe des evtl. Arbeitslosengeldes, das erst mit den entspre-



chenden Bescheiden des Arbeitsamtes feststeht (Ziff. 7.2.1 2. Abs. Sozialplan Migration vom 28.03.95). Außerdem richtet sich die Höhe der Abfindung nach den zu erstattenden Beiträgen zur Kranken-/Pflegeversicherung, wenn der entsprechende Versicherungsschutz fehlt (a.a.O. 3. Abs.), und zur Rentenversicherung, wenn keine Anrechnungs- oder/und Beitragszeit vorliegt (a.a.O. 4. Abs.). Sofern die in Ziff. II 7 des Sozialplans Migration benötigten Werte bei Austritt fehlen oder Tatbestände erst später festgestellt werden können, wird die Abfindung nachträglich neu berechnet. Es können dabei Minderungen oder Nachzahlungen auftreten. Insbesondere wird auf die Mitwirkung nach Ziff. II 7.6. hingewiesen.

...

Bei der Festlegung der Höhe der Abfindung sind wir davon ausgegangen, daß Sie sich mit der Unterschrift unter dieser Aufhebungsvereinbarung gleichzeitig verpflichten, ab 01.01.1998 arbeitslos zu melden. Da wir bei der Berechnung der Abfindungsentschädigung weiterhin Sperr- und Ruhenszeiten nach dem Arbeitsförderungsgesetz berücksichtigt haben, verzichten Sie für die Dauer bis zum 30.04.1999 auf Leistungen des Arbeitsamts.

Anspruch auf Auszahlung des Arbeitslosengelds haben Sie voraussichtlich erst ab 01.05.1999. Über das weitere Verfahren werden wir Sie noch eingehend informieren.“

Bei der Klägerin gilt der mit dem Konzernbetriebsrat des C-Konzerns abgeschlossene Sozialplan Migration vom 28. März 1995 (im Folgenden: Sozialplan). Dort heißt es - soweit maßgeblich - wie folgt:

3

„2. Geltungsbereich

2.1. Die Regelungen dieses Sozialplans gelten für alle vom Interessenausgleich betroffenen Mitarbeiter im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG,

...

7. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ältere Mitarbeiter (55er-Modell)

7.1. Die Arbeitgeber können Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nach 7.2. bis 7.7. eine Ausscheidensregelung anbieten. ... Für das 55er-Modell gilt folgende Regelung:

7.2.1. Der Mitarbeiter erhält mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für jeden Monat vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn des frühestmöglichen gesetzlichen Rentenanspruchs (Überbrückungszeitraum) eine Abfindung, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld, auf das der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitslosmeldung Anspruch



hätte, und 90 % des Nettobezuges des letzten Monats,

...

7.2.2. Für Zeiten, in denen das Arbeitslosengeld aufgrund von Sperr- und/oder Ruhensfristen nicht gezahlt wird sowie für Zeiten vom Ablauf der Arbeitslosengeldzahlung bis zum frühestmöglichen gesetzlichen Rentenbeginn, erhält der Mitarbeiter eine Abfindung in Höhe von 90 % seiner Nettozüge.

7.2.3. Mit dem Mitarbeiter kann vereinbart werden, daß eine zusätzliche Abfindung in Höhe des zu erwartenden Arbeitslosengeldes gezahlt wird. Beantragt der Mitarbeiter Arbeitslosengeld und sollten dadurch die Arbeitgeber mit Erstattungspflichten nach § 128 AFG belastet werden, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Abfindung in Höhe des vom Arbeitgeber an die Bundesanstalt für Arbeit zu erstattenden Betrages zurückzuzahlen.

7.2.4. Für Zeiträume, in denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld durch Verschulden des Mitarbeiters entfällt, wird das Arbeitslosengeld, das er ohne dieses Verschulden erhalten würde, fiktiv auf die Abfindung angerechnet.

7.2.5. Bei Zahlung einer Betriebsrente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem 55. Lebensjahr und vor dem Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenanspruchs ist die Abfindung in Höhe des Bruchteils zurückzuzahlen, der der Anzahl der Monate, für die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bis zum 60. Lebensjahr gezahlt wird, entspricht.

...

7.6. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Unterlagen (z.B. Rentenversicherungsverlauf, Mitteilungen des Arbeitsamtes über Anspruch Arbeitslosengeld) nachzuweisen, die für eine Berechnung der Leistungen nach 7. benötigt werden und dem Arbeitgeber alle dazu notwendigen Angaben zu machen.

7.7. Der Anspruch entsteht zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er wird mit der letzten Entgeltzahlung ausgezahlt, sofern im Einzelfall keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden.“

Die Parteien wandten auf ihr Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe an. Im Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe in der maßgeblichen Fassung vom 28. Juni 1996 (im Folgenden: TV Versicherungsgewerbe) heißt es wie folgt:

4

„§ 24 Verfall von Ansprüchen

Vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, soweit sie nicht spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht



werden.

Hierunter fallen nicht Ansprüche des Arbeitgebers aus der Einkommensregelung mit Angestellten des Außendienstes, insbesondere aus einer Provisionsvereinbarung. Entsprechende Ansprüche der Angestellten im Außendienst müssten jedoch innerhalb einer Frist von 12 Monaten wenigstens dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht werden.“

Die Klägerin rechnete die Abfindungsansprüche der Beklagten unter Berücksichtigung der Anrechnungsvorschrift des bis zum 31. März 1999 geltenden § 140 SGB III (aF) aus. Nach § 140 Abs. 1 SGB III aF wurde eine Abfindung, die der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hatte, nach Abzug der Steuern auf die Hälfte des Arbeitslosengeldes angerechnet, soweit sie den Freibetrag überschritt. Mit Wirkung vom 1. April 1999 entfiel diese Anrechnungsvorschrift ersatzlos. Ab Beginn ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld am 1. Mai 1999 erhielt die Beklagte deshalb statt der in der Abfindungsberechnung angenommenen 993,74 DM monatlich einen erheblich höheren monatlichen Betrag an Arbeitslosengeld bis zum Rentenbeginn am 1. Mai 2000. Mit Schreiben vom 11. Oktober 2001 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Rückzahlung der ihrer Auffassung nach wegen der Zahlung des erhöhten Arbeitslosengelds überzahlten Abfindung in rechnerisch unstreitiger Höhe von 13.263,45 DM netto (6.781,49 Euro). Mit Schreiben vom 25. September 2002 forderte die Klägerin die Beklagte mit Fristsetzung zum 24. Oktober 2002 erneut erfolglos zur Zahlung auf.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 6.781,49 Euro nebst Verzugszinsen ab dem 25. Oktober 2002 in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung der Klägerin stattgegeben und die Revision zugelassen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe

- A. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht zur Rückzahlung der überzahlten Abfindung verurteilt. 9
- I. Der Rückzahlungsanspruch folgt aus der Aufhebungsvereinbarung vom 24. Oktober 1997/11. Dezember 1997. 10
1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Regelung in der Aufhebungsvereinbarung der Parteien über die Neuberechnung der Abfindung und den daraus folgenden „Minderungen oder Nachzahlungen“ hätten die Parteien nur so verstehen dürfen, dass Nachberechnungen zulässig sein sollten und der Beklagten im Nachzahlungsfall ein vertraglicher Nachzahlungsanspruch und der Klägerin im Minderungsfall ein vertraglicher Rückzahlungsanspruch habe eingeräumt werden sollen. Das hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 11
- a) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist vom Senat uneingeschränkt überprüfbar, da es sich bei der Aufhebungsvereinbarung um einen betriebseinheitlich verwendeten Formularvertrag und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (vgl. BAG 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1; 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - BAGE 32, 6; Senat 10. Mai 2005 - 9 AZR 294/04 - AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 20 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 15). Das Revisionsgericht hat die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen selbstständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen vorzunehmen. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - AP BGB § 305c Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen; BGH 21. September 2005 - VIII ZR 284/04 - NJW 2005, 3567). 12



- b) Die Parteien haben in der Aufhebungsvereinbarung vereinbart, dass die Abfindung nachträglich ua. dann neu berechnet werden soll, wenn beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die zur Berechnung der Abfindung benötigten Werte, etwa die Höhe des Arbeitslosengelds, fehlen. Bei Abweichungen von der vorläufigen Erstberechnung sollen danach Minderungen oder Nachzahlungen auftreten können. Damit haben die Parteien schon nach dem zweifelsfreien Wortlaut der Aufhebungsvereinbarung eine vertragliche Rückzahlungspflicht für den Fall begründet, dass die notwendige nachträgliche Korrekturberechnung zu Lasten der Beklagten eine Überzahlung der Abfindung ergibt. 13
- c) Dieser Auslegung steht nicht der Wortlaut der Vereinbarung entgegen, nach der im Falle der Minderzahlung eine Nachzahlung erfolgen, im Falle der Überzahlung aber nur eine „Minderung“ des Anspruchs erfolgen soll. Sprachlich bedeutet „Minderung“ zwar nicht Rückzahlungspflicht, sondern nur Verminderung. Eine Minderung macht aber nur dann Sinn, wenn auch gleichzeitig eine Rückzahlungspflicht besteht. Da die Parteien als Folge von Neuberechnungen Minderungen und Nachzahlungen in einem Satz genannt haben, ist davon auszugehen, dass sie sowohl Nachzahlungs- als auch Rückzahlungspflichten begründen wollten. Es fehlen jegliche Anhaltspunkte für den Willen der Parteien, bei einer Neuberechnung zum Vorteil des Arbeitnehmers eine Nachzahlungspflicht des Arbeitgebers begründen zu wollen, an einer Minderung des Anspruchs zu Lasten des Arbeitnehmers aber keine Rechtsfolgen zu knüpfen. Eine Korrekturberechnung zur Ermittlung einer Minderung des Anspruchs wäre sinnlos, wenn sich nach dem Willen der Parteien hieran keine Rechtsfolge, insbesondere keine Rückzahlungspflicht, anknüpfen sollte. 14
- d) Die Beklagte beruft sich ohne Erfolg auf die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB. Auf die Unklarheitenregelung darf nur zurückgegriffen werden, wenn nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel bleiben (*Senat 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 40 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 33, auch zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen*). Das ist hier nicht der Fall. 15
2. Die Klägerin durfte die Höhe der Abfindung zu Lasten der Beklagten neu berechnen. Denn zum Zeitpunkt der Erstberechnung beim Ausscheiden der Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis lagen die benötigten Werte, insbesondere der Arbeitslosengeldbescheid der Beklagten, unstreitig nicht vor. 16



- a) Nach Nr. 7.2.1. des Sozialplans wird die Abfindung aus der Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld, auf das der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitslosmeldung Anspruch hätte, und 90 % des Nettobezugs des letzten Monats berechnet. Die Beklagte schied zum 31. Dezember 1997 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aus. Arbeitslosengeld bezog sie aber erst ab dem 1. Mai 1999. Da der Arbeitslosengeldbescheid der Beklagten nicht vorlag, die Klägerin aber nach Nr. 7.7. des Sozialplans in Verbindung mit der Aufhebungsvereinbarung bereits am 31. Dezember 1997 einen Teil der Abfindung zur Auszahlung bringen musste, konnte sie der Berechnung der Abfindung nur ein vorläufig errechnetes Arbeitslosengeld zugrunde legen. Hierbei berücksichtigte die Klägerin noch die Anrechnungsvorschrift des § 140 Abs. 1 SGB III aF. Wegen des ersatzlosen Wegfalls der Anrechnung mit Wirkung vom 1. April 1999 konnte die Beklagte ein höheres Arbeitslosengeld beanspruchen. Deshalb überschritten Arbeitslosengeld und die rechnerisch auf die jeweiligen Monate zu beziehende Abfindung 90 % der maßgeblichen Nettobezüge der Beklagten. Das ist zwischen den Parteien unstreitig. 17
- b) Entgegen der Auffassung der Beklagten war die Klägerin nicht verpflichtet, den Wegfall des § 140 Abs. 1 SGB III aF unberücksichtigt zu lassen. Das folgt aus dem Sozialplan, dessen Regelungen die Parteien ihrer Aufhebungsvereinbarung zugrunde gelegt haben. 18
- aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist deshalb zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinne. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung sind ferner Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelwerk seinen Ausdruck gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 22. November 2005 - 1 AZR 458/04 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 176 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 15 mwN). 19



- bb) Entgegen der Auffassung der Beklagten stellt Nr. 7.2.1. erster Spiegelstrich des Sozialplans für die Berechnung der Abfindung nicht statisch auf die Gesetzeslage zum Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung ab. Das lässt sich weder dem Wortlaut der Vorschrift noch Sinn und Zweck der Abfindungsregelung entnehmen. 20
- (1) Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift ist für die Berechnung der Abfindung das Arbeitslosengeld maßgebend, „auf das der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitslosmeldung Anspruch hätte“. Hieraus lässt sich nicht der Schluss herleiten, nur dieses erstmals fiktiv berechnete Arbeitslosengeld sei der Berechnung ohne Berücksichtigung späterer veränderter Umstände zugrunde zu legen. Nr. 7.2.1. erster Spiegelstrich des Sozialplans betrifft nur die vorläufige Erstberechnung der Abfindung. Da nach Nr. 7.7. Satz 1 des Sozialplans der Anspruch auf die Abfindung bereits zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht und mit der letzten Entgeltzahlung regelmäßig ausgezahlt wird (Nr. 7.7. Satz 2), konnte nur eine vorläufige Berechnung ohne Vorliegen eines Bewilligungsbescheids über das Arbeitslosengeld vorgenommen werden. Einer vorläufigen Berechnung ist jedoch immanent, dass Korrekturen möglich sein können und müssen. 21
- (2) Dem entspricht die Pflicht des Arbeitnehmers in Nr. 7.6. des Sozialplans, dem Arbeitgeber die für die Berechnung der Abfindung notwendigen Unterlagen, insbesondere Mitteilungen des Arbeitsamtes über den Anspruch auf Arbeitslosengeld, nachzuweisen. Eine solche Nachweispflicht wäre sinnlos, wenn der Arbeitgeber nicht berechtigt wäre, das von der Agentur für Arbeit bescheinigte Arbeitslosengeld bei der Berechnung der Abfindung zu berücksichtigen. 22
- cc) Schließlich entspricht dieses Auslegungsergebnis auch dem Sinn und Zweck der Abfindungsregelung. Nach Nr. 7.2.1. des Sozialplans wird die Abfindung für den Überbrückungszeitraum von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen gesetzlichen Rentenanspruch gezahlt. Der Wegfall der Vergütung wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll deshalb bis zum Zeitpunkt der Alterssicherung durch Gewährleistung einer Lebensstandardsicherung in Höhe von 90 % der nach dem Sozialplan maßgeblichen Bezüge kompensiert werden. Ein Sozialplan ist auf die Zukunft gerichtet und hat Überbrückungs- und Vorsorgefunktion für die Zeit nach Durchführung der nachteiligen Betriebsänderung (vgl. BAG 23. April 1985 - 1 ABR 3/81 - BAGE 48, 294). Eine solche Unterhaltssicherung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers in Höhe von 90 % seines maßgebenden Nettoverdienstes erfordert die 23



Zulässigkeit und die Verpflichtung zu einer Korrekturberechnung bei nachträglicher Änderung der der Erstberechnung zugrunde gelegten Umstände. Die Berücksichtigung von Veränderungen der Berechnungsgrundlagen haben die Konzernbetriebsparteien lediglich in Nr. 7.3. Abs. 3 des Sozialplans ausgeschlossen. Danach wird bei der Berechnung pauschal bei Verheirateten von der Steuerklasse III und bei Nichtverheirateten von der Steuerklasse I ausgegangen. Spätere Korrekturberechnungen wirken sich auch nicht in jedem Fall zu Lasten des Arbeitnehmers aus. Denn es sind auch nachträgliche Änderungen zu berücksichtigen, die für den Arbeitnehmer günstig sind und deshalb zu Nachzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers führen können.

- II. Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die Rückzahlungsansprüche der Klägerin nicht gem. § 24 TV Versicherungsgewerbe verfallen. Diese tarifliche Ausschlussfrist findet nicht auf Ansprüche Anwendung, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. 24
1. Nach § 24 Abs. 1 TV Versicherungsgewerbe verfallen vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie nicht spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Eine Ausschlussfrist, deren Lauf mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginnt, kann auf Ansprüche, die erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehen oder bezieferbar werden, sinnvollerweise nicht angewendet werden (*vgl. BAG 4. September 1991 - 5 AZR 647/90 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 113 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 92 zum Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel vom 26. April 1985*). Die Rückzahlungsansprüche der Klägerin waren aber frühestens mit Wegfall des § 140 SGB III aF zum 1. April 1999 und damit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig geworden. 25
2. Eine ergänzende Auslegung dahingehend, dass der Lauf der Ausschlussfrist über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erst beginnt, sobald der betreffende Anspruch entstanden ist und wenigstens ungefähr beziffert werden kann, kommt hier nicht Betracht (*bejahend BAG 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 55 zu § 9 des Rahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel im Bereich der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel, Bezirksvereinigung Ruhrgebiet e. V. vom 23. Oktober 1969; 4. September 1991 - 5 AZR 647/90 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 113 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 92 zum Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel vom 26. April 1985*). 26



- a) Eine ergänzende Tarifvertragsauslegung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auch bei Ausschlussfristen möglich (*BAG 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 55*). Voraussetzung für eine vom Wortlaut eines Tarifvertrags abweichende ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke vorliegt oder nachträglich eine Regelung lückenhaft geworden ist. Nur dann haben die Gerichte die Möglichkeit und die Pflicht, diese Lücke zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben (*vgl. Senat 27. April 2004 - 9 AZR 18/03 - BAGE 110, 208*). 27
- b) Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Einer ergänzenden Vertragsauslegung steht der erkennbar gewordene Wille der Tarifvertragsparteien entgegen. Sie haben die Anwendung der Ausschlussfrist auf nachvertraglich fällige Ansprüche geregelt. Das folgt aus § 24 Abs. 2 TV Versicherungsgewerbe. Danach fallen unter die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 TV Versicherungsgewerbe nicht Ansprüche des Arbeitgebers aus der Einkommensregelung mit Angestellten des Außendienstes. Für Arbeitnehmeransprüche der Angestellten im Außendienst verlängert § 24 Abs. 2 TV Versicherungsgewerbe die Ausschlussfrist auf 12 Monate. Mit dieser Regelung für den Außendienst haben die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung getragen, dass Ansprüche noch lange nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zB in Folge von Stornierungen von Versicherungsverträgen, entstehen können (*Seifert Kommentar zum Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe 6. Aufl. Stand Januar 2003 § 24 Rn. 2*). Die Regelung wäre überflüssig, wenn der Lauf der Ausschlussfrist aller nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werdenden vertraglichen Ansprüche bereits nach § 24 Abs. 1 TV Versicherungsgewerbe erst mit Fälligkeit beginnen würde. Deshalb sind die Tarifvertragsparteien gerade davon ausgegangen, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werdende Ansprüche nicht von der Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 TV Versicherungsgewerbe erfasst sind. 28
- Die Beklagte hat deshalb den überzahlten Abfindungsbetrag in unstreitiger Höhe an die Klägerin zurückzuzahlen. 29
- III. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 BGB. 30



B. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell

Böck

Krasshöfer

Ott

Brossardt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)