

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 26. September 2017
- 1 AZR 717/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:260917.U.1AZR717.15.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 3. Juni 2014
- 21 Ca 10270/13 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 13. Oktober 2015
- 6 Sa 577/14 -

Entscheidungsstichwort:

Gebot der Rechtsquellenklarheit bei Betriebsvereinbarungen

Leitsatz:

Schließt ein herrschendes Unternehmen zugleich handelnd für die Konzernunternehmen mit dem Konzernbetriebsrat, dem oder den jeweiligen Gesamtbetriebsräten oder den Einzelbetriebsräten eine Betriebsvereinbarung oder einen Sozialplan ab, muss sich aus deren Inhalt zweifelsfrei ergeben, welche Regelungen von welchem Betriebsverfassungsorgan im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit vereinbart wird. Auch insoweit gilt das Gebot der Rechtsquellenklarheit.

BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 717/15
6 Sa 577/14
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2017

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2017 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Dr. Klebe für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird unter deren Zurückweisung im Übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. Oktober 2015 - 6 Sa 577/14 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 3. Juni 2014 - 21 Ca 10270/13 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 5.791,50 Euro brutto zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 1. April 2014 zu zahlen.

3. Im Umfang eines Betrages von 32.570,39 Euro brutto zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 1. April 2014 wird die Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Rechtsstreits, zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung sowie einer sog. Entscheidungsprämie. 1

Die 1972 geborene Klägerin, die gegenüber einem Kind unterhaltsverpflichtet ist, war seit dem 15. Juni 2001 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Sachbearbeiterin beschäftigt. In dem am 9. Juni 2001 geschlossenen Arbeitsvertrag ist die Anwendbarkeit der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft in der jeweiligen Fassung vereinbart. Die Klägerin war zuletzt in der Organisationseinheit Verkaufsförderung im Bereich „Marketing D.A.S.“ am Standort in M beschäftigt. 2

Sie beanspruchte ab dem 27. April 2008 mehrere Elternzeiten nach dem BEEG, während derer sie teilweise mit unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten in Teilzeit tätig war, sowie eine sog. betriebliche Elternzeit auf der Grund- 3

lage der Konzernbetriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vom 9. Dezember 2008 (KBV BuF), während derer sie gleichfalls teilzeitbeschäftigt war. Nach dem Ende der letzten Elternzeit arbeitete sie seit dem 27. Februar 2014 mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden in Vollzeit. Sie erhielt zuletzt eine monatliche Vergütung von 4.424,90 Euro brutto sowie eine jährliche Sonderzahlung iHv. 7.166,28 Euro brutto.

Im Konzern der Beklagten wurden im Jahre 2013 eine Reihe betriebs- 4
ändernder Maßnahmen durchgeführt. Dazu zählt im Unternehmen der Beklagten das Projekt Marketing. Von diesem war die Klägerin betroffen. Das Projekt sah den Abbau von Stellen und eine Verlagerung verbleibender Arbeitsplätze nach D vor. Hierzu wurde zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat am 30. April 2013 ein „Interessenausgleich zum Projekt Marketing“ vereinbart.

Im Rahmen von Verhandlungen zur Initiative Zukunft Vertrieb sowie 5
den Projekten Harmonisierung Personal und Marketing schloss die Beklagte zugleich handelnd namens und im Auftrag der in einer Anlage 1 aufgeführten konzernzugehörigen Unternehmen am 7. Februar 2013 mit dem Konzernbetriebsrat „(soweit zuständig)“ und den „(soweit zuständig)“ Gesamtbetriebsräten ein „Eckpunktepapier IZV“ („Sofortprogramm IZV, HP und Marketing“ - EPP IZV). Es sollte für die darin aufgeführten Initiativen und Projekte die Möglichkeit eröffnen, im Rahmen eines Sofortprogramms betroffenen Arbeitnehmern ua. einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung anzubieten, deren Höhe sich nach Maßgabe einer Gesamtbetriebsvereinbarung D.A.S. vom 20. Dezember 2012 bestimmt.

Für das Projekt Marketing vereinbarte die Beklagte mit dem Gesamtbe- 6
triebsrat am 26. Juli 2013 den Sozialplan zum Projekt Marketing (SP Marketing). Dieser gestaltete die Bedingungen für ein freiwilliges Ausscheiden nahezu wortgleich wie das EPP IZV aus. § 10 SP Marketing lautet wie folgt:

„1. Anspruch auf Abfindung

a. Voraussetzungen/Berechnung

- (1) Wird das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters infolge einer Maßnahme

...

- durch einen vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrag

beendet, hat der Mitarbeiter nach Maßgabe dieser Ziffer 1 Anspruch auf eine Abfindung, wenn keine Ausnahme nach Buchstabe b gegeben ist. Maßgeblicher Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist bei einer Kündigung der Ablauf der Kündigungsfrist und bei einem Aufhebungsvertrag der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll.

(2) ...

Die Abfindung beträgt bei einer Beendigung ab Vollendung des 6. Jahres der Unternehmenszugehörigkeit mindestens EUR 17.500,- brutto („Mindestabfindung“) und berechnet sich im Übrigen nach der Formel

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Unternehmenszugehörigkeit} \times \text{Brutto-Monatsverdienst}}{40,}$$

sofern sich für den Mitarbeiter auf folgender Formel nicht eine höhere Abfindung ergibt: Unternehmenszugehörigkeit x Brutto-Monatsverdienst x 0,75.

- (a) Das Lebensalter und die Unternehmenszugehörigkeit bemessen sich nach vollen Jahren (aufgerundet zum Austrittsdatum; es werden nur die Endzahlen aufgerundet, nicht Zwischenwerte). Maßgeblich für die Berechnung der Unternehmenszugehörigkeit ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns des Arbeitsverhältnisses (einschließlich Berufsausbildungszeiten bei dem Arbeitgeber) einerseits und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses andererseits. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden mitgerechnet. ...
- (b) Als Brutto-Monatsverdienst im Sinn dieser Vereinbarung gilt das im letzten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Mitarbeiter bezogene
- Brutto-Monatsgrundgehalt ...
 - ...
 - 1/12 der im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlten und zu erwartenden alljährlichen Sonderzahlungen ... und Vergütung aus individueller Zielerreichung ...

...

- (c) Bei Mitarbeitern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit sich in den letzten 96 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verringert oder erhöht hat, ist für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes zum Zweck der Berechnung der Abfindung der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während dieser 96 Monate („Referenzzeitraum“) maßgeblich. Die Höhe des Brutto-Monatsverdienstes berechnet sich in diesen Fällen wie folgt: Brutto-Monatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigung x durchschnittlicher Beschäftigungsgrad. Vollzeitbeschäftigung in diesem Sinn ist die jeweilige tarifvertragliche regelmäßige Arbeitszeit (derzeit 38 Stunden pro Woche). Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat, werden nicht mitgerechnet, verlängern aber den Referenzzeitraum entsprechend.

...

3. Freistellung/Beendigungstermin

...

- (2) Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt diese grundsätzlich mit Wirkung zum arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin („Beendigungstermin“). ...
- (3) Der Arbeitgeber wird bei Mitarbeitern, deren Arbeitsplatz wegfällt, auf deren Wunsch bei Eigenkündigungen auf die Einhaltung der Kündigungsfrist und bei abgeschlossenen Aufhebungsverträgen auf die Einhaltung des vorgesehenen Beendigungstermins, jeweils unter Wegfall der für die Restlaufzeit vorgesehenen Vergütung, verzichten und eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen, wenn dringende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. Das (weggefallene) für die Restlaufzeit vorgesehene Brutto-Monatsgrundgehalt einschließlich der regelmäßigen Zulagen wird in Höhe von 2/3 als Abfindung ausbezahlt bzw. erhöht einen Abfindungsanspruch entsprechend.“

Ebenfalls am 7. Februar 2013 hatten die Beklagte und der Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung über eine Entscheidungsprämie (KBV-E) vereinbart. Diese war zudem in einer Anlage 2 in das EPP IZV übernommen worden und lautet ua. wie folgt:

7

„III.

PRÄMIE

1. Voraussetzungen

- (1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält eine Prämie, wenn er ein vom Arbeitgeber unterbreitetes schriftliches Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages aufgrund IZV, HP oder Marketing innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Angebots schriftlich annimmt.

...

2. Höhe

- (1) Die Höhe der Prämie beträgt

...

- (b) € 15.000,- brutto bei einer Betriebszugehörigkeit von sechs Jahren oder mehr.
- (c) € 20.000,- brutto bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren oder mehr.

...

- (2) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermindert sich die Höhe der Prämien des vorstehenden Absatzes (1) entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten (Teilzeit-) Arbeitszeit zur jeweils geltenden tarifvertraglichen (Vollzeit-) Arbeitszeit.
- (3) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vorzeitig - d.h. vor dem nächstmöglichen Kündigungstermin - ausscheiden, erhöht sich die Prämie nach Ziff. 2 Absatz (1) um 2/3 des Differenzbetrags zwischen dem Betrag der tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen (d.h. Weihnachts- und Urlaubsgeld), die bei einem Ausscheiden zum nächstmöglichen Kündigungstermin fällig geworden wären, und dem Betrag der der tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen, der bei einem vorzeitigen Ausscheiden fällig wird.“

Darüber hinaus vereinbarten die Parteien des EPP IZV im April 2013 in einer Protokollnotiz I., dass bei Mitarbeitern des Innendienstes, deren Arbeitszeit sich in den letzten 96 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8

verringert oder erhöht hat, die Entscheidungsprämie entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad zu berechnen ist.

Aufgrund des Projekts Marketing bot die Beklagte der Klägerin unter dem 2. Juli 2013 die einvernehmliche Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. März 2014 an, welches sie am 4. Juli 2013 annahm. Die Beklagte errechnete unter Berücksichtigung von deren Elternzeiten mit Teilzeitbeschäftigung für die letzten 96 Monate vor dem Ausscheiden einen Beschäftigungsgrad von 62,40 vH und in der Folge eine Abfindung von insgesamt 45.674,75 Euro brutto sowie eine Entscheidungsprämie iHv. 9.208,50 Euro brutto, die sie an die Klägerin auszahlte.

9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe eine höhere Sozialplanabfindung zu. Ihre Teilzeitbeschäftigung während gesetzlicher und betrieblicher Elternzeiten mindere nicht den Beschäftigungsgrad für die Berechnung der Abfindung. Maßgebender Beendigungszeitpunkt sei zudem nicht das vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern der arbeitgeberseitig nächstmögliche Kündigungstermin. Das sei der 30. September 2014. Unter Berücksichtigung der dann bestehenden Unternehmenszugehörigkeit von 14 Jahren errechne sich eine Grundabfindung von 75.745,14 Euro brutto. Die Beklagte schulde ihr daher weitere 32.570,39 Euro brutto. Infolge der vorzeitigen Vertragsbeendigung zum 31. März 2014 sei zudem eine Kapitalisierung in Höhe von 2/3 des Bruttomonatsgrundgehalts für die Zeit vom 1. April bis zum 30. September 2014, insgesamt 17.316,00 Euro brutto zu zahlen. Auch könne sie eine höhere Entscheidungsprämie beanspruchen. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei sie in Vollzeit beschäftigt gewesen, weshalb eine Kürzung um 5.791,50 Euro brutto aufgrund der vorherigen Teilzeitbeschäftigung nicht in Betracht komme. Zudem erhöhe sich ihre Prämie wegen eines vorzeitigen Ausscheidens um weitere 2.815,60 Euro brutto.

10

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 58.493,49 Euro zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 1. April 2014 zu zahlen.

11

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Klägerin stünden keine weitergehenden Ansprüche nach dem allein anwendbaren SP Marketing zu, der das EPP IZV abgelöst habe. Maßgebender Beendigungszeitpunkt für die Berechnung von Abfindung und Entscheidungsprämie sei der 31. März 2014. Aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit während Elternzeiten könne sie keine Privilegierung gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten verlangen. Die Protokollnotiz I. zum EPP IZV bringe das zum Ausdruck. Zudem seien etwaige Differenzansprüche nach den tariflichen Verfallfristen erloschen. 12

Das Arbeitsgericht hat die zunächst auf Feststellung gerichtete Klage als unzulässig abgewiesen. Vor dem Landesarbeitsgericht hatte die Klägerin mit dem nunmehr geltend gemachten Zahlungsantrag keinen Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt sie ihr Zahlungsverlangen weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Zahlungsklage zu Unrecht insgesamt abgewiesen. Die Beklagte war nicht berechtigt die Entscheidungsprämie wegen einer Teilzeitbeschäftigung zu kürzen; hingegen kann die Klägerin keine Kapitalisierung der Entscheidungsprämie verlangen (*unter II*). Ein etwaiger Anspruch wegen einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist mangels rechtzeitiger Geltendmachung verfallen (*unter III*). Allerdings ist der Anspruch der Klägerin auf eine höhere Sozialplanabfindung teilweise begründet. Die Beklagte hat den maßgeblichen Referenzzeitraum fehlerhaft bestimmt. Dieser hat sich entsprechend der Dauer der gesetzlichen Elternzeit verlängert. Für die sog. betrieblichen Elternzeiten gilt das nicht. Der Senat ist mangels Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum rechtserheblichen Beschäftigungsgrad der Klägerin an einer abschließenden Entscheidung zur Höhe der Sozialplanabfindung gehindert. Insoweit ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (*unter IV*). 14

- I. Das Zahlungsbegehren der Klägerin ist auf normative, nach dem Betriebsverfassungsgesetz begründete Ansprüche gestützt. Darüber hinaus gehende Ansprüche nach einer vertraglichen Abrede sind nicht Gegenstand der angegriffenen Entscheidung. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Aufhebungsvertrags der Parteien betrifft die Feststellung der individualvertraglichen Anknüpfungspunkte für die Berechnung der geltend gemachten Abfindung und Entscheidungsprämie sowie deren Kapitalisierung. 15
- II. Ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer ungekürzten Entscheidungsprämie in Höhe eines Differenzbetrags von 5.791,50 Euro brutto folgt aus Nr. III. 2. (1) (b) KBV-E. Die Kürzungsvorschrift nach deren Nr. III. 2. (2) erfasst nicht die der Klägerin zustehende Prämie. 16
1. Der Anspruch der Klägerin bestimmt sich nach der KBV-E. Diese begründet unabhängig vom EPP IZV, in das sie als Anlage 2 inkorporiert ist, normative Ansprüche der von ihrem Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer. 17
- a) Die KBV-E wurde zwischen dem herrschenden Unternehmen, der E AG, und dem Konzernbetriebsrat vereinbart. Ob die Konzernarbeitgeberin zudem „aufgrund Vollmacht“ wirksam mit dem Konzernbetriebsrat entsprechende normative Verpflichtungen gesondert auch für die konzernangehörigen Unternehmen vereinbaren konnte, bedarf keiner Entscheidung. Die danach begründeten Ansprüche verpflichten jedenfalls die Beklagte als Konzernobergesellschaft, die Arbeitgeberin der Klägerin ist. Diese Vereinbarung ist durch die Bezugnahme als Anlage 2 in das EPP IZV nicht abgelöst worden. Das EPP IZV hat einen anderen Regelungsgegenstand. Auf die Protokollnotiz I. zum EPP IZV kommt es daher nicht an. Weiterhin kann offenbleiben, ob das EPP IZV dem Gebot der Rechtsquellenklarheit genügt und überhaupt wirksam ist (*dazu unter IV*). 18
- b) Die Klägerin wird vom Geltungsbereich der KBV-E erfasst. Dieser gilt nach Nr. I. (1) KBV-E für Maßnahmen im Rahmen des Projekts Marketing. Von diesen war die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts betroffen. 19

2. Die Entscheidungsprämie in Höhe von 15.000,00 Euro brutto steht der Klägerin ungekürzt zu. 20
- a) Nach Nr. III. 1. (1) KBV-E ist prämienerberechtigt, wer ein vom Arbeitgeber unterbreitetes schriftliches Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags im Projekt Marketing innerhalb von drei Monaten schriftlich annimmt. Diese Anforderungen erfüllt die Klägerin. Das schriftliche Angebot der Beklagten vom 2. Juli 2013 hat sie mit dessen Unterzeichnung am 4. Juli 2013 angenommen. 21
- b) Die Prämienhöhe folgt aus Nr. III. 2. (1) (b) KBV-E. Die Betriebszugehörigkeit der Klägerin beträgt mehr als sechs aber weniger als 15 Jahre. Soweit das Landesarbeitsgericht von einer mehr als 20-jährigen Betriebszugehörigkeit ausgeht, wird diese Dauer von seinen Feststellungen nicht getragen. Die Klägerin hat ausweislich des Arbeitsvertrags ein Arbeitsverhältnis zur Rechtsvorgängerin der Beklagten erst zum 15. Juni 2001 begründet. 22
- c) Die Kürzungsvorschrift nach Nr. III. 2. (2) KBV-E für Teilzeitbeschäftigte gelangt nicht zur Anwendung. Diese stellt auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Zu diesem war die Klägerin vollzeitbeschäftigt. 23
- aa) Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung richtet sich wegen ihrer normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarif- und Gesetzesauslegung. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung (BAG 17. November 2015 - 1 AZR 881/13 - Rn. 13 mwN). 24
- bb) Die KBV-E regelt nicht ausdrücklich, welcher Zeitpunkt für die jeweilige Leistung maßgebend ist. Das gilt sowohl für die Berechnung der nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Prämienhöhe als auch für die Vermin- 25

derung der Prämienhöhe entsprechend dem Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. In beiden Fällen können sich in der Zeit zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrags und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtserhebliche Änderungen ergeben. Es fehlt an einer ausdrücklichen Regelung, wie sie in der Protokollnotiz I. zum EPP IZV festgehalten ist. Auch aus dem Gesamtzusammenhang der Konzernbetriebsvereinbarung ergibt sich kein eindeutiges Ergebnis. Zwar stellt deren Nr. IV. (2) hinsichtlich der Vererblichkeit der Prämie auf den Zeitpunkt ab, zu dem der Vertrag geschlossen wurde. Diese Regelung betrifft jedoch nur den Grund, nicht die Höhe des Anspruchs. Allerdings wird nach Nr. IV. (1) Satz 1 KBV-E die Prämie „mit dem Gehaltslauf des letzten Monats des Arbeitsverhältnisses“ ausgezahlt. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Verhältnisse mit Ablauf dieses Monats maßgebend sein sollen.

Auch sprechen Sinn und Zweck der Entscheidungsprämie dafür, ihre Höhe nach den Verhältnissen im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen. Die Prämie soll betroffene Arbeitnehmer dazu anhalten, sich innerhalb eines bestimmten Zeitraums mit dem Arbeitgeber über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verständigen. Dadurch gewinnt der Arbeitgeber Planungssicherheit. Dieses Anliegen wird durch die Art und Weise der Prämienbemessung verstärkt. Sie richtet sich nicht nach einem monatlichen Bruttoeinkommen, sondern nach einem von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängigen Pauschalbetrag. Die KBV-E zielt nicht nur darauf ab, Arbeitnehmer zum Abschluss von Aufhebungsverträgen zu bewegen, sondern auch, nicht abzuwarten, bis eine nächsthöhere Staffelungsstufe erreicht ist oder eine absehbare Veränderung des Beschäftigungsumfangs eintritt. Dieser Regelungszweck spricht dafür, für die maßgebende „Prämienquote“ iSd. Nr. III. 2. (2) KBV-E nicht auf den Grad der Beschäftigung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags abzustellen, sondern auf den bei der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

26

3. Dieser Anspruch ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht verfallen. Die Klägerin hat die sechsmonatige Ausschlussfrist nach § 24 Abs. 1 des

27

Manteltarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe (idF vom 1. Juli 2012, MTV) gewahrt.

- a) Die Ausschlussfristen des § 24 Abs. 1 MTV für das private Versicherungsgewerbe finden zwischen den Parteien Anwendung. Dies gilt auch, soweit es sich um Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung handelt. 28
- b) Nach § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG ist die Vereinbarung tarifvertraglicher Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung zulässig. Der Anwendbarkeit der Ausschlussfrist steht nicht entgegen, dass der maßgebende MTV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit, sondern aufgrund vertraglicher Bezugnahme gilt. Auch in einem solchen Fall ist eine Ausschlussfrist iSv. § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG tariflich vereinbart, soweit die Bezugnahme sich nicht bloß auf Ausschlussfristen oder einzelne tarifliche Regelungskomplexe beschränkt (*vgl. BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu III 1 der Gründe mwN, BAGE 109, 244*). 29
- c) Danach ist die Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 MTV vertraglich vereinbart. 30
- aa) Nr. 7 des Arbeitsvertrags der Parteien enthält nach ihrem eindeutigen Wortlaut eine Bezugnahme auf die Tarifverträge des privaten Versicherungsgewerbes. Unschädlich ist, dass deren Anwendung nur „im Übrigen“ gelten soll. Hierbei handelt es sich nicht lediglich um eine Bezugnahme einzelner Tarifvertragsvorschriften oder Teile eines Tarifwerks. Vielmehr haben die Parteien arbeitsvertraglich eine im MTV nicht ausdrücklich geregelte, aber - wie § 15 Abs. 4 MTV zeigt - mögliche Probezeit vereinbart sowie eine Freistellung im Falle einer Kündigung. Das regelt der MTV ebenso wenig wie das Zustimmungserfordernis für die Ausübung „anderer Erwerbstätigkeiten“. Diese Regelungen enthalten, wie die ausdrücklich geregelte Geheimhaltungspflicht über betriebliche Angelegenheiten und die Pflicht, über eingeleitete Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat zu informieren, keine den MTV verdrängenden Regelungen. Die „im Übrigen“ erfolgte Bezugnahme führt deshalb nicht dazu, dass 31

lediglich einzelne Teile des Tarifwerks im privaten Versicherungsgewerbe in Bezug genommen worden sind und deshalb davon auszugehen ist, dass die beiderseitigen Interessen durch die tarifvertraglichen Regelungen nicht mehr angemessen und ausgewogen berücksichtigt sind (vgl. BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu III 1 der Gründe mwN, BAGE 109, 244).

bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin bezieht sich das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB allein auf den Inhalt der Bezugnahmeklausel, nicht hingegen auf die Regelungen des in Bezug genommenen Tarifvertrags. Daher unterliegen auch die einzelnen Regelungen des Tarifvertrags keiner AGB-Kontrolle. 32

d) Der Anspruch nach Nr. III. 2. (1) KBV-E ist ein solcher aus „einem Arbeitsverhältnis“ iSd. § 24 Abs. 1 MTV. Dazu zählen auch jene aus einer Betriebsvereinbarung, die für das Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gilt (BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu III 2 der Gründe mwN, BAGE 109, 244). 33

e) Die Klägerin hat einen Anspruch auf eine ungekürzte Entscheidungsprämie durch ihr Schreiben vom 1. Oktober 2013 rechtzeitig iSd. § 24 Abs. 1 MTV geltend gemacht. Der zu diesem Zeitpunkt bereits entstandene Anspruch war zwar noch nicht fällig. Das steht einer wirksamen Geltendmachung aber nicht entgegen (BAG 26. Mai 1998 - 1 AZR 704/97 - zu III 1 der Gründe, BAGE 89, 31). 34

III. Die Klägerin kann keine Kapitalisierung der Entscheidungsprämie nach Nr. III. 2. (3) KBV-E im Umfang von 2.815,60 Euro brutto verlangen. Ein solcher Anspruch ist jedenfalls verfallen. Die Klägerin hat ihn erstmals mit der Berufungsbegründungsschrift vom 1. Oktober 2014 geltend gemacht. Damit ist die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 MTV nicht gewahrt. Diese wurde durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. März 2014 in Lauf gesetzt und endete mit dem 30. September 2014. 35

1. Die Geltendmachung eines Anspruchs zur Wahrung einer Ausschlussfrist verlangt, dass die in Anspruch genommene Vertragspartei zu erkennen vermag, welcher konkrete Anspruch ihr gegenüber erhoben wird. Dieser ist dem Grunde nach hinreichend deutlich zu bezeichnen. Eine Bezifferung der Forderung ist entbehrlich, wenn sie dem Schuldner der Höhe nach bekannt oder für ihn ohne weiteres errechenbar ist und die schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht (*st. Rspr., etwa BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 45 mwN, BAGE 154, 118*). 36

2. Die Zahlung einer höheren Entscheidungsprämie in Form kapitalisierter Sonderzahlungen nach Nr. III. 2. (3) KBV-E forderte die Klägerin erstmals in der Berufungsbegründungsschrift vom 1. Oktober 2014. Weder dem Geltungsmachungsschreiben vom 1. Oktober 2013 noch den erstinstanzlich erhobenen Feststellungsanträgen kann ungeachtet ihrer prozessrechtlichen Zulässigkeit ein entsprechendes Begehren entnommen werden. Sie betreffen hinsichtlich der Entscheidungsprämie allein deren Kürzung aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung. Zu einer Kapitalisierung von Sonderzahlungen wegen einer vorzeitigen Beendigung verhalten sie sich nicht. Soweit die Klägerin mit ihren Feststellungsanträgen auch einen Anspruch auf Kapitalisierung von Arbeitsentgelt bei einem vorzeitigen Ausscheiden geltend macht, betrifft das eine andere Forderung. Die Beklagte musste aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung und Gegenstände beider Leistungen allein infolge der einheitlichen Kapitalisierungsquote von einem Drittel nicht davon ausgehen, mit einer höheren Abfindung wegen Kapitalisierung bei vorzeitigem Ausscheiden solle zugleich Prämienhöhung nach der KBV-E beansprucht werden. 37

IV. Der Klägerin steht aber eine höhere Abfindung zu. Zwar kann sie weder eine Kapitalisierung nach § 10 Nr. 3. (3) SP Marketing (*unter 3*) noch eine höhere Sozialplanabfindung wegen einer Unternehmenszugehörigkeit von 14 Jahren verlangen (*unter 4*). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts verlängert sich aber der Referenzzeitraum zur Bemessung des abfindungsrelevanten Beschäftigungsgrades um diejenigen Zeiträume, in denen die Klägerin während gesetzlicher Elternzeit in Teilzeit beschäftigt war. Das gilt nicht für Zeiten, 38

in denen sie wegen sog. betrieblicher Elternzeit nach der KBV BuF einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen ist (*unter 5*).

1. Die Ansprüche der Klägerin bestimmen sich nach dem SP Marketing. Dies gilt unabhängig davon, ob das EPP IZV mit dem für Normenverträge geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit vereinbar ist. 39

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegen auch Betriebsvereinbarungen dem für normative Regelungen geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit (*BAG 15. April 2008 - 1 AZR 86/07 - Rn. 17 ff., BAGE 126, 251*). Das folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit, die im Schriftformgebot des § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG zum Ausdruck kommen. Es stellt sicher, dass für die Normunterworfenen die Urheberschaft eindeutig ist. Erst aufgrund dessen kann beurteilt werden, wer für diese Normsetzung wem gegenüber verantwortlich ist, ob sie von der jeweiligen Normsetzungskompetenz gedeckt und wer zu ihrer Ablösung berechtigt ist sowie wem entsprechende Durchführungs- und Einwirkungspflichten obliegen. Dieses Gebot erfasst nicht nur sog. mehrseitige Vereinbarungen, die ein Arbeitgeber mit Betriebsräten und einer Gewerkschaft trifft. Es gilt auch, soweit die Konzernobergesellschaft mit dem Konzernbetriebsrat, mit dem oder - zugleich handelnd für die Konzernunternehmen - den jeweiligen Gesamtbetriebsräten oder Einzelbetriebsräten gemeinsam Betriebsvereinbarungen oder Sozialpläne abschließt oder ein Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat und den Einzelbetriebsräten entsprechendes vereinbart (*Fitting BetrVG 28. Aufl. § 77 Rn. 22 mwN*). Zwar steht in einem solchen Fall fest, dass es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquelle handelt, die für betriebszugehörige Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend gilt, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Ob die jeweiligen Parteien im Rahmen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten im Verhältnis zueinander und gegenüber ihren vom BetrVG zwingend vorgegebenen Vertragspartnern gehandelt haben, folgt daraus nicht ohne weiteres. Hat ein Normenvertrag unterschiedliche betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquellen zum Inhalt, muss die Frage, ob eine bestimmte Regelung eine Betriebsvereinbarung, eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder eine Konzernbetriebsvereinbarung ist, 40

in welchem Verhältnis diese Vereinbarungen zueinander stehen und wer von den Betriebsverfassungsorganen für welche Teile im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit handelt, sowohl im Interesse der Rechtsunterworfenen als auch im Verhältnis der Betriebsverfassungsorgane untereinander einer zuverlässigen Beantwortung zugänglich sein.

b) Vorliegend wurde das EPP IZV auf Arbeitgeberseite von dem herrschenden Unternehmen, der Beklagten, zugleich auch handelnd für die in der Anlage 1 aufgeführten abhängigen Unternehmen abgeschlossen. Partner des Normenvertrags der Arbeitnehmerseite waren sowohl der Konzernbetriebsrat als auch der bei der Beklagten wie die bei den im Einzelnen benannten Konzerngesellschaften jeweils gebildeten Gesamtbetriebsräte. Das spricht dafür, dass zugleich mit der Konzernbetriebsvereinbarung gleichlautende Gesamtbetriebsvereinbarungen geschlossen werden sollten. Allerdings haben sowohl der Konzernbetriebsrat als auch die Gesamtbetriebsräte nach dem in Klammern gesetzten Zusatz scheinbar nur gehandelt, „soweit zuständig“. Deshalb ist es zweifelhaft, in welchem Umfang sich die einzelnen Vertretungen gegenüber dem jeweiligen Vertragspartner binden wollten. Namentlich bleibt offen, ob und inwieweit sie sich auf Regelungen zur zwingenden oder zur freiwilligen Mitbestimmung verständigt haben, hinsichtlich derer unterschiedliche Ablösungs- und Verdrängungsregeln gelten (*dazu BAG 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 100, 60*).

c) Welcher Erklärungswert diesem Klammerzusatz zukommt und ob hieraus die Unwirksamkeit des EPP IZV folgt, bedarf keiner Entscheidung. Selbst im Fall einer wirksam vereinbarten Konzern- oder Gesamtbetriebsvereinbarung EPP IZV regelt er keine weitergehenden Ansprüche. Nr. 1. (4) EPP IZV bestimmt den Vorrang von Ansprüchen aus einem Sozialplan und schließt zugleich Doppelansprüche aufgrund desselben Sachverhalts aus.

2. Die Klägerin unterfällt dem Geltungsbereich des SP Marketing. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

3. Sie kann jedoch keine Erhöhung ihrer Sozialplanabfindung in Form einer Kapitalisierung einer Restlaufzeit iSv. § 10 Nr. 3. (3) SP Marketing in Höhe von 17.316,00 Euro brutto verlangen. Eine danach erforderliche Verkürzung des im Aufhebungsvertrag geregelten Beendigungszeitpunkts haben die Parteien nicht vereinbart. 44

a) § 10 Nr. 3. (3) SP Marketing verpflichtet den Arbeitgeber unter den dort geregelten Voraussetzungen bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im Wege eines Aufhebungsvertrags endet, auf deren Wunsch hin eine vorzeitige Beendigung zu ermöglichen. In einem solchen Fall wird die Vergütung, die zwischen der tatsächlichen Beendigung und dem vorgesehenen Beendigungstermin zu leisten gewesen wäre, nach Maßgabe des § 10 Nr. 3. (3) Satz 2 SP Marketing kapitalisiert. 45

b) Für die Ansicht der Klägerin, die Vorschrift stelle nicht auf die Verkürzung eines im Aufhebungsvertrag vereinbarten Beendigungszeitpunkts, sondern auf den des arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermins ab, finden sich im Sozialplan keine Anhaltspunkte. Dagegen spricht bereits der Wortlaut der Vorschrift, der von einem Verzicht auf „die Einhaltung des vorgesehenen Beendigungstermins“, also dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten ausgeht. Auch der systematische Zusammenhang sowie Sinn und Zweck der Regelung tragen die Auffassung der Klägerin nicht. Die ermöglichte Kapitalisierung erfasst den Fall einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers und den einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung. In beiden Fällen stellt sie auf den Wunsch des Arbeitnehmers ab, ein bereits feststehendes Ende des Arbeitsverhältnisses zu verkürzen. Diesem Begehren hat der Arbeitgeber zu entsprechen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die hierfür vorgesehene Kapitalisierung der entfallenden Vergütung soll nach dem Willen der Betriebsparteien für Arbeitnehmer einen Anreiz für eine Verkürzung einer bereits feststehenden Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses schaffen. Das dient einerseits dem Interesse des Arbeitnehmers an einer etwaigen vorzeitigen Arbeitsaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber und andererseits dem des Arbeitgebers an der beschleunigten Durchführung der geplanten Betriebsänderung. Eine Ka- 46

pitalisierung einer Vergütung für Zeiten, für die ohnehin keine wechselseitigen Leistungspflichten mehr bestehen, verfehlt dieses Anliegen. Die Betriebsparteien waren nach § 112 BetrVG auch nicht gehindert, eine solche Leistung vorzusehen. Diese wird zusätzlich zu dem Abfindungsanspruch nach § 10 Nr. 1. a. SP Marketing gezahlt.

4. Zu Recht hat die Beklagte der Abfindungsberechnung auch eine Unternehmenszugehörigkeit von 13 Jahren zugrunde gelegt. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat am 31. März 2014 vereinbarungsgemäß geendet. Nach diesem Datum bestimmt sich die Berechnung der in die Sozialplanabfindung einfließenden Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. 47

a) Nach § 10 Nr. 1. a. (2) SP Marketing berechnet sich die Abfindung ua. nach den Faktoren Lebensalter, Bruttomonatseinkommen und der Unternehmenszugehörigkeit. Maßgebend für die Unternehmenszugehörigkeit ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns des Arbeitsverhältnisses sowie der Zeitpunkt seiner Beendigung (§ 10 Nr. 1. a. (2) (a) SP Marketing). 48

b) Hierfür kommt es entgegen der Auffassung der Klägerin nicht auf den arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin iSv. § 10 Nr. 3. (2) SP Marketing an. Vielmehr bestimmt sich auch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit nach dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten Beendigungszeitpunkt. Das ergibt sich schon aus dem Wortlaut von § 10 Nr. 1. a. (1) Satz 2 SP Marketing. „Maßgeblicher Zeitpunkt“ ist bei einem Aufhebungsvertrag derjenige, „zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll“. Auch die Systematik des Sozialplans bestätigt dies. Die in § 10 Nr. 3. (3) SP Marketing geregelte Kapitalisierung der Bruttovergütung setzt an der Verkürzung der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit und nicht an dem arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin an. Gegenteiliges folgt nicht aus § 10 Nr. 3. (2) SP Marketing. Danach erfolgt bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses diese grundsätzlich mit Wirkung zum arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin. Damit haben die Betriebsparteien - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat - einen Grundsatz bestimmt, der Abweichungen zulässt. Es handelt sich allerdings nicht um eine zwingende Be- 49

stimmung, sondern eine mit appellativem Charakter, die den Arbeitsvertragsparteien beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags als Entscheidungshilfe bei der Bestimmung des Beendigungszeitpunkts dienen soll. Deshalb ist mit der Vereinbarung eines vor dem arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin liegenden Beendigungszeitpunkts in einem Aufhebungsvertrag auch kein unzulässiger Verzicht iSv. § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG verbunden.

Gegen das Auslegungsverständnis der Klägerin sprechen vor allem 50
Sinn und Zweck einer Sozialplanabfindung. Nach der Senatsrechtsprechung haben Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form von Abfindungen sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch eine konkrete Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest mildern (*BAG 8. Dezember 2015 - 1 AZR 595/14 - Rn. 17, BAGE 153, 333*), nicht hingegen den gesetzlichen Kündigungsschutz kapitalisieren. Diesem Ausgleichgedanken trägt die Berücksichtigung der tatsächlichen Unternehmenszugehörigkeit für die Berechnung der Abfindungshöhe in zulässiger Weise Rechnung.

5. Gleichwohl hat die Beklagte den Abfindungsanspruch der Klägerin nicht 51
vollständig erfüllt. Sie hat die Höhe der Abfindung nach einem unzutreffenden Referenzzeitraum berechnet. Dieser verlängert sich entsprechend der Dauer der gesetzlichen Elternzeit der Klägerin, nicht aber für die Zeiten der in Anspruch genommenen sog. betrieblichen Elternzeit nach der KBV BuF. Den daraus resultierenden Zahlungsanspruch hat die Klägerin auch rechtzeitig geltend gemacht (*oben II 3 e*).

a) Nach § 10 Nr. 1. a. (2) (c) SP Marketing bestimmt sich bei Arbeitneh- 52
mern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit sich in den letzten 96 Monaten vor der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses verringert oder erhöht hat, nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während dieses Referenzzeitraums. Hierbei werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat, nicht mitgerechnet, verlängern aber den Referenzzeitraum.

- b) Anders als vom Landesarbeitsgericht und der Beklagten angenommen, verlängern die Zeiten, in denen die Klägerin während ihrer gesetzlichen Elternzeit in Teilzeit gearbeitet hat, den Referenzzeitraum entsprechend. Während dieser Zeit hat das Arbeitsverhältnis iSv. § 10 Nr. 1. a. (2) (c) SP Marketing geruht. 53
- aa) Dieses Auslegungsergebnis legt bereits der Wortlaut des § 10 Nr. 1. a. (2) (c) Satz 4 SP Marketing nahe. Mit der von ihnen gewählten Formulierung stellen die Betriebsparteien auf den Begriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses ab, ohne nach Grund und Modalitäten zu differenzieren. Knüpfen die Betriebsparteien aber an feststehende Rechtsbegriffe an, ist davon auszugehen, dass ihnen deren Bedeutungsgehalt bekannt und von ihnen in diesem Sinne auch gewollt ist (*BAG 16. April 2002 - 1 AZR 368/01 - zu 2 a der Gründe*). Kennzeichen eines solchen Arbeitsverhältnisses ist das Ruhen der wechselseitigen Hauptleistungspflichten. Das erfasst den typischen Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG. Diese ist nicht von einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abhängig. Vielmehr führt allein die Ausübung des gesetzlichen Gestaltungsrechts durch den Arbeitnehmer zu einem Ruhen der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden beiderseitigen Hauptpflichten. 54
- bb) Eine während der Elternzeit ausgeübte Teilzeitbeschäftigung iSv. § 15 Abs. 5 BEEG ändert hieran nichts. Wird in einem bestehenden Vollzeitarbeitsverhältnis für die Dauer der Elternzeit die regelmäßige Wochenarbeitszeit gem. § 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BEEG ermäßigt, wird kein anderes Arbeitsverhältnis zusätzlich zu dem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis begründet. Dies kann nur bei einer völligen Neuordnung der Rechtsbeziehungen durch die Arbeitsvertragsparteien geschehen (*BAG 22. Oktober 2008 - 10 AZR 360/08 - Rn. 26 mwN*). 55
- cc) Allein ein solches Verständnis, wonach ein während gesetzlicher Elternzeit ruhendes Arbeitsverhältnis ungeachtet einer Teilzeittätigkeit iSv. § 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BEEG den Referenzzeitraum verlängert, führt auch zu einem gesetzeskonformen Auslegungsergebnis. Nur in diesem Fall unterbleibt eine sachlich nicht zu rechtfertigende Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die 56

in Elternzeit nicht oder bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet haben, gegenüber Arbeitnehmern, die in der Elternzeit bei der Beklagten in Teilzeit tätig waren (*BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 826/13 - Rn. 23; vgl. EuGH 22. Oktober 2009 - C-116/08 - [Meerts] Rn. 56*).

Entgegen der Auffassung der Beklagten bedingt dieses Auslegungsergebnis keine dem § 75 Abs. 1 BetrVG widersprechende Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, deren verringerte Arbeitszeit nicht an die Inanspruchnahme gesetzlicher Elternzeit knüpft. Diese sind nicht die maßgebende Vergleichsgruppe. Die Gruppenbildung der Betriebsparteien bei der Bestimmung des Referenzzeitraums stellt nicht auf den Umfang der Beschäftigung und die hierfür maßgeblichen persönlichen Umstände, sondern allein auf das Ruhen des Vertragsverhältnisses ab.

57

dd) Rechtsfehlerhaft hat das Landesarbeitsgericht angenommen, eine solche Differenzierung wäre durch die Dauer des Referenzzeitraums gerechtfertigt. Dieser bringe durch die damit einhergehende Stichtagsregelung zum Ausdruck, dass Arbeitnehmer, die in Elternzeit bei der Beklagten teilzeitbeschäftigt sind wegen des damit verbundenen Erhalts beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten geringere ausgleichsbedürftige Nachteile haben als jene, die während gesetzlicher Elternzeit keinen beruflichen Anforderungen ausgesetzt seien. Dabei verkennt das Berufungsgericht den Zweck des gewählten Referenzzeitraums. Ungeachtet dessen, dass ein Zeitraum von insgesamt 96 Monaten ohne jede Differenzierung nach der zeitlichen Lage der Elternzeit keine generelle Aussage über den Verlust oder den Erhalt beruflichen Wissens zulässt und damit für die typisierende Bewertung von künftigen Arbeitsmarktchancen nicht tauglich ist, verfolgt der von den Betriebsparteien bestimmte Referenzzeitraum einen anderen Zweck. Dieser ist darauf gerichtet, das für die Abfindungshöhe zugrunde zulegende Bruttoeinkommen bei Teilzeitbeschäftigten nicht von den Zufälligkeiten des zuletzt erzielten Arbeitseinkommens abhängig zu machen. Dadurch können Härten oder Privilegierungen vermieden werden. Den Betriebsparteien geht es darum, die für diesen Beschäftigtenkreis zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitsplatzverlustes anhand einer repräsentati-

58

ven Betrachtung ihres durchschnittlichen Beschäftigungsgrades auszugleichen oder jedenfalls abzumildern. Dabei haben sie einen erheblichen Gestaltungsspielraum, ob und inwieweit sie bei der Höhe von Sozialplanabfindungen in der Vergangenheit liegende Veränderungen der Arbeitszeit und der damit korrespondierenden Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigen. Sie können daher, wenn innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eingetreten sind, auch auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bezogen auf einen Vollzeitverdienst abstellen. Dabei kann sich die für diesen Fall vorgesehene Durchschnittsberechnung sowohl zugunsten als auch zu Lasten der Arbeitnehmer auswirken (*BAG 22. September 2009 - 1 AZR 316/08 - Rn. 23, BAGE 132, 132*).

ee) Die Klägerin hat diesen Anspruch durch ihr Schreiben vom 1. Oktober 2013 form- und fristgerecht innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 MTV geltend gemacht. 59

c) Die Dauer der sog. betrieblichen Elternzeit der Klägerin nach der KBV BuF hat die Beklagte hingegen zu Recht nicht berücksichtigt. 60

aa) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat entgegen ihrer Auffassung während der betrieblichen Elternzeit nicht geruht. Eine solche Rechtsfolge regelt die KBV BuF für die darin geregelte Inanspruchnahme von Arbeitszeitverkürzungen grundsätzlich nicht. Deren Maßnahmen knüpfen nach Nr. 5. KBV BuF an das Teilzeit- und Befristungsgesetz an und gehen darüber hinaus. Die KBV BuF berechtigen die Arbeitnehmer durch „befristete Teilzeitvereinbarungen“ (Nr. 5.2. KBV BuF) die vertraglich geschuldete Arbeitszeit für die Dauer von bis zu drei Jahren zu vereinbaren. Anders als der Teilzeitanspruch nach dem TzBfG führt der nach der KBV BuF nicht zu einer dauerhaften Absenkung des Arbeitszeitvolumens. Vielmehr setzt sich das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Elternzeit gemäß Nr. 5.6. KBV BuF zu den ursprünglichen Vertragsbedingungen fort. Nur in begründeten Fällen kann nach Nr. 7.1. Abs. 4 KBV BuF ein ruhendes Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Eine solche Abrede haben die Parteien nicht getroffen. 61

bb) Das bewirkt zwar eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die während gesetzlicher Elternzeit teilzeitbeschäftigt sind und solchen, die während ihrer betrieblichen Elternzeit eine Teilzeitvereinbarung geschlossen haben. Eine Vergleichbarkeit beider Arbeitnehmergruppen unterstellt, rechtfertigt aber die unterschiedliche Zwecksetzung der jeweiligen Teilzeitberechtigung ihre unterschiedliche Behandlung. Die Zulassung der Teilerwerbstätigkeit in der gesetzlichen Elternzeit dient ausschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und will Eltern den grundgesetzlich geschützten Freiraum zur Betreuung und Erziehung ihres Kindes einräumen und ihnen helfen, den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren (*BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 826/13 - Rn. 25*). Darüber gehen die Ziele der betrieblichen Elternzeit (Nr. 4. KBV BuF) weit hinaus. Sie bezweckt zusätzlich ua. die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin zu erhalten, die Beschäftigten stärker zu binden und deren Motivation und Arbeitszufriedenheit zu steigern.

62

6. Der Senat ist an einer abschließenden Entscheidung über die Höhe der Sozialplanabfindung gehindert. Es fehlt an den erforderlichen Feststellungen zur Bestimmung des Beschäftigungsgrades der Klägerin im maßgebenden Referenzzeitraum. Das Landesarbeitsgericht hat zur zeitlichen Lage der jeweiligen Elternzeiten und des konkreten zeitlichen Umfangs der während der betrieblichen Elternzeit verrichteten Teilzeittätigkeit widersprüchliche Feststellungen getroffen. Die zutreffende Ermittlung wird es nunmehr nachzuholen haben (*§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO*).

63

Schmidt

Heinkel

Treber

Fasbender

Klebe