

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 13. Oktober 2015
- 1 AZR 765/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:131015.U.1AZR765.14.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 7. März 2014
- 3 Ca 5798/13 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 20. Oktober 2014
- 9 Sa 244/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Höhe einer Sozialplanabfindung - Einzelfallentscheidung

Bestimmungen:

BetrVG § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 765/14
9 Sa 244/14
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Oktober 2015

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte,
Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin,
Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsge-

richts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. hc. Hromadka und Hayen für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Beklagten und der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Oktober 2014 - 9 Sa 244/14 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Revisionsverfahrens haben die Klägerin zu 3/100 und die Beklagte zu 97/100 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung einer Sozialplanleistung. 1

Die am 27. Februar 1973 geborene und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin begründete zunächst ein Arbeitsverhältnis mit der Nokia Telecommunications GmbH (NTG). In ihrem Anstellungsvertrag war bestimmt, dass alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Vertrag und dessen Beendigung verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt ihrer Fälligkeit an, gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Zuletzt war die Klägerin - unter Anrechnung ihrer Betriebszugehörigkeit bei der NTG seit dem 15. November 1997 - bei der Beklagten in deren Betriebsstätte in Düsseldorf beschäftigt. 2

Die Klägerin beanspruchte nach den Geburten ihrer Söhne am 6. Juli 2008 und am 8. März 2012 jeweils Elternzeit. Sie informierte die Beklagte über die Geburt ihrer Kinder und legte Geburtsurkunden vor. 3

Bei der Beklagten ist der für den Betrieb Düsseldorf zuständige Betriebsrat Region West gebildet. Mit diesem vereinbarte die Beklagte, welche bis zum 11. September 2013 unter Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG (NSN) firmierte, am 13. August 2012 anlässlich einer Restrukturierungsmaß- 4

nahme einen Sozialplan (SP 2012). Dieser sieht den Übergang der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in die NSN Transfergesellschaft mbH (NSN TG) vor und lautet im Übrigen:

„...“

§ 5

MINDESTBEDINGUNGEN DER TRANSFERARBEITS- VERHÄLTNISSE

Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines dreiseitigen Vertrages (= drei Vertragsparteien), der die Beendigung des mit NSN bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der NSN Transfergesellschaft mbH beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

...

- (3) Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE - unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit - ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 75 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen umfasst alle tariflichen sowie alle sonstigen individuellen monatlichen Entgeltbestandteile. Es ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf.

...

- (8) Die vermögenswirksamen Leistungen (AVWL) werden in der beE fortgeführt.

...

- (15) In dem Dreiseitigen Vertrag ist der Anspruch auf die Abfindung und deren Fälligkeit festzuhalten.

...

§ 7

ABFINDUNG

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieses Sozialplanes erfassten Beschäftigten haben mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages (Zustimmung zum Eintritt in die beE) einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung.

(2) **Abfindung = Abfindungsbetrag X 0,7**

Der errechnete Abfindungsbetrag wird mit dem Faktor 0,7 multipliziert. Der Faktor von 0,7 ergibt sich aus dem Angebot einer Transfergesellschaft mit den in § 5 des Sozialplans geregelten Konditionen.

Abfindungsbetrag =

*Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre)
x Bruttomonatseinkommen x Faktor*

(2.1) Der Faktor ergibt sich aus Lebensalter und Dienstalter:

...

Stichtag für die Ermittlung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist das Austrittsdatum aus NSN. Es gelten die bis zu diesem Zeitpunkt vollendeten Jahre.

Unter Bruttomonatseinkommen sind feste regelmäßige monatliche Einkommensbestandteile auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zu verstehen. Ausgenommen sind Teile, die Aufwandersatz darstellen, Einmalzahlungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

Bei Mitarbeitern, die Anspruch auf ein Incentive gem. der NSN GBV 2011/18 haben, wird der Bruttomonatsverdienst zusätzlich um 1/12 der zu beanspruchenden Incentives (BRM=1,0, Zielerreichung 100%) erhöht.

(2.2) Zuschlag pro Kind: Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern erhalten zusätzlich zu der Abfindung für jedes unterhaltsberechtigten Kind einen Betrag von 2.500,00 € brutto. Maßgeblich sind die bei NSN zum 31.08.2012 aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte bekannten oder bis dahin vom Mitarbeiter mitgeteilten und nachgewiesenen Unterhaltsberechtigungen. Alleinerziehende erhalten einen zusätzlichen Betrag von einmalig 5.000,00 € brutto.

Sofern beide Ehepartner betroffen sind, wird der Zuschlag nur einmal fällig.

(2.3) Zuschlag für Schwerbehinderte: Zum Zeitpunkt der Kündigung oder des Abschlusses eines dreiseitigen Vertrages schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte (gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX), erhalten bei Vorlage eines

entsprechenden Nachweises einen Zuschlag von 750,00 Euro brutto je 10 Grad der Behinderung.

(2.4) Mitarbeiter ab dem 35. bis zum 46. Lebensjahr erhalten zusätzlich einen Zuschlag in Höhe von 3.000,00 €; ab dem 47. Lebensjahr einen Zuschlag von 6.000,00 € brutto.

- (3) Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der beE zur Zahlung fällig. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Monat nach dem Ausscheiden aus der beE.
- (4) Beschäftigte können abweichend davon die Zahlung der Abfindung bereits mit Ausscheiden aus der NSN verlangen.
- (5) Abfindungsansprüche sind nach dem Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar.
- (6) Der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit ist in den dreiseitigen Vertrag aufzunehmen.
- (7) Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn ...“

Unter den Daten 24./28. August 2012 vereinbarten die Parteien und die NSN TG einen „dreiseitigen Vertrag“, nach dem das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Ablauf des 30. September 2012 endete und sie zum 1. Oktober 2012 in die NSN TG eintrat. Mit an die Beklagte gerichtetem Schreiben vom 26. September 2012 beantragte die Klägerin die Auszahlung der Abfindung „bereits zum Eintritt in die“ NSN TG.

Die Beklagte ermittelte die Sozialplanleistung nach der Rechenoperation:

Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre) x Bruttomonatseinkommen x individueller (Matrix-)Faktor nach § 7
(2.1) SP = Abfindungsbetrag;
(Abfindungsbetrag + Zuschlag nach § 7 [2.4] SP 2012) x 0,7 = Zahlbetrag.

Bei der Höhe des in die Rechnung eingestellten Bruttomonatseinkommens berücksichtigte die Beklagte die Zuschüsse zur Vermögensbildung (vermögenswirksame Leistungen) nicht. Außerdem brachte sie - ausgewiesen in

dem Entgeltnachweis für den Monat Oktober 2012, auf dem unter „Kinderfreibeträge“ „0,0“ eingetragen ist - keine (Kinder-)Zuschläge nach § 7 (2.2) SP 2012 in Ansatz.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 28. März 2013 die Zahlung der Differenz geltend gemacht, die sich ergibt, wenn bei der Bemessung der Abfindung von einem höheren Bruttomonatseinkommen - unter Berücksichtigung der vermögenswirksamen Leistungen - ausgegangen wird und entgegen der Berechnung der Beklagten der Zuschlag des § 7 (2.4) SP 2012 nicht mit dem Faktor 0,7 multipliziert wird sowie für zwei Kinder weitere Zuschläge nach § 7 (2.2) SP 2012 ungekürzt berücksichtigt werden.

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 6.082,39 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, ihre Berechnung der Abfindung folge zwingend aus den Regelungen des Sozialplans. Bei der Ermittlung der Leistung seien die vermögenswirksamen Leistungen nicht zu berücksichtigen. Zuschläge iSd. § 7 (2.2) SP 2012 - die im Übrigen ebenso wie die Abfindung und der Zuschlag des § 7 (2.4) SP 2012 der Kürzung um den Faktor 0,7 unterlägen - stünden der Klägerin nicht zu. Die Unterhaltspflichten seien nicht iSd. § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012 bis zum 31. August 2012 aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte bekannt gewesen oder mitgeteilt und nachgewiesen worden. Etwaige Ansprüche seien ohnehin nach der vertraglichen Ausschlussfrist verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage iHv. 5.899,98 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2012 - unter Berücksichtigung der geltend gemachten Zuschläge in ungekürzter Höhe - stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat sowohl die Berufung der Beklagten als auch die Anschlussberu-

fung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen beide Parteien ihre bisherigen Anträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revisionen der Beklagten und der Klägerin sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat sowohl die Berufung der Beklagten gegen das der Klage teilweise stattgebende als auch die Anschlussberufung der Klägerin gegen das die Klage im Übrigen abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 12

I. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Klage ist in der von den Vorinstanzen zuerkannten Höhe begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf die Zahlung einer weiteren Sozialplanleistung iHv. 5.899,98 Euro. Die Nebenforderung besteht seit dem 1. November 2012. Der Anspruch ist nicht verfallen. 13

1. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung nach § 7 (1) SP 2012. Darüber streiten die Parteien nicht. 14

2. Bei der Berechnung der der Klägerin nach dem Sozialplan insgesamt zustehenden Leistung sind die (Kinder-)Zuschläge des § 7 (2.2) SP 2012 zu berücksichtigen. 15

a) Nach § 7 (2.2) Satz 1 SP 2012 erhalten Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern zusätzlich zu der Abfindung für jedes unterhaltsberechtigte Kind einen Betrag von 2.500,00 Euro brutto. Die Klägerin hat zwei unterhaltsberechtigte Kinder. 16

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten steht § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012 dem Anspruch der Klägerin nicht entgegen. Wie die Auslegung dieser Bestimmung ergibt, handelt es sich um die Festlegung eines Stichtags der Kenntnis 17

der Beklagten von den Unterhaltsberechtigungen. Ihr kommt aber nicht die von der Revision beigemessene Bedeutung zu, dass bei nicht den Eintragungen der Lohnsteuerkarte zu entnehmenden Unterhaltsberechtigungen nur solche zu berücksichtigen sind, die - obwohl sie der Beklagten am 31. August 2012 bekannt waren - nach dem Abschluss des Sozialplans (erneut) mitgeteilt und nachgewiesen sind.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen (BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 826/13 - Rn. 18 mwN). Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wort-sinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Sys-tematik der Bestimmung an. Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamt-zusammenhang der Regelung zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Be-triebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Nieder-schlag gefunden hat (vgl. BAG 15. März 2011 - 1 AZR 808/09 - Rn. 11; 20. April 2010 - 1 AZR 988/08 - Rn. 14 mwN). Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauch-baren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 406/13 - Rn. 14; 15. Oktober 2013 - 1 AZR 544/12 - Rn. 12 mwN).

18

bb) Hiernach geben die einschlägigen Sozialplanbestimmungen für die von der Beklagten vertretene Lesart eines gesonderten formalisierten Mitteilungs-verfahrens über die Unterhaltsberechtigungen bei deren Nichteintragung in die Lohnsteuerkarte nichts her.

19

(1) Bereits der Wortlaut des § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012 spricht gegen eine solche Lesart. Buchstäblich sind „maßgeblich ... die bei NSN zum 31.08.2012 aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte bekannten oder bis dahin vom Mitarbeiter mitgeteilten und nachgewiesenen Unterhaltsberechtigungen“. In der Formulierung „zum 31.08.2012“ drückt sich deutlich eine - auf die Kenntnis der

20

Beklagten von den Unterhaltsberechtigungen aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte abstellende - Stichtagsfestlegung aus. Auch der bei der anderweitigen Kenntniserlangung von den Unterhaltsberechtigungen gewählte Ausdruck („bis dahin“) bezeichnet sprachlich keine Zeitspanne, sondern einen Termin, zu dem spätestens die Unterhaltsberechtigungen mitgeteilt und nachgewiesen sein müssen. Damit ist kein bestimmter Zeitraum für eine Kenntniserlangung festgelegt, sondern ein bestimmter Zeitpunkt des Wissens um die Unterhaltsberechtigungen, sei es aufgrund der Angaben in der Lohnsteuerkarte oder auf andere Weise erlangt.

(2) Eine Verpflichtung zur gesonderten Mitteilung nach Abschluss des Sozialplans am 13. August 2012 bis zum 31. August 2012 ergibt sich nicht aus der Systematik des § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012. Für die erste in § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012 geregelte Alternative („aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte bekannten ... Unterhaltsberechtigungen“) dürfte es auf die Eintragung in der letzten Lohnsteuerkarte ankommen und nicht auf anders lautende Eintragungen in früheren Lohnsteuerkarten. Dem lässt sich im Zusammenhang mit der zweiten Alternative („vom Mitarbeiter mitgeteilten und nachgewiesenen Unterhaltsberechtigungen“) aber allenfalls entnehmen, dass gleichfalls die aktuellen (letzten) Mitteilungen Berücksichtigung finden müssen, während frühere, anders lautende Mitteilungen unberücksichtigt bleiben dürfen. Daraus wiederum folgt, auch weil es sich um gleichberechtigte, nebeneinanderstehende Alternativen - was an dem Wort „oder“ deutlich wird - handelt, gerade keine Verpflichtung zur erneuten Mitteilung der Unterhaltsberechtigungen zwischen dem 13. August 2012 und dem 31. August 2012. 21

(3) Sinn und Zweck des § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012 sprechen deutlich gegen die von der Beklagten angenommene Mitteilungsverpflichtung. Die Betriebsparteien haben die Anspruchsvoraussetzungen für den Zuschlag nicht allein von dem Umstand unterhaltsberechtigter Kinder abhängig gemacht, sondern mit der in einem bestimmten Zeitpunkt bestehenden - oder bis zu diesem Zeitpunkt erlangten - Kenntnis der Beklagten hiervon verknüpft. Damit soll ersichtlich zum einen der Kreis der Anspruchsberechtigten auf die am 31. August 2012 unter- 22

haltsverpflichteten Mitarbeiter begrenzt sein und zum anderen der Beklagten erst nach dem 31. August 2012 bekannt werdende Unterhaltsberechtigungen keinen Anspruch auslösen. Die Anknüpfung an einen Zeitpunkt dient damit auch der Praktikabilität der Regelung. Indem die Betriebsparteien aber insoweit nicht nur auf die Angaben auf der Lohnsteuerkarte abheben, sondern anderweitig mitgeteilte und nachgewiesene Unterhaltsberechtigungen gleichstellen, erscheinen die Zwecke einer Aufwandskalkulation und Minimierung des Verwaltungsaufwands jedenfalls nicht vordergründig (*vgl. demgegenüber zu einer allein auf die Eintragung unterhaltsberechtigter Kinder in die Lohnsteuerkarte abstellenden Sozialplanregelung BAG 12. März 1997 - 10 AZR 648/96 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 85, 252*).

- c) Die Voraussetzungen des § 7 (2.2) Satz 2 SP 2012 - in dem dargestellten Verständnis - sind vorliegend erfüllt. Zwar waren die zwei unterhaltsberechtigten Kinder der Klägerin der Beklagten nicht „zum 31.08.2012 aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte“ bekannt; dies behauptet auch die Klägerin nicht. Sie hatte aber die Beklagte über die Geburten ihrer Kinder informiert und Elternzeit beansprucht. Auch aus den der Beklagten vorgelegten Geburtsurkunden konnte auf eine Unterhaltsberechtigung der Kinder geschlossen werden. Damit handelt es sich um „bis dahin“ (31. August 2012) „vom Mitarbeiter mitgeteilte und nachgewiesene Unterhaltsberechtigungen“. 23
3. Anders als die Beklagte meint, fließen in die Ermittlung der Sozialplanleistung die Zuschläge des § 7 (2.2) SP 2012 sowie der - von ihr nicht in Abrede gestellte - Zuschlag des § 7 (2.4) ungekürzt ein und sind nicht mit dem Faktor von 0,7 zu multiplizieren. 24
- a) Nach den einschlägigen Sozialplanbestimmungen scheidet die von der Beklagten gewählte Berechnungsmethode der Sozialplanleistung schon sprachlichen Gesichtspunkten aus. 25
- aa) Nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut unterstellt die Formel des § 7 (2) Satz 1 SP 2012 - in Fett- und Kursivschrift - die „Abfindung“ einer Multiplikation des „Abfindungsbetrags“ mit dem Faktor „0,7“. Was „Abfindungsbe- 26

trag“ ist, wird in der sich dem Satz 1 von § 7 (2) anschließenden Formel - in Kursivschrift - definiert. Danach berechnet sich der „Abfindungsbetrag“ aus den Operanden „Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre)“, „Bruttomonatseinkommen“ und einem weiteren „Faktor“, der in § 7 (2.1) SP 2012 im Sinn einer Matrix näher ausgewiesen ist. Bezieht sich aber der Faktor von 0,7 auf den „Abfindungsbetrag“ und ist letzterer nur anhand der beschriebenen Operanden zu ermitteln, spricht das textliche Verständnis des Sozialplans deutlich dafür, dass der Faktor sich nicht (auch) auf andere Sozialplanleistungen bezieht.

bb) § 7 (2.2) bis (2.4) SP 2012 regeln einen Kinder-, Schwerbehinderten- und Lebensalterszuschlag. Dabei ist in § 7 (2.2) Satz 1 SP 2012 buchstäblich ausgedrückt, dass Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern „zusätzlich zu der Abfindung“ einen näher festgelegten Betrag „erhalten“. In den anderen Zuschlagsbestimmungen findet sich zwar keine wortgleiche Formulierung. Allerdings sprechen auch § 7 (2.2) Satz 3 SP 2012 sowie § 7 (2.3) und (2.4) SP 2012 wörtlich von einem „zusätzlichen Betrag“, von einem „Zuschlag“ und davon, „zusätzlich einen Zuschlag“ zu „erhalten“. Diese sprachliche Ausdrucksweise bedingt ein Verständnis dahingehend, dass die jeweiligen Zuschläge zu dem nach der Formel des § 7 (2) Satz 1 SP 2012 zu ermittelnden Abfindungsbetrag als Festbeträge in voller Höhe hinzukommen. Auch sind sie in ihren Voraussetzungen näher ausgestaltet, ohne dass sich im Wortlaut Anhaltspunkte dafür finden, sie der Kürzung mit dem Faktor 0,7 zu unterwerfen. Gegen eine solche Sichtweise spricht zudem, dass sie als Bruttobeträge ausgewiesen sind, was nicht erforderlich wäre, wenn sie einen Operanden der Formelberechnung darstellen sollen. Bei dem Lebensalterszuschlag nach § 7 (2.4) SP 2012 kommt hinzu, dass seine Teilnahme an der Faktorenkürzung eher redundant erschiene, weil das Lebensalter zumindest als eine der Berechnungsgrößen bereits bei dem in § 7 (2.1) SP 2012 ausgewiesenen Matrixfaktor berücksichtigt ist.

27

b) Gegen dieses am Wortlaut orientierte Verständnis der einschlägigen Sozialplanbestimmungen lässt sich - anders als die Revision meint - nicht entscheidend die systematische Stellung der Zuschlagsregelungen anführen.

28

aa) Es trifft zwar zu, dass die Bestimmungen des § 7 (2.2) bis (2.4) SP 2012 numerisch dem § 7 (2) SP 2012 untergliedert sind. Allerdings erscheint die Systematik des § 7 SP 2012 insgesamt nicht stringent, wenn in seiner Nr. 2.1 einleitend der (Matrix-)Faktor definiert ist und in weiteren Absätzen Regelungen zu anderen Aspekten der Berechnung des Abfindungsbetrags getroffen sind. Die äußere Gliederung gibt damit keinen hinreichenden Anhaltspunkt für eine nach dem Wortlaut eher ausgeschlossene Interpretation. Dies gilt umso mehr, als § 7 SP 2012 mit der Überschrift „ABFINDUNG“ versehen ist und § 7 (2.2) Satz 1 SP 2012 einen zusätzlich „zu der Abfindung“ zu gewährenden Betrag festlegt. 29

bb) Der Zusammenhang zwischen einerseits den Regelungen des § 7 (2) SP 2012 zur Höhe sowie Berechnung der Abfindung und der Zuschläge und andererseits des § 7 (3) bis (7) SP 2012 zur Fälligkeit und anderen Modalitäten der „Abfindung“ oder „Abfindungsansprüche“ spricht gleichfalls nicht für die Ansicht der Beklagten. Offensichtlich verwenden die Betriebsparteien im Sozialplan keinen einheitlichen Abfindungsbegriff, was sich bereits darin zeigt, dass § 7 SP 2012 mit „ABFINDUNG“ überschrieben ist und in seiner Untergliederung (2.2) Satz 1 einen Zuschlag „zu der Abfindung“ regelt. Das deutet darauf hin, den Ausdruck „Abfindung“ des § 7 (3) bis (7) SP 2012 umfassender (im Sinn einer Gesamtabfindung) als den nach § 7 (2) SP 2012 zu verstehen, wonach die „Abfindung“ der mit 0,7 multiplizierte „Abfindungsbetrag“ ist, der seinerseits in einer Formel näher beschrieben wird. Außerdem findet sich im Sozialplan auch bezogen auf andere Regelungsgegenstände keine einheitliche Sprachregelung; vgl. etwa bei § 7 (2.1) SP 2012 die Begrifflichkeiten „Dienstalter/Betriebszugehörigkeit“ oder „Bruttomonatseinkommen/Bruttomonatsverdienst“. Für die Ermittlung des Sinngehalts der Sozialplanbestimmungen ergeben sich aus der Verwendung bestimmter gleicher oder unterschiedlicher Formulierungen daher nur bedingt Schlüsse. 30

c) Sinn und Zweck der in § 7 (1) und (2) SP 2012 getroffenen Bestimmungen sprechen dafür, dass die Zuschläge nicht dem Faktor 0,7 unterliegen. Nach § 7 (2) Satz 2 SP 2012 ergibt sich der Faktor 0,7 aus dem Angebot einer Trans- 31

fergesellschaft mit den in § 5 SP 2012 geregelten Konditionen. Damit liegt in der Multiplikation mit dem festgelegten Faktor eine Kompensation der Kosten für die Transfergesellschaft. Diese Intention lässt darauf schließen, dass nur die in die Ermittlung des Zahlungsanspruchs nach dem Sozialplan einzustellenden einkommensabhängigen Bestandteile der „Faktorenkürzung“ unterliegen, weil sie nach Übertritt in die Transfergesellschaft weiter gewährt werden, was bei den einkommensunabhängig festgelegten Zuschlägen nicht der Fall ist.

d) Sollten die Betriebsparteien bei Abschluss des Sozialplans davon ausgegangen sein, dass auch die in dem Sozialplan als feste Pauschalbeträge ausgewiesenen Sozialzuschläge mit dem Faktor 0,7 zu multiplizieren sind, wäre dies angesichts der getroffenen Bestimmungen eine eher ungewöhnliche Regelungspraxis. Für sie hätte es jedenfalls eines deutlicheren Niederschlags in dem Sozialplan bedurft als sich feststellen lässt. Daher kommt es auf die von der Beklagten vorgebrachte und ihre Berechnungsweise stützende Präsentation der Abfindungsermittlung auf einer betrieblichen Informationsveranstaltung am 14. August 2012 nicht an. Diese stellt ebenso lediglich die Wiedergabe einer Rechtsmeinung dar wie die E-Mail des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden vom 28. August 2012. 32

Die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Verfahrensrüge ist - ihre Zulässigkeit unterstellt - unbegründet. Das Landesarbeitsgericht musste die von der Beklagten benannten Zeugen für einen ihrer Auffassung entsprechenden Regelungswillen der Betriebsparteien nicht vernehmen. Weder aus dem Wortlaut des Sozialplans noch dem systematischen Gesamtzusammenhang der in ihm getroffenen Regelungen und deren erkennbarem Zweck folgt ein ausreichender Hinweis darauf, dass die Sozialzuschläge der für die Abfindung iSv. § 7 (2) Satz 1 SP 2012 vorgesehenen Multiplikation mit dem Faktor 0,7 unterliegen sollen. 33

4. Nach den vorgenannten Ausführungen zur Berechnung der Sozialplanleistung ergibt die Differenz zwischen der der Klägerin zustehenden und der ihr gezahlten Leistung den vom Arbeitsgericht zuerkannten Betrag. Die rechneri- 34

sche Ermittlung unter Berücksichtigung der anderen - für die Abfindung relevanten - Sozialdaten der Klägerin hat die Beklagte nicht beanstandet.

5. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 iVm. § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB. Er besteht ab dem 1. November 2012. Die zu verzinsende Forderung war am 31. Oktober 2012 fällig. Das folgt aus den Fälligkeitsbestimmungen des § 7 (3) und (4) SP 2012 in deren gebotener Auslegung. Die Verzinsungspflicht beginnt nach § 187 Abs. 1 BGB mit dem Folgetag der Fälligkeit (vgl. *zB BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 451/12 - Rn. 30 mwN*). 35

a) Nach Satz 1 des § 7 (3) SP 2012 ist die Abfindung „mit dem Ausscheiden aus der beE zur Zahlung fällig“; nach Satz 2 erfolgt die Auszahlung „mit der Entgeltabrechnung im Monat nach dem Ausscheiden aus der beE“. „Abfindung“ meint - wie bereits ausgeführt - im Sinn einer Gesamtabfindung auch die Zahlung der in § 7 (2.2) bis (2.4) SP 2012 geregelten Zuschläge. Der Fälligkeitsbegriff des Satz 1 von § 7 (3) SP 2012 knüpft nicht an den des Bürgerlichen Gesetzbuches an. Verstünde man dies anders, käme es im Hinblick auf Satz 2 von § 7 (3) SP 2012 zu dem widersinnigen Ergebnis, dass bereits in dem von den Betriebsparteien festgelegten Zeitpunkt der Abfindungsauszahlung Verzug eingetreten wäre. Unter dem Gesichtspunkt einer sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Interpretation des § 7 (3) SP 2012 ist daher davon auszugehen, dass die Betriebsparteien eine Fälligkeit der Gesamtabfindung „mit der Entgeltabrechnung“ geregelt haben, die auf den Monat nach dem Ausscheiden des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers aus der NSN TG folgt. Von dieser Grundregel weicht § 7 (4) SP 2012 nur insoweit ab, als die Beschäftigten die Abfindungszahlung bereits „mit Ausscheiden aus der NSN verlangen“ können. Damit ist dem abfindungsberechtigten Arbeitnehmer ein Leistungsbestimmungsrecht eröffnet; er soll den in § 7 (3) SP 2012 festgelegten Zeitpunkt der Auszahlung der (Gesamt-)Abfindung vorverlegen können. Im Zusammenhang mit § 7 (3) SP 2012 folgt daraus aber nicht, dass bei einer Vorverlegung kraft Verlangen des Arbeitnehmers die Fälligkeit der Zahlung zu einem anderen als dem turnusmäßigen Abrechnungslauf festgelegt ist. Hierzu haben die Betriebsparteien in § 7 (4) SP 2012 nichts Abweichendes geregelt. Auch bei einem 36

Zahlungsverlangen iSd. § 7 (4) SP 2012 wird die Gesamtabfindung daher - unabhängig von einer ggf. früher erfolgten (Teil-)Zahlung der Beklagten - „mit der Entgeltabrechnung“ für den Monat fällig, der auf das angebrachte Verlangen folgt. Die Entgeltabrechnung ihrerseits ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts zu erteilen (§ 108 Abs. 1 Satz 1 GewO). Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist auf der Grundlage des erteilten Entgeltnachweises davon auszugehen, dass nach den betrieblichen Gepflogenheiten die Vergütung am Ende des Kalendermonats entrichtet worden ist.

b) Die Klägerin hat mit Schreiben vom 26. September 2012 die Auszahlung der Abfindung „bereits zum Eintritt in die“ NSN TG beantragt. In dem dargestellten Verständnis ist die streitgegenständliche Forderung damit am 31. Oktober 2012 fällig geworden. Der Klägerin stehen Verzugszinsen ab dem Tag nach dem Eintritt der Fälligkeit zu. 37

6. Der Anspruch ist nicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Ungeachtet dessen, ob diese überhaupt einschlägig wäre, sind nach § 112 Abs. 1 Satz 3 iVm. § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Rechten aus einem Sozialplan nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart worden sind. 38

II. Die Revision der Klägerin ist gleichfalls unbegründet. Entgegen ihrer Auffassung sind bei der Höhe des für den Abfindungsbetrag maßgebenden Bruttomonatseinkommens die vermögenswirksamen Leistungen nicht zu berücksichtigen. Dies folgt aus den Festlegungen zu dem abfindungsrelevanten Begriff „Bruttomonatseinkommen“ im Sozialplan. 39

1. Die Betriebsparteien haben das in die nach § 7 (2) SP 2012 in die Formelberechnung des Abfindungsbetrags einzustellende Bruttomonatseinkommen in § 7 (2.1) Unterabs. 3 SP 2012 näher definiert. Der Begriff „Bruttomonatseinkommen“ bezieht sich - im allgemeinen Sprachgebrauch - auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum. Nach dem Wortlaut von Satz 1 des § 7 (2.1) Unterabs. 3 SP 2012 fallen darunter „feste regelmäßige monatli- 40

che Einkommensbestandteile auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit“. Die Wendung „feste“ nimmt „schwankende“ - variable oder unregelmäßige - Bestandteile des Einkommens von vornherein aus. Das Adjektiv „monatliche“ bestimmt die Abstände der regelmäßigen Wiederkehr in zeitlicher Hinsicht näher. Nicht in jedem Monat zu beanspruchende Einkommensbestandteile zählen nicht zum Bruttomonatseinkommen, was durch die Sonderbestimmung des § 7 (2.1) Unterabs. 4 SP 2012 für Mitarbeiter, die „Anspruch auf ein Incentive“ haben, unterstrichen ist. Schließlich sollen nur die Einkommensbestandteile Berücksichtigung finden, die auf der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit beruhen. Nach dem Wort- und Textsinn ist die ausschlaggebende Bezugsgröße für die „festen“ Einkommensbestandteile allein die „vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit“.

2. Systematische Erwägungen widersprechen diesem Wortlautverständnis nicht. Zwar erscheint Satz 2 von § 7 (2.1) Unterabs. 3 SP 2012 redundant, wenn die nach ihm ausdrücklich ausgenommenen „Teile“ schon keine Einkommensbestandteile nach Satz 1 von § 7 (2.1) Unterabs. 3 SP 2012 sind. Der Vorschrift kann insofern aber auch eine bloße klarstellende Bedeutung zukommen. Das gilt umso mehr, als die Betriebsparteien bei den Festlegungen zur Abfindungshöhe ohnehin keinen einheitlichen Begriff des Bruttomonatseinkommens gebrauchen. So definieren sie in § 7 (2.1) Unterabs. 3 SP 2012 das Bruttomonatseinkommen, verwenden jedoch - offensichtlich ohne anderen Bedeutungsgehalt - in § 7 (1) und (2.1) SP 2012 zum Teil auch andere sprachlichen Ausdrücke („Bruttomonatsentgelt“ und „Bruttomonatsverdienst“). Immerhin unterscheiden sie aber gemäß einerseits § 5 (3) Satz 2 und Satz 3 SP 2012 und andererseits § 7 (2) SP 2012 nach dem für das Transferarbeitsverhältnis und nach dem für die Abfindungsberechnung maßgeblichen Begriff des Bruttomonatseinkommens. Der methodische Vergleich der unterschiedlichen Festlegungen hierzu spricht deutlich dafür, dass bei dem für die Abfindung maßgeblichen Bruttomonatseinkommen nur die unmittelbar auf die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit bezogenen Einkommensbestandteile berücksichtigungsfähig sein sollen. Auf eine solche Interpretation deutet unter systematischen Gesichtspunkten ferner der Umstand, dass die vermögenswirksamen Leistungen

41

bei den Regelungen zum Transferarbeitsverhältnis explizit ausgewiesen sind, vgl. § 5 (8) SP 2012.

3. Der Zweck des Sozialplans, konkret absehbare oder eingetretene betriebsänderungsbedingte Nachteile auszugleichen (*vgl. zB BAG 12. April 2011 - 1 AZR 505/09 - Rn. 17 mwN*), gibt für ein bestimmtes Verständnis des Begriffs „Bruttomonatseinkommen“ nichts her. Jedenfalls verbietet er es den Betriebsparteien aber auch nicht, bei der Berechnung von künftigen Nachteilsausgleichen (nur) an die bisherigen stetigen Einkünfte anzuknüpfen, welche die Einkommenssituation arbeitszeitbezogen und dauerhaft geprägt haben. 42

4. Danach zählt der von der Beklagten gewährte Zuschuss zur Vermögensbildung nicht zum abfindungsrelevanten „Bruttomonatseinkommen“ im Sinn des Sozialplans. Zwar werden vermögenswirksame Leistungen typischerweise monatlich ausgezahlt. Sie haben aber ihren Grund nicht in der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Vielmehr handelt es sich um einen Vergütungsbestandteil, der durch das Fünfte Vermögensbildungsgesetz Einschränkungen in seiner konkreten Verwendung unterliegt; insbesondere muss die Anlage der Beträge durch den Arbeitgeber erfolgen (*vgl. § 2 Fünftes Vermögensbildungsgesetz*). 43

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Hromadka

Hayen