

BAG

10.2.2009

1 AZR 809/07

Auslegung eines Sozialplans - zusätzliche Zahlung bei Verkürzung der Beendigungsfrist - "Sprinterprämie"

1. Die Betriebsparteien können in einem Sozialplan vereinbaren, dass die eingesparten Kosten des vorzeitigen Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus einer externen Transfergesellschaft - zumindest teilweise - als zusätzliche Abfindung gezahlt werden.

2. Auslegung des Begriffs "Verkürzung der Beendigungsfrist" gemäß § 11 Nr 5 einer Sozialplanregelung "Bedingungen in der Transfergesellschaft".

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. September 2007 - 5 Sa 28/07 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Prämie für die vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Die Klägerin war bei ihr seit dem 1. Januar 1992 als Verkäuferin beschäftigt. Bei einer monatlichen Arbeitszeit von 120 Stunden betrug ihr Bruttomonatsentgelt etwa 1.700,00 Euro.

Wegen geplanter Umstrukturierungsmaßnahmen schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat am 13. Dezember 2004 einen Sozialplan. Er enthält ua. folgende Regelungen:

"§ 2 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle festangestellten Mitarbeiterinnen ... (der Beklagten), die sich bei Inkrafttreten in einem ungekündigten, unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden und von dem am heutigen Tage abgeschlossenen Teilinteressenausgleich betroffen sind.

...

§ 6 Abfindung bei Ausscheiden aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung/Aufhebung

Mitarbeiter/-innen, die aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung ... / einvernehmlicher Aufhebung ausscheiden, erhalten die Leistungen gemäß den §§ 7 - 10.

...

§ 11 Bedingungen in der Transfergesellschaft

Alle Mitarbeiter, die von denen im Teil-Interessenausgleich vom 13. Dezember 2004 bezeichneten Betriebsänderungen ... betroffen und deshalb von der betriebsbedingten Kündigung bedroht sind oder betriebsbedingt gekündigt wurden,

erhalten die Möglichkeit des Übertritts in die externe Transfergesellschaft P GmbH nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

...

4. Vergütung während der Verweildauer in der P

Während der arbeitsvertraglichen Zugehörigkeit zur P erhält der Arbeitnehmer ... pro Monat 90 % des bisherigen Nettoentgelts bei (der Beklagten) brutto ausbezahlt. ... Bei der Gewährung von Transferkurzarbeitergeld nach Maßgabe von § 216b SGB III erhält der Mitarbeiter hierzu einen Bruttozuschuss, um die Höhe des vorgenannten Zahlungsanspruchs zu erzielen. P zahlt den Aufstockungsbetrag auf das Kurzarbeitergeld im Namen und im Auftrag (der Beklagten) aus und ist selbst nicht Schuldner dieser Leistungen.

5. Zusätzliche Abfindungszahlungen bei vorzeitigem Ausscheiden aus P

Wird die Verweildauer in der P vorzeitig vor dem 28. Januar 2006 wegen der Aufnahme einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber beendet, so erhöht sich die ... Sozialplanabfindung für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens um einen Betrag iHv. 750,- Euro, insgesamt jedoch höchstens den Betrag, der sich aus der Summe der vom Arbeitgeber eingesparten Kosten (Verkürzung der Beendigungsfrist) durch Übergang in die P errechnet. ..."

Mit Schreiben vom 10. Februar 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien aus betrieblichen Gründen zum 30. September 2005. Zugleich schlossen die Parteien und die P den im Sozialplan vorgesehenen dreiseitigen Vertrag. Danach wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien im gegenseitigen Einvernehmen beendet und zugleich zwischen der Klägerin und der P ein vom 1. März 2005 bis zum 28. Januar 2006 befristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Mit Schreiben vom 30. September 2005 kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis mit der P entsprechend einer vorausgegangenen Ankündigung "zum 30.09.2005". Am 1. Oktober 2005 nahm sie eine Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber auf. Mit der vorliegenden Klage hat sie von der Beklagten die Zahlung der Prämie von dreimal 750,00 Euro gem. § 11 Nr. 5 des Sozialplans verlangt.

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.250,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, Ansprüche aus § 11 Nr. 5 des Sozialplans stünden der Klägerin nicht zu. Dazu hätte sie vor dem 30. September 2005 bei der P ausscheiden müssen. Nur dann wäre es für sie - die Beklagte - zu einer Kostenersparnis wegen der "Verkürzung der Beendigungsfrist" gekommen.

Die Vorinstanzen haben der Klage in ihrem noch rechtshängigen Umfang stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht entsprochen.

I.

Der Anspruch der Klägerin auf eine "Sprinterprämie" folgt aus § 11 Nr. 5 1. Halbs. Sozialplan. Die Klägerin hat ihre "Verweildauer" bei der P vorzeitig beendet. Dies beruhte auf dem Beginn einer neuen Beschäftigung. Die Klageforderung war nicht auf ein geringeres Maß zu reduzieren. Sie übersteigt nicht die in § 11 Nr. 5 2. Halbs. Sozialplan vorgesehene Höchstgrenze.

1. Die Klägerin fällt gem. § 2 des Sozialplans in dessen Geltungsbereich. Unstreitig erfüllt sie auch die tatsächlichen Voraussetzungen für die Anwendung der Regelungen in § 11.

2. Nach § 11 Nr. 5 1. Halbs. Sozialplan erhöht sich die Abfindung eines Arbeitnehmers aus § 7 Sozialplan für jeden vollen Monat, um den dieser seine "Verweildauer" in der P vor dem 28. Januar 2006 wegen der Aufnahme einer anderen Beschäftigung beendet, um 750,00 Euro. Der sich daraus ergebende Gesamtbetrag ist allerdings nach § 11 Nr. 5 2. Halbs. Sozialplan begrenzt auf den Betrag, "der sich aus der Summe der vom Arbeitgeber eingesparten Kosten (Verkürzung der Beendigungsfrist) durch Übergang in die P errechnet".

3. Danach steht der Klägerin die Klageforderung zu.

a) Die "Verweildauer" der Klägerin bei der P hat am 30. September 2005 geendet. Dem lag die Aufnahme einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber zugrunde. Das steht zwischen den Parteien außer Streit. Der Beendigungszeitpunkt am 30. September 2005 liegt drei volle Monate vor dem 28. Januar 2006. Damit ist der Klageanspruch dem Grunde nach entstanden. Darauf, dass es sich bei dem Anspruch aus § 11 Nr. 5 Sozialplan nicht um einen Nachteilsausgleich iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG handelt, sondern um eine von den Betriebsparteien zusätzlich vereinbarte Leistung, kommt es nicht an.

b) Der Umstand, dass die "Verweildauer" nicht schon vor dem 30. September 2005 geendet hat - also vor Ablauf der Frist der Kündigung vom 10. Februar 2005, ist für die Entstehung des Anspruchs nach dem unmissverständlichen Wortlaut der Regelung ohne Bedeutung. Das gegenteilige Verständnis der Beklagten findet in § 11 Nr. 5 Sozialplan keine Stütze.

c) Die Klageforderung ist auch der Höhe nach begründet. Sie bleibt unterhalb der in § 11 Nr. 5 2. Halbs. Sozialplan vorgesehenen Höchstgrenze.

(1) Diese Höchstgrenze entspricht der Summe der Kosten, die die Beklagte durch den Übergang eines Arbeitnehmers in die P aufgrund der "Verkürzung der Beendigungsfrist" eingespart hat. Eine "Verkürzung der Beendigungsfrist" im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis zur Beklagten durch Abschluss des dreiseitigen Vertrags schon vor Ablauf der sonst einzuhaltenden ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Die Zusatzprämien nach § 11 Nr. 5 1. Halbs. Sozialplan sollen die dadurch eingetretene jeweilige Gesamteinsparung der Beklagten nicht übersteigen.

(2) Im Streitfall hat sich die "Beendigungsfrist" durch den Übergang der Klägerin auf die P um sieben Monate - um die Zeit vom 1. März bis zum 30. September 2005 - verkürzt. Dementsprechend errechnet sich der Höchstbetrag iSv. § 11 Nr. 5 2. Halbs. Sozialplan aus der Differenz der Kosten, die auf die Beklagte bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Parteien bis zum 30. September 2005 zugekommen wären, und der Kosten, die sie für die Klägerin in der Zeit vom 1. März bis zum 30. September 2005 tatsächlich aufwenden musste.

(3) Nach den unangegriffenen Berechnungen des Landesarbeitsgerichts hätte die Beklagte für die Klägerin bei einer Fortdauer des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. März bis zum 30. September 2005 insgesamt etwa 14.000,00 Euro aufbringen müssen. Ihre realen Kosten beliefen sich demgegenüber nach ihren eigenen Angaben auf durchschnittlich 1.161,54 Euro im Monat. Für die Zeit vom 1. März bis zum 30. September 2005 folgt daraus eine tatsächliche Gesamtbelastung iHv. 8.130,78 Euro. Die Differenz der beiden Summen ist 5.869,22 Euro. Sie ist im Streitfall die Grenze, die eine zusätzliche Prämie nach § 11 Nr. 5 1. Halbs. Sozialplan nicht überschreiten darf.

te. Die sich für die Klägerin ergebende Prämie von dreimal 750,00 Euro übersteigt diese Grenze nicht.

II.

Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.