



## BUNDESARBEITSGERICHT

**BAG, vom 17.11.98 - 1 AZR 221/98,**

### **Auslegung eines Sozialplans; Begriff des Kündigungstermins**

#### **Leitsätze:**

»Knüpft ein Sozialplan für die Berechnung von Abfindungen an das Durchschnittsentgelt "vor dem Kündigungstermin" an, so soll im Zweifel entsprechend dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch der Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist maßgebend sein. Für die Annahme, daß mit dem Kündigungstermin der Tag der Kündigungserklärung gemeint ist, bedarf es besonderer Anhaltspunkte.«

#### **Gründe**

##### Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Holzverarbeitenden Industrie. Der Kläger war seit 1963 im Werk Papenburg beschäftigt und zuletzt als Maschinenführer in der Rohspanfertigung tätig. 1996 beschloß die Beklagte im Zuge sog. Restrukturierungsmaßnahmen u.a. die Stilllegung der Rohspanfertigung im Werk Papenburg. Dadurch entfiel auch der Arbeitsplatz des Klägers.

Am 3. Mai 1996 schlossen der im Unternehmen gebildete Gesamtbetriebsrat und die Beklagte einen Sozialplan, dessen Geltungsbereich in § 1 wie folgt umschrieben ist:

Der Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 BetrVG der G. AG, soweit sie unter den Geltungsbereich des Interessenausgleichs vom 03.05.1996 fallen. Er soll auch gelten, wenn bis zum 30.06.1997 weitere Betriebsänderungen - unter der Beachtung der Rechte der Betriebsräte im übrigen - für die inländischen Standorte der G. AG durchgeführt werden.

Nach § 3 des Sozialplans haben Arbeitnehmer, die aus Anlaß der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, die auf der Grundlage des Bruttomonatsentgelts nach einem bestimmten Schlüssel zu errechnen ist. § 3 Nr. 3 bestimmt dazu:

3. Als Bruttomonatsentgelt gilt der Durchschnitt der letzten drei vollen abgerechneten Monate vor dem Kündigungstermin bezogen auf die geleisteten und abgerechneten Stunden. Etwaige Sonderzahlungen (Jahressonderzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Tantiemen, etc.) und Leistungen mit Aufwendungsersatzcharakter werden nicht berücksichtigt.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 29. Mai 1996 zum 31. Dezember 1996. Während der Kündigungsfrist wurde die Rohspanfertigung stillgelegt.



Der Kläger war jedenfalls ab dem 1. Oktober 1996 nur noch mit Aufräumarbeiten beschäftigt. Er erhielt weiterhin den Lohn eines Maschinenführers, jedoch ohne Schichtzuschläge. Die Beklagte legte für die Berechnung der Abfindung das abgerechnete Arbeitsentgelt für die Monate Oktober bis Dezember 1996 zugrunde. Danach beläuft sich die Abfindung auf 66.874,61 DM, die von der Beklagten auch ausgezahlt worden sind.

Mit Schreiben vom 11. Februar 1997 rügte der Kläger die Berechnung auf der Basis seiner letzten Vergütung. Berechnungsgrundlage müßten die letzten drei im Schichtsystem gearbeiteten Monate sein. Es handelte sich um ein Formularschreiben, das im Diktatzeichen den Hinweis "BR" trägt.

Am 3. April 1997 vereinbarten der Gesamtbetriebsrat und die Beklagte folgende "Protokollnotiz" zum Sozialplan vom 3. Mai 1996:

Beide Parteien stimmen darin überein, daß in Abänderung der § 1 und § 8 der Sozialplan auch gelten soll, wenn bis zum 31.12.1997 weitere Betriebsänderungen im Rahmen des Restrukturierungsprogrammes - unter Beachtung der Rechte der Betriebsräte im übrigen - für die inländischen Standorte der G. AG durchgeführt werden.

Damit endet der Sozialplan am 31.12.1997.

Er findet Anwendung auf Maßnahmen in Interessenausgleichen, zu denen der zuständige Betriebsrat bis zum 31.12.1997 angehört wurde.

Es besteht Einigkeit, daß in § 3 Ziffer 3 des Sozialplans vom 03.05.1996 der Termin der Zustellung der Kündigung maßgeblich ist. Für die Vergangenheit bleibt die Auslegung von § 3 Ziffer 3 ("Kündigungstermin") streitig.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Erhöhung seiner Abfindung. Er hat die Auffassung vertreten, daß mit dem Begriff "Kündigungstermin" in § 3 Nr. 3 des Sozialplans der Tag des Ausspruchs der Kündigung, nicht aber der Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist gemeint sei. Hierüber sei zwischen den Betriebspartnern bei Abschluß des Sozialplans heftig diskutiert worden; man sei sich aber dann über dieses Verständnis einig geworden. Dies habe später seinen Niederschlag auch in der Protokollnotiz vom 3. April 1997 gefunden. Der Begriff des Kündigungstermins sei keineswegs eindeutig, sondern auslegungsbedürftig. Zu berücksichtigen sei dabei der Gesamtzusammenhang. Die Anknüpfung an das monatliche Arbeitsentgelt zur Zeit der Kündigungserklärung sei sinnvoll und deshalb naheliegend, weil auf diese Weise gesichert sei, daß für alle Arbeitnehmer ein gleicher Referenzzeitraum zugrunde gelegt werde. Es sei nämlich anzunehmen, daß alle Kündigungen zum selben Zeitpunkt oder doch jedenfalls in zeitlichem Zusammenhang ausgesprochen würden. Die Anbindung an den Ablauf der Kündigungsfrist hingegen führe wegen der unterschiedlich langen Fristen zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen. Es sei bei Ausspruch der Kündigung auch noch gar nicht abzusehen, welche durchschnittliche Vergütung auf die letzten drei Monate entfallen werde, da es gerade infolge der Betriebsänderung gegen Ende des Arbeitsverhältnisses u.U. zu mangelnder Arbeitsauslastung und dadurch zu verringertem Arbeitsentgelt komme, wie dies auch hier der Fall gewesen sei.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.144,35 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit als weitere Abfindung aus dem Sozialplan vom 3. Mai 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Begriff des Kündigungstermins sei eindeutig und bezeichne den Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist. Hierüber habe bei Abschluß des Sozialplans vom 3. Mai 1996 zwischen den Betriebspartnern auch Einigkeit bestanden. Der Tag des Zugangs der Kündigung sei erst ins Gespräch gekommen, nachdem sich durch die unterschiedlich langen Kündigungsfristen ergeben habe, daß einige Mitarbeiter erst nach Stilllegung der Produktion ausschieden. Auf Wunsch des Betriebsrats sei dann nachträglich für weitere Maßnahmen die Protokollnotiz vom 3. April 1997 vereinbart worden. Im übrigen führe die ursprüngliche Regelung keineswegs generell zu schlechteren Ergebnissen als eine auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abstellende Regelung. Es könne durchaus Fälle geben, bei denen die letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses günstiger seien.

Der Kläger habe im übrigen aufgrund der tariflichen Bestimmungen unabhängig von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit seinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung eines Maschinenführers behalten. Die Differenz ergebe sich vor allem aus dem Wegfall der Schichtzulage.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß der Berechnung der Abfindung sein Durchschnittseinkommen in den Monaten Februar bis April 1996 (den letzten drei voll abgerechneten Monaten vor dem Ausspruch der Kündigung am 29. Mai 1996) zugrunde gelegt wird. Gemäß § 3 Nr. 3 des Sozialplans vom 3. Mai 1996 ist maßgebend der Durchschnitt der letzten drei Monate vor dem "Kündigungstermin". Diese Regelung hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dahin ausgelegt, daß der Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist maßgebend ist.

1. Sozialpläne sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen, Maßgeblich ist zunächst - entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung - der Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebspartner im Hinblick auf Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, sofern diese erkennbar zum Ausdruck gekommen sind. Zu beachten ist dabei der Gesamtzusammenhang der Regelung, weil er auf den



wirklichen Willen der Betriebspartner und damit auf den Zweck der Regelung schließen lassen kann (BAG Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - AP Nr. 75 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 5. Februar 1997 - 10 AZR 553/96 – AP Nr. 112 zu § 112 BetrVG 1972).

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Wortlaut klar gegen die Auslegung des Klägers spricht. Als "Kündigungstermin" wird der Ablauf der Kündigungsfrist und nicht der Tag des Ausspruchs der Kündigung bezeichnet. Dies entspricht dem allgemein üblichen arbeitsrechtlichen Wortgebrauch. Der Begriff "Termin" im rechtlichen Sinne kann einen bestimmten Zeitpunkt bezeichnen, an dem etwas geschehen soll oder eine Rechtswirkung eintritt (vgl. nur Palandt/Heinrichs, BGB, 57. Aufl., § 186 Rz 4). Im Zusammenhang mit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bezeichnet der Begriff "Kündigungstermin" den Endtermin im Sinne des Ablaufs der Kündigungsfrist.

Das gilt insbesondere auch für die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Sie unterscheidet etwa im Zusammenhang mit der Information des Betriebsrats nach § 102 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung ausdrücklich zwischen "der maßgeblichen Kündigungsfrist und dem Kündigungstermin (Endtermin)" bzw. fragt danach, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat "auch den Kündigungstermin, also den Zeitpunkt mitteilen muß, zu dem die Kündigung wirksam wird" (vgl. etwa BAG Urteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 420/89 - AP Nr. 56 zu § 102 BetrVG 1972; in diesem Sinne auch BAG Urteil vom 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - AP Nr. 62 zu § 102 BetrVG 1972 - beide m.w.N.). Auch im Zusammenhang mit der Beurteilung von Kündigungsfristen wird stets unterschieden zwischen dem Zeitraum nach Ausspruch einer Kündigung und dem "Kündigungstermin als dem für den Ablauf der Frist maßgeblichen Endtermin" (BAG Urteil vom 22. Mai 1986 - 2 AZR 392/85 – AP Nr. 23 zu § 622 BGB; in diesem Sinne auch BAG Urteil vom 1. August 1968 2 AZR 382/67 - BAGE 21, 124 = AP Nr. 10 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis; BAG Urteil vom 25. November 1982 - 2 AZR 21/81 - AP Nr. 10 zu § 9 KSchG 1969).

Der Sprachgebrauch der Rechtsprechung deckt sich mit dem der einschlägigen arbeitsrechtlichen Literatur (vgl. nur KR-Spilger, 5. Aufl., § 622 BGB Rz 177, 204, 216; KR-Etzel, aaO., § 102 BetrVG Rz 59; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 102 Rz 16; Kasseler Handbuch/Isenhardt, 1.3. Rz 194; Kittner in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 66 ff.; Kittner/Trittin, Kündigungsschutzrecht, 3. Aufl., § 622 Rz 14, 23, 44).

Gebrauchen die Partner einer Betriebsvereinbarung einen Begriff, der allgemein in bestimmter Bedeutung angewandt wird, so ist grundsätzlich davon auszugehen, daß sie ihn gleichfalls in diesem Sinne verstanden haben (Hauck, AuA 1998, 69, 71).

2. Für die Annahme, daß mit "Kündigungstermin" abweichend vom Wortlaut ausnahmsweise der Tag des Ausspruchs der Kündigung gemeint war, geben weder der Gesamtzusammenhang der Regelung noch der in der Regelung selbst erkennbar werdende Sinn und Zweck hinreichende Anhaltspunkte. Diese decken sich vielmehr durchaus mit dem Wortlaut.

a) Eine Berechnung der Sozialplanabfindung nach dem Durchschnittseinkommen während eines Referenzzeitraums am Ende des Arbeitsverhältnisses ist weder sachfremd noch unüblich. Mit der Abfindung sollen die Nachteile des Verlustes des Arbeitsplatzes



ausgeglichen werden. Die Betriebspartner haben dabei grundsätzlich einen breiten Spielraum für die Bemessung des Ausgleichs. Sie haben innerhalb der Grenzen von Recht und Billigkeit darüber zu befinden, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen wollen. Dies können sie in einer individualisierenden, aber auch in einer pauschalierenden Weise tun (vgl. nur BAG Urteil vom 12. Februar 1985 - 1 AZR 40/84 - AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 31. Juli 1996 - 10 AZR 45/96 - AP Nr. 103 zu § 112 BetrVG 1972). Dabei liegt es durchaus nahe, an das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuletzt bezogene Arbeitsentgelt anzuknüpfen. Für diese Lösung spricht schon allein die mit der Abfindung verfolgte Überbrückungsfunktion (vgl. etwa BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 10 AZR 129/92 - BAGE 71, 280 = AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe).

Eine solche Berechnung der Abfindung findet auch eine Parallele in der gesetzlichen Regelung des § 10 Abs. 3 KSchG (vgl. auch BAG Urteil vom 28. Oktober 1992, aaO.). Wird das Arbeitsverhältnis nach § 9 KSchG aufgelöst, so ist eine Abfindung festzusetzen. Dabei ist derjenige Monatsverdienst zugrunde zu legen, der dem Arbeitnehmer in dem Monat zusteht, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Auch hier ist also der Endtermin, nicht hingegen der Tag des Ausspruchs der Kündigung entscheidend. Wenn auch die Sozialplanabfindung und die Abfindung nach den §§ 9, 10 KSchG von ihren Entstehungstatbeständen her nicht ohne weiteres gleichzusetzen sind, verfolgen sie doch vergleichbare Zwecke. Insoweit unterstreicht die gesetzliche Regelung zumindest, daß die Anknüpfung an das zuletzt bezogene Gehalt bei einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nicht nur möglich, sondern sogar naheliegend ist.

b) Der Kläger hält demgegenüber für bedeutsam, daß bei Betriebsänderungen die betriebliche Maßnahme vielfach bereits vor Abschluß der Kündigungsfrist durchgeführt werde und sich deshalb das Einkommen angesichts zurückgehender Produktion vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses verringern könne. Das rechtfertigt jedoch keine Auslegung der streitbefangenen Regelung gegen ihren Wortlaut.

Grundsätzlich wird ein Arbeitgeber im eigenen wirtschaftlichen Interesse erforderliche Kündigungen so aussprechen, daß er nicht noch über die tatsächliche Stilllegung des Betriebes oder Betriebsteils hinaus Arbeitnehmer beschäftigen und bezahlen muß. Soweit dies aber - wie offensichtlich im Falle des Klägers - nicht vermeidbar ist, verliert der Arbeitnehmer dadurch keineswegs seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Der Arbeitgeber ist vielmehr bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verpflichtet, das vereinbarte Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Das ergibt sich aus den Grundsätzen des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) selbst dann, wenn die Beschäftigung ganz unterbleibt. Aber auch bei einer Beschäftigung mitgeringerwertiger Tätigkeit bleibt der Anspruch auf Zahlung des für die vereinbarte (höherwertige) Tätigkeit maßgeblichen Arbeitsentgelts bestehen. Der Kläger ist dementsprechend als Maschinenführer bezahlt worden, obwohl er nurmehr "Aufräumarbeiten" leistete.



Richtig ist, daß es zu Einkommensminderungen kommen kann, soweit die Vergütung zeitabhängig gezahlt wird, wenn also etwa Überstunden nicht mehr anfallen. Im Falle des Klägers sind Zuschläge weggefallen. Dies spricht aber nicht generell gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts. Zum einen handelt es sich insoweit nur um Zusatzleistungen. Zum anderen stellt sich durchaus die Frage, ob nicht auch Zuschläge dieser Art - soweit sie nicht bloß Aufwendungsersatz für tatsächliche Erschwernisse darstellen - zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören, wenn die bisherige Beschäftigung wegen einer vom Arbeitgeber bereits durchgeführten Betriebsänderung wegfällt. Auch insoweit kann auf die Grundsätze der Zahlung von Arbeitsentgelt bei Annahmeverzug verwiesen werden.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist es also keineswegs sachwidrig, für die Berechnung der Abfindungen auch bei Betriebsänderungen an das Ende der Betriebszugehörigkeit anzuknüpfen. Die Beklagte weist nicht zu Unrecht darauf hin, daß auch der umgekehrte Effekt eintreten kann. Gerade wegen noch dringend zu erledigender Arbeiten können zusätzliche Leistungen zu erbringen sein, so daß sich das Einkommen in den letzten drei Monaten erhöht. Bei der für die Berechnung zulässigen und auch sinnvollen Pauschalierung einer Abfindungsregelung sind Schwankungen nicht zu vermeiden. Sie könnten auch dann auftreten, wenn auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abgestellt würde. Die Einwendungen des Klägers lassen jedenfalls nicht den Schluß zu, daß die Anknüpfung an den Kündigungstermin im Sinne des Ablaufs der Kündigungsfrist den Zweck verfehlt, der mit der Sozialplanabfindung verfolgt wird.

c) Eine Auslegung gegen den Wortlaut rechtfertigt sich auch nicht aus dem sonstigen Sprachgebrauch des streitigen Sozialplans.

Soweit in § 3 Nr. 1 der Fall geregelt ist, daß Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder eine Eigenkündigung "beendet" haben, steht das nicht im Widerspruch zu Nr. 3. In Nr. 1 geht es um den Oberbegriff der Beendigung aufgrund unterschiedlicher Tatbestände, die Frage des zeitlichen Bezugspunktes ist unerheblich. Entsprechendes gilt für § 3 Nr. 2, soweit Arbeitnehmer erfaßt sind, deren Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Restrukturierungsmaßnahmen "endet", oder für § 4 Nr. 1, wonach für die Fälligkeit der Abfindung auf die "Beendigung" des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird. § 3 Nr. 5 und Nr. 6 verwenden zwar den Begriff des Ausscheidens, sie treffen aber jeweils speziell auf diesen Tag bezogene Stichtagsregelungen. Hieraus läßt sich nicht ableiten, daß die Betriebspartner bei der Regelung des Referenzzeitraums in Nr. 3 mit dem Begriff "Kündigungstermin" etwas anderes gemeint haben müßten als den "Tag des Ausscheidens" im Sinne des Ablaufs der Kündigungsfrist.

Für die Auslegung des Sozialplans unergiebig ist die Protokollnotiz vom 3. April 1997. Sie bestätigt nur die Meinungsverschiedenheit der Betriebspartner und klärt sie für die Zukunft. Die Protokollnotiz erstreckt den Anwendungsbereich des Sozialplans ausdrücklich nur auf weitere Betriebsänderungen, die bis zum 31. Dezember 1997 eventuell noch durchgeführt werden; die hier betroffene Betriebsänderung, die zu diesem Zeitpunkt schon abgeschlossen war, ist nicht erfaßt.