



gez.: Lauff
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I. N., Am T. 41, F.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte M. & T.,
F. Str. 2 A, B.,

g e g e n

die O. AG, vertreten durch den Vorstand, P. Str. 201, N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte N. Dr. N., Dr. C., L., I. str. 140,
N.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 07.06.2011
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Gravius und den
ehrenamtlichen Richter Kniese

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 09.09.2010 - Az. 3 Ca 1626/10 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Abfindung wegen Ausfalls einer Jubiläumsgeldzahlung.

Der 53 Jahre alte Kläger war im Zeitraum zwischen dem 01.08.1972 und dem 30.06.2008 Arbeitnehmer der Firma X. Energie und Verkehr GmbH & Co KG (im Folgenden W-GmbH & Co KG) bzw. deren Rechtsvorgängern. Unter dem 04.03.2004 schlossen die W-GmbH & Co KG und der bei ihr gebildete Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über Jubiläumsgeld Betriebsteil: Energie“ (BV Jubiläumsgeld), in der unter anderem bestimmt ist:

„Präambel:

Diese Betriebsvereinbarung wird zur Ausgestaltung des § 17 Abs. 1 Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) in Verbindung mit § 22 Abs. 10 und 11 TV-V abgeschlossen.

Sie regelt abschließend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt) die Gewährung eines Jubiläumsgeldes.“

Zum 01.07.2008 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Beklagte im Wege der Betriebsnachfolge gemäß § 613a BGB über. In diesem Zusammenhang schlossen die Beklagte, die W-GmbH & Co. KG und vier weitere konzernangehörige Unternehmen mit dem – hierfür zuständigen – Konzernbetriebsrat eine „Konzernbetriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan“ (im Folgenden KBV), wegen dessen Einzelheiten auf Blatt 7 ff. der Akte Bezug genommen wird. In § 5 Ziffer 5.1.2.2 in Verbindung mit Anlage 21 hoben die Parteien die BV Jubiläumsgeld mit Wirkung zum 01.07.2008 einvernehmlich auf. Gleichzeitig wurde in § 7 Ziffer 7.4 die folgende Abfindungsregelung vereinbart:

„7.4 Jubiläumszuwendungen

7.4.1 Die Regelungen der in der Anlage 2.1 genannten Betriebsvereinbarung über Jubiläumsgeld, Betriebsteil Energie vom 04.03.2004 werden für die Mitarbeiter, die unter die Maßnahmen gemäß

§ 3 Ziffer 3.1 fallen (ausschließlich der Mitarbeiter gem. Anlage 4) , wie nachstehend erläutert abgefunden:

7.4.2 Die Mitarbeiter erhalten eine Abfindung im Verhältnis der Betriebszugehörigkeit am Übergangstichtag zur Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des nächst möglichen Jubiläums ihrer aktiven Dienstzeit (gemäß der oben genannten Betriebsvereinbarung). Es zählen nur volle Monate der Betriebszugehörigkeit. Die aktiv- und Passivphasen der Altersteilzeit gelten als aktive Dienstzeit.

Beispiel:

Das nächste für den Mitarbeiter in seiner aktiven Zeit erreichbare Jubiläum ist das 25-jähr. Jubiläum. Hierfür sieht die Betriebsvereinbarung ein Jubiläumsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes vor. Hat der Mitarbeiter am Übergangstichtag 120 volle Monate Betriebszugehörigkeit absolviert, so erhält er eine Abfindung in Höhe von 120/300teln seines Gehaltes.

7.4.3 Die Abfindung wird nur für das in der aktiven Dienstzeit nächstmögliche Jubiläum gezahlt.

7.4.4 Basis für die Berechnung der Abfindung sind im Übrigen die Regelungen in der Betriebsvereinbarung und das Entgelt des Mitarbeiters im Monat vor dem Übergangstichtag.

7.4.5 Zu erwartende Jubiläumszuwendungen aufgrund einer am Tag des Überganges auf einen neuen Arbeitgeber bestehenden Regelung bei dem neuen Arbeitgeber werden bei der Berechnung der Abfindung in voller Höhe auf das nach Ziffer.7.4.4 ermittelte Entgelt angerechnet.

7.4.6 Der Abfindungsbetrag ist spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Übergangstichtag zur Auszahlung fällig. Die Abfindung ist vom Mitarbeiter zu versteuern.“

Der Kläger war am Zustandekommen der Konzernbetriebsvereinbarung in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender der W-GmbH & Co KG beteiligt. Er erhielt am 24.08.2007 eine e-mail vom Leiter Personalwesen K., der als Anlage eine Aufstellung über die Berechnungen zum Jubiläumsgeld aus Sicht der W-GmbH & Co KG beigefügt war (Blatt 46 ff. der Akte). Am 15.01.2007 nahm der Kläger gemeinsam mit einem weiteren Betriebsratsmitglied der W-GmbH & Co. KG, Herrn C., an einer Unterredung mit Vertretern der Beklagten und der W-GmbH & Co. KG teil, in der die Abfindung der ausfallenden Jubiläumsgeldzahlung Thema war. Der Inhalt des Gesprächs ist zwischen den

Parteien streitig. Zum 30.06.2008 bezog der Kläger ein Bruttomonatsentgelt von 4.154,59 €.

Die Beklagte bezifferte den dem Kläger nach § 7 Ziffer 7.4 KBV zustehenden Abfindungsbetrag mit 5.749,55 € brutto und zahlte diesen an den Kläger aus. Dabei berücksichtigte sie, dass der Kläger am 01.08.2012 sein 40-jähriges Betriebsjubiläum vollendet hätte, und quotelte das zu diesem Zeitpunkt fiktiv zu zahlende Jubiläumsgeld von 2 Gehältern (abzüglich des tatsächlich bei der Beklagten zu zahlenden Jubiläumsgeldes) im Verhältnis 131:180, also im Verhältnis der tatsächlich absolvierten Betriebszugehörigkeit seit dem 25-jährigen Betriebsjubiläum zur vollen Zeitspanne zwischen dem 25-jährigen und dem 40-jährigen Betriebsjubiläum, jeweils in Monaten gerechnet. Mit Schreiben vom 23.01.2009 machte der Kläger die Fehlerhaftigkeit dieser Berechnungsweise geltend. Er führte aus, dass zur Bestimmung des Quotienten nach § 7 Ziffer 7.4.2. auf die volle erreichte bzw. mögliche Betriebszugehörigkeitszeit seit Beginn des Arbeitsverhältnisses abzustellen sei und der Quotient daher 431/480 betragen müsse. Er machte gleichzeitig die Zahlung eines – rechnerisch unstreitig zutreffenden – Differenzbetrages von 1.302,37 € geltend. Die Beklagte lehnte die Nachzahlung mit Schreiben vom 16.02.2009 ab. Trifft die Berechnungsweise der Beklagten zu, wirkte sich dies für etwa 70 Mitarbeiter nachteilig aus, und zwar in einem Gesamtvolumen von rund 170.000,00 €.

Mit der vorliegenden, am 17.06.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Zahlung des oben bezeichneten Differenzbetrages gerichtlich geltend gemacht. Er hat gemeint, § 7 Ziffer 7.4.2 KBV sei schon angesichts seines klaren Wortlauts im Sinne der Interpretation des Klägers auszulegen. § 7 Ziffer 7.4.3 betreffe nicht die Höhe des Abfindungsanspruchs, sondern erschöpfe sich in der Regelung, dass immer nur das nächste Jubiläum abzufinden sei. Soweit hierin ein Stichtagsprinzip liege, welches zu im Einzelfall unbilligen Ergebnissen führe, hätten die Konzernbetriebsparteien dies in Kauf genommen. Dass ihm in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender vor Abschluss der KBV Berechnungslisten vorgelegt worden seien, die die

Sichtweise der Beklagten belegten, spiele keine Rolle. Abgesehen davon, dass es sich hierbei um subjektive Grobeinschätzungen der Beklagten gehandelt habe und die KBV erst rund ein Jahr später geschlossen worden sei, sei das Schreiben des Herrn K. eben nicht an den Konzernbetriebsrat gerichtet gewesen. Da dieser aber als Vertragspartner der Beklagten fungiert habe, komme es auch allein auf seinen Willen an.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.302,37 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie habe durch die geleistete Abfindungszahlung den Anspruch des Klägers bereits zur Gänze erfüllt. Nach Sinn und Zweck der Regelung könne die Abfindung der Höhe nach nur so berechnet werden, wie die Beklagte dies getan habe. Die Sichtweise des Klägers führe dazu, dass Mitarbeiter, die am 30.06.2008 gerade erst eine 25-jährige oder 40-jährige Betriebszugehörigkeitszeit absolviert hätten, quasi in den Genuss eines doppelten Jubiläumsgeldes kämen, während diejenigen, die ihr Jubiläum an diesem Tage so eben nicht erreicht hätten, leer ausgingen. Derartige Konstellationen habe es – was zwischen den Parteien unstrittig ist – im Betrieb auch tatsächlich gegeben. Besäße die KBV diesen Inhalt, stelle sie einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar und gefährde wegen ihrer Unbilligkeit den Betriebsfrieden. Aus systematischer Sicht für den Rechenweg der Beklagten spreche § 7 Ziffer 7.4.3, der ansonsten überflüssig sei. Abgesehen davon habe der Kläger als seinerzeitiger Betriebsratsvorsitzender und Verhandlungspartner der W-GmbH & Co. KG genau gewusst, wie die Abfindung berechnet werden sollte. Die

Konzernbetriebsparteien seien erst im Nachgang der Verhandlungen mit einer bereits vorformulierten Regelung konfrontiert worden.

Mit Urteil vom 09.09.2010 hat das Arbeitsgericht der Klage in vollem Umfang stattgegeben und zur Begründung ausgeführt: Die Auslegung der KBV ergebe, dass bei der Berechnung der dem Kläger zustehenden Abfindungszahlung wegen des Verlustes der Jubiläumszuwendung für das 40. Dienstjubiläum die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sei. Der Wortlaut von Ziffer 7.4 KBV sei eindeutig. Ziffer 7.4.3. stelle lediglich klar, dass nur das ausfallende nächste Jubiläum abgefunden werden solle. Die von der Beklagten angeführten Billigkeitserwägungen hätten keinen Niederschlag in der KBV gefunden. Gleiches gelte für die Entstehungsgeschichte der Bestimmung. Es sei nicht Sache des Gerichts, anstelle der Konzernbetriebsparteien die vermeintlich gerechteste Regelung der Abfindung der Jubiläumsgelder zu finden.

Gegen das ihr am 15.09.2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit einem am 11.10.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem weiteren, am 11.11.2010 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Beklagte moniert die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung der KBV, die nicht dem Willen der Betriebsparteien entspreche. Die Beklagte behauptet in diesem Zusammenhang, im Gespräch vom 15.10.2007 sei die von der Beklagten angewandte Berechnungsweise der Jubiläumszahlung vorgestellt worden, ihr sei von keiner Seite widersprochen worden. Dies und das vom Arbeitsgericht selbst erkannte Gerechtigkeitsdefizit schließe es aus, am Wortlaut der KBV zu kleben. Insbesondere aus § 7 Ziffer 7.4.3. ergebe sich, dass die Abfindung nicht für bereits zurückgelegte Jubiläen zu zahlen sei, für die der Arbeitnehmer schon eine Zahlung erhalten habe, sondern nur in Ansehung der seit dem letzten Jubiläum vergangenen Zeit. Im Ergebnis sei die KBV lückenhaft und einer ergänzenden Auslegung zugänglich, weil das in 7.4.2. enthaltene Beispiel die hier problematischen Fälle des 40. und 50.

Dienstjubiläums nicht regele. Diese könne bei Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nur so ausfallen, dass der Rechenweg der Beklagten als der richtige angenommen werde. Nähme man an, eine dahin gehende ergänzende Auslegung der KBV sei nicht möglich, wäre die KBV wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG rechtsunwirksam. Dann falle die Anspruchsgrundlage des Klägers weg.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 09.09.2010 - Az. 3 Ca 1626/10 - die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er hält die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung für zwingend. Eine Regelungslücke, die Raum für eine ergänzende Vertragsauslegung biete, existiere nicht. Ebenso sei wegen des den Betriebsparteien bei Ausgestaltung von Sozialplänen zukommenden Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu erkennen. Die in der KBV enthaltene Stichtagsregelung sei sachgerecht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 6 ArbGG iVm § 520 ZPO, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

B.

Die Berufung der Beklagten ist jedoch nicht begründet.

I.

Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger nach Maßgabe des § 7, Ziffern 7.4.2, 7.4.4 und 7.4.5 KBV eine ergänzende Abfindung in Höhe von 1.302,37 € brutto zu zahlen. Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die dem Kläger in Ansehung des Ausfalls der Jubiläumszuwendung für das 40. Dienstjubiläum nach der BV Jubiläumsgeld gemäß § 7 Ziffer 7.4. KBV zustehende Abfindung sei unter Berücksichtigung der gesamten anrechenbaren Betriebszugehörigkeit des Klägers seit dem 01.08.1972 zu ermitteln. Die Beklagte schuldet die Zahlung von 431/480 von zwei Bruttomonatsgehältern zu je 4.154,59 € (nicht: 131/180), abzüglich der noch zu erwartenden Jubiläumszuwendung der Beklagten von 409,03 € und dem bereits gezahlten Abfindungsbetrag von 5.749,55 € brutto.

1.

Nach der gebotenen Auslegung der einschlägigen Bestimmungen der KBV erweist sich der Rechenweg des Klägers als der richtige.

a.

§ 7 Ziffer 7.4 stellt eine Sozialplanregelung dar, die der Abmilderung der Folgen der zum 01.07.2008 erfolgten Betriebsänderungen im Konzern der Beklagten, hier des Wegfalls des Anspruchs auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes nach Maßgabe der BV Jubiläumsgeld bei der W-GmbH & Co. KG wegen deren Aufhebung (vgl. § 5 Ziffer 5.1.2.2 KBV), dient. Sozialplanbestimmungen sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung nicht wie privatrechtliche Rechtsgeschäfte nach §§ 133, 157 BGB, sondern wie Tarifverträge und Gesetze objektiv auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelung zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat (ständige Rechtsprechung des BAG, zuletzt etwa Urteil vom 20.04.2010 – 1 AZR 988/08, NZA 2010, 1018; vom 26. Mai 2009 - 1 AZR 198/08, NZA 2009, 849).

b.

Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, sind folgende Erwägungen maßgeblich:

- (1) Welche Betriebszugehörigkeitszeiten für die Berechnung der Abfindung herangezogen werden sollen, bestimmt § 7 Ziffer 7.4.2 KBV. Dort ist nur von „Betriebszugehörigkeit am Übergangsstichtag“ bzw. „Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des nächst möglichen Jubiläums“ die Rede. Eine Beschränkung dergestalt, dass Betriebszugehörigkeitszeiten bis zu einem bereits absolvierten Betriebsjubiläum unberücksichtigt bleiben sollen, ist jedenfalls dem Wortlaut der Vorschrift nicht zu entnehmen.

- (2) Für das Gegenteil sprechen weder der Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelung noch deren Sinn und Zweck.
- (a) § 7 Ziffer 7.4.1. verknüpft die einschlägigen Bestimmungen der KBV mit den Regelungen der aufgehobenen BV Jubiläumsgeld und verdeutlicht zugleich, dass die nachstehend vereinbarte Abfindungszahlung zum Ausgleich für den Verlust der Aussicht der Arbeitnehmer dient, in (näherer oder ferner) Zukunft bei Erreichen des 25., 40. oder 50. Dienstjubiläums ein Jubiläumsgeld zu erhalten. Darf danach der Regelungsgehalt der BV Jubiläumsgeld nicht außer Betracht bleiben, so wäre es – das ist der Beklagten zuzugeben – ein erhebliches Argument für die von ihr gewählte Berechnungsweise der Abfindung, wenn nach der BV Jubiläumsgeld die Zuwendung für das Erreichen des 40. Dienstjubiläums lediglich in Ansehung der Zeit zwischen dem 26. und 40. Jahr der Betriebszugehörigkeit, diejenige für das 50. Dienstjubiläum wegen der Zeit zwischen dem 41. und 50. Jahr der Betriebszugehörigkeit gezahlt worden wäre. Gerade das aber lässt sich nach Meinung der Kammer §§ 2, 3 BV Jubiläumsgeld nicht mit der gebotenen Klarheit entnehmen, im Gegenteil: Auch dort ist nämlich nur von „einer Betriebszugehörigkeitszeit“ von 25, 40 bzw. 50 Jahren die Rede. Das legt den Schluss nahe, dass bei Erreichen des 40. Dienstjubiläums die besondere Leistung der Absolvierung voller vier Jahrzehnte in Diensten der W-GmbH & Co. KG und ihrer Rechtsvorgänger honoriert werden sollte, bei Erreichen des 50. Dienstjubiläums die ganz besondere Leistung, sogar insgesamt fünf Jahrzehnte dabei gewesen zu sein. Das bedeutet: Wer etwa auf eine Betriebszugehörigkeit von 26 Jahren zurückschauen konnte, hatte nicht nur 1/15 auf dem Weg zum 40. Dienstjubiläum zurückgelegt, sondern 26/40. Für dieses Verständnis spricht im Übrigen die Höhe der ausgelobten Jubiläumsgelder. Träfe die Lesart der Beklagten zu, wäre jedes Jahr der Beschäftigung bis zum ersten Jubiläum 4% eines Monatsgehaltes Wert ($1/25$), jedes weitere Jahr bis zum 40. Dienstjubiläum schon 13,33% ($1/15 \times 2$) und die einzelnen Jahre bis zum letzten Jubiläum sogar 30% ($1/10 \times 3$). Es ist

nicht ersichtlich, womit eine derart starke Differenzierung zu rechtfertigen wäre.

Soweit die Beklagte weiterhin meint, aus der Verwendung des Wortes „oder“ in § 2 (1) BV Jubiläumsgeld folgte, dass den Mitarbeitern insgesamt nur eine Jubiläumszuwendung zustand, unterliegt sie einem sprachlichen Missverständnis. „Oder“ bedeutet, dass ein Jubiläumsgeld zu zahlen ist, egal, ob der Mitarbeiter nun 25, 40 oder 50 Jahre dabei ist (stünde dort „und“, müsste eine Leistung streng genommen nur erbracht werden, wenn alle Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt wären). Nur so ist die BV Jubiläumsgeld schließlich auch in der Vergangenheit interpretiert und gelebt worden.

- (b) Ebenfalls keinen im vorliegenden Kontext bedeutsamen Aussagewert besitzt die Bestimmung des § 7 Ziffer 7.4.3. KBV. Zwar mag zutreffen, dass sich schon aus § 7 Ziffer 7.4.2. ergibt, dass nur ein, nämlich das nächst mögliche Dienstjubiläum abgefunden werden soll. Das bedeutet aber nicht, dass die Konzernbetriebsparteien Ziffer 7.4.3. nicht aus Gründen der Klarstellung in den Text der KBV aufgenommen haben. Zudem besagt die Vorschrift nur, was abgefunden werden soll, nicht aber wie. Wenn die Beklagte die Funktion von § 7 Ziffer 7.4.3 darin erblickt, eine „doppelte“ Abfindungszahlung für die Betriebszugehörigkeitszeiten auszuschließen, für die schon ein Jubiläumsgeld gezahlt worden ist, stellt dies nach den Ausführungen unter oben (1) eine Fehlinterpretation dar: Wer nach der BV Jubiläumsgeld eine Zuwendung für das 40. Dienstjubiläum erhielt, bekam sie – auch und nochmals – in Ansehung der ersten 25 Jahre seiner Betriebszugehörigkeit.
- (3) Die Entstehungsgeschichte der KBV spricht selbst dann nicht für deren Auslegung im Sinne der Beklagten, wenn ihr Sachvortrag als richtig unterstellt wird. Abgesehen davon, dass die Genese einer Betriebsvereinbarung nur ein nachrangiges Auslegungskriterium darstellt (vgl. BAG, Urteil vom 19.10.2005 – 7 AZR 32/05, NZA 2006, 393), kommt es für die Auslegung jedenfalls nicht auf den Kenntnisstand einzelner Mitglieder eines Betriebsrats an, der die in Rede stehende

Konzernbetriebsvereinbarung nicht einmal selbst geschlossen hat (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 22.01.2002 – 3 AZR 554/00, NZA 2002, 1224, wonach nicht einmal die gelebte Vollzugspraxis eines einzelnen beherrschten Unternehmens für die Auslegung einer Konzernbetriebsvereinbarung eine Rolle spielt). Zudem ist daran zu zweifeln, dass es nach dem Ablauf des Gesprächs vom 15.10.2007 tatsächlich übereinstimmender Wille aller Beteiligten war, die Abfindung für Jubiläumswendung so wie von den Arbeitgebervertretern dargestellt zu berechnen. Es darf nicht übersehen werden, dass sich der Kläger hierzu nicht ausdrücklich geäußert hat und womöglich ohne Rücksprache mit seinem Gremium und entsprechender Beschlussfassung auch gar nicht äußern durfte.

- (4) Für eine ergänzende Auslegung der KBV ist kein Raum. Die Regelungen des § 7 Ziffer 7.4 sind nicht lückenhaft, sondern weisen allenfalls einen Inhalt auf, der im Einzelfall unbillige Ergebnisse nach sich zieht. Das in § 7 Ziffer 7.4.2. KBV enthaltene Berechnungsbeispiel mag unvollständig und unglücklich gewählt sein, stellt aber nicht selbst die Regelung zur Bestimmung der Abfindungshöhe dar, sondern soll diese nur erläutern.

2.

Das so ermittelte Ergebnis der Auslegung der KBV beinhaltet keinen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung (§ 75 Abs. 1 BetrVG), der zur Unwirksamkeit der Bestimmungen des § 7 Ziffer 7.4. KBV führte. Insbesondere ist die dort enthaltene Stichtagsregelung (noch) zulässig.

a.

Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von

Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG, Urteil vom 19.02.2008 – 1 AZR 1004/06, NZA 2008, 719). Erfolgt die Gruppenbildung durch eine Stichtagsregelung, muss auch diese mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein. Dabei kommt den Betriebsparteien sowohl bei der Gruppenbildung als auch bei der Bestimmung des darauf bezogenen Stichtags ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Die durch eine Stichtagsregelung verursachten Härten müssen hingenommen werden, wenn sich unter Berücksichtigung des Regelungszwecks die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (BAG, Urteile vom 18.05.2010 – 1 AZR 187/09, NZA 2010, 1304; vom 22.05.2005 – 1 AZR 49/04, NZA 2005, 773).

b.

(1) Die Kammer verkennt nicht, dass die gefundene Auslegung des § 7 Ziffer 7.4. KBV in Einzelfällen zu Härten führt, die den betroffenen Mitarbeitern nur schwer vermittelbar sein werden. Das liegt allerdings nicht daran, dass denjenigen Arbeitnehmern, die kurz vor dem 30.06.2008 ein Dienstjubiläum absolviert hatten, zu Unrecht eine „doppelte Leistung“ zu Teil wird, während die Mitarbeiter, die erst danach eine 25jährige Betriebszugehörigkeit erreichten, nur einmal bedacht werden. Nochmals sei auf die Ausführungen unter oben 1.b.(2)(a) verwiesen. Grund für die Ungleichbehandlung ist vielmehr die Regelung des § 7 Ziffer 7.4.3, wonach nur das nächst mögliche Dienstjubiläum abgefunden wird. Diese Regelung hat zur Konsequenz, dass die Aussicht der Arbeitnehmer auf die Jubiläumszuwendung für das übernächste Jubiläum vernichtet wird, egal, wie nah oder fern dieses Jubiläum lag. Wer 24 Jahre beschäftigt ist, erhält 24/25 eines Gehaltes in Ansehung seines 25. Dienstjubiläums als Abfindung, nicht aber weitere 24/40 von zwei Gehältern wegen der bereits absolvierten Strecke auf dem Weg zum 40. Dienstjubiläum. § 7 Ziffer 7.4.3 KBV wirkt sich danach als Regelung aus, die die Mitarbeiter begünstigt, die kurz vor den Stichtagen 01.07.1968 und 01.07.1983 in die

Dienste der W-GmbH & Co. KG traten, während die Beschäftigten, die ihr Arbeitsverhältnis kurz nach diesen Daten begannen, schlechter gestellt werden.

(2) Gleichwohl hält sich die Regelung des § 7 Ziffer 7.4.3 KBV (noch) innerhalb des den Konzernbetriebsparteien zustehenden Ermessensspielraums.

(a) Es ist zunächst nicht zu beanstanden, dass die Abfindung dem Grunde nach nur wegen des Ausfalls einer, nämlich der nächsten Zuwendung nach der BV Jubiläumsgeld, gezahlt wird. Die Beschränkung trägt einerseits dem Umstand Rechnung, dass es auch bei Fortgeltung der BV Jubiläumsgeld nicht sicher gewesen wäre, dass der einzelne Mitarbeiter überhaupt weitere Dienstjubiläen erreicht hätte, selbst wenn dies in Ansehung seines Lebensalters und der verbleibenden Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand möglich gewesen wäre. Vielmehr bestand die Möglichkeit, dass das Arbeitsverhältnis vorzeitig geendet hätte, etwa durch Kündigung oder Tod des Arbeitnehmers. Unproblematisch erscheint andererseits, dass bei Abfindung nur eines möglichen zukünftigen Jubiläumsgeldes auf das nächste und nicht etwa auf das letztmögliche Jubiläum abgestellt wurde. Insoweit lässt sich der Erfahrungssatz aufstellen, dass die Wahrscheinlichkeit des Nichterreichens des 25., 40. oder 50. Dienstjubiläums umso größer ist, je weiter der Arbeitnehmer zeitlich noch vom Jubiläum entfernt war. Denklogisch ist weiterhin bei jedem Arbeitnehmer die Wahrscheinlichkeit größer, das nächste als das übernächste Dienstjubiläum vollenden zu können.

(b) Das gleiche gilt im Hinblick auf das Wie der Abfindung. Zwar mag man die von der Beklagten vertretene Berechnungsweise für gerechter halten, weil sie zu einer gleitenden und stufenlosen Zahlung der Abfindungen führte, mit der Härten und „Stichtagsopfer“ vermieden werden könnten. Allerdings darf nicht verkannt werden, dass § 7 Ziffer 7.4. KBV sich darauf beschränkt, die von der BV Jubiläumsgeld vorgezeichneten Leistungslinien nachzuvollziehen. Auch die BV Jubiläumsgeld konnte in ihrer Anwendung nämlich zu erheblichen Härten führen. Beispiel: Der Arbeitnehmer, der betriebsbedingt gekündigt nach einer Betriebszugehörigkeit von 24 Jahren und 11 Monaten aus den Diensten der W-GmbH & Co. KG ausschied, erhielt keine, auch keine anteilige Jubiläumsgeldzahlung in Ansehung des kurz bevorstehenden 25.

Dienstjubiläums. Endete das Arbeitsverhältnis bei ansonsten gleichem Sachverhalt zwei Monate später, war die Zuwendung noch in voller Höhe zu leisten. Im Ergebnis beinhaltet § 7 Ziffer 7.4. KBV daher keine anderen Stichtage als die BV Jubiläumsgeld auch. Die Wahl des Stichtags war mithin am Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar.

II.

Die Zinsforderung ist begründet, da sich die Beklagte im Schuldnerverzug befindet, §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Kammer hat den Entscheidung zugrunde liegenden Rechtsfragen – schon wegen der Anzahl der weiterhin betroffenen Mitarbeiter der Beklagten – grundsätzliche Bedeutung beigemessen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

gez.: Schneider

gez.: Gravius

gez.: Kniese