

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 13. Oktober 2015  
- 1 AZR 760/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:131015.U.1AZR760.14.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 16. Juni 2014  
- 6 Ca 5898/13 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 20. Oktober 2014  
- 9 Sa 854/14 -

---

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:

Überwiegende Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 765/14 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 760/14  
9 Sa 854/14  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
13. Oktober 2015

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richt-

rin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. hc. Hromadka und Hayen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Oktober 2014 - 9 Sa 854/14 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Juni 2014 - 6 Ca 5898/13 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.549,96 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2012 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die weitergehende Revision der Beklagten und die der Klägerin gegen das vorgenannte Urteil des Landesarbeitsgerichts werden zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 54/100 und die Beklagte zu 46/100 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Berechnung einer Sozialplanleistung. 1

Die am 26. Juni 1963 geborene und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Klägerin war seit dem 14. November 1994 bei der Beklagten in deren Betriebsstätte in Düsseldorf zuletzt als leitende Angestellte beschäftigt. Ihr war ein Dienstwagen zur privaten Nutzung überlassen. Ihr Entgeltnachweis für August 2012 weist insoweit einen „PKW-Wert gw. Vorteil“ von 356,92 Euro aus. Die Beklagte bringt eine Firmenwagenrichtlinie zur Anwendung, die Company Benefit Car Policy (Car Policy). Diese legt in ihrer Fassung vom Februar 2012 unter „2. Company Car Eligibility“ ua. fest, dass die Anspruchsberechtigung auf 2

einen Firmenwagen auf dem „Job Grade“ - dem Grad der Verantwortung der Tätigkeit - basiert.

Bei der Beklagten ist ein Sprecherausschuss gebildet. Mit diesem traf die Beklagte, welche bis zum 11. September 2013 unter Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG (NSN) firmierte, am 21. August 2012 anlässlich einer Restrukturierungsmaßnahme eine Vereinbarung gemäß § 28 Abs. 2 SprAuG (SprAV). In dieser heißt es ua.:

3

„...“

3. Der mit dem Betriebsrat der Region West abgeschlossene Interessenausgleich und Sozialplan vom 13.08.2012 kommt auch für Leitende Angestellte mit folgenden Modifikationen zur Anwendung:

3.1 ...

- 3.2 Zusätzlich wird ihnen die Nutzung ihres Dienstwagens - sofern der leitende Angestellte zum Zeitpunkt des Angebots einen Dienstwagen nutzt - auch in der Transfergesellschaft zu den vereinbarten Konditionen gestattet. Die Tankkarte ist unverzüglich an NSN zurückzugeben.

Bei leitenden Angestellten, die bisher die Regelungen der Car-allowance nutzen, werden diese im bisherigen Umfang fortgeführt.

Im Übrigen gelten die bisherigen Bedingungen der NSN Car Policy fort.

...“

Der mit dem Betriebsrat der Region West am 13. August 2012 geschlossene Sozialplan (SP 2012) sieht den Übergang der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in die NSN Transfergesellschaft mbH (NSN TG) vor und lautet im Übrigen:

4

„...“

## **§ 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 Arbeitsvertra-

ges 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 ...“

Am 3. September 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 einer an die Beklagte gerichteten E-Mail vom 6. September 2012 „beantragte“ die Klägerin „Auszahlung der Abfindung zum Ausscheiden bei NSN“.

5

Die Beklagte ermittelte die Sozialplanleistung nach der Rechenoperation:

6

Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre) x Bruttomonatseinkommen x individueller (Matrix-)Faktor nach § 7 (2.1) SP = Abfindungsbetrag;  
(Abfindungsbetrag + Zuschläge nach § 7 [2.2] bis [2.4] SP 2012) x 0,7 = Zahlbetrag.

Bei der Höhe des in die Rechnung eingestellten Bruttomonatseinkommens berücksichtigte sie den (steuerpflichtigen) geldwerten Vorteil des der Klägerin zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagens nicht. Auch die monatlich abgerechnete und gezahlte Kontoführungsgebühr brachte sie nicht in Ansatz.

7

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Zahlung der Differenz geltend gemacht, die sich ergibt, wenn bei der Bemessung der Abfindung von einem höheren Bruttomonatseinkommen - unter Berücksichtigung der Kontoführungsgebühr und dem geldwerten Vorteil für die Privatnutzung des Firmenwagens - ausgegangen wird, und entgegen der Berechnung der Beklagten die Zuschläge des § 7 (2.2) bis (2.4) SP 2012 nicht mit dem Faktor 0,7 multipliziert werden. Des Weiteren hat sie gemeint, die Abfindungszahlung sei am 1. Oktober 2012

8

- bzw. ein Nachzahlungsbetrag am 1. November 2012 - fällig gewesen. Entsprechend hat sie unter Berücksichtigung der von der Beklagten gezahlten Beträge Verzugszinsen in gestaffelter Höhe beansprucht.

- Die Klägerin hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen 9
1. an sie 6.173,16 Euro brutto zu zahlen;
  2. an sie Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 139.507,05 Euro seit dem 1. Oktober 2012 bis zum 31. Oktober 2012 und aus 6.173,16 Euro seit dem 1. November 2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, ihre Berechnung der Sozialplanleistung folge zwingend aus der Regelungssystematik des Sozialplans. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 6.160,22 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2012 zu zahlen. Die weitergehende Berufung hat es zurückgewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen beide Parteien ihre bisherigen Anträge weiter. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten hat nur zum Teil Erfolg. Sie ist begründet, soweit sie die Verurteilung zu einer den Betrag von 2.549,96 Euro brutto übersteigenden Zahlung betrifft. Im Übrigen ist sie - ebenso wie die Revision der Klägerin - zurückzuweisen. 12

I. Die Klage ist nicht in der vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Höhe begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf die Zahlung einer weiteren Sozialplanabfindung, jedoch nur iHv. 2.549,96 Euro brutto. Das folgt daraus, dass die Beklagte zwar den in die Höhe der Sozialplanabfindung einzustellenden 13



Faktor des Bruttomonatseinkommens zutreffend ermittelt hat. Entgegen ihrer Berechnungsweise unterliegen aber die Sozialzuschläge des § 7 (2.2) bis (2.4) SP 2012 nicht der Multiplikation mit dem Faktor 0,7. Die Nebenforderung besteht erst seit dem 1. November 2012.

1. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung nach Ziff. 3 SprAV iVm. § 7 (1) SP 2012. Darüber streiten die Parteien ebenso wenig wie über die bei der Berechnung der zu zahlenden Leistung nach § 7 (2) SP 2012 zugrunde zu legenden Sozialdaten der Klägerin. 14

2. Anders als die Klägerin meint, sind bei der Höhe des für den Abfindungsbetrag maßgebenden Bruttomonatseinkommens der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Firmenwagens und die Kontoführungsgebühr nicht zu berücksichtigen. Dies folgt aus den Festlegungen zu dem abfindungsrelevanten Begriff „Bruttomonatseinkommen“ im Sozialplan, auf den die mit dem Sprecherausschuss getroffene Vereinbarung verweist. 15

a) 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 Wortsinne. 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 (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 brauchbaren 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). 16

b) Hiernach ergibt sich, dass zu dem Bruttomonatseinkommen im Sinn des § 7 (2) und (2.1) SP 2012 das Gehalt und das auf einen Monat umgerechnete Incentive, nicht aber die Kontoführungsgebühr und der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Dienstwagens zählen. 17

aa) 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 monatliche 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“. 18

bb) 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 Be- 19

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

cc) 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. 20

dd) Danach ist die Position „PKW-Wert gw. Vorteil“ bei der Ermittlung des Bruttomonatseinkommens nicht anzusetzen. Bei ihr handelt es sich um einen steuerlich zu berücksichtigenden Vorteil im Zusammenhang mit der Überlassung des Dienstfahrzeugs. Nicht dieser ist Einkommensbestandteil, sondern allenfalls die Überlassung des Firmenwagens zur privaten Nutzung, deren Wert gegebenenfalls anhand des vorgenannten Parameters ermittelt werden kann. Die Überlassung des Firmenwagens zur privaten Nutzung ist aber kein Einkommensbestandteil iSd. § 7 (2.1) Unterabs. 3 Satz 1 SP 2012. Sie erfolgt zwar regelmäßig monatlich und hat einen festen Wert in Höhe des abgerechneten Vorteils. Sie ist aber nach der Car Policy allein vom Job Grade des Mitarbeiters abhängig. Damit fehlt es an einem unmittelbaren Bezug zu der vereinbarten 21

regelmäßigen Arbeitszeit (*ähnlich - im Zusammenhang mit der Auslegung von Versorgungsordnungen - BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 29 f. und 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 43 f.*).

Auch die Position „Kontoführungsg. mtl. lfd.“ ist für die Berechnung des Bruttomonatseinkommens nicht relevant. Sie erfüllt ebenfalls nicht die Voraussetzungen des § 7 (2.1) Unterabs. 3 Satz 1 SP 2012. Ungeachtet der Rechtsgrundlage ihrer Zahlung handelt es sich bei ihr um einen pauschalierten Aufwendungsersatz und nicht um Einkommen „auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit“.

3. Anders als die Beklagte meint, fließen in die Ermittlung der Sozialplanleistung aber die Zuschläge nach § 7 (2.2) bis (2.4) SP 2012 ungekürzt ein und sind nicht mit dem Faktor von 0,7 zu multiplizieren.

a) Nach den einschlägigen Sozialplanbestimmungen scheidet die von der Beklagten gewählte Berechnungsmethode der Sozialplanleistung schon unter sprachlichen Gesichtspunkten aus.

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 „Abfindungsbetrag“ 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 Zu-

schlagsbestimmungen 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.

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. 27

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. 28

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 29

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.

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 Transfergesellschaft 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. 30

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 31

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.

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 erkennbaren 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. Hinzu kommt, dass die Beklagte nicht behauptet hat, dass der von ihr vorgebrachte übereinstimmende Regelungswille der Betriebsparteien auch der der Vereinbarung vom 21. August 2012 schließenden Sprecherausschusses sei. 32

4. Nach den vorgenannten Ausführungen zur Berechnung der Sozialplanabfindung ergibt die Differenz zwischen der der Klägerin zustehenden und der ihr gezahlten Leistung den im Tenor - aus Klarstellungsgründen - ausgewiesenen Betrag. 33

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). 34

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“ 35

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 Zahlungsverlangen iSd. § 7 (4) SP 2012 wird die Gesamtabfindung daher - unabhängig 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 ihrer E-Mail vom 6. September 2012 ein Verlangen iSv. § 7 (4) SP 2012 angebracht. 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.

36



- c) Der (dreiseitige) Vertrag der Parteien und der NSN TG gibt für eine andere (frühere) Fälligkeit nichts her. In diesem Vertrag ist hierzu keine eigenständige - von den Fälligkeitsbestimmungen des Sozialplans abweichende - Vereinbarung getroffen. Der bloße deklaratorische Charakter der vertraglich ausgewiesenen Fälligkeit folgt bereits aus § 7 (6) und § 5 (15) SP 2012, wonach der Anspruch auf die Abfindung und deren Fälligkeit in dem dreiseitigen Vertrag „aufzunehmen“ bzw. „festzuhalten“ ist. 37
- II. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Nach den vorstehenden Ausführungen hat die Klägerin keinen Anspruch auf eine über 2.549,96 Euro hinausgehende Zahlung. 38
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 39

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Hromadka

Hayen