
Datum: 14.01.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 1491/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2005:0114.15SA1491.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Arnsberg, 1 Ca 137/04
Schlagworte: Auslegung von Interessenausgleichs- und Sozialplanregelungen
Leitsätze:
Parallelsache: 15 Sa 1379/04
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 03.06.2004 - 1 Ca 137/04 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger die Beklagte auf Zahlung eines anteiligen übertariflichen Weihnachtsgeldes für 2003 in Anspruch nehmen kann.

Der am 22.01.11xx geborene, verheiratete Kläger war seit dem 02.10.1967 als Arbeiter bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin zu einem durchschnittlichen Monatsentgelt von zuletzt 3.084,34 EUR tätig. Auf das Arbeitsverhältnis waren die Tarifverträge der Metallindustrie NRW anwendbar.

Unter dem 07.09.2000/27.11.2000 schlossen der Konzernbetriebsrat der H2xxxxxxx D3xxxxxxx Holding GmbH mit der Geschäftsleitung der H2xxxxxxx D3xxxxxxx Holding GmbH einen Interessenausgleich (im Folgenden: Konzerninteressenausgleich), der unter anderem folgende Regelungen enthält:

1

2

3

4

5

(1) Sachlicher Geltungsbereich

a) 6

Dieser Interessenausgleich regelt Verfahren und Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile, die Mitarbeiter/innen als Folge von Betriebsänderungen entstehen können. Dieser Interessenausgleich gilt auch für Betriebsübergänge, sofern diese sowohl eine arbeitsorganisatorische Ausgliederung als auch eine standort-bezogene Verlagerung von Tätigkeiten beinhalten, unabhängig davon, ob ein solcher Betriebsübergang auf ein verbundenes Unternehmen der H2xxxxxxx D3xxxxxxx Holding GmbH oder auf ein konzernfremdes Unternehmen vollzogen wird. 7

b) 8

Sollte eine betriebsändernde Maßnahme sowohl hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebungen als auch bezüglich ihrer personellen Angelegenheiten ausschließlich auf einen Betrieb im Sinne der §§ 1,4 BetrVG begrenzt sein, kann der örtliche Betriebsrat die Verhandlung und den Abschluss des betriebsbezogenen Interessenausgleichs geltend machen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen nach §§ 111 ff. BetrVG vorliegen. 9

(2) Persönlicher Geltungsbereich 10

a) 11

Dieser Interessenausgleich gilt für alle Mitarbeiter/innen verbundener Unternehmen der H2xxxxxxx D3xxxxxxx Holding GmbH, bei denen unternehmerische Maßnahmen im Sinne von Ziffer (1) für die Dauer von mindestens einem Monat mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. 12

b) Dieser Interessenausgleich gilt nicht für Mitarbeiter/innen, die in dem Zeitpunkt, in dem die unternehmerische Maßnahme zu einer Änderung des Arbeitsplatzes führt, eine Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten aufweisen oder im Rahmen eines bereits verhaltens- oder personenbedingt gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind. Entsprechendes gilt bei Kündigung aus wichtigem Grund. 13

..." 14

Wegen der weiteren Einzelheiten des Konzerninteressenausgleichs wird auf Bl. 31 ff. d.A. Bezug genommen. 15

Unter dem gleichen Datum schlossen die oben genannten Parteien einen Sozialplan (im Folgenden: den Konzernsozialplan), der unter anderem folgende Regelungen vorsieht: 16

"§ 1 Geltungsbereich 17

(1) Sachlicher Geltungsbereich/Zweck 18

a) Dieser Sozialplan regelt Maßnahmen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den im Konzern beschäftigten Mitarbeiter/innen infolge der unternehmerischen Maßnahmen entstehen, die Gegenstand des § 1 Ziff. (1) Buchst. a) des Interessenausgleichs vom heutigen Tage sind. 19

b) Macht der örtliche Betriebsrat von seinem Recht nach § 1 Ziff. (1) Buchst. b) des Interessenausgleichs Gebrauch, findet dieser Sozialplan keine Anwendung. Der Betriebsrat kann die Verhandlung und den Abschluss eines betriebsbezogenen Sozialplans geltend machen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen nach §§ 111 ff. BetrVG vorliegen.

(2) Persönlicher Geltungsbereich/Anspruchsberechtigung 21

a) Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter/innen verbundener Unternehmen der H2xxxxx22x D3xxxxxxxxx Holding GmbH, die gemäß § 6 des Interessenausgleichs vom heutigen Tage einen Anspruch auf Sozialplanleistungen haben.

b) Dieser Sozialplan gilt nicht für Mitarbeiter/innen, die in dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis bei fristgemäßer Kündigung enden würde, eine Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten aufweisen oder im Rahmen eines bereits verhaltens- oder personenbedingt gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind. Entsprechendes gilt bei Kündigungen aus wichtigem Grund. 23

c) Ausgenommen sind des weiteren die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG. 24

d) Mitarbeiter/innen, die vom Geltungsbereich dieses Sozialplans erfasst werden, erhalten eine Abfindung deren Höhe sich nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen ermittelt... 25

§ 3 Sonstige Sozialplanleistungen 26

ber die Abfindung hinaus erhält der/die Mitarbeiter/in folgende Sozialplanleistungen: 27

(1) Weihnachtsgratifikation/Sonderzahlung 28

Im Austrittsjahr erhält der/die Mitarbeiter/in für jeden vollen Beschäftigungsmonat eine anteilige Weihnachtsgratifikation/Sonderzahlung, d.h. 1/12 der Leistung, auf die bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses aufgrund zwingender tariflicher, betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelungen ein Anspruch bestünde. Hat der/die Mitarbeiter/in im Austrittsjahr bereits eine Weihnachtsgratifikation/Sonderzahlung erhalten, so hat es damit sein Bewenden. 29

Wegen der weiteren Einzelheiten des Konzernsozialplans wird auf Bl. 38 ff. d.A. verwiesen. 30

Da die Beklagte beabsichtigte, ihren Produktionsbetrieb in A1xxxxxx zu schließen, vereinbarte sie mit dem im Betrieb A1xxxxxx gewählten Betriebsrat unter dem 05.06.2003 einen Interessenausgleich (im Folgenden: Betrieblicher Interessenausgleich), der folgenden Inhalt hat: 31

1. 32

Aufgrund des wettbewerbsbedingten Drucks auf die Herstellkosten und Preis der H2xxxx33x M3x Produkte sowie die Fokussierung auf Kernprozesse und damit die Fremdvergabe der anderen Produktionsprozesse wird die H2xxxxxxx AG ihren Produktionsbetrieb in A1xxxxxx zum 30.04.2004 schließen. Von der Schließung sind 161 Mitarbeiter betroffen, die namentlich in der Anlage 1 zu diesem Interessenausgleich aufgeführt sind.

Nicht betroffen sind Mitarbeiter aus Marketing, Verkauf und Entwicklung/Konstruktion. 34

35

2.

Die Montage der am Standort A1xxxxxx gefertigten Produkte wird nach B2xx, C2 verlagert.
Diese Arbeitsplätze entfallen ersatzlos. Nach derzeitigem Planungsstand werden die
Produkte wie folgt verlagert:

A2xx November – Dezember 2003 37

V4xxxxx Dezember 2003 – Januar 2004 38

T3x Januar – Februar 2004 39

R6xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Januar – Februar 2004 40

T4xxx 2/3/2080 Februar – März 2004 41

Den betroffenen Mitarbeitern wird betriebsbedingt gekündigt. Als Aus-gleich gilt der
Konzernsozialplan vom 29.06.2000 in Verbindung mit der "Ergänzungs- und
Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan vom 29.06.2000" vom 05.06.2003 als
vereinbart, die sich aus der speziellen Situation des Standortes A1xxxxxx ergeben. 42

Die Geschäftsleitung beabsichtigt ein Teil der Mitarbeiter vom zukünftigen Standort in B2xx
durch Mitarbeiter in A1xxxxxx zu schulen und zur Vertiefung der Kenntnisse arbeiten diese
zeitweise im Produktionspro-zess in A1xxxxxx mit. 43

3. 44

Die Geschäftsleitung versucht, die Teilefertigung (Gießerei, Gehäuse-bearbeitung, Drehen) bis zum 30.06.2003 an einen Kaufinteressenten zu veräußern. Kommt die Veräußerung zustande, gehen die betroffenen Mitarbeiter per Betriebsübergang an den Käufer über und erhalten die für diesen Fall vorgesehene Abfindung gemäß Konzernsozialplan vom 29.06.2000 in Verbindung mit der "Ergänzungs- und Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan vom 29.06.2000" vom 05.06.2003. 45

Kommt die Veräußerung nicht zustande, wird den betroffenen Mitarbeitern betriebsbedingt gekündigt und diese erhalten die Leistung aus dem Konzernsozialplan vom 29.06.2000 in Verbindung mit der "Ergänzungs- und Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan vom 29.06.2000" vom 05.06.2003. 46

4. 47

Der Betriebsrat sieht keine Möglichkeit, die Betriebsstillegung zu verhindern. Der Interessenausgleich tritt mit sofortiger Wirkung durch Unterzeichnung der Parteien in Kraft und gilt bis zum Abschluss der hier geregelten Maßnahmen, ohne dass eine Nachwirkung entsteht. 48

Das Verfahren über den Interessenausgleich ist mit Abschluss dieser Vereinbarung beendet. 49

Wegen der weiteren Einzelheiten des betrieblichen Interessenausgleichs wird auf Bl. 22 f. d.A. Bezug genommen. 50

Unter dem gleichen Datum schlossen die Betriebspartner einen Sozialplan "Ergänzungs- und Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan vom 29.06.2000 für den Standort H2xxxxxx AG, Betriebsstätte A1xxxxxx" (im Folgenden: Betrieblicher Sozialplan), der unter anderem 51

folgende Regelungen enthält:

"Zwischen der	52
H2xxxxxxx AG, Betriebsstätte A1xxxxxx, Zu den R3xxxxxxxx 31, 51xxx A1xxxxxx-N2xxxx	53
vertreten durch die Geschäftsleitung,	54
und dem	55
Betriebsrat der H2xxxxxxx AG, Betriebsstätte A1xxxxxx, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden,	56

werden die nachfolgenden lokalen Vereinbarungen als Ergänzung und Änderung zum Konzernsozialplan vom 29.06.2000 im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG getroffen: 57

§ 1 Präambel	58
--------------	----

Diese Vereinbarung regelt die Milderung und den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der anstehenden Betriebsstillegung, die Gegenstand des Interessenausgleichs ist, entstehen. Nicht betroffen von der Stillegung und damit nicht erfasst von dieser Vereinbarung sind die Arbeitnehmer in den Bereichen Vertrieb, Marketing sowie Entwicklung und Konstruktion. 59

Es besteht Einigkeit zwischen den Betriebsparteien, dass Grundlage für den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Konzernsozialplan vom 29.06.2000 ist, der als Anlage beigelegt ist. Mit den nachfolgenden Ergänzungs- und Änderungsvereinbarungen zum Konzernsozialplan wollen die Betriebsparteien den lokalen Besonderheiten gerecht werden. Der Ausgleich und die Milderung der durch die Standortschließung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer im Sinne von §§ 111 ff. BetrVG bestimmt sich daher nach dem Konzernsozialplan vom 29.06.2000 in Verbindung mit dieser Ergänzungs- und Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan. 60

§ 2 Geltungsbereich	61
---------------------	----

Die Regelungen des Konzernsozialplans in Verbindung mit dieser Ergänzungs- und Änderungsvereinbarung gelten für die von Standortschließung betroffenen Arbeitnehmer des Betriebes, die am 11.12.2002 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden haben und deren Arbeitsverhältnis infolge der bevorstehenden und im Interessenausgleich beschriebenen Standortschließung durch Übertritt in die T1xxxxxx- und Q1xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx S4xxxxxxx e.V. (T5xx) durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages oder betriebsbedingte Kündigung beendet wird. Ausgenommen sind Mitarbeiter, 62

- die ihr Arbeitsverhältnis am oder vor dem 11. Dezember 2002 gekündigt haben oder ab 63
später kündigen, ohne von der Betriebsstillegung betroffen zu sein; entsprechendes gilt für die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages;

- die sich in Altersteilzeit befinden; 64

- deren Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt wird; 65

- deren Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ordentlich 66
gekündigt wird;

- die vor Ablauf der Kündigungsfrist vertragswidrig ausscheiden. 67

Für Mitarbeiter, die das Arbeitsverhältnis selbst kündigen oder die im Wege eines Aufhebungsvertrages ausscheiden, werden nachfolgende besondere Regelungen getroffen. Für diese gelten nicht die getroffenen Regelungen des Konzerninteressenausgleichs- und Sozialplans vom 29.06.2000. 68

§ 7 Betriebsübergang 69

Mitarbeiter, die von einem möglichen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB erfasst sind, erhalten zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf einen möglichen Erwerber eine einmalige Zahlung in Höhe von 50 % der Normalabfindung nach dem Konzernsozialplan in Verbindung mit der in dieser Vereinbarung vorgesehenen Abfindung. Für die verbleibenden 50 % der Normalabfindung verpflichtet die Firma H2xxxxxxx sich zur Zahlung, wenn die vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter bis zum 31.12.2005 durch den Erwerber betriebsbedingt gekündigt werden. Arbeitnehmer, die bis zu diesem Stichtag vom Erwerber verhaltensbedingt oder personenbedingt sowie aus wichtigem Grund gekündigt werden, haben keinen Anspruch auf Leistung dieser weiteren Zahlung. Mögliche vom Erwerber zu leistende oder geleistete Abfindungen werden mit dieser weiteren Zahlung verrechnet.

Mitarbeiter, die einem solchen Betriebsübergang widersprechen, werden betriebsbedingt gekündigt und erhalten lediglich 1/3 der sich aus dem Konzernsozialplan in Verbindung mit dieser Vereinbarung ergebenden Normalabfindung. Die Möglichkeit des Übertrittes in die T5xx wird für diese Mitarbeiter ausdrücklich ausgeschlossen.. 71

Wegen der weiteren Einzelheiten des betrieblichen Sozialplans wird auf Bl. 24 ff. d.A. verwiesen. 72

Mit Wirkung zum 01.09.2003 übernahm die Firma R4xxxx den Betriebsteil, in dem der Kläger beschäftigt ist. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Firma R4xxxx nicht. Im November 2003 zahlte die Firma R4xxxx dem Kläger ein Weihnachtsgeld nach Maßgabe der oben genannten tariflichen Bestimmungen. 73

Durch Aushang vom 13.11.2003 teilte die Beklagte folgendes mit: 74

"Gratifikation 2003 75

Die Gesamtlage der H2xxxxxxx GmbH ist auch in diesem Jahr durch schwierige Rahmenbedingungen geprägt. Die erwarteten Ergebnisse 2003 werden daher den angestrebten Zielen nur in Teilbereichen entsprechen. 76

Die Geschäftsleitung hat beschlossen, die Zahlung einer über den tariflichen Anspruch hinausgehenden freiwilligen, firmenseitigen Gratifikation grundsätzlich vom erwarteten Geschäftsergebnis abhängig zu machen und auf der Basis des Monatsverdienstes festzulegen. 77

Aufgrund des erwarteten Geschäftsergebnisses 2003 hat die Geschäftsleitung entschieden, auch in diesem Jahr eine über den tariflichen Anspruch hinausgehende freiwillige Gratifikation zu gewähren. Unter Einbeziehung des tariflichen Anspruchs auf eine betriebliche Sonderzahlung wird eine 78

Gesamt-Gratifikation von 72,5 % 79

bezogen auf den berechnungsfähigen, festen Brutto-Monatsverdienst von Oktober 2003 für die bezugsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der H2xxxxxxx GmbH an den Standorten O1xxxxxxx, A1xxxxxxx, M2xxxxx, S5xxxxxxx sowie den Vertriebsniederlassungen (inklusive Vertriebsbüro und Resident-Mitarbeiter) gezahlt, die mindestens 6 Monate dem Unternehmen angehören und am 30.11.2003 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Verdienst Kürzungen aufgrund von Kurzarbeit bleiben unberücksichtigt. 81

Diese Leistung ist auf den tariflichen Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung nach den jeweils gültigen Tarifverträgen anzurechnen.

Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltsabrechnung für November 2003. Der tarifliche und der freiwillige Anteil der Sonderzahlung werden in der Gehaltsabrechnung gesondert aufgeführt.

Die über die tariflichen Ansprüche hinausgehenden Zuwendungen sind einmalige, freiwillige, firmenseitige Leistungen. Aus deren jetziger Art und Höhe können für die Zukunft keinerlei Ansprüche hergeleitet werden, insbesondere muss davon ausgegangen werden,

dass in den Jahren ungünstiger Geschäftsentwicklung nur eine entsprechend reduzierte Zuwendung erfolgen kann. 85

Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Auszahlung das Arbeitsverhältnis gekündigt haben oder denen wegen Arbeitsvertragsbruch wirksam gekündigt worden ist, haben auf die gesamte Gratifikation einschließlich der tariflich zu beanspruchenden Leistung, keinen Anspruch.

Hinsichtlich des übertariflichen Anteils ist eine Bezugsberechtigung nur bei Betriebszugehörigkeit bis zum 31. März 2004 gegeben. Bei vorherigem Ausscheiden ist der übertarifliche Anteil zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betrieblichen Gründen ausscheiden. Der übertarifliche Anteil gilt insoweit als Vorschuss und kann mit Lohn- und Gehaltsansprüchen verrechnet werden. 87

Auch an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Jahr 2003 wegen Inanspruchnahme des Altersruhegeldes bzw. der Invaliditätsrente ausgeschieden sind, zahlen wir in diesem Jahr wieder eine Gratifikation nach folgender Regelung: 88

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im ersten Halbjahr ausgeschieden sind, erhalten eine anteilige Gratifikation entsprechend dem oben erwähnten Prozentsatz auf der Basis von 6 Monaten unter Zugrundelegung des letzten Monatsverdienstes. 89

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus oben genannten Gründen im zweiten Halbjahr ausgeschieden sind oder noch ausscheiden, erhalten die gesamte Gratifikation wie oben angegeben. 90

Die berechtigten Hinterbliebenen der im Jahr 2003 verstorbenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine anteilige Gratifikation auf der Basis des im Sterbemonat bezogenen Bruttoverdienstes. 91

Die vorstehende Gratifikationszusage hat keine Gültigkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Jahresgehalt beziehen. 92

Die Geschäftsleitung dankt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz in diesem schwierigen Jahr und für die bislang erzielten Ergebnisse. Für die noch verbleibende Zeit bis zum Jahresende gilt es, unsere Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Die Geschäftsleitung 93

ver-bindet diesen Dank mit der Erwartung auf eine weiterhin vertrauensvolle Zusammenarbeit für die Zukunft und das Erreichen der anspruchsvollen Ziele des kommenden Jahres."

Mit vorliegender Klage, die am 30.01.2004 beim Arbeitsgericht einging, verlangt der Kläger von der Beklagten Zahlung des anteiligen übertariflichen Weihnachtsgeldes für 2003. Zur Begründung hat er vorgetragen, der oben genannte Aushang sei an allen schwarzen Brettern im Bereich des Werksgeländes in A1xxxxxx ausgehängt worden. Alle dort tätigen Mitarbeiter hätten davon ausgehen können, dass sie die erhöhte Weihnachtsgeldzuwendung erhalten werden. Der dahingehende Anspruch ergebe sich aus § 3 des Konzernsozialplans. Im übrigen hätten die Betriebsteile bis zum 01.05.2004 einen einheitlichen Betrieb gebildet; die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse auf die Firma R4xxxx übergegangen seien, hätten bis August 2003 wesentlich daran mitgewirkt, dass das erwartete Geschäftsergebnis erreicht worden sei. 94

Der Kläger hat beantragt, 95

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 309,17 EUR brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2003 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 97

die Klage abzuweisen. 98

Sie hat vorgetragen, der übertarifliche Anteil der Weihnachtsgratifikation sei aufgrund des Aushangs vom 13.11.2003 nur an ihre Mitarbeiter und nicht an die Mitarbeiter der Firma R4xxxx zu zahlen gewesen. Ein Anspruch des Klägers ergebe sich auch nicht aus § 3 des Konzernsozialplans. Der betriebliche Sozialplan vom 05.06.2003 schaffe nur Anreize für die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer, dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse nicht zu widersprechen, damit der Verkauf des Betriebsteils habe durchgeführt werden können. 99

Durch Urteil vom 03.06.2004 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, die Kosten des Verfahrens dem Kläger auferlegt, den Streitwert auf 360,72 EUR festgesetzt und die Berufung zugelassen. Gegen dieses Urteil, das dem Kläger am 07.07.2004 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung des Klägers, die am 06.08.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.10.2004 – am 05.10.2004 begründet worden ist. 100

Der Kläger vertritt weiter die Auffassung, er könne von der Beklagten Zahlung des anteiligen übertariflichen Weihnachtsgeldes für 2003 verlangen. Die Regelungen des betrieblichen Sozialplans über die Leistungen, welche die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer beanspruchen könnten, seien widersprüchlich. Zunächst sei unter § 1 Abs. 2 S. 3 des betrieblichen Sozialplans geregelt, dass der Ausgleich und die Milderung der durch die Standortschließung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer sich nach dem Konzernsozialplan in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan regle. Dies deute darauf hin, dass der Konzernsozialplan grundsätzlich gelte. Angesichts der weiteren Regelung in § 2 Abs. 1 S. 1 des betrieblichen Sozialplans sei unklar, ob die unter § 1 getroffene Regelung dahingehend habe geändert werden sollen, dass sowohl der Konzernsozialplan als auch der betriebliche Sozialplan nur für solche Arbeitnehmer gelten solle, die entweder in die T1xxxxxx- und Q1xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx S4xxxxxx e.V. wechseln oder denen betriebsbedingt gekündigt wird. Allerdings werde dann unter § 7 des betrieblichen Sozialplans gerade eine Regelung für die Arbeitnehmer getroffen, die von einem möglichen 101

Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB betroffen seien. Wegen dieser Regelung könne aus § 2 des betrieblichen Sozialplans nicht geschlossen werden, dass der Konzernsozialplan für solche Arbeitnehmer, die von einem Betriebsübergang betroffen sind, nicht gelten solle. Daraus folge, dass die Regelungen des Konzernsozialplans für die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer auch vor dem Hintergrund des betrieblichen Sozialplans weiter gelten sollen.

Der Konzernsozialplan regele gemäß § 1 Nr. 1 a Maßnahmen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den im Konzern beschäftigten Mitarbeitern infolge der unternehmerischen Maßnahmen entstehen, die Gegenstand des § 1 Ziff. 1 a des Konzerninteressenausgleichs sind. Hierzu zählten gemäß § 1 Nr. 1 a des Konzerninteressenausgleichs auch wirtschaftliche Nachteile, die Mitarbeitern als Folge von Betriebsübergängen entstünden. Unter § 3 Nr. 1 des Konzernsozialplans sei geregelt, dass der Mitarbeiter im Austrittsjahr für jeden vollen Beschäftigungsmonat eine anteilige Weihnachtsgratifikation, d.h. 1/12 der Leistung erhalte, auf die bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses aufgrund zwingender tariflicher, betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelungen ein Anspruch bestehe. Bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten hätte er, der Kläger, aufgrund der Gesamtzusage im genannten Aushang vom 13.11.2003 einen einzelvertraglichen Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 72,5 % eines Bruttomonatsverdienstes gehabt. Von der Firma R4xxx habe er lediglich das tarifliche Weihnachtsgeld in Höhe von 55 % erhalten. Dementsprechend habe er einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung des anteiligen übertariflichen Weihnachtsgeldes für 2003 in Höhe von 8/12 des Erhöhungsbetrages.

Der Kläger beantragt, 103

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Arnberg vom 03.06.2004 – 1 Ca 1370/04 – die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 309,17 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2003 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 105

die Berufung zurückzuweisen. 106

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt vor, die Regelungen im betrieblichen Sozialplan seien nicht widersprüchlich. Gemäß § 2 des betrieblichen Sozialplans werde der Kläger vom Geltungsbereich dieses Sozialplans nicht erfasst. Für Arbeitsverhältnisse, die im Wege des Betriebsübergangs übergegangen seien, gebe es in § 7 des betrieblichen Sozialplans eine Spezialregelung, die keinen Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation vorsehe. 107

Entgegen der Auffassung des Klägers stelle § 7 des betrieblichen Sozialplans eine zulässige Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan dar. Jedenfalls müsse § 3 Abs. 1 des Konzernsozialplans im Lichte des § 613 a BGB gesehen werden. Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei mit allen Rechten und Pflichten, die im Zeitpunkt des Übergangs bestanden hätten, auf den Erwerber übergegangen. Bei Übergang des Arbeitsverhältnisses am 01.09.2003 habe nur der tarifliche Anspruch auf Weihnachtsgeld bestanden. Die Zusage eines weitergehenden Anspruchs sei erst am 13.11.2003 gegeben worden. 108

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 109

110

Entscheidungsgründe

I.	111
Die Berufung ist kraft ausdrücklicher Zulassung durch das Arbeitsgericht an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.	112
II.	113
Der Sache nach hat die Berufung keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Denn der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung eines anteiligen übertariflichen Weihnachtsgeldes in geltend gemachter Höhe. Hierfür ist eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich.	114
1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass sich ein Anspruch des Klägers nicht unmittelbar aus § 3 Abs. 1 des Konzernsozialplans vom 29.06.2000 ergibt. Denn dieser Sozialplan findet gemäß der dort in § 1 Ziff. 1 b S. 1 getroffenen Regelung keine Anwendung, da der örtliche Betriebsrat von seinem Recht nach § 1 Ziff. 1 Buchst. b des Konzerninteressenausgleichs Gebrauch gemacht und einen betriebsbezogenen Interessenausgleich sowie einen Sozialplan für den Betrieb in A1xxxxxx abgeschlossen hat.	115
2. Eine Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers findet sich auch nicht in den Regelungen des betrieblichen Sozialplans vom 05.06.2003.	116
a) Entgegen der Auffassung des Klägers sind die Regelungen des betrieblichen Sozialplans nicht widersprüchlich. Vielmehr haben die Betriebspartner in § 1 dieses Sozialplans eindeutig geregelt, dass der Ausgleich und die Milderung der durch die Standortschließung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer sich nach dem Konzernsozialplan in Verbindung mit den Regelungen des betrieblichen Sozialplans bestimmt. Damit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Konzernsozialplans, soweit der betriebliche Sozialplan keine abweichenden Regelungen vorsieht. Offensichtliche Abweichungen zum Konzernsozialplan finden sich bereits in § 2 des betrieblichen Sozialplans, der den Geltungsbereich regelt. Danach gelten die Regelungen des Konzernsozialplans in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan für die von Standortschließung betroffenen Arbeitnehmer des Betriebes in A1xxxxxx, die am 11.12.2002 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden haben und deren Arbeitsverhältnis infolge der bevorstehenden und im Interessenausgleich beschriebenen Standortschließung durch Übertritt in die T1xxxxxx- und Q1xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx S4xxxxxx e.V. (T5xx) durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages oder betriebsbedingte Kündigung beendet wird. Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger offensichtlich nicht. Denn sein Arbeitsverhältnis ist nicht durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages oder betriebsbedingte Kündigung beendet worden, sondern im Wege des Betriebsübergangs gemäß § 613 a BGB auf die Firma R4xxxx übergegangen. Aufgrund der ausdrücklichen und ihrem Inhalt nach eindeutigen Regelung in § 2 des betrieblichen Sozialplans gelten die Regelungen des Konzernsozialplans in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan für den Kläger nicht, soweit die Betriebspartner für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse gemäß § 613 a BGB auf den Betriebserwerber übergegangen sind, keine Sonderregelungen geschaffen haben.	117
b) Regelungen für Mitarbeiter, die von einem möglichen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB erfasst werden, haben die Betriebspartner ausschließlich in § 7 des betrieblichen Sozialplans getroffen. In dieser Bestimmung finden sich nur Regelungen über die Zahlung von Abfindungen an Mitarbeiter, die von einem Betriebsübergang betroffen sind. Eine An-	118

spruchsgrundlage für das vom Kläger geltend gemachte übertarifliche Weihnachtsgeld findet sich dort nicht. Die Betriebspartner haben damit eindeutig und zweifelsfrei geregelt, dass die von einem Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB erfassten Mitarbeiter des Betriebes A1xxxxxx, für die die Regelungen des Konzernsozialplans in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan gemäß der eindeutigen Bestimmung in § 2 grundsätzlich nicht galt, nur die in § 7 des betrieblichen Sozialplans geregelten Abfindungsansprüche geltend machen konnten. Darüber hinausgehende Ansprüche sieht der in seinen übrigen Teilen für diese Arbeitnehmer nicht geltende betriebliche Sozialplan nicht vor. Diese Rechtsfolge deckt sich mit der Regelung in Ziffer 3 des betrieblichen Interessenausgleichs vom 05.06.2003. Danach erhalten Mitarbeiter, die von der Betriebsteilveräußerung betroffen sind und deren Arbeitsverhältnisse auf den Käufer übergehen, die für diesen Fall vorgesehene Abfindung gemäß Konzernsozialplan in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan. Von weiteren Leistungen, die diese Arbeitnehmer im Falle des Betriebsübergangs erhalten sollen, ist dort keine Rede. Demgegenüber bestimmt Ziffer 3 Abs. 2 des betrieblichen Interessenausgleichs für den Fall des Nichtzustandekommens der Veräußerung, dass den betroffenen Mitarbeitern dann betriebsbedingt gekündigt wird und diese "die Leistung aus dem Konzernsozialplan vom 29.06.2000 in Verbindung mit der "Ergänzungs- und Änderungsvereinbarung zum Konzernsozialplan vom 29.06.2000" vom 05.06.2003" erhalten. Hieraus ist eindeutig zu schließen, dass die Mitarbeiter im Betriebsteil "Teilefertigung", der veräußert werden sollte, nur dann die vollständigen Leistungen aus dem Konzernsozialplan in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan erhalten sollten, wenn die Veräußerung nicht zustande kam. Kam es jedoch zu einem Betriebsübergang, so erhielten die hiervon betroffenen Arbeitnehmer lediglich "die für diesen Fall vorgesehene Abfindung" nach den Regeln des Konzernsozialplans in Verbindung mit dem betrieblichen Sozialplan.

3. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung des anteiligen übertariflichen Weihnachtsgeldes ergibt sich auch nicht aus dem Aushang der Beklagten vom 13.11.2003. Zutreffend hat das Arbeitsgericht erkannt, dass sich die aus dem Aushang ergebende Gesamtzusage nur an die Mitarbeiter der Beklagten, nicht aber an ihre früheren Mitarbeiter richtete, deren Arbeitsverhältnisse im Wege des Betriebsübergangs mit Wirkung zum 01.09.2003 auf die Firma R4xxxx übergegangen waren. Das Berufungsgericht folgt insoweit den Gründen der angefochtenen Entscheidung und sieht deshalb gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. 119

III. 120

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 121

Der Streitwert hat sich im Berufungsverfahren nicht geändert. 122

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. 123

Dr. Wendling	Schöneberg	Kerker /WR.	124
--------------	------------	-------------	-----