
Datum: 22.11.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 14. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 Sa 361/16
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:1122.14SA361.16.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 1 Ca 1761/15
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 1 AZR 20/17
Schlagworte: Abfindung, Bruttomonatsentgelt, Elternzeit, Elternteilzeit, Sozialplan, Teilzeit
Normen: Anh Rahmenvereinbarung § 5 Abs. 1 EURL 2010/18,; Anh Rahmenvereinbarung § 2 Nr. 6 EGRL 34/96, § 15 BEEG, § 112 BetrVG
Leitsätze:

1. Eine Stichtagsregelung in einem Sozialplan, wonach für die Berechnung einer Abfindung das Bruttomonatsentgelt eines bestimmten Monats maßgeblich sein soll, ist nach § 5 Abs. 2 Satz 1 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU unwirksam, soweit bei Arbeitnehmern, die während der Elternzeit Teilzeitarbeit nach § 15 BEEG leisten, die dafür bezogene Vergütung der Berechnung zugrunde gelegt werden soll.
2. Maßgeblich ist die vor Antritt der Elternzeit bezogene Vergütung, im Falle einer vorherigen Vollzeittätigkeit diejenige für diese Beschäftigung.

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 11. Februar 2016 (1 Ca 1761/15) abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 73.742,02 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. November 2015 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um die Höhe einer dem Kläger zustehenden Sozialplanabfindung.	2
Der 1968 geborene, verheiratete und drei Kindern gegenüber unterhaltspflichtige Kläger war seit dem 25. Mai 1998 Arbeitnehmer der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Der Kläger gehörte dem Betrieb der Beklagten in P seit 2006 an, nachdem er zuvor in einem Tochterunternehmen in S beschäftigt gewesen war. Er arbeitete zunächst in Vollzeit. Ab 2007 befand sich der Kläger nach der Geburt seines ersten Kindes durchgehend bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2015 in Elternzeit, zunächst ohne Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen. Dies war erst seit 2008 bis zur Beendigung der Fall. Die letzte Elternzeit hätte am 15. Juni 2016 geendet.	3
Der Betrieb der Beklagten in P wurde zum 30. September 2015 stillgelegt. Anlässlich der Stilllegung vereinbarten die Betriebsparteien einen Interessenausgleich und Rahmensozialplan vom 11. Februar 2015 (Bl. 5 ff. d. A.), in dem zur Berechnung der Abfindung u. a. Folgendes geregelt ist:	4
2.2. Die Abrechnung berechnet sich wie folgt:	5
<i>Die Abfindung setzt sich aus einem Sockelbetrag von 2.500,00 EUR, einer durch Formel errechneten Grundabfindung und individuellen Komponenten für Unterhaltspflichten, besondere Belastungen und Schwerbehinderung/Gleichstellung zusammen. Die individuelle Grundabfindung kann maximal 120.000,00 EUR (Kappungsgrenze) betragen.</i>	6
<i>Die Formel zur Berechnung der Grundabfindung lautet:</i>	7
<i>Betriebszugehörigkeit in Jahren x Bruttomonatsgehalt</i>	8
<i>Die Unterhaltskomponente für bestehende Unterhaltspflichten beträgt:</i>	9
• für die Unterhaltspflicht gegenüber dem Ehe-/Lebenspartner einer eingetragenen Partnerschaft einmalig 1.000,00 EUR • für jedes unterhaltsberechtigten Kind einmalig 3.000,00 EUR. ...	10
2.3. Berechnungsgrundlage für die Abfindungen ist das Bruttomonatsgehalt für den Februar 2015 ohne Zulagen, Sonderzahlungen, Prämien, variable Anteile und Boni, maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze (6.050,00 €). Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit und die Feststellung der Unterhaltspflichten ist der 01.02.2015. Die Betriebszugehörigkeit wird monatsgenau berechnet. ...	11
2.5. Der Abfindungsanspruch ... wird vorbehaltlich der nachfolgenden Regelungen einen Monat nach dem Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisses zur Zahlung	12

fällig. ...

Der Kläger nahm ein Angebot der Beklagten auf einen Wechsel in die im Rahmensozialplan ebenfalls vorgesehene Transfergesellschaft an. Die Parteien schlossen zum 30. September 2015 einen entsprechenden Aufhebungsvertrag. Die Beklagte zahlte an den Kläger eine Sozialplanabfindung in Höhe von 39.792,98 Euro brutto. Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

Sockelbetrag: 2.500,00 Euro 14

Unterhaltspflicht gegenüber der Ehefrau: 1.000,00 Euro 15

Unterhaltspflichten gegenüber 3 Kindern: 9.000,00 Euro 16

Grundabfindungsbetrag: 27.292,98 Euro 17

Den Grundabfindungsbetrag errechnete die Beklagte auf der Basis einer Betriebszugehörigkeit von 16,7 Jahren und dem auf der Basis seiner Teilzeittätigkeit im Februar 2015 gezahlten Bruttogehalt in Höhe von 1.636,27 Euro. Bis zum Beginn seiner Elternzeit hatte der Kläger monatlich 6.135,25 Euro brutto verdient. 18

Mit einem am 30. November 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger Klage erhoben, weil nach seiner Auffassung die Sozialplanabfindung auf Grundlage seiner Vollzeitvergütung zu berechnen sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unter Anwendung der Grundsätze der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. September 2009 (1 AZR 316/08) nicht vorliege. Das Urteil wurde dem Kläger am 7. März 2016 zugestellt. Hiergegen richtet sich die am 21. März 2016 eingelegte und mit dem am 3. Mai 2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung. 19

Der Kläger wendet sich unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage gegen die angefochtene Entscheidung. Die vom Arbeitsgericht herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sei nicht einschlägig, weil dort die Beschäftigte sich nicht mehr in Elternzeit befunden, sondern unbefristet ihre Arbeitszeit reduziert habe. Zudem sei unter Berücksichtigung der Grundsätze der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 27. Februar 2014 (C-588/12) die Berechnung der Abfindung bei einem Vollzeitbeschäftigten, der während seiner Elternzeit in Teilzeit beim Arbeitgeber arbeite, auf der Grundlage der der Vergütung für seine Vollzeittätigkeit vorzunehmen. Dem Kläger stehe daher eine Sozialplanabfindung in Höhe von insgesamt 113.535,00 Euro zu. Abzüglich gezahlter 39.792,98 Euro ergebe sich ein noch zu zahlender Betrag von 73.742,02 Euro, der mit Ablauf des 31. Oktober 2015 fällig geworden sei. 20

Der Kläger beantragt, 21

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 73.742,02 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. November 2015 zu zahlen. 22

Die Beklagte beantragt, 23

die Klage abzuweisen. 24

25

Die Beklagte verteidigt die angefochtene Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage. Sie ist der Auffassung, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Sozialplanabfindung. Sie habe den Abfindungsanspruch des Klägers zutreffend berechnet. Die in Nr. 2.3 Rahmensozialplan vorgesehene Regelung sei zulässig. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes betreffe nationale Gesetze, welche Entlassungsentschädigungen vorsehen, jedoch nicht Sozialplanregelungen der Betriebsparteien.

Wegen der weiteren Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird auf den von den Parteien in Bezug genommenen Inhalt der zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der Sitzungen des Arbeitsgerichts vom 15. Dezember 2015 und 11. Februar 2016 sowie des Landesarbeitsgerichts vom 22. November 2016 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Klägers ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger den geltend gemachten Betrag von 73.742,02 Euro brutto nebst Zinsen als noch offenen Restbetrag aus der ihm zustehenden Sozialplanabfindung zu zahlen. Der Berechnung dieser Abfindung ist die Vergütung für seine Vollzeittätigkeit vor Beginn seiner Elternzeit und nicht das während der Elternzeit nach § 15 BEEG gezahlte Gehalt zugrunde zu legen.

1. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch besteht nach dem Wortlaut der Regelungen in Nr. 2.2. und 2.3. Rahmensozialplan nicht. Die Beklagte hat die tatsächlich ausgezahlte Abfindung (39.792,98 Euro) und die darin enthaltene Grundabfindung (27.292,98 Euro) auf der Grundlage der im Rahmensozialplan vorgesehenen Formel (Betriebszugehörigkeit [16,7 Jahre] multipliziert mit dem im Februar 2015 an den Kläger gezahlten Bruttomonatsgehalt [1.636,27 Euro]) zutreffend ermittelt.

2. Der Rahmensozialplan enthält keine Regelung, wie die Abfindung zu berechnen ist, wenn der Arbeitnehmer keine Vergütung im Referenzmonat erhält. Insbesondere ist keine Klausel enthalten, wonach für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, das letzte Bruttoentgelt vor Beginn des Ruhensphase für die Berechnung der Abfindung maßgeblich sein soll. Dementsprechend kann entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht wie im Falle der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Mai 2015 (1 AZR 826/13) im Wege der Auslegung einer solchen Regelung angenommen werden, dass das letzte Bruttoentgelt vor Beginn der Elternzeit der Berechnung der Abfindung zugrunde zu legen ist unabhängig davon, ob Elternzeit ohne oder mit einer Verringerung der Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

3. Die in Nr. 2.3 Satz 1 Rahmensozialplan enthaltene Stichtagsregelung hält aber einer Rechtmäßigkeitskontrolle nicht stand. Sie verstößt gegen § 5 Abs. 2 Satz 1 der seit 7. April 2010 geltenden Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009 (im Folgenden: RV-Elternurlaub 2009) und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG. Folge ist, dass statt der Vergütung für die Arbeitsleistung in Elternzeit die vor Beginn der Elternzeit bezogene Vergütung der Berechnung zugrunde zu legen ist, im Falle des Klägers die Vergütung für seine Vollzeittätigkeit.

a) § 5 Abs. 2 Satz 1 RV-Elternurlaub bestimmt: „Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen.“ Er übernimmt dem Wortlaut nach unverändert die bis 8. März 2012

geltende Vorläuferregelung in § 2 Nr. 6 Satz 1 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vom 14. Dezember 1995 (im Folgenden: RV-Elternurlaub 1995), die ebenfalls wie folgt lautete: „*Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen.*“

aa) In der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist anerkannt, dass § 2 Nr. 6 RV-Elternurlaub 1995 jede Beeinträchtigung der Rechte der Arbeitnehmer, die sich dafür entschieden haben, einen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, vermeiden soll und somit sowohl die nationalen Behörden als auch die Arbeitgeber allgemein und unmissverständlich verpflichtet, Rechte, die bereits erworben wurden, und Rechte, die gerade erworben werden, anzuerkennen sowie zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub weiter Rechte erwerben können, als ob der Elternurlaub nicht stattgefunden hätte. Daher ist der Inhalt von § 2 Nr. 6 RV-Elternurlaub 1995 hinreichend genau, so dass diese Bestimmung von einem Einzelnen geltend gemacht und vom Gericht angewandt werden kann. Ein Einzelner kann sich daher vor einem nationalen Gericht auf § 2 Nr. 6 RV-Elternurlaub 1995 berufen (vgl. EuGH, 16. Juli 2009, C-537/07, Rn. 33 ff.). 33

Es handelt sich in Anbetracht des mit der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub verfolgten Ziels der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei § 2 Nr. 6 RV-Elternurlaub 1995 um einen Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft, dem besondere Bedeutung zukommt und der deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, Rn. 42). In Anbetracht des weiteren Ziels, es Männern und Frauen zu ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Pflichten gleichermaßen nachzukommen, ist die Bestimmung als Ausdruck eines sozialen Grundrechts der Union zu verstehen (so EuGH, 27. Februar 2014, C- 588/12, Rn. 36 unter Bezugnahme auf EuGH, 22. Oktober 2009, a. a. O.). Sie gehört damit zum Primärrecht der Europäischen Union, nämlich als Konkretisierung des Grundsatzes und des Grundrechts auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, und findet auf die Rechtsbeziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch im privatrechtlichen Bereich unmittelbar Anwendung (v. Roettecken, jurisPR-ArbR 49/2009, Anm. 1). 34

bb) § 2 Nr. 6 Satz 1 RV-Elternurlaub 1995 steht bei einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber während eines auf Teilzeitbasis in Anspruch genommenen Elternurlaubs einer Berechnung der zu zahlenden Entlassungsentschädigung auf der Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts entgegen (vgl. EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, Rn. 46 f., 51 ff.; 27. Februar 2014, C-588/12, Rn. 42 ff.). Aus Wortlaut und Kontext dieser Bestimmung ergibt sich, dass ihr Zweck ist zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, welche der Arbeitnehmer erworben hat oder dabei ist zu erwerben und über die er zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügt, verloren gehen oder verkürzt werden. Zu diesen Rechten gehören alle unmittelbar oder mittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile hinsichtlich Bar- oder Sachleistungen, auf die der Arbeitnehmer bei Antritt des Elternurlaubs einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, d. h. diejenigen Rechte und Vorteile, die mit den Beschäftigungsbedingungen zusammenhängen. Eine nationale Regelung, die im Fall eines Elternurlaubs zu einer Herabsetzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte führt, kann den Arbeitnehmer davon abhalten, Elternurlaub zu nehmen. Das liefe unmittelbar dem Zweck der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub zuwider, zu deren Zielen eine bessere Vereinbarkeit von Familienleben und Berufsleben gehört (vgl. EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, Rn. 47; 27. Februar 2014, C-588/12, Rn. 40). 35

- b) Diese Grundsätze der EuGH-Rechtsprechung gelten für die wortlautgleiche Regelung in § 5 Abs. 2 Satz 1 RV-Elternurlaub 2009 entsprechend. Diese Rahmenvereinbarung ist lediglich eine Überarbeitung und Anpassung der vorherigen Rahmenvereinbarung aus 1995 (Nr. 10 der Allgemeinen Erwägungen der RV-Elternurlaub 2009). Außer veränderten Paragraphenbezeichnungen nimmt sie inhaltlich an den wortgleich übernommenen Bestimmungen keine Änderungen vor. 36
- c) Es ist entgegen der Auffassung der Beklagten unerheblich, dass die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes vom 22. Oktober 2009 und 27. Februar 2014 zu Regelungen des belgischen Gesetzesrechts ergangen sind, welche eine wirksame Entlassung während der Elternzeit durch eine Kündigung ohne schwerwiegenden Grund und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gegen Zahlung einer Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung für die ganze oder die restliche Kündigungsfrist (EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08) bzw. einer pauschalen Schutzentschädigung (EuGH, 27. Februar 2014, C-588/12) ermöglichen. Da es sich bei § 5 Abs. 2 Satz 1 RV-Elternurlaub 2009 um eine unmittelbar im Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbare Vorschrift handelt, ist sie auch bei der Berechnung von Sozialplanabfindungen zu berücksichtigen, welche nach Stichtagsregelungen berechnet werden sollen, die gegen die Richtlinie verstoßen. 37
- d) Die Betriebsparteien können hiervon nicht abweichen, die Regelungen der als Primärrecht geltenden Richtlinie zum Elternurlaub sind als höherrangiges Recht von ihnen zu beachten. 38
- aa) § 2 Nr. 7 RV-Elternurlaub 1995, wonach die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs bestimmen, schränkt dies nicht ein. Bei teleologischer und systematischer Auslegung ist dieser Verweis so zu verstehen, dass er § 2 Nr. 6 RV-Elternurlaub 1995 unberührt lässt (vgl. EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, Rn. 45). 39
- bb) Dies erfasst auch eine Stichtagsregelung für die bei Abfindungen herangezogene Berechnungsgrundlage „Bruttomonatsentgelt“. Eine solche Stichtagsregelung ist ? insoweit - unwirksam, als sie entgegen § 5 Abs. 2 Satz 1 RV-Elternurlaub 2009 bei Arbeitnehmern, die sich zum vorgesehenen Stichtag in Elternzeit befinden, nicht auf das vor Beginn der Elternzeit bezogene Entgelt abstellen. Das gilt unabhängig davon, ob Elternzeit ohne oder mit Teilzeit in Anspruch genommen wird. Der den Betriebsparteien insoweit grundsätzlich zustehende Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum bei der Ausgestaltung von Sozialplänen (vgl. BAG; 20. Januar 2009, 1 AZR 740/07, Rn. 14; 22. September 2009, 1 AZR 316/08, Rn. 12) wird durch die Richtlinie als höherrangiges Recht beschränkt. 40
4. Danach ist die Stichtagsregelung in Nr. 2.3 Satz 1 Rahmensozialplan für die Berechnung der Abfindung des Klägers unwirksam, soweit hierfür auf seine Vergütung während der Elternteilzeit abgestellt wird. An deren Stelle tritt, weil sich der Kläger unmittelbar gegenüber der Beklagten auf die Regelungen der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU berufen kann, das zuletzt bezogenen höhere Bruttoeinkommen aus der Vollzeittätigkeit vor Antritt der Elternzeit. 41
- Unerheblich ist, dass der Kläger sich durchgehend aufgrund der Geburt seiner drei Kinder seit 2007 in Elternzeit befindet. Es handelt sich dennoch um einen vorübergehenden Status, der am 15. Juni 2016 sein Ende gefunden hätte. Ab diesem Zeitpunkt hätte die Beklagte den Kläger wieder in Vollzeit beschäftigen müssen. Diesen nach zunächst nach § 2 Nr. 6 Satz 1 RV-Elternurlaub 1995, sodann nach § 5 Abs. 2 Satz 1 RV-Elternurlaub 2009 aufrechterhaltenen Status hat der Kläger durch die vorzeitige Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Betriebsstilllegung verloren. Danach richten sich die durch 42

die Abfindung als Leistung aus einem Sozialplan auszugleichenden und abzumildernden künftigen Nachteile (vgl. dazu BAG, 20. Januar 2009, 1 AZR 740/07, Rn. 13; 22. September 2009, 1 AZR 316/08, Rn. 12).

5. Unter Berücksichtigung der bereits gezahlten Abfindung ergibt sich der rechnerisch unstreitige Klagebetrag, den die Beklagte noch zu zahlen hat. 43

Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288, § 247 BGB. Die Sozialplanabfindung war gemäß Nr. 2.5 Rahmensozialplan am 31. Oktober 2015 fällig, der Verzugszins ist ab dem 1. November 2015 zu zahlen. 44

5. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO 45

Die Revision war wegen der grundsätzlichen Bedeutung der hier entscheidungserheblichen Rechtsfrage der Wirksamkeit der in Nr. 2.3 Satz 1 Rahmensozialplan vorgesehenen Regelung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. 46