
Datum: 03.11.2008
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 878/08
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2008:1103.5SA878.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 3 Ca 3692/07
Schlagworte: Sozialplan, Jubiläumswendung
Normen: § 112 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Sagt ein Sozialplan eine Jubiläumswendung nur für den Fall zu, dass der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden keine neue Erwerbstätigkeit findet und aufnimmt, besteht kein Anspruch eines Arbeitnehmers, der nach dem Ausscheiden in eine vom Arbeitgeber getragene Transfergesellschaft überwechselt.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 02.04.2008 – 3 Ca 3692/07 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Jubiläumswendung.

1

2

Der im März 1949 geborene Kläger war seit dem 28.02.1967 bei der Rechtsvorgängerin der jetzigen Beklagten beschäftigt.	3
Im Jahre 2005 wurde ein Sozialplan geschlossen (Bl. 34 ff. d. A.). Dieser sah u. a. vor, dass ein Teil der Mitarbeiter die Möglichkeit hatte, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2006 in die Transfergesellschaft P (= P GmbH) einzutreten und dort bei einer 12-monatigen Verweildauer eine Vergütung zu erhalten.	4
Für Jubiläumszahlungen sah der Sozialplan in Ziffer 2.5.2 Folgendes vor:	5
Dienstjubiläum	6
Ein ausscheidender Arbeitnehmer, der bis 12 Monate nach seinem Ausscheiden ein Dienstjubiläum begehen würde, erhält eine der Jubiläumszuwendung entsprechende Leistung nach den am Tag des Ausscheidens geltenden Richtlinien.	7
Ältere Arbeitnehmer, die nach dem Ausscheiden keine neue Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen, erhalten die entsprechende Leistung gemäß Richtlinien auch dann, wenn das Jubiläum innerhalb von 24 Monaten seit dem Ausscheiden, aber nicht nach Vollendung des 65. Lebensjahres begangen worden wäre.	8
Der Kläger schied zum 31.01.2006 aufgrund betriebsbedingter Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er erhielt die nach dem Sozialplan in Ziffer 2.5 vorgesehene maximale Abfindung in Höhe von 200.000,00 €, zusätzlich die in der Protokollnotiz Nr. 1 zum Sozialplan vom 18.05.2005 (Bl. 48 d. A.) vorgesehene Zusatzzahlung, insgesamt 217.596,98 €. Aufgrund dreiseitigen Vertrages trat der Kläger ab dem 01.02.2006 (Bl. 50 ff. d. A.) in die Transfergesellschaft P ein und verblieb dort bis zum 31.01.2007.	9
Seit dem 01.02.2007 ist der Kläger arbeitslos.	10
Mit der Klage hat der Kläger die Zahlung eines Jubiläumsgeldes in Höhe eines 2 ½-fachen Monatsverdienstes begehrt, weil er nach seinem Ausscheiden bei der Transfergesellschaft sein 40-jähriges Dienstjubiläum erreicht habe.	11
Durch Urteil vom 02.04.2008 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht darauf abgestellt, dass der Kläger nicht die nach dem Wortlaut des Sozialplans notwendigen Voraussetzungen erfülle. Denn die im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte Tätigkeit bei der Transfergesellschaft sei eine anderweitige Erwerbstätigkeit.	12
Hiergegen hat der Kläger form- und fristgerecht Berufung einlegen und begründen lassen.	13
Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass der Kläger von der Beklagten geradezu in die Transfergesellschaft gedrängt worden sei und ihm im Zusammenhang mit dem Überwechseln in die Transfergesellschaft ausdrücklich zugesagt worden sei, dass er dadurch keinerlei Nachteile habe, sondern im Gegenteil, alle Ansprüche erhalten blieben, die er haben würde, wenn er nicht in die Transfergesellschaft wechseln würde. Vor diesem Hintergrund habe sich der Kläger dann entschlossen, in die Transfergesellschaft überzuwechseln. Die Beklagte sei zunächst selbst davon ausgegangen, dass der Kläger Anspruch auf die Jubiläumsgeldzahlung habe (Beweis Zeugnis Herr M und Frau H).	14
Auf Nachfrage des Klägers sei die Abfindungssumme noch einmal nachgerechnet und dabei festgestellt worden, dass eben die Jubiläumsgeldzahlung nicht in dem Abfindungsbetrag	15

enthalten gewesen sei. Man habe dann dem Kläger gesagt, er müsse noch einen entsprechenden Antrag auf Auszahlung der Jubiläumsgeldzahlung stellen und den Arbeitslosengeldbescheid beifügen, damit der Nachweis erbracht werde, dass der Kläger keine neue Anstellung mehr gefunden habe. Dabei habe Herr M aufgrund der Nachfragen des Klägers beim Leiter der Personalabteilung, Herrn J , der vor seiner Heirat den Namen T trug, nachgefragt, wie es denn mit der Jubiläumsgeldzahlung an den Kläger aussehe. Herr J habe dann Herrn M gegenüber erklärt, dass der Kläger eben einen entsprechenden Antrag stellen müsse und den Arbeitslosengeldbescheid beifügen müsse, dann erhalte er die Jubiläumsgeldzahlung noch nachträglich (Beweis Zeugnis Herr M und Herr J .

Dem Kläger sei also eine doppelte Zusage gemacht worden, dass er die Jubiläumsgeldzahlung erhalten werde trotz des Hinüberwechslens in die Transfergesellschaft. Die erste Zusage sei anlässlich des Hinüberwechslens in die Transfergesellschaft erfolgt, die zweite anlässlich der Nachfrage des Klägers. Ein Indiz dafür, dass die Beklagte selbst davon ausgegangen sei, dass der Kläger die Jubiläumszuwendung erhalten solle, ergebe sich aufgrund der Tatsache, dass vom Kläger der Arbeitslosengeldbescheid angefordert worden sei, obwohl die Beklagte ja gewusst habe, dass er auf ihr Drängen in die Transfergesellschaft hinübergewechselt sei. 16

Der Kläger beantragt, 17
unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts vom 02.04.2008 – 3 Ca 3692/07 – die 18
Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Jubiläumszuwendung in Höhe von 6.110,50 €
brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten oberhalb des Basiszinssatzes seit
dem 01.02.2007 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 19
die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen. 20

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. 21

Zutreffend habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger nicht unter den Wortlaut des 22
Sozialplans falle. Die Tätigkeit bei der Transfergesellschaft sei eine anderweitige
Erwerbstätigkeit. Die vom Kläger behauptete Doppelzusage werde bestritten. Zu keinem
Zeitpunkt habe die Beklagte die Auffassung geäußert, dem Kläger stehe die
Jubiläumszahlung zu. Die Voraussetzungen des Sozialplans erfülle der Kläger nicht.
Insbesondere sei er nicht älterer Arbeitnehmer im Sinne des Sozialplans, weil dies nur
Arbeitnehmer seien, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits das 58. Lebensjahr
vollendet gehabt hätten.

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze 23
Bezug genommen.

Entscheidungsgründe: 24

Die zulässige, insbesondere statthafte und form- und fristgerecht eingelegte und begründete 25
Berufung hatte in der Sache keinen Erfolg. Dem Kläger steht ein Anspruch auf das geltend
gemachte Jubiläumsgeld nicht zu.

Zu Recht und mit zutreffenden Erwägungen hat das Arbeitsgericht die Klage daher 26
abgewiesen.

27

I. Aus dem Sozialplan selbst ergibt sich kein Jubiläumsgeldanspruch für den Kläger.

1. Die 1. Alternative der diesbezüglichen Sozialplanregelung (Ziffer 2.5.2 Abs. vii S. 1) erfüllt der Kläger nicht. Diese lautet: 28

"Ein ausscheidender Arbeitnehmer, der bis 12 Monate nach seinem Ausscheiden ein Dienstjubiläum begehen würde, erhält eine der Jubiläumszuwendung entsprechende Leistung nach den am Tage des Ausscheidens geltenden Richtlinien." 29

Selbst wenn man insoweit zugunsten des Klägers unterstellt, dass als Datum des Ausscheidens bereits der Austritt aus dem Arbeitsverhältnis am 31.01.2006 zugrunde zu legen ist, erfüllt er die Voraussetzungen dieser Bestimmung nicht, weil das 40-jährige Dienstjubiläum nicht innerhalb von 12 Monaten nach diesem Ausscheidetermin, also bis zum 31.01.2007 stattgefunden hat, sondern frühestens erst im Februar 2007. 30

2. Auch die 2. Alternative der Sozialplanregelung (Ziffer 2.5.2 Abs. vii S. 2) erfüllt der Kläger nicht. Diese Bestimmung lautet: 31

"Ältere Arbeitnehmer, die nach dem Ausscheiden keine neue Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen, erhalten die entsprechende Leistung gemäß Richtlinien auch dann, wenn das Jubiläum innerhalb von 24 Monaten seit dem Ausscheiden, aber nicht nach Vollendung des 65. Lebensjahres begangen worden wäre." 32

Der Anspruch scheidet bereits daran, dass der Kläger kein älterer Arbeitnehmer ist. Die Systematik des Sozialplans besteht ersichtlich darin, dass zwischen älteren Arbeitnehmern einerseits und den übrigen Arbeitnehmern andererseits unterschieden wird. Dazu legt Ziffer 3 des Sozialplans die Leistungen für Mitarbeiter fest, die das 58. Lebensjahr vollendet haben. Diese werden als ältere Arbeitnehmer angesehen, während für die übrigen Mitarbeiter die Sozialplanleistungen in Ziffer 2 des Sozialplans geregelt worden sind. Während für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr lediglich Ausgleichszahlungen in einer Höhe zwischen 12.000,00 € und 23.000,00 € für hinzunehmende Rentenabschläge sowie ggf. Aufstockungen der Vorruhestandsvergütung unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes auf maximal 85 % des letzten Bruttoarbeitsentgelts zugesagt werden, findet für alle anderen Arbeitnehmer die in Ziffer 2 des Sozialplans niedergelegte Abfindungsregelung Anwendung, die zu Abfindungsansprüchen in Höhe bis zu 200.000,00 € führen kann. Erkennbar wird in der hier vorliegenden Jubiläumsregelung diese Unterscheidung aufgegriffen und lediglich den älteren Arbeitnehmern, also denen, die über 58 Jahre alt sind, eine Jubiläumszuwendung auch dann in Aussicht gestellt, wenn sie innerhalb von 24 Monaten nach dem Ausscheiden ein Dienstjubiläum vollenden. 33

Diese Besserstellung der älteren Arbeitnehmer muss als Ausgleich dafür angesehen werden, dass sie im Übrigen deutlich geringere Sozialplanleistungen erhalten, als langjährig beschäftigte Mitarbeiter, die das 58. Lebensjahr noch nicht ganz erreicht haben. 34

Der Kläger ist aber kein älterer Arbeitnehmer. Weder zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem ursprünglichen Arbeitsverhältnis am 31.01.2006 noch anlässlich des Ausscheidens aus der Transfergesellschaft ein Jahr später, am 31.01.2007 hatte der Kläger das 58. Lebensjahr vollendet. Erst danach, im März 2007, wurde der Kläger 58 Jahre alt. Bereits aufgrund dieses Umstandes hat der Kläger keinen Anspruch aus dem Sozialplan. Unabhängig hiervon erfüllt der Kläger auch die zweite Voraussetzung der Sozialplanbestimmung nicht, denn er hat nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 31.01.2008 eine anderweitige Erwerbstätigkeit ausgeübt. Die Tätigkeit innerhalb der Transfergesellschaft ist – wovon auch 35

das Arbeitsgericht zur Recht ausgeht - eine solche anderweitige Erwerbstätigkeit. Denn es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, durch die der Kläger Einkommen und eine weitere sozialversicherungsrechtliche Absicherung durch Abführung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten hat. Ersichtlich will die Sozialplanregelung lediglich solche Arbeitnehmer privilegieren, die unmittelbar nach Ausscheiden arbeitslos werden und lediglich Arbeitslosengeld beanspruchen können.

Aus dem Sozialplan kann der Kläger daher keinen Anspruch auf die begehrte Jubiläumszuwendung ableiten. 36

II. Die vom Kläger vorgetragene Zusage rechtfertigen ebenfalls keinen Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung. 37

Weder die vom Kläger behauptete Zusage anlässlich seines Übertritts in die Transfergesellschaft noch die Zusage anlässlich seiner Nachfragen führen zu einem Anspruch auf die Jubiläumszahlung. 38

1. Soweit der Kläger eine Zusage darauf stützen möchte, dass er zu einem Übertritt in die Transfergesellschaft gedrängt worden sei und ihm dabei zugesichert worden sei, dass ihm alle Ansprüche erhalten blieben, die er haben würde, wenn er nicht in die Transfergesellschaft wechseln würde, folgt hieraus kein Anspruch. Denn wäre der Kläger nicht in die Transfergesellschaft gewechselt, sondern unmittelbar arbeitslos geworden, hätte ohnehin kein Anspruch aus dem Sozialplan bestanden. Die 1. Alternative der Sozialplanregelung in Ziffer 2.5.2 Abs. VII S. 1 wäre nicht zur Anwendung gekommen, weil der Kläger nicht innerhalb von 12 Monaten nach seinem Ausscheiden am 31.01.2006 das Dienstjubiläum erreicht hätte. Auch die 2. Variante in Ziffer 2.5.2 Abs. VII S. 2 wäre nicht zur Anwendung gekommen, weil der Kläger bei seinem Ausscheiden noch kein älterer Arbeitnehmer war, weil er das 58. Lebensjahr noch nicht erreicht hatte. 39

2. Auch die vom Kläger behauptete Zusage anlässlich seiner Nachfragen führt zu keinem Jubiläumsgeldanspruch. Unterstellt man zugunsten des Klägers, dass die beteiligten Personen die vom Kläger vorgetragene Aussagen gemacht haben, führt dies dennoch nicht zur Annahme einer rechtsverbindlichen Zusage. Die Erklärungen können nicht als rechtsverbindliche vorbehaltlose Zusage gewertet werden. Nichts Entscheidendes kann zunächst daraus abgeleitet werden, dass man bei der Beklagten zunächst selbst davon ausgegangen sei, dass der Kläger die Jubiläumsgeldzahlung im Rahmen seiner Abfindung bereits erhalten habe. Mit dieser Annahme ist noch nicht das rechtsverbindliche Zugeständnis verbunden, dass dem Kläger eine solche Zahlung nach dem Sozialplan auch wirklich zustand. 40

Soweit dem Kläger nach Rücksprache mit dem Personalleiter gesagt worden sein soll, er müsse noch einen Antrag auf Auszahlung der Jubiläumsgeldzahlung stellen und den Arbeitslosengeldbescheid beifügen, dann erhalte er die Jubiläumsgeldzahlung noch nachträglich, kann auch dies nicht als rechtsverbindliche vorbehaltlose Zusage gewertet werden. Bereits aus dem Umstand, dass die Beklagte einen Antrag und die Überreichung des Arbeitslosengeldbescheides verlangte, folgte erkennbar, dass sich die Beklagte eine detaillierte Prüfung vorbehalten wollte. Wäre eine unbedingte und vorbehaltlose Zusage beabsichtigt gewesen, wäre die Anforderung eines Antrages und des Arbeitslosengeldbescheides sinnlos gewesen. Ersichtlich hatten diese Anforderungen den Sinn, die Daten im Einzelnen nachzuprüfen. Dies folgt auch daraus, dass keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen oder ersichtlich sind, dass der insoweit allein als bevollmächtigt anzusehende Personalleiter der Beklagten anlässlich der Rückfrage die 41

Personaldaten des Klägers auswendig präsent hatte. Es machte daher angesichts insgesamt mehrerer hundert vom Sozialplan betroffener Arbeitnehmer Sinn, zunächst einen Antrag und die Vorlage der Unterlagen zu verlangen. Selbst wenn dem Kläger desweiteren gesagt worden ist, nach Antragstellung und Überreichung des Arbeitslosengeldbescheides werde die Jubiläumsgeldzahlung erfolgen, führt dies nicht zu einer unbedingten und vorbehaltlosen Zusage, sondern konnte nur so verstanden werden, dass eine Zahlung nach Prüfung des Antrages und des Arbeitslosengeldbescheides erfolgen könne.

Gegen eine unbedingte und vorbehaltlose Zusage spricht schließlich, dass keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen oder ersichtlich sind, dass man dem Kläger eine über den Sozialplan hinausgehende Zuwendung hätte zusagen können oder wollen. Angesichts des geschlossenen Sozialplans und der dadurch eingetretenen Regelungswirkung ist nicht erkennbar, weshalb die Beklagte beabsichtigt haben sollte, über den Umfang der Sozialplanregelung hinauszugehen. Bei Meinungsverschiedenheiten über den Umfang der Sozialplanleistungen hatten die Betriebspartner im Übrigen in Ziffer 4.4 des Sozialplans ein detailliertes Verfahren festgelegt. In Ziffer 4.3 des Sozialplans war zudem festgelegt, dass nur in besonderen Härtefällen von den Regelungen des Sozialplans abgewichen werden durfte. Solche Abweichungen sollten nur in ausgesprochenen Ausnahmefällen in Betracht kommen, wobei in Zweifelsfällen die paritätische Kommission hinzuzuziehen war. Da der Sozialplan insgesamt dem Kläger bekannt war, musste er wissen, dass eine Zusage, die eine über den Umfang des Sozialplans hinausgehende Leistung zum Gegenstand gehabt hätte, diesen einschränkenden Voraussetzungen unterlag, und daher jegliche Aussage der Beklagten unter diesen Vorbehalten stand. Auf rechtsverbindliche Zusagen kann sich der Kläger daher nicht berufen.

III. Insgesamt hatte die Berufung des Klägers keinen Erfolg und musste mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

Die Revision konnte nicht zugelassen werden, da die Rechtssache keine rechtsgrundsätzliche Bedeutung hatte und auch kein Fall von Divergenz vorlag.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben. Hinsichtlich der Möglichkeit einer Nichtzulassungsbeschwerde wird auf die in § 72 a ArbGG genannten Voraussetzungen Bezug genommen.

Dr. Griese Hartwig Lengenfelder