

Aktenzeichen: 1 AZR 272/03
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 2. März 2004
- 1 AZR 272/03 -

I. Arbeitsgericht
Herne

Urteil vom 23. Oktober 2002
- 5 Ca 1149/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 26. Februar 2003
- 14 Sa 1824/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 4

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 272/03
14 Sa 1824/02
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. März 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. März 2004 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier und Dr. Wolter sowie den ehrenamtlichen Richter Rösch und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. Februar 2003 - 14 Sa 1824/02 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 23. Oktober 2002 - 5 Ca 1149/02 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.
4. Der Kläger hat die gesamten Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

Der Kläger war bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin seit dem 2. November 1979 als Elektrofacharbeiter beschäftigt. Bis zum 31. Dezember 2000 war er im Leistungsprämienlohn im Bergwerk W. in A. tätig. Das Werk wurde zum 31. Dezember 2000 stillgelegt. Anschließend wurde der Kläger mit seiner Zustimmung in den sog. Stillstandsbereich in der „Betriebsdirektion Sanierung von Bergbaustandorten“ umgesetzt. Der dort bezahlte Zeitlohn war deutlich geringer als der vorherige Leistungsprämienlohn. Zum Ausgleich der Differenz erhielt der Kläger öffentliche Lohnbeihilfen nach den Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlebergbaus, die von Maßnahmen im Sinne des Art. 56 § 2 Buchst. b des Montanunionvertrags betroffen werden, vom 18. Dezember 1995 (BANz. Nr. 244 vom 29. Dezember 1995; MUV-RL) sowie Lohnbeihilfen nach einem zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat am 24. September 1999 geschlossenen Sozialplan. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:

„§ 2 Leistungen an versetzte Beschäftigte innerhalb der R. Aktiengesellschaft

Beschäftigte, die aus Anlass der Sozialplanmaßnahme auf einen anderen Arbeitsplatz in einen anderen Betrieb der R. Aktiengesellschaft versetzt werden, erhalten folgende Leistungen:



1. Lohnbeihilfe

(1) ...

- (2) Für Versetzte, deren Nettomonatsentgelt in der Neubeschäftigung unter Zugrundelegung der Ziff. 2.1.8 und 2.1.9 MUV-RL niedriger ist als bisher, wird bis zum Ablauf von 12 Monaten - soweit sie das 45. Lebensjahr vollendet haben, bis zum Ablauf von 18 Monaten - seit ihrer Versetzung die öffentliche Lohn- und Gehaltsbeihilfe gemäß Ziffer 9 MUV-RL auf 100 % des früheren Nettomonatsentgelts aufgestockt. Dies gilt entsprechend, wenn die Versetzten keine öffentliche Lohn- und Gehaltsbeihilfe erhalten, weil das neue verminderte Nettomonatsentgelt die Grenze von z.Zt. 85 % des früheren Nettomonatsentgelts bei Nichtverheirateten und 95 % des früheren Nettomonatsentgelts bei Verheirateten erreicht oder übersteigt. Außerdem erhalten die Versetzten für weitere 24 Monate eine betriebliche Lohn- und Gehaltsbeihilfe in Höhe der Differenz zwischen dem Nettomonatsentgelt für die bisherige und die neue Tätigkeit. Der Berechnung des Nettolohnes bzw. -gehaltes wird ein Bruttoentgelt höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeiter-/Angestellten-Rentenversicherung zugrunde gelegt.

...“

Ab dem 1. Oktober 2001 befand sich der Kläger in „Kurzarbeit Null“ und erhielt von der Bundesanstalt für Arbeit Kurzarbeitergeld iSv. § 175 SGB III. Die Beklagte leistete hierzu einen Zuschuss auf der Grundlage einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV KuG). Diese - von den Parteien nicht vorgelegte - Gesamtbetriebsvereinbarung ist nach der übereinstimmenden Erklärung der Parteivertreter in der Verhandlung vor dem Senat inhaltsgleich mit einer - im Verfahren vorgelegten, die Mitarbeiter der DSK Saar erfassenden - Gesamtbetriebsvereinbarung vom 13. Januar 2000. In dieser heißt es ua.:

„§ 4

- (1) Für die Zeiträume des Arbeitsausfalles entfällt der Lohn- und Gehaltsanspruch. R. beantragt die Gewährung von Kurzarbeitergeld und tritt für die Zahlungen der Bundesanstalt für Arbeit in Vorleistung.
- (2) Wegen der Einkommensminderung stockt R. jedem vom Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter das Kurzarbeitergeld um einen Betrag auf, der gewährleistet, dass der Mitarbeiter insgesamt 90 % des während der letzten drei



Monate vor Eintritt in die Kurzarbeit bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit verdienten durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens ohne einmalige Zuwendung erhält. ...

- (3) Um bei Arbeitern während des jeweiligen Kurzarbeitsmonats zum gewährleisteten Einkommen im oben genannten Sinne zu gelangen, wird die Bruttoermittlung wie folgt vorgenommen:

Durchschnittlicher Schichtlohn aus den letzten abgerechneten drei Monaten vor Kurzarbeitsbeginn multipliziert mit den vergüteten Schichten (Sollschichten) des Abrechnungsmonats.

- (4) Für die Ermittlung des Nettoeinkommens und die Berechnung des Zuschusses, den R. zum Kurzarbeitergeld gewährt, gilt folgendes:

- ...
- Steuernachzahlungen auf Grund des Progressionsvorbehalts gehen zu Lasten des Mitarbeiters. Zum Ausgleich dieses Nachteils wird der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld pauschal um 3 % auf 93 % des Nettoeinkommens angehoben.
- ...
- Mehrarbeitsvergütungen, Zulagen, Zuschläge und Vergütungen zum Ausgleich für - bei Kurzarbeit nicht vorhandene - besondere Gefahren und Belastungen werden bei der Berechnung des Nettoeinkommens nicht berücksichtigt, wie z.B. Nacharbeitszulagen, Vergütungen für Ruf/Heimbereitschaft, Bergmannsprämien, Auslösungen/Verpflegungszuschüsse für Montage sowie Gefahren-/Übungszulagen für Rettung/Feuerwehr.
- ...“

Die Beklagte berücksichtigte bei der Berechnung des dem Kläger gezahlten Zuschusses die bis September 2001 geleisteten Lohnbeihilfen nicht. Hierdurch ergab sich ein Differenzbetrag, der sich nach dem Vorbringen des Klägers auf monatlich 216,78 Euro belief.

Diesen Differenzbetrag hat der Kläger für die Monate Oktober 2001 bis Dezember 2002 eingeklagt. Er hat gemeint, die während seiner Tätigkeit im Stillstandsbe-



reich gezahlte Lohnbeihilfe müsse bei der Berechnung des Zuschusses nach § 4 Abs. 2 GBV KuG berücksichtigt werden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.251,70 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus 1.300,68 Euro ab dem 9. April 2002 sowie 5 % Zinsen über den Basiszinssatz aus jeweils 216,78 Euro ab dem 9. Mai, 9. Juni, 9. Juli, 9. August, 9. September, 9. Oktober, 9. November, 9. Dezember 2002, 9. Januar 2003 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Lohnbeihilfen dürften bei der Berechnung des Garantieeinkommens während der strukturellen Kurzarbeit nicht berücksichtigt werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat ihm das Landesarbeitsgericht die Differenzbeträge für die Monate Oktober 2001 bis Mitte Mai 2002 zugesprochen. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen, weil der Kläger am 17. Mai 2002 die ihm angebotene Rückversetzung in den Produktionsbereich abgelehnt habe. Dagegen haben beide Parteien Revision eingelegt. Der Kläger verfolgt die Zahlungsansprüche für die Zeit ab Mitte Mai 2002 bis Ende Dezember 2002 weiter. Die Beklagte begehrt die vollständige Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet, die des Klägers unbegründet. Dem Kläger steht für die Zeit vom 1. Oktober 2001 bis 31. Dezember 2002 kein weitergehender Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zu.

A. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger zu Unrecht für die Zeit vom 1. Oktober 2001 bis Mitte Mai 2002 1.625,68 Euro nebst Zinsen zugesprochen.

I. Ein Anspruch des Klägers auf einen weiteren Zuschuss zum Kurzarbeitergeld folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus § 4 Abs. 2 GBV KuG. Dabei kann entsprechend der übereinstimmenden Erklärung der Parteivertreter



in der Verhandlung vor dem Senat zu Gunsten des Klägers die Anwendbarkeit dieser Betriebsvereinbarung unterstellt werden. Die GBV KuG rechtfertigt den Anspruch des Klägers nicht. Bei der Errechnung des nach § 4 Abs. 2, Abs. 4 GBV KuG iHv. 93 % garantierten Nettoeinkommens sind die vom 1. Januar 2001 bis 30. September 2001 an den Kläger geleisteten öffentlichen Lohnbeihilfen und die Lohnbeihilfe nach dem Sozialplan nicht zu berücksichtigen. Dies ergibt die Auslegung.

1. Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen deren aus § 77 Abs. 4 BetrVG folgenden Normcharakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung (*BAG 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 155 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu A II 1 der Gründe mwN*). Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Gebrauchen die Parteien einer Betriebsvereinbarung einen Begriff, der allgemein in bestimmter Bedeutung angewandt wird, so ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie ihn gleichfalls in diesem Sinn verstanden haben (*BAG 17. November 1998 - 1 AZR 221/98 - AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 101, zu 1 der Gründe*). Ist der Wortsinn nicht eindeutig, so ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl noch Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung. Zudem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten ist derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist (*vgl. BAG 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - aaO, zu A II 1 der Gründe mwN; 1. Juli 2003 - 1 ABR 22/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 103 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 a der Gründe*).

2. Hiernach gehören die Lohnbeihilfen nicht zu dem durch die GBV KuG garantierten Einkommen.

a) Bereits der Wortsinn der Betriebsvereinbarung ist insoweit eindeutig. Allerdings könnten unter dem in § 4 Abs. 2 GBV KuG verwandten Begriff des „monatlichen



Nettoeinkommens“ auch die Lohnbeihilfen verstanden werden. Dass sie bei der Ermittlung des „monatlichen Nettoeinkommens“ iSd. § 4 Abs. 2 GBV KuG nicht zu berücksichtigen sind, ergibt sich aber aus § 4 Abs. 3 GBV KuG. Hier haben die Betriebsparteien ausdrücklich geregelt, wie die Bruttoermittlung vorzunehmen ist, um „zum gewährleisteten Einkommen im oben genannten Sinne zu gelangen“. Maßgeblich ist danach der „durchschnittliche[r] Schichtlohn aus den letzten abgerechneten drei Monaten vor Kurzarbeitsbeginn multipliziert mit den vergüteten Schichten (Sollschichten) des Abrechnungsmonats“. Zum „Schichtlohn“ gehören Lohnbeihilfen nicht. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist Schichtlohn der nach Schichten bezahlte Lohn (*Brockhaus/Wahrig Deutsches Wörterbuch Bd. 5 1983*). Dies entspricht der Verwendung des Begriffs „Schichtlohn“ in dem vorliegend einschlägigen Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlebergbaus vom 14. November 1989 (MTV). Dessen § 31 Abs. 1 lautet:

„Das Arbeitseinkommen besteht aus:

- a) Schichtlohn oder Gehalt
- b) Leistungszulage
- c) Zuschlägen für Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Erschwernisse
- d) sonstigen Zuwendungen (zum Beispiel Jahresvergütung, Untertage-Zulage, Treueprämie, Konti-Zulage)
- e) Hausbrand.“

Nach § 31 Abs. 2 MTV ist der Schichtlohn, ggf. einschließlich der Leistungszulage, die Grundvergütung. Der „Schichtlohn“ wird damit bezahlt für geleistete Arbeit. Lohnbeihilfen werden dagegen nicht für die geleistete Arbeit gewährt, sondern sollen den Lohn ergänzen. Sie stehen nicht in einem synallagmatischen Verhältnis zur Arbeitsleistung. Dies gilt sowohl für die öffentlichen Beihilfen nach den MUV-RL als auch für die Beihilfen nach dem Sozialplan. Letztere dienen zum Ausgleich bzw. zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die durch die Stilllegung des Bergwerks W. entstanden sind. Sie sind keine Gegenleistung für geleistete Arbeit.

b) Aus dem Gesamtzusammenhang wie auch aus Sinn und Zweck der Regelung lässt sich nicht entnehmen, zum „Schichtlohn“ iSd. § 4 Abs. 3 GBV KuG gehörten entgegen dessen Wortlaut und Wortsinn auch die Lohnbeihilfen. Allerdings sind in § 4 Abs. 4 Spiegelstrich GBV KuG bei den Vergütungsbestandteilen, die bei der Berechnung des Nettoeinkommens nicht berücksichtigt werden, Lohnbeihilfen nicht ge-



nannt. Hieraus lässt sich jedoch nicht der (Umkehr-)Schluss ziehen, sie seien zu berücksichtigen. Vielmehr sind Lohnbeihilfen schon keine „Vergütung“ für geleistete Tätigkeit oder für den Ausgleich besonderer Gefahren und Belastungen. Auch wird gerade durch die Herausnahme bestimmter Vergütungsbestandteile deutlich, dass es den Betriebsparteien nicht darum ging, den bisherigen Lebensstandard zu erhalten, sondern im Wesentlichen 93 % des Nettoeinkommens abzusichern, das sich aus der dem Arbeitnehmer für die regelmäßige Arbeitsleistung zustehenden tariflichen Grundvergütung iSv. § 31 MTV ergibt. Andernfalls dürften Mehrarbeitsvergütungen, Zulagen und Zuschläge nicht unberücksichtigt bleiben.

c) Auch der Grundsatz der möglichst gesetzeskonformen Auslegung von Betriebsvereinbarungen führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Insbesondere gebietet der von den Betriebsparteien nach § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachtende Gleichbehandlungsgrundsatz keine andere Auslegung. Allerdings steht der Kläger, worauf er zu Recht hingewiesen hat, schlechter als die Arbeitnehmer, die zum 2. Januar 2001 nicht in den sog. Stillstandsbereich gewechselt sind, sondern weiterhin im produzierenden Bereich tätig waren und dort den - höheren - Leistungsprämienlohn erhielten. Diese Differenzierung ist aber nicht sachwidrig, sondern lediglich die Folge der unterschiedlichen tariflichen Vergütung. Dass die Differenzierung bei der tariflichen Vergütung gegen den Gleichheitssatz verstieße, ist aber weder behauptet noch erkennbar. Dabei verkennt der Senat nicht, dass die sich aus der GBV KuG ergebende Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld für solche Arbeitnehmer eine Härte darstellt, die - wie der Kläger - nach dem Wechsel in den sog. Stillstandsbereich relativ hohe Lohnbeihilfen erhielten und nur eine vergleichsweise kurze Zeit in deren Genuss kamen. Dies rechtfertigt aber keine dem Wortlaut und Wortsinn der GBV KuG entgegenstehende Auslegung.

II. Ein Anspruch des Klägers auf einen weiteren monatlichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld folgt auch nicht aus dem Sozialplan vom 24. September 1999. Dieser sieht keinen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld vor. Die in § 2 Nr. 1 des Sozialplans geregelte Lohnbeihilfe dient nicht der Aufstockung des Nettoentgelts bei Bezug von Kurzarbeitergeld. Der Beihilfeanspruch setzt vielmehr voraus, dass der Arbeitnehmer nach der Versetzung auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt wird und dort einen Lohnanspruch hat. Eine Lohnbeihilfe ist nur denkbar, wenn überhaupt ein Anspruch auf Lohn besteht. Dies ist bei Kurzarbeit Null nicht der Fall.



III. Der Kläger hat auch keinen einzelvertraglichen Anspruch auf einen weitergehenden Zuschuss. Er hat eine Zusage, wonach er auch im Rahmen der Kurzarbeit Null 93 % seines früheren Nettoeinkommens erhalten werde, nicht substantiiert dargetan.

IV. Den in den Vorinstanzen hilfsweise geltend gemachten Schadensersatzanspruch verfolgt der Kläger im Revisionsverfahren ersichtlich nicht weiter. Der Anspruch würde im Übrigen schon daran scheitern, dass der Kläger nicht dargetan hat, wie seine Vermögenslage wäre, wenn die Beklagte ihren - nach Auffassung des Klägers verletzten - Informations- und Aufklärungspflichten nachgekommen wäre.

B. Da dem Kläger kein Anspruch auf einen weiteren Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zusteht, ist seine Revision, mit welcher er einen weiteren Aufstockungsbetrag für die Zeit von Mitte Mai 2002 bis 31. Dezember 2002 verlangt, unbegründet.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Kreft Wolter Linsenmaier

Rösch Büßenschütt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

