

Aktenzeichen: 1 AZR 482/76

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 4. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1952 § 72, §§ 52, 73, 74; HGB §§ 145, 149;
ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 482/76

2 Sa 101/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
4. November 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Schneider für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Februar 1976 - 2 Sa 101/75 - wird zurückgewiesen.

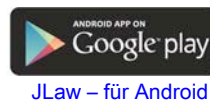
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, Jurist mit 1. Staatsexamen, war seit dem 1. November 1958 bei der Beklagten, die eine Landmaschinenfabrik betreibt, als Angestellter beschäftigt. Seit 1964 war er Leiter der Abteilung Allgemeine Verwaltung, die dem Leiter der Kaufmännischen Verwaltung untersteht. Zugleich versah er das unmittelbar der Unternehmensleitung zugeordnete Ressort "Recht, Verträge, Warenzeichen, Versicherungen". Seit dem 1. Januar 1963 hatte er Handlungsvollmacht. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 2.420,-- DM brutto.

Die Beklagte beschäftigte im Oktober 1970 etwa 1.000 Arbeitnehmer. In ihrem Betrieb bestand ein Betriebsrat.

Mit Schreiben vom 28. Dezember 1970 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats zum 30. Juni 1971. Als Kündigungsgrund nannte sie in dem Kündigungsschreiben die Krise der deutschen Landmaschinenindustrie, von der auch ihr Unternehmen betroffen sei. Gegen die Kündigung hat der Kläger nichts unternommen.

Bereits im Oktober 1970 hatte die Unternehmensleitung der Beklagten deren Liquidation beschlossen und am 30. Oktober 1970 die Betriebsgrundstücke in Ulm verkauft, ohne den Betriebsrat hiervon in Kenntnis zu setzen. In der Folgezeit nahm die Beklagte jedoch von der geplanten Liquidation Abstand. Mit Bekanntmachung Nr. 2392 vom 10. November 1970 unterrichtete sie die Belegschaft ihres Betriebes von ihrer Absicht, die Produktion mit etwas gestrafftem Fertigungsprogramm fortzusetzen. Weiter hieß es in der Bekanntmachung, bis zum Ende des Jahres 1971 werde man mit verringerter Belegschaft in ein neu zu errich-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 3 -

tendes Werk außerhalb Ulms umziehen; in den nächsten Tagen werde jeder Arbeitnehmer angesprochen und darüber verständigt, ob er weiterbeschäftigt werden könne oder nicht.

Nachdem sich Firmenleitung und Betriebsrat in einer Sitzung, die am 11. Januar 1971 stattfand, über einen Interessenausgleich und über das finanzielle Gesamtvolumen eines Sozialplans geeinigt hatten, kaufte die Beklagte ein Betriebsgrundstück in Un , wohin sie ihre Werke I und II verlagerte.

Am 8. Juli 1971 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan. Darin heißt es:

- "1. Der Betriebsrat genehmigt gemäß § 72 BVG den Verkauf der Betriebsgrundstücke des Werkes I und II und die Verlagerung des Werkes I und II nach Un mit der damit verbundenen Einschränkung der Produktion und Verminderung der Belegschaft.
 2. Die Firma verpflichtet sich, Betriebsangehörigen zum Ausgleich sozialer Härten finanzielle Unterstützung zu gewähren. Die Einzelheiten regelt der in der Anlage beigefügte Leistungsplan, der Bestandteil des Interessenausgleichs ist.
 3. Die Höhe der Abfindung wird nach Einkommen, Betriebszugehörigkeit und Lebensalter gestaffelt.
-"

Der in Ziff. 2 des Sozialplans erwähnte Leistungsplan vom gleichen Tage enthält folgende Regelung:

- "1. Alle Arbeiter und Angestellten, die bis zum 30.6.1971 in der Firma Gebrüder E verblieben sind,



- 4 -

erhalten eine steuer- und sozialversicherungsspflichtige Abfindung (Treueprämie) in Höhe eines Monatseinkommens zuzüglich eines Betrages, der sich errechnet aus Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x DM 1,--, mindestens jedoch 1 1/2 Monatseinkommen.

2. Arbeiter und Angestellte, die mindestens 3 Jahre dem Betrieb angehören, denen nach dem 1.11.1970 und vor dem 30.6.1971 von der Firma Gebrüder E gekündigt wurde, erhalten eine steuer- und sozialversicherungsfreie Abfindung in Höhe eines Monatseinkommens zuzüglich eines Betrages, der sich errechnet aus Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x DM 1,--."

Weiter vereinbarten die Beklagte und der Betriebsrat am 8. Juli 1971 die folgende "Protokollnotiz zu Ziffer 2 des Leistungsplanes":

"Sollte ein Werksangehöriger, der sich nicht schriftlich schon mit Beschäftigung in Un einverstanden erklärt hat, wegen zu großer Entfernung seines Wohnortes von Un nicht mit in das neue Werk in Un umziehen wollen oder können und deshalb von der Firma gekündigt werden, so ist dies unabhängig vom Stichtag 30.6.1971 ein Leistungsfall nach Ziff. 2 des Leistungsplanes. Da der Sozialplan nur Leistungen nach Ziff. 1 oder Ziff. 2 vorsieht, werden in diesem Falle bereits nach Ziff. 1 gewährte Leistungen auf die Leistungen nach Ziff. 2 angerechnet."

Der Kläger erhielt Anfang Juli 1971 eine Treueprämie in Höhe von 3.600,-- DM brutto. Eine Abfindung nach Ziff. 2 des Leistungsplans hätte in seinem Falle 3.156,-- DM betragen.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger von der Beklagten eine Abfindung aufgrund von § 74 BetrVG

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



- 5 -

1952, deren Höhe er in das Ermessen des Gerichts stellt, die aber mindestens 13.000,-- DM betragen soll. Hilfsweise begehrt er Zahlung einer Abfindung nach Ziff. 2 des Leistungsplans vom 8. Juli 1971.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe gegen § 72 BetrVG 1952 verstoßen, als sie im Jahre 1970 ihre Liquidation und den Verkauf ihres Betriebsgrundstücks in Ulm beschlossen habe, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats beschlossene Liquidation sei der Grund für die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung gewesen. Dafür spreche sowohl der Inhalt des Kündigungsschreibens wie auch der Zeitpunkt der Kündigung. Die Beklagte müsse ihm daher eine Abfindung nach § 74 BetrVG 1952 zahlen, mindestens könne er aber eine steuer- und sozialversicherungsfreie Abfindung nach Ziff. 2 des Leistungsplans zum Sozialplan vom 8. Juli 1971 in Höhe von 3.156,-- DM beanspruchen. Die ihm gezahlte Treueprämie von 3.600,-- DM brutto dürfe die Beklagte hierauf nicht anrechnen. Falls die Protokollnotiz zum Sozialplan eine derartige Anrechnung zulassen sollte, könne sich die Beklagte hierauf nicht berufen; denn die Protokollnotiz sei mangels ordnungsgemäßer Bekanntmachung nicht wirksam geworden.

Gegenüber dem Klageanspruch könne die Beklagte auch nicht einwenden, er sei leitender Angestellter im Sinne von § 4 Abs. 2 Buchst. c) BetrVG 1952 gewesen und falle daher nicht unter die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Soweit er mit rechtlichen Angelegenheiten der Beklagten befaßt worden sei, habe er nur unbedeutende vorbereitende Arbeiten geleistet. Keinesfalls sei er der Justitiar der Beklagten gewesen. Als Leiter der Abteilung Allgemeine Verwaltung habe er erst in der vierten Füh-



- 6 -

rungsebene gestanden. Auch hier habe man ihm keinen eigenen Entscheidungsspielraum eingeräumt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an
ihn eine Abfindung gemäß § 74
BetrVG 1952 zu zahlen, deren Höhe
in das Ermessen des Gerichts
gestellt wird,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an
ihn eine Abfindung in Höhe von
netto 3.156,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt
und entgegnet:

Ein Abfindungsanspruch des Klägers nach § 74 BetrVG 1952 scheitere schon daran, daß der Kläger leitender Angestellter im Sinne des BetrVG 1952 gewesen sei. Als Leiter des Ressorts "Recht, Verträge, Warenzeichen, Versicherungen" sei er der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt und in dieser Eigenschaft überwiegend mit Aufgaben betraut gewesen, die ihm wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes nur aufgrund des besonderen persönlichen Vertrauens ihrer Inhaber und im Hinblick auf seine besonderen Erfahrungen und Kenntnisse übertragen worden seien. So habe der Kläger über lange Jahre äußerst wichtige Rechtsstreite bearbeitet, wegen der Verwertung von Lizenzen verhandelt und Kooperationsverhandlungen mit in- und ausländischen Partnern geführt. In seiner Eigenschaft als Leiter der Abteilung "Allgemeine Verwaltung" sei er zur selbständigen Einstellung und Entlassung der Pförtner sowie des Reinigungs- und des Kantinenpersonals befugt gewesen.

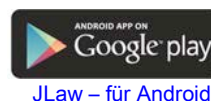
Ein Anspruch aus § 74 BetrVG 1952 scheide aber auch deswegen aus, weil die Verletzung des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nicht ursächlich für die Kündigung des Klägers gewesen sei. Dies folge zunächst schon daraus, daß die ursprünglich geplante Betriebsstillegung nicht durchgeführt worden sei. Die stattdessen durchgeführte mitbestimmungspflichtige Maßnahme, nämlich die Verlegung des Betriebes nach Un , habe sie erst nach Verhandlungen mit dem Betriebsrat vorgenommen. Ferner fehle es an der Ursächlichkeit auch deswegen, weil sie dem Kläger allein wegen des getrübbten Verhältnisses zwischen ihm und ihrem Gesellschafter A E gekündigt habe. Die schwierigen wirtschaftlichen Verhältnisse im Jahre 1970 seien lediglich Anlaß für die Kündigung gewesen.

Eine Abfindung nach Ziff. 2 des Leistungsplans zum Sozialplan könne der Kläger ebenfalls nicht beanspruchen, weil er eine Treueprämie nach Ziff. 1 des Leistungsplans erhalten habe und die - im übrigen ordnungsgemäß bekanntgegebene - Protokollnotiz zum Sozialplan eindeutig ergebe, daß nur entweder die Treueprämie nach Ziff. 1 oder die Sozialabfindung nach Ziff. 2 des Leistungsplans gezahlt werde. Da die dem Kläger gezahlte Treueprämie höher sei als ein etwaiger Abfindungsanspruch nach Ziff. 2 des Leistungsplans, habe er nichts mehr zu beanspruchen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht weder ein Abfindungsanspruch nach der hier noch an-



- 8 -

zuwendenden Vorschrift des § 74 BetrVG 1952 noch ein solcher nach Ziff. 2 des Leistungsplans zum Sozialplan vom 8. Juli 1971 zu.

I. Gemäß § 74 BetrVG 1952 konnten rechtswirksam gekündigte Arbeitnehmer den Unternehmer auf Zahlung von Abfindungen verklagen, wenn der Unternehmer bei der Durchführung einer Betriebsänderung im Sinne von § 72 BetrVG 1952 infolge von Handlungen oder Unterlassungen, die von einer mit dem Betriebsrat erzielten Einigung über einen Interessenausgleich oder von einem Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle ohne zwingenden Grund abwichen, zum Ausspruch der Kündigungen genötigt wurde. Nach der Rechtsprechung des Senats zu § 74 BetrVG 1952 muß sich ein Unternehmer, der eine Betriebsänderung ohne die Zustimmung des Betriebsrats oder ohne einen Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle durchführt, so behandeln lassen, als ob eine Einigung mit dem Betriebsrat oder ein Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle vorläge, wonach die Maßnahmen nicht vorgenommen werden sollen; führen die Maßnahmen zu Kündigungen, so haben die davon betroffenen Arbeitnehmer ebenfalls einen Abfindungsanspruch nach § 74 BetrVG 1952 (BAG 10, 329 = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG; BAG 22, 72 = AP Nr. 6 zu § 72 BetrVG; BAG 23, 62 = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG 24, 141 = AP Nr. 9 zu § 72 BetrVG). Das in § 72 Abs. 2 und § 73 BetrVG 1952 geregelte Verfahren muß insgesamt in einem Stadium abgewickelt werden, in dem der Plan zur Betriebsänderung noch nicht, und zwar auch nicht teilweise, verwirklicht worden ist (BAG 23, 62 = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG 24, 364 = AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG).

1. Unstreitig hatte die Beklagte im Oktober 1970 ihre Liquidation und die Stilllegung ihres Betriebes

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



in Ulm beschlossen. Die Betriebsstillegung wäre nach § 72 Satz 2 Buchst. a) BetrVG 1952 eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gewesen. Mit dem Verkauf ihrer Betriebsgrundstücke in Ulm am 30. Oktober 1970 hatte die Beklagte bereits mit der Durchführung der Betriebsänderung begonnen, ohne mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandelt zu haben. Auf diese das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzende Maßnahme der Beklagten könnte der Kläger einen Abfindungsanspruch nach § 74 BetrVG 1952 aber nur stützen, wenn ihm infolge der geplanten und schon in Angriff genommenen Betriebsstillegung gekündigt worden wäre. Einen solchen Kausalzusammenhang hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum als nicht nachgewiesen angesehen.

a) Gegen einen ursächlichen Zusammenhang zwischen der zunächst beabsichtigten Betriebsstillegung und der Kündigung des Klägers spricht entscheidend der Zeitpunkt der Kündigungserklärung. Die Kündigung wurde erst mit Schreiben vom 28. Dezember 1970 ausgesprochen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte aber bereits einige Wochen vorher ihren Stillegungsbeschluß aufgegeben und auch keine weiteren Schritte zur Durchführung dieses Plans mehr unternommen. Schon am 10. November 1970 hatte sie die Belegschaft von ihrer Absicht, die Produktion mit etwas gestrafftem Fertigungsprogramm und mit verringerter Belegschaft in einem Werk außerhalb Ulms fortzusetzen, unterrichtet. Die sechs Wochen später ausgesprochene Kündigung des Klägers kann also nicht mit der ursprünglichen, inzwischen längst aufgegebenen Stillegungsabsicht der Beklagten zusammenhängen.



- 10 -

b) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Inhalt des Kündigungsschreibens. Dort wird zwar als Grund für die Kündigung auf die Krise in der deutschen Landmaschinenindustrie, von der auch das Unternehmen der Beklagten betroffen sei, hingewiesen. Dieser Hinweis besagt aber nicht, daß die Beklagte deswegen ihren Betrieb stilllegen wolle.

c) Die in diesem Zusammenhang erhobenen, auf Verletzung des § 286 ZPO gestützten Verfahrensrügen der Revision greifen nicht durch.

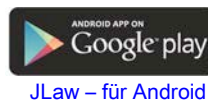
aa) Die Revision macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe den umfassenden Vortrag des Klägers darüber, daß die Beklagte auch noch nach der Bekanntmachung vom 10. November 1970 und sogar noch nach dem Ausspruch der Kündigung vom 28. Dezember 1970 an ihrer Liquidationsabsicht festgehalten habe, unbeachtet gelassen. Unstreitig hätten nämlich die Komplementäre der Beklagten am 28. November 1970 die Firma E Maschinenfabrik GmbH gegründet, die dann das Grundstück in Un erworben und dort die Geschäfte der Beklagten habe übernehmen und fortführen sollen. Erst im März 1971 habe diese neu gegründete Gesellschaft das Betriebsgrundstück in Un an die Beklagte veräußert, so daß jedenfalls beim Ausspruch der Kündigung die Liquidation der Beklagten noch beabsichtigt gewesen sei. Die Bekanntmachung Nr. 2392 vom 10. November 1970 spreche nicht gegen das Fortbestehen der Liquidationsabsicht, denn sie besage nicht, daß die Beklagte erhalten und in der bestehenden Unternehmensform auch in Zukunft weitergeführt werde.

Mit diesen Ausführungen verkennt die Revision den Unterschied zwischen einer Änderung der Unternehmensform und einer Betriebsänderung im Sinne

- 11 -



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



von § 72 BetrVG 1952. Die Liquidation ist ein gesellschaftsrechtlicher und kein betriebsverfassungsrechtlicher Vorgang. Sie dient der Auseinandersetzung unter den Gesellschaftern nach Auflösung der Gesellschaft (vgl. § 145 Abs. 1 HGB). Die damit verbundene Umsetzung des Gesellschaftsvermögens in Geld (§ 149 HGB) muß keineswegs zwangsläufig zu einer Betriebsänderung, insbesondere zu einer Betriebsstillegung führen. Sie kann auch in der Weise erfolgen, daß der Betrieb als Ganzes unverändert veräußert und vom Erwerber fortgeführt wird. Eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung liegt dann nicht vor. Im Streitfalle war nach dem Vorbringen des Klägers ebenfalls daran gedacht, den Betrieb der Beklagten nach deren Liquidation durch die neu gegründete Gesellschaft fortführen zu lassen, ihn also nicht stillzulegen. Die beim Ausspruch der Kündigung des Klägers etwa noch fortbestehende Liquidationsabsicht der Beklagten schließt es mithin nicht aus, daß sie ihren ursprünglichen Plan einer Stillegung des Betriebes bereits im November 1970 aufgegeben hatte. Nur wenn die Beklagte ihren Stillegungsplan weiterverfolgt und den Kläger deswegen entlassen hätte, wäre ein Abfindungsanspruch nach § 74 BetrVG 1952 in Frage gekommen.

bb) Für das Vorliegen dieser Anspruchsvoraussetzung hat der Kläger keinen geeigneten Beweis angeboten. Den von ihm benannten Zeugen Dr. Eg brauchte das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revision nicht zu vernehmen. Auf diesen Zeugen hatte sich der Kläger zum Beweise seiner Behauptung berufen, seine Kündigung sei im Hinblick auf den Liquidationsbeschluß der Beklagten erfolgt. Da aber die Liquidation ein gesellschaftsrechtlicher Vorgang ist und die bloße Änderung der Gesellschaftsform, in der das Unternehmen betrieben wird,



oder der Wechsel des Betriebsinhabers als solcher nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kann ein etwaiger Kausalzusammenhang zwischen dem Liquidationsbeschluß der Beklagten und der Kündigung des Klägers auch keinen Abfindungsanspruch nach § 74 BetrVG 1952 begründen.

2. Ohne erkennbaren Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht ferner einen ursächlichen Zusammenhang der Kündigung des Klägers mit der damals schon geplanten, als Betriebsänderung nach § 72 Satz 2 Buchst. b) BetrVG 1952 mitbestimmungspflichtigen Verlegung des Betriebes von Ulm nach Un verneint. Der Kläger hat nichts vorgetragen, was darauf schließen ließe, daß sein Arbeitsplatz infolge der Betriebsverlegung weggefallen wäre.

3. Mit der Verlegung des Betriebes nach Un sollte allerdings nach dem Plan der Beklagten auch eine Verringerung der Belegschaft einhergehen. Eine Personalverminderung kann eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung in der Form der Einschränkung des Betriebes nach § 72 Satz 2 Buchst. a) BetrVG 1952 sein. Wie der Senat zu der insoweit gleichlautenden Vorschrift des § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG 1972 entschieden hat, kann auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung sein; es muß sich dabei aber um eine erhebliche Personalreduzierung handeln, wobei die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen als Maßstab gelten können (Senatsbeschluß vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 KSchG in der im Jahre 1970 geltenden Fassung war in Betrieben mit

mindestens 500 Arbeitnehmern die Entlassung von wenigstens 50 Mitarbeitern anzeigepflichtig. Der Kläger hätte also schon vortragen müssen, daß die Beklagte im Zuge der geplanten Verringerung der Belegschaft mindestens 50 Arbeitnehmer entlassen hätte. Er hat aber lediglich behauptet, die Beklagte habe außer ihm und dem Zeugen Dr. Eg noch 30 türkischen Gastarbeitern gekündigt. Das reicht zur Annahme einer mitbestimmungspflichtigen Betriebseinschränkung im Sinne von § 72 Satz 2 Buchst. a) BetrVG 1952 nicht aus.

4. Fehlt es somit jedenfalls an den tatsächlichen Voraussetzungen für den eingeklagten Abfindungsanspruch nach § 74 BetrVG 1952, so kommt es nicht mehr darauf an, ob der Kläger - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - leitender Angestellter im Sinne von § 4 Abs. 2 Buchst. c) BetrVG 1952 war und deswegen überhaupt nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes galt.

II. Die hilfsweise geltend gemachte Abfindung von 3.156,-- DM netto nach Ziff. 2 des Leistungsplans zum Sozialplan vom 8. Juli 1971 kann der Kläger ebenfalls nicht beanspruchen.

1. Der Kläger hat bereits die höhere Treueprämie nach Ziff. 1 des Leistungsplans erhalten. Damit scheidet ein weiterer Abfindungsanspruch nach Ziff. 2 des Leistungsplans aus. Wie die Vorinstanzen richtig angenommen haben, ergibt sich aus der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zugleich mit dem Sozialplan vereinbarten "Protokollnotiz zu Ziffer 2 des Leistungsplanes", daß nur entweder die steuer- und sozialversicherungspflichtige Abfindung als Treueprämie gemäß Ziff. 1 oder die steuer- und sozialversicherungsfreie Abfindung gemäß Ziff. 2 des Leistungsplans, nicht aber beide



Leistungen nebeneinander verlangt werden können. Die Protokollnotiz enthält insoweit eine authentische Interpretation des Leistungsplans.

Das stellt auch die Revision nicht in Abrede. Sie meint aber, die Protokollnotiz sei mangels ordnungsmäßiger Bekanntgabe nicht wirksam geworden und könne deshalb zur Interpretation des Leistungsplans nicht herangezogen werden. Das trifft indessen nicht zu. Nach § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG 1952 sind ebenso wie nach der jetzt geltenden Vorschrift des § 77 Abs. 2 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarungen schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und durch den Arbeitgeber an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Wirksamkeitsvoraussetzung ist aber nur die Einhaltung der Schriftform und die Unterzeichnung durch beide Seiten. Dagegen handelt es sich bei der dem Arbeitgeber auferlegten Pflicht zur Auslegung der Betriebsvereinbarung im Betrieb um eine bloße Ordnungsvorschrift, deren Außerachtlassung die Gültigkeit der Betriebsvereinbarung nicht berührt; denn sonst könnte der Arbeitgeber durch Unterlassen der Bekanntmachung das Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung verzögern (Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Bd. II/2, S. 1278 f.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 282 f.; Brecht, BetrVG, § 77 Anm. 12; Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 34; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 77 Anm. 14; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 13; GK-Thiele, BetrVG, 2. Bearbeitung, § 77 Anm. 126; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77 Anm. 67; a.A. Adomeit, BB 1962, 1246, 1250; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 84, 438; Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 350).

2. Der Revision kann schließlich auch nicht darin gefolgt werden, die dem Kläger gezahlte Treueprämie



sei eine einzelvertraglich vereinbarte Treueprämie und keine solche nach Ziff. 1 des Leistungsplans zum Sozialplan gewesen, so daß eine Anrechnung nicht in Frage komme. Der Kläger hat in seiner Klageschrift selbst vorgetragen, die Beklagte habe es mehrfach abgelehnt, mit ihm gesondert über eine Abfindung zu verhandeln, sie habe ihn vielmehr auf den Sozialplan verwiesen; die Treueprämie sei ihm unter dem 8. Juli 1971 unter Abzug der Lohn- und Kirchensteuer überwiesen worden, nachdem er ein Schreiben der Beklagten vom 1. Juli 1971 erhalten habe, wonach die Treueprämie im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf Abfindungsansprüche angerechnet werde. Hiernach kann kein Zweifel daran bestehen, daß die Beklagte dem Kläger die Treueprämie aufgrund des Sozialplans und nicht aufgrund einer davon unabhängigen einzelvertraglichen Vereinbarung gezahlt hat.

III. Nach alledem haben die Vorinstanzen die Klage mit Recht abgewiesen, so daß die Revision des Klägers mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Dieterich Dr. Seidensticker Dr. Becker

Dr. Wehr

Schneider

