

Aktenzeichen: 1 AZR 561/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 6. November 1984

- 1 AZR 561/83 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 10. August 1982

- 12 Ca 56/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 9. Juni 1983

- 4 Sa 1415/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz: BetrVG § 112

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 561/83

4 Sa 1415/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. November 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen:

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 6. November 1984 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Münzer für



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 9. Juni 1983 - 4 Sa 1415/82 - wird zu-
rückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechts-
streits.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Berechnung einer Abfindungs-
forderung aus einem Sozialplan.

Die Beklagte betreibt in der Bundesrepublik zahlreiche
Kaufhäuser. 1981 beabsichtigte sie, die Zweigniederlassung Neu-
Isenburg zu schließen. Sie vereinbarte mit dem Betriebsrat am
16. Februar 1981 einen Sozialplan, der u.a. die Zahlung von
Abfindungen an Arbeitnehmer vorsah, die wegen der Schließung des
Zweigbetriebes ihren Arbeitsplatz verloren. Hinsichtlich der Höhe
der im Einzelfall zu zahlenden Abfindung heißt es in § 7 Abs. 3
des Sozialplans:

3.1. Für jedes vollendete Jahr der Betriebszuge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hörigkeit 70 % des zuletzt bezogenen vereinbarten monatlichen Bruttoentgelts.

3.2. Auf die unter Punkt 3.1. genannte Basisabfindung kommen soweit zutreffend folgende Zuschläge:

- 3.2.1. a) für jedes unterhaltsberechtignte Kind 10 %
b) für Schwerbehinderte und Gleichgestellte 35 %
c) für Arbeitnehmer der Altersgruppen

45 - 50 Jahre	15 %
51 - 55 Jahre	25 %
ab 56 Jahre	35 %

3.2.2. Die einzelnen Zuschläge können sich bis zur Höchstgrenze von 125 % (für Schwerbehinderte und Gleichgestellte von 140 %) des vereinbarten Monatsentgelts summieren.

3.2.3. Die gesamte Abfindungssumme wird grundsätzlich auf 12 Monatsverdienste begrenzt, § 10 Abs. 2, Kündigungsschutzgesetz, gilt jedoch entsprechend.

3.2.4. Sollte die Basisabfindung nach 3.1. und die Zuschläge nach 3.2.1. die Summe von 100 % des vereinbarten monatlichen Entgelts - jedoch höchstens im Rahmen der Regelung nach 3.2.2. - übersteigen, ist dieser Betrag dem vereinbarten monatlichen Bruttoentgelt im Sinne der Regelung nach 3.2.3. gleichgesetzt.

....

Der 1935 geborene schwerbehinderte Kläger war seit 1971 bei der Beklagten beschäftigt. An ihn zahlte die Beklagte beim Ausscheiden u.a. die in Nr. 3.1. genannte Basisabfindung, den Schwerbehindertenzuschlag nach Nr. 3.2.1.b) in Höhe von 35 % und den Alterszuschlag nach Nr. 3.2.1.c) in Höhe von 15 %. Sie berechnete dabei die genannten Zuschlagsbeträge in Höhe von 35 % bzw. 15 % der Basisabfindung nach Nr. 3.1..

Der Kläger ist der Ansicht, die genannten Zuschläge dürften nicht aus der Basisabfindung, sondern müßten aus dem vereinbarten



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



monatlichen Bruttoentgelt berechnet werden. An ihn hätte dann eine um 3.375,-- DM höhere Abfindung gezahlt werden müssen. Der Kläger hat daher im vorliegenden Rechtsstreit beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
3.375,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem
1. Februar 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hält die von ihr vorgenommene Berechnung der Zuschläge für zutreffend. Der Wortlaut der Regelung sei eindeutig. Das die Nummern 3.1. und 3.2. verbindende Wort "auf" verdeutliche, daß es sich um einen einheitlichen Rechengang handle, bei dem zunächst die Basisabfindung und dann aus dieser die Zuschläge zu errechnen seien, um die die Basisabfindung aufgestockt werden müsse.

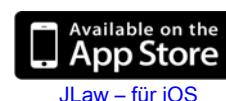
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. Die auf die Basisabfindung zu ge-



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



währenden Zuschläge sind aus dem monatlichen Bruttoentgelt zu berechnen.

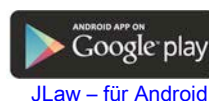
Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß die Regelung in § 7 Abs. 3 des Sozialplans entgegen der Ansicht der Beklagten nicht eindeutig ist, zumindest nicht eindeutig für die von der Beklagten für richtig gehaltene Berechnungsweise spricht. Die Regelung in § 7 Abs. 3 des Sozialplans bedarf daher der Auslegung.

Sozialpläne sind wie sonstige Betriebsvereinbarungen nach den für die Tarifauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen. Demgemäß ist zunächst vom Wortlaut auszugehen und - falls dieser keinen hinreichenden Aufschluß gibt - sodann der Gesamtzusammenhang der Regelung und ihr Zweck zu beachten (BAG Urteile vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - und vom 29. November 1978 - 5 AZR 553/77 - AP Nr. 2 und 7 zu § 112 BetrVG 1972). Wortlaut und Sinn der Regelung in § 7 Abs. 3 des Sozialplans ergeben hier, daß für die Berechnung der Zuschläge nicht von der Basisabfindung, sondern vom vereinbarten monatlichen Bruttoentgelt auszugehen ist.

Nr. 3.2.1. bestimmt nicht ausdrücklich, daß die hier geregelten Zuschläge in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes gerade der Basisabfindung zu zahlen sind, die Bezugsgröße ist vielmehr offen. Erst Nr. 3.2.2. nennt für den Höchstbetrag der Zuschläge wieder eine Bezugsgröße, indem hier geregelt wird, daß sich die Zuschläge auf 125 % bzw. 140 % des vereinbarten Monatsentgelts summieren dürfen. Die Regelungen der Nummern 3.2.1. und 3.2.2.



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



stehen in engem Zusammenhang. Schon das spricht dafür, daß die in Nr. 3.2.2. genannte Bezugsgröße auch für die in Nr. 3.2.1. genannten Prozentsätze gilt. Die Zuschlagsregelung der Nr. 3.2. hätte unschwer in einem Satz zum Ausdruck gebracht werden können, dessen Schlußteil "höchstens jedoch 125 % (... 140 %) des vereinbarten Monatsentgeltes" lauten könnte. In diesem Falle wäre eindeutig, daß die einzelnen Zuschläge in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des vereinbarten Monatsentgeltes zu zahlen sind. Wenn die Betriebspartner die Zuschlagsregelung auf drei Unterziffern verteilt haben, mag dies auf ihr Bestreben nach größerer Deutlichkeit und Übersichtlichkeit zurückzuführen sein. Keinesfalls kann daraus allein entnommen werden, daß für die in Nr. 3.2.1. genannten Zuschläge eine andere Bemessungsgrundlage gelten soll als für die in Nr. 3.2.2. genannte Höchstgrenze für diese Zuschläge. Wäre dies beabsichtigt gewesen, wäre in Nr. 3.2.1. diese andere Bezugsgröße ebenso genannt worden, wie die Betriebspartner diese an anderen Stellen ihrer Regelung - so in den Nummern 3.1., 3.2.2., 3.2.3. und 3.2.4. - jeweils ausdrücklich normiert haben. Wenn dies in Nr. 3.2.1. unterblieben ist, läßt sich das nur daraus erklären, daß die Betriebspartner als selbstverständlich davon ausgegangen sind, daß die für den Höchstbetrag der Zuschläge genannte Bezugsgröße auch für die einzelnen Zuschläge gilt.

Ein solches Verständnis der Regelung führt auch zu einer leichteren Berechnung der einzelnen Beträge. Das vereinbarte monatliche Bruttoentgelt steht für jeden Arbeitnehmer fest. Von diesem können unschwer die einzelnen Teilbeträge in Höhe be-



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



stimmter Prozentsätze einheitlich errechnet werden. Ob die nach Nr. 3.2.1. zu zahlenden einzelnen Zuschläge die Höchstgrenze der Nr. 3.2.2. überschreiten, läßt sich schon leicht durch Addition der einzelnen Prozentsätze feststellen. Es ist nicht erforderlich, zunächst die einzelnen Zuschläge auf der Grundlage der Basisabfindung betragsmäßig zu errechnen und dann deren Summe dem ausgerechneten Höchstbetrag gegenüberzustellen.

Hinzu kommt weiter, daß die in Nr. 3.2.2. genannten Höchstbeträge bei der Berechnungsweise der Beklagten nur in seltenen Ausnahmefällen erreicht werden können und damit die Regelung weitgehend ihre Begrenzungsfunktion verlieren würde.

Auf der anderen Seite sind Gesichtspunkte für die von der Beklagten vertretene Auslegung der Regelung nicht ersichtlich. Der Umstand, daß die in Nr. 3.2.1. geregelten Zuschläge "auf" die Basisabfindung gezahlt werden sollen, besagt nichts für deren Berechnung, sondern macht lediglich deutlich, daß die nach Nr. 3.1. gezahlte Abfindung ein Grundbetrag ist, der jedem Arbeitnehmer gezahlt wird und daß sich die Abfindung für die zuschlagsberechtigten Arbeitnehmer um die in Nr. 3.2.1. geregelten Zuschläge erhöht. Wären diese Zuschläge betragsmäßig ausgewiesen und nicht in einem bestimmten Prozentsatz, würden sie ebenfalls "auf" die Basisabfindung gezahlt. Schon das macht deutlich, daß aus dieser Bestimmung nichts für die Berechnung der Zuschläge hergeleitet werden kann.

Danach war die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge



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



aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Heither

Dr. Etzel

Matthes

Schneider

Dr. Münzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)