

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
für die amtliche Sammlung! nein

13. JUNI 1969

Gesetz: BGB §§ 133, 157, § 242 Ruhegehalt, § 155;
BetrVG § 52

Leitsatz : Ist die Regelung eines Sozialplanes aus Anlaß einer Betriebsstillegung mehrdeutig in der Frage, ob Versorgungsanwartschaften der von der Stilllegung betroffenen älteren Angestellten erhalten bleiben oder nicht, so ist das sozialere Ergebnis ein gewichtiger Auslegungsmaßstab.

Aktenzeichen: 3 AZR 134/68

Urteil des BAG vom 13. Juni 1969 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 134/68

4 Sa 643/67 Hamm

Verkündet am
13. Juni 1969

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen



- 2 -

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Hartmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Januar 1968 - 4 Sa 643/67 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 21. Juli 1967 - 1 Ca 138/67 - wird zurückgewiesen.

Jedoch wird die arbeitsgerichtliche Verurteilung der Beklagten bezüglich des Klägers zu 9) L wie folgt neu gefaßt: Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger zu 9) L eine schriftliche Pensionszusage dahin zu geben, daß die "Renten- und Zahlungsverpflichtung" und "die Verpflichtung zur Unterstützung der Werkswitwen" entsprechend den zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung getroffenen Vereinbarungen erfüllt werden; dabei soll der Kläger zu 9) L so gestellt werden, wie wenn er am 10. März 1967 das 65. Lebensjahr erreicht hätte. Der Kläger zu 9) L hat das Recht, eine Abgeltung dieses Anspruchs durch Zahlung einer Jahresrente zu verlangen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

- 3 -



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob den Klägern aufgrund eines zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat vereinbarten Sozialplanes Ansprüche auf Abgeltung von Versorgungswartschaften und ein Anspruch auf eine Jubiläumsgabe zustehen.

Unter Nr. 1 dieser Betriebsvereinbarung vom 17. Februar 1967 stimmt der Betriebsrat der von der Beklagten vorgeschlagenen Stilllegung eines Betriebsteiles zum 10. März 1967 zu. Sodann wird in der Betriebsvereinbarung folgendes bestimmt:

"2. Kündigungen

Arbeiter und Angestellte, die durch die Teilstillegung nicht mehr benötigt werden, sollen bis spätestens 31. März 1967 gekündigt sein. Die Auswahl unter den Beschäftigten geschieht unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen. Gewerbliche Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres 1967 wegen Arbeitsmangel gekündigt werden, erhalten ebenfalls eine Entlassungsentschädigung nach Ziffer 3.

Angestellte, deren reguläre Kündigungsfrist am 31.3. 1967 ausläuft, fallen unter diesen Sozialplan. Angestellte, deren Kündigungsfrist nach dem 31.3.1967 abläuft, können das Arbeitsverhältnis zum 31.3.1967 in beiderseitigem Einvernehmen lösen. Sie erhalten dann eine Entlassungsentschädigung gemäß §§ 72 - 74 BetrVG und §§ 7 und 8 KSchG in Höhe der ihnen bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zustehenden Bruttobezüge."

Unter Nr. 3 und 4 ist die Höhe der Entlassungsentschädigung geregelt, die nach dem Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist.

Nr. 5 der Betriebsvereinbarung betrifft die Werkrenten und lautet wie folgt:



"5. Werksrenten

- a) Für alle Arbeitnehmer, die im Jahre 1967 mindestens 10 Jahre dem Betrieb angehören und im Laufe des Jahres 55 Jahre alt werden oder älter sind, bleiben die Renten-Zahlungsverpflichtung und Verpflichtung zur Unterstützung der Werkswitwen entsprechend der zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung getroffenen Vereinbarungen bestehen. Jedem Anspruchsberechtigten ist eine schriftliche Pensionszusage zu geben. Dabei soll der Arbeitnehmer so gestellt werden, wie wenn er am 10. März 1967 das 65. Lebensjahr erreicht hätte. Eine Abgeltung dieses Anspruches in Höhe einer Jahresrente ist auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich.
- b) Alle Arbeitnehmer, die nicht unter 5a fallen und im Jahre 1967 mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit erreichen, erhalten zur Abgeltung der erworbenen Pensionsansprüche eine einmalige Zahlung von einer Jahresrente, wie sie bei einer Pensionierung am 10. März 1967 gezahlt werden müßte."

Die Betriebsvereinbarung enthält weiter die Zusicherung, daß bei solchen Belegschaftsmitgliedern, die eine Werkswohnung innehaben, durch das Ausscheiden keine Änderung in den bestehenden Mietverhältnissen eintreten (Nr. 6), sowie Bestimmungen über die Rückzahlung gewährter Baudarlehen (Nr. 7), die Belassung des im Jahr 1966 gewährten Weihnachtsgeldes (Nr. 8), die Auszahlung der für die Zeit vom 1. April 1967 bis zum 31. März 1969 ausstehenden Jubiläumszahlungen (Nr. 9), die Sonderzahlungen bei Konfirmation und Kommunion der Kinder im Jahre 1967 (Nr. 10) und schließlich die Vorschrift, daß die bis zum Ausscheiden erreichte Betriebszugehörigkeit anzurechnen ist, falls anlässlich der Teilstilllegung ausscheidende Arbeitnehmer später wieder eingestellt werden (Nr. 11).



Alle neun Kläger wurden anlässlich der Teilstillegung entlassen; sie waren sämtlich als Angestellte seit mehr als zehn Jahren, in einem Fall seit mehr als 40 Jahren, bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin zu 7, S , wurde endgültig zum 30. September 1967 gekündigt. Gegenüber den anderen Klägern wurde eine Änderungskündigung zum 30. September 1967 ausgesprochen verbunden mit dem Angebot eines neuen Arbeitsvertrages, der die Beschäftigung in einer anderen Stellung mit einem Gehaltsverlust zwischen 21,8% und 37,1% vorsah.

Gleichzeitig bot die Beklagte den Klägern unter Bezugnahme auf Nr. 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung an, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung der dort vorgesehenen Entschädigung im beiderseitigen Einverständnis zum 31. März 1967 zu lösen.

Von dieser Möglichkeit machten alle Kläger Gebrauch. Sie schlossen mit der Beklagten eine Vereinbarung nach folgendem Muster:

"Das Arbeitsverhältnis zwischen der Fa. P
S GmbH und Herrn wird nach Punkt 2
der Betriebsvereinbarung im beiderseitigen Einvernehmen zum 31.3.1967 gelöst.
Herr verzichtet auf die gesetzliche Kündigungsfrist. Als Entlassungsentschädigung gemäß §§ 72 - 74 BetrVG. und §§ 7 u. 8 KSchG. erhält Herr
Bruttobezüge für 6 Monate ausgezahlt."

Mit den vorliegenden Klagen verlangen die Kläger zu 1) bis 8) die Abgeltung ihrer Versorgungsansprüche nach Nr. 5b der Betriebsvereinbarung mit Beträgen zwischen 360,-- und 960,--DM; der Kläger zu 6), S , fordert außerdem eine Jubiläumszahlung nach Nr. 9 und der Kläger zu 9), L , die Erteilung



- 6 -

eines schriftlichen Pensionsversprechens aufgrund Nr. 5a der Betriebsvereinbarung.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihre Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Alle Kläger gehören zu der Gruppe der Angestellten, deren Kündigungsfrist nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 nach dem 31. März 1967 ablief. Sie haben alle von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ihr Arbeitsverhältnis nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 der Betriebsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen zum 31. März 1967 zu lösen.

Folglich hängt die Entscheidung allein davon ab, wie Nr. 2 Abs. 2 Sätze 2 und 3 der Betriebsvereinbarung auszu-legen sind. Die Beklagte will diese Bestimmung so verstanden wissen, daß den Klägern nur die "Entlassungsentschädigung" nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 der Betriebsvereinbarung zustehe, während sie von allen übrigen Vorteilen der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sein sollen. Die Revision meint, die gesamte Nr. 2 betreffe nur die Frage der Kündigung und der Entlassungsentschädigung; Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 besage, daß die Kläger nur die dort vorgesehene Entlassungsentschädigung, aber keine Zahlungen nach Nr. 3 und 4 der Betriebsvereinbarung verlangen könnten; darin erschöpfe sich der Inhalt von Nr. 2 Abs. 2 Satz 3. Die übrigen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung, nämlich die Nummern 5 bis 11, kämen allen von der Teilstillegung betroffenen Arbeitnehmern der Beklagten und somit auch den Klägern zugute.

- 7 -



Der Senat ist aus folgenden Gründen der Auffassung der Revision gefolgt:

1. Es mag sein, daß der Wortlaut der umstrittenen Sätze der Betriebsvereinbarung mehr für die Auslegung der Beklagten spricht. Die Betriebsvereinbarung ist aber offensichtlich nicht sehr sorgfältig formuliert. Wollte man die Betriebsvereinbarung buchstabengetreu auslegen, genösse überhaupt nur die Gruppe der Angestellten, deren reguläre Kündigungsfrist am 31. März 1967 auslief, die Vorteile des Sozialplanes. Das sind nur solche Angestellte, die noch keine fünf Jahre in den Diensten der Beklagten gestanden haben. Alle anderen Angestellten haben nach dem Gesetz von 1926 eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten zum Schluß des Kalendervierteljahres; ihnen konnte mithin bei Abschluß der Betriebsvereinbarung am 17. Februar 1967 nicht mehr zum 31. März 1967 gekündigt werden. Außerdem steht nirgends, daß auch Arbeiter unter den Sozialplan fallen. Ein derart unsinniges Ergebnis kann nicht gewollt sein und wird auch von der Beklagten selbst nicht vertreten.

Weiter bleibt nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung unklar, welche Rechte solche Angestellte haben sollen, deren Kündigungsfrist nach dem 31. März 1967 ablief, die aber von der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einverständlich aufzulösen, keinen Gebrauch machen, sondern ihr Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortsetzen wollten. Auch ihre Rechte muß der Sozialplan nach allen Regeln der Erfahrung geregelt haben; denn beim Abschluß der Betriebsvereinbarung war nicht zu übersehen, wie die einzelnen Angestellten sich entscheiden würden.



Diese Unklarheiten zeigen, daß der Wortlaut nicht allzu genau genommen werden darf. Das ist auch verständlich; denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Betriebsvereinbarung das Ergebnis einer Verhandlung zwischen Betriebsleitung, Gewerkschaft und Betriebsrat, die am 16. Februar 1967 gegen 14.00 Uhr begann und in den frühen Morgenstunden des 17. Februar 1967 endete.

2. Der Gesamtzusammenhang spricht für die Auslegung der Revision. Die umstrittene Nr. 2 trägt die Überschrift "Kündigungen"; Nr. 3 ist überschrieben "Entlassungsschädigungen", Nr. 4 "Punktwerttabelle" für die Bemessung der Entlassungsschädigung. Die in den Nummern 5 bis 11 vorgesehenen Vergünstigungen sollen "allen Arbeitnehmern" (Nr. 5), "allen Belegschaftsmitgliedern" (Nr. 6 und 11) oder "allen ausscheidenden Betriebsangehörigen" (Nr. 9) zukommen. Das läßt darauf schließen, daß Nr. 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung nur die Kündigung und die Entlassungsschädigung zum Gegenstand hat, die übrigen in der Betriebsvereinbarung geregelten Fragen aber nicht betrifft.

3. Vor allem aber führt die Auslegung der Beklagten zu unannehmbaren Ergebnissen.

a) Hätte die Beklagte recht, verlören alle Angestellten ihre Versorgungsanwartschaften, wenn sie aufgrund der Teilstillegung entlassen werden. In Nr. 5 der Betriebsvereinbarung wird vorausgesetzt, daß der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre dem Betrieb angehört hat. Nach der Auslegung der Beklagten wäre Nr. 5 der Betriebsvereinbarung aber nur auf Angestellte anzuwenden, deren Kündigungsfrist am 31. März 1967 auslief (Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 der Betriebsvereinbarung). Das können, wie zu 1. der Entscheidungsgründe ausgeführt wurde, nur solche Angestellte sein, die dem Betrieb noch keine fünf Jahre angehört haben. Die Auslegung der Beklagten



führt mithin dazu, daß nur Arbeiter eine Abgeltung ihrer Versorgungsanwartschaft oder eine Pensionszusage beanspruchen könnten. Eine solche Differenzierung entbehrte der sachlichen Rechtfertigung.

Die Beklagte meint allerdings, die Gruppe der älteren Angestellten habe ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz auf die Entlassungsentschädigung beschränkt werden dürfen. Diesen Angestellten seien nur Änderungskündigungen erklärt worden; sie habe insbesondere alle Kläger in ihrem Betrieb behalten wollen. Die Kläger, nicht sie, hätten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt.

So kann die Beklagte aber nicht argumentieren. Da sie die Änderungskündigung ausgesprochen hatte, waren die Kläger frei, die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses oder die Fortsetzung zu den geänderten Bedingungen zu wählen. Waren sie nicht bereit, zu den neuen, erheblich schlechteren Bedingungen weiterzuarbeiten, durften sie nicht deswegen schlechter als die übrigen gekündigten Arbeitnehmer behandelt werden.

Die Beklagte kann die sich bei ihrer Auslegung ergebende Differenzierung auch nicht damit rechtfertigen, daß die Kläger nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 der Betriebsvereinbarung eine viel höhere Entlassungsentschädigung als die übrigen Arbeitnehmer erhalten hätten und damit alle anderen Vergünstigungen der Betriebsvereinbarung abgegolten seien. In Wahrheit haben die Kläger nur die ihnen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zustehenden Bezüge erhalten. Das einzige, was die Kläger durch die vorzeitige Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewonnen haben, ist die Freistellung von der Arbeitsverpflichtung in der Zeit zwischen der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist. Dazu mag ein steuerlicher Vorteil kommen, weil sie anstelle von Gehalt eine Abfindung erhielten. Aber auch die Beklagte



- 10 -

hat Nutzen von der Regelung. Ohne diese hätte sie die Kläger, die sie nach ihrem eigenen Vortrag nicht mehr brauchen konnte, bis zum Ablauf ihrer Kündigungsfrist beschäftigen und bezahlen müssen; außerdem hätte den Klägern, mindestens soweit sie gewerbliche Angestellte waren, nach Nr. 2 Abs. 1 Satz 3 der Betriebsvereinbarung die Entlassungsentschädigung nach den Nummern 3 und 4 der Betriebsvereinbarung zugestanden.

Der Anspruch auf eine höhere Entlassungsentschädigung ist somit nur scheinbar eine Bevorzugung vor den übrigen Arbeitnehmern und kann deshalb keinen Grund abgeben, den Klägern die Abgeltung oder die Erhaltung ihrer Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe der Nr. 5 der Betriebsvereinbarung vorzuenthalten.

Dagegen, daß die Kläger ihre Versorgungsanwartschaften ersatzlos verlieren sollten, spricht auch folgendes:

Praxis und Wissenschaft erörtern in zunehmendem Maße das Problem der Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses; die Tendenz geht dahin, die Verfallbarkeit - mindestens bei betriebsbedingten Kündigungen - unter der Voraussetzung auszuschließen, daß der Arbeitnehmer eine Minstdienstzeit, z.B. von 15 Jahren, und ein Mindestalter, etwa von 45 oder 50 Jahren, erreicht hat (vgl. Höhne, BB 1969, 679 [681] und Betriebliche Altersversorgung 1969, 86 [88]; Memorandum der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung in: Betriebliche Altersversorgung 1969, 92 [94]; vgl. auch Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl., S. 514 f.; Wiedemann, RdA 1969, 244 ff.). Von den neun Klägern dieses Rechtsstreits waren sieben - zum Teil erheblich - länger als 15 Jahre im Betrieb; nur der Kläger N

- 11 -



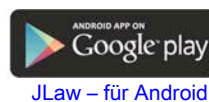
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

gehörte dem Betrieb erst elf Jahre, der Kläger S erst 13 Jahre an. Sechs Kläger sind mindestens 50 Jahre alt; nur einer, der Kläger S , ist erst 35 Jahre alt. Den meisten Klägern wären folglich nach modernen sozialen Vorschlägen und Forderungen die bis zum Ausscheiden erworbenen Versorgungsanwartschaften zu erhalten.

Diese Überlegungen zeigen, daß die Auslegung der Beklagten zu Ergebnissen führt, die rechtlich zweifelhaft und sozialpolitisch unerwünscht sind.

b) Hinzu kommt: Nach der Auslegung der Beklagten ginge den älteren Angestellten nicht nur ihre Versorgungsanwartschaft verloren, sondern sie wären auch von den übrigen Vergünstigungen des Sozialplanes ausgeschlossen. Weder Nr. 6 über die Erhaltung der Werkswohnungen noch Nr. 7 über die Aufrechterhaltung etwaiger Verträge über Baudarlehen noch Nr. 8, wo die Rückforderung des im Jahre 1966 gewährten Weihnachtsgeldes ausgeschlossen wird, wären auf diese Angestelltengruppe anzuwenden. Diese Angestellten könnten weiter für 1967 keine Jubiläumszahlungen nach Nr. 9 und keine Sonderzahlungen anlässlich der Konfirmation oder Kommunion ihrer Kinder (Nr. 10) mehr erwarten. Schließlich käme ihnen auch Nr. 11 nicht zugute über die Anrechnung der bisher erreichten Betriebszugehörigkeit bei einer etwaigen Wiedereinstellung. Diese Bestimmungen begründen nur zum Teil unmittelbare Zahlungspflichten der Beklagten. Zum Teil sind sie für die Betroffenen sehr wichtig (Werkswohnungen, Baudarlehen); zu einem anderen Teil enthalten sie neben dem Geldwert auch den ideellen Wert einer Anerkennung treuer Dienste (Jubiläumsgaben sowie die Zusicherung, daß bei einer etwaigen Wiedereinstellung die früheren Jahre angerechnet werden). Eine derart einschneidende Benachteiligung gerade der älteren Angestellten wäre nicht zu

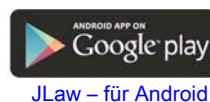


rechtfertigen.

c) Die geschilderten ungerechten Ergebnisse werden vermieden, wenn man Nr. 2 der Betriebsvereinbarung im Sinne der Revision so auslegt, daß sie lediglich die Frage der Entlassungsentschädigung für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedlich regelt, daß sie aber zu den Nummern 5 bis 11 der Betriebsvereinbarung gar nichts aussagt, so daß dieser Teil der Betriebsvereinbarung für alle von der Teilstillegung betroffenen Arbeitnehmer gilt. Bei dieser Auslegung erhält die Betriebsvereinbarung einen vernünftigen Sinn. Dann kann aber auch nur diese Auslegung richtig sein.

Bei der Auslegung einer unklar gefaßten Betriebsvereinbarung muß das Ergebnis entscheidend mit berücksichtigt werden. Wegen des Normencharakters der Betriebsvereinbarung kommt es nicht so sehr auf die subjektiven Vorstellungen von Arbeitgeber und Betriebsrat bei Abschluß der Vereinbarung an wie vielmehr auf den objektiven Inhalt der getroffenen Regelung. Die Betriebsvereinbarung ist deshalb so auszulegen, wie die von der Betriebsvereinbarung erfaßten Arbeitnehmer bei verständiger Berücksichtigung nicht nur ihrer eigenen, sondern auch der Interessen des Arbeitgebers sie verstehen durften, das heißt, mit einem vernünftigen, den beiderseitigen Interessen in angemessener Weise Rechnung tragenden Inhalt. (Vgl. z.B. Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 2. Halbband, § 206 IV S. 1263 in Verbindung mit 1. Halbband, § 56 III S. 334 f.)

Ein verständiger älterer Angestellter, der unter Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 der Betriebsvereinbarung fällt, brauchte nicht anzunehmen, daß gerade er abgesondert von der Entlassungsentschädigung nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 von den Vergünstigungen des Sozialplanes ausgeschlossen



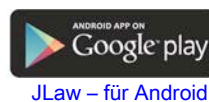
sein sollte. Er durfte vielmehr davon ausgehen, diese Entlassungsschädigung solle nur ein Äquivalent dafür sein, daß er sich mit der vorzeitigen Beendigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist einverstanden erklärte, und die übrigen Rechte nach der Betriebsvereinbarung sollten ihm ebenso wie allen Anderen zustehen, die wegen der Teilstillegung ihren Arbeitsplatz verloren. Insbesondere brauchte der ältere Angestellte nicht damit zu rechnen, daß er seine Anwartschaft auf Werksrente ohne Abgeltung verlieren würde, zumal die Betriebsvereinbarung in den Nummern 5 bis 11 keinerlei Einschränkungen enthält.

4. Hieraus folgt, daß den Klägern die eingeklagten Rechte aus Nr. 5 der Betriebsvereinbarung zustehen; das gleiche gilt für die Jubiläumsszahlung nach Nr. 9 der Betriebsvereinbarung, die der Kläger zu 6), S. 10, fordert.

Die von den Klägern mit der Beklagten getroffenen Vereinbarungen stehen dem nicht entgegen. Gegenstand dieser Vereinbarungen ist lediglich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit der Bestätigung der Entlassungsschädigung. Über die Ansprüche nach den Nummern 5 und 9 der Betriebsvereinbarung wird nichts gesagt.

5. Gegen dieses Ergebnis kann die Beklagte nicht mit Erfolg einwenden, sie habe eine Regelung dieses Inhalts niemals treffen wollen. Wenn die Betriebsvereinbarung nicht in ihrem Sinne auszulegen sei, liege insoweit ein versteckter Dissens vor mit der Folge, daß in den strittigen Punkten eine Vereinbarung gar nicht zustande gekommen sei.

Es kann dahingestellt bleiben, ob eine Betriebsvereinbarung bei Dissens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wirkungslos ist. Der Dissens setzt voraus, daß die beiderseitigen Erklärungen in ihrem jeweiligen objektiven Erklärungswert sich nicht decken (BGH LM Nr. 1 und 2 zu § 155 BGB), das heißt, daß die beiden jeweils richtig



ausgelegten Erklärungen voneinander abweichen. Ein solches Mißverständnis im rechtlichen Sinne ist hier nicht unterlaufen. Die Beklagte hat sich allenfalls über den wahren Inhalt ihrer Erklärung geirrt. Ob sie aus einem solchen Irrtum ein Anfechtungsrecht herleiten konnte, braucht ebenfalls nicht entschieden zu werden. Eine Anfechtung hätte die Beklagte nur dem Betriebsrat gegenüber erklären können; das hat sie nicht getan.

6. Nach alledem sind die Revisionen begründet, so daß das erstinstanzliche Urteil wieder herzustellen war.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Bundesrichter
Dr. Thomas ist durch
Urlaub an der Unter-
schrift verhindert.

Dr. Stumpf

Helmut Harries

Hartmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)