

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 566/72

Urteil des BAG vom 13. Juli 1973

LAG Düsseldorf



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



3 AZR 566/72

4 Sa 735/72 Düsseldorf

Verkündet
am 13. Juli 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1973 durch die Richterin Professorin Dr. Hilger als Vorsitzende, die Richter Dr. Thomas und Dr. Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Helmschrott und Hartmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. September 1972 - 4 Sa 735/72 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

- b) Ab Beginn des dem Ausscheiden folgenden übernächsten Monats bis zum Eintritt der Invalidität, längstens jedoch bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, garantiert die EVAG dem auf ihren Wunsch vorzeitig ausscheidenden Mitarbeiter im Rahmen eines für jeden Einzelfall abzuschließenden Auflösungsvertrages einen monatlichen Zuschuß auf die dem Ausgeschiedenen zufließenden Bezüge (wie Arbeitslosengeld, vorgezogenes Altersruhegeld, Berufsunfähigkeitsrente, Renten aus Zusatzversorgungseinrichtungen sowie steuerpflichtiger Lohn aus selbständiger oder nichtselbständiger Tätigkeit) in der Höhe, die erforderlich ist, um seine Nettobezüge so aufzustocken, daß diese 75 % des Brutto-Monatslohnes ausmachen, den der Ausgeschiedene erhalten hätte, wenn er in gleicher Tätigkeit und gleicher Vergütungsgruppe im Dienst verblieben wäre."

Zwischen den Parteien wurde am 6. Mai 1968 ein Auflösungsvertrag geschlossen, durch den das Arbeitsverhältnis des Klägers im gegenseitigen Einvernehmen zum 17. Mai 1968 aufgelöst wurde, wobei dem Kläger die finanziellen Hilfen gemäß § 5 der Betriebsvereinbarung Sozialplan zugesagt wurden. Demgemäß erhielt der Kläger von der Beklagten einen Zuschuß, durch den der Unterschied zwischen seinen nach dem Ausscheiden erzielten Einnahmen und 75 % des Brutto-Monatslohnes aus der Vergütungsgruppe 5 ausgeglichen wurde.

Am 19. Mai 1971 wurde mit Wirkung vom 1. April 1971 der zehnte Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Tarifvertrages vom 23. Juli 1964 für die Arbeitnehmer der E Verkehrs-Aktiengesellschaft und der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1 des Tarifvertrages vom 23. Juli 1964) abgeschlossen. Nach § 1 Nr. 2 d dieses Tarifvertrages wurde in Vergütungsgruppe 5 u.a. das Tätigkeitsmerkmal "Betriebshofsekretäre als ständige Vertreter eines Betriebshofverwalters" gestrichen; nach § 1 Nr. 3 c wurde in Vergütungsgruppe 4 das Tätigkeitsmerkmal "Betriebshofsekretäre" eingefügt.

- 4 -



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1907 geborene Kläger war vom 11. Januar 1937 bis zum 17. Mai 1968 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin tätig. Er war zuletzt als Angestellter Betriebs-
hofsekretär und nach dem Tarifvertrag für Angestellte der
E Verkehrs-Aktiengesellschaft vom 23. Juli 1964 in
die Vergütungsgruppe 5 der Allgemeinen Vergütungsordnung
zu § 21 des Tarifvertrages eingruppiert.

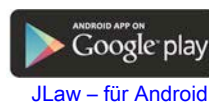
Um bei der Beklagten notwendig gewordene Rationalisierungsmaßnahmen durchführen zu können, ist am 24. November 1967 zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat ein "Sozialplan" in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. In dieser Betriebsvereinbarung ist vor allem die Frage geregelt worden, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Folgen Arbeitsverhältnisse solcher Arbeitnehmer beendet werden konnten, deren Arbeitsplätze durch die beabsichtigten Maßnahmen wegfielen oder anderweitig besetzt werden sollten. Nach § 2 Abs. 2 des Sozialplans sollten diejenigen Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens mindestens fünf Jahre im Dienst der Beklagten gestanden hatten, finanzielle Hilfen nach Maßgabe des § 5 erhalten. Für den Kläger, dessen Arbeitsverhältnis nach § 46 Abs. 3 des Tarifvertrages vom 23. Juli 1964 nur noch aus wichtigem Grunde kündbar war, galt für den Fall seines Ausscheidens § 5 Abs. 1 des Sozialplans, der, soweit es hier interessiert, folgende finanzielle Hilfen vorsieht:

- "1. Arbeitnehmer der Jahrgänge 1910 und älter, die nur aus einem wichtigen Grunde kündbar sind (10-Jahresvertrag) und denen von der Verwaltung das Angebot einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemacht wird, erhalten bei Annahme des Angebots folgende Zusicherung:
 - a) Der ausscheidende Mitarbeiter erhält als Abfindung steuerfrei 250 % seines Monatslohnes.

- 3 -



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



- 4 -

Der Kläger ist der Ansicht, ab 1. April 1971 müsse die Beklagte ihm als finanzielle Hilfe nach § 5 des Sozialplans den Unterschiedsbetrag zwischen dem von ihm erzielten Einkommen und 75 % des Brutto-Monatslohns aus der Vergütungsgruppe 4 gewähren. Der Kläger hat im ersten Rechtszug ein entsprechendes Feststellungsbegehren verfolgt und hat im zweiten Rechtszug, nachdem er im Juni 1972 das 65. Lebensjahr vollendet hatte, als Teilbetrag 1.000,-- DM verlangt (Unterschiedsbetrag für die Zeit vom 1. April 1971 bis 29. Februar 1972 sowie 48,56 DM für März 1972).

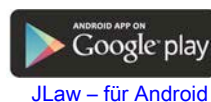
Die Beklagte ist dem Verlangen des Klägers mit folgender Begründung entgegengetreten: Sinn und Zweck der in § 5 Abs. 1 b des Sozialplans enthaltenen Zusicherung sei es gewesen, hinsichtlich des den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zu gewährenden betrieblichen Zuschusses absolute Klarheit zu schaffen. Deshalb sei festgelegt worden, daß der Zuschuß von dem Brutto-Monatslohn zu errechnen sei, den der Ausgeschiedene erhalten hätte, wenn er in gleicher Tätigkeit und gleicher Vergütungsgruppe im Dienst verblieben wäre. Lediglich das etwaige Erreichen der nächst höheren Steigerungsstufe innerhalb der gleichen Vergütungsgruppe sowie allgemeine Gehaltsanhebungen durch Tarifvertrag hätten noch berücksichtigt werden sollen. Ein Wechsel der Vergütungsgruppe habe dagegen, wie es der Wortlaut des § 5 Abs. 1 b deutlich ausdrücke, ausgeschlossen werden sollen. Man habe zwar bei Abschluß des Sozialplans nicht daran gedacht, daß eine Tätigkeit ohne Änderung ihres Inhalts künftig tarifvertraglich anders bewertet werden könnte. Gleichwohl treffe auch für diesen Fall zu, daß der Wechsel der Vergütungsgruppe unberücksichtigt bleiben müsse.

Die Vorinstanzen haben zu Gunsten des Klägers entschieden. Mit ihrer Revision will die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage erreichen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Die zwischen den Parteien streitige Frage, ob nach dem Sozialplan die Höhergruppierung der Betriebshofsekretäre zum 1. April 1971 bei der Berechnung des ihm unstreitig zustehenden Zuschusses zu berücksichtigen ist, ist zu Gunsten des Klägers zu beantworten.

1. Der 10. Änderungstarifvertrag vom 19. Mai 1971 hat durchgängig für alle im Betriebs- und Verkehrsdienst tätigen Angestellten die Vergütung um eine Gehaltsgruppe angehoben. Betriebshofsekretäre, die, wie der Kläger, bis dahin in Vergütungsgruppe 5 eingestuft waren, sind nach Vergütungsgruppe 4 verbessert worden. Dies ist geschehen, ohne daß damit - wie unstreitig ist - eine Änderung der Tätigkeit oder eine andere Bewertung der Dienstposten verbunden war.

2. Der durch den vorgenannten Tarifvertrag gesetzte Fall, daß die Vergütung ohne gleichzeitige Änderung der Tätigkeit um eine Gruppe angehoben wurde, ist in § 5 Abs. 1 b des Sozialplans nicht geregelt worden. Nach dieser Bestimmung hatte der Kläger Anspruch darauf, durch einen Zuschuß der Beklagten so gestellt zu werden, daß er - unter Berücksichtigung sonstiger Einkünfte - bis zum Erreichen der Altersgrenze 75 % des Brutto-Monatslohns erreichte, den er erhalten hätte, wenn er in gleicher Tätigkeit und gleicher Vergütungsgruppe im Dienst verblieben wäre. Hieraus ergibt sich folgendes:

a) Für die Berechnung des Zuschusses soll zwar unterstellt werden, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Zugleich sollte aber die möglichen Entwicklungen des Arbeitsverhältnisses dadurch begrenzt sein, daß der Zuschuß nur von dem Brutto-Monatslohn zu berechnen ist, den der Arbeitnehmer bei gleicher Tätigkeit und gleicher Vergütungsgruppe erhalten hätte. Der Sinn solcher Begrenzung liegt darin, spekulative Erwä-

- 6 -



- 6 -

gungen darüber zu verhindern, ob, wann und in welcher Weise der Arbeitnehmer beim Verbleiben im Dienst der Beklagten in eine höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen wäre.

Wenn es heißt, es solle von einer gleichen Tätigkeit für die Zeit ausgegangen werden, für die der Zuschuß zu zahlen ist, so liegt auf der Hand, was damit gemeint ist: Es soll dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer verwehrt sein, geltend zu machen, daß er, etwa wegen Ausscheidens eines früheren Vorgesetzten, dessen Aufgaben übertragen erhalten hätte oder daß sein Arbeitsplatz durch zusätzliche Aufgaben aufgewertet worden sei.

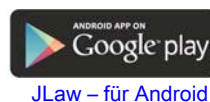
Ebenso ist es sinnvoll, daß der Sozialplan von einer Beibehaltung der gleichen Vergütungsgruppe ausgeht. Dadurch sollen Ungewißheit und Streitigkeiten darüber abgeschnitten werden, ob der ausgeschiedene Arbeitnehmer noch die Voraussetzungen für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe erfüllt hätte. Solche Ungewißheiten konnten sich insbesondere aus § 22 Abs. 2 des Tarifvertrages für Angestellte der E Verkehrs-Aktiengesellschaft vom 23. Juli 1964 ergeben. Diese Tarifbestimmung sieht eine Höhergruppierung auch ohne Änderung der Tätigkeit für den Fall vor, daß bestimmte, von der Person des Angestellten abhängige Voraussetzungen eintreten. So kann es z.B. sein in den Fällen der Fußnoten zu den Vergütungsgruppen 7/6 und 5/4 der Allgemeinen Vergütungsordnung; danach können Angestellte mit überdurchschnittlichen Leistungen nach Durchlaufen von zwei Steigerungsstufen höhergruppiert werden.

b) Nach dem vorstehend dargelegten Sinn der im Sozialplan enthaltenen Beschränkung sollen mögliche individuelle Änderungen, insbesondere aus Gründen in der Person des ausgeschiedenen Angestellten oder seines Nachfolgers, ausgeschaltet werden. Dagegen ist nicht geregelt, ob generelle Änderungen der Vergütungsgruppen sich zugunsten der unter den Sozialplan fallenden Angestellten auswirken

- 7 -



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



- 7 -

sollen.

3. Die danach, auch nach Meinung der Parteien, im Sozialplan vorhandene Lücke muß nach dem mutmaßlichen Parteiwillen und damit so ausgefüllt werden, wie sich die Betriebspartner über die Frage der Änderung der Vergütungsstruktur geeinigt hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten. Diese Regelung wäre nach der Gesamtkonzeption des Sozialplans in der Weise geschehen, daß eine allgemeine Verbesserung der Vergütungsstruktur ebenso behandelt worden wäre, wie eine allgemeine Tarifierhöhung.

a) § 5 Abs. 1 b des Sozialplans unterstellt für die Berechnung des Zuschusses, daß der ausgeschiedene Arbeitnehmer bis zum Erreichen der Altersgrenze im Dienst verblieben wäre. Deshalb ist, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, für die Ermittlung des Zuschusses davon auszugehen, daß der ausgeschiedene Arbeitnehmer weiterhin in seiner Vergütungsgruppe aufgestiegen wäre, ebenso wie ihm allgemeine Tarifierhöhungen nach seinem Ausscheiden zugute kommen. Es ist deshalb nicht richtig, wenn die Beklagte meint, den aufgrund des Sozialplans ausgeschiedenen Arbeitnehmern habe nur der beim Ausscheiden erreichte Besitzstand gewährleistet werden sollen.

b) Vielmehr ergibt sich folgendes, für die Lückenausfüllung entscheidendes Prinzip:

Nach dem Willen der Betriebspartner sollen die aufgrund des Sozialplans im Interesse der Beklagten ausscheidenden Arbeitnehmer unter Hinnahme einer Einkommenseinbuße von 25 % so gestellt werden, wie wenn sie bis zum Erreichen der Altersgrenze im Dienste der Beklagten geblieben wären. Dieser Grundsatz ist nur insofern eingeschränkt worden, als persönliche Umstände, die noch zu einer Verbesserung der Vergütungsgruppe hätten führen können, unberücksichtigt bleiben sollten.

c) Solche individuellen Umstände liegen nicht vor, wenn, wie geschehen, für den gesamten Betriebs- und Verkehrs-

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

- 8 -



- 8 -

dienst die Vergütungsstruktur verbessert wird. In solchen Fällen, in denen die Vergütungsstruktur geändert wird und mit dieser Änderung eine allgemeine Verbesserung des Gehaltsniveaus verbunden ist ohne Rücksicht auf individuelle, auf einzelne Arbeitnehmer bezogene Merkmale, liegen die Verhältnisse nicht anders als bei einer allgemeinen Gehaltserhöhung (vgl. BAG AP Nr. 150 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 der Gründel]). Mit Recht hat der Kläger darauf verwiesen, daß man die Verbesserung der tariflichen Vergütungsregelung zugunsten des Betriebs- und Verkehrsdienstes auch ohne Änderung der Vergütungsgruppe in der Form einer Zulage in Höhe der Gehaltsdifferenz hätte erreichen können. Wenn somit die tarifliche Regelung einer allgemeinen, wenngleich auf den Betriebs- und Verkehrsdienst beschränkten Gehaltserhöhung entspricht, muß angenommen werden, daß die Partner der Betriebsvereinbarung diese Regelung nach der Grundkonzeption des Sozialplanes auch für die Berechnung des Zuschusses berücksichtigt hätten, wenn sie an den Fall gedacht hätten.

Folglich verlangt der Kläger zu Recht, daß sein Zuschuß aufgrund der Höhergruppierung der Betriebshofsekretäre erhöht wird.

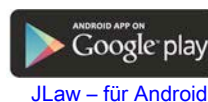
II. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht die von der Beklagten benannten Zeugen vernommen, die bekunden sollten, daß die Partner der Betriebsvereinbarung den bei Vertragsabschluß gegenwärtigen und nicht den künftigen Besitzstand von Betriebshofsekretären als Grundlage für die Zuschußberechnung sicherstellen wollten.

Mit dieser Rüge kann die Revision keinen Erfolg haben, weil das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht von der Beweiserhebung abgesehen hat. Der Sozialplan ist als Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. Betriebsvereinbarungen haben Normencharakter und sind so auszulegen, wie sie verlautbart wurden und von den Normunterworfenen verstanden werden müssen. Auf subjektive Vorstellungen von Arbeit-

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

geber und Betriebsrat bei Abschluß der Vereinbarung kommt es nicht an (vgl. BAG AP Nr. 138 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 3 c der Gründe]). Infolgedessen war der Beweisantritt der Beklagten unerheblich; etwaige subjektive Vorstellungen der Betriebspartner haben in dem Sozialplan keinen Ausdruck gefunden und sind deshalb unbeachtlich. Im übrigen hat die Beklagte selbst eingeräumt, daß der Sozialplan den hier zur Entscheidung stehenden Fall nicht regelt, da die Parteien der Betriebsvereinbarung ihn nicht bedacht haben.

gez. Dr. Hilger

Dr. Thomas

Dr. Neumann

Helmschrott

Hartmann

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)