

Aktenzeichen: 5 AZR 1015/78

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 25. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 77 Auslegung, § 112; BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 1015/78

13 Sa 1064/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
25. März 1981

gez. Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Nitsche und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. August 1978 - 13 Sa 1064/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten in deren Vertriebszentrum Köln, Niederlassung K , als Angestellter beschäftigt. Er erhielt Vergütung nach der bei der Beklagten bestehenden Gehaltsgruppe IX mit einem effektiven Monatsgehalt von zuletzt 2.384,-- DM brutto. Im Zuge der Bildung einer einheitlichen Konzernvertriebsorganisation zwischen der Beklagten und der VW-AG wurde das Vertriebszentrum aufgelöst und ein neues Vertriebszentrum mit der Bezeichnung VW-Audi Vertriebszentrum Mittelrhein GmbH & Co.KG in E gebildet. Mit Vertrag vom 1. Januar 1976 trat der Kläger in die Dienste dieses als Kooperation bezeichneten neuen Vertriebszentrums ein. Als Sachbearbeiter wurde der Kläger in die Beschäftigungsgruppe III eingestuft und erhielt ein Monatsgehalt von 2.200,-- DM brutto. Dieses setzte sich zusammen aus dem Tarifgehalt von 1.376,-- DM und einer übertariflichen frei widerruflichen Zulage in Höhe von 824,-- DM.

Im Zusammenhang mit der Auflösung des Vertriebszentrums Köln traf der Vorstand der Beklagten mit dem Gesamtbetriebsrat am 6. Oktober 1975 eine Grundsatzvereinbarung, in der es unter Ziffer 3 heißt:

"Als Ausgleich für den Einkommensverlust, der durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit AUDI NSU entsteht, wird eine Abfindung netto gezahlt, die einen im Einzelfall festzulegenden Zeitraum ausgleicht sowie bestehende Differenzen im Urlaubsgeld und in der Sonderzuwendung berücksichtigt. Die jeweilige Betriebsvereinbarung ist mit dem örtlich zuständigen Betriebsrat abzuschließen."

Unter dem 29. Oktober 1975 schloß der Betriebsrat des Vertriebszentrums Köln mit dem Vorstand der Beklagten eine Betriebsvereinbarung als Sozialplan, in der es unter anderem heißt:

"1. Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Belegschaftsmitglieder, die im Zusammenhang mit der Aufgabe des Vertriebszentrums Köln durch einvernehmlichen Dienstaufhebungsvertrag bei AUDI NSU ausscheiden.

2. Abfindungen anlässlich des Ausscheidens

Zur Abgeltung des bei AUDI NSU erworbenen materiellen und sozialen Besitzstand wird anlässlich des Ausscheidens eine Abfindung gezahlt, die unter Berücksichtigung des Einzelfalles errechnet wird. Der Betrag erhöht sich bei einer Betriebszugehörigkeit

von 3 - 4 Jahren um	5 %
von 5 - 9 Jahren um	10 %
von 10 - 19 Jahren um	20 %
ab 20 Jahre um	30 %."

Hinsichtlich der Einzelheiten der Abfindung wurde in einer Protokollnotiz vom 29. Oktober 1975 zu der letztgenannten Betriebsvereinbarung folgendes bestimmt:

"2. Der Abfindungsbetrag errechnet sich wie folgt:

- a) Unterschied zwischen Stundenlohn/Monatsgehalt laut Eingruppierung bei AUDI NSU und dem im neuen Arbeitsvertrag angebotenen Verdienst laut Eingruppierung für 1 1/2 Jahre (Arbeiter: Stundenlohn x 173 x 18, Angestellte: Monatsgehalt x 18).
- b) Diese Summe erhöht sich zur Abgeltung von in der Höhe abweichenden Urlaubsgeldes bzw. Sonderzuwendung um den Unterschiedsbetrag, der sich aus der Gegenüberstellung des um 14 % erhöhten AUDI NSU Lohns bzw. Gehalts laut Eingruppierung und des um 4 % erhöhten neuen Lohns bzw. Gehalts laut Eingruppierung, ergibt.
- c) Außerdem wird der nach a) und b) errechnete Betrag als Ausgleich für die Anrechnung der zu erwartenden Tarifierhöhung 1976 auf die von der Firma VW-AUDI Vertriebszentrum Mittelrhein gezahlten übertariflichen Zulagen pauschal um 10 % erhöht.

3. Der Abfindungsbetrag wird unter Zugrundelegung des § 3 Abs. 9 EStG netto gezahlt.

4. Der Abfindungsbetrag ist an keine Rückzahlungsklausel gebunden."

Die Beklagte zahlte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 8.936,-- DM. Sie legte ihrer Berechnung das an den Kläger bei der AUDI NSU zuletzt gezahlte Effektivgehalt von 2.384,-- DM und das Effektivgehalt bei der Kooperation in Höhe von 2.200,-- DM zugrunde.

Die Parteien streiten über die Höhe der Abfindung.

- 4 -

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine Abfindung in Höhe von insgesamt 23.788,33 DM netto zu. Bei seiner Berechnung geht er nur von dem Tarifgehalt bei der Beklagten in Höhe von 2.115,-- DM zuzüglich der tariflichen Leistungszulage von 144,-- DM aus und berücksichtigt auch bei der Kooperation nur ein Tarifgehalt in Höhe von 1.376,-- DM zuzüglich 55,04 DM (4 % laut Betriebsvereinbarung vom 29. Oktober 1975). Der Kläger ist der Auffassung, bei objektiver Auslegung der Betriebsvereinbarung müsse man für den der Abfindung zugrunde zulegenden Differenzbetrag von dem jeweiligen Tarifgehalt ausgehen. Dies folge insbesondere aus dem Zusatz "laut Eingruppierung" in Ziffer 2 b der Protokollnotiz vom 29. Oktober 1975. Den Unterschiedsbetrag zu der gezahlten Abfindung in Höhe von 14.852,33 DM hat der Kläger mit seiner Klage geltend gemacht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe nach der Betriebsvereinbarung eine höhere als die gezahlte Abfindung nicht zu. Die Protokollnotiz vom 29. Oktober 1975 sei dahin auszulegen, daß für die Berechnung der Abfindung von der Differenz zwischen dem Effektivem Einkommen bei der Beklagten und dem Effektivem Einkommen bei der Kooperation auszugehen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Der Senat stimmt der Auffassung des Berufungsgerichts zu, wonach der Sozialplan vom 29. Oktober 1975 in Verbindung mit der Protokollnotiz vom 29. Oktober 1975 und der Grundsatzvereinbarung vom 6. Oktober 1975 dahin auszulegen ist, daß mit den Abfindungen ein Ausgleich geschaffen werden sollte für die Einkommensverluste, die den Arbeitnehmer durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei AUDI NSU und Übernahme

- 5 -



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



in die Kooperation VW-AUDI effektiv entstehen.

2. Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung, die normatives Recht enthält, das revisibel und vom Revisionsgericht frei auszulegen ist (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972 und BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]). Als normatives Recht sind Betriebsvereinbarungen ebenso wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen (BAG AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Unter Berücksichtigung der §§ 133, 157 BGB ist dabei zunächst vom Wortlaut auszugehen. Maßgeblich ist auf den in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gelangten Willen der Betriebspartner abzustellen, wobei auch der Zusammenhang der einzelnen Bestimmungen sowie Sinn und Zweck der Regelung von Bedeutung sind (BAG AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 [zu 1 a der Gründe]).

3. Eine am bloßen Wortlaut orientierte Auslegung führt vorliegend zu keinem eindeutigen Ergebnis. Ziffer 2 a der Protokollnotiz vom 29. Oktober 1975 besagt, der Abfindungsbetrag errechne sich nach dem Unterschied zwischen Monatsgehalt laut Eingruppierung bei AUDI NSU und dem im neuen Arbeitsvertrag angebotenen Verdienst laut Eingruppierung. Hieraus ist nicht zu entnehmen, ob mit dem Monatsgehalt laut Eingruppierung und dem Verdienst laut Eingruppierung der tarifliche Lohn oder der effektive Lohn gemeint ist. Rein sprachlich lassen sich beide Auslegungsmöglichkeiten vertreten. Welche Auslegung zutreffend ist, kann daher nur aus dem Zusammenhang sowie dem Sinn und Zweck der Regelung ermittelt werden.

a) Durch die in dem Sozialplan vereinbarte Abfindung sollte der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehende Einkommensverlust ausgeglichen werden. Das ergibt sich aus Ziffer 3) der Betriebsvereinbarung vom 6. Oktober 1975, worin es heißt, daß als Ausgleich für den Einkommensverlust, der durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit AUDI NSU entsteht, eine Abfindung gezahlt werden soll. Diese Betriebsvereinbarung enthält die generelle Regelung für den Übergang des Personals der Vertriebszentren in die Kooperation. Sie ist daher zur Auslegung der speziellen Regelung in der Proto-



kollnotiz vom 29. Oktober 1975 mit heranzuziehen. Sinn und Zweck der Abfindungsregelung sprechen daher dafür, daß für die Bemessung der Abfindung ein Vergleich des alten und des neuen Effektivgehalts maßgeblich sein sollte. Entgegen der Ansicht der Revision läßt sich aus dem Schreiben der AUDI NSU vom Juli 1974 nichts für eine andere Auslegung herleiten. Hierin wird dem Kläger lediglich mitgeteilt, welches monatliche Bruttogehalt er ab 1. Juli 1974 unter Beachtung der für ihn geltenden tariflichen Bestimmungen erhält. Der Hinweis, daß die Tarifgruppe V der AUDI-NSU-Gehaltsgruppe o9 entspreche, stellt lediglich klar, wie sich das Gehalt zusammensetzt. Für die zeitlich später abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen läßt sich hieraus nichts entnehmen.

b) Der vorstehend dargelegte Sinn und Zweck der Abfindungsvereinbarung ist durch die Beweisaufnahme bestätigt worden. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, nach den Zeugen- aussagen habe es dem tatsächlichen Willen der betrieblichen Sozialpartner entsprochen, die Abfindung nach dem Unterschied zwischen dem alten und dem neuen Effektivgehalt zu bemessen. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden, da vom Kläger Verfahrensrügen insoweit nicht erhoben sind (§ 561 ZPO).

c) Der Hinweis der Revision, aus dem Wort "laut Eingruppierung" in der Protokollnotiz vom 29. Oktober 1975 ergebe sich, daß nach dem Willen der betrieblichen Sozialpartner das Tarifgehalt gemeint gewesen sei, vermag nicht zu überzeugen. Nach den gesamten Begleitumständen und den Zeugenaussagen ist vielmehr davon auszugehen, daß sowohl mit "Verdienst laut Eingruppierung" wie auch mit "Gehalt laut Eingruppierung" jeweils der effektive Verdienst gemeint ist. Der tatsächliche Einkommensverlust, der durch die Abfindung ausgeglichen werden sollte, läßt sich nur durch einen Vergleich des effektiven Verdienstes und nicht durch einen Vergleich der Tariflöhne ermitteln.

gez.: Dr. Thomas

Richter Dr. Heither befindet sich in Urlaub und ist daher verhindert zu unterschreiben.

Michels-Holl

Nitsche

Dr. Thomas

Dr. Hirt



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

