

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: BetrVG § 77 Auslegung, § 77 Billigkeitskontrolle,
§ 112

- Leitsätze: 1. Betriebsvereinbarungen sind wie Gesetze auszulegen. Maßgeblich ist der in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gelangte Wille der die Vereinbarung abschließenden Parteien; Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens besteht daneben nicht.
2. Betriebsvereinbarungen unterliegen einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle. Maßstab ist die Verpflichtung der Betriebsorgane, dem Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zu dienen; innerhalb dieser Verpflichtung haben sie den billigen Ausgleich zwischen den Interessen der Belegschaft und dem Betrieb sowie den Ausgleich zwischen den verschiedenen Teilen der Belegschaft selbst zu suchen.
3. Stuft ein Sozialplan die Abfindungen für von einer Betriebsstillegung betroffene Arbeitnehmer nach dem Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab und bestimmt zugleich, daß bei einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, die länger als sechs Monate gedauert hat, die davor liegenden Betriebszugehörigkeitsjahre nicht angerechnet werden, so ist eine solche Regelung aus Billigkeitserwägungen nicht zu beanstanden.

Aktenzeichen: 5 AZR 217/74

Urteil des BAG vom 11. Juni 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 217/74

5 Sa 625/73 Hamm

Verkündet
am 11. Juni 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Polcyn für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Februar 1974 - 5 Sa 625/73 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1916 geborene Klägerin war früher bei der Beklagten, die eine Kammgarnspinnerei betrieb, als Arbeiterin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis begann am 22. August 1938. Zum 30. September 1961 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus Krankheitsgründen. Am 17. September 1962 trat die Klägerin nach ihrer Wiedergesundung erneut in die Dienste der Beklagten. Das Arbeitsverhältnis endete endgültig am 30. Juni 1973 auf Grund einer Kündigung durch die Beklagte vom 30. März 1973. Grund der Kündigung war die beabsichtigte Stilllegung des Betriebes.

Im Zusammenhang mit der Stilllegung des Betriebes wurde zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten unter dem 15. März 1973 die folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

- "1. Der Betriebsrat stimmt der stufenweisen Stilllegung der Firma W & Co. bis spätestens zum 30.6.1973 zu.
2. Die Gesamtsumme für die Abfindung nach § 112 BVG beträgt DM 580.000,-- (fünfhundertundachtzigtausend).
3. Über die näheren Einzelheiten wie Personenzahl und Höhe der einzelnen Abfindungssummen wird im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat eine Zusatzvereinbarung getroffen."

Die erwähnte Zusatzbetriebsvereinbarung wurde zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten unter dem 22. März 1973 abgeschlossen. Sie hat in dem hier interessierenden Teil folgenden Wortlaut:

- "1. Von dem in der Betriebsvereinbarung vom 15.3.1973 vorgesehenen Sozialplan sind die folgenden Arbeitnehmer ausgeschlossen:
 - a) Arbeitnehmer, die vor dem 8.3.1973 eine eigene Kündigung ausgesprochen haben.
 - b) Arbeitnehmer, denen arbeitgeberseitig vor dem 15.2.1973 gekündigt wurde.
 - c) Arbeitnehmer, die aus Gründen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen, entlassen werden.
2. Die in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 15.3.1973 im Sozialplan vorgesehene Gesamtsumme von DM 580.000,-- wird nach folgendem Schema aufgeteilt:

- 3 -



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



- 3 -

Stichtag für die Berechnung des Alters und der Betriebszugehörigkeit ist der 8.3.1973.

Altersstaffelung	Punkte je Betriebszugehörigkeitsjahr	Mindest-Betriebszugehörigkeit
1	2	3
35 - 39 Jahre alt	5 Punkte	10 Jahre
40 - 44 " "	7 "	10 "
45 - 49 " "	8 "	8 "
50 - 55 " "	9 "	5 "
56 - 62 " "	10 "	5 "
63 Jahre	5 "	5 "
64 Jahre	3 "	5 "
65 Jahre	0 "	- "

Ansprüche auf Abfindungen aus dem Sozialplan haben nur Arbeitnehmer, die die Voraussetzung an Lebensalter und Betriebszugehörigkeitsjahren des obigen Schemas (Spalte 1 + 3) erfüllen.

Jeder im obigen Schema aufgeführte Punkt beinhaltet einen Betrag von DM 20,80.

.....

4. Bei einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, die länger als 6 Monate gedauert hat, werden die davor liegenden Betriebszugehörigkeitsjahre nicht anerkannt.

.....

7. Sollte nach Auszahlung aller Abfindungen ein Restbetrag von der Gesamtsumme verbleiben, so ist dieser der Lebenshilfe e.V., L , H , zu überweisen."

Die Beklagte zahlte der Klägerin gemäß den Vereinbarungen eine Abfindungssumme von 2.080,-- DM. Dabei legte sie eine Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren, gerechnet ab September 1962, zugrunde. Im vorliegenden Verfahren fordert die Klägerin eine Abfindungssumme unter Berücksichtigung von 34 Beschäftigungsjahren. Ihrer Auffassung nach muß die Unterbrechungszeit von September 1961 bis September 1962 unberücksichtigt bleiben. Dies habe die Beklagte schon vorher bei verschiedenen Gelegenheiten getan, so aus Anlaß des 25-jährigen Arbeitsjubiläums der Klägerin im November 1965, bei der Berechnung von Treuegeldern und anderen personellen und betrieblichen Maßnahmen und auch bei der Berechnung der Kündigungsfrist bei der Kündi-

- 4 -



- 4 -

gung vom 30. März 1973. Auch im Zeugnis vom 6. April 1973 heiße es, daß die Klägerin am 20. August 1938 in das Unternehmen eingetreten und am 30. Juni 1973 ausgeschieden sei.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Abfindungssumme von 7.072,-- DM abzüglich erhaltener 2.080,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 10. Mai 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Ihrer Auffassung nach ist die Nichtberücksichtigung der Beschäftigungszeit vor September 1961 durch Nr. 4 der Zusatzvereinbarung gedeckt. Die Abfindungssumme müsse nach dieser Vereinbarung und nicht nach zuvor mit der Klägerin praktizierten Regelungen verteilt werden. Beschftigungsunterbrechungen seien auf Bitten des Betriebsrates unberücksichtigt geblieben. Dabei sei dem Betriebsrat die Situation der Klägerin und anderer vergleichbarer Personen bekannt gewesen. Irgendeine Grenzziehung sei erforderlich gewesen, um die zur Verfügung stehende Gesamtabfindungssumme gerecht verteilen zu können. Die Gesamtabfindungssumme von 580.000,-- DM sei nunmehr bis auf einen Rest von 224,60 DM verbraucht. Gehe man von der Auffassung der Klägerin aus, so müßte die Beklagte die Abfindungssumme um mehrere tausend DM berschreiten. Für eine solche Überschreitung könne jedenfalls nicht die Beklagte haftbar gemacht werden.

Die Klägerin hat erwidert: Der Betriebsrat habe bei den Verhandlungen über den Abschluß eines Sozialplanes nicht daran gedacht, einzelvertraglich günstigere Regelungen über die Gesamtbeschftigungszeit abzubauen. Nr. 4 der Vereinbarung vom 22. März 1973 sei nur für die Flle geschaffen, bei denen im Betrieb frühere Beschäftigungszeiten bislang nicht anerkannt worden seien. Einzelvertraglich bereinigte Betriebsunterbrechungen sollten von Nr. 4 der Zusatzvereinbarung nicht erfaßt werden. In vier weiteren Fllen sei die Abfindung zwar so wie im Falle der Klägerin berechnet worden. Keiner dieser vier Fälle sei aber mit dem Fall der Klägerin vergleichbar. Die vier anderen Arbeitnehmer hätten das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch unterbrochen. Die Unterbrechung ihres eigenen Arbeitsverhältnisses beruhe aber auf einer krankheitsbedingten Kündigung durch die Beklagte.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht hält den Klageanspruch auf Grund von Nr. 4 der Zusatzvereinbarung vom 22. März 1973 nicht für gerechtfertigt. Nach seiner Ansicht läßt der Wortlaut dieser Regelung keinen Zweifel an seiner rechtlichen Bedeutung. Nr. 4 der Vereinbarung schließe im Falle einer länger als sechs Monate dauernden Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses die Berücksichtigung der davor liegenden Jahre der Betriebszugehörigkeit aus, ohne nach den Gründen der Unterbrechung zu differenzieren und ohne Rücksicht darauf zu nehmen, wie die Beklagte bei von ihr selbst veranlaßten Maßnahmen solche Unterbrechungen behandelt habe.

Diese Auslegung der Zusatzvereinbarung läßt keinen Rechtsfehler erkennen. Insbesondere ihr Ausgangspunkt ist richtig. Betriebsvereinbarungen sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie Gesetze auszulegen (vgl. z.B. AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]). Es ist danach maßgeblich auf den in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gelangten Willen der die Vereinbarung abschließenden Parteien abzustellen; Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens - etwa mit Hilfe von Zeugnisaussagen - besteht daneben nicht.

Uneingeschränkt zuzustimmen ist ferner der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der Wortlaut der Nr. 4 der Betriebsvereinbarung sei eindeutig und lasse eine Auslegung im Sinne des Rechtsstandpunktes der Klägerin nicht zu. Die Betriebsvereinbarung macht den Abfindungsanspruch entscheidend u.a. von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Für jeden, der normativ - sei es Gesetzgeber, Tarifgeber oder Betriebsorgan - von der Betriebszugehörigkeit abhängige Ansprüche einräumt, stellt sich dabei die naheliegende Frage, wie sich rechtliche

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses auf die Berechnung der Betriebszugehörigkeit auswirken; es sind eine Reihe von Lösungen denkbar, die die Auswirkungen je nach der Dauer der Ursache und den bisher im Betrieb aufgetretenen Folgen der Unterbrechungen verschieden regeln. Eine normative Regelung, die insoweit selbst nichts bestimmt, kann im Wege richterlicher Auslegung zweckgerecht ergänzt werden. Enthält sie aber eine klare Regelung, so ist anzunehmen, daß dies die abschließende und nicht ergänzbare Antwort auf das Unterbrechungsproblem und die damit zusammenhängenden Einzelfragen darstellt.

Als eine solche klare Regelung stellt sich Nr. 4 der Zusatzvereinbarung dar, die allgemein und unterschiedslos Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit von mehr als sechsmonatiger Dauer für abfindungsschädlich erklärt. Sie läßt sich angesichts des Gesamtinhalts der Vereinbarung nicht anders als eine hinsichtlich aller Folgen überlegte Maßnahme verstehen. Die Partner der Vereinbarung haben – offenbar gezwungen durch den nach oben begrenzten Gesamtabfindungsbetrag – ein genau berechnetes System für die Berechnung der Einzelabfindung entwickelt; dies gilt zunächst für die Anspruchsberechtigung an sich in Nr. 1 und besonders für den Umfang der Einzelabfindung in Nr. 2. Bei einem solchen ins Einzelne gehenden Berechnungssystem ist anzunehmen, daß auch die Folgen der in Nr. 4 getroffenen Regelung bedacht worden sind. Es ist wenig wahrscheinlich, daß die Partner der Betriebsvereinbarung an einen Unterbrechungstatbestand, wie er im Fall der Klägerin gegeben ist, nicht gedacht hätten. Wenn die Beklagte im Verhältnis zur Klägerin – z.B. bei der Berechnung von Jubiläums- und Treuegeldern – von einer Betriebszugehörigkeit seit 1938 ausgegangen ist, vermag das an diesem Ergebnis nichts zu ändern. Die Partner der Betriebsvereinbarung waren bei der Bemessung der Abfindung an eine etwa im Rahmen des Einzelvertrages getroffene Regelung nicht gebunden.

Die Angriffe der Revision gegen die vorstehende Auffassung greifen nicht durch. Das Hauptanliegen der Revision ist, eine am Sinn und Zweck des § 112 BetrVG orientierte Auslegung der Nr. 4 der Vereinbarung durchzusetzen. Eine der Klägerin

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



- 7 -

nachteilige Anwendung der Nr. 4 könne, so meint die Revision, dazu führen, daß der Dritte, dem nach Nr. 7 der Vereinbarung der Restbetrag der Abfindungssumme zufließen solle, zuviel erhalten würde. Ein solches Ergebnis war jedoch nach dem genauen Berechnungssystem der Vereinbarung von vornherein unwahrscheinlich und ist auch nicht eingetreten. Auf der Grundlage dieses Systems ist die Gesamtabfindungssumme von 580.000,-- DM so genau verteilt worden, daß für eine Abführung nach Nr. 7 nur der geringfügige Betrag von ca. 225,-- DM verblieben ist. Daß überhaupt eine Restbetragsregelung getroffen worden ist, spricht nicht gegen die geplante Exaktheit des Berechnungssystems. Selbst das genaueste System kann nicht ausschließen, daß an sich zunächst anspruchsberechtigte Arbeitnehmer wegfallen (etwa durch eine fristlose Entlassung nach Nr. 1 c) und daß sich dadurch ein unvorhergesehener Restbetrag ergibt.

Fehl geht die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe durch Nichtanhörung des Gewerkschaftssekretärs St § 286 ZPO verletzt. In das Wissen dieses Zeugen, der als zuständiger örtlicher Gewerkschaftsvertreter an dem Zustandekommen der Betriebsvereinbarung mitgewirkt haben soll, war gestellt worden, daß eine Abgrenzung zwischen sog. "einzervertraglich geregelten" und "einzervertraglich offenen" Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit habe erreicht werden sollen. Ist, wie vom Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, die Regelung in Nr. 4 der Vereinbarung dem Wortlaut nach eindeutig, so war es unzulässig, auf hiervon abweichende Vorstellungen dieser oder jener Vertragsseite einzugehen.

2. Die Regelung in Nr. 4 der Zusatzvereinbarung verstößt nicht gegen tragende Grundsätze des Arbeitsrechts, insbesondere nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot. Unter dem letzteren Gesichtspunkt erscheint die Abgrenzung zwischen Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit von mehr oder weniger als sechs Monaten Dauer als angemessen.

Die Zusatzvereinbarung läßt mit der getroffenen Abgrenzung auch nicht die Grundsätze der Billigkeit außer acht. Einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle hat das Bundesarbeitsgericht Betriebsvereinbarungen bereits wiederholt unterworfen (vgl.

- 8 -



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

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

BAG 22, 252 [266 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter B IV 3 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Als Maßstab der Prüfung wird die Verpflichtung der Betriebsorgane angenommen, dem Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zu dienen; innerhalb dieser Verpflichtung haben sie den billigen Ausgleich zwischen den Interessen der Belegschaft und dem Betrieb sowie den Ausgleich zwischen den verschiedenen Teilen der Belegschaft selbst zu suchen. Bei ihrer gestaltenden Regelung haben die Betriebsorgane zwar einen weiten Ermessensspielraum, die Einhaltung der geschilderten Grenzen ist aber gerichtlich nachprüfbar.

Auch einer solchen richterlichen Inhaltskontrolle hält die Regelung in Nr. 4 der Zusatzvereinbarung stand. Die durch Nr. 4 ausgelöste erhebliche Minderung des Einzelabfindungsbetrages ist zwar, für sich allein gesehen, wenig befriedigend, besonders dann, wenn, wie im Streitfall, der Arbeitnehmer als Folge einer nur kurzen und unverschuldeten Überschreitung der Sechsmonatsgrenze den größten Teil der Betriebszugehörigkeit einbüßt. Dennoch wird dadurch noch nicht den Belangen einer bestimmten Arbeitnehmergruppe in unbilliger Weise entgegengehandelt. Im Grundsatz ist nicht zu beanstanden, daß die Betriebsvereinbarung das zeitweilige Ausscheiden als abfindungsschädliche Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit behandelt; mit der gewählten Grenze von sechs Monaten wird dabei vertretbar zwischen kurz- und längerfristigen Unterbrechungen unterschieden. Eine solche Grenzziehung bringt immer Härten mit sich. Sie lassen sich bei einer Regelung, die feste Maßstäbe für die Aufteilung eines begrenzten Geldbetrages unter den Arbeitnehmern des Betriebes braucht, nur in Ausnahmefällen als unbillig bezeichnen.

Demgemäß war die Revision zurückzuweisen.

Zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift verhin-
derten Richter Dr. Heither

gez. Dr. Hilger

Siara

Polcyn

Dr. Blasig



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

