

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 112; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie von Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975: §§ 12, 15

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 625/76
Urteil des BAG vom 8. Februar 1978

LAG Hamm



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



5 AZR 625/76

3 Sa 91/76 Hamm

Verkündet am
8. Februar 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

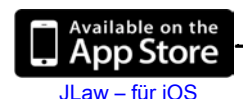
pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Juli 1976 - 3 Sa 91/76 - wird zurückgewiesen.



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



- 2 -

2. Die Kläger tragen die Kosten der Revision.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Auslegung eines Sozialplanes und über die Höhe der den Klägern danach zustehenden Abfindung.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie. In ihrem Werk K stellte sie Kunststoffmaschinen her und beschäftigte dort rund 600 Arbeitnehmer. Zum 31. Dezember 1975 wurde der Betrieb K von der Beklagten geschlossen.

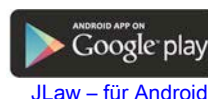
Da sich die Beklagte und der Betriebsrat über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan nicht einigen konnten, kam es vom 20. bis zum 24. Juli 1975 in Düsseldorf zu Verhandlungen vor einer Einigungsstelle, der unter dem Vorsitz des Landesschlichters Kr von Seiten der Beklagten deren Vorstandsmitglied Dr. Kn sowie die Herren S und P und von Seiten des Betriebsrats der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Sch sowie der Bezirksleiter J und der Gewerkschaftssekretär R von der IG-Metall angehörten. Im Laufe der Verhandlungen unterbreitete der Vorsitzende am 24. Juli 1975 der Einigungsstelle den Entwurf eines Sozialplans, der einmütige Zustimmung fand. Der Entwurf wurde daraufhin vom Vorsitzenden und den übrigen Mitgliedern der Einigungsstelle unterzeichnet und sowohl der Beklagten als auch dem Betriebsrat zugeleitet.

Dieser Sozialplan bestimmt für die Zahlung von Abfindungen an ausscheidende Arbeitnehmer folgendes:

- 3 -



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



- 3 -

".....

C. Entlassungen

1. Die Arbeitnehmer, die gemäß Buchstabe A ausscheiden, erhalten folgende Abfindung:

- a) Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr erhalten einen Brutto-Monatsverdienst.
- b) Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr erhalten einen Grundbetrag von 1.500,-- DM zuzüglich eines Steigerungsbetrages, der sich wie folgt errechnet:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{100} \times 1,5 \text{ Brutto-Monatsverdienste}$$

Als Lebensalter wird das Alter zugrundegelegt, das der Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr seines Ausscheidens vollendet.

Bei der Betriebszugehörigkeit gelten angefangene Betriebsjahre als volle Jahre der Betriebszugehörigkeit ...

.....

2. Die D stellt zum Ausgleich besonderer Härtefälle 200.000,-- DM zur Verfügung

3. Für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes im Sinne dieses Sozialplanes sind die tariflichen Vorschriften für die Berechnung der Urlaubsvergütung in der Metallindustrie maßgebend."

Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie von Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975 (künftig: MTV) enthält in seinem § 12 folgende Bestimmungen über die Urlaubsvergütung:

"1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen

- a) bei den Arbeitern hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes (Berechnung s. § 15);



- 4 -

- b) bei den Angestellten der regelmäßige Arbeitsverdienst (Berechnung s. § 15) und eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die je Urlaubstag 2,40 % (50 % von 1/20,83) des regelmäßigen Arbeitsverdienstes ausmacht.

....."

§ 15 MTV bestimmt sodann, wie in den Fällen, in denen nach dem Tarifvertrag ein Anspruch auf Zahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes besteht, dieser regelmäßige Arbeitsverdienst zu ermitteln ist.

Die Kläger sind anlässlich der Stilllegung des Betriebes K ausgeschieden. Aufgrund des Sozialplans zahlte die Beklagte dem Kläger zu 1) eine Abfindung von 17.451,28 DM und dem Kläger zu 2) eine solche von 37.011,67 DM. Bei der Berechnung dieser Abfindungen legte die Beklagte die Berechnungsformel des Sozialplans zugrunde und ermittelte den in dieser Formel enthaltenen Faktor "Brutto-Monatsverdienst" nach der für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes in § 15 MTV getroffenen Regelung.

Die Kläger sind demgegenüber der Ansicht, der im Sozialplan verwendete Begriff "Brutto-Monatsverdienst" sei nicht identisch mit dem nach § 15 MTV zu ermittelnden regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst. Vielmehr entspreche der Brutto-Monatsverdienst letztlich der tariflichen Urlaubsvergütung. Das ergebe sich aus Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans, wonach für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes im Sinne des Sozialplans die tariflichen Vorschriften über die Berechnung der Urlaubsvergütung maßgebend seien. Nach § 12 MTV seien bei der Berechnung der Urlaubsvergütung aber 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes zugrunde zu legen. Deshalb sei auch bei der Ermittlung des Brutto-Monatsverdienstes von 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes auszugehen. Dann ergebe sich für den Kläger zu 1) eine

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



- 5 -

Abfindung von 25.885,47 DM und für den Kläger zu 2) eine solche von 54.766,67 DM. Die Differenz zu den gezahlten Abfindungen machen die Kläger mit der vorliegenden Klage geltend. Sie haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den
Kläger Ku 8.434,19 DM und an
den Kläger H 17.755,-- DM
jeweils nebst 4 % Zinsen seit Klage-
zustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet:

Der Begriff "Brutto-Monatsverdienst" sei eindeutig und bezeichne den Verdienst, den der Arbeitnehmer im Monat erziele, nicht jedoch 150 % dieses Arbeitsverdienstes. Die Bestimmung in Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans sei eine reine Berechnungsvorschrift und solle lediglich klarstellen, welcher Monatsverdienst maßgebend sei und in welcher Weise Zuschläge, Fehltage und ähnliche Umstände zu berücksichtigen seien. Der Begriff "Monatsverdienst" sei durch die Berechnungsvorschrift nicht in seinem Sinngehalt geändert worden. Auch die von ihr entsandten Mitglieder der Einigungsstelle hätten den Ausdruck "Brutto-Monatsverdienst" im Sinne des von den Arbeitnehmern erzielten regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienstes verstanden. Bei der Berechnung der Gesamtbelastung sei man von einem durchschnittlichen Monatsverdienst der 600 betroffenen Arbeitnehmer von 2.000,-- DM ausgegangen und habe so bei einem Durchschnittsalter von 40 Jahren und einer durchschnittlichen 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Gesamtbelastung von 8.000.000,-- DM ermittelt. Das sei auch den vom Betriebsrat entsandten Einigungsstellenmitgliedern bekannt gewesen. Nach dem Abschluß des Sozialplans hätten die vom Betriebsrat entsandten Einigungsstellenmitglieder J und R vor der Presse Berechnungsbeispiele gegeben, die ebenfalls auf 100 % eines regelmäßigen Monatsverdienstes be-

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



- 6 -

ruht hätten. Ferner hätten sich Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Betriebsratsmitglieder A und Sch ihre Abfindungen selbst errechnet und dabei ebenfalls nur ihren Monatsverdienst und nicht 150 % desselben zugrunde gelegt. Erstmals auf einer Betriebsversammlung vom 19. September 1975 habe der Betriebsrat den jetzt von den Klägern eingenommenen Standpunkt vertreten und geltend gemacht, die gezahlten Abfindungen seien falsch berechnet worden.

Die Kläger haben hierauf erwidert:

Es treffe nicht zu, daß sich die Mitglieder der Einigungsstelle über die Berechnung des "Brutto-Monatsverdienstes" einig gewesen seien. Über die Berechnungsvorschrift in Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans sei nicht gesprochen worden. Wenn innerhalb der Einigungsstelle Berechnungen angestellt worden seien, so habe man dabei jeweils die von der Arbeitgeberseite genannten Zahlen zugrunde gelegt. Die Mitglieder der Arbeitnehmerseite seien hierbei davon ausgegangen, daß der in den Berechnungsbeispielen angenommene Brutto-Monatsverdienst bereits der Betrag sei, der nach Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans und damit nach § 12 MTV berechnet worden sei. Diese so verstandenen Berechnungsbeispiele seien dann auch vor der Presse mitgeteilt worden. Im übrigen werde bestritten, daß Arbeitnehmer sich ihre Abfindungen in der von der Beklagten vorgetragenen Weise selbst berechnet hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision erstreben die Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

- 7 -



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



Entscheidungsgründe:

Der Klageanspruch hängt davon ab, wie der in Abschnitt C Nr. 1 Buchstaben a) und b) des Sozialplans verwendete Begriff "Brutto-Monatsverdienst" zu verstehen ist. Die Klage wäre nur begründet, wenn der Begriff identisch wäre mit der für einen Monat zu zahlenden tariflichen Urlaubsvergütung (150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes). Das ist jedoch nicht der Fall.

1. Die Auslegung eines Sozialplans hat ebenso wie die Auslegung einer Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zu erfolgen; denn Sozialpläne sind, obwohl ihnen nach dem Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur "die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zukommt", Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972). Daß der vorliegende Sozialplan nicht durch eine Vereinbarung der Betriebspartner, sondern durch einen Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen ist, ändert hieran nichts. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt nach § 112 Abs. 4 Satz 3 BetrVG lediglich die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Rechtsnormqualität des Sozialplans wird durch die Art seines Zustandekommens nicht berührt.

Bei der Auslegung des Sozialplans ist demgemäß von seinem Wortlaut auszugehen und sodann der Gesamtzusammenhang der Regelung zu berücksichtigen (Urteil des Senats vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 [zu 1 a der Gründe] m.w.N.). Die zwischen den Parteien umstrittene Frage, ob bei einem durch den Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplan wie sonst bei der Auslegung von Rechtsnormen auch die Entstehungsgeschichte herangezogen werden kann, braucht nicht entschieden zu werden; auf die Entstehungsgeschichte kann ohnehin nur dann zurückgegriffen werden, wenn bei der Auslegung nach Wortlaut und



- 8 -

Gesamtzusammenhang noch Zweifel übrig bleiben. Das ist hier jedoch nicht der Fall.

2.a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, bezeichnet der in dem Sozialplan verwendete Ausdruck "Brutto-Monatsverdienst" nach seinem Wortsinne dasjenige Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Zeitraum eines Monats verdient. Allerdings bedarf der Begriff einer näheren Konkretisierung. Denn der Ausdruck "Brutto-Monatsverdienst" sagt als solcher noch nichts darüber, ob das effektive Arbeitsentgelt eines bestimmten Monats oder der unter Außerachtlassung außergewöhnliche Umstände in der Regel erzielbare Monatsverdienst gemeint ist. Nicht aber kann der Begriff "Monatsverdienst" im Sinne eines Bruchteils oder eines Mehrfachen des effektiven oder regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienstes verstanden werden. Darauf aber würde es hinauslaufen, wenn man der Ansicht der Kläger folgte und den Monatsverdienst mit der für einen Monat zu zahlenden tariflichen Urlaubsvergütung gleichsetzte; denn nach § 12 MTV beträgt die Urlaubsvergütung 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes.

b) Zur Begründung ihrer gegenteiligen Auffassung können die Kläger sich nicht auf Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans berufen, wonach für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes im Sinne dieses Sozialplans die tariflichen Vorschriften für die Berechnung der Urlaubsvergütung in der Metallindustrie maßgebend sind. Diese Bestimmung ist eine reine Berechnungsvorschrift und dient der näheren Konkretisierung des Begriffs "Brutto-Monatsverdienst". Sie kann nicht dazu herhalten, dem Begriff einen ganz anderen, von seinem Wortsinn und dem allgemeinen Sprachgebrauch völlig losgelösten Inhalt zu geben. Wäre das der Wille der Einigungsstelle gewesen, dann hätte sie das in dem Sozialplan eindeutig zum Ausdruck bringen müssen. Wenn der Sozialplan für die Berechnung

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



des Monatsverdienstes auf die tariflichen Vorschriften über die Berechnung der Urlaubsvergütung verweist, so kann das nur bedeuten, daß bei der Berechnung des Monatsverdienstes ebenso zu verfahren ist wie bei der Berechnung der Urlaubsvergütung. Diese aber bestimmt sich gemäß § 12 MTV nach dem regelmäßigen Arbeitsverdienst, dessen Ermittlung sich wiederum nach § 15 MTV richtet. Maßgebend soll also nicht der in einem bestimmten Monat erzielte effektive, sondern der regelmäßige Monatsverdienst sein. In diesem Sinne sollte der Begriff "Brutto-Monatsverdienst" durch die Berechnungsvorschrift in Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans näher bestimmt werden.

c) Die Bezugnahme auf die Berechnung der tariflichen Urlaubsvergütung kann sich nicht auch auf den in § 12 MTV für die Urlaubsvergütung festgelegten Prozentsatz des regelmäßigen Arbeitsverdienstes erstrecken. Hierbei handelt es sich - worauf das Landesarbeitsgericht mit Recht hinweist - um eine typisch urlaubsrechtliche Regelung, die speziell auf die Bedürfnisse des Erholungsurlaubs zugeschnitten ist. Wenn dort die Höhe der Urlaubsvergütung mit 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes angesetzt ist, so erklärt sich dies daraus, daß die Arbeitnehmer neben dem eigentlichen Urlaubsentgelt noch ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts erhalten sollen. Beide Elemente der Urlaubsvergütung sind in dem angegebenen Satz von 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes enthalten. Es ist kein Grund ersichtlich, der die Einigungsstelle veranlaßt haben könnte, bei der Festsetzung der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nicht das normale Arbeitsentgelt, sondern gerade die Urlaubsvergütung einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes zugrunde zu legen. Die in § 12 MTV enthaltenen typisch urlaubsrechtlichen Berechnungselemente müssen daher bei der Ermittlung des Monatsverdienstes für die Abfindung nach dem Sozialplan außer Ansatz bleiben.



d) Das Argument der Kläger, bei diesem Verständnis der Berechnungsvorschrift in Abschnitt C Nr. 3 des Sozialplans hätte es der Verweisung auf die Berechnung der tariflichen Urlaubsvergütung nicht bedurft, vielmehr hätte eine Bezugnahme auf die allgemeine Berechnungsvorschrift des § 15 MTV ausgereicht, schlägt nicht durch. § 15 MTV regelt nur die Einzelheiten für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts, sagt aber nichts darüber, in welchen Fällen das regelmäßige Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist. Deshalb behält die Bezugnahme des Sozialplans auf die Berechnung der tariflichen Urlaubsvergütung, die auf den regelmäßigen Arbeitsverdienst abstellt, auch dann ihren Sinn, wenn die typisch urlaubsrechtlichen Berechnungselemente außer Betracht bleiben.

e) Ergibt sich somit schon aus Wortlaut und Sinnzusammenhang der Sozialplanregelung, daß die Höhe des Monatsverdienstes nicht mit der Höhe der tariflichen Urlaubsvergütung gleichzusetzen ist, dann kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht noch erörterte Entstehungsgeschichte des Sozialplans und die in diesem Zusammenhang erhobenen Revisionsrügen nicht mehr an.

3. Hiernach erweist sich das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts als zutreffend, so daß die Revision der Kläger mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker

B. Keller Dr. Schönherr

