

Aktenzeichen: 5 AZR 69/91

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 16. Oktober 1991

- 5 AZR 69/91 -

I. Arbeitsgericht
Augsburg

Urteil vom 08. Februar 1990

- 6 Ca 1868/89 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 06. Dezember 1990

- 6 Sa 291/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2, 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bedeutung von Klammerzusätzen für die Auslegung von Sozialplänen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 69/91

6 Sa 291/90 München

Verkündet am
16. Oktober 1991

Im Namen des Volkes!

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 1991 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Kreienbaum
und Dr. Kappes für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 6. Dezember
1990 - 6 Sa 291/90 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe der Abfindung, die der
Klägerin aufgrund eines Sozialplans zusteht.

Die Beklagte betreibt ein Handelsunternehmen mit mehreren
Filialen in der ganzen Bundesrepublik. Die Klägerin war seit 1972
bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Die Ar-
beitsbedingungen richteten sich zuletzt nach dem - mit der
Rechtsvorgängerin der Beklagten abgeschlossenen - Arbeitsvertrag
vom 1. August 1980. Nach dessen § 4 war "Grundlage des Arbeits-
vertrages ... der jeweils gültige Manteltarifvertrag für kfm.
Angestellte in den bayer. Betrieben des Groß- und Außenhandels
sowie der jeweils gültige Gehaltstarifvertrag für kfm. Angestell-
te". Aufgrund § 2 Nr. 2 des für allgemeinverbindlich erklärten
Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen für die Arbeit-
nehmer im Groß- und Außenhandel in Bayern vom 15. März 1983 zahl-
te die Beklagte der Klägerin vermögenswirksame Leistungen von mo-
natlich 52,-- DM.



Im Januar 1989 schloß die Beklagte bundesweit drei Filialen, unter anderem die in A , in der die Klägerin tätig war. Die Beklagte kündigte der Klägerin zum 30. September 1989. Am 21. Februar 1989 hatten die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und am 14. April 1989 einen Sozialplan abgeschlossen.

§ 7 des Sozialplans lautet auszugsweise:

...

- a) Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach folgender Formel:

Jahre der Betriebszugehörigkeit x Gehalt x X.

...

- g) Gehalt bedeutet:

Durchschnittliches Bruttoeinkommen der letzten drei Monate vor Inkrafttreten dieses Sozialplans (Grundgehalt zuzüglich aller bestehenden Zulagen).

Aufgrund des Sozialplans zahlte die Beklagte an die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 43.860,47 DM, und zwar auf der Basis eines Monatsgehalts von 2.216,67 DM. Die der Klägerin zusätzlich gezahlten vermögenswirksamen Leistungen berücksichtigte sie nicht.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, daß bei der Berechnung der Abfindung die vermögenswirksamen Leistungen einzubeziehen seien. Sie hat Zahlung des Differenzbetrages in rechnerisch unstreitiger Höhe von 1.029,53 DM verlangt.



Zur Begründung hat sie vorgetragen: Die vermögenswirksamen Leistungen seien Teil des "Gehalts" und des "Bruttoeinkommens" im Sinne des Sozialplanes. Das ergebe sich auch aus § 2 Abs. 7 Satz 1 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes, wonach "vermögenswirksame Leistungen ... arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohns oder Gehalts" sind. Unter "Grundgehalt" im Sinne des Klammerzusatzes sei das Gehalt zu verstehen, das der Arbeitnehmer regelmäßig jeden Monat erhalte. Dieser Begriff werde weder im Tarifvertrag noch im Arbeitsvertrag verwandt. Aus dem Umstand, daß der hier anzuwendende Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen - anders als andere Tarifverträge - keine "Nichtanrechnungsklausel" enthalte, ergebe sich, daß die vermögenswirksamen Leistungen hier einzubeziehen seien.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.029,53 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 12. September 1989 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß die vermögenswirksamen Leistungen nicht zu berücksichtigen seien und dazu vorgetragen: Bei der Auslegung von Ziffer 7 a und g des Sozialplanes komme es nicht auf die Definition der Begriffe "Gehalt" und "Bruttoeinkommen" an, sondern auf die des Klammerzusatzes "Grundgehalt zuzüglich aller bestehenden Zulagen". Unter Grundgehalt werde allgemein die tarifliche Vergütung verstanden. Mit Zulagen würden außertarifliche



Leistungen, persönliche Zulagen und Zuschläge etwa für Mehrarbeit, Nachtarbeit oder schmutzige Arbeit bezeichnet. Vermögenswirksame Leistungen gehörten dem Wortlaut nach weder zum Grundgehalt noch zu derartigen Zulagen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Sozialpläne sind Betriebsvereinbarungen besonderer Art (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972). Betriebsvereinbarungen sind wie Tarifverträge in erster Linie nach ihrem Wortlaut, ihrem Sinn und Zweck sowie dem Willen der Beteiligten auszulegen, soweit er in der Betriebsvereinbarung noch erkennbar Ausdruck gefunden hat. Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens besteht nicht. Ferner kann es auf den Gesamtzusammenhang und die Entstehungsgeschichte ankommen (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. z.B. Urteil des Senats vom 11. Juni 1975, BAGE 27, 187, 191 f. = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu 1 der Gründe; Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 51/86 - AP Nr. 2 zu § 77



BetrVG 1972 Auslegung). Da Betriebsvereinbarungen auch vertraglichen Charakter haben, sind bei ihrer Auslegung die §§ 133, 157 BGB mit heranzuziehen (Urteil des Senats vom 21. März 1968 - 5 AZR 299/67 - AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BVerfG Beschluß vom 23. April 1986, BVerfGE 73, 261, 269 f.).

Für Tarifverträge gilt weiter der allgemeine Auslegungsgrundsatz, daß dann, wenn die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe verwenden, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, diese Begriffe nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet werden sollen, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. etwa Urteil vom 30. Mai 1984, BAGE 46, 61, 66 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969). Die Tarifvertragsparteien können die von ihnen verwendeten Begriffe auch selbst definieren, etwa durch Klammerzusätze. Diese haben häufig den Sinn, den vorangegangenen Begriff zu erläutern. Das kann dazu führen, daß der durch den Klammerzusatz erläuterte Begriff einen anderen Sinn erhält, als ihm nach dem allgemeinen Sprachgebrauch oder der allgemeinen Rechtsterminologie zukommt (BAG Urteil vom 28. April 1982 - 4 AZR 642/79 - AP Nr. 39 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; BAG Urteil vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 - AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; Teil-Urteil des Senats vom 5. Oktober 1988, BAGE 60, 14, 18 f. = AP Nr. 80 zu § 1 LohnFG, zu I 1 der Gründe; vgl. auch BAG Urteil vom 18. November 1988, BAGE 60, 163, 171 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrtG, zu IV 3 der Gründe). Diese Grundsätze gelten auch für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen.



2. Das Landesarbeitsgericht ist von diesen Grundsätzen ausgegangen und hat dazu ausgeführt: Zwar lasse der weitgefaßte Begriff des Bruttoeinkommens auch die Einbeziehung der vermögenswirksamen Leistungen zu; jedoch sei nicht die allgemeine Bedeutung des Begriffes maßgebend, sondern die diese einschränkende Klammerdefinition. Vermögenswirksame Leistungen gehörten aber weder zum "Grundgehalt" noch zu den "Zulagen" im Sinne des Klammerzusatzes. Dies entspreche auch der von den Betriebsparteien vorgefundenen Tarifvertragspraxis. Die Behauptung der Klägerin, die Betriebsparteien hätten übereinstimmend die vermögenswirksamen Leistungen einbeziehen wollen, sei unerheblich, da ein derartiger Wille im Wortlaut keinen hinreichenden Ausdruck gefunden hätte.

3. Dem ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

a) Nach § 7 a des Sozialplans errechnet sich die Höhe der Abfindung nach der Formel Betriebszugehörigkeit x Gehalt x X. In § 7 g beschreiben die Betriebsparteien den Begriff des Gehalts als "durchschnittliches Bruttoeinkommen der letzten drei Monate vor Inkrafttreten dieses Sozialplanes". Diesen Begriff erläutern sie weiter mit dem Klammerzusatz "Grundgehalt zuzüglich aller bestehenden Zulagen". Dies stellt auch die Revision nicht in Abrede.

Es kommt daher, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht darauf an, wie der Begriff "Bruttoeinkommen" ohne den Klammerzusatz auszulegen wäre, sondern auf die Auslegung



der Begriffe "Grundgehalt" und "alle bestehenden Zulagen". Die Klage kann nur dann Erfolg haben, wenn die vermögenswirksamen Leistungen darunter fallen. Das ist zu verneinen.

b) Der Begriff "Grundgehalt" ist entgegen der Auffassung der Revision nicht mit dem Begriff "Gehalt" oder "Arbeitsentgelt" gleichzusetzen. Das ergibt sich schon aus dem allgemeinen Sprachgebrauch, aber auch aus der Gegenüberstellung der Begriffe "Grundgehalt" und "alle bestehenden Zulagen". Im übrigen wäre der Klammerzusatz dann überflüssig. Grundgehalt ist die tarifliche Monatsvergütung oder eine sonstige außertarifliche feste Vergütung. Zu ihr können andere Leistungen des Arbeitgebers wie z.B. Zulagen, Urlaubsgeld, Treueprämien, aber auch vermögenswirksame Leistungen, hinzutreten. "Grundgehalt" ist demnach als Gegensatz zu etwaigen sonstigen Entgeltbestandteilen zu sehen. Ob diese aufgrund Tarifvertrags, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrags gezahlt werden, ist für die Begriffsbestimmung ohne Bedeutung.

c) Der Begriff "alle sonstigen Zulagen" umfaßt seinerseits - entgegen der Auffassung der Revision - nicht alle sonstigen Entgeltbestandteile, insbesondere nicht die vermögenswirksamen Leistungen. Die Tarifverträge des Bayerischen Groß- und Außenhandels definieren den Begriff der Zulage nicht; er wird jedoch erwähnt. In § 5 Satz 2 des Gehaltstarifvertrages für Angestellte in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels vom 1. April 1988 heißt es etwa, daß bisher freiwillig gewährte Zulagen - mit Ausnahme von Leistungszulagen - auf die neuen Gehalts-



sätze anrechenbar seien. Eine Anrechenbarkeit von Gehaltserhöhungen auf vermögenswirksame Leistungen kommt aber von vornherein nicht in Betracht.

Auch auf einen sonstigen feststehenden Sprachgebrauch kann sich die Klägerin nicht stützen. Es gibt auch außerhalb des Bereichs des Groß- und Außenhandels keine verbindliche Definition des Begriffes der Zulagen. Im Anschluß an Schaub (Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., S. 331) lassen sich unterscheiden je nach Anknüpfungspunkt Zulagen, die aufgrund Gesetzes, Tarifvertrags, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsvertrags gezahlt werden, allgemeine betriebliche Zulagen, mit denen der Tariflohn aufgestockt werden soll, auch Arbeitsmarktzulagen genannt, aus sozialen oder persönlichen Gründen gezahlte Zulagen, wie z.B. Kinder- oder Alterszulagen sowie echte Leistungszulagen. Weiter gibt es etwa die Berlin-Zulage. Die vermögenswirksamen Leistungen gehören zu keiner dieser Gruppen; sie dienen anderen Zwecken, nämlich der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, und stehen außerhalb des sonstigen Vergütungsgefüges.

d) Die Revision beruft sich ferner darauf, daß § 2 Nr. 1 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen vom 15. März 1983 uneingeschränkt auf das Vermögensbildungsgesetz verweist und anders als einige andere Tarifverträge keine Bestimmung darüber enthält, daß vermögenswirksame Leistungen bei der Höhe des Arbeitsentgelts nicht mitzurechnen sind. Daraus ergebe sich im Umkehrschluß, daß die vermögenswirksamen Leistungen im Falle der Klägerin bei der Höhe des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen seien. Damit kann die Revision nicht durchdringen. Denn es geht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hier nicht um die Auslegung dieses Tarifvertrages, sondern um die Auslegung des mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Sozialplans.

e) Schließlich macht die Revision geltend, § 7 g des Sozialplans solle einen Ausgleich für den Verlust des Besitzstandes der betreffenden Arbeitnehmer schaffen, und zwar auf der Grundlage der regelmäßig erzielten Vergütung. Aus diesem Grunde seien die vermögenswirksamen Leistungen miteinzubeziehen. Dies trifft nicht zu. § 7 g des Sozialplans ist eine reine Berechnungsvorschrift. Den Betriebsparteien steht es frei, die vermögenswirksamen Leistungen einzubeziehen oder unberücksichtigt zu lassen. Aus der allgemeinen Zweckbestimmung von Abfindungszahlungen, die in aller Regel für den Verlust eines sozialen Besitzstandes gezahlt werden, kann für die Auslegung einer Berechnungsvorschrift wie § 7 g des Sozialplans nichts hergeleitet werden.

Dr. Thomas Dr. Gehring Dr. Reinecke
Kreienbaum Dr. Kappes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)