

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

Gesetz: BGB § 630, § 242 Gleichbehandlung, § 611 Fürsorgepflicht; BetrVG 1972 § 77 Auslegung und § 112 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 714/77

Urteil des BAG vom 14. März 1979

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 714/77

16 Sa 107/77 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
14. März 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1979 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Dr. Fenge und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Liebsch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Juni 1977 - 16 Sa 107/77 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Oktober 1972 bis zum 31. Juli 1974 als Angestellter in der Bonner Niederlassung der Beklagten beschäftigt. Sein letztes Monatsgehalt belief sich auf 3.726,-- DM brutto. Als die Beklagte am 26. Juni 1974 auf Anordnung des Bundesaufsichtsamtes für das Kreditwesen ihren Bankbetrieb schließen mußte, wurde die Bonner Niederlassung von der "A" (A) übernommen. Neben anderen Angestellten der Beklagten beschäftigte die A auch den Kläger weiter; hierbei wurde er zunächst als Arbeitnehmer der Beklagten der A zur Arbeitsleistung überlassen. Mit Schreiben vom 8. August 1974 bat der Kläger die Beklagte, vor Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist aus ihren Diensten, und zwar zum 31. Juli 1974, ausscheiden zu dürfen. Hiermit erklärte sich die Beklagte am 19. August 1974 einverstanden. Sie erteilte dem Kläger ein Zeugnis, in dem u.a. sein Aufgabengebiet im einzelnen dargestellt wird sowie die Leistungen und die Führung im Dienst beurteilt werden. Hierzu enthält das Zeugnis folgende Aussagen:

"Herrn P wurde das Aufgabengebiet der Revision für die Filiale Bonn nebst angeschlossenen Zweigstellen übertragen. Zur Revisionstätigkeit gehörte sowohl der Kreditbereich als auch der sonstige technische Betriebsablauf einschließlich Bilanzierung.

Aufgrund seiner vielseitigen Fachkenntnisse und seiner Zuverlässigkeit haben wir Herrn P im Januar 1973 Prokura erteilt.

Sein zusätzliches Aufgabengebiet umfaßte:

Personaleinsatz in Abstimmung mit dem
Leiter der Filiale

Personalplanung (z.B. Vorbereitung von
Einstellungen und Entlassungen)

Kundengespräche in besonderen Fällen
(z.B. Konditionsgespräche)

Informationsaustausch mit den ortsansässigen
Kreditinstituten

Einführung organisatorischer Neuerungen

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Erstellung von Rundschreiben sowie sonstiger
Mitteilungen

Beleganweisung

Leitung von Sonderarbeiten (z.B. Umstellung
auf EDV)

Allgemeine Verwaltung

Außerdem gehört zu seinem Aufgabengebiet die Über-
wachung der Ausbildung der Auszubildenden. Hierzu
zählte insbesondere die Aufstellung von sachlich
und zeitlich gegliederten Ausbildungsplänen, die
Kontrolle der Ausbildungsnachweise sowie des
Besuchs der Berufsschule.

.....

Die Leistungen des Herrn P sind als überdurch-
schnittlich zu bezeichnen. Er hat die auftretenden
Probleme sehr sorgfältig gelöst. Besonders hervor-
zuheben sind seine präzise Arbeitsweise, sein
Engagement für die gestellten Aufgaben sowie sein
außergewöhnlicher Arbeitseinsatz.

.....

Durch fachliche Leistung und nicht zuletzt durch
seine untadelige Persönlichkeit erwarb er sich die
Anerkennung seiner Vorgesetzten und seines Mitar-
beiterkreises.

....."

Außerdem erhielt der Kläger von der Beklagten folgende Be-
scheinigung vom 5. Dezember 1974:

"Es wird hiermit bestätigt, daß bei Durchsicht
Ihrer nach dem 1. Januar 1972 bei dem Bankhaus
H geführten Konten keine von Ihnen mit
dieser Bank geschlossenen Termingeschäfte in
Devisen oder Edelmetallen festgestellt wurden."

Am 24. Juli 1974 kam zwischen der Beklagten - vertreten
durch ihre Abwickler - und den Betriebsräten eine Betriebs-
vereinbarung zustande, in der "zum Ausgleich aller durch die
Betriebseinschränkungen und die spätere Stilllegung entstehenden
wirtschaftlichen Nachteile und sonstigen Härten" Abfindungen
vorgesehen werden. Die Betriebsvereinbarung hat - soweit sie
hier interessiert - folgenden Wortlaut:

- 4 -



"§ 1

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen begründen Einzelansprüche für jeden Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG in der Fassung vom 15. Januar 1972 (BGBl. 1 S. 13), der sich am 1. Juli 1974 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Bankhaus befand, es sei denn, daß diese Ansprüche im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung erweitert, eingeschränkt oder ausgeschlossen sind oder werden.

§ 2

.....

§ 3

Grundabfindung

.....

2)

Die Berechnung der Abfindung erfolgt nach folgendem Punktsystem:

Jeder Anspruchsberechtigte erhält

- a) 1 Punkt für jedes vollendete Vierteljahr seiner Zugehörigkeit zur Bank
- b) einen Zuschlag von 2 Punkten für jedes Lebensjahr nach Vollendung seines 40. Lebensjahres bis zum vollendeten 55. Lebensjahr. Für das über 55 Jahre hinausgehende Lebensalter werden keine weiteren Punkte zugeteilt.

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die bei Eintritt in die Bank Versorgungsansprüche aus früheren Tätigkeiten hatten oder noch haben.

3)

Aus der Addition der Punkte a + b ergibt sich die Gesamtpunktzahl.

4)

Die so errechnete Gesamtpunktzahl wird bezogen auf das 13-fache des Monatsgehaltes im Sinne des § 3 Abs. 1 dieser Vereinbarung. Die Gesamtpunktzahl ist mithin der Prozentsatz des Jahresnettoehaltes, das als Abfindung zu zahlen ist.

5)

Als Stichtag für die Ermittlung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit gilt der 1. Juli 1974.

- 5 -

§ 4

Zusätzliche Abfindung

1) Arbeitnehmer, die mit Zustimmung des Abwicklers vor Ablauf der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist ausscheiden oder denen mitgeteilt wird, daß auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichtet wird, erhalten neben der Abfindung aus § 3 dieser Vereinbarung ein Viertel des Nettobetrages, den das Bankhaus durch das vorzeitige Ausscheiden bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist einspart, bei Schwerbeschädigten erhöht sich dieser Betrag auf die Hälfte.

.....

§ 5

Minderung der Abfindung

Arbeitnehmer, die am 26. Juni 1974 oder später im Zuge der Auflösung des Zweigstellennetzes oder der Abgabe von Teilbereichen des Bankhauses von anderen Instituten übernommen worden sind, erhalten binnen eines Monats nach Abschluß dieser Vereinbarung die Hälfte der in § 3 dieser Vereinbarung vereinbarten Abfindung. Die Anwendung von § 4 Abs. 1 dieser Vereinbarung ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

.....

§ 8

Art der Einzelansprüche und deren Fälligkeit

.....

3)
Die in dieser Vereinbarung festgestellten Ansprüche werden fällig am Tage des Ausscheidens des Arbeitnehmers.

....."

Der Kläger erhielt eine Abfindung nach § 5 der Betriebsvereinbarung. Seine weitergehende Forderung auf Zahlung der zusätzlichen Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung lehnte die Beklagte ab.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Ergänzung seines Zeugnisses und die Zahlung der zusätzlichen Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung. Er hat hierzu vorgetragen:

- 6 -



- 6 -

Das ihm erteilte Zeugnis sei unvollständig. Die Beklagte hätte ihm darin bescheinigen müssen, er sei für die eingetretenen Verluste der Beklagten in keiner Weise mitverantwortlich gewesen; ferner sei er weder dienstlich an Devisentermin- und Edelmetallgeschäften beteiligt gewesen noch habe er sich privat an solchen Geschäften beteiligt. Diese Feststellung sei im Hinblick auf die Vorwürfe, die gegen zahlreiche Arbeitnehmer der Beklagten erhoben würden, notwendig. Auch wegen der in der Öffentlichkeit geführten Diskussion erwarte der Leser des Zeugnisses eine negative Feststellung des Inhalts, daß der Beurteilte an den genannten Geschäften nicht beteiligt gewesen sei. Das Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1974 reiche zu einer Entlastung nicht aus; es sei nicht präzise genug. Er, der Kläger, habe auf Bewerbungen bereits Absagen erhalten; er habe den Verdacht, daß seine frühere Tätigkeit bei der Beklagten bei seiner Ablehnung eine Rolle gespielt habe.

Zur Abfindungshöhe meint der Kläger, ihm stehe außer dem nach § 5 der Betriebsvereinbarung berechneten Betrag auch die zusätzliche Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung zu. Er sei bis zum Abschluß der Betriebsvereinbarung (24. Juli 1974) nicht von einem anderen Bankinstitut übernommen worden. Zwar habe er in dieser Zeit als Leiharbeitnehmer für die A gearbeitet. Ein Arbeitsvertrag sei mit diesem Bankinstitut aber erst nach dem 24. Juli 1974 geschlossen worden. Es komme für den Begriff der Übernahme in § 5 der Betriebsvereinbarung aber allein auf die arbeitsvertragliche Bindung zu dem übernehmenden Bankinstitut an. Eine arbeitsvertragliche Übernahme nach Abschluß der Betriebsvereinbarung schließe die Anwendung des § 4 der Betriebsvereinbarung nicht aus; dies ergebe sich aus dem Wortlaut des § 5 der Betriebsvereinbarung, in dem es heißt, daß Arbeitnehmer, die "übernommen worden sind" - also bei Abschluß der Betriebsvereinbarung bereits übernommen waren - nicht in den Genuß der Leistung nach § 4 der Betriebsvereinbarung kommen sollten.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, das dem Kläger am 31. 7. 1974 erteilte Zeugnis über ein Dienstverhältnis um den folgenden Passus, der auf Seite 2 des Zeugnisses anzubringen wäre, zu ergänzen:

- 7



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



- 7 -

"Herrn P wird gleichzeitig bestätigt, daß er für die eingetretenen Verluste unserer Bank in keiner Weise mitverantwortlich war. Herr P ist insbesondere weder dienstlich als Angestellter mit Devisentermin- und Edelmetallgeschäften und deren Abwicklung im Rahmen der Bankgeschäfte beteiligt gewesen noch hat er sich in seinem privaten Interesse oder für private Rechnung an solchen Termingeschäften beteiligt",

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.741,24 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Der Kläger habe keinen Anspruch auf Ergänzung des ihm erteilten Zeugnisses. Sein Antrag zielle vielmehr auf eine Bescheinigung über privates Verhalten ab, während in dem Zeugnis nur sein dienstliches Verhalten zu beurteilen sei. Soweit der Kläger aber ein Interesse an einer darüber hinausgehenden Bescheinigung über das Unterlassen bestimmter privater Bankgeschäfte mit der Beklagten habe, sei diesem Interesse durch das Negativattest vom 5. Dezember 1974 Genüge getan.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf die zusätzliche Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung; diese sei vielmehr durch § 5 der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. Der Kläger falle unter diese Bestimmung, da er nahtlos durch die A übernommen worden sei. Dem stehe nicht entgegen, daß er zunächst noch Arbeitnehmer der Beklagten geblieben sei und erst zum 1. August 1974 ein Arbeitsverhältnis mit der übernehmenden Bank abgeschlossen habe. Die Übernahme sei bereits dadurch erfolgt, daß der Kläger nach der Schließung des Bankhauses am gleichen Arbeitsplatz und ohne Unterbrechung für die A weiterarbeiten konnte. Auf die rechtliche Form des Vertragsverhältnisses komme es dabei nicht an. Dies ergebe sich auch aus der Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung und dem Zweck der getroffenen Regelung; dabei sei man davon ausgegangen, daß das Zweigstellenpersonal regelmäßig übernommen würde, während dies für das Personal des Stammhauses in Köln nicht möglich gewesen sei; vor allem für diesen Personenkreis sei daher die zusätz-

- 8 -



liche Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung bestimmt gewesen.

Im übrigen hätte der Kläger bereits Ende Juni 1974 einen Arbeitsvertrag mit der A abschließen können. Er hätte dies jedoch zunächst abgelehnt, um durch ein Hinausschieben des Vertragsabschlusses die zusätzliche Abfindung zu erlangen.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Ergänzung des Zeugnisses. Sein Klagebegehren richtet sich hierbei auf drei Punkte:

Es soll bestätigt werden, daß er

- für die eingetretenen Verluste der Beklagten in keiner Weise mitverantwortlich sei,
- als Angestellter mit Devisentermingeschäften und Edelmetallgeschäften und deren Abwicklung nicht befaßt gewesen sei,
- für private Rechnungen keine solchen Termingeschäfte getätigt habe.

In sämtlichen Punkten ist sein Begehren unbegründet.

1. Der Inhalt eines Zeugnisses muß der doppelten Zielsetzung gerecht werden: Einerseits soll das Zeugnis dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen; das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers darf durch eine Unterbewertung nicht erschwert werden. Zum anderen soll es zur Unterrichtung eines Dritten dienen, der die Einstellung des Arbeitnehmers erwägt; seine Belange würden durch eine Überbewertung gefährdet. Aus dieser doppelten Zielsetzung ergibt sich als oberster Grundsatz, daß der Inhalt des Zeugnisses wahr sein muß (BAG 9, 289 [292] = AP Nr. 1 zu § 73 HGB [zu I 1 der Gründe]). Dieses Gebot der Wahrheitspflicht erstreckt sich nicht nur auf die im Zeugnis ausdrücklich enthaltenen Aussagen. Es darf vielmehr auch durch



Fortlassung von Angaben, die in dem Zeugnis erwartet werden, beim Leser des Zeugnisses kein falscher Eindruck erweckt werden (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., § 51- S. 465, Fußn. 24; Oehmann, AR-Blattei D, "Zeugnis" zu E II 1). Das Zeugnis muß daher alle wesentlichen Tatsachen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind. Die Vollständigkeit des Zeugnisses ist daher eine Voraussetzung für die Erfüllung der Wahrheitspflicht.

2. Gegen dieses Gebot der Vollständigkeit hat die Beklagte jedoch nicht verstoßen.

Die verlangte Erklärung, der Kläger sei für die eingetretenen Verluste der Bank in keiner Weise mitverantwortlich, ist im vorliegenden Falle überflüssig, wenn nicht sogar irreführend. Eine solche Erklärung hätte möglicherweise Bedeutung für Angestellte, die kraft ihrer Stellung maßgebenden Einfluß auf die Leitung des Unternehmens haben und daher für Gewinn und Verlust Verantwortung tragen. In einer derartigen Position befand sich der Kläger nicht. Sein Aufgabengebiet, das im Zeugnis ausführlich dargestellt wird, läßt vielmehr erkennen, daß er keine leitende Funktion ausgeübt hat und mit den allgemein bekannten Verlustgeschäften der Beklagten nichts zu tun hatte. Ein Verdacht, er könnte schädigend auf das Geschäftsgeschehen der beklagten Bank eingewirkt haben, kann daher nicht entstehen, so daß der gewünschte Hinweis im Zeugnis nicht erforderlich ist.

Auch die vom Kläger begehrte Ergänzung, er sei als Angestellter in Devisentermingeschäften und Edelmetallgeschäften und deren Abwicklung nicht beteiligt gewesen, ist vom Landesarbeitsgericht zu Recht abgelehnt worden. Die ausführliche und detaillierte Aufzählung der Aufgabengebiete des Klägers ist unmißverständlich und läßt keinen Zweifel aufkommen, daß die vom Kläger erwähnten Geschäfte nicht zu seinen dienstlichen Aufgaben gehörten. Die Beklagte brauchte daher neben der lückenlosen Aufzählung der vom Kläger wahrgenommenen Aufgaben



nicht auch noch die ihm nicht zugewiesenen Aufgaben zu nennen.

Der Kläger kann auch keine Erweiterung des Zeugnisses dahingehend verlangen, daß er für private Rechnung keine Termingeschäfte getätigt habe. Das Zeugnis hat sich nur auf die dienstliche Führung zu beziehen, grundsätzlich nicht auf das außerdienstliche Verhalten (Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, BGB, 11. Aufl., § 630 Anm. 19; Soergel-Siebert-Wlotzke-Volze, BGB, 10. Aufl., § 630 Anm. 8; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 3. Aufl., § 146 IV 3; Monjau, Das Zeugnis im Arbeitsrecht, S. 33). Privates Verhalten ist ausnahmsweise nur dann zu erwähnen, wenn es dienstliches Verhalten beeinflußt hat.

Die Revision meint, daß auch die Beteiligung von Angestellten an Devisentermingeschäften und Edelmetallgeschäften in privatem Interesse und für private Rechnung für die Erfüllung von Dienstpflichten von Bedeutung sei. Angestellte hätten vielfach ihre dienstliche Tätigkeit vernachlässigt und ihren Arbeitsplatz verlassen, um Privatgeschäften nachzugehen. Diese Angestellten hätten auch insofern gegen Dienstpflichten verstoßen, als ihnen solche Geschäfte - insbesondere bei dem eigenen Bankhaus - untersagt worden seien.

Auch diese Argumente der Revision vermögen nicht den Ergänzungsanspruch zu begründen. Schon aus der jetzigen Fassung des Zeugnisses ergibt sich, daß der Kläger sich derartige Verstöße gegen seine Dienstpflichten nicht hat zuschulden kommen lassen. In dem Zeugnis heißt es nämlich positiv, daß seine präzise Arbeitsweise und sein außergewöhnlicher Arbeitseinsatz besonders hervorzuheben seien, und daß er sich durch seine untadelige Persönlichkeit die Anerkennung seiner Vorgesetzten und seines Mitarbeiterkreises erworben habe. Eine solche Beurteilung schließt es aus, daß der Kläger häufig seinen Arbeitsplatz verlassen und seine dienstliche Tätigkeit vernachlässigt haben könnte, um verbotswidrige Termingeschäfte im privaten Interesse abzuschließen.

3. Allerdings ist die Beklagte aus dem Gesichtspunkt der nachwirkenden Fürsorgepflicht gehalten, das berufliche Fortkommen des Klägers nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht



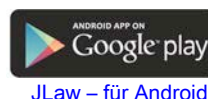
zu erschweren (BAG AP Nr. 80 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu II 2 der Gründe] m.w.Nachw.). Ob wegen der besonderen Insolvenzgründe des beklagten Bankhauses alle ausgeschiedenen Arbeitnehmer Schwierigkeiten in ihrem beruflichen Fortkommen zu befürchten haben, die nur eine entlastende Erklärung der Beklagten beseitigen könnte, mag dahingestellt bleiben. Selbst wenn man dies bejahen wollte, ist die Beklagte einem solchen Anliegen des Klägers durch ihr Schreiben vom 5. Dezember 1974 entgegengekommen. Dieses Schreiben bescheinigt dem Kläger mit hinreichender Deutlichkeit, daß er während seiner Beschäftigung bei der Beklagten auch privat keine der dort genannten Geschäfte getätigt hatte. Damit ist den Belangen des Klägers Genüge getan.

II. Dem Kläger steht eine zusätzliche Abfindung nach § 4 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung nicht zu.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den Anspruch deswegen verneint, weil der Kläger zu dem Personenkreis gehört, der nach § 5 der Betriebsvereinbarung von den Leistungen des § 4 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist. Hierbei hat es angenommen, daß der Kläger die Voraussetzungen des § 5 Satz 1 der Betriebsvereinbarung erfüllt.

Die Revision greift diese Beurteilung aus zwei Gründen an. Sie meint, daß zum einen die Weiterbeschäftigung des Klägers in einem Leiharbeitsverhältnis nicht die Voraussetzung der Übernahme nach § 5 der Betriebsvereinbarung erfülle, zum anderen der Abschluß eines Arbeitsvertrags zwischen dem Kläger und der A zum 1. August 1974 zwar eine Übernahme darstelle, aber im Sinne des § 5 der Betriebsvereinbarung zu spät komme, da in dieser Bestimmung nur solche Arbeitnehmer gemeint seien, die im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung - nämlich am 24. Juli 1974 - "übernommen worden sind".

Diese Angriffe der Revision sind jedoch unbegründet. Eine Auslegung der Betriebsvereinbarung ergibt vielmehr, daß diejenigen Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - bei der Auflösung des Zweigstellennetzes der Beklagten von einem anderen Bankinstitut nahtlos zu im wesentlichen unveränderten Bedingungen



weiterbeschäftigt wurden, auch dann unter § 5 der Betriebsvereinbarung fallen und daher keinen Anspruch auf die zusätzliche Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung haben, wenn sie zunächst noch als Arbeitnehmer der Beklagten für das übernehmende Bankinstitut tätig waren und erst später dessen Arbeitnehmer wurden.

2. Bei der Auslegung einer Betriebsvereinbarung ist wie bei einer Gesetzesauslegung zunächst vom Wortlaut auszugehen, so dann sind der Gesamtzusammenhang und Zweck der Regelung zu beachten (BAG Urteil vom 11. Juni 1975 - 5 AZR 217/74 - AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 1 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]). Legt man diese Kriterien zugrunde, so erweist sich die Auslegung der Betriebsvereinbarung durch das Berufungsgericht als zutreffend.

Wie das Landesarbeitsgericht zunächst mit Recht ausführt, läßt sich aus den in § 5 der Betriebsvereinbarung verwendeten Worten "von anderen Instituten übernommen worden sind" nicht entnehmen, daß die Übernahme auch unmittelbar als Arbeitnehmer erfolgt sein müsse. Das Wort "übernommen" kann vielmehr auch in dem Sinne verstanden werden, daß das Bankinstitut den Arbeitnehmer des Beklagten ohne zeitliche Unterbrechung zu im Kern unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt, wobei der Zeitpunkt, zu dem der Kläger auch ein Arbeitsverhältnis mit dem übernehmenden Bankinstitut begründet, keine Rolle spielt. Welche Bedeutung mit dem Wortlaut zu verbinden ist, kann daher nur ermittelt werden, wenn Gesamtzusammenhang und Zweck der Vorschrift berücksichtigt werden.

Nach der Einleitung der Betriebsvereinbarung sollen die vorgesehenen Abfindungen die durch die Betriebseinschränkungen und die spätere Stilllegung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und sonstigen Härten ausgleichen. Nach dem Grad der den Arbeitnehmern regelmäßig entstehenden Nachteile und Härten hat die Betriebsvereinbarung für die Abfindungshöhe nach Personengruppen unterschieden. Generell ist für ausscheidende Arbeit-



- 13 -

nehmer, die sich am 1. Juli 1974 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Bankhaus der Beklagten befanden (§ 1 der Betriebsvereinbarung), die Grundabfindung nach § 3 der Betriebsvereinbarung vorgesehen; sie wird nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Jahresnetto Gehalt berechnet. Zu dieser Grundabfindung tritt die zusätzliche Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung für diejenigen Arbeitnehmer, die vor Ablauf der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist mit Zustimmung des Abwicklers ausscheiden. § 5 enthält gegenüber diesen Regelungen sowohl eine Erweiterung als auch eine Einschränkung. Er erweitert die Voraussetzung des Abfindungsanspruchs insofern, als auch Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten sollen, die bereits vor dem Stichtag des § 1 der Betriebsvereinbarung (1. Juli 1974), und zwar "am 26. Juni oder später", beim Beklagten ausgeschieden sind, sofern sie nämlich mit der Zweigstelle oder einem Teilbereich des Bankhauses von einem anderen Bankinstitut übernommen worden sind. Auch diese Arbeitnehmer sollten in den Genuß einer Abfindung kommen. Im Hinblick auf ihre Übernahme, bei der sie ihren gewohnten Arbeitsplatz nicht verloren, sind geringere Beträge angesetzt worden: Die "übernommenen" Arbeitnehmer sollten nur die Hälfte der Grundabfindung ohne die zusätzliche Abfindung nach § 4 der Betriebsvereinbarung erhalten. Hierbei wurde berücksichtigt, daß diese Arbeitnehmer regelmäßig geringere Nachteile in Kauf zu nehmen hatten als andere bei der Beklagten ausscheidende Arbeitnehmer, die das volle Risiko, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, tragen mußten.

Aus dieser Betrachtung von Gesamtzusammenhang und Zweckbestimmung der Abfindungsregelung ergibt sich, daß es in § 5 der Betriebsvereinbarung nicht darauf ankam, in welchem Zeitpunkt nach dem 25. Juni 1974 ein übernommener Arbeitnehmer bei der Beklagten im Rechtssinne ausschied; denn dies war für den Zweck der Abfindung - nämlich den Nachteilsausgleich - dann unerheblich, wenn der Arbeitnehmer am alten Arbeitsplatz weiterarbeiten konnte und im Rahmen dieser Beschäftigung später mit dem übernehmenden Bankinstitut einen Arbeitsvertrag abschloß.

- 14 -



Der Umfang seines auszugleichenden Nachteils konnte nicht größer sein, wenn sich dieser Abschluß des Arbeitsvertrags noch eine Zeitlang hinauszog. Nur so kann die Vorschrift des § 5 der Betriebsvereinbarung verstanden werden. Bestätigt wird diese Auslegung dadurch, daß zwar der Anfangszeitpunkt für die Übernahme, der 26. Juni 1974, genau fixiert worden ist, während ein Endzeitpunkt nicht genannt wird, sondern mit den Worten "oder später" ausdrücklich offengelassen wird. Zugleich folgt daraus, daß es auf den Zeitpunkt, zu dem die Parteien das Arbeitsverhältnis einverständlich gelöst haben, nicht ankommt.

3. Eine solche Auslegung verstößt, entgegen der Ansicht der Revision, auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Betriebsvereinbarung differenziert lediglich nach Arbeitnehmergruppen, die unterschiedlich hohe Nachteile durch die Stillegung des Bankhauses in Kauf zu nehmen haben. Hierbei werden Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - nach dem 25. Juni 1974 unmittelbar von anderen Bankinstituten übernommen und entweder gleichzeitig oder später Arbeitnehmer des übernehmenden Instituts wurden, zu Recht einer Arbeitnehmergruppe zugerechnet, die regelmäßig geringere Nachteile als andere ausscheidende Arbeitnehmer hinzunehmen hat. Wenn dementsprechend auch die Abfindung mit einer geringeren Höhe angesetzt wurde, liegt darin keine sachfremde Schlechterstellung der davon betroffenen Arbeitnehmer.

gez.: Dr. Heither

Dr. Fenge

Schaub

E. Schleinkofer

Liebsch



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

