

Aktenzeichen: 10 AZR 326/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 11. Februar 1998

- 10 AZR 326/97 -

I. Arbeitsgericht
Brandenburg (Stadt)

Urteil vom 26. Juni 1996

- 3 Ca 3645/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 04. April 1997

- 5 Sa 541/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung aus einem "Sozialvertrag"

Gesetz:

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter
vom 9. Januar 1987 (TV-Rationalisierungsschutz) §§ 1, 2;
BPersVG-DDR §§ 73, 75

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 326/97

5 Sa 541/96 Brandenburg

Verkündet am
11. Februar 1998

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 11. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Böck sowie die ehrenamtliche Richterin Schlaefke und den ehrenamtlichen Richter Peters für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 4. April 1997 - 5 Sa 541/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 Zahlung einer Abfindung aus einem "Sozialvertrag".

Die Klägerin war seit dem 1. April 1989 in einem von der beklagten Gemeinde betriebenen Kindergarten als Näherin für einen Bruttomonatslohn von zuletzt 611,49 DM (wöchentliche Arbeitszeit: 9 Stunden) beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 27. April 1995 zum 30. September 1995 "aus betriebsbedingten Gründen". Auf der Grundlage des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 (im folgenden: TV Soziale Absicherung BMT-G-O) zahlte die Beklagte eine Abfindung in Höhe von 1.382,04 DM.

Die Klägerin verlangte von der Beklagten mit Schreiben vom 9. Mai 1995 über diese Zahlung hinaus eine Abfindung nach dem am 1. April 1992 zwischen der Beklagten und ihrem Personalrat geschlossenen "Sozialvertrag".



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



Dieser lautet - soweit vorliegend von Interesse:

" ...

Vorbemerkungen

Rationalisierung und Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Dabei sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten und Arbeiter der Gemeindeverwaltung G und ihrer angehörenden Einrichtungen.

§ 2

Begriffsbestimmung

Maßnahmen für Rationalisierung sind z. B.:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Verwaltung/ Betriebes oder eines Teiles davon
- b) Verlegung und Ausgliederung einer Verwaltung/ Betriebes oder eines Teiles davon
- c) Zusammenlegung von Verwaltungen bzw. von Teilen davon und ihrer angehörigen Einrichtungen
- d) Verlagerung von Aufgaben der Verwaltung und ihrer angehörigen Einrichtungen

...

§ 6

Besonderer Kündigungsschutz

...

- 2. Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Arbeiter/Angestellten ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 - 5 nicht angeboten werden kann oder der Arbeiter/



- 4 -

Angestellte einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 56 nicht annimmt. Die Kündigungsfristen ergeben sich aus BMT.

...

§ 7

Abfindung

1. Der Arbeiter/Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

...

§ 10

Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Sozialplan tritt mit Wirkung vom 1.4.1992 in Kraft.
2. Er ist gültig, bis ein neuer Sozialplan verabschiedet wird.

Bemerkung:

Dieser Sozialplan wurde erstellt auf der Grundlage des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter und auf die Arbeiter/Angestellten der Gemeindeverwaltung abgeändert.
..."

Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 9. August 1995 die Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages aus dem Sozialvertrag abgelehnt hatte, machte die Klägerin die Differenz zwischen der gezahlten Abfindung und dem Abfindungsanspruch aus dem Sozialvertrag vor dem Arbeitsgericht geltend.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.063,92 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 2. Oktober 1995 zu zahlen.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie meint, der Sozialvertrag sei unwirksam, da zum Zeitpunkt seines Abschlusses keine Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt worden seien. Auch sei die Kündigung gegenüber der Klägerin nicht auf eine Rationalisierungsmaßnahme zurückzuführen. Des weiteren gingen die Bestimmungen des TV Soziale Absicherung BMT-G-O als höherrangiges Recht dem Sozialvertrag vor. Schließlich sei dieser auch keine nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 des Gesetzes zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) - Bundespersonalvertretungsgesetz - vom 22. Juli 1990 (im folgenden: BPersVG-DDR) zulässige Dienstvereinbarung. Im übrigen sei der Bürgermeister auch nicht zum Abschluß des Sozialvertrages vertretungsberechtigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung der geforderten Abfindung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner klageabweisenden Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, der Sozialvertrag sei mangels einer gesetzlichen Ermächtigung nichtig. Nach § 73 Abs. 1 Satz 1 des im April 1992 für die Beklagte geltenden BPersVG-DDR seien Dienstvereinbarungen nur zulässig gewesen, soweit dieses Gesetz sie ausdrücklich vorgesehen habe. Der Sozialvertrag sei als Dienstvereinbarung durch keine gesetzliche Regelung des BPersVG-DDR gedeckt. § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG-DDR sei nicht einschlägig. Danach dürfe der Personalrat durch Abschluß von Dienstvereinbarungen über die Aufstellung von Sozialplänen zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die einem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, mitbestimmen. Der Sozialvertrag enthalte aber nur abstrakte Regelungen für alle zukünftigen Rationalisierungsmaßnahmen, regele aber keine konkrete Maßnahme. Demnach handele es sich dabei um einen vorsorglichen (Rahmen-)Sozialplan, für dessen Zulässigkeit es aber nach dem BPersVG-DDR keine gesetzliche Grundlage gebe.

Die unwirksame kollektive Vereinbarung in Form des Sozialvertrages könne auch nicht in eine wirksame Gesamtzusage der Beklagten umgedeutet werden, aus welcher die Klägerin individualrechtliche Ansprüche herleiten könne.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu folgen.

Für die Entscheidung des Rechtsstreits kann dahinstehen, ob der Sozialvertrag, der eine Dienstvereinbarung darstellt, so wie



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



- 7 -

es das Landesarbeitsgericht angenommen hat, deshalb nichtig ist, weil es an der nach § 73 Abs. 1 BPersVG-DDR erforderlichen gesetzlichen Ermächtigung zu dessen Abschluß gefehlt hat. Selbst wenn von der Wirksamkeit des Sozialvertrages ausgegangen wird, hat die Klägerin keinen Anspruch auf die begehrte Abfindung, da sie nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine Abfindung nach dieser Vereinbarung erfüllt.

1. Aus § 2 des Sozialvertrages und der Vorbemerkung zu diesem ergibt sich, daß der Sozialvertrag lediglich für "Maßnahmen der Rationalisierung" gilt. Nur wenn eine solche Rationalisierungsmaßnahme Auswirkungen für einen einzelnen Arbeitnehmer hat, sollen die in § 4 geregelten Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung eingreifen bzw. dem Arbeitnehmer ein Abfindungsanspruch nach § 6 zustehen, wenn ihm kein anderer geeigneter Arbeitsplatz angeboten werden kann oder wenn er einen angebotenen Arbeitsplatz zulässigerweise ablehnt. Damit ist der Sozialvertrag sowohl inhaltlich als auch nach Aufbau und Formulierungen weitgehend dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987 (TV-Rationalisierungsschutz) nachgebildet. Dessen Geltungsbereich erstreckt sich allerdings nicht auf gemeindliche Verwaltungen und Betriebe im Beitrittsgebiet und damit auch nicht auf die Beklagte. § 1 des TV-Rationalisierungsschutz bestimmt nämlich, daß dieser "für die unter den Geltungsbereich des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) fallenden Arbeiter" gilt. Für die Beklagte ist aber nicht der BMT-G, sondern der BMT-G-O vom 10. Dezember 1990 einschlägig.

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



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

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

2. Daß sich die Vertragspartner des Sozialvertrages aber dennoch am TV-Rationalisierungsschutz orientieren wollten, haben sie in einer Bemerkung zum Sozialvertrag ausdrücklich klargestellt.

Diese lautet u.a.:

"Dieser Sozialplan wurde erstellt auf der Grundlage des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter und auf die Arbeiter/Angestellten der Gemeindeverwaltung abgeändert".

Demzufolge entsprechen auch die Vorbemerkungen zum Sozialvertrag und die in § 2 enthaltene Begriffsbestimmung für Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Sozialvertrages weitgehend den entsprechenden Passagen des TV-Rationalisierungsschutz.

3. Hiermit wird klargestellt, daß nach dem Willen der Vertragspartner des Sozialvertrages nur solche Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des Sozialvertrages erfaßt werden sollten, die infolge einer durchgeführten Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Begriffsbestimmung des § 2 des Sozialvertrages bzw. im Sinne des § 1 TV-Rationalisierungsschutz ihren Arbeitsplatz verlieren. Nicht erfaßt werden sollten damit Kündigungen, die infolge außerbetrieblicher Ursachen, wie z.B. Auftrags- oder Arbeitsmangel erforderlich werden. Eine Kündigung, zu welcher der Arbeitgeber durch solche Umstände veranlaßt wird und die sich damit lediglich als Anpassung des Personalbedarfs an die vorhandenen Gegebenheiten - insbesondere an den Arbeitsanfall - darstellt, ist keine Kündigung auf Grund einer Rationalisierungsmaßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne (BVerwGE 90, 228). Eine solche Personalanpassung unterfällt auch keinem der in § 2 des Sozialver-



trages oder in § 1 TV-Rationalisierungsschutz als Beispiel für eine Rationalisierungsmaßnahme genannten Fälle, wie durch die Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1 Nr. 2 (erster Spiegelstrich) deutlich gemacht wird (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Teil VI, Rationalisierungsschutz, TV 1987, Erl. 3.1).

4. Daß ihre Kündigung auf Grund einer Rationalisierungsmaßnahme und nicht lediglich zur Anpassung des Personalbedarfs wegen verminderten Arbeitsanfalles ausgesprochen worden ist, hat die Klägerin aber nicht dargelegt. Aus dem Kündigungsschreiben der Beklagten ergibt sich lediglich, daß die Kündigung aus "betriebsbedingten Gründen" erfolgte. Darunter können aber sowohl innerbetriebliche Ursachen, wie z.B. Rationalisierungsmaßnahmen verstanden werden als auch außerbetriebliche, wie z.B. Auftrags- oder Arbeitsmangel. Die Beklagte hat sich aber ausdrücklich darauf berufen, daß keine Rationalisierungsmaßnahmen Grund für die von ihr erklärte ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin gewesen seien. Vielmehr sei deren Arbeitsplatz als Näherin deshalb entfallen, weil auf Grund des drastischen Rückganges der Zahl der Kindergartenkinder der Reparaturaufwand für Bettwäsche, Handtücher und dergleichen so stark zurückgegangen sei, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht mehr möglich gewesen sei. Damit hat die Beklagte vorgetragen, daß die Kündigung lediglich der Anpassung an die vorhandene Arbeitsmenge gedient habe und somit nicht auf Grund einer Rationalisierungsmaßnahme ausgesprochen worden sei.

Die Klägerin, die einen Abfindungsanspruch aus dem Sozialvertrag geltend macht, hätte deshalb - zumindest in Umrissen -



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



- 10 -

darlegen müssen, welche Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Sozialvertrages die Beklagte durchgeführt hat und daß infolge dieser Maßnahme ihre Kündigung ausgesprochen worden ist.

Da sie diesbezüglichen Sachvortrag unterlassen hat, hat sie die Anspruchsvoraussetzungen für einen Abfindungsanspruch gemäß § 7 des Sozialvertrages nicht dargelegt, so daß ihre Klage ungegründet ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Böck

Schlaefke

Peters

