

Aktenzeichen: 2 AZR 240/85

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 20. Februar 1986
- 2 AZR 240/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. April 1984
Hamburg - 6 Ca 475/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 7. November 1984
Hamburg - 4 Sa 89/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Abfindung nach Schutzabkommen Nr. 1 für Mitarbeiter der
PanAm

Gesetz: Schutzabkommen Nr. 1 für die Mitarbeiter der Pan American
World Airways Inc. § 2 Abs. 2, § 3 Abs. 1, § 7; TVG § 1

Leitsatz:

Die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen ist nicht
identisch mit einer "personalwirtschaftlichen Maßnahme" im
Sinne von § 3 Abs. 1 c des Schutzabkommens Nr. 1 für die
Mitarbeiter der Pan American World Airways Inc., die Kündi-
gung kann vielmehr nur die F o l g e der personalwirt-
schaftlichen Maßnahme (= Rationalisierungsmaßnahme) sein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 240/85

4 Sa 89/84 Hamburg

Verkündet am
20. Februar 1986

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Urteil

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Dr. Harder für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7. November 1984 - 4 Sa 89/84 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 darüber, ob dem Kläger eine Abfindung aus dem Schutzabkommen Nr. 1 für die Mitarbeiter der P zusteht.

Der Kläger war seit dem 1. April 1979 bei der Beklagten als Flugdienstangestellter teilzeitbeschäftigt. Das monatliche Bruttogehalt einschließlich der Dienstzeitzulage betrug 1.231,-- DM. Der Kläger arbeitete im wesentlichen im Rahmen der technischen Vorbereitung und Abfertigung der Flüge sowie der Überwachung der Sicherheitsbestimmungen. Im einzelnen gehörten hierzu die Anweisung über Betankung und Beladung der Flugzeuge sowie deren stichprobenartige Überprüfung, die Beförderung gefährlicher Güter, die Verzurrung von Schwergut im Frachtraum, die Beförderung und Versorgung des Flugpersonals und die Beschaffung von Flugzeugersatzteilen.

In der Zeit von Dezember 1979 bis zum 13. Februar 1981 wurde der Kläger an sechs Tagen elfmal mit Enteisungsarbeiten an Flugzeugen beschäftigt. Er war ferner im Touristikcharterverkehr u.a. mit der Abfertigung von H -Flügen befaßt; diese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gesellschaft kündigte ihren Abfertigungsvertrag mit der Beklagten am 14. September 1981 mit Wirkung zum 31. März 1982.

Mit Schreiben vom 16. November 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1981 und begründete diese Entscheidung mit der Wirtschaftslage und dem saisonbedingten Rückgang des Arbeitsanfalls.

Kraft beiderseitiger Tarifbindung fanden auf das Arbeitsverhältnis die mit der Beklagten geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Hierzu gehört der von der zuständigen Gewerkschaft ÖTV mit der Beklagten geschlossene und seit dem 1. Oktober 1980 gültige Tarifvertrag "Schutzabkommen Nr. 1", der in seinem Einleitungssatz zum Ausdruck bringt, daß er dem Schutz der Mitarbeiter vor den Folgen der Rationalisierung dienen soll.

Dieser Tarifvertrag (i.f.: Schutzabkommen) enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"§ 2 Grundsatz

(1)

(2) Die Tarifvertragsparteien streben mit diesem Schutzabkommen an, wesentliche wirtschaftliche Nachteile, die in ursächlichem Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen stehen, nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu mindern.

(3)

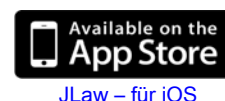
§ 3 Begriffsbestimmung

(1) Maßnahmen i.S. dieses Tarifvertrages sind:

a) Änderung der Organisation



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



- b) Änderung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe
- c) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen, die von der P getroffen werden, und die jeweils allein oder in Verbindung mit anderen der genannten Maßnahmen dazu führen, daß der Arbeitsplatz des Beschäftigten verlegt wird oder wegfällt, oder sich die Tätigkeit des Beschäftigten ihrem Umfange nach oder in ihrem Aufgabeninhalt wesentlich ändert.

(2)

§ 7 Abfindungen

- (1) Beschäftigte, für die eine zumutbare Weiterbeschäftigung bei P nicht möglich ist, und die aufgrund einer Maßnahme i.S. des § 3 entlassen werden, erhalten als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes eine Abfindung.

(2)"

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe aufgrund des Schutzabkommens eine Abfindung in Höhe von 2.667,08 DM brutto zu, da unter "personalwirtschaftlichen Maßnahmen" i.S. des § 3 Abs. 1 c auch Kündigungen verstanden werden müßten, die - wie in seinem Falle - betriebsbedingt sind. Dieses Auslegungsergebnis werde insbesondere durch die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages belegt: Die Beklagte habe zunächst Tarifvertragsentwürfe vorgelegt, die bei der Bestimmung des Begriffs "Rationalisierungsmaßnahme" an § 111 BetrVG 1972 anknüpften und diesen darüber hinaus durch weitere einengende Voraussetzungen begrenzten. Demgegenüber habe die ÖTV den Begriff weit fassen wollen, so daß auch betriebsbedingte Kündigungen hierdurch erfaßt würden, und dementsprechend die Generalklausel des § 3 Abs. 1 c aufgenommen, den die Beklagte akzeptiert habe.

Der Kläger hat ferner behauptet, die Beklagte habe das Ent-



eisungsgerät, mit dem er, der Kläger, gearbeitet habe und das im Winter 1980/81 funktionsuntüchtig geworden sei, nicht wieder herrichten lassen, sondern die Enteisungsarbeiten an andere Firmen vergeben. Der Kläger ist der Ansicht, auch bei enger Auslegung des Begriffs "Rationalisierungsmaßnahme" falle deshalb seine Kündigung unter die Bestimmung des § 3 Abs. 1 c des Schutzabkommens. Seine Kündigung sei auch aufgrund von Änderungen der Arbeitsabläufe i.S. des § 3 Abs. 1 b des Schutzabkommens erfolgt, da die Beklagte Tätigkeiten, die er ausgeführt habe, auf Aushilfskräfte und auf andere Firmen übertragen habe. Er sei in der Wintersaison in der Abteilung Traffic zum Einchecken der Passagiere eingesetzt worden; in der Hauptsaison hätten diese Tätigkeit zusätzlich eingestellte Teilzeitkräfte verrichtet. Nach seiner Entlassung seien für diese Aufgabe stundenweise Aushilfskräfte eingesetzt worden.

Der Kläger hat beantragt,

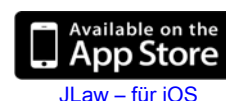
die Beklagte zu verurteilen, 2.667,08 DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit Zustellung der Klage zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, für einen Abfindungsanspruch des Klägers fehle die Rechtsgrundlage, da nach dem Wortlaut sowie dem Sinn und Zweck des Schutzabkommens betriebsbedingte Kündigungen nicht von diesen erfaßt seien. Mit Enteisungsarbeiten sei der Kläger nur in Ausnahmefällen beschäftigt



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



worden. Erst im Sommer 1981 habe sich bei den Wartungsarbeiten herausgestellt, daß einige Teile an dem Enteiser erneuert werden müßten. Die entsprechenden Teile seien im Dezember 1981 eingebaut worden. Eine Entscheidung, Enteisungsarbeiten nicht mehr selbst durchzuführen, sei von der Beklagten nie getroffen worden. Ab 1. Juni 1980 sei der Kläger in der Abteilung "Technical-Services" tätig gewesen und sei dort fast ausschließlich mit der Abfertigung von H -Flügen befaßt gewesen. Am 14. September 1981 habe die H den Abfertigungsvertrag mit der Beklagten zum 31. März 1982 gekündigt, Damit sei auch die Beschäftigungsgrundlage für den Kläger entfallen. Die Kündigung habe bereits zum 31. Dezember 1981 erfolgen müssen, da aufgrund des saisonbedingt stark reduzierten Winterflugplans der H

der Kläger bereits zu diesem Zeitpunkt nicht mehr hätte beschäftigt werden können. Es treffe nicht zu, daß nach der Entlassung des Klägers Stundenaushilfskräfte eingesetzt worden seien, die die Arbeit des Klägers verrichtet hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen bisherigen Antrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung wegen der "Wirtschaftslage" und der saisonalen Schwankungen sei



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



keine personalwirtschaftliche Maßnahme i.S. des § 3 Abs. 1 c des Schutzabkommens. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut des § 7 des Schutzabkommens, wonach nur diejenigen Arbeitnehmer eine Beschäftigung erhalten, die als Folge einer Maßnahme i.S. des § 3 entlassen werden. Auch der Wortlaut des § 3 Abs. 1 c Schutzabkommen spreche dafür, daß die Kündigung die Folge der personalwirtschaftlichen Maßnahme sei, aber nicht mit dieser identisch sein könne. Dieses Auslegungsergebnis entspreche Sinn und Zweck des Schutzabkommens, das nur diejenigen wirtschaftlichen Nachteile mildern wolle, die ursächlich im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen stehen.

Auch der übrige Vortrag des Klägers sei nicht geeignet, ihn als Betroffenen einer personalwirtschaftlichen Maßnahme i.S. des § 3 Abs. 1 c Schutzabkommen anzusehen.

Mit seiner Behauptung, Tätigkeiten, die er in der Wintersaison in der Abteilung Traffic ausgeführt habe, seien von der Beklagten nach seiner Entlassung Aushilfskräften übertragen worden, habe er nicht substantiiert dargelegt, daß sein Arbeitsplatz infolge einer Maßnahme i.S. von § 3 Abs. 1 Schutzabkommen weggefallen sei. Auch aus dem Vortrag des Klägers zu den Enteisungsarbeiten ergebe sich kein Anspruch auf eine Abfindung nach dem Schutzabkommen.

B. Dem Berufungsgericht wird im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung gefolgt.



I. Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages erfolgt nach der bei der Gesetzesauslegung üblichen objektiven Methode, nicht nach den Grundsätzen für die Auslegung von Rechtsgeschäften (vgl. u.a. BAG 11, 135 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG; BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 11. Dezember 1974 - 4 AZR 108/74 - AP Nr. 124 zu § 1 TVG Auslegung und BAG 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung sowie Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 390 ff. mit zahlreichen weiteren Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Danach ist bei der Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages vom Wortlaut auszugehen. Darüber hinaus ist jedoch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen mit zu berücksichtigen, soweit und sofern sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben (BAG 42, 86 ff. = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt m.w.N. sowie BAG Urteil vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - EzA § 1 TVG Auslegung Nr. 14). Hierbei ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mit zu berücksichtigen ist, weil nur aus ihm und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und so nur bei Einbeziehung des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann (BAG Urteil vom 12. September 1984, aaO,



m.w.N.; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 397 m.w.N.). Für die bei danach noch verbleibenden Zweifeln heranzuziehenden weiteren Auslegungskriterien (Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages) gibt es keinen Zwang für eine bestimmte Reihenfolge (BAG Urteil vom 12. September 1984, aaO).

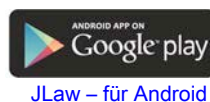
II. Vorliegend ergibt sich aus Wortlaut sowie Sinn und Zweck des Tarifvertrages, wie er aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang folgt, daß die personalwirtschaftlichen Maßnahmen i.S. von § 3 Abs. 1 c des Schutzabkommens Nr. 1 nicht mit betriebsbedingten Kündigungen identisch sind, die aufgrund der Wirtschaftslage und des saisonbedingten Rückgangs des Arbeitsanfalls ausgesprochen werden.

Nach § 3 Abs. 1 Schutzabkommen sind Maßnahmen i.S. dieses Tarifvertrages Änderungen der Organisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe sowie nach c) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen, die von der P getroffen werden, und die jeweils allein oder in Verbindung mit anderen der genannten Maßnahmen dazu führen, daß der Arbeitsplatz des Beschäftigten verlegt wird oder wegfällt, oder sich die Tätigkeit des Beschäftigten ihrem Umfang nach oder in ihrem Aufgabeninhalt wesentlich ändert.

Bereits dieser Wortlaut, aus dem sich ergibt, daß die Maßnahmen im Sinne von § 3 Abs. 1 c Schutzabkommen nicht in jedem Falle zum Wegfall des Arbeitsplatzes führen, zeigt, daß die be-



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



triebsbedingte Kündigung die Folge einer solchen Maßnahme sein kann, aber nicht die Maßnahme selber ist. Diese Auslegung wird durch § 7 Schutzabkommen bestätigt; nach der Beschäftigte, für die eine zumutbare Weiterbeschäftigung bei P nicht möglich ist, und die a u f g r u n d einer M a ß n a h m e i.S. des § 3 entlassen werden, als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes eine Abfindung erhalten. Auch aus dieser Bestimmung folgt, daß die personalwirtschaftliche Maßnahme nicht zugleich die Kündigung ist, sondern die Kündigung die F o l - g e einer personalwirtschaftlichen Maßnahme ist, die zum Verlust des Arbeitsplatzes führt.

Dieses Auslegungsergebnis wird bestätigt durch Sinn und Zweck des Tarifvertrages, wie er sich aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages ergibt: Nach dem Eingangssatz des Schutzabkommens ist der Tarifvertrag zum Schutze der Mitarbeiter vor Folgen der R a t i o n a l i s i e r u n g abgeschlossen worden. Nach § 2 Abs. 2 Schutzabkommen streben die Tarifvertragsparteien mit dem Schutzabkommen an, "wesentliche wirtschaftliche Nachteile, die in ursächlichem Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen stehen, nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu mindern." Nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages sind dann Maßnahmen i.S. von § 3 des Schutzabkommens in jedem Falle Rationalisierungsmaßnahmen, die sich auf den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers auswirken. § 3 enthält dementsprechend die Begriffsbestimmung der "Rationalisierungsmaßnahmen". Dies haben sowohl das Arbeitsgericht wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt. Die Revisionsrüge, das Berufungsgericht habe den ta-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

riflichen Rechtsbegriff der personalwirtschaftlichen Maßnahme unzutreffend ausgelegt, ist also unbegründet.

III. Auch die übrigen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand:

1. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die H am 14. September 1981 den Abfertigungsvertrag mit der Beklagten zum 31. März 1982 kündigte. Die Beklagte begründet die Kündigung des Klägers bereits zum 31. Dezember 1981 mit dem saisonalen Rückgang der Arbeiten aufgrund der Reduzierung des Flugplans der H im Winter. Unstreitig ist zwischen den Parteien auch, daß das Enteisungsgerät für längere Zeit ausgefallen ist. Soweit der Kläger vorträgt, die Beklagte habe das Enteisungsgerät nicht wieder instandsetzen lassen, sondern die Enteisungsarbeiten nach der Feststellung der Funktionsunfähigkeit des Enteisungsgeräts an andere Firmen vergeben, hätte der Kläger schlüssig eine Maßnahme i.S. von § 3 Schutzabkommen dargelegt, wenn er vorher in erheblichem Umfang mit Enteisungsarbeiten beschäftigt gewesen wäre. Der Kläger hat aber die Behauptung der Beklagten, er habe in der Zeit von Dezember 1979 bis Februar 1981 nur an sechs Tagen insgesamt elfmal Enteisungsarbeiten durchgeführt, nicht substantiiert bestritten, sondern selbst eingeräumt, keine genauen Angaben über die Dauer seiner Beschäftigung am Enteisungsgerät machen zu können. Dementsprechend sind die Vorinstanzen zu Recht davon ausgegangen, daß der Kläger nur in ganz geringem Umfange mit Enteisungsarbeiten beschäftigt wurde und deshalb durch die von ihm behauptete Vergabe an Drittfirmen seine Arbeit nicht wegge-



fallen ist. Unabhängig davon, ob in der vom Kläger behaupteten Vergabe der Enteisungsarbeiten eine Änderung der Organisation oder Änderung der Arbeitsabläufe gesehen werden kann, scheidet ein Anspruch des Klägers auf eine Abfindung nach § 7 Schutzabkommen deshalb aus, weil diese von ihm behaupteten Rationalisierungsmaßnahmen nicht zu seiner Entlassung geführt haben.

2. Dem Berufungsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Kläger eine Rationalisierungsmaßnahme nicht substantiiert dargelegt hat, soweit er behauptet, nach seiner Kündigung seien stundenweise beschäftigte Aushilfskräfte mit den Tätigkeiten betraut worden, die er in der Wintersaison in der Abteilung Traffic ausgeführt habe. Auch nach dem Vortrag des Klägers ist es nämlich nicht auszuschließen, daß aufgrund des Auftragsrückgangs (Reduzierung der Flüge von H) für den Kläger nicht mehr genügend Arbeiten in der Abteilung Traffic vorhanden waren, so daß seine Kündigung bereits zum 31. Dezember 1981 unumgänglich wurde und die Tätigkeiten nur noch ausreichten, um Aushilfskräfte stundenweise zu beschäftigen. Wenn der Kläger substantiiert hätte vortragen wollen, daß die Organisation geändert worden sei und er deshalb seinen Arbeitsplatz verloren hätte, hätte er wenigstens vortragen müssen, daß im gleichen Maße wie vorher auch nach seiner Kündigung die Arbeiten in der Abteilung Traffic angefallen seien und die Beklagte nur zur Kostensenkung statt seiner nunmehr stundenweise Aushilfskräfte in dem gleichen Umfang beschäftigt habe.

IV. Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus



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



§ 97 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Mayr

Dr. Harder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)