

Aktenzeichen: 3 AZR 359/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 17. Januar 1995
- 3 AZR 359/94 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 01. Oktober 1993
- 86 Ca 9942/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 08. Februar 1994
- 12 Sa 153/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abfindungen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 36; TVG § 1 Auslegung, § 4 Abs. 1; BGB
§ 242 Wegfall der Geschäftsgrundlage

Leitsatz:

Schließt ein Tarifvertrag Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes aus, wenn der von einer betriebsbedingten Kündigung betroffene Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz "zu vergleichbaren Gesamtbedingungen" gefunden hat, verlieren anderweit befristet beschäftigte Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Abfindung nicht. Zu den vergleichbaren Gesamtbedingungen gehören auch die rechtlichen Rahmenbedingungen (hier: befristete oder unbefristete Beschäftigung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 359/94

12 Sa 153/93 Berlin

Verkündet am
17. Januar 1995

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Schoden und Furchtbar für Recht erkannt:

1. Die Revision der beklagten Länder gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. Februar 1994 - 12 Sa 153/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die beklagten Länder haben 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 Klägerin fordert von den beklagten Bundesländern als Rechtsnachfolgern der nach Art. 36 EV zur vorläufigen Versorgung der Bevölkerung im Beitrittsgebiet mit Hörfunk und Fernsehen gebildeten rechtsfähigen Einrichtung eine Abfindung wegen des Verlustes ihres Arbeitsplatzes.



Die am 3. Oktober 1960 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1977 bei der Deutschen Post im Bereich "Studiotechnik/Rundfunk" beschäftigt. Nach Art. 36 Abs. 1 EV wurden der "Rundfunk der DDR" und der "Deutsche Fernsehfunk" als gemeinschaftliche staatsunabhängige, rechtsfähige Einrichtung von den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Land Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, weitergeführt. Diese Einrichtung hatte die Aufgabe, die Bevölkerung im Beitrittsgebiet nach den allgemeinen Grundsätzen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks mit Hörfunk und Fernsehen zu versorgen. Der Einrichtung wurde auch die bisher der Deutschen Post zugehörige Studiotechnik zugeordnet. Die Einrichtung wurde vom Rundfunkbeauftragten gerichtlich und außergerichtlich vertreten (Art. 36 Abs. 3 Satz 3 EV).

Die Klägerin ist Mitglied der IG Medien. Diese Gewerkschaft sowie drei andere Gewerkschaften schlossen am 3. Mai 1991 mit der Einrichtung eine "Tarifvereinbarung über Sozialleistungen" mit folgenden Bestimmungen:

"Präambel"

- (1) Die Einrichtung ist gemäß Artikel 36 des Einigungsvertrages bis spätestens 31.12.1991 nach Maßgabe der föderalen Struktur des Rundfunks durch gemeinsamen Staatsvertrag der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aufzulösen oder in Anstalten des öffentlichen Rechts einzelner oder mehrerer Länder zu überführen. Kommt ein derartiger Staatsvertrag bis zum 31.12.1991 nicht zustande, so ist die Einrichtung mit Ablauf dieser Frist aufgelöst.
- (2) Die Einrichtung unterstützt das Bemühen, möglichst viele ihrer Betriebsteile auf eine



oder mehrere der künftigen Landesrundfunkanstalten bzw. Mehrländeranstalten im Beitrittsgebiet oder auch private Medienunternehmen zu überführen. Sie unterstützt auch die Bemühungen von Mitarbeitern ihre Arbeitsplätze in den Medienbereich der Länder zu verlegen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wird die Einrichtung darauf hinwirken, daß die künftigen Landesrundfunkanstalten bzw. Mehrländeranstalten viele Betriebe und Betriebsteile der Einrichtung nach § 613 a BGB übernehmen.

- (3) Die Strukturveränderungen in der Einrichtung bis einschließlich einer Auflösung werden Kündigungen von Mitarbeitern - im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen - zur Folge haben. Zur Minderung der sozialen und wirtschaftlichen Nachteile, die diese Mitarbeiter erleiden, werden folgende Vereinbarungen getroffen:

...

§ 4

...

- (3) Kündigt die Einrichtung fristgemäß und wird der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Ablauf der Kündigungsfrist in einer Landesrundfunkanstalt oder bei einem anderen tarifgebundenen Arbeitgeber im Medienbereich zu vergleichbaren Gesamtbedingungen, insbesondere finanziellen Bedingungen, eingestellt, hat er ebenfalls keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, es sei denn, ihm geht innerhalb der ersten sechs Monate des neuen Arbeitsverhältnisses eine Kündigung zu.

...

§ 6

- (1) Betriebsbedingt ausscheidende Arbeitnehmer erhalten Abfindungen nach folgender Formel:

Lebensalter x tatsächliche Betriebszugehörigkeit x 19

höchstens jedoch 22.000,-- DM, mindestens aber 2.000,-- DM

Das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit werden jeweils auf volle Jahre aufgerundet. Die Abfindung ist steuer- und abgabenfrei, soweit nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässig.



..."

Am 20. Dezember 1991 schlossen die Gewerkschaften und die Einrichtung eine weitere Tarifvereinbarung zur Ergänzung der Tarifvereinbarung über Sozialleistungen vom 3. Mai 1991. Sie lautet:

- "1. Es besteht Einigkeit, daß eine Einstellung zu vergleichbaren Gesamtbedingungen im Sinne des § 4 Absatz 3 auch dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer zunächst als freier Mitarbeiter zu vergleichbaren finanziellen Bedingungen beschäftigt wird. Ein Anspruch auf Abfindung entsteht in diesen Fällen nur, wenn sich an die freie Mitarbeit nicht bis zum 30.04.1992 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber im Sinne von § 4 Absatz 3 anschließt.
 2. Eine befristete Einstellung gilt als zu vergleichbaren Gesamtbedingungen erfolgt, wenn das Arbeitsverhältnis über den 31.12.1992 hinaus mit einem Arbeitgeber im Sinne von § 4 Absatz 3 unbefristet fortgesetzt wird.
 3. Soweit in den Fällen von Ziffer 1 und 2 die Anspruchsvoraussetzungen für eine Abfindung gegeben sind, ist diese zwei Wochen nach dem Zeitpunkt fällig, an welchem der Mitarbeiter rechtsverbindlich erklärt hat, daß er nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden wird.
- ...
5. Die vorliegende Vereinbarung ergänzt die Tarifvereinbarung über Sozialleistungen. Sie läßt die Kündigung dieser Tarifvereinbarung und die Frage deren Nachwirkung unberührt."

Die in Art. 36 EV genannte Einrichtung wurde zum 31. Dezember 1991 aufgelöst. Ein Staatsvertrag der in Art. 1 genannten Länder über die Bildung von Anstalten des öffentlichen Rechts einzelner oder mehrerer Länder war nicht zustandegekommen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Einrichtung endete am



31. Dezember 1991 aufgrund einer von der Einrichtung ausgesprochenen Kündigung.

Die Klägerin war in der Folgezeit Arbeitnehmerin des "Zweiten Deutschen Fernsehens", einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Das ZDF folgte insoweit einer Bitte der Ministerpräsidenten der neuen Bundesländer, mit den Mitarbeitern der Einrichtung Arbeitsverträge abzuschließen, um "die aufgabengerechte Programmveranstaltung von DS-Kultur bis zur Schaffung der vorgesehenen Gemeinschaftseinrichtung zu gewährleisten". Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zur befristeten Fortführung von DS-Kultur beim ZDF beschäftigt wurden, galt ein besonderer Tarifvertrag. Dieser Tarifvertrag sah befristete Arbeitsverhältnisse vor. Auf dieser Grundlage wurde auch die Klägerin beschäftigt. Sie war zunächst in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1992 beim ZDF für den "Rundfunksender DS-Kultur" beschäftigt. An dieses erste befristete Arbeitsverhältnis schlossen sich noch weitere befristete Arbeitsverhältnisse bis zum 31. Juli 1993 und dann bis zum 31. Dezember 1993 an.

Zum 1. Januar 1994 wurde die Rundfunkanstalt "Deutschland-Radio" geschaffen. Die Klägerin wurde seit 1. Januar 1994 von dieser Anstalt beschäftigt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die beklagten Länder schuldeten ihr als Rechtsnachfolger der zum 31. Dezember 1991 aufgelösten Einrichtung die in § 6 der Tarifvereinbarung vom 3. Mai 1991 vorgesehene Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes in Höhe von unstreitig 9.120,00 DM. Sie sei betriebsbe-



dingt aus dem Arbeitsverhältnis mit der Einrichtung ausgeschieden. Dieser Anspruch auf Abfindung sei nicht gemäß § 4 Abs. 3 des Tarifvertrages ausgeschlossen. Sie sei zwar im unmittelbaren Anschluß an das gekündigte Arbeitsverhältnis beim ZDF beschäftigt worden. Die Gesamtbedingungen dieser Beschäftigung im Medienbereich seien jedoch der Beschäftigung bei der Einrichtung nicht vergleichbar gewesen. Zu den vergleichbaren Gesamtbedingungen gehörten auch die rechtlichen Rahmenbedingungen des folgenden Arbeitsverhältnisses. Hierzu hätten die Tarifvertragsparteien verbindlich in der Zusatzvereinbarung vom 20. Dezember 1991 festgelegt, daß nur eine unbefristete Beschäftigung vergleichbar sei. Maßgebend sei der Zeitpunkt des 31. Dezember 1992. An diesem Tage habe kein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden, das über diesen Termin hinaus hätte fortgesetzt werden können.

Die Klägerin hat beantragt,

die beklagten Länder zu verurteilen, an sie
9.120,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 31. März
1993 als Gesamtschuldner zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, § 4 Abs. 3 der Tarifvereinbarung schließe schon dann einen Anspruch auf Abfindung aus, wenn der ursprünglich befristete Arbeitsvertrag im Medienbereich später, auch rückwirkend, als unbefristeter Arbeitsvertrag fortgesetzt werde. Der 31. Dezember 1992 sei insoweit kein Stichtag. Die Auslegung der Klägerin führe zu Wertungswidersprüchen. Der Tarifvertrag habe nur Abfindungen für den endgültigen Verlust des Arbeitsplatzes vorsehen wollen. Diejenigen Arbeitnehmer, die bei



einem Folgearbeitgeber im Medienbereich einen anderen Arbeitsplatz gefunden hätten, wie die Klägerin, könnten nicht noch zusätzlich Abfindungen fordern. Im übrigen haben die Beklagten geltend gemacht, ein unbeschränktes Festhalten am Tarifvertrag sei nicht zumutbar. Die Geschäftsgrundlage für den Tarifvertrag sei entfallen. Beide Tarifvertragsparteien, so haben die Beklagten behauptet, seien davon ausgegangen, daß spätestens zum 31. Dezember 1992 ein nationaler Hörfunk gegründet werde. Hätten die Parteien des Tarifvertrages damit gerechnet, daß der nationale Hörfunk erst zum 1. Januar 1994 gegründet werden könne, hätten sie den 31. Dezember 1993 als Stichtag gewählt, um festzustellen, ob dem jeweiligen Mitarbeiter eine Abfindung zustehen soll oder nicht. Der Tarifvertrag müsse deshalb in der Form angepaßt werden, daß an die Stelle des 31. Dezember 1992 der 31. Dezember 1993 trete.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Beklagten ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

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

Die Revision der beklagten Länder ist nicht begründet. Die Klägerin hat nach den Tarifvereinbarungen vom 3. Mai und 20. Dezember 1991 einen Anspruch auf eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Diese Tarifverträge sind auch unverändert anzuwenden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aus § 6 Abs. 1 der Tarifvereinbarung vom 3. Mai 1991. Die Klägerin ist betriebsbedingt aus dem Arbeitsverhältnis mit der nach Art. 36 des Einigungsvertrages zur Versorgung der Bevölkerung im Beitrittsgebiet mit Hörfunk und Fernsehen gebildeten rechtsfähigen Einrichtung ausgeschieden. Die Höhe der Abfindung ist unstreitig. Ein anspruchshindernder oder anspruchsvernichtender Tatbestand liegt nicht vor. Der Senat folgt insoweit dem Ergebnis und der Begründung des Landesarbeitsgerichts.

1. Der Anspruch ist nicht nach § 4 Abs. 3 der Tarifvereinbarung vom 3. Mai 1991 ausgeschlossen. Die Klägerin wurde nicht im Anschluß an das Arbeitsverhältnis mit der Einrichtung in einem weiteren Arbeitsverhältnis "zu vergleichbaren Gesamtbedingungen..." eingestellt. Die Klägerin war zwar im Anschluß an das Arbeitsverhältnis mit der Einrichtung beim ZDF beschäftigt. Ob dieses Arbeitsverhältnis nach Aufgaben und Vergütung dem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis vergleichbar war, kann der Senat nicht beurteilen. Hierzu gibt es keine tatsächlichen Feststellungen. Die Gesamtbedingungen der Beschäftigung beim ZDF waren mit den Arbeitsbedingungen, unter denen die Klägerin bei der Einrichtung tätig war, deshalb nicht vergleichbar, weil die Klägerin beim ZDF nur befristet beschäftigt wurde.

Der Tarifvertrag sagt nichts darüber, welche Bedingungen vergleichbar sind. Er erwähnt als Beispiel nur die finanziellen Bedingungen. Daneben soll es aber auch auf andere Bedingungen ankommen. Zu diesen vergleichbaren Gesamtbedingungen gehören die



Art der Tätigkeit, der zeitliche Umfang der Tätigkeit und die Vergütung. Zu den vergleichbaren Gesamtbedingungen gehören aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen der Arbeitnehmer beschäftigt wird. Danach kommt es auch darauf an, ob der Arbeitnehmer in dem Folgearbeitsverhältnis "nur" befristet oder auf unbestimmte Zeit beschäftigt wird. Eine befristete Beschäftigung ist keine Beschäftigung "zu vergleichbaren Gesamtbedingungen" im Sinne der Tarifvereinbarung. Das folgt aus der weiten Fassung dieser Tarifbestimmung, aus dem Sinn und Zweck dieser Regelung und der späteren klarstellenden Vereinbarung vom 20. Dezember 1991.

- a) Nach dem Wortlaut der tariflichen Regelung müssen alle Bedingungen des Folgearbeitsverhältnisses mit dem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis verglichen werden. Der Tarifvertrag unterscheidet nicht zwischen wirtschaftlichen und anderen Bedingungen. Folglich muß es auch auf rechtliche Rahmenbedingungen ankommen.
- b) Der Ausschluß der Arbeitnehmer von Abfindungen ist auch nur dann gerechtfertigt, wenn die Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz auf Dauer haben finden können. Eine vorübergehende Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis mindert die Nachteile, die mit dem Verlust eines Dauerarbeitsplatzes verbunden sind, nicht endgültig.
- c) Daß befristete und unbefristete Einstellungen nicht vergleichbar sind, haben die Tarifvertragsparteien auch mit ihrer ergänzenden Tarifvereinbarung vom 20. Dezember 1991 klargestellt.



Sie haben in Nr. 2 dieser Vereinbarung eine befristete Beschäftigung nur unter besonderen Voraussetzungen als eine Beschäftigung zu vergleichbaren Gesamtbedingungen gewertet.

2. Der Anspruch der Klägerin auf eine Abfindung ist auch nicht durch die Tarifvereinbarung zur Ergänzung der Tarifvereinbarung über Sozialleistungen vom 20. Dezember 1991 ausgeschlossen. In Betracht kommt hier nur der Ausschußtatbestand der Nr. 2 dieser Tarifvereinbarung.

a) Die Tarifvereinbarung erweitert den Ausschußtatbestand des § 4 Abs. 3 der ersten Tarifvereinbarung vom 3. Mai 1991. Auch eine befristete Einstellung kann nunmehr nach dieser neuen Tarifvereinbarung die Voraussetzung einer vergleichbaren Gesamtbedingung erfüllen, allerdings nur unter den in dieser Bestimmung genannten Voraussetzungen.

b) Die Voraussetzungen, unter denen eine befristete Einstellung - ausnahmsweise - als zu vergleichbaren Gesamtbedingungen erfolgt anzusehen ist, liegen nicht vor. Vorausgesetzt wird nach dieser Tarifbestimmung ein Arbeitsverhältnis, das zum 31. Dezember 1992 zu einem Arbeitgeber im Medienbereich besteht. Dieses Arbeitsverhältnis muß auch über den genannten Zeitpunkt hinaus mit diesem Arbeitgeber unbefristet fortgesetzt werden. Die Klägerin wurde beim ZDF bis zum 31. Dezember 1992 beschäftigt. Sie wurde im Anschluß an diese befristete Beschäftigung auch weiter befristet beschäftigt. An das erste Arbeitsverhältnis mit dem ZDF schloß sich kein unbefristetes Arbeitsverhältnis an. In diesem Sinne ist



der 31. Dezember 1992 als Stichtag zu verstehen. Das ergibt sich aus Wortlaut und Sinn und Zweck der Regelung.

Maßgebend sind die Rechtsverhältnisse am 31. Dezember 1992. Zu diesem Zeitpunkt muß entschieden werden, ob der Anspruch auf eine Abfindung besteht oder nicht besteht. Da es auf die rechtlichen Rahmenbedingungen ankommt, muß auch die Frage, ob der Arbeitnehmer nur befristet oder unbefristet beschäftigt wird, am 31. Dezember 1992 beurteilt werden. Eine solche Auslegung läßt sich mit dem Sinn und Zweck der Regelung gut vereinbaren. Der Arbeitnehmer muß längstens ein Jahr nach seinem tatsächlichen Ausscheiden wissen, ob er nun in den Genuß einer Abfindung kommt oder nicht. Den Parteien des Tarifvertrages war beim Abschluß dieser ergänzenden Vereinbarung bekannt, daß die bei der Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmer nur vorübergehend beim ZDF in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt wurden. Diese befristete Beschäftigung wurde von ihnen nicht als gleichwertig angesehen. Die Unsicherheit des Arbeitnehmers, ob er einen Dauerarbeitsplatz erhalten werde oder nicht, sollte ihm nur bis zum 31. Dezember 1992 zugemutet werden.

Gegen die Auslegung der Tarifbestimmung, die die beklagten Länder für richtig halten, sprechen Gründe der Praktikabilität. Nach Auffassung der beklagten Länder wäre der Anspruch auf eine Abfindung schon dann ausgeschlossen, wenn das zunächst befristete Arbeitsverhältnis später zu irgendeinem Zeitpunkt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt würde. Danach wäre der Be-



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



stand eines Anspruchs auf Zahlung einer Abfindung lange Zeit ungewiß. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß die von der Schließung betroffenen Arbeitnehmer diese Ungewißheit länger als ein weiteres Jahr sollten hinnehmen müssen.

II. Mit diesem Inhalt sind die Tarifverträge auch nach wie vor anzuwenden. Die Tarifnorm ist entgegen der Auffassung der beklagten Länder nicht weggefallen.

1. Die Beklagten berufen sich auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 242 BGB). Bei Abschluß der Tarifvereinbarungen seien die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, daß die bei der Einrichtung bestehenden Arbeitsverhältnisse nach einer übergangsweisen Beschäftigung beim ZDF bis zum 31. Dezember 1992 auf neu zu gründende Rundfunkanstalten übergegangen seien. Daß sich die Gründung der Rundfunkanstalt "Deutschland-Radio" verzögert habe, sei nicht voraussehbar gewesen. Dieses Risiko brauchten die beklagten Länder nicht zu tragen.

2. Die Einwendungen der beklagten Länder gegen den Anspruch der Klägerin sind nicht begründet. Es mag dahinstehen, ob die im bürgerlichen Recht entwickelten Grundsätze über Voraussetzungen und Folgen eines Wegfalls der Geschäftsgrundlage auf einen Tarifvertrag übertragen werden können (ablehnend bereits BAG 28, 260 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Arbeitsentgelt, m.w.N.) oder ob die Vertragsparteien auf die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung verwiesen werden müssen (Wiedemann, Anmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Arbeitsentgelt). Der Wegfall der Geschäftsgrundlage führt jedenfalls nicht zum Wegfall der Rechtsnorm eines Tarifvertrages,



die den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen (§ 4 Abs. 1 TVG). Fällt die Geschäftsgrundlage nachträglich fort, kann die durch die vertragliche Abrede belastete Partei von der anderen Vertragspartei eine Anpassung des Vertrages fordern. Deshalb hätte die Arbeitgeberseite von den Gewerkschaften allenfalls eine Änderung des Tarifvertrages fordern können. Der Anspruch auf Änderung des Tarifvertrages ist ein Rechtsanspruch. Diesen Anspruch hätten auch die beklagten Länder als Rechtsnachfolger der Einrichtung nach Art. 36 EV geltend machen können. Das Verbot, Rundfunk zu betreiben, stünde der Geltendmachung dieses Rechtes zur Anpassung der Tarifverträge nicht entgegen. Die Tarifverträge befaßten sich ausschließlich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Schließung dieser Einrichtung. In ihnen wurden keine materiellen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigung bei Rundfunkanstalten vereinbart. Tatsächlich haben die beklagten Länder ihren möglichen Anspruch auf Anpassung der Tarifverträge nicht geltend gemacht. Sie haben die Tarifverträge auch nicht gekündigt. Die Tarifverträge sind deshalb mit dem Inhalt anzuwenden, mit dem sie ursprünglich abgeschlossen wurden.

3. Es kann deshalb für die Beurteilung des Anspruchs offenbleiben, ob die Voraussetzungen für den Wegfall der Geschäftsgrundlage tatsächlich vorlagen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat die beklagten Bundesländer verurteilt, die der Klägerin geschuldete Abfindung als Gesamtschuldner zu zahlen. Dem stimmt der Senat zu. Die Haftung als Gesamtschuldner folgt aus Art. 36 Abs. 6 Satz 3 EV. Das im Zeitpunkt



der Auflösung der Einrichtung vorhandene Aktiv- und Passivvermögen geht auf die in Art. 1 des Einigungsvertrages genannten Länder in Anteilen über. Aus dieser Regelung hat das Landesarbeitsgericht mit Recht auf eine gesamtschuldnerische Verpflichtung der Beklagten entsprechend § 2058 BGB geschlossen. Die geschuldete Abfindung ist aus dem Aktivvermögen der Einrichtung zu begleichen. Gegen die gesamtschuldnerische Verpflichtung haben die beklagten Länder in der Revisionsinstanz auch keine Einwendungen mehr erhoben.

Dr. Heither

Kremhelmer

Beppler

Schoden

Furchtbar

**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](#)