

Aktenzeichen: 3 AZR 440/93
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 31. Mai 1994
- 3 AZR 440/93 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 03. Juli 1992
- 11 Ca 1552/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 31. März 1993
- 6 Sa 21/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abfindung bei anschließendem Arbeitsverhältnis

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Banken; "Vereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)" § 9

Leitsatz:

Nach § 9 der "Vereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)" vom 17. Juli 1990, abgeschlossen von der Deutschen Außenhandelsbank AG und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen der DDR, erhält ein Arbeitnehmer eine Abfindung, wenn sein Arbeitsverhältnis aus Gründen der Rationalisierung beendet wird und eine Umschulung nicht möglich ist oder vom Arbeitnehmer abgelehnt wird. Der Anspruch entfällt nicht für solche Arbeitnehmer, die ohne Inanspruchnahme einer Umschulung in ein anderes Arbeitsverhältnis gewechselt sind.



3 AZR 440/93

6 Sa 21/92 Chemnitz

Verkündet am
31. Mai 1994

Höhmann,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 13. April 1994 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Stabenow und Schoden
für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom
31. März 1993 - 6 Sa 21/92 - wird zurückgewie-
sen.
2. Die Beklagte 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 um eine tarifliche Abfindung aus einem
Rationalisierungsschutzabkommen.

Die Klägerin, geboren am 25. Mai 1945, war vom 2. November
1972 bis zum 31. Oktober 1990 als Hauptsachbearbeiterin bei der
Beklagten beschäftigt. Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
betrug 43 ¼ Stunden. Sie bezog zuletzt ein monatliches Brutto-
gehalt von 1.925,-- DM.

Im Jahr 1990 sah sich die Beklagte im Hinblick auf die Wirt-
schafts- und Währungseinheit der Deutschen Demokratischen Repu-
blik mit der Bundesrepublik Deutschland genötigt, ihr Unternehmen
grundlegend neu zu gestalten und ihren Personalbestand drastisch
zu verringern. Der Klägerin wurde mit Schreiben vom 24. September
1990 zum 31. Dezember 1990 gekündigt. Im dem Kündigungsschreiben
heißt es:



"Mit Wirkung vom 01.07.1990 ist die Aufgabenstellung der Deutschen Außenhandelsbank AG dahingehend verändert, daß ausschließlich bisher bestehende Geschäfte abgewickelt und nach dem 31. Dezember 1990 keine neuen Geschäfte begründet werden. Das macht eine Anpassung des Stellenplanes der Deutschen Außenhandelsbank AG an die neuen Aufgabenstellungen erforderlich. Damit verbunden ist eine erhebliche Reduzierung des bisherigen Personalbestandes der Deutschen Außenhandelsbank AG.

...

Wie Ihnen bereits erläutert worden ist, haben Sie die Möglichkeit, an einer Schulung, die Ihnen bessere Voraussetzungen für die Aufnahme der Tätigkeit in einer Sparkasse oder einer anderen Bank gibt, teilzunehmen.

..."

Der Klägerin gelang es, schon ab 1. November 1990 bei der Dresdner Bank einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Es ist streitig, inwieweit die Bemühungen der Beklagten zur Einstellung der Klägerin bei der Dresdner Bank beigetragen haben. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten wurde durch Vertrag vom 26. Oktober 1990 mit Wirkung zum 31. Oktober 1990 vorzeitig aufgehoben.

Die Klägerin verlangt von der Beklagten eine der Höhe nach unstreitige Abfindung unter Bezugnahme auf die "Vereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)" zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen der DDR vom 17. Juli 1990, das rückwirkend zum 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt wurde.



§ 9 des Abkommens enthält Regelungen über "Kündigung und Abfindung". Abs. 3 lautet:

"Führen Rationalisierungsmaßnahmen - auch in Form eines Auflösungsvertrages - zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ist es nicht möglich, dem Arbeitnehmer eine Umschulung für einen Einsatz im Bankwesen zu vermitteln oder spricht sich der Arbeitnehmer gegen eine solche Umschulung aus, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung.

..."

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr stehe eine Abfindung aufgrund des § 9 Abs. 3 des Abkommens zu. Sie habe ihren Arbeitsplatz bei der Beklagten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen verloren. Die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung oder Aufhebungsvertrag, sei unerheblich. Sie habe auch nicht an einer Umschulungsmaßnahme teilgenommen. Daß sie sogleich in ein anderes Arbeitsverhältnis eingetreten sei, spiele keine Rolle. Entscheidend sei allein, daß sie ihren Arbeitsplatz bei der Beklagten verloren habe. Arbeitslosigkeit sei für den Abfindungsanspruch nicht vorausgesetzt. Jedenfalls habe sie ihren Bestandsschutz bei der Beklagten verloren und bei der Dresdner Bank eine ungeschützte Probezeit von sechs Monaten hinnehmen müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 11.068,75 DM
brutto = netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelung über die Abfindung treffe auf die Klägerin nicht zu. Zweck des § 9 Abs. 3 des Abkommens sei



es, solche Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes zu entschädigen, die weder in eine Umschulung für einen Einsatz im Bankwesen noch in einen anderen Arbeitsplatz zu vermitteln gewesen seien. Das Rationalisierungsabkommen sei seinerzeit unter Zeitdruck abgeschlossen worden. Der Hinweis auf die Umschulungsmaßnahmen in § 9 Abs. 3 beruhe darauf, daß sie, die Beklagte, sich bereit erklärt habe, hierfür beträchtliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Ziel der Regelung sei es gewesen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Deswegen hätten auch solche Arbeitnehmer nicht entschädigt werden sollen, denen neue Arbeitsplätze vermittelt werden konnten.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten.

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

Die Revision ist unbegründet. Der Klägerin steht die begehrte Abfindung zu.

I. Das Berufungsgericht hat ausgeführt, das Rationalisierungsschutzabkommen sei ein Firmentarifvertrag, die Parteien des Rechtsstreits seien tarifgebunden und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin sei die Folge von Rationalisierungsmaßnahmen der Beklagten gewesen. Insoweit ist der Vorinstanz zu folgen. Die Revision hat weder die rechtlichen Schlußfolgerungen noch die dazu getroffenen Feststellungen angegriffen.



II. Dem Berufungsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Abfindungsanspruch nicht an der Vermittlung der Klägerin in ein Arbeitsverhältnis bei der Dresdner Bank scheitert.

1. Nach § 9 Abs. 3 des Rationalisierungsschutzabkommens erhält ein Arbeitnehmer die Abfindung, wenn sein Arbeitsverhältnis aus Gründen der Rationalisierung beendet wird, eine Umschulung für einen Einsatz im Bankwesen nicht möglich ist oder sich der Arbeitnehmer gegen die Umschulung ausspricht. Unstreitig ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus Gründen der Rationalisierung beendet worden. Die Klägerin hat auch nicht an einer Umschulungsmaßnahme teilgenommen. Danach steht ihr die Abfindung zu.

2. Nach der tariflichen Abfindungsregelung ist es unerheblich, daß die Klägerin, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist, in ein Arbeitsverhältnis bei der Dresdner Bank wechseln und somit eine Arbeitslosigkeit vermeiden konnte.

a) Das Berufungsgericht hat ausgeführt, Tarifverträge seien nach objektiven Maßstäben auszulegen. Es sei vom Wortlaut auszugehen. In dem Rationalisierungsschutzabkommen vom 17. Juli 1990 sei ein Wille der Tarifvertragsparteien, Arbeitnehmer, die ohne Verzögerung einen gleichwertigen Arbeitsplatz gefunden hätten, von der Abfindung auszuschließen, nicht hervorgetreten. Nach dem Wortlaut bleibe ein Abfindungsanspruch sogar solchen Arbeitnehmern erhalten, die eine Umschulung ablehnten. Auch eine Regelungslücke sei nicht erkennbar; jedenfalls sei nicht ersichtlich, wie die Tarifvertragsparteien eine eventuelle Regelungslücke geschlossen hätten. Es sei im Gegenteil davon auszugehen, daß der

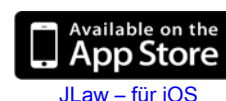


Abfindungsanspruch nur für solche Arbeitnehmer entfallen solle, die eine von der Beklagten finanzierte Umschulung erhielten. Offenbar habe eine von der Beklagten finanzierte Umschulung einem Nachteilsausgleich in Form einer Abfindung gleichgestellt werden sollen.

b) Dieser Auslegung des Berufungsgerichts kann der Senat folgen. Der von der Beklagten behauptete Wille der Tarifvertragsparteien, Arbeitnehmer, die nicht arbeitslos wurden, sondern ohne Verzögerung ihren Beruf bei einem anderen Arbeitgeber weiter ausüben konnten, von Abfindungsansprüchen auszuschließen, findet in der tariflichen Regelung keinen hinreichenden Ausdruck:

Der Beklagten ist allerdings einzuräumen, daß der Wortlaut einer Tarifnorm nicht hindert, nach Sinn und Zweck der Regelung zu suchen (BAG Urteil vom 5. November 1980 - 5 AZR 481/78 - AP Nr. 126 zu § 1 TVG Auslegung, zu I 2 c der Gründe). Bei mehrdeutigem oder unverständlichem Wortlaut ist darauf Bedacht zu nehmen, daß die Tarifvertragsparteien eine vernünftige und gerechte Lösung treffen wollten (BAG Urteil vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 - BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung).

Hieran gemessen spricht für die Auffassung der Beklagten, daß es erstes Ziel der Regelungen des Rationalisierungsschutzabkommens war, die Entlassung von Arbeitnehmern in die Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden. Das zeigt sich an den anderen Regelungen des Abkommens: Vorrangig sollten die Arbeitsplätze bei der Beklagten selbst erhalten werden (§§ 2 und 5 des Abkommens).



Langjährig beschäftigten Mitarbeitern sollte der Übergang in den Ruhestand erleichtert werden (§ 9 Abs. 2 des Abkommens). Auch wer sogleich Ruhestandsbezüge in Anspruch nehmen konnte (§ 9 Abs. 6) oder sonst, aus welchen Gründen auch immer, eine mit der Abfindung vergleichbare Leistung in Anspruch nehmen konnte, sollte die Abfindung nicht erhalten (§ 10 des Abkommens). Diese Vorschriften deuten darauf hin, daß die Entlassung mit einer Abfindung erst als letzte Möglichkeit gedacht war und vor allem der Milderung einer erwarteten Arbeitslosigkeit dienen sollte.

Dennoch ist dem Berufungsgericht darin beizupflichten, daß die Tarifvertragsparteien die Arbeitslosigkeit nicht zur Anspruchsvoraussetzung für die Abfindung erhoben haben. Es liegt in der Tat nahe, mit dem Berufungsgericht anzunehmen, daß die Beklagte ohne Rücksicht auf eine Arbeitslosigkeit oder eine Fortbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber verpflichtet sein sollte, eine Leistung für ausscheidende Arbeitnehmer entweder als Abfindung oder als Aufwendung für eine Umschulung zu erbringen. Beide Maßnahmen verursachen erhebliche Kosten. Das ist ihnen gemeinsam, und darin sind sie vergleichbar. Deshalb steht nur die tatsächlich durchgeführte Umschulung dem Anspruch auf die Abfindung entgegen. Eine andere Auslegung ergibt keinen Sinn. Wenn ein Arbeitnehmer schon dann die Abfindung erhält, wenn er die Umschulung ablehnt, kann es nicht darauf ankommen, ob es nötig oder zweckmäßig war, eine Umschulungsmaßnahme überhaupt durchzuführen. Der Anspruch auf die Abfindung besteht mithin auch dann, wenn der



Arbeitnehmer ohne eine Umschulungsmaßnahme sogleich in ein anderes Arbeitsverhältnis wechselte.

Dr. Heither

Griebeling

Bepler

Die Amtszeit des ehren-
amtlichen Richters Stabenow
ist abgelaufen.

Schoden

Dr. Heither





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)