

Aktenzeichen: 3 AZR 599/93
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 31. Mai 1994
- 3 AZR 599/93 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund

Urteil vom 10. Dezember 1992
- 1 Ca 211/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 05. Mai 1993
- 3 Sa 47/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Abfindungsanspruch bei Entlassung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) vom 28./31. Januar 1991 § 9 Abs. 2, § 11 Satz 2; TVG § 4 Abs. 3; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsatz:

Eine während der Geltungsdauer des Arbeitsgesetzbuches der DDR 1977 arbeitsvertraglich anerkannte frühere Beschäftigungszeit bei einem anderen Betrieb ist bei der Berechnung des Abfindungsanspruchs nach dem Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) nicht zu berücksichtigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 599/93

3 Sa 47/93 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Mai 1994

U r t e i l

Jatz,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 1994 durch den Richter Griebeling als Vorsitzenden, die Richter Bepler und Bröhl sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 5. Mai 1993 - 3 Sa 47/93 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, wie der Abfindungsanspruch zu berechnen ist, den der Kläger von der Beklagten nach dem Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) verlangen kann. Diesen Tarifvertrag hat die GPH-Gesellschaft zur Privatisierung des Handels mbH "für die von ihr vertretenen Gesellschaften gemäß Anlage" am 31. Januar 1991 mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten abgeschlossen.

Der Kläger ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft. Er war vom 1. Oktober 1964 bis zum 30. Juni 1987 Mitarbeiter in der früheren Produktionsgenossenschaft des Handwerks, Fleischerhandwerk (PGH). Seit dem 1. Juli 1987 war er für den Volkseigenen Einzelhandelsbetrieb HO-Gaststätten S (im folgenden: VEB Gaststätten [HO]) tätig. Im Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1987 heißt es:



"Übernahme der Betriebszugehörigkeit Oktober
1964"

Der VEB Gaststätten (HO) wurde im Jahr 1990 von der St
GmbH i.A. Hotel und Gastronomie Unternehmen S fort-
geführt. Dieses Unternehmen ist in der Anlage zum GPH-TV aufge-
führt.

Die St GmbH kündigte dem Kläger, der bei ihr zuletzt
als Leiter Instandhaltung beschäftigt war und dem im Februar 1991
ein Bruttomonatsgehalt i.H.v. 595,00 DM zustand, zum 31. März
1991. Sie zahlte an den Kläger eine Abfindung nach dem GPH-TV
i.H.v. 718,00 DM und legte dabei eine Betriebszugehörigkeit seit
dem 1. Juli 1987 zugrunde.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe nach dem GPH-TV ge-
genüber der Rechtsnachfolgerin der St GmbH, der Beklag-
ten, eine weitere Abfindung i.H.v. 3.149,50 DM zu.

Im GPH-TV heißt es:

"§ 2

Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt

- a) für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsver-
hältnis durch eine nach dem 31. 12. 1990
zugegangene Arbeitgeberkündigung oder ein-
vernehmlich durch Aufhebungsvertrag auf
Veranlassung des Arbeitgebers beendet wird,

...



§ 8

Abfindung

1. Alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht auf einen neuen Arbeitgeber übergeht und gekündigt oder auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Aufhebungsvertrag beendet wird, erhalten eine Abfindung in Höhe von 25 % ihres tariflichen Bruttomonatseinkommens pro anrechnungsfähigem Beschäftigungsjahr. Stichtag für die Bemessung des Bruttomonatsgehaltes ist der 01. 02. 1991 oder ein früherer Zeitpunkt des Ausscheidens.

...

§ 9

Definitionen

...

2. Soweit dieser Tarifvertrag auf die Beschäftigungsdauer abstellt, kommt es auf den ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses an, das der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger beim Ausscheiden zurückgelegt hat. Angerechnet werden Zeiten, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Betrieb im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt hat, wenn der Betriebswechsel unmittelbar stattgefunden hat. Bruchteile von mehr als einem halben Jahr werden aufgerundet.

...

§ 11

Die Tarifpartner sehen in diesem Tarifvertrag eine umfassende, den sozialen Belangen der von den Maßnahmen in ihrer jetzigen Form betroffenen Arbeitnehmern entsprechende Regelung gem. §§ 111, 112 BetrVG.

Günstigere gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt."

Der Kläger hat den Standpunkt vertreten, die Anerkennung der Betriebszugehörigkeitszeit seit Oktober 1964 im Arbeitsvertrag



vom 30. Juni 1987 müsse auch für die Berechnung seines Abfindungsanspruchs maßgeblich sein. Es handele sich hier um eine einzelvertraglich vereinbarte günstigere Regelung i.S.v. § 11 GPH-TV.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine weitere Abfindung i.H.v. 3.149,50 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Dezember 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Definition der Beschäftigungsdauer nach dem GPH-TV schließe eine Berücksichtigung der Beschäftigungszeit des Klägers ab 1964 aus. Die PGH, bei der der Kläger damals gearbeitet habe, gehöre nicht zum Geltungsbereich des GPH-TV. Die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit im Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1987 habe lediglich die Treueprämie sowie Kündigungsfristen betroffen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, der die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils anstrebt.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß für die Berechnung des Abfin-



dungsanspruchs des Klägers nach dem GPH-TV nur die Beschäftigungszeit ab dem 1. Juli 1987 zu berücksichtigen ist. Den sich hieraus ergebenden Abfindungsanspruch hat die Beklagte erfüllt.

I. § 9 Abs. 2 GPH-TV definiert die für die Höhe des Abfindungsanspruchs maßgebliche Dauer der Beschäftigung für den Regelungsbereich des Tarifvertrages eigenständig und abschließend. Es kommt auf den ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses an, das der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger beim Ausscheiden zurückgelegt hat. Angerechnet werden auch die Zeiten, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Betrieb im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt hat. Voraussetzung dafür ist, daß der Betriebswechsel unmittelbar stattgefunden hat. Nach dieser Vorschrift ist die Beschäftigungszeit des Klägers bei der PGH Fleischerhandwerk zwischen dem 1. Oktober 1964 und dem 30. Juni 1987 für die Abfindung (§ 8 Abs. 1 GPH-TV) nicht zu berücksichtigen.

1. Arbeitgeber i.S. des § 9 Abs. 2 Satz 1 GPH-TV ist der letzte Beschäftigungsbetrieb, hier also die St GmbH und der in dieser Gesellschaft aufgegangene frühere DDR-Betrieb, der VEB Gaststätten (HO). Unter dem Bestand des Arbeitsverhältnisses als entscheidender Größe ist die tatsächlich bestehende arbeitsrechtliche Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen (BAG Urteil vom 10. November 1993 - 4 AZR 184/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Beim VEB Gaststätten (HO) und der St GmbH bestand das Arbeitsverhältnis des Klägers seit dem 1. Juli 1987. Die PGH



Fleischerhandwerk war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht Rechtsvorgängerin des VEB Gaststätten (H0). Eine Berücksichtigung dieses Arbeitsverhältnisses scheidet damit aus. Der VEB Gaststätten war nicht einmal Nachfolger im Arbeitsverhältnis des Klägers. Er war nicht Beteiligter eines dreiseitigen Überleitungsvertrages nach §§ 51, 53 AGB-DDR 1977. Zwischen ihm und dem Kläger wurde ein neues Arbeitsverhältnis begründet. Dabei wurde lediglich eine längere Betriebszugehörigkeit des Klägers aufgrund seiner früheren Tätigkeit anerkannt.

§ 9 Abs. 2 GPH-TV sieht die Berücksichtigung von Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber bestand, grundsätzlich nicht vor. Die Vorschrift stellt nicht auf Betriebszugehörigkeitszeiten oder Vereinbarungen hierüber ab, sondern auf den tatsächlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Das folgt auch aus § 9 Abs. 2 Satz 2 GPH-TV. Dort werden Zeiten, die ein Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb zurückgelegt hat, nur unter bestimmten Voraussetzungen als anrechnungsfähig anerkannt. Vertraglich festgeschriebene Beschäftigungszeiten, die vom tatsächlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abweichen, sind nicht genannt. Dies bedeutet, daß nur der tatsächliche Bestand des Arbeitsverhältnisses bei dem letzten Arbeitgeber und dessen Rechtsvorgänger maßgeblich ist, nicht weitergehende Vereinbarungen.

2. Die Anrechnung der vom Kläger in der PGH Fleischerhandwerk zurückgelegten Zeiten kommt auch nach § 9 Abs. 2 Satz 2 GPH-TV nicht in Betracht. Hiernach können nur solche Zeiten angerechnet



werden, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Betrieb im Geltungsbereich des GPH-TV zurückgelegt hat. Der GPH-TV gilt nur für die Betriebe der von der GPH bei Tarifabschluß vertretenen Unternehmen. Hierzu gehörte die PGH Fleischerhandwerk nicht. Die GPH hat nur die Unternehmen vertreten, die die Betriebe der früheren Handelsorganisation im Bereich des Einzelhandels und der Gastronomie weitergeführt haben. Bei den Produktionsgenossenschaften des Handwerks handelte es sich um genossenschaftlich organisierte Handwerksbetriebe, die keine rechtliche Verbindung zur Handelsorganisation hatten.

II. Die Bestimmung der für die Abfindungshöhe maßgeblichen Dauer der Beschäftigung durch § 9 Abs. 2 GPH-TV begegnet keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

§ 9 Abs. 2 GPH-TV verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, an den auch die Tarifvertragsparteien bei der Ausübung ihrer Normsetzungsbefugnis gebunden sind. Art. 3 Abs. 1 GG verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Ungleichbehandlungen, für die es billigenwerte Gründe gibt, sind gestattet.

Es ist nicht sachfremd, die Abfindungshöhe nach der tatsächlichen Betriebszugehörigkeitszeit beim letzten Beschäftigungsbetrieb und dessen Rechtsvorgänger zu berechnen (BAG Urteil vom 1. April 1993 - 4 AZR 73/93 (A) - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bewachungsgewerbe). Abfindungsregelungen stellen auf die sozialen Belange der von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer ab. Solche Bestimmungen finden sich typischerweise



in Sozialplänen, können aber auch, wie dies vorliegend unter den besonderen Umständen in den neuen Bundesländern geschehen ist, in einem mehrgliedrigen Firmentarifvertrag getroffen werden. Der GPH-TV will mit seiner Abfindungsregelung ebenso wie ein Sozialplan künftige Nachteile mildern, die sich aus dem Verlust eines Arbeitsplatzes ergeben. § 3 des Tarifvertrages, der in § 11 die §§ 111, 112 BetrVG nennt, bezeichnet es als einen Grundsatz, dazu beizutragen, durch die Festlegung von Abfindungen wirtschaftliche Nachteile zu mildern. Diesem Zweck widerspricht es nicht, wenn die Höhe einer solchen Überbrückungshilfe (vgl. BAGE 48, 294 = AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 28. Oktober 1992 - 10 AZR 129/92 - AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; BAG Urteil vom 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 - AP Nr. 67 zu § 112 BetrVG 1972) vergangenheitsbezogen nach der zurückgelegten Beschäftigungszeit bemessen wird. In seinem Urteil vom 16. März 1994 (- 10 AZR 606/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) hat das Bundesarbeitsgericht bereits darauf hingewiesen, daß dadurch die Abfindung nicht zu einer Entschädigung für den Verlust eines Besitzstandes oder zu einer Vergütung für in der Vergangenheit für den Betrieb geleistete Diensten wird. Auch eine nach der Betriebszugehörigkeit bemessene Abfindung trägt der zulässigen Überlegung Rechnung, daß Umfang und Dauer der in der Abfindung liegenden Überbrückungshilfe sich an der bisherigen Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb orientieren sollen. Wird darauf abgestellt, ist es nicht unbillig, nur solche Zeiten zu berücksichtigen, in denen der Arbeitnehmer dem Betrieb tatsächlich angehört hat.



III. Weder aus § 11 Satz 2 GPH-TV noch aus dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG folgt eine Pflicht der Beklagten, über das nach § 9 Abs. 2 GPH-TV Vorgeschriebene hinaus bei der Berechnung des Abfindungsanspruchs des Klägers Beschäftigungszeiten seit dem 1. Oktober 1964 zugrunde zu legen.

Die Bestimmung im Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1987 ("Übernahme der Betriebszugehörigkeit Oktober 1964") enthält keine gegenüber den Abfindungsvorschriften des GPH-TV günstigere einzelvertragliche Regelung. Der Arbeitsvertrag und die Normen des GPH-TV regeln unterschiedliche Gegenstände. § 9 Abs. 2 GPH-TV und die Übernahmevereinbarung im Arbeitsvertrag konkurrieren deshalb nicht. § 11 Satz 2 GPH-TV, der ebenso wie § 4 Abs. 3 TVG zur Auflösung von Konkurrenzen geschaffen wurde, ist nicht anwendbar.

Als die Arbeitsvertragsparteien die "Übernahme der Betriebszugehörigkeit" vereinbarten, spielte die Dauer der Betriebszugehörigkeit nur innerhalb des neuen Arbeitsverhältnisses eine Rolle. Das Arbeitsjubiläum trat früher ein, Jubiläumszuwendungen wurden früher gezahlt. Je länger die Betriebszugehörigkeit dauerte, um so umfangreicher fielen die Jahresendprämie, die regelmäßigen Treueprämien oder der Treueurlaub aus. Diese Leistungen beruhten sämtlich auf entsprechenden Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen (vgl. Dobberahn/Erasmey, NZA 1994, 107, 108). Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war die vorher zurückgelegte Beschäftigungszeit unerheblich. Die Kündigungsfrist des § 55 AGB-DDR 1977 galt unabhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer zuvor beschäftigt war. Die einzige einer Abfindungsregelung wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes ähnliche arbeitsrechtliche Vor-



schrift der früheren DDR, § 121 AGB-DDR 1977, stellte ebenfalls nicht auf die Dauer der vorherigen Betriebszugehörigkeit ab. Das in dieser Vorschrift geregelte Übergangsgeld stand jedem Werktätigen unabhängig von der Dauer seiner vorherigen Beschäftigung zu. Damit kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung vom 30. Juni 1987 auch nicht mit dem Willen getroffen worden sein, dem Kläger im Falle des Verlustes seines Arbeitsplatzes eine Abfindungsrechnung zu garantieren, bei der von einem Bestand des Arbeitsverhältnisses beim VEB Gaststätten (HO) seit dem 1. Oktober 1964 ausgegangen wird. Der volkseigene Betrieb wollte mit seiner Übernahmevereinbarung nur die Rechtsfolgen herbeiführen, die sich bei der damaligen Rechtslage aus einer verlängerten Betriebszugehörigkeit ergaben. Er hatte keinen Anlaß, eine Regelung über Abfindungen zu schaffen, falls der Kläger seinen Arbeitsplatz verlieren sollte (vgl. auch BAG Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Griebeling

Bröhl

Bepler

Dr. Bächle

Frehse



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](#)