

Aktenzeichen: 3 AZR 821/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 14. Dezember 1982  
- 3 AZR 821/79 -

I. Arbeitsgericht  
Braunschweig

Urteil vom 13. September 1977  
- 3 Ca 627/77 -

II. Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

Urteil vom 21. Juni 1979  
- 8 Sa 159/77 -

-----  
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja  
-----

Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch nach § 9 TVRatArb

Gesetz: Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 6. Mai 1970 i.d.F. der Tarifverträge vom 5. August 1970, 18. Oktober 1973 und 7. November 1974 (TVRatArb) §§ 1, 2, 4, 7, 9; TVG § 1 Auslegung

Leitsätze:

1. Wird einem Arbeiter des öffentlichen Dienstes aus Anlaß einer Rationalisierungsmaßnahme gekündigt, so greift der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 6. Mai 1970 (TVRatArb) auch dann ein, wenn zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Deckung eines auslaufenden Arbeitskräftebedarfs anschließt.
2. Sieht das befristete Arbeitsverhältnis für die letzten drei Monate eine längere oder kürzere Arbeitszeit vor, so ist für die Abfindung nach § 9 TVRatArb nicht der Verdienst in der Übergangszeit maßgebend. Vielmehr kommt es auf den Monatsgrundlohn an, den der Arbeiter in der regelmäßigen Arbeitszeit erzielte, bevor die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen zu befristeten Übergangslösungen führten.
3. Der Abfindungsanspruch nach § 9 TVRatArb wird nicht dadurch berührt, daß nach einer kurzen Unterbrechung ein neuer Arbeitsvertrag zwischen denselben Parteien zustandekommt. Der Arbeitnehmer ist zu einem rückwirkenden Anschlußvertrag, der seinen Abfindungsanspruch entfallen läßt, regelmäßig nicht verpflichtet.



3 AZR 821/79

-----  
8 Sa 159/77 Niedersachsen

Verkündet am  
14. Dezember 1982

Sürig,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

Urteil

In Sachen

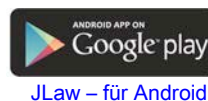
pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1982 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Heimann und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom



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



21. Juni 1979 - 8 Sa 159/77 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

- a) Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.952,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 31. März 1977 zu zahlen.
- b) Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

2. Im übrigen werden Berufung und Revision zurückgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 2/3 und der Beklagte 1/3 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 darüber, ob der Klägerin eine Abfindung nach § 9 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 6. Mai 1970 in der Fassung der Tarifverträge vom 5. August 1970, 18. Oktober 1973 und 7. November 1974 (TVRatArb) zusteht.

Die am 23. Januar 1933 geborene Klägerin trat am 1. Januar 1965 in die Dienste des beklagten Landkreises und war in dessen Krankenhaus St. Marienberg als Raumpflegerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis sind kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die für Arbeiter der Gemeinden geltenden Tarifverträge anzuwenden.



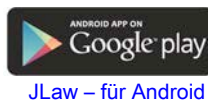
-3-

Mit Schreiben vom 30. März 1976 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. Juni 1976 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse. Grund hierfür war die Entscheidung des Beklagten, die bislang im alten Krankenhausgebäude und dessen Wohnheimen von 66 Stationsgehilfinnen und 15 Hausgehilfinnen erledigten Aufgaben einem privaten Reinigungsunternehmen zu übertragen. Die Klägerin hat gegen die Kündigung gerichtliche Schritte nicht unternommen. Am 30. Juni 1976 schlossen die Parteien einen für die Zeit vom 1. Juli bis zum 30. September 1976 befristeten Arbeitsvertrag mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, der anschließend bis zum 31. Dezember 1976 verlängert wurde. Mit diesem Tage ist die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Mit Schreiben vom 4. Januar 1977 bot der Beklagte der Klägerin an, rückwirkend ab 1. Januar 1977 zunächst für die Dauer bis einschließlich zum 31. März 1977 im Zentralarchiv des Krankenhauses tätig zu bleiben, um das Röntgenfilmarchiv auf ein neues Archivierungssystem umzustellen. Die Arbeitszeit sollte wie früher 24 Stunden in der Woche betragen. Mit Schreiben vom 9. Januar 1977 antwortete die Klägerin, sie sei bereit, die angebotene Tätigkeit umgehend zu übernehmen, einer rückwirkenden Einstellung ab 1. Januar 1977 stimme sie jedoch "aus verständlichen Gründen" nicht zu. Am 21. Januar 1977 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin als Hausgehilfin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden "weiterbeschäftigt" wurde.



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



-4-

Die Klägerin ist der Meinung, ihr stehe eine Abfindung nach dem TVRatArb zu. Ihre am 22. März 1977 beim Arbeitsgericht eingereichte Klage ist dem Beklagten am 31. März 1977 zugestellt worden.

Die Klägerin hat beantragt,

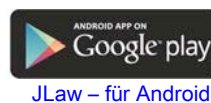
den Beklagten zu verurteilen, an sie 13.212,88 DM netto nebst 4 v.H. Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat geltend gemacht, Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch sei, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme endgültig ende. Diese Voraussetzungen lägen hier nicht vor. Der Beklagte habe keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der tarifvertraglichen Regelung getroffen. Außerdem habe er sich von Anfang an darum bemüht, die Klägerin weiterzubeschäftigen. Lediglich deswegen, weil die Klägerin das Angebot vom 4. Januar 1977, sie über den 31. Dezember 1976 hinaus weiterzubeschäftigen, zunächst abgelehnt habe, sei die Beschäftigung für die Zeit vom 1. bis zum 16. Januar 1977 unterbrochen worden. Selbst wenn man von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1976 ausgehe, sei kein Abfindungsanspruch entstanden, weil es an einem ursächlichen Zusammenhang zwischen dem Ausscheiden der Klägerin und der Rationalisierungsmaßnahme des Beklagten fehle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht der Klägerin eine Abfindung in Höhe von 6.606,44 DM netto nebst 4 % Zinsen



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



seit dem 31. März 1977 zugesprochen. Dagegen richtet sich die Revision des Beklagten, der sein Ziel der vollständigen Klageabweisung weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nur zum Teil begründet.

I. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für die Gewährung einer Abfindung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 TVRatArb.

1. Nach § 2 TVRatArb sind Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Tarifvertrages unter anderem vom Arbeitgeber veranlaßte wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, und für Arbeiter die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Eine solche Maßnahme liegt hier vor.

a) Das Landesarbeitsgericht ist, wie auch die Revision einräumt, zutreffend davon ausgegangen, daß der Beklagte eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 Buchst. a) TVRatArb durchgeführt hat, indem er den gesamten Reinigungsdienst im Krankenhaus, der bis zum 30. Juni 1976 von 81 eigenen Arbeitnehmern erledigt wurde, auf ein privates Reinigungsunternehmen übertragen und dadurch eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation herbeigeführt hat (vgl. dazu auch BAG 30, 272, 278 ff. = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

b) Ohne Erfolg bestreitet die Revision die Ursächlichkeit der



Rationalisierungsmaßnahme des Beklagten für das Ausscheiden der Klägerin am 31. Dezember 1976. Die Revision macht geltend, die Klägerin sei nicht aufgrund der Kündigung vom 30. März 1976 ausgeschieden, vielmehr habe sie durch Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1976 das Angebot des Beklagten auf befristete Weiterbeschäftigung angenommen und sei dann aufgrund des Auslaufens dieser Vereinbarung ausgeschieden, nicht aber aufgrund einer durch eine Rationalisierungsmaßnahme herbeigeführten Kündigung. Dem kann nicht gefolgt werden.

Die Kündigung vom 30. März 1976 war - im Zusammenhang betrachtet - die entscheidende Ursache für das Ausscheiden der Klägerin am 31. Dezember 1976. Die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 1976 hinaus hat nur den Zeitpunkt des Ausscheidens verzögert. Die Befristung ist ohne die Rationalisierungsentscheidung und ohne die Kündigung des Beklagten nicht denkbar. Im Vertrag vom 30. Juni 1976 heißt es, die Klägerin werde für die Zeit vom 1. Juli bis zum 30. September 1976 als Haus- und Stationsgehilfin eingestellt, längstens aber bis zur Inbetriebnahme des Krankenhausneubaues. Dieser Neubau war der Grund für die Kündigung. Die Befristung des Vertrages vom 30. Juni 1976 bis zur Betriebseröffnung des neuen Krankenhauses macht deutlich, daß die Weiterbeschäftigung nur den Zweck verfolgte, die Wirkung der zum 30. Juni 1976 erklärten Kündigung hinauszuschieben, solange die Rationalisierungsmaßnahme den Arbeitskräftebedarf noch nicht vollständig hatte entfallen lassen. Daraus folgt, daß die Klägerin aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme ausgeschieden ist.



2. Die Revision bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe nicht geprüft, ob das Angebot des Beklagten zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 1976 hinaus die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitsplatzsicherung nach § 4 Abs. 1 TVRatArb erfüllt habe und damit die Voraussetzungen für die Zahlungen einer Abfindung entfallen ließ.

Die Revision verkennt den Aufbau des § 4 Abs. 1 TVRatArb. Die Bestimmung verlangt Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung. Der Arbeitgeber muß einem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz sichern, auf alle Fälle aber einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anbieten. Ist das nicht möglich, muß der Arbeitgeber sich um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen kommunalen Arbeitgeber an demselben Ort oder notfalls bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bemühen. Ein auf diese Weise angebotener Arbeitsplatz muß vom Arbeiter angenommen werden (§ 4 Abs. 2 TVRatArb). Kündigungen dürfen erst dann ausgesprochen werden, wenn für den Arbeiter kein Arbeitsplatz nach Abs. 1 zur Verfügung steht oder der Arbeiter ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot entgegen seiner Verpflichtung nicht annimmt (§ 4 Abs. 3 TVRatArb). Daraus ergibt sich, daß die Bemühungen des Arbeitgebers um anderweitige Unterbringung des Arbeiters einer Kündigung vorausgehen müssen. Ist dagegen eine Kündigung bereits erklärt worden und die Kündigungsfrist abgelaufen, kommt nur noch ein tariflicher Wiedereinstellungsanspruch in Betracht. Nach § 4 Abs. 4 TVRatArb soll der Arbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer



Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschieden ist, bevorzugt wieder eingestellt werden. Die Versuche des Beklagten, die Klägerin wieder unterzubringen, bezogen sich nur auf diese Verpflichtung. Sie wurden unternommen, nachdem die Klägerin bereits ausgeschieden war und konnten den tariflichen Abfindungsanspruch nicht mehr berühren.

3. Die Revision will weiter ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis deshalb verneinen, weil die Parteien am 21. Januar 1977 eine Weiterbeschäftigung der Klägerin vereinbart haben. Damit liege ein innerer sachlicher Zusammenhang zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen vor, der es rechtfertige, von einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zu sprechen. Dem kann ebenfalls nicht gefolgt werden.

Die Klägerin ist am 31. Dezember 1976 aus dem Arbeitsverhältnis tatsächlich ausgeschieden. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hat die Kündigung des Beklagten ihre ursprünglich bereits zum 30. Juni 1976 beabsichtigte rechtliche Gestaltungswirkung erreicht. An der Tatsache des Ausscheidens der Klägerin am 31. Dezember 1976 hat die spätere Vereinbarung der Parteien nichts geändert. Die Vereinbarung vom 21. Januar 1977 stellt gerade keine übergangslose Fortsetzung der arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien her, sondern bezeichnet als Zeitpunkt des Beginns der Weiterbeschäftigung den 17. Januar 1977 und läßt damit dem Zeitraum vom 1. bis zum 16. Januar 1977 offen. Die tatsächlich vorgenommene und rechtlich gewollte Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der Annahme eines ununterbrochenen



Arbeitsverhältnisses entgegen.

4. Nach § 9 Abs. 2 TVRatArb steht die Abfindung nicht zu, wenn die Kündigung aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde (z. B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit) erfolgt ist oder weil der Arbeiter einvernehmlich zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes überwechselt. Beide anspruchshindernden Tatbestände liegen hier jedoch nicht vor. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht aus einem von der Klägerin zu vertretenden Grunde erfolgt. Die Klägerin ist auch nicht von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übernommen worden.

5. Der Klägerin steht jedoch nur eine Abfindung in Höhe von 3.952,00 DM zu.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht mit näherer Begründung die Beschäftigungszeit der Klägerin nach § 9 Abs. 1 Satz 2 TVRatArb auf mehr als sieben Jahre berechnet und danach das Vierfache eines Monatsbezuges als Abfindungssumme zugrundegelegt. Für die Höhe der Abfindung ist aber nicht von dem Monatsgrundlohn auszugehen, den die Klägerin im Dezember 1976 erhalten hat, sondern von dem Monatsgrundlohn für Juni 1976.

Allerdings bezeichnet der Wortlaut des § 9 Abs. 1 Satz 3 TVRatArb als Monatsbezug den im letzten vollen Kalendermonat vor dem Ausscheiden zustehenden Monatsgrundlohn. Sinn und Zweck der Abfindungsregelung liegen aber darin, dem von einer Rationa-



lisierungsmaßnahme betroffenen Arbeiter eine Abfindung auf der Grundlage seiner regelmäßigen Arbeitszeit vor dem Eingreifen der Rationalisierungsmaßnahme zu gewähren. Die Berechnung der Abfindung darf nicht von den Zufälligkeiten des einzelnen Falles abhängen, die sich daraus ergeben können, daß der Arbeiter im Monat seines Ausscheidens einen niedrigeren oder einen höheren Lohn erhalten hat, als es der regelmäßigen Arbeitszeit seines Arbeitsverhältnisses entsprach. Die Tarifvertragsparteien haben offensichtlich nicht daran gedacht, daß sich die Rationalisierungsmaßnahmen schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die regelmäßige Arbeitszeit auswirken können. Nach dem Zweck des Rationalisierungsschutzes ist davon auszugehen, daß der Lebensstandard des Arbeitnehmers insoweit geschützt werden soll, wie er sich bis zum Einsetzen der Rationalisierungsmaßnahmen entwickelt hat; kurzfristige Verlängerungen oder Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit sollen im Zweifel unberücksichtigt bleiben. Daher ist unter dem Monatsbezug des letzten Kalendermonats derjenige Betrag zu verstehen, den der Arbeiter in der regelmäßigen Arbeitszeit erzielte, bevor die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen zu Umorganisationen und befristeten Übergangslösungen führten.

II. Der mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis entstandene Abfindungsanspruch der Klägerin ist nicht nachträglich beseitigt worden. Die Geltendmachung des Anspruchs ist nicht rechtsmißbräuchlich.

1. Der Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 4. Januar



1977 angeboten, im Zentralarchiv des Krankenhauses "rückwirkend ab Beginn dieses Jahres" zunächst für die Dauer bis einschließlich 31. März 1977 tätig zu bleiben. Dieses Angebot hat die Klägerin abgelehnt, soweit die rückwirkende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden sollte. Dazu war die Klägerin berechtigt. Es braucht nicht erörtert zu werden, ob sie ohne Rechtsnachteile für ihren Abfindungsanspruch ein Angebot des Beklagten zur übergangslosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hätte ablehnen dürfen, wenn sich dadurch die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtert hätten. Denn ein solches Angebot hat der Beklagte nicht erklärt. Er hat lediglich eine weitere Befristung des Arbeitsverhältnisses angeboten und die Hoffnung erweckt, die Klägerin später wieder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen zu wollen. Damit brauchte die Klägerin nicht einverstanden zu sein. Ihre Ablehnung hat deshalb keinen Einfluß auf den entstandenen Abfindungsanspruch.

2. Mit der Geltendmachung des Abfindungsanspruchs verstößt die Klägerin auch nicht gegen Treu und Glauben. Die Revision meint, die Verfolgung des Anspruchs sei rechtsmißbräuchlich, weil dessen Entstehen darauf zurückzuführen sei, daß die Klägerin das Angebot des Beklagten auf unmittelbare Weiterbeschäftigung ohne vernünftigen Grund abgelehnt habe. Das ist nicht zutreffend. Die Revision übersieht, daß im Zeitpunkt der Entstehung des Abfindungsanspruchs ein Angebot des Beklagten auf Weiterbeschäftigung nicht vorlag, sondern erst danach unterbreitet wurde. Der Beklagte handelte im Rahmen seiner Unterbringungspflicht nach § 4 Abs. 4 TVRatArb, als er der Klägerin die Wiedereinstellung ermöglichte.



-12-

Die Erfüllung dieser tariflich begründeten Pflicht führte mangels entsprechender einzelvertraglicher Regelung nicht zum Erlöschen des vorher entstandenden Abfindungsanspruchs. Der Vorwurf der Arglist ist unberechtigt.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Richter am BAG  
Schaub ist im Urlaub

Dr. Dieterich

Heimann

Gnade

