

Aktenzeichen: 3 AZR 936/93
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 13. April 1994
- 3 AZR 936/93 -

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Urteil vom 08. September 1992
- 2 Ca 8093/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 06. August 1993
- 4 Sa 729/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Abfindungsanspruch für Betriebsteilerwerber

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) vom 28. Januar 1991 §§ 3 bis 8

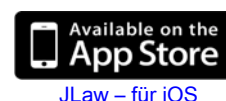
Leitsätze:

1. § 8 Abs. 1 GPH-TV begründet für diejenigen Arbeitnehmer keinen Abfindungsanspruch, die aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, nachdem sie einen Betrieb ihres bisherigen Arbeitgebers erworben haben, um ihn in eigenem Namen weiter zu betreiben.

2. Diese Regelung ist rechtswirksam. Sie verstößt nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG, an das auch die Tarifvertragsparteien als Normgeber gebunden sind.

a) Eine Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern, die nach einer Kündigung unabhängig von ihrem bisherigen Arbeitgeber ein neues Betätigungsfeld in selbständiger oder unselbständiger Tätigkeit gefunden haben, ist nicht geboten. Solche Arbeitnehmer unterscheiden sich von Betriebserwerbern, die sich im Bereich ihres bisherigen Arbeitgebers und mit erheblicher wirtschaftlicher Unterstützung der hinter dem Arbeitgeber stehenden Treuhandanstalt selbständig machen.

b) Es ist auch sachlich gerechtfertigt, einen Betriebserwerber in gleicher Weise von Abfindungsansprüchen auszuschließen wie einen Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis bei einem Betriebserwerber fortsetzen kann. Eine Ungleichbehandlung ist nicht geboten, weil der Betriebserwerber zum Ausgleich für das übernommene eigene wirtschaftliche Risiko erhebliche Unterstützungsleistungen aus dem Bereich des bisherigen Arbeitgebers erhält.



3 AZR 936/93

4 Sa 729/92 Brandenburg

Verkündet am
13. April 1994

Backes,
Reg.-Sekretärin
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 Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Stabenow und Schoden für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 6. August 1993 - 4 Sa 729/92 - 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, ob der Kläger von der Beklagten eine Abfindung nach dem Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) verlangen kann, den die GPH Gesellschaft zur Privatisierung des Handels mbH am 28. Januar 1991 mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und am 31. Januar 1991 mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuß und Gaststätten abgeschlossen hat.

Der am 17. Juni 1936 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 1971 bei der Handelsorganisation (HO) P tätig, die von der M GmbH fortgeführt wurde. Seit November 1990 wurde der Kläger, der zuvor im Verwaltungsbereich tätig gewesen war, als Leiter eines Restemarktes eingesetzt. Dieser Markt wurde zum 30. Juni 1991 geschlossen. Bereits zuvor hatte der Kläger durch Übernahmevertrag vom 2. April 1991 mit Übernahmestichtag 26. März 1991 von der Treuhandanstalt eine andere Filiale der M GmbH, ein Spielwarengeschäft, übernommen. Der Gesamtkaufpreis betrug 55.390,82 DM. Davon entfielen auf den Warenbestand 47.048,44 DM. Dem Kläger wurden hierbei Abschläge ge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



währt. Die Einrichtung, die Einbauten und sonstigen Betriebsmittel der Filiale bezahlte der Kläger mit 1.540,00 DM, das waren 4,4 % des Richtwertes. Seit dem 26. März 1993 war der Kläger in dem Spielwarengeschäft tätig. Durch Vertrag vom 18. April/12. Juni 1991 lösten der Kläger und die M GmbH, Zweigniederlassung P, ihr Arbeitsverhältnis auf. Als Auflösungsgrund nennt der Vertrag die "Aufnahme eines privaten Gewerbes wegen Wegfall des Arbeitsplatzes".

Der Kläger, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bis zum April 1991 Gewerkschaftsmitglied war und zuletzt 1.850,00 DM brutto monatlich verdiente, ist der Auffassung, ihm stehe gegenüber der Beklagten, der Rechtsnachfolgerin der M GmbH, ein Abfindungsanspruch aus dem GPH-TV zu.

Diesen Tarifvertrag hat die GPH "für alle zur Gesellschaft gehörenden Unternehmen gemäß Anlage im Rahmen rechtsgeschäftlich begründeter Tarifführerschaft geschlossen". In der Anlage zum GPH-TV ist auch die M GmbH aufgeführt.

Im GPH-TV heißt es:

"§ 2

Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt
 - a) für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch eine nach dem 31.12.1990 zugegangene Arbeitgeberkündigung oder einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers beendet wird,
- ...



§ 3

Grundsätze

- Der Tarifvertrag soll dazu beitragen, daß
- Arbeitsplätze erhalten werden
 - von Entlassungen betroffene Arbeitnehmer durch Qualifizierungsmaßnahmen auf neue Tätigkeiten vorbereitet werden
 - durch Festlegung von Abfindungen wirtschaftliche Nachteile gemindert werden.
- ...

§ 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.
- ..."

Am 11. März 1991 unterzeichneten der damalige Geschäftsführer der Gesellschaft zur Privatisierung des Handels mbH und die für das Tarifgebiet Ost zuständige Mitarbeiterin der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen "Hinweise zur Auslegung des Tarifvertrages zwischen GPH und HBV und NGG". Nr. 6 der Hinweise lautet:

"Arbeitnehmer, die einen Betrieb selbst übernehmen, werden im Sinne des Tarifvertrages so behandelt wie Arbeitnehmer, die vom Erwerber übernommen werden."

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe nach § 8 GPH-TV ein Abfindungsanspruch gegenüber der Beklagten zu. Er sei durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten zum Abschluß des Aufhebungsvertrages veranlaßt worden. Er habe vor der Alternative gestanden, sich kündigen zu lassen und arbeitslos zu werden oder die erheblichen rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken einer Existenz-



gründung auf sich zu nehmen. Er dürfe nicht schlechter behandelt werden als ein Arbeitnehmer, der nach einer Auflösung seines Arbeitsvertrages sofort einen neuen Arbeitsplatz finde. Auch ein solcher Arbeitnehmer habe den Abfindungsanspruch aus § 8 Abs. 1 GPH-TV.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine
Abfindung in Höhe von 10.000,00 DM brutto =
netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, derjenige, der ein HO-Geschäft übernehme, habe keinen Abfindungsanspruch. Dies ergebe sich schon aus Nr. 6 des Zusatztarifvertrages vom 11. März 1991. Darauf, ob ein Arbeitnehmer gerade den Betriebsteil übernommen habe, in welchem er vorher gearbeitet hatte, komme es nicht an. Der Auflösungsvertrag sei auf Veranlassung des Klägers zustande gekommen. Der Kläger habe seine Arbeitsleistung nicht mehr zur Verfügung stellen können, weil er sich zur Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz selbstständig gemacht habe. Bei Aufhebung des Arbeitsvertrages sei das letzte Wort über den Arbeitsplatz des Klägers noch nicht gesprochen gewesen. Es habe damals noch Bemühungen gegeben, auch den Betriebsteil, in welchem der Kläger beschäftigt gewesen sei, zu privatisieren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.



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. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

A. Der Kläger hat keinen Abfindungsanspruch aus § 8 Abs. 1 GPH-TV.

I. § 8 Abs. 1 GPH-TV begründet für diejenigen Arbeitnehmer keinen Anspruch, die - wie der Kläger - aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, nachdem sie einen Betrieb ihres bisherigen Arbeitgebers erworben haben, um ihn in eigenem Namen weiterzubetreiben. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

1. Bei der Auslegung des § 8 Abs. 1 GPH-TV ist mit dem Landesarbeitsgericht von den für Gesetze geltenden Regeln auszugehen. Maßgeblich ist zunächst der Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien und den von ihnen beabsichtigten Sinn und Zweck der Tarifnorm abzustellen, sofern dies in der Norm selbst seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei ist zur Klärung auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bei verbleibenden Zweifeln kann die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages herangezogen werden (BAGE 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, m.w.N.; seither ständige Rechtsprechung).



2. Die Anwendung dieser Auslegungsregeln führt zu dem vom Berufungsgericht gefundenen Ergebnis.

a) Der Wortlaut des § 8 Abs. 1 GPH-TV ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht in seinem Sinne eindeutig. § 8 Abs. 1 GPH-TV kann auch so verstanden werden, daß ein Betriebserwerber wie der Kläger, der aufgrund eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden ist, keinen Abfindungsanspruch hat.

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden, hat er nur dann einen Abfindungsanspruch, wenn dieser Vertrag "auf Veranlassung" des Arbeitgebers abgeschlossen wurde. Dies kann bedeuten, daß der Arbeitgeber nur irgendeine Veranlassung, also einen Anlaß oder eine Anregung gegeben haben muß, die letztlich zu einem Aufhebungsvertrag geführt hat. Es kann aber auch heißen, daß vom Arbeitgeber die letzte entscheidende Veranlassung zum Abschluß des Aufhebungsvertrages ausgegangen sein muß.

Eine Ursache für den Abschluß eines Aufhebungsvertrages mit einem Arbeitnehmer, der zuvor einen Betrieb oder einen Betriebsteil übernommen hat, schafft der Arbeitgeber, der die Privatisierung betreibt. Von ihr geht die Gefahr des Verlustes von Arbeitsplätzen aus. Wegen dieser Gefahr läßt sich der Arbeitnehmer auf eine Betriebsübernahme ein, um sich selbständig zu machen. Notwendige Folge dieses Schrittes ist die Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Diese Ursachenkette, die auch im Aufhebungsvertrag des Klägers zum Ausdruck kommt, zeigt aber zugleich,

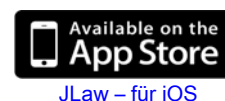
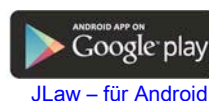


daß zwischen dem vom Arbeitgeber ausgehenden Druck und dem Abschluß des Aufhebungsvertrages als letzter Anlaß die Entscheidung des Arbeitnehmers steht, sich mit Hilfe der hinter dem Arbeitgeber stehenden Treuhandanstalt selbständig zu machen. Versteht man die tarifliche Voraussetzung, daß der Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers abgeschlossen worden sein muß, im dargelegten engeren Sinne, scheiden Abfindungsansprüche für Betriebserwerber aus.

b) Daß der Ausschluß von Abfindungsansprüchen im Fall eines Betriebserwerbers dem von den Tarifvertragsparteien verfolgten Sinn und Zweck der Regelung entspricht, zeigt der tarifliche Gesamtzusammenhang.

Nach § 8 Abs. 1 GPH-TV soll ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Abfindung haben, wenn er zwar seinen Arbeitgeber, nicht aber seinen Arbeitsplatz als Existenzgrundlage verloren hat, weil sein Arbeitsverhältnis auf einen Betriebserwerber übergegangen ist. Damit zu vergleichen ist die Situation des Betriebserwerbers, der von der Treuhandanstalt und mit deren Unterstützung einen Betriebsteil seines früheren Arbeitgebers erworben hat. In einem solchen Fall leistet die hinter dem Arbeitgeber stehende Treuhandanstalt nicht unerhebliche wirtschaftliche Zuwendungen, um dem bisherigen Arbeitnehmer ein eingeführtes Geschäft als Grundlage seiner wirtschaftlichen Existenz zu verschaffen.

Die Vergleichbarkeit beider Fallgestaltungen wird, wie das Berufungsgericht zutreffend festgestellt hat, auch im Zusammen-



hang von § 3 GPH-TV mit den §§ 4 bis 8 GPH-TV deutlich. § 3 GPH-TV stellt eine Rangordnung auf, wie die sozialen Probleme aufgrund der Privatisierung der Betriebe der Handelsorganisation bewältigt werden sollen. Zunächst und vor allem soll von Arbeitgeberseite alles dazu getan werden, daß Arbeitsplätze erhalten bleiben. Erst danach werden Qualifizierungsmaßnahmen und als letztes Mittel bei Verlust des Arbeitsplatzes die Zahlung einer Abfindung genannt. Angesichts der umfassenden Privatisierungsaufgabe bei der Handelsorganisation können Arbeitsplätze nur durch die Veräußerung von Betrieben oder Betriebsteilen erhalten werden. Nur wenn dies nicht gelingt und das Arbeitsverhältnis deshalb betriebsbedingt aufgelöst werden muß, soll der Arbeitnehmer nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine Abfindung erhalten. Es stünde im Widerspruch zu diesem Regelungskonzept, wenn ein Arbeitnehmer, auf den ein Betriebsteil seines Arbeitsgeberbetriebes übertragen wurde, einen Abfindungsanspruch erhielte. Hierdurch würde das Ziel gefährdet, möglichst viele Betriebe und damit auch Arbeitsplätze zu erhalten. Man nähme jeden Anreiz, Betriebe auf frühere Mitarbeiter zu übertragen, die typischerweise am besten mit den Gegebenheiten der Betriebe und ihrer Umgebung vertraut sind. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich bei dem übernommenen Betrieb oder Betriebsteil um denjenigen handelt, in welchem der betroffene Arbeitnehmer zuletzt tätig war. Es genügt, daß es sich um einen Betrieb des letzten Arbeitgebers handelt. Das bisherige Arbeitsverhältnis war in einem solchen Fall der Anlaß der Betriebsveräußerung. Aus diesem Anlaß ergaben sich, wie auch die dem Kläger eingeräumten Kaufbedingungen zeigen, zeigen, erhebliche Vorteile für den Betriebserwerber.



c) Nr. 6 der "Hinweise zur Auslegung des Tarifvertrages zwischen GPH und HBV und NGG" vom 11. März 1991 bestätigt das Auslegungsergebnis. Arbeitnehmer, die einen Betrieb übernommen haben, werden hiernach so behandelt wie Arbeitnehmer, die vom Erwerber übernommen wurden. Da solche Arbeitnehmer keinen Abfindungsanspruch nach § 8 Abs. 1 GPH-TV haben, besteht auch für Arbeitnehmer, die einen Betrieb übernommen haben, kein Anspruch.

Das Landesarbeitsgericht hat es zu Recht unentschieden gelassen, ob die "Hinweise" über die bloße Manifestation des Regelungswillens der Tarifvertragsparteien hinaus selbst die Qualität einer eigenständigen tariflichen Normsetzung haben und deshalb ohne weiteres für die Normunterworfenen verbindlich sind (vgl. hierzu Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 427, 428; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 421; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 143). Durch Nr. 6 der Hinweise ist jedenfalls der tatsächliche Regelungswille der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gekommen. Dieser Wille hat im Tarifvertrag selbst einen deutlichen Niederschlag gefunden. Damit wird das Auslegungsergebnis abgesichert und verstärkt (vgl. hierzu BAG Urteil vom 16. Januar 1969 - 5 AZR 314/68 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche; BAGE 26, 198, 205 = AP Nr. 3 zu § 3 BAT; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 426).

II. Der Ausschluß der Betriebserwerber aus dem Kreis derjenigen, die wegen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten, ist rechtswirksam. § 8 Abs. 1 GPH-TV verstößt insbesondere nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3



Abs. 1 GG, an das auch die Tarifvertragsparteien als Normgeber gebunden sind.

Zwar erhält ein Arbeitnehmer, der im unmittelbaren Anschluß an sein Arbeitsverhältnis unabhängig von seinem bisherigen Arbeitgeber ein neues Betätigungsfeld in selbständiger oder unselbständiger Tätigkeit gefunden hat, nach § 8 Abs. 1 GPH-TV eine Abfindung. Ein solcher Arbeitnehmer unterscheidet sich aber grundsätzlich von einem Betriebserwerber, der sich im Bereich seines Arbeitgebers und mit erheblicher Unterstützung der hinter dem Arbeitgeber stehenden Treuhandanstalt selbständig macht. Die wesentliche Unterstützung durch die Treuhandanstalt und die Möglichkeit, im bisherigen Beschäftigungsbetrieb erworbene Kenntnisse unmittelbar verwerten zu können, rechtfertigen es auch, einen Betriebserwerber, obwohl er ein eigenes unternehmerisches Risiko übernimmt, ebenso von Abfindungsansprüchen auszuschließen wie einen Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis bei einem Betriebserwerber fortsetzen kann.

Daß auch der Kläger beim Kauf des Spielwarengeschäftes ganz erhebliche Vergünstigungen erlangt hat, steht zwischen den Parteien fest. Der Kläger hat nur 4,4 % des Richtpreises der Einbauten und sonstigen Einrichtungen des Geschäftes zahlen müssen. Damit sind ihm allein in diesem Zusammenhang gegenüber dem Richtpreis 33.460,00 DM zugute gekommen. Wegen der übernommenen Waren hat die Treuhandanstalt Abschläge in Höhe von insgesamt rd. 25.000,00 DM gewährt. An diesen erheblichen Vergünstigungen ändert sich auch nichts dadurch, daß die übernommenen Waren möglicherweise unter den nunmehr gegebenen Umständen schwer verkäuf-

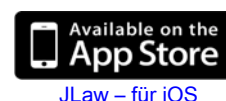


lich sind, wie der Kläger vorträgt. Darin zeigt sich nur das unternehmerische Risiko, das der Kläger eingegangen ist. Außerdem blieb dem Kläger zwar das Risiko, für die beiden übernommenen Mitarbeiter nach § 4 GPH-TV eine Abfindung zahlen zu müssen, wenn er ihnen innerhalb eines Jahres seit dem Betriebsübergang betriebsbedingt kündigen würde. Für zwei weitere Mitarbeiter des Spielwarengeschäftes, die er an sich nach § 613 a BGB hätte übernehmen müssen, wurde ihm aber das Abfindungsrisiko abgenommen.

Der Kläger weist zwar zu Recht darauf hin, daß er sich im Frühjahr 1991 in einer schwierigen sozialen Situation befunden habe. Ohne den Erwerb des Spielwarengeschäftes wäre er jedenfalls nach seinem Vortrag betriebsbedingt gekündigt worden und hätte dann als damals 55 Jahre alter Arbeitnehmer mit großer Wahrscheinlichkeit keinen neuen Arbeitsplatz gefunden. Altersübergangsgeld hätte er noch nicht in Anspruch nehmen können, weil er dafür nach der im Frühjahr 1991 geltenden gesetzlichen Regelung noch zu jung war. Andererseits hat der Kläger aber mit dem sehr günstigen Erwerb des Geschäftes eine Einkommenschance bekommen, die bei wertender Betrachtung jedenfalls nicht ungünstiger war als das, was Arbeitnehmer als Abfindung erhielten, die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten gekündigt und auf den Arbeitsmarkt entlassen wurden.

B. Der Kläger kann eine Abfindung auch nicht in Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verlangen.

Erstmals in der Revisionsinstanz beruft der Kläger sich darauf, eine Kollegin M habe eine Abfindung erhalten, obwohl bei



ihr die gleichen tatsächlichen Voraussetzungen bestanden hätten wie bei ihm. Dieses Vorbringen kann die Klage nicht rechtfertigen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob tatsächlich die Voraussetzungen für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bestehen. Der neue Tatsachenvortrag kann nach § 561 Abs. 1 ZPO in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Heither

Griebeling

Bepler

Die Amtszeit des ehren-
amtlichen Richters Stabenow
ist abgelaufen.

Dr. Heither

Schoden





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)