

Aktenzeichen: 4 AZR 175/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 28. Juli 1999
- 4 AZR 175/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 05. Februar 1997
- 12 Ca 129/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 13. August 1997
- 8 Sa 42/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertragliche Abfindung bei Betriebsstillegung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Seehafenbetriebe; Rahmentarifvertrag (RTV) für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe
§ 18

Leitsatz:

Eine völlige Betriebsstillegung ist keine einen Abfindungsanspruch auslösende "grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahme" im Sinne des § 18 Ziff. 1 des Rahmentarifvertrages für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 175/98
8 Sa 42/97 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juli 1999

Urteil

Freitag,
Regierungssekretärin z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Bott



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Friedrich sowie den ehrenamtlichen Richter Fieberg und die ehrenamtliche Richterinnen Krall für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. August 1997 - 8 Sa 42/97 - 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 in der Revision nur noch über die Zahlung einer tarifvertraglichen Abfindung.

Die Beklagte befaßte sich mit der Spedition, der Lagerei, dem Umschlag und mit Hafenschifffahrt. Sie betrieb zu diesem Zweck im Harburger Binnenhafen eigene Umschlagsanlagen, Lagerhäuser und Verarbeitungseinrichtungen. Im Frühjahr 1996 waren bei ihr 15 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt.

Der 1938 geborene, verheiratete Kläger, von Beruf Hafenarbeiter, war bei der Beklagten ab Mai 1979 beschäftigt. Sein Monatslohn betrug zuletzt etwa 4.000,00 DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Rahmentarifvertrag (RTV) für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe anwendbar. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt am 21. Februar 1996 zum 31. Dezember 1996. Der Kläger hat diese Kündigung mit Kündigungsschutzklage angegriffen und hilfsweise Zahlung einer Abfindung verlangt.

Erst am 6. März 1996, nach Ausspruch der Kündigungen gegenüber allen Arbeitnehmern, wurde ein Wahlvorstand zur Durchführung einer Betriebsratswahl



gebildet. Der Wahlvorstand ging von einem Gemeinschaftsbetrieb aus unter Einbeziehung der F KG, einer Tochtergesellschaft der Beklagten. Bei der F KG waren acht Arbeitnehmer beschäftigt, denen ebenfalls zum 31. Dezember 1996 gekündigt wurde. Die Wahl fand am 24. April 1996 statt. Mangels Kandidaten wurden nur ein Betriebsratsmitglied und ein Vertreter gewählt. Die Beklagte hat die Wahl nicht angefochten. In der Folgezeit hat sie mit dem Betriebsrat weder einen Sozialplan vereinbart noch über eventuelle Abfindungszahlungen nach § 18 RTV verhandelt.

Der Kläger hat die hilfsweise begehrte Abfindung auf § 113 BetrVG und § 18 RTV gestützt. Wenn § 113 BetrVG nicht einschlägig sei, sei die vom Landesarbeitsgericht festgestellte vollständige Betriebsschließung eine „grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahme“ im Sinne des § 18 Ziff. 1 RTV. Auch erreiche der Betrieb unter Einbeziehung der acht Arbeitnehmer der F KG die tariflich geforderte Mindestgröße von mehr als 20 Arbeitnehmern. Für die Höhe der Abfindung sei nach den persönlichen Verhältnissen des Klägers entsprechend § 10 Abs. 2 KSchG der Höchstbetrag von 15 Monatsverdiensten à 4.000,00 DM anzusetzen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 21. Februar 1996, zugegangen am 24. Februar 1996, zum 31. Dezember 1996 beendet worden ist, sondern darüber hinaus fortbesteht,

hilfsweise:

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 60.000,00 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,



die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, die Voraussetzungen des § 18 RTV seien nicht erfüllt. Bei § 18 RTV handele es sich um eine Rationalisierungsschutzbestimmung. Sie baue darauf auf, daß bei einer erfolgreichen Rationalisierung wieder Geld her-
einkomme, mit dem die ausgeschiedenen Arbeitnehmer für ihr Sonderopfer abge-
funden werden könnten. Bei einer völligen Stilllegung sei die Situation aber ganz an-
ders.

Das Arbeitsgericht hat über den Abfindungsantrag nicht entschieden, weil es der Kündigungsschutzklage stattgegeben hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Der Kläger begehrt mit der vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Beschluß vom 27. Januar 1998 - 3 AZN 866/97 - nur insoweit zugelassenen Revision, als das Landesarbeitsgericht den Hilfsantrag auf Zahlung einer Abfindung von 60.000,00 DM abgewiesen hat, nur noch die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der Abfindung, wobei er sich auf § 18 RTV stützt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung.

- I. Die Voraussetzungen des § 18 Ziff. 5 RTV für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sind nicht erfüllt.
 1. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der RTV für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe Anwendung.



2. § 18 RTV lautet:

„Soziale Regelungen bei betrieblichen Veränderungen

1. In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Beschäftigten, in denen grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder grundlegende Veränderungen der Arbeitstechnik zu nicht unerheblichen Nachteilen für wesentliche Teile der Belegschaft führen können, sind Maßnahmen nach Maßgabe der folgenden Ziffern zu ergreifen.
2. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen nach Ziff. 1 zu unterrichten.

Sobald im Zusammenhang mit den geplanten Maßnahmen mit konkreten Auswirkungen zu rechnen ist, treten Arbeitgeber und Betriebsrat in Beratungen ein mit dem Ziel, soziale Härten zu vermeiden und zu mindern. Die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens sollen dadurch nicht nachhaltig beeinträchtigt werden.

3. Grundsätzlich hat die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Unternehmens Vorrang vor dessen Auflösung. Zur Erhaltung der Arbeitsplätze sind dabei gemeinsam durch Geschäftsleitung und Betriebsrat Maßnahmen zu prüfen, die eine Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers auf einem gleichwertigen, freien Arbeitsplatz des Unternehmens ermöglichen. Dabei ist auch zu prüfen, ob durch Einstellungsstopp, Beschränkungen von Überstunden und Kurzarbeit Kündigungen vermieden werden können.

Falls die Weiterbeschäftigung an einem solchen gleichwertigen Arbeitsplatz eine für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zumutbare Einarbeitung oder Fortbildung oder Umschulung voraussetzt, so sind die diesbezüglichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Ist die Weiterbeschäftigung an einem solchen gleichwertigen Arbeitsplatz unmöglich oder eine Einarbeitung bzw. Fortbildung bzw. Umschulung nicht zumutbar, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

4. Sofern als Folge der in Ziff. 3 genannten Maßnahmen zur Arbeitsplatzzerhaltung soziale Härten entstehen, erhalten Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleich nach Maßgabe folgender Bestimmungen:



- a) Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre dem Betrieb angehören, erhalten im Fall der Herabgruppierung für die Dauer der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen die Bezahlung nach der bisherigen Lohngruppe. In dem sich daran anschließenden Zeitraum erhalten sie eine Anpassungshilfe.

Die Höhe der Anpassungshilfe und der Zeitraum, für den sie gewährt wird, sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Dabei sind die Betriebszugehörigkeit, das Alter und der soziale Status des betroffenen Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

- b) Im Falle der Einarbeitung, der Fortbildung oder der Umschulung ist der betroffene Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm aufgrund gesetzlicher Regelungen (z. B. nach Bestimmungen des Arbeitsförderungs-gesetzes) zustehenden Leistungen zu beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Leistungen aufzu-stocken, sofern dies ohne Anrechnung auf die ge-setzlichen Leistungen zulässig ist. Der Aufstok-kungsbetrag bemisst sich nach der Höhe des Netto-verdienstes der bisherigen Lohngruppe unter Zu-grundelegung von 173 Stundenlöhnen in der Früh-schicht monatlich. Der Zeitraum ist zwischen Arbeit-geber und Betriebsrat zu regeln.

5. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme gemäß Ziff. 1, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, deren Höhe zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu vereinbaren ist.

Die Beträge aus dieser Abfindung können auf Abfin-dungssummen aus Sozialplänen bzw. zugesprochenen Abfindungen aus arbeitsgerichtlichen Urteilen, die im Zu-sammenhang mit dem Verlust des Arbeitsverhältnisses stehen, angerechnet werden.

6. „.“

3. Eine Betriebsstillegung ist keine „grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahme“ im Sinne des § 18 Ziff. 1 RTV. Das folgt aus der Auslegung des Tarif-vertrages.



a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung, vgl. nur Senatsurteil vom 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 5 b dd (1) der Gründe).

b) Eine grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahme kann auch die Stilllegung eines Betriebes sein, verstanden als nicht nur vorübergehende Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft (ständige Rechtsprechung, etwa BAG Urteil vom 3. Juli 1986 - 2 AZR 68/85 - AP Nr. 53 zu § 613 a BGB). Ob dies auch hier zutrifft, ist nach dem Wortlaut des § 18 Ziff. 1 RTV zweifelhaft. Dies kann jedoch dahingestellt bleiben. Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt sich nämlich, wie das Landesarbeitsgericht



zu Recht erkannt hat, daß § 18 Ziff. 5 RTV auf den Fall der völligen Betriebsstilllegung keine Anwendung findet.

c) Tarifvertragsrecht wird wesentlich geprägt von der praxisnahen Anschauung der tarifschließenden Parteien. Dabei kann zum einen die Kenntnis der geltenden kollektivvertragsrechtlichen Gesetzesvorschriften vorausgesetzt werden, zum anderen können in anderen Tarifverträgen häufiger verwendete Formulierungen einen Schluß auf bestimmte typische Regelungsbedürfnisse und -inhalte zulassen.

Landesarbeitsgericht und Revisionsbegründung weisen übereinstimmend darauf hin, daß § 18 RTV sich sowohl in der Überschrift als auch in der Ziff. 1 sprachlich weitgehend an § 111 Satz 1 und Satz 2 Ziff. 4 und 5 BetrVG anlehnt, ohne allerdings wörtlich damit übereinzustimmen („Betriebsänderungen“ und „betriebliche Veränderungen“; „grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation“ und „grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahmen“). Die in Ziff. 1 des § 111 Satz 2 BetrVG ausdrücklich genannte Stilllegung des ganzen Betriebes ist demgegenüber in § 18 Ziff. 1 RTV gerade nicht erwähnt. Dies spricht für eine einschränkende Auslegung des § 18 RTV.

Ein Blick auf die sonstige Tarifpraxis zeigt, daß es durchaus üblich ist, die Betriebsschließung zu nennen: „Strukturveränderungen in der Einrichtung bis einschließlich einer Auflösung“ (BAG Urteil vom 17. Januar 1995 - 3 AZR 359/94 - AP Nr. 5 zu § 4 TVG Rationalisierungsschutz); „alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht auf einen neuen Arbeitgeber übergeht und gekündigt wird“ (BAG Urteil vom 31. Mai 1994 - 3 AZR 599/93 - AP Nr. 46 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel); „ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil er wegen mangelnden Bedarfes nicht mehr verwendbar ist, oder die bisherige Beschäftigungsstelle



ersatzlos aufgelöst wird“ (BAG Urteil vom 18. April 1996 - 6 AZR 607/95 - AP Nr. 14 zu § 4 TVG Rationalisierungsschutz). Eine derartige ausdrückliche Einbeziehung des Falles einer Betriebsschließung fehlt in § 18 Ziff. 1 RTV.

d) Das Landesarbeitsgericht hat § 18 RTV zu Recht als Rationalisierungsschutzvorschrift gewertet. Rationalisieren heißt, Arbeitsvorgänge zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit zweckmäßig zu gestalten. Damit ist die völlige Stilllegung eines Betriebes aus dem Begriff der Rationalisierung ausgenommen. Zwar ist in § 18 RTV nicht von Rationalisierung die Rede. Das in § 18 RTV Geregelter läßt aber den Schluß zu, daß es sich um eine reine Rationalisierungsschutzvorschrift handelt.

§ 18 Ziff. 1 RTV spricht - wiederum in Abweichung von § 111 BetrVG - nicht von Nachteilen für „die Belegschaft“ insgesamt, sondern nur von Nachteilen für wesentliche Teile der Belegschaft. Daraus folgt, daß andere Teile der Belegschaft von der Maßnahme nicht oder sogar positiv betroffen werden. Gemäß § 18 Ziff. 2 RTV sollen die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens durch die sozialen Ausgleichsmaßnahmen „nicht nachhaltig beeinträchtigt werden“. Das zeigt, daß die wirtschaftliche Betätigung des Arbeitgebers auch zukünftig, und zwar „nachhaltig“, weiter fortgesetzt werden soll. Dies ist bei einer dauerhaften Einstellung der unternehmerischen Aktivitäten nicht mehr der Fall. Schließlich zeigt auch der Katalog des § 18 Nr. 3 und 4 RTV über die zu treffenden Maßnahmen, daß die Tarifvertragsparteien von einer Weiterführung des Betriebes ausgehen. Die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes im Unternehmen soll Vorrang vor dessen Auflösung haben. Handlungsmöglichkeiten wie Einstellungsstopp, Beschränkung von Überstunden und Kurzarbeit sowie Umschulungen sind auszuschöpfen. Arbeitnehmer, die im Betrieb verbleiben, aber Lohnverluste hinzunehmen haben, erhalten Anpassungsbeihilfen



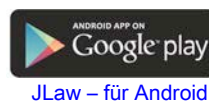
und Aufstockungsbeträge. Dieser Gesamtzusammenhang läßt die Würdigung zu, daß Abfindungen nur für den Fall zu zahlen sind, daß einzelne Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren, während er für andere Arbeitnehmer erhalten bleibt. Die Abfindungsbeträge können dann aus der verbesserten Ertragskraft des Unternehmens finanziert werden, um das „Sonderopfer“ der ausgeschiedenen Arbeitnehmer zu finanzieren.

Damit findet § 18 Ziff. 5 RTV auf Fälle der völligen Betriebsstillegung keine Anwendung.

e) Soweit die Revision meint, anzuknüpfen sei an die „Abwicklung“ als arbeitsorganisatorische Maßnahme, kann zwar bereits die Umstellung vom verbenden Betrieb auf bloße Abwicklungstätigkeiten eine arbeitsorganisatorische Änderung darstellen. Diese führt aber noch nicht zum „Nachteil“ der Kündigung: Während der Abwicklungsphase war der Kläger noch beschäftigt. Erst der danach folgende Schritt, die „greifbare“ Stillegung rechtfertigt die Kündigung und führt zum Verlust des Arbeitsplatzes.

4. Auf die weiteren Voraussetzungen des § 18 RTV und auf die Höhe der Abfindung braucht der Senat nicht mehr einzugehen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Abfindung aus § 113 BetrVG verneint. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts dazu sind zutreffend. Eines weiteren Eingehens darauf bedarf es nicht, nachdem die Revision diesen Punkt nicht aufgegriffen hat.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

Fieberg

Kralle



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](#)