

Aktenzeichen: 4 AZR 246/93

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. November 1993

- 4 AZR 246/93 -

I. Kreisgericht
Chemnitz-Stadt

Urteil vom 11. Juni 1992

- 6 Ca 3159/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 23. Februar 1993

- 1 Sa 69/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung nach einem TV zum Rationalisierungsschutz

Gesetz:

BGB § 611 Bergbau, § 613 a; Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz der SDAG Wismut vom 30. Mai/31. Juli 1990 i.d.F. des 1. Nachtrags vom 10. September 1990 §§ 1, 3, 7, 11

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 246/93

1 Sa 69/92 Chemnitz

Verkündet am
10. November 1993

Backes,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1993 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Reinfeld und Bruse 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 Chemnitz vom 23. Februar 1993 - 1 Sa 69/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat der Kläger 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 Zahlung einer Abfindung nach einem Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz (TV) verlangen kann.

Der am 20. Dezember 1935 geborene Kläger war seit dem 1. Oktober 1977 in der Betriebsschule G der Sowjetisch-Deutschen Aktiengesellschaft W (im folgenden SDAG W), der Rechtsvorgängerin der Beklagten, als Obermeister in der Schweißerausbildung tätig gewesen.

Er schied dort aufgrund Aufhebungsvertrages vom 30. November 1990 zum 1. Dezember 1990 aus. Durch Anstellungsvertrag vom 1. Dezember 1990 wurde der Kläger vom Bildungszentrum O

Förderungswerk der Sowjetisch-Deutschen W AG e.V. (i.G.) (im folgenden: BZO) als Ausbilder eingestellt. Sein Monatsgehalt blieb unverändert.

Das BZO war am 12. Oktober 1990 gegründet worden. In seiner Satzung heißt es u.a., Aufgaben und Ziele des Vereins seien die Durchführung von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaß-



nahmen im Bereich der beruflichen Bildung, die Förderung der Fortbildung von Führungskräften und die Pflege der Zusammenarbeit mit Bildungsträgern gleicher Aufgabenstellungen. Laut Satzung verfolgt der Verein ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung. Ordentliche Vereinsmitglieder sind einzelne Betriebe der SDAG W und Unternehmen sowie Einrichtungen mit gleicher oder ähnlicher Interessenlage. Nach § 4 Nr. 1.5. der Satzung ist die Mitgliedschaft beitragsfrei; Unterdeckungen des Haushalts des Bildungszentrums O werden durch die SDAG W ausgeglichen.

Mit seiner Klage hat der Kläger eine Abfindung nach dem Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz verlangt, der am 30. Mai 1990 zwischen der SDAG W und dem Vorsitzenden des Geschäftsführenden Vorstandes der IG W abgeschlossen und unter der Nummer 03601 registriert worden war. Dieser Tarifvertrag war zwischen denselben Beteiligten am 31. Juli 1990 neu vereinbart und nach Arbeitsk Kampfmaßnahmen am 10. September 1990 um einen 1. Nachtrag erweitert worden.

Der Kläger hat den Standpunkt vertreten, er erfülle die Voraussetzungen für einen tarifvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in rechnerisch unstreitiger Höhe von 23.256,00 DM. Wegen der strukturellen Veränderungen der SDAG W sei die Betriebsschule G aufgelöst worden und nicht etwa von dem neugegründeten BZO übernommen worden. Ein rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang habe nicht stattgefunden. Wegen der Auflösung der Betriebsschule G sei er bei der SDAG W ausgeschieden. Er habe dann mit Hilfe der Rechtsvorgängerin der Be-



klagten beim BZO einen Arbeitsplatz gefunden. Dort sei er aber unter Verlust aller Anwartschaften und Vordienstzeiten sowie ohne die bisherige Tarifbindung neu eingestellt worden. Das Ausbildungsprofil der Schule sei auch verändert worden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 23.256,00 DM nebst
4 % Zinsen aus 11.628,00 DM seit dem 1. Juli 1991
und 4 % Zinsen aus weiteren 11.628,00 DM seit dem
1. Dezember 1991 zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Kläger habe keinen Anspruch gegen die Beklagte. Der Tarifvertrag sehe nur für diejenigen ein Überbrückungsgeld oder eine Abfindung vor, die ihren Arbeitsplatz verloren hätten. Der Kläger sei aber nach wie vor im Ausbildungsbetrieb unter unveränderten Bedingungen beschäftigt. Das BZO sei als reine Gründung der SDAG W eine Struktureinheit dieses Unternehmens. Das zeige schon die Deckungsvorschrift des § 4 Nr. 1.5. der Vereinsatzung. Zumindest sei die Betriebsschule G nach § 613 a BGB auf den neuen Träger übergegangen.

Der Aufhebungsvertrag vom 30. November 1990 und der Anstellungsvertrag vom folgenden Tage stünden im engen Zusammenhang. Im Interesse des Klägers habe der eine Vertrag nicht ohne den anderen abgeschlossen werden sollen. Man habe die beiden Verträge



auch nur abgeschlossen, weil aufgrund des ursprünglichen Anstellungsvertrages des Klägers eine Versetzung oder ein Überleitungsvertrag nicht möglich gewesen sei.

Das Kreisgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Klägers, der weiterhin die geltend gemachte Abfindungssumme von der Beklagten verlangt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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 es im Ergebnis zu Recht abgelehnt, dem Kläger einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung zuzuerkennen. Der Kläger kann sich nicht auf §§ 11, 12 des Tarifvertrages zum Rationalisierungsschutz vom 30. Mai/31. Juli 1990 in der Fassung des 1. Nachtragstarifvertrages vom 10. September 1990 stützen.

A. Dieser für alle Betriebe und Einrichtungen der SDAG W und alle dort Beschäftigten und Auszubildenden abgeschlossene Tarifvertrag findet im Verhältnis zwischen den tarifgebundenen Parteien Anwendung (§ 3 Abs. 1 TVG, § 4 Abs. 1 TVG).

B. Der Kläger erfüllt die tariflichen Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch nicht.



I. Der Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz lautete in seinem ursprünglichen, nach Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes im Gebiet der früheren DDR formgerecht bestätigten Inhalt im hier wesentlichen:

"§ 2

Allgemeine Grundsätze

Die Tarifparteien stimmen in der Auffassung überein, daß:

- zur Sicherung der Arbeitsplätze die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen unverzichtbar ist,
- deshalb die hierfür erforderlichen Rationalisierungsmaßnahmen der Betriebe und Einrichtungen auch im Interesse der Beschäftigten liegen,
- jedoch die betroffenen Beschäftigten vor den Auswirkungen der Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages geschützt werden müssen,
- allen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluß ein Arbeitsplatz garantiert wird.

§ 3

Begriffsbestimmung

Als Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages gelten folgende vom Arbeitgeber veranlaßten und auf eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit gerichteten Maßnahmen:

...

- Auflösung von Abteilungen, Betriebsteilen und Betrieben, wenn damit ein Ausscheiden des Beschäftigten aus der SDAG W verbunden ist.

...



§ 7

Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung

...

2. Den betroffenen Beschäftigten sind vorrangig die neuen rationalisierten Arbeitsplätze oder andere gleichwertige Arbeitsplätze im Betrieb anzubieten.
3. Steht kein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ihnen ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz im Betrieb bzw. in einem anderen Betrieb der SDAG W anzubieten.
4. Die betroffenen Beschäftigten sind verpflichtet, solche anderen ihnen angebotenen Arbeitsplätze zu übernehmen, wenn diese für sie geeignet sind.

...

§ 11

Regelung arbeitsrechtlicher Fragen

1. Beschäftigte von Betrieben der SDAG W , die im Zusammenhang mit Maßnahmen im Sinne § 3 plan- und termingemäß aus ihrer Tätigkeit infolge:
 - a) Überleitung in eine andere Tätigkeit,
 - b) Eintritt in den Vorruhestand,
 - c) Entlassung in die Arbeitsvermittlungausscheiden, erhalten ein Überbrückungsgeld, das nach § 12 zu berechnen und auszuzahlen ist.

...

§ 12

Überbrückungsgeld

1. Beschäftigte, die mindestens 2 Jahre in der SDAG W tätig waren und nach § 11 Ziffer 1 Buchstabe a) oder c) aus ihrer Tätigkeit ausscheiden, erhalten ein erhöhtes Überbrückungsgeld für die Dauer von 3 Jahren.

Das Überbrückungsgeld ergibt sich aus der voraussichtlichen Minderung des monatlichen

Durchschnittslohnes (Netto) einschließlich des monatlichen Anteils des Betrages der zusätzlichen Belohnung (Treueprämie) für 36 Monate.

Bei Ausscheiden nach § 11 Ziffer 1 Buchstabe c) erfolgt die Berechnung der Minderung des Durchschnittslohnes (Netto) zur Ausgleichszahlung nach den entsprechenden gesetzlichen Regelungen für die Zeit der Arbeitsvermittlung.

2. Beschäftigte, die mindestens 2 Jahre in der SDAG W tätig waren und nach § 11 Ziffer 1 Buchstabe b) aus ihrer Tätigkeit ausscheiden, erhalten ein erhöhtes Überbrückungsgeld.

Das Überbrückungsgeld ergibt sich aus der monatlichen Differenz des Durchschnittslohnes (Netto) zuzüglich des monatlichen Anteils des Betrages der zusätzlichen Belohnung (Treueprämie) und dem Vorruhestandsgeld nach folgenden Regeln:

..."

Am 10. September 1990 haben die Tarifvertragsparteien einen

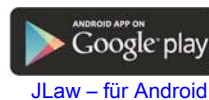
1. Nachtrag zu diesem Tarifvertrag vereinbart. Dieser Nachtrag gilt nach dessen § 1 für alle Betriebe und Einrichtungen der SDAG W . Er gilt weiter für die Arbeitnehmer, die mindestens zwei Jahre dort beschäftigt waren und aus betriebswirtschaftlichen Gründen aus der SDAG W ausscheiden müssen, sowie für die Arbeitnehmer, die mindestens zwei Jahre in der SDAG W beschäftigt waren und auf eigenen Wunsch in Übereinstimmung mit der Betriebsleitung und dem Betriebsrat aus der SDAG W ausscheiden. Weiter heißt es im 1. Nachtrag:

"§ 2

Bis 31. Dezember 1990 werden seitens der Betriebsleitungen keine ordentlichen Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern ausgesprochen.

§ 3

Die Überschrift des § 12 des o. g. Tarifvertrages lautet: "Überbrückungsgeld/Abfindung".



Die Ziffern 1 und 2 des § 12 werden im Geltungsbereich (§ 1) des 1. Nachtrages nicht angewandt. An ihre Stelle tritt folgende Regelung:

Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus der Differenz zwischen dem monatlichen Nettolohn einschließlich Treueprämie und der Höhe des Arbeitslosengeldes (63 % bzw. 68 % des durchschnittlichen Nettolohnes) für einen Zeitraum von 36 Monaten.
..."

II. Bei der Auslegung dieser normativ wirkenden Bestimmungen ist entsprechend den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln vom Wortlaut auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mitzuberücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Bestimmungen ihren Niederschlag gefunden haben. Dazu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bei verbleibenden Zweifeln kann auf weitere Umstände zurückgegriffen werden, wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse muß beachtet werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; Senatsurteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, zu I 2 a der Gründe, m.w.N.).

III. Der Kläger hat bei Anwendung dieser Auslegungsregeln auf den Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz keinen Abfindungsanspruch. Er ist nicht in der Weise aus der SDAG W ausgeschie-



en, die nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck des Tarifvertrages Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch ist.

1. Der Kläger ist zwar aus dem Betrieb der Beklagten "ausgeschieden". Dies ist immer dann der Fall, wenn die arbeitsvertraglichen Beziehungen eines Arbeitnehmers der SDAG W zu seinem Arbeitgeber vertraglich oder durch rechtswirksame Kündigung beendet wurden. Die Parteien haben den Arbeitsvertrag des Klägers durch Aufhebungsvertrag beendet.

Trotz des Aufhebungsvertrages wäre ein "Ausscheiden" des Klägers aus dem Betrieb der SDAG W dann zweifelhaft gewesen, wenn die Betriebsschule G rechtsgeschäftlich auf das BZO übergegangen wäre, so daß § 613 a BGB den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwingend angeordnet hätte. Dies kann aber offenbleiben. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß die Beklagte die Voraussetzungen für die Annahme eines rechtsgeschäftlichen Betriebsüberganges im Sinne von § 613 a BGB nicht dargelegt hat. Allein die behauptete Übernahme der Funktion der Betriebsschule und von deren Arbeitnehmern durch das BZO reicht hierfür jedenfalls außerhalb des öffentlichen Dienstes nicht aus (vgl. nur BAGE 48, 365 = AP Nr. 42 zu § 613 a BGB).

2. Der Kläger erfüllt auch den Ausscheidenstatbestand des § 11 Ziff. 1 Buchst. a des Tarifvertrages zum Rationalisierungsschutz. Er ist infolge "Überleitung in eine andere Tätigkeit" ausgeschieden.



a) Diese Tarifbestimmung ist nicht durch den 1. Nachtrag des Tarifvertrages vom 10. September 1990 abgelöst worden. § 11 TV wird dort nicht ausdrücklich aufgehoben. Der Begriff des "Ausscheidens" wird im 1. Nachtrag auch in der Sache nicht neu bestimmt.

b) § 11 Ziff. 1 Buchst. a TV muß aber jedenfalls seit dem 1. Juli 1990 erweiternd ausgelegt werden. Überbrückungsgelder, seit dem 10. September 1990 Abfindungen, sollen nach dieser Vorschrift geschuldet sein, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber ausscheiden muß. Ob er in eine andere Tätigkeit, also in ein neues Beschäftigungsverhältnis, "übergeleitet" worden ist oder aus sonstigen Gründen eine neue Arbeitsstelle gefunden hat, ist im Rahmen des § 11 TV ohne Bedeutung.

Dies ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Bestimmung im Zusammenhang mit der Entwicklung der Gesetzeslage seit dem Abschluß des Tarifvertrages am 30. Mai 1990. Die Tarifvertragsparteien haben die damals vorstellbaren Möglichkeiten, wie ein Arbeitnehmer bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausscheiden konnte, zusammengestellt. Soweit möglich, waren die Arbeitnehmer durch dreiseitige Verträge zwischen dem alten Arbeitgeber, dem neuen Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer in ein neues Arbeitsverhältnis überzuleiten. War dies nicht möglich, blieb nur die Entlassung in die Arbeitsvermittlung oder, falls die altersmäßigen Voraussetzungen hierfür vorlagen, der Übergang in den Vorruhestand. Mit dem 30. Juni 1990 ist die gesetzliche Grundlage für die dreiseitigen Überleitungsverträge (§ 51 AGB-DDR 1977)



außer Kraft getreten. Ein neues Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluß an die Beschäftigung bei der SDAG W wurde ohne weiteres möglich, ohne daß sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten hieran beteiligen mußte. Auch in einem solchen Falle wurde der Arbeitnehmer aber nicht "in die Arbeitsvermittlung entlassen" (§ 11 Ziff. 1 Buchst. c TV). Haftete man unter diesen veränderten Bedingungen am Wortlaut des § 11 Ziff. 1 Buchst. a TV, hätte ein Arbeitnehmer, der sich seine neue Arbeitsstelle im unmittelbaren Anschluß an seine Tätigkeit bei der SDAG W selbst gesucht hat, oder dem sie von der SDAG W ohne Abschluß eines dreiseitigen Vertrages vermittelt worden ist, keinen Anspruch. Ein Arbeitnehmer, für dessen Arbeitsverhältnis die Rechtsvorgängerin der Beklagten gesorgt und an dessen Begründung sie sich durch einen Überleitungsvertrag beteiligt hat, erhielte eine Ausgleichszahlung. Eine solche Differenzierung kann dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden.

3. Nach dem im Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz und dem 1. Nachtrag hierzu zum Ausdruck gekommenen Sinn und Zweck der Bestimmungen ist weiter Voraussetzung für einen Anspruch auf Überbrückungsgeld/Abfindung nach § 12 TV, daß der betreffende Arbeitsplatz ersatzlos im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen weggefallen ist. Hierunter sind unternehmerische Maßnahmen zu verstehen, die der Verbesserung der Ertragssituation durch Minimierung insbesondere der Personalkosten dienen. Diese Voraussetzung ist im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Klägers zum 1. Dezember 1990 nicht erfüllt.



a) Der erforderliche Zusammenhang zwischen dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und einem durch eine Rationalisierungsmaßnahme ausgelösten ersatzlosen Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes wird nicht nur in der Bezeichnung des Tarifvertrages als Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz deutlich. Nach § 3 TV gehört zu den anspruchsbegründenden Rationalisierungsmaßnahmen die Auflösung von Abteilungen, Betriebsteilen und Betrieben, wenn damit ein Ausscheiden des Beschäftigten aus der SDAG W verbunden ist. Dementsprechend heißt es u.a. im § 1 des 1. Nachtrages vom 10. September 1990, dieser Nachtrag gelte für Arbeitnehmer, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen ausscheiden müßten. Wie § 2 Spiegelstrich 3 und § 7 Ziff. 2 und 3 TV zeigen, soll der Arbeitgeber, bevor es zu einem Ausscheiden des Arbeitnehmers kommt, im Rahmen seiner unternehmerischen Maßnahmen zunächst alles Vertretbare tun, die Arbeitsplätze, wenn auch mit verändertem Aufgabenzuschnitt, zu erhalten. Die Arbeitnehmer sollen auch trotz eines etwa veränderten Aufgabenzuschnitts im Rahmen des Zumutbaren am Arbeitsverhältnis festhalten.

Erst wenn es nicht gelingt, die Arbeitsplätze in irgendeiner Weise zu erhalten und der Arbeitnehmer deshalb wegen des Verlustes jeder Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr von der SDAG W weiterbeschäftigt werden kann und deshalb ausscheiden muß, sollen die Ausgleichsleistungen Überbrückungsgeld/Abfindung von der Beklagten geschuldet sein.

b) Der Arbeitsplatz des Klägers ist nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme der Rechtsvorgängerin der Beklagten ersatzlos weggefallen. Die Betriebsabteilung, in der der Kläger zuletzt



beschäftigt war, die Betriebsschule G , ist nicht aus betriebswirtschaftlichen Gründen endgültig stillgelegt worden. Die SDAG W hat sich vielmehr maßgeblich an der Gründung eines Anfangbetriebes für diese Betriebsschule, des Bildungszentrums O , beteiligt. Dies zeigt schon der Vereinsname ("Förderungswerk der SDAG W ") und die Aufzählung der Mitglieder des Vereins in der Satzung. Die neugegründete Einrichtung diente unstreitig zumindest in einem wesentlichen Teil der Übernahme von Funktionen, welche bisher in der Betriebsabteilung "Betriebsschule G " erledigt wurden, und der Aufnahme der Arbeitnehmer der SDAG W , die zuletzt dort beschäftigt waren. Die SDAG W übernahm auch das wirtschaftliche Risiko dieser neuen Einrichtung, indem sie nach § 4 Nr. 1.5. der Satzung die Pflicht zum Ausgleich von Unterdeckungen des Haushalts des BZO übernahm.

Damit hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten in der Sache zumindest auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen eine Ausgründung vorgenommen. Sie hat durch den verbundenen Abschluß der beiden Verträge vom 30. November und 1. Dezember 1990 sichergestellt, daß zumindest dem Kläger und den meisten der übernommenen Arbeitnehmer tatsächlich die bisherige Tätigkeit sowie deren bisherige Bezahlung erhalten blieb. Der Ausbilderarbeitsplatz des Klägers ist deshalb nicht durch eine unternehmerische Aktivität der SDAG W endgültig weggefallen. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat vielmehr durch eigenen Einsatz und eigene maßgebliche wirtschaftliche Beteiligung im Rahmen der Ausgründung dafür gesorgt, daß dem Kläger ein seinem bisherigen Arbeitsplatz entsprechender Arbeitsplatz erhalten blieb.



Die Tarifvertragsparteien haben diese Fallkonstellation zwar nicht ausdrücklich als besonderen Ausnahmetatbestand geregelt. Hinsichtlich der Ausgründung der Betriebsschule G konnten sie dies auch nicht tun, weil diese Ausgründung erst mehrere Monate nach Abschluß des ursprünglichen Tarifvertrages geschehen ist. Nach dem dargelegten, dem Tarifvertrag auch in seiner Fassung vom 10. September 1990 zu entnehmenden Sinn und Zweck ist es aber ausgeschlossen, daß die Tarifvertragsparteien den Arbeitgeber auch dann mit der Abfindungslast belegen wollten, wenn er die betreffenden Arbeitsplätze nicht im Zuge seiner unternehmerischen Aktivitäten beseitigte, sondern durch eine Ausgründung auf eigenes wirtschaftliches Risiko sicherte. Andernfalls müßte man annehmen, daß die Tarifvertragsparteien für die Arbeitgeberin jeden Anreiz, in dieser Weise Arbeitsplätze zu sichern, beseitigen wollten. Die gegenteilige Zielrichtung der Tarifvertragsparteien ist §§ 1, 3 und 7 des Tarifvertrages zum Rationalisierungsschutz und aus § 1 des 1. Nachtrages hierzu zu entnehmen.

IV. Da der Kläger schon nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages zum Rationalisierungsschutz eine Abfindung nicht verlangen kann, weil sein Arbeitsplatz durch eine von der Rechtsvorgängerin der Beklagten getragene Ausgründung erhalten wurde, bedarf es keiner Stellungnahme zu der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Abfindungsanspruch nach dem Tarifvertrag in der Fassung vom 10. September 1990 auch daran scheitert, daß der Kläger an seinem Arbeitsplatz keine Entgelteinbuße erlitten hat.



C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub	Für Richter am BAG Schneider, der sich im Urlaub befindet. Schaub	Beppler
Bruse		Dr. Reinfeld



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)