

Aktenzeichen: 4 AZR 354/93
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. April 1994
- 4 AZR 354/93 -

I. Kreisgericht
Arnstadt

Urteil vom 29. April 1991
- 1 Ca 26/91 -

II. Bezirksgericht
Erfurt

Urteil vom 11. November 1992
- Sa 109/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abfindung nach Rationalisierungs-TV und Sozialplan

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung, § 3; BGB § 141 Abs. 1, §§ 164 ff.; Tarifvertrag zu arbeitsrechtlichen Fragen bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen vom 28./30. Mai 1990

Leitsätze:

1. Der Tarifvertrag zur Regelung arbeitsrechtlicher Fragen der Beschäftigten in Unternehmen der Bauindustrie im Zusammenhang mit Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen vom 28./30. Mai 1990 (TV-Ratio) ist am 26. Juni 1990 und 2. Juli 1990 nach Inkrafttreten des TVG im Beitrittsgebiet rechtswirksam bestätigt worden.
2. Die Bestätigung und damit der Neuabschluß ist auch bei Tarifverträgen möglich, sofern für die Normadressaten der Normsetzungswille hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt und die bestätigten Rechtsnormen eindeutig bestimmt sind.
3. Der TV-Ratio enthält eine eigene Anspruchsgrundlage für die Zahlung von Abfindungen. Es bedurfte hierfür keines Abschlusses von Sozialplänen.
4. Es kann auch derjenige der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, der bei Eintritt der Arbeitslosigkeit vorübergehend arbeitsunfähig krank ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 354/93

Sa 109/91 Erfurt

Verkündet am
20. April 1994

Im Namen des Volkes!

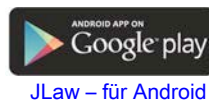
U r t e i l

Backes,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 1994 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Beppler sowie den ehrenamtlichen Richter Fieberg und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Bezirksgerichts Erfurt - Senat für Arbeitsrecht - vom 11. November 1992 - Sa 109/91 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Kreisgerichts Arnstadt - Kammer für Arbeitsrecht - vom 29. April 1991 - 1 Ca 26/91 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat auch die Kosten der Rechtsmittelinstanz 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 über einen Anspruch des Klägers auf Abfindung nach dem Tarifvertrag zur Regelung arbeitsrechtlicher Fragen der Beschäftigten in Unternehmen der Bauindustrie im Zusammenhang mit Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen vom 28./30. Mai 1990 (TV-Ratio).

Der am 9. April 1933 geborene Kläger war seit dem 1. September 1973 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Mit Schreiben vom 7. September 1990 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien aus betriebsbedingten Gründen zum 30. November 1990.

Der Kläger war von Oktober 1990 bis zum 31. Januar 1991 arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 7. Dezember 1990 war er beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender gemeldet. Mit Wirkung vom 1. Februar 1991 bezieht der Kläger Altersübergangsgeld.



Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag zur Regelung arbeitsrechtlicher Fragen der Beschäftigten in Unternehmen der Bauindustrie im Zusammenhang mit Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen vom 28./30. Mai 1990 (TV-Ratio) Anwendung.

Dieser enthält u. a. die im folgenden auszugsweise wiedergegebenen Regelungen:

2. Grundsätze

2.1. Für die Regelung arbeitsrechtlicher Fragen der Beschäftigten bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen, insbesondere für die soziale Absicherung, gelten die zutreffenden Rechtsvorschriften und dieser Tarifvertrag. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbedingungen.

...

2.3. Zur weitgehenden Einschränkung sozialer Belastungen und Härten ist bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen von der Unternehmensleitung ein den betrieblichen Bedingungen angemessener Sozialplan zu erarbeiten und mit dem Vertretungsorgan der Belegschaft zu vereinbaren.

Der Sozialplan muß mindestens Regelungen enthalten für:

- Ausschöpfung der Möglichkeiten des Unternehmens zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im eigenen Betrieb sowie aktive Mitwirkung bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen in anderen Betrieben,
- Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für den Einsatz an anderen Arbeitsplätzen im eigenen Betrieb,
- Beteiligung an den von den Organen für Arbeitsvermittlung finanzierten Umschulungsmaßnahmen,



- soziale Unterstützung für zeitweilig oder auf Dauer aus dem Arbeitsprozeß ausscheidende Belegschaftsangehörige.

...

7. Abfindungen

- 7.1. Beschäftigte, mit denen im eigenen Unternehmen oder in einem anderen Unternehmen keine andere Arbeit vereinbart werden kann und die in die Arbeitsvermittlung eintreten müssen, erhalten entsprechend dem vereinbarten Sozialplan gemäß Ziffer 2.3. eine Abfindung, die vom bisherigen Unternehmen bzw. dessen Rechtsnachfolger zu zahlen ist.

- 7.2. Die Höhe der Abfindung beträgt:

(es folgt die Anzahl der nach Beschäftigungsjahren gestaffelten Monatsnettodurchschnittslöhne) ...

- 7.3. Die Abfindung ist am Tag der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu zahlen. Bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung.

...

11. Inkrafttreten und Laufdauer

- 11.1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 28. Mai 1990 in Kraft. Er gilt bis 31. Dezember 1990.

...

- 11.2. Bestimmungen dieses Tarifvertrages, die auf Rechtsvorschriften beruhen, treten mit deren Aufhebung oder Änderung außer Kraft. Die Tarifvertragsparteien nehmen in einem solchen Fall unverzüglich Gespräche zur Vereinbarung neuer Regelungen auf.

Der Tarifvertrag wurde nicht bis zum 30. Juni 1990 vom Ministerium für Arbeit und Soziales der ehemaligen DDR im Tarifregister registriert.



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



Am 26. Juni 1990 verhandelten die Tarifvertragsparteien u. a. über die Neuvereinbarung des Tarifvertrages zu arbeitsrechtlichen Fragen bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen.

Das über diese Verhandlungen geführte Protokoll lautet unter III Abs. 2 und 4 wie folgt:

"In der Verhandlung kamen die Tarifparteien überein, daß die bisher nicht registrierten Tarifverträge ... "Tarifvertrag zu arbeitsrechtlichen Fragen bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen" vom 28. Mai 1990 nach dem 01. Juli 1990 als vereinbart betrachtet werden und somit weiterhin Rechtsansprüche für die Arbeitnehmer begründen.

Die Tarifpartner vereinbarten für den 02. Juli 1990, die Unterzeichnung des Tarifvertrages in Hoyerswerda vorzunehmen."

Nach der Unterschrift des Protokollführers heißt es:

"Bestätigt:

ZV der IG Bau-Holz

gez. Unterschrift

Verband der Bauindustrie
der DDR e.V.

gez. Unterschrift

Nachsatz:

Auf der Grundlage der mit dem Staatsvertrag über die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik zum Arbeitsrecht in Kraft gesetzten neuen Rechtsvorschriften, ist über den Tarifvertrag vom 28.05.1990 "zur Regelung arbeitsrechtlicher Fragen der Beschäftigten in Unternehmen der Bauindustrie im Zusammenhang mit Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen", gemäß Ziffer 11.2., neu zu verhandeln.

Hoyerswerda, den 02. Juli 1990

gez. zwei Unterschriften.



ZV der IG Bau-Holz
gez. Unterschrift

Verband der Bauindustrie
der DDR e.V.
gez. Unterschrift"

Im Betrieb der Beklagten ist ein Sozialplan über Abfindungs-
zahlungen bis zum 31. Dezember 1990 nicht vereinbart worden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe bereits
aus dem Tarifvertrag vom 28./30. Mai 1990 ein Abfindungsanspruch
in rechnerisch unstreitiger Höhe von 4.895,40 DM zu.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
4.895,40 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, der Tarifvertrag sei wegen fehlender Regi-
strierung unwirksam. Überdies bedürfe es zur Begründung von Ab-
findungsansprüchen der Vereinbarung eines Sozialplans, was sich
aus dem Wortlaut von Ziff. 7.1. ergebe. Schließlich bestehe ein
Anspruch auf Abfindung aus dem Tarifvertrag auch deshalb nicht,
weil der Kläger bis zum Bezug von Altersübergangsgeld arbeitsun-
fähig krank gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesar-
beitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen
und die Revision zugelassen. Das Urteil ist den Parteien erst



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



etwa fünf Monate und zwei Wochen nach seiner Verkündung zugestellt worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Antrag auf Zahlung der Abfindung weiter, während 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 :

A. Die Revision ist begründet, sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger hat einen tariflichen Abfindungsanspruch in rechnerisch unstreitiger Höhe von 4.895,40 DM.

I. Das Berufungsurteil ist nicht deswegen aufzuheben, weil es als nicht mit Gründen versehen anzusehen wäre (§ 551 Nr. 7 ZPO).

Zwar ist das vollständig abgefaßte Urteil erst etwa fünf Monate und zwei Wochen nach seiner Verkündung den Parteien zugestellt worden, so daß davon auszugehen ist, daß es nicht binnen fünf Monaten nach der Verkündung schriftlich niedergelegt und von allen Richtern unterschrieben der Geschäftsstelle zugegangen ist. Ein solches Urteil gilt entsprechend § 551 Nr. 7 ZPO als nicht mit Gründen versehen (Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschluß vom 27. April 1993 - GmS-OGB 1/92 - AP Nr. 21 zu § 551 ZPO = NZA 1993, 1147 = NJW 1993, 2603; Senatsurteil vom 4. August 1993 - 4 AZR 501/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Zu einer hierauf gestützten Aufhebung des Urteils bedarf es aber einer entsprechenden Rüge (§ 554 Abs. 3 ZPO), an der es im vorliegenden Fall fehlt.



II. Der Tarifvertrag vom 28./30. Mai 1990 ist in seiner ursprünglichen Form unwirksam, da er nicht durch das zuständige Staatsorgan bestätigt und registriert worden ist.

1. Nach § 14 Abs. 2 AGB-DDR (1977) hätte der Tarifvertrag zu seinem Wirksamwerden der Bestätigung und Registrierung bedurft. Diese Vorschrift galt bis zu der zum 1. Juli 1990 erfolgten Inkraftsetzung des TVG im Gebiet der DDR durch § 31 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 (GBl DDR I S. 357, 362). Vor dem 1. Juli 1990 konnten Tarifverträge und Rahmenkollektivverträge daher erst mit der Bestätigung und Registrierung wirksam werden (BAG Urteile vom 13. Februar 1992 - 8 AZR 269/91 - und vom 21. Mai 1992 - 8 AZR 436/91 - AP Nr. 1 und 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: DDR).

2. In der als "Protokoll über die Tarifverhandlung zwischen dem Verband der Bauindustrie der DDR e. V. und dem Zentralvorstand der Industriegewerkschaft" bezeichneten Vereinbarung haben die Vertragsschließenden in Ziff. III Abs. 2 den Tarifvertrag vom 28./30. Mai 1990 bestätigt und damit neu abgeschlossen. Mit Unterzeichnung der genannten Vereinbarung am 2. Juli 1990 ist er als deren Vertragsinhalt zu diesem Zeitpunkt in Kraft getreten. Seine Unwirksamkeit wegen fehlender Registrierung steht einer späteren Bestätigung nicht entgegen.

a) Die Bestätigung ist ein Rechtsgeschäft, durch das die Parteien ihr eigenes bisher fehlerhaftes Rechtsgeschäft als gültig



anerkennen. Nach § 141 Abs. 1 BGB fingiert die Bestätigung den Neuabschluß des ursprünglichen Rechtsgeschäfts. Sie dient der Wahrung des ursprünglichen Willens der Vertragsschließenden, soweit er zum Zeitpunkt der Bestätigung erneut bekundet wird (MünchKomm-Mayer-Maly, BGB, 2. Aufl., § 141 Rz 1). Ihre Zulässigkeit ergibt sich aus der Privatautonomie selbst.

Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, wenn die Tarifvertragsparteien einen bisher unwirksamen Tarifvertrag lediglich bestätigen und ihn auf diese Weise in Kraft setzen. Wie bei einem erstmaligen Abschluß eines Tarifvertrages ist lediglich erforderlich, daß ihr Wille, durch einen Vertragsabschluß Tarifnormen zu setzen, mit ausreichender Deutlichkeit für Außenstehende aus der Vertragsurkunde erkennbar wird (vgl. BAGE 56, 120, 123 f. = AP Nr. 15 zu § 4 TVG Effektivklausel; Senatsurteil vom 24. November 1993 - 4 AZR 402/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

b) Seit dem 1. Juli 1990 konnten Tarifverträge auf dem Gebiet der ehemaligen DDR nach den sich aus dem TVG ergebenden Grundsätzen abgeschlossen werden. Der Tarifvertrag vom 28./30. Mai 1990 konnte durch eine Bestätigung seines Inhaltes in der am 2. Juli 1990 unterzeichneten Vereinbarung in Kraft treten.

Nach den §§ 31, 34 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 ist das TVG auf dem Gebiet der DDR mit Wirkung zum 1. Juli 1990 in Kraft getreten. Bereits zuvor hatte am 21. Juni 1990 die Volkskammer das Gesetz zum Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts-



und Sozialunion zwischen der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland vom 18. Mai 1990 (GBl DDR I S. 331) verabschiedet, welches nach § 3 mit seiner Verkündung in Kraft trat. In Kapitel IV Art. 17 wurde in Übereinstimmung mit dem Währungsvertrag die Geltung der Tarifautonomie anerkannt. Darüber hinaus war nach Kap. I Art. 4 Abs. 1 in Verb. mit A II 2 des im Währungsvertrag enthaltenen gemeinsamen Protokolls die Vertragsfreiheit ausdrücklich garantiert.

Seit dem 1. Juli 1990 war damit das Recht der Koalitionen gewährleistet, innerhalb der durch die Rechtsordnung gezogenen Grenzen im Wege der privatautonomen Vereinbarung Tarifverträge abzuschließen. Aus diesem Grund kann die Rechtsfigur der Bestätigung als ein allgemeiner im Vertragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches enthaltener Rechtsgedanke im Verhältnis der Tarifvertragsparteien zueinander herangezogen werden.

c) Die Voraussetzungen für eine Bestätigung des ursprünglich wegen fehlender Registrierung nach § 14 Abs. 2 AGB-DDR (1977) unwirksamen Tarifvertrages liegen vor.

aa) Aus der unter dem 2. Juli 1990 unterzeichneten Vereinbarung ergibt sich, daß bei den Tarifvertragsparteien zumindest Zweifel an dessen Rechtswirksamkeit bestanden haben. Ansonsten hätte es der in Nr. III Abs. 2 getroffenen Vereinbarung nicht bedurft. Ebenso eindeutig ist ihr übereinstimmender Rechtssetzungswille für die Tarifunterworfenen im Urkundentext zum Ausdruck gekommen. Hierfür spricht auch die Vertragsunterzeichnung einen Tag nach



Inkrafttreten des TVG. Zu diesem Zeitpunkt bestand eine Rechtssetzungsmacht der Tarifvertragsparteien, die von einer Registrierung des Tarifvertrages durch staatliche Organe unabhängig war.

Dem stehen Rechtsvorschriften des Zivilgesetzbuches der DDR über die Nichtigkeit von Verträgen (§ 68 ZGB) nicht entgegen. Es kann dabei dahinstehen, ob und ggf. in welchem Umfang Vorschriften des ZGB überhaupt auf Tarifverträge anwendbar waren. In § 68 Abs. 1 ZGB wird lediglich die Nichtigkeit des Vertrages unter den dort genannten Voraussetzungen angeordnet. Die Vorschrift steht aber einer späteren Bestätigung nach Wegfall des Nichtigkeitsgrundes nicht entgegen.

bb) Die am 2. Juli 1990 unterzeichnete Vereinbarung genügt dem für Tarifverträge bestehenden Schriftformerfordernis (§ 1 Abs. 2 TVG), dem auch der Neuabschluß eines Tarifvertrages im Wege der Bestätigung unterliegt.

Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Bezirksgerichts haben die Tarifvertragsparteien am 2. Juli 1990 nicht nur den Nachsatz unterzeichnet, sondern das gesamte Protokoll und damit alle darin enthaltenen Vereinbarungen. Dies ergibt sich darüber hinaus auch aus der Form der Urkunde selbst; die datierten Unterschriften schließen nicht nur den Nachsatz, sondern die gesamte Urkunde räumlich ab.

Nicht erforderlich war es, den in Bezug genommenen Tarifvertrag als Anlage der Vertragsurkunde beizufügen. Er wird durch die



Bezugnahme in Nr. III Abs. 2 mit Namen und Abschlußdatum hinreichend bestimmbar bezeichnet. Bei einer Verweisung auf eine bestehende Regelung ist es ausreichend, die in Bezug genommene schriftlich abgefaßte Vereinbarung im Vertragstext so genau zu bezeichnen, daß für die Tarifvertragsparteien und Außenstehende ein Irrtum über die inhaltliche Reichweite der Bezugnahme ausgeschlossen ist. Im Tarifvertragsrecht kommt der Schriftform im Gegensatz zum Zivilrecht keine Warnfunktion für die Vertragsschließenden zu. Sie dient vielmehr der Rechtssicherheit und -klarheit der von der Normsetzung Betroffenen (BAG Urteile vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 26/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; BAGE 34, 42, 45 ff. = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form).

Auch wenn der einbezogene Tarifvertrag möglicherweise Regelungen enthält, deren rechtliche Wirksamkeit nicht zweifelsfrei bestimmt werden kann, ist die Bezugnahme wirksam. Dies gilt vorliegend für das im Tarifvertrag in Ziff. 6 geregelte tarifliche Überbrückungsgeld, nachdem die zugrunde liegende gesetzliche Vorschrift des § 121 AGB-DDR (1977) mit dem 30. Juni 1990 außer Kraft getreten war (vgl. BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 8 AZR 269/91 -, aaO). Ausreichend ist, wenn jedenfalls der Wortlaut des von der Verweisung erfaßten Tarifvertrages eindeutig feststellbar ist. Die statische Verweisung ersetzt lediglich den technischen Textübertragungsvorgang aus dem in Bezug genommenen Tarifvertrag. Zweifel an der Rechtswirksamkeit seiner Bestimmungen werden aber auch dann nicht ausgeschlossen, wenn die Tarifvertragsparteien die gesamte Regelung einfach abschreiben würden.



d) Die Vereinbarung vom 2. Juli 1990 ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht widersprüchlich, weil im Nachsatz Neuverhandlungen über den Tarifvertrag vereinbart worden sind. Durch die Bezugnahme im Nachsatz auf die Ziff. 11.2. des Tarifvertrages ist klargestellt, daß von den Nachverhandlungen nur solche Regelungen erfaßt werden, die auf den zum 30. Juni 1990 außer Kraft getretenen Vorschriften des AGB-DDR (1977) beruhen (vgl. BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 8 AZR 269/91 -, aa0).

e) Diese Ausführungen des Senats stehen nicht in Widerspruch zu denen des Achten Senats in der genannten Entscheidung vom 13. Februar 1992. Der Achte Senat hat ausdrücklich offen gelassen, ob andere als die in Ziff. 6 enthaltenen Bestimmungen des Tarifvertrages nach dem 2. Juli 1990 wirksam geworden sind (zu II der Gründe).

f) Schließlich begegnet die Vertretungsbefugnis des auf Arbeitgeberseite unterzeichnenden Verhandlungsführers keinen Bedenken. Dieser war bei Unterzeichnung des Nachsatzes am 2. Juli 1990 entsprechend legitimiert.

Seiner Vertretungsmacht steht insbesondere nicht entgegen, daß er in der Verhandlungsrunde am 26. Juni 1990 erklärt hat, lediglich zum Abschluß eines VergütungsTV bevollmächtigt zu sein. An diesem Tag ist es zu keiner rechtsgeschäftlichen Vereinbarung über die Fortgeltung des Tarifvertrages vom 28./30. Mai 1990 gekommen. Nach dem Protokoll war die Fortgeltung des Tarifvertrages lediglich ein Vertragsangebot der Gewerkschaft an die Arbeitge-



berseite. Am 2. Juli 1990 unterzeichnete der erneut als Verhandlungsführer auftretende Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses den Nachtrag. Eine Beschränkung seiner Vertretungsmacht hat er aber an diesem Tag nicht angesprochen.

Eines solchen Vorbehalts hätte es aber bei Fortdauer der Beschränkung bedurft. Bei Fehlen einer entsprechenden Erklärung sind die Verhandlungsführer von Tarifvertragsparteien aufgrund der ihnen übertragenen Funktion zum Abschluß von Tarifverträgen hinreichend bevollmächtigt.

Dies gilt unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Unterzeichnung am 2. Juli 1990 im Verhältnis der Tarifvertragsparteien zueinander wegen fehlender Regelungen im AGB (1990) das Zivilgesetzbuch Anwendung findet oder die Vertretungsregeln der §§ 164 ff. BGB. Nach dem Zivilgesetzbuch der DDR folgt die Vertretungsmacht des Verhandlungsführers einer Tarifvertragspartei aus § 55 Abs. 2 Satz 1 ZGB, der eine Bevollmächtigung für Rechtshandlungen fingiert, wenn sich diese im Rahmen der übertragenen Funktion hält. Mit der Leitung der Verhandlungsdelegation einer Tarifvertragspartei ist regelmäßig der Tarifvertragsabschluß verbunden. Auch nach bürgerlichem Recht liegt jedenfalls bei Fehlen ausdrücklicher Regelungen in der Übertragung dieser Funktion die gleichzeitige rechtsgeschäftliche Bevollmächtigung (vgl. § 167 BGB) zur rechtswirksamen Unterzeichnung eines Tarifvertrages vor.

3. Der von dem Kläger geltend gemachte Abfindungsanspruch ist von dem Abschluß eines Sozialplans unabhängig.



Der Tarifvertrag fand auf das inzwischen beendete Arbeitsverhältnis der Parteien seit dem 2. Juli 1990 kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG).

Das Bezirksgericht hat es letztlich offen gelassen, ob Ziff. 7.1. TV-Ratio eine eigenständige Anspruchsgrundlage darstellt. Allerdings seien die Tarifvertragsparteien rechtsirrig davon ausgegangen, zur Begründung eines Abfindungsanspruches bedürfe es eines Sozialplans. Anders könne nämlich die Bezugnahme in Ziff. 7.1. auf den in Ziff. 2.3. angesprochenen Sozialplan nicht erklärt werden.

Dem kann weder in der Begründung noch im Ergebnis zugestimmt werden. Der Tarifvertrag enthält eine eigenständige Anspruchsgrundlage für Abfindungszahlungen, sofern die in Ziff. 7.1. genannten Voraussetzungen gegeben sind. Die Tarifvertragsparteien haben ihre Regelungsmacht zur Festsetzung von Abfindungen nicht aufgrund eines Rechtsirrtums zugunsten einer betrieblichen Vereinbarung aufgegeben.

a) Der bei der Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages in erster Linie zu berücksichtigende Wortlaut (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts BAGE 60, 219, 223 = AP Nr. 127 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) von Ziff. 7.1. ist nicht eindeutig, er läßt mehrere Interpretationsmöglichkeiten zu.



Bleibe zunächst in der genannten Norm der Ausdruck "entsprechend dem vereinbarten Sozialplan gemäß Ziff. 2.3." unberücksichtigt, so ergibt sich aus dem verbleibenden Wortlaut zweifelsfrei ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Diese Regelung ist von den Tarifvertragsparteien jedoch um den genannten Zusatz erweitert worden, mit ihm wird eine Verknüpfung zwischen Tarifvertrag und Sozialplan hergestellt. Deren inhaltliche Tragweite erschließt sich bei Auslegung nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit. "Entsprechend" bedeutet bei Verwendung als Präposition "gemäß, in Übereinstimmung mit" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 2, 1981, Stichwort "entsprechend") oder "nach, etwas befolgend" (Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 2, ebenda). Die Übereinstimmung zwischen Tarifvertrag und Sozialplan kann aber auf verschiedene Weise hergestellt werden. Sie besteht bereits dann, wenn der Inhalt des Sozialplans nicht zu dem des Tarifvertrages in Widerspruch steht. Dies schließt aber ein Nebeneinander der beiden kollektivrechtlichen Anspruchsgrundlagen nicht aus. Andererseits läßt der Wortlaut auch eine Interpretation zu, die für eine Rechtsgrundverweisung auf den abzuschließenden Sozialplan spricht.

b) Die Auslegung des nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 46, 308, 313 = AP, aaO, m.w.N.) weiterhin zu berücksichtigenden tariflichen Gesamtzusammenhangs spricht für eine eigenständige tarifliche Abfindungsregelung in Ziff. 7.1., die von einem Sozialplan unabhängig ist.



aa) Insbesondere aus Ziff. 2.1. ist der Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar, mit dem Tarifvertrag eine Regelung zur sozialen Absicherung der durch die bevorstehenden Strukturveränderungen betroffenen Arbeitnehmer zu schaffen. Nach dessen Satz 2 sollten seine Bestimmungen "Mindestbedingungen" darstellen, d. h., es sollte mit dem Tarifvertrag ein Mindeststandard an Ausgleichsansprüchen für die Normunterworfenen geschaffen werden. Diese Norm ist im Abschnitt "Grundsätze" enthalten, sie gilt aufgrund ihrer systematischen Stellung im Tarifgefüge für sämtliche im Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen. Diesem Regelungszweck wird nur dann ausreichend Rechnung getragen, wenn auch die im Tarifvertrag begründeten Abfindungsansprüche den von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmern unabhängig von den Festlegungen eines nachfolgenden Sozialplans zustehen. Bei Fehlen einer betrieblichen Regelung oder ihrem Abweichen zu Lasten der Arbeitnehmer liefere sie ansonsten leer.

Dies steht in Einklang mit dem weiteren Inhalt der Ziff. 7. In ihr werden die Voraussetzungen für die Abfindungszahlungen nach Grund, Höhe und Fälligkeit umfassend und abschließend geregelt. Einer Umsetzung durch eine betriebliche Vereinbarung bedarf es nicht mehr.

bb) Entgegen der Ansicht des Bezirksgerichts sind die Tarifvertragsparteien nicht irrtümlich von einer Begrenzung ihrer Regelungsmacht bei der Begründung von Abfindungsansprüchen zugunsten eines Sozialplans ausgegangen. Dieses Rechtsverständnis kommt



weder in eindeutiger Form im Tarifvertrag zum Ausdruck, noch ergibt sich dies aus seinem Gesamtzusammenhang.

(1) Gegen einen derartigen Rechtsirrtum der Tarifvertragsparteien spricht schon der weitere Regelungsinhalt des Tarifvertrages. Er begründet für die von Strukturveränderungen betroffenen Arbeitnehmer neben den Abfindungen weitere Ausgleichsansprüche für die eintretenden wirtschaftlichen Nachteile, die nach ihrem Wortlaut keiner Umsetzung durch eine betriebliche Regelung bedürfen, aber üblicherweise in Sozialplänen geregelt werden. Dies gilt für die Fortzahlung der Vergütung bei Wechsel der Arbeitsaufgabe (3.2.), die Kostentragungspflicht bei Umschulung (4.2., 4.3.) sowie die Vereinbarung von besonderen Kündigungsfristen (5.1.). Danach ist es nicht nachvollziehbar, warum die Tarifvertragsparteien gerade bei der Begründung von Abfindungsansprüchen von der Notwendigkeit einer betrieblichen Vereinbarung ausgegangen sein sollen.

Eine solche Rechtsauffassung stände zudem im Widerspruch zu der umfassenden Regelung der Anspruchsvoraussetzungen in Ziff. 7. Für eine solche Regelungsdichte hätte für die Tarifvertragsparteien keine Veranlassung bestanden, wenn sie lediglich im Sozialplan die geeignete Rechtsform zur Begründung von Abfindungsansprüchen gesehen hätten. Dies wäre nur dann der Fall, wenn man weiter unterstellt, die Tarifvertragsparteien seien davon ausgegangen, eine Bindung des zukünftigen Sozialplans an die inhaltlichen Vorgaben des Tarifvertrages erreichen zu können, wie es das



Bezirksgericht getan hat. Dann allerdings stünden die Regelungen in Ziff. 7. und 2.3. in Einklang zueinander, was aber dem Sinngehalt der tariflichen Regelung nicht entspricht.

(2) Entgegen dem möglicherweise mißverständlichen Wortlaut enthält Ziff. 2.3. keine Vorgabe der Tarifvertragsparteien, welchen Inhalt eine betriebliche Regelung zu enthalten hat. Vielmehr ist die Tarifnorm als ein Hinweis für die auf betrieblicher Ebene Handelnden zu verstehen, welche Regelungen im Sozialplan erforderlich sind, um die vom Tarifvertrag vorgegebenen Möglichkeiten durch betriebsspezifische Vereinbarungen auszufüllen. Der Sozialplan soll den Tarifvertrag in Bereichen ergänzen, bei denen eine tarifliche Regelung wegen der betrieblichen Besonderheiten nicht getroffen worden ist. Hierfür spricht insbesondere Satz 1, wonach ein den betrieblichen Bedingungen angemessener, d. h. eigenständiger Sozialplan zu vereinbaren ist.

Die in Satz 2 der Ziff. 2.3. aufgeführten Regelungsgegenstände werden nicht oder nicht vollständig durch den Tarifvertrag erfaßt. So verlangt Ziff. 2.3. Satz 2 1., 2. Spiegelstrich eine Vereinbarung im Sozialplan, welche Maßnahmen der Betrieb bei Änderungen der Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers zu ergreifen hat, während im Tarifvertrag lediglich der Ankündigungszeitpunkt für eine solche Maßnahme und ein Bestandsschutz bei Vergütungseinbußen geregelt ist. Entsprechend enthält Ziff. 4. zwar eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bei Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, nicht aber deren Organisation im Betrieb (2. Spiegelstrich) bzw. die Teilnahme von Betriebsangehörigen an Maßnahmen der Arbeitsverwaltung (3. Spiegelstrich). Schließlich



ist die in Ziff. 2.3. zuletzt angesprochene Vereinbarung über "soziale Unterstützung" nicht ausschließlich auf die Zahlung von Abfindungen beschränkt. In vielen Betrieben der ehemaligen DDR war mit dem Arbeitsverhältnis die Nutzungsmöglichkeit für die betrieblichen Sozialeinrichtungen (Kinderbetreuungsstätten, Ferienheime usw.) verbunden. Das galt insbesondere für größere Unternehmen, zu denen die im Baubereich arbeitenden Kombinate regelmäßig zählten. Im Sozialplan konnten z. B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftretende Fragen einer weiteren Nutzungsmöglichkeit dieser Einrichtungen geregelt werden.

Gegen die bindende Vorgabe eines Mindestinhalts im betrieblichen Sozialplan spricht zudem der Zeitpunkt des Zustandekommens des Tarifvertrages im Sommer 1990. Die Tarifvertragsparteien mußten wegen des bevorstehenden Inkrafttretens des Betriebsverfassungsgesetzes von der fehlenden Rechtskenntnis der Arbeitnehmervertretungen über den möglichen Gegenstand von Sozialplänen ausgehen.

Die vom Berufungsgericht zur Begründung angeführte Bezugnahme auf Ziff. 2.3. ist nicht geeignet, den Vertragsschließenden einen Irrtum über die Rechtslage zu unterstellen, der zu der von ihm vertretenen Auslegung führt. Diese hätte im Ergebnis den Vertragsschließenden eine übereinstimmende Unkenntnis der das Verhältnis Tarifvertrag/Sozialplan bestimmenden Rechtsnormen (§§ 1, 3 TVG, § 112 BetrVG) unterstellt. Eine solche Interpretation von Tarifnormen ist jedoch ohne eindeutige Anhaltspunkte ausgeschlossen.



c) Schließlich sprechen Sinn und Zweck des abgeschlossenen Tarifvertrages sowie dessen Entstehungsgeschichte für eine von einem nachfolgenden Sozialplan unabhängige und eigenständige Begründung von Abfindungsansprüchen.

Zum Zeitpunkt des erstmaligen Abschlusses des Tarifvertrages am 28./30. Mai 1990 galt das Betriebsverfassungsgesetz noch nicht auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Jedoch hatte sich ihre Regierung bereits wenige Tage zuvor am 18. Mai 1990 im Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion verpflichtet, zum 1. Juli 1990 das TVG und das BetrVG in Kraft zu setzen. Zu diesem Zeitpunkt bestanden aber in den Betrieben noch keine nach dem BetrVG gewählten Betriebsräte, die auf Seiten der Arbeitnehmer Sozialpläne hätte abschließen können.

Gleiches gilt, wenn man auf den Tag der Bestätigung des Tarifvertrages am 2. Juli 1990 abstellt. § 30 Nr. 3 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der BRD in der DDR ermöglichte für eine Übergangszeit den Betriebsgewerkschaftsleitungen die Ausübung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats. Allerdings haben bei Inkrafttreten des BetrVG kaum Arbeitnehmervertretungen mit hinreichender demokratischer Legitimation bestanden (vgl. Senatsurteil vom 21. April 1993 - 4 AZR 543/93 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 2 b aa der Gründe).

Danach hat der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die von Strukturveränderungen betroffenen Arbeitnehmer in

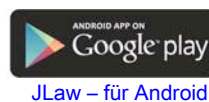


Ziff. 7. Mindestansprüche geschaffen, die zu ihrer Rechtswirksamkeit keiner weiteren Umsetzung in einem Sozialplan mehr bedürfen.

4. Entgegen der Auffassung des Bezirksgerichts sind die Voraussetzungen für einen tariflichen Abfindungsanspruch des Klägers in rechnerisch unstreitiger Höhe von 4.895,40 DM gegeben.

Das Berufungsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung ausgeführt, die in Ziff. 7.1. genannten Voraussetzungen seien nicht erfüllt, weil der Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bis zum Bezug von Altersübergangsgeld der Arbeitsvermittlung wegen seiner Erkrankung nicht zur Verfügung gestanden habe.

Dabei ist das Bezirksgericht zutreffend davon ausgegangen, daß der Begriff der Arbeitsvermittlung im Tarifvertrag mit dem im Sozialversicherungsrecht übereinstimmt. Die Tarifvertragsparteien haben weder ausdrücklich eine eigene Definition dieses Ausdrucks getroffen, noch ist eine solche aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang erkennbar. Danach wird mit dem Ausdruck Arbeitsvermittlung eine Tätigkeit umschrieben, die darauf gerichtet ist, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern mit dem Ziel der Begründung von Arbeitsverhältnissen zusammenzuführen. Die Regelung in § 2 Abs. 1 der VO über die Gewährung staatlicher Unterstützung und betrieblicher Ausgleichszahlung an Bürger während der Zeit der Arbeitsvermittlung vom 8. Februar 1990 (GBl DDR I S. 41 f.) knüpft an die Legaldefinition in § 13 AFG an, der zum Zeitpunkt des erstmaligen Tarifvertragsabschlusses im Mai 1990 auf dem Gebiet der ehemaligen DDR noch nicht in Kraft getreten war.



Allerdings ist die förmliche Registrierung als Arbeitssuchender für die Begründung eines tariflichen Abfindungsanspruchs allein nicht ausreichend. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer muß vielmehr der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, insbesondere bereit und in der Lage sein, ein neues Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Ansonsten hätte es nahe gelegen, wenn die Tarifvertragsparteien für die Begründung eines Abfindungsanspruches lediglich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber die Registrierung als Arbeitssuchender verlangt hätten.

Der Kläger hat jedoch nach seinem Ausscheiden trotz seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestanden. Die Arbeitsunfähigkeit wegen einer Erkrankung und die fehlende Verfügbarkeit sind nicht deckungsgleich. Sie knüpfen an unterschiedliche Voraussetzungen an. Arbeitsunfähig ist, wer weder seine letzte Erwerbstätigkeit noch eine ähnliche Arbeit verrichten kann. Im Fall einer Erkrankung fehlt die Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung nur dann, wenn die Krankheit die Fähigkeit des Arbeitslosen entfallen läßt, neben seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit auch alle ihm zuzumutenden unterwertigen Beschäftigungen nicht mehr verrichten zu können (Gagel, AFG, Bd. I, Stand Mai 1993, § 103 Rz 136). Daß dies vorliegend beim Kläger der Fall gewesen ist, hat die Beklagte selbst nicht behauptet.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Fieberg

Beppler

Wax

Schneider



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](#)