Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 356/93

Bundesarbeitsgericht 4. Senat		Urteil vom 20. April 1994 - 4 AZR 356/93 -
I.	Kreisgericht Eisenach -Außenkammern Mühlhausen-	Urteil vom 13. Februar 1992 - 5 W Ca 75/91 -
II.	Bezirksgericht Erfurt	Urteil vom 11. November 1992 - 1 Sa 25/92 -

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

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:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. BAG Urteil vom 20. April 1994 - 4 AZR 354/93 -, zur Veröffentlichung vorgesehen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 356/93
---
1 Sa 25/92 Erfurt

Verkündet am
20. April 1994

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 20. April 1994 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Fieberg und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Bezirksgerichts Erfurt - Senat für Arbeitsrecht - vom 11. November 1992 - 1 Sa 25/92 - aufgehoben.

2. Der Rechtsstreit wird zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Thüringen zurückverwiesen.

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 um einen tariflichen Abfindungsanspruch des Klägers.

Mit Schreiben vom 25. September 1990 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien aus betriebsbedingten Gründen zum 31. Dezember 1990.

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 Anwendung.

Die genannte Vereinbarung 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

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 vom 28./30. Mai 1990 wurde bis zum 30. Juni 1990 vom Ministerium für Arbeit und Soziales der ehemaligen DDR nicht im Tarifregister registriert.

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

Das Protokoll vom gleichen Tag hat unter Ziff. II. auszugsweise den folgenden Inhalt:

"II. Tagesordnung

Durch die Delegation des Zentralvorstandes wurden folgende Dokumente zur Verhandlung gestellt:

...

6. Neuvereinbarung des Tarifvertrages zu arbeitsrechtlichen Fragen bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen sowie des Tarifvertrages über die

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Erhöhung der Entschädigungszahlungen bei Montagearbeiten.

Der Leiter der Verhandlungskommission des Verbandes der Bauindustrie äußerte im Auftrag der Verhandlungsdelegation, daß sich seine Vollmacht zur Verhandlung eines Tarifvertrages nur auf die Neuregelung der Löhne und Gehälter für die Beschäftigten in Unternehmen der Bauindustrie bezieht.

Die Delegationen einigten sich, den Vorschlag der Unternehmerseite als Verhandlungsgrundlage zu stellen."

Unter Ziff. III Abs. 2 und 4 lautet das Protokoll:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zusammenhang mit Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen", gemäß Ziffer 11.2., neu zu verhandeln.

Hoyerswerda, den 2. Juli 1990

gez. zwei Unterschriften

ZV der IG Bau-Holz — Verband der Bauindustrie der DDR e.V.
gez. Unterschrift — gez. Unterschrift"

Im Betrieb der Beklagten ist ein Sozialplan über Abfindungszahlungen 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 zu.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.239,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Tarifvertrag sei wegen fehlender Registrierung unwirksam. Überdies bedürfe es zur Begründung von Abfindungsansprüchen der Vereinbarung eines Sozialplans, was sich aus dem Wortlaut von Ziff. 7.1. ergebe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

und die Revision zugelassen. Das Urteil ist den Parteien erst 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 die Zurückweisung der Revision beantragt.

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 Aufhebung der zweitinstanzlichen Entscheidung und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Es bedarf weiterer Feststellungen, ob die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch nach dem Tarifvertrag in der Person des Klägers gegeben sind.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Urteil 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 -, aa0). Ausreichend ist, wenn jedenfalls der Wortlaut des

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Arbeitgeberseite. 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

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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. des Tarifvertrages 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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

Bliebe 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.) weiter-

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hin 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 liefe 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 Rege-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lungsmacht 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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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).

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 hätten 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 den 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 kei-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ner weiteren Umsetzung in einem Sozialplan mehr bedürfen.

B. Für eine abschließende Entscheidung des Senats fehlt es an den erforderlichen Feststellungen durch das Berufungsgericht, ob der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen der Ziff. 7.1. des Tarifvertrages erfüllt.

Schaub Bepler Schneider

Fieberg Wax

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS