

Aktenzeichen: 4 AZR 481/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. April 1993
- 4 AZR 481/92 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 13. März 1992
- 68 A Ca 22003/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 29. Juli 1992
- 8 Sa 44/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zuschuß zum Kurzarbeitergeld

Gesetz:

TVG § 1 Tariftverträge: Metallindustrie; Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Qualifizierung bei Umstrukturierungsmaßnahmen, Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, §§ 1, 4 bis 6; ZPO § 139

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Verspätetes Vorbringen anspruchshindernder Tatsachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 481/92

8 Sa 44/92 Berlin

Verkündet am
21. April 1993

Backes,
Reg.-Assistentin
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 21. April 1993 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Jürgens 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 der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29. Juli 1992 - 8 Sa 44/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 1991 bis 31. Januar 1992 gegen die Beklagte einen tariflichen Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld/Unterhaltsgeld hat.

Die Klägerin ist seit 1957 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestand am 30. Juni 1991 noch ungekündigt fort; nach Angaben der Beklagten ist es zum 30. September 1992 beendet worden. Nach Feststellung des Berufungsgerichts ist zwischen den Parteien unstreitig, daß das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit dem am 13. Juli 1990 zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. und der in der damaligen DDR als Mitgliedsverband des FDGB bestehenden IG Metall abgeschlossenen Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Qualifizierung bei Umstrukturierungsmaßnahmen (TVKQ) unterlegen hat.

Seit dem 1. September 1990 befand sich die Klägerin in Kurzarbeit mit null Stunden wegen betrieblicher Strukturveränderun-



gen. Seit dem 1. November 1990 nimmt sie an einer Umschulungsmaßnahme teil. Vom 1. November 1990 bis zum 31. Dezember 1991 bezog sie hierfür Kurzarbeitergeld in Höhe des Unterhaltsgeldes. Seit dem 1. Januar 1992 hat sie Unterhaltsgeld erhalten. Die Beklagte hat der Klägerin bis zum 30. Juni 1991 gemäß § 4 Nr. 1 bis 3 TVKQ Zuschuß zum Kurzarbeitergeld gezahlt, danach nicht mehr.

Für Ansprüche auf Zuschuß zum Unterhaltsgeld enthält der TVKQ folgende Bestimmungen:

§ 1

Besonderer Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen

1. Für einen Arbeitnehmer, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, kann eine Kündigung dieses Arbeitsverhältnisses, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die seiner Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG), frühestens zum 30.6.1991 wirksam werden. ...

§ 4

Zuschuß zum Unterhaltsgeld und Kurzarbeitergeld

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit, in der für ihn der besondere Kündigungsschutz nach § 1 gilt und er entweder Unterhaltsgeld nach § 44 Abs. 2 AFG oder Kurzarbeitergeld bezieht, einen Zuschuß zu diesen Leistungen.
2. Der Zuschuß zum Unterhaltsgeld ist so zu bemessen, ...
4. Arbeitnehmer, die am 30.6.1991 an einer noch nicht abgeschlossenen Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung gemäß §§ 41 ff. AFG teilnehmen, erhalten für die über diesen Zeitpunkt hinausreichende restliche Zeit der geförderten Maßnahme, längstens bis 31.03.1992, den in § 4 Ziff. 2 bezeichneten Zuschuß zum Unterhaltsgeld weiter. ...



§ 5

Ausschluß von Doppelbelastungen

Die vorstehenden Regelungen in den §§ 1, 3 und 4 stellen einen Ausgleich bzw. die Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Sinne des § 112 BetrVG dar, die dem Arbeitnehmer entstehen können.

Alle Rechte und Ansprüche aus diesem Abkommen entfallen, wenn betrieblich eine andere Regelung über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile getroffen wird*). Bereits erbrachte betriebliche Leistungen sind in diesem Falle zurückzugewähren.

*) Hiermit soll eine zusätzliche Belastung des Arbeitgebers über die tariflichen Regelungen hinaus ausgeschlossen werden.

§ 6

Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.1990 in Kraft und endet am 30.06.1991. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen. Die Rechte aus § 4 Ziff. 4 bleiben jedoch bis zum 31. März 1992, aus § 1 Ziff. 3 bis zum 31. Dezember 1992 erhalten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, nach dem TVKQ stehe ihr auch für die Zeit vom 1. Juli 1991 bis zum 31. Januar 1992 ein Zuschuß zum Kurzarbeitergeld bzw. zum Unterhaltsgeld zu. Da sie schon vor dem 1. Juli 1991 an einer vom Arbeitsamt geförderten Umschulungsmaßnahme teilgenommen habe, reiche der Anspruch auf Zuschuß über die Laufzeit des TVKQ hinaus bis zum 31. Januar 1992.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.387,71 DM netto zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Meinung steht dem von der Klägerin geltend gemachten Anspruch schon entgegen, daß die Klägerin nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sei. Selbst wenn aber der TVKQ auf das Arbeitsverhältnis anwendbar wäre, so könne die Klägerin dennoch keinen Zuschuß nach § 4 Ziff. 4 TVKQ beanspruchen, denn ihr Arbeitsverhältnis sei nicht zum 30. Juni 1991 gekündigt worden. Außerdem habe die Klägerin Kurzarbeitergeld bezogen und nicht, wie von § 4 Ziff. 4 TVKQ vorausgesetzt, Unterhaltsgeld.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. In der Revisionsinstanz hat sie erstmals vorgetragen, für ihren Betrieb sei im Dezember 1991 ein Sozialplan abgeschlossen worden, aufgrund dessen die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 8.021,00 DM erhalten habe.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß die Klägerin nach § 4 Ziff. 4 TVKQ für die Zeit vom 1. Juli 1991 bis zum



31. Januar 1992 von der Beklagten die Zahlung eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld bzw. Unterhaltsgeld verlangen kann.

I. Es ist davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien dem TVKQ unterlegen hat. Die von der Beklagten erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner diesbezüglichen Feststellung Vorschriften über die Beweisaufnahme und die Beweiswürdigung (§§ 284, 286 und 291 ZPO) verletzt, greift nicht durch. Mit diesen Rügen kann nämlich die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, daß die Behauptung der Klägerin, sie sei Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft, nicht bestritten worden ist, nicht angegriffen werden. Gegen eine solche Aussage des Berufungsurteils über das tatsächliche Parteivorbringen hätte die Beklagte nur mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung vorgehen können (BAG Urteil vom 13. März 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

Einen solchen Antrag hat die Beklagte aber nicht gestellt.

II. Die Klägerin hat die für die Zahlung des Zuschusses in § 4 Ziff. 4 TVKQ aufgestellten Voraussetzungen erfüllt. Das gilt auch für die Erfordernisse des § 4 Ziff. 1 TVKQ, auf denen der in § 4 Ziff. 2 bezeichnete Zuschuß zum Unterhaltsgeld beruht und die aufgrund der in § 4 Ziff. 4 Satz 1 enthaltenen Bezugnahme auf "den in § 4 Ziff. 2 bezeichneten Zuschuß" auch für einen Anspruch nach § 4 Ziff. 4 erfüllt sein müssen.

1. Die Bedingungen des § 4 Ziff. 1 TVKQ liegen vor, denn für die Klägerin hat bis zum 30. Juni 1991 der besondere Kündigungs-



schutz nach § 1 TVKQ bestanden, weil sie bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden hat.

Entgegen der Auffassung der Beklagten scheitert die Anwendung von § 4 TVKQ im vorliegenden Fall nicht daran, daß für das Arbeitsverhältnis der Klägerin bis zum 30. Juni 1991 eine Kündigung nicht ausgesprochen worden ist. § 4 Ziff. 1 TVKQ ist nämlich nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, deren Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt gekündigt worden ist. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung und aus ihrem Zusammenhang mit anderen Bestimmungen des Tarifvertrages.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages, über die hier zwischen den Parteien Streit besteht, folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut jedoch nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch eine praktische Ta-



rifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. z. B. Senatsurteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, m.w.N.).

b) § 4 Ziff. 1 TVKQ verlangt nach seinem Wortlaut lediglich, daß für den Arbeitnehmer der besondere Kündigungsschutz des § 1 TVKQ gilt. Dies traf im Fall der Klägerin zu, denn sie erfüllte die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Ziff. 1 Satz 1 TVKQ. Ein weitergehendes Erfordernis des Inhalts, daß sich aus diesem besonderen Kündigungsschutz im Einzelfall tatsächlich Rechtsfolgen ergeben haben, indem das Wirksamwerden einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung infolge der Sperrwirkung des § 1 Ziff. 1 Satz 1 auf den 30. Juni 1991 verschoben worden ist, enthält der Wortlaut des § 4 Ziff. 1 nicht.

c) Das Ergebnis der Wortinterpretation wird durch § 1 Ziff. 1 Satz 2 TVKQ bestätigt. Die in dieser Bestimmung vorgesehene vorzeitige Beendigung des besonderen Kündigungsschutzes für versetzungsunwillige Arbeitnehmer bezieht sich nämlich gerade auf solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse ungekündigt fortbestehen, und setzt notwendig voraus, daß der besondere Kündigungsschutz überhaupt für diese Arbeitnehmer gilt.

d) Entgegen der Auffassung der Beklagten kann auch aus der in § 5 Abs. 1 TVKQ enthaltenen Definition der Ansprüche nach § 4 als



Ausgleich oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Sinne des § 112 BetrVG nichts anderes geschlossen werden. Die Beklagte erkennt, daß § 112 BetrVG keineswegs nur den Ausgleich und die Milderung kündigungsbedingter Nachteile zum Gegenstand hat. Dies ergibt sich schon aus der in § 111 Satz 2 BetrVG enthaltenen Aufzählung verschiedener Fälle von Betriebsänderungen, die nicht immer mit Kündigungen verbunden sein müssen.

Im Gegenteil läßt sich aus § 5 Abs. 1 TVKQ eher ein weiterer Gesichtspunkt dafür gewinnen, daß § 4 Ziff. 1 TVKQ nicht zwischen gekündigten und ungekündigten Arbeitsverhältnissen unterscheidet. Da § 112 BetrVG auch andere als kündigungsbedingte Nachteile erfaßt, hätte nämlich in § 5 Abs. 1 TVKQ ein klarstellender Hinweis nahegelegen, wenn eine Beschränkung auf die Ansprüche gekündigter Arbeitnehmer gewollt gewesen wäre.

2. Die Klägerin befand sich auch, wie in § 4 Ziff. 4 TVKQ vorausgesetzt, am 30. Juni 1991 in einer noch nicht abgeschlossenen Maßnahme der beruflichen Umschulung, die gemäß §§ 41 ff. AFG vom Arbeitsamt gefördert wurde. Sie hat auch im streitbefangenen Zeitraum noch an dieser Umschulungsmaßnahme teilgenommen.

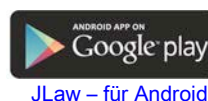
3. Dem Anspruch der Klägerin steht nicht entgegen, daß sie bis Ende 1991 Kurzarbeitergeld und erst vom 1. Januar 1992 an Unterhaltsgeld erhalten hat. Für die Anwendung von § 4 Ziff. 4 TVKQ ist nämlich das während der Teilnahme an einer Umschulungsmaßnahme gezahlte Kurzarbeitergeld dem Unterhaltsgeld gleichzusetzen, obwohl es in der Bestimmung heißt, daß Arbeitnehmer das Unter-



haltsgeld "weiter erhalten" sollen. Dies ergibt sich unter Berücksichtigung der bei Abschluß des Tarifvertrages im Juli 1990 bestehenden Gesetzeslage.

§ 4 TVKQ hat den Zweck, durch eine zum Unterhaltsgeld hinzutretende Leistung des Arbeitgebers die Teilnahme der Arbeitnehmer an beruflichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen finanziell abzusichern. Damit entspricht die Bestimmung einem auch in anderen Regelungen - so in § 1 Ziff. 1 und § 3 - zum Ausdruck kommenden Anliegen des TVKQ, die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse wegen betrieblicher Umstrukturierungen gefährdet sind oder betriebsbedingt gekündigt werden, in möglichst hoher Zahl zur Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu bewegen. Dieser Zweck läßt eine Differenzierung danach, ob der Arbeitnehmer während einer Umschulung zunächst Unterhaltsgeld oder Kurzarbeitergeld erhalten hat, nicht zu.

Wenn die Tarifvertragsparteien dennoch im Wortlaut des § 4 Ziff. 4 nur die Weiterzahlung von Unterhaltsgeld erwähnt haben, so kann daraus nicht auf ihren Willen geschlossen werden, einen Zuschußanspruch gegen den Arbeitgeber für den Fall auszuschließen, daß der Arbeitnehmer während der Umschulungsmaßnahme zunächst Kurzarbeitergeld erhalten hat. Die Tarifvertragsparteien konnten einen solchen Fall nämlich nicht berücksichtigen, da in § 63 AFG-DDR in der bei Abschluß des Tarifvertrages geltenden Fassung vom 22. Juni 1990 (GBl.-DDR I S. 403) die Zahlung von Kurzarbeitergeld bei Umschulungsmaßnahmen noch nicht vorgesehen war. Erst durch den Einigungsvertrag (Anl. II Kap. VIII Sachgeb. E Abschn. III Nr. 1 Buchst. b, bb) wurden an § 63 Abs. 5



AFG-DDR die Sätze 7 bis 11 angefügt, in denen u. a. die Zahlung von Kurzarbeitergeld für Fälle, in denen die Voraussetzungen für die Gewährung von Unterhaltsgeld nach § 44 Abs. 2 AFG vorliegen, vorgesehen ist. Ist aber die Zahlung von Kurzarbeitergeld insofern funktionsgleich und an dieselben Voraussetzungen gebunden wie der Anspruch auf Unterhaltsgeld, so muß es auch in gleicher Weise wie dieses geeignet sein, die Rechtsfolgen des § 4 Ziff. 4 TVKQ auszulösen.

III. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Anspruch der Klägerin auch nicht nach § 5 Abs. 2 TVKQ wegen Vorliegens eines betrieblichen Sozialplans entfallen.

Es bedarf hier keiner abschließenden Entscheidung darüber, unter welchen Voraussetzungen ein betrieblicher Sozialplan Zuschußansprüche nach § 4 Ziff. 4 TVKQ entfallen läßt, insbesondere darüber, ob auch nach dem Ende der Laufzeit des TVKQ abgeschlossene Sozialpläne die Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 TVKQ erfüllen können. Insoweit fehlt es nämlich an einem erheblichen Tatsachenvortrag der Beklagten.

1. Nach den gemäß § 561 ZPO für die Revisionsinstanz verbindlichen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte der Senat davon auszugehen, daß für den Betrieb der Beklagten ein betrieblicher Sozialplan im Sinne des § 5 Abs. 2 TVKQ nicht abgeschlossen worden ist. Da die Beklagte das angebliche Vorhandensein eines Sozialplans nicht rechtzeitig in den Prozeß eingeführt hat und ihre Behauptung in der mündlichen Verhandlung vor dem



Senat auch nicht unstreitig gestellt worden ist, konnte ihr entsprechender Tatsachenvortrag nicht mehr berücksichtigt werden.

2. Die von der Beklagten hierzu erhobene Rüge, wonach das Berufungsgericht sie auf die Entscheidungserheblichkeit eines möglichen Sozialplans hätte hinweisen müssen, konnte keinen Erfolg haben. Aus § 139 ZPO ergab sich keine Verpflichtung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte darauf aufmerksam zu machen, daß der Anspruch der Klägerin an einem etwa bestehenden betrieblichen Sozialplan scheitern könnte. Für das Landesarbeitsgericht bestand nämlich keine Veranlassung zu der Annahme, daß sich die Beklagte, wenn es tatsächlich einen solchen Sozialplan gegeben hätte, nicht auf diesen berufen hätte.

Die anspruchshindernde Bestimmung des § 5 TVKQ war nämlich bereits mit der Klageschrift in das Verfahren eingeführt. So hatte die Klägerin dort ausdrücklich vorgetragen, daß ihr Anspruch allein am Vorhandensein einer betrieblichen Regelung über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile nach § 5 TVKQ scheitern könne, daß es eine solche betriebliche Regelung aber nicht gebe. Die vom Arbeitsgericht zur Stellungnahme zur Klageschrift im einzelnen aufgeforderte Beklagte hat in ihrer Klageerwiderung der Klägerin in diesem Punkt nicht widersprochen. Darüber hinaus hat die Beklagte selbst wiederholt zur Stützung der von ihr für richtig gehaltenen Auslegung des § 4 TVKQ auf § 5



verwiesen und damit deutlich gemacht, daß sie diese Bestimmung keineswegs übersehen hat.

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

Schaub

Schneider

Dr. Wißmann

Fieberg

Jürgens



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](#)