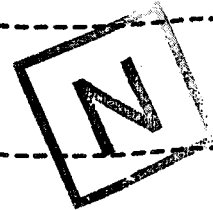


Aktenzeichen: 4 AZR 486/86
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 21. Januar 1987
- 4 AZR 486/86 -

Arbeitsgericht Urteil vom 20. Juni 1986
Stuttgart - 7 Ca 9/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vorruhestand in Chemieindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Chemieindustrie; Tarifvertrag über
Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit vom 1. März 1985;
TVG §§ 1, 3, 4; GG Art. 9

Leitsätze:

1. Die Begrenzung des Vorruhestandes auf 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes ist keine Betriebsnorm nach § 3 Abs. 2 TVG.
2. Die ausschließliche Berücksichtigung nur tarifgebundener Arbeitnehmer zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens würde gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßen.
3. Die Auswahl nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit gemäß § 4 Vorruhestandstarifvertrag ist mit der positiven und negativen Koalitionsfreiheit vereinbar.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 486/86

7 Ca 9/86 ArbG Stuttgart

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1986 durch
den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller
und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Scheerer
und Lehmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Sprungrevision des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 20. Juni 1986 - 7 Ca 9/86 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der der Gewerkschaft IG Chemie-Papier-Keramik als Mitglied angehört, ist am 6. Januar 1927 geboren. Er steht seit dem 12. Juli 1954 in den Diensten der Beklagten und wird von ihr als Arbeiter in Wechselschichten beschäftigt. In dem Betrieb der Beklagten sind etwa 100 Arbeitnehmer tätig. Die Beklagte ist Mitglied im Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e.V., der seinerseits dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. angehört. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie hat mit der IG Chemie-Papier-Keramik den Tarifvertrag über Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit vom 1. März 1985 (TVVA) abgeschlossen. Gleichlautende Tarifverträge hat der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund Chemie (CGBCE) vereinbart. Die Beklagte wendet die für den Tarifbezirk Baden-Württemberg geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung unterschiedslos auf sämtliche bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer an.

Nach Inkrafttreten des TVVA am 1. Mai 1985 beantragten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

sechs Arbeitnehmer der Beklagten, darunter der Kläger, den Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung. Daraufhin erstellte die Beklagte nachstehende Übersicht:

	Geburts- datum	Eintritts- datum	Beginn Vorruhest.	Ende Vorruhest.

1. B , SAVA Schichtar- beiter organisiert	28.02.1925	30.08.1971	01.12.1985	29.02.1990
2. P , MARIO Normalar- beiter organisiert	14.05.1925	01.06.1971	01.12.1985	31.05.1990
3. L , FRANZ Normalar- beiter organisiert	30.12.1925	28.01.1949	01.01.1986	31.12.1988
4. PA , ALBERT Schichtar- beiter nicht or- ganisiert	18.10.1926	04.06.1956	01.01.1986	31.10.1989
5. D , WERNER Schichtar- beiter organisiert	26.04.1927	16.07.1951	01.07.1986	30.04.1990
6. T JOSEF (Kläger) Schichtar- beiter organisiert	06.01.1927	12.07.1954	01.02.1986	31.01.1990

Mit den unter Ziff. 1 bis 5 genannten Arbeitnehmern schloß die Beklagte Vorruhestandsvereinbarungen nach dem TVVA. Den Antrag des Klägers auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

lehnte sie ab, da mit den fünf Vorruhestandsvereinbarungen der tarifliche Anspruchsrahmen von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs ausgefüllt sei und diese Arbeitnehmer nach den tariflichen Auswahlrichtlinien dem Kläger vorzuziehen seien.

Mit der Klage begehrt der Kläger, daß die Beklagte mit ihm eine Vorruhestandsvereinbarung gemäß dem TVVA abschließt. Hierzu hat er vorgetragen, er erfülle die Voraussetzungen des § 2 Ziff. 2 Buchst. b) TVVA für den Eintritt in den Vorruhestand. Denn er habe das 59. Lebensjahr vollendet und sei in den letzten 15 Jahren ohne wesentliche Unterbrechung in vollkontinuierlicher Wechselschicht eingesetzt worden. Nach § 3 Buchst. a) TVVA bestehe zwar nur dann ein Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung, wenn durch die Inanspruchnahme die Grenze von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs nicht überschritten werde. Dieser Anspruchsrahmen sei aber noch nicht ausgeschöpft. Denn die Beklagte dürfe bei der Ausfüllung des Anspruchsrahmens nur solche Arbeitnehmer berücksichtigen, die einen tariflichen Anspruch auf die Vorruhestandsregelung hätten. Ein solcher tariflicher Anspruch stehe nur denjenigen Arbeitnehmern zu, die kraft Gewerkschaftszugehörigkeit tarifgebunden seien. Nicht organisierten Arbeitnehmern stehe ein tariflicher Anspruch nicht zu. Nur wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werde, könnten auch nicht organisierte Arbeitnehmer tarifliche Ansprüche geltend machen. Der TVVA sei jedoch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Wenn in Tarifverträgen zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern nicht unterschieden werde, beruhe dies darauf, daß sich der Tarifvertrag ohnehin nur auf die organisierten Arbeit-

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nehmer beziehe und die Tarifvertragsparteien auch nur die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder regeln wollten. Der TVVA bestimme zwar den Kreis der Anspruchsberechtigten nach einem bestimmten Prozentsatz (hier: 5 %) aller Arbeitnehmer des Betriebs. Daraus folge aber noch nicht, daß damit auch den nicht organisierten Arbeitnehmern ein Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung eingeräumt werden solle. Vielmehr stelle die Fünf-Prozent-Grenze einen Anspruchsrahmen dar, der ausschließlich von tarifgebundenen Arbeitnehmern ausgefüllt werden könne. Unter Einbeziehung des Klägers sei diese Fünf-Prozent-Grenze von tarifgebundenen Arbeitnehmern noch nicht erreicht, da der nicht organisierte Arbeitnehmer Pa insoweit nicht mitgezählt werden dürfe.

Die negative Koalitionsfreiheit sei durch diese tarifliche Regelung nicht berührt. Eine nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unzulässige Differenzierungsklausel zwischen organisierten und anders oder nicht organisierten Arbeitnehmern liege nicht vor. Dem Arbeitgeber sei es gerade nicht verboten, mit nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern eine Vorruhestandsregelung zu vereinbaren. Die unterschiedliche Behandlung von organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern ergebe sich vorliegend aus der positiven Koalitionsfreiheit und den Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes. Der TVVA gelte nach § 4 Abs. 1 TVG nur zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit unmittelbarer und zwingender Wirkung. Demgegenüber sei der Arbeitgeber aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht verpflichtet, organisierte und nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer gleichzustellen. Nehme der Arbeitgeber



-6-

gleichwohl eine solche Gleichstellung vor, sei dies zwar zulässig, dürfe aber nicht zu Lasten der tarifgebundenen Arbeitnehmer gehen. Wenn der Arbeitgeber den tariflich vorgegebenen Anspruchsrahmen des § 3 Buchst. a) TVVA mit nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern ausfülle, beschneide er tarifliche Ansprüche der tarifgebundenen Arbeitnehmer. Dies sei ein Eingriff in die positive Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG und deshalb rechtswidrig.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, mit dem Kläger eine Vorruhestandsvereinbarung mit sofortiger Wirkung gemäß dem Tarifvertrag über Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit vom 1. März 1985 abzuschließen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klage sei unzulässig, da der Klageantrag nicht ausreichend bestimmt sei. Die Klage sei auch unbegründet. Durch den Abschluß von Vorruhestandsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern B , P , L , Pa und D sei der tarifliche Anspruchsrahmen von 5 % der Belegschaft ausgefüllt. Daher sei sie nicht verpflichtet, auch mit dem Kläger eine Vorruhestandsvereinbarung zu treffen. Die Vorruhestandsvereinbarungen mit dem nicht organisierten Arbeitnehmer Pa sei auf den tariflichen Anspruchsrahmen anzurechnen. Bei der entsprechenden Tarifnorm des § 3 Buchst. a) TVVA handele es sich um eine Rechtsnorm über betriebliche Fragen, die infolge der Tarifgebundenheit der Beklagten gemäß § 3 Abs. 2 TVG für alle Arbeitnehmer der Beklagten



-7-

gelte. Ferner werde nach dem Tarifwortlaut nicht zwischen organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern unterschieden. Wenn § 3 Buchst. a) TVVA den Anspruchsrahmen mit "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" bezeichne, seien damit alle Arbeitnehmer des Betriebs ohne Rücksicht auf ihre Organisationszugehörigkeit gemeint. Mit dem Anspruchsrahmen von 5 % solle eine Überforderung der Arbeitgeber bei einer ungünstigen Altersstruktur des Betriebs verhindert werden. Nach der Tarifauslegung des Klägers könne dieser Anspruchsrahmen nicht eingehalten werden, da der für die Beklagte zuständige Bundesarbeitgeberverband Chemie mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund Chemie (CGBCE) den gleichen Vorruhestandstarifvertrag abgeschlossen habe wie mit der IG Chemie-Papier-Keramik. Die Tarifauslegung des Klägers führte dann dazu, daß bis zu 15 v.H. der Arbeitnehmer des Betriebs, nämlich bis zu jeweils 5 v.H. der Mitglieder der IG Chemie-Papier-Keramik, der DAG und des CGBCE, Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung hätten. Dies widerspreche dem tariflichen Überforderungsschutz und würde zudem dazu führen, daß die Beklagte keinen Zuschuß zu den Vorruhestandsleistungen von der Bundesanstalt für Arbeit erhalte, da ein Anspruch auf einen solchen Zuschuß nach § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG nur bestehe, wenn die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über 5 v.H. der Arbeitnehmer des Betriebs hinausgehenden Inanspruchnahme des Vorruhestands sichergestellt sei.

Da der TVVA aufgrund einzelvertraglicher Absprachen und aufgrund betrieblicher Übung auf die Arbeitsverhältnisse aller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer anwendbar sei, dürfe die Beklagte nicht zwischen organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern differenzieren. Im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stelle eine Tarifauflegung, die zu einer unterschiedlichen Behandlung von organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern führe, eine unzulässige Differenzierungsklausel dar. Denn wenn ausschließlich organisierte Arbeitnehmer eine Vorruhestandsregelung im Anspruchsrahmen von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs beanspruchen könnten, bliebe den nicht und anders organisierten Arbeitnehmern nur die Möglichkeit, in eine tarifschließende Gewerkschaft einzutreten, um einen Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung zu erwerben. Dies verstoße gegen die negative Koalitionsfreiheit.

Bei der Auswahl der Arbeitnehmer, mit denen sie Vorruhestandsvereinbarungen abgeschlossen habe, sei sie nach der Vorschrift des § 4 TVVA verfahren. Dort sei ausdrücklich bestimmt, daß andere Auswahlkriterien keine Anwendung finden. Da § 4 TVVA die Tarifgebundenheit nicht als Auswahlkriterium anerkenne, dürfe auch nicht danach differenziert werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der auf Antrag des Klägers und mit Zustimmung der Beklagten zugelassenen Sprungrevision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Sprungrevision.

Die Zuständigkeit des Vierten Senats des Bundesarbeitsge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

richts wurde mit dem für den Vorruhestand zuständigen Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts nach A 4 des Geschäftsverteilungsplans des Bundesarbeitsgerichts festgelegt, nachdem der Schwerpunkt (A 1 Geschäftsverteilungsplan) im Allgemeinen Tarifrecht (IV 2 a Geschäftsverteilungsplan) gesehen wurde.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, mit dem Kläger eine Vorruhestandsvereinbarung nach dem Tarifvertrag über Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit für die chemische Industrie vom 1. März 1985 (TVVA) abzuschließen. Denn mit den fünf Vorruhestandsvereinbarungen, die die Beklagte bisher abgeschlossen hat, hat sie den tariflichen Anspruchsrahmen von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs ausgefüllt. Damit ist ein Anspruch des Klägers auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung nach § 3 TVVA zur Zeit ausgeschlossen.

Der Klageantrag ist entgegen der Auffassung der Beklagten ausreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Mit dem Klageantrag begehrt der Kläger, daß die Beklagte mit ihm eine Vorruhestandsvereinbarung nach dem TVVA mit sofortiger Wirkung abschließt. Die Bedingungen der Vorruhestandsvereinbarungen ergeben sich aus dem TVVA. Dazu gehören die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nach dem Klageantrag: sofort nach Verurteilung - (§ 12 TVVA), das Vorruhestandsgeld (§ 13 TVVA) und Sozialver-



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



sicherungsbeiträge (§ 14 TVVA). Hierbei genügt für den Abschluß einer Vorruhestandsregelung die Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt endet und der Arbeitnehmer danach in den tariflichen Vorruhestand eintritt. Damit sind die tariflichen Bedingungen in Bezug genommen. In dem Begehren des Klägers auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung liegt ein entsprechendes Angebot. Daher ist nach dem gesamten Klagevorbringen der Klageantrag dahin auszulegen, daß der Kläger die Verurteilung der Beklagten erstrebt, das Angebot des Klägers anzunehmen, das Arbeitsverhältnis sofort mit Rechtskraft des Urteils zu beenden und nach diesem Zeitpunkt dem Kläger die Leistungen des tariflichen Vorruhestands nach dem TVVA zu gewähren. Eine entsprechende Verurteilung der Beklagten wäre ausreichend bestimmt und als Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung nach § 894 ZPO vollstreckungsfähig.

Die Klage ist jedoch unbegründet. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Vorschriften des Tarifvertrags über Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit für die chemische Industrie vom 1. März 1985 (TVVA) kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Für die Klageforderung sind danach folgende Vorschriften des TVVA heranzuziehen:



§ 2

Anspruchsvoraussetzungen

.....

2. Nach zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit haben Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung nach Abschnitt IV dieses Tarifvertrages, sofern sie bis dahin nicht in Alters-Teilzeitarbeit tätig gewesen sind, wenn sie

- a) das 60. Lebensjahr vollendet haben,
- b) das 59. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünfzehn Jahren ohne wesentliche Unterbrechungen in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt waren und deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit geleistet haben,
- c) das 58. Lebensjahr vollendet haben und amtlich anerkannte Schwerbehinderte sind.

§ 3

Ausschluß des Anspruchs

Der Anspruch auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung oder eines Teilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen,

- a) wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Alters-Teilzeitarbeitsregelung oder einer Vorruhestandsregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluß des Teilzeitarbeitsvertrages oder der Vorruhestandsvereinbarung überschritten werden würde. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers bzw. vor seinem Eintritt in das Alters-Teilzeitarbeitsverhältnis maßgebend; dabei werden Auszubildende und Schwerbehinderte nicht mitgezählt;
- b) wenn der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Berg-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

baus erhält oder beanspruchen kann.

§ 4

Vorrang mehrerer Berechtigter

Soweit die 5 %-Grenze nach § 3 dadurch erreicht oder überschritten werden würde, daß mehrere Arbeitnehmer Anträge stellen, haben Vorrang die Arbeitnehmer, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit, bei gleichem Geburtsjahrgang und gleicher Betriebszugehörigkeit die älteren. Andere Auswahlkriterien finden keine Anwendung.

Der Kläger hat zwar am 6. Januar 1986 das 59. Lebensjahr vollendet und war in den letzten 15 Jahren ohne wesentliche Unterbrechungen in vollkontinuierlicher Wechselschicht mit regelmäßigem Sonntagsdienst eingesetzt, so daß er nach § 2 Ziff. 2 Buchst. b) TVVA die Voraussetzungen für den Eintritt in den Vorruhestand erfüllt. Nach § 3 TVVA ist jedoch sein Anspruch auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung ausgeschlossen, weil zu Zeit 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs der Beklagten von einer Vorruhestandsregelung Gebrauch machen. Die Beklagte beschäftigt etwa 100 Arbeitnehmer. Deshalb haben nach § 3 TVVA bis zu fünf Arbeitnehmer der Beklagten Anspruch auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung. Diesen Anspruchsrahmen hat die Beklagte durch Abschluß von Vorruhestandsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern B , P , L , Pa und D ausgefüllt. Der Kläger kann nach § 4 TVVA keinen Vorrang gegenüber einem dieser Arbeitnehmer beanspruchen. Denn die Arbeitnehmer B , P , L und Pa gehören einem früheren Geburtsjahrgang als der Kläger an (vor 1927). Der Arbeitnehmer D hat zwar den gleichen Geburtsjahrgang wie der Kläger, ist aber wegen seiner längeren Be-



triebszugehörigkeit dem Kläger vorzuziehen. Entgegen der Auffassung des Klägers darf die Beklagte auch die Vorruhestandsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer Pa auf den Anspruchsrahmen von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs anrechnen, obwohl dieser Arbeitnehmer nicht organisiert ist.

Der Anspruchsrahmen von "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" im Sinne von § 3 TVVA kann mit Vorruhestandsvereinbarungen ausgefüllt werden, die die Beklagte mit nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern abschließt. Hierbei läßt sich jedoch die Einbeziehung dieser Arbeitnehmer nicht mit der Begründung rechtfertigen, bei der Norm des § 3 Buchst. a) TVVA handele es sich um eine Rechtsnorm über betriebliche Fragen, die gemäß § 3 Abs. 2 TVG für alle Betriebe und Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitgeber tarifgebunden sind. Denn entgegen der Auffassung der Beklagten kann § 3 Buchst. a) TVVA nicht als eine Rechtsnorm über betriebliche Fragen angesehen werden.

Die Erstreckung der Rechtsnormen über betriebliche Fragen auf Außenseiter ohne Allgemeinverbindlicherklärung läßt sich nur damit sachlich rechtfertigen, daß die entsprechenden Bestimmungen in der sozialen Wirklichkeit aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nur einheitlich gelten können (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 3 Rz 69). Danach sind betriebliche Fragen Fragen der Betriebsgestaltung, die sich auf die Betriebsmittel, auf die Mitarbeiter und auf die organisatorische Zusammenfassung des Ganzen beziehen können (Dieterich, Die betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, 1962, S. 39



f.). Vorliegend meint die Beklagte, der TVVA verfolge das Ziel, daß durch Inanspruchnahme des Vorruhestands ältere Mitarbeiter ausscheiden und die frei werdenden Arbeitsplätze durch jüngere Arbeitnehmer wieder besetzt werden. Damit nehme der TVVA Einfluß auf die Zusammensetzung der Belegschaft, was seine Normen als betriebliche Normen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG kennzeichne. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen. Ob Rechtsnormen eines Tarifvertrags betriebliche Normen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG sind, kann nicht pauschal für alle Normen eines Tarifvertrags entsprechend seiner Zielsetzung beantwortet werden, sondern ist für jede Tarifnorm unter Berücksichtigung des für die Tarifauslegung maßgebenden tariflichen Gesamtzusammenhangs (vgl. BAG 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) getrennt zu prüfen. Ein Tarifvertrag kann nebeneinander Inhaltsnormen (§ 1 Abs. 1 TVG), betriebliche Normen und betriebsverfassungsrechtliche Normen (§ 3 Abs. 2 TVG) enthalten. Davon geht auch das Tarifvertragsgesetz aus (vgl. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 1 bis 2 TVG).

Demgemäß kommt es nur darauf an, ob die hier strittige Tarifnorm des § 3 Buchst. a) TVVA eine betriebliche Norm ist. Das ist zu verneinen. Durch die Begrenzung der Zahl der Arbeitnehmer, die eine Vorruhestandsregelung beanspruchen können, kann sich die Norm zwar auf die Zusammensetzung der Belegschaft auswirken. Regelungen über die Zusammensetzung des Betriebskollektivs können auch zu den betrieblichen Fragen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG gehören. Dies gilt aber nur, soweit sie nach ihrem Regelungsinhalt einheitlich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitneh-



mergruppen gelten sollen, z. B. wenn es um die fachlichen Anforderungen an bestimmte Arbeitnehmergruppen oder um das zahlenmäßige Verhältnis bestimmter Arbeitnehmergruppen zur Gesamtzahl der Mitarbeiter eines Betriebs geht (Dieterich, aaO, S. 42). Ob sich im Einzelfall eine konkrete Tarifbestimmung primär mit dem einzelnen Arbeitsverhältnis befaßt und damit Inhaltsnorm, Abschlußnorm oder Beendigungsnorm ist, oder mit der Zusammensetzung des Betriebskollektivs und damit Betriebsnorm im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG ist, ist eine Auslegungsfrage (Dieterich, aaO, S. 44).

Im vorliegenden Fall ist die Norm des § 3 Buchst. a) TVVA nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung untrennbar verbunden mit dem individuellen Anspruch des Arbeitnehmers auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Eintritt in den Vorruhestand; sie ist eine negative Anspruchsvoraussetzung für diesen individuellen Anspruch. Schon von dieser Zweckbestimmung her ist § 3 Buchst. a) TVVA als Bestandteil einer Norm anzusehen, die im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regelt (sogenannte Beendigungsnorm). Auch der darüber hinausgehende Zweck von § 3 Buchst. a) TVVA ist nicht auf eine bestimmte Zusammensetzung der Belegschaft mit bestimmten Arbeitnehmergruppen gerichtet, sondern will den Arbeitgeber vor einer finanziellen Überforderung schützen (vgl. BT-Drucks. 10/1175, S. 25 und 28). Wenn eine solche Überforderungsklausel sich letztlich auf die Zusammensetzung der Belegschaft auswirken kann, ist dies nur ein Reflex der Begrenzung des individuellen Anspruchs der Arbeitnehmer auf den Eintritt in den Vorruhestand.



Von ihrer Zweckbestimmung her ist die Überforderungsklausel nicht auf die Zusammensetzung der Belegschaft gerichtet und betrifft damit auch keine Fragen der Betriebsgestaltung. Überforderungsklauseln im Sinne von § 3 Buchst. a) TVVA sind daher keine Normen über betriebliche Fragen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG (im Ergebnis ebenso: Söllner, DB 1986, 2435, 2436).

Nach allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung (vgl. BAG 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) kann dem TVVA ebenfalls nicht entnommen werden, ob zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 5 % nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Dabei ist davon auszugehen, daß dieser Anspruchsrahmen für jeden Betrieb eine Überforderungsgrenze festlegt, da dieser Anspruchsrahmen dem VRG entspricht, der mit der Festlegung der Fünf-Prozent-Grenze den Arbeitgeber vor einer finanziellen Überforderung schützen will.

Als Belastungsgrenze führt die Auslegung des Begriffs "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" zu keiner eindeutigen Auslegung. Der Tarifwortlaut spricht dafür, daß nicht und anders organisierte Arbeitnehmer einzubeziehen sind. Der Kläger selbst räumt ein, daß zur Ermittlung der Belastungsgrenze von "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" alle Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden und Schwerbehinderten) - auch die nicht und anders organisierten - zu berücksichtigen sind. Dann aber liegt es nahe, daß auch für die Ausfüllung des Begriffs "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" die nicht und anders organisierten Arbeitnehmer mit ihren Vorruhestandsvereinbarungen mitzuzählen sind. Der TVVA



trifft insoweit gerade keine Unterscheidung zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern.

Andererseits regelt der TVVA nur die Ansprüche der tarifgebundenen Arbeitnehmer. Wenn nach § 2 Ziff. 2 TVVA Arbeitnehmer nach zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit unter den in § 2 TVVA weiter aufgeführten Bedingungen "Anspruch auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung" haben, sind damit nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer gemeint. Tarifverträge regeln nämlich grundsätzlich nur die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben weder Anlaß und - von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen abgesehen - noch nicht einmal die Kompetenz, die Arbeitsverhältnisse von Außenseitern zu regeln. Demgemäß ist es unüblich, daß in Tarifverträgen zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern unterschieden wird, da sich die Normen über den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ohnehin nur auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer beziehen. Nach dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen läßt sich daher nicht sicher beurteilen, ob zur Ausfüllung des Begriffs "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" im Sinne von § 3 Buchst. a) TVVA nur die anspruchsberechtigten tarifgebundenen Arbeitnehmer oder auch die anders und nicht organisierten Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Dies gilt auch, wenn man in Betracht zieht, daß der vorliegend zuständige Bundesarbeitgeberverband Chemie mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund Chemie (CGBCE) gleichlautende Vorruhestandsta-



rifverträge abgeschlossen hat. Auch insoweit ist nach Wortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang nicht auszuschließen, daß zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 5 % nur die jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind und danach jede tarifgebundene Arbeitnehmergruppe (Mitglieder der IG Chemie-Papier-Keramik, der DAG und des CGBCE) einen Fünf-Prozent-Rahmen für sich allein in Anspruch nehmen darf. Ebenso wenig kann aus der Vorschrift des § 4 TVVA, daß andere Auswahlkriterien keine Anwendung finden, der zwingende Schluß gezogen werden, es dürfe nicht nach der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer differenziert werden. Denn wenn der TVVA ohnehin nur die Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer regelt, besagt § 4 TVVA insoweit lediglich, daß innerhalb der tarifgebundenen Arbeitnehmer nicht nach anderen Kriterien differenziert werden darf, als sie in § 4 TVVA geregelt sind.

Wenn danach Tarifwortlaut und tariflicher Gesamtzusammenhang zu keinem eindeutigen Ergebnis führen, könnten für die Tarifauslegung auch die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags herangezogen werden (BAG 46, 308, 314 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Daraus läßt sich aber vorliegend ebenfalls keine Lösung der Frage gewinnen, ob auch Vorruhestandsregelungen mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern zur Ausfüllung des Begriffs "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" zu berücksichtigen sind. Offensichtlich haben die Tarifvertragsparteien diese Frage nicht bedacht oder sie zumindest in den Tarifverhandlungen nicht zur Sprache gebracht (vgl. Ferge, NZA 1986, Heft 17, S. X). Für die Auffassung von Lukas/



Thon (NZA 1986, 774), im Hinblick auf die gesetzliche Überforderungsklausel von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs (§ 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG) bedeute die tarifliche Überforderungsklausel von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs, daß in diesem Umfang ausschließlich den tarifgebundenen Arbeitnehmern ein Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand gesichert werden solle, während es dem Arbeitgeber frei stehe, mit Außenseitern bis zur Belastungsgrenze von 5 % Vorruhestandsregelungen zu vereinbaren, ist auch nach diesen Auslegungskriterien kein Anhaltspunkt ersichtlich.

Läßt sich aber damit aus dem Tarifvertrag unmittelbar mit den herkömmlichen Mitteln der Auslegung eine eindeutige Regelung nicht entnehmen, muß für die sachgerechte Anwendung dieser Bestimmung zur Ausfüllung des Begriffs "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" auf allgemeine Grundsätze des Tarifrechts, insbesondere im Hinblick auf die Erfordernisse von Art. 9 Abs. 3 GG zurückgegriffen werden. Wenn im Gesetzesrecht eine Rechtsnorm mehrere Auslegungen zuläßt, von denen die eine zu einem verfassungswidrigen, die andere zu einem verfassungsgemäßen Ergebnis führt, ist sie so anzuwenden, daß sie zu einem verfassungsgemäßen Ergebnis führt (BVerfGE 64, 229, 242 mit weiteren Nachweisen). Dieser Grundsatz gilt auch für die Anwendung von Tarifnormen (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 404; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 1984, Einleitung Rz 233). Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel verfassungsmäßige Regelungen treffen. Eine verfassungskonforme Anwendung von Tarifnormen wird auch dem am Willen der Tarifvertragsparteien ausgerichteten Grundsatz gerecht, daß im Zweifel derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben ist, die zu



einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 46, 308, 316 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen).

Im vorliegenden Fall würde die ausschließliche Berücksichtigung von tarifgebundenen Arbeitnehmern zur Ausfüllung des Begriffs "5 % der Arbeitnehmer des Betriebes" gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßen, so daß die Norm des § 3 Buchst. a) TVVA wegen Verstoßes gegen Art. 9 Abs. 3 GG nichtig wäre. Bei Einbeziehung auch der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer ist § 3 Buchst. a) TVVA dagegen verfassungsgemäß, so daß die Vorschrift in diesem Sinne anzuwenden ist.

Die negative Koalitionsfreiheit besagt, daß es jedermann frei steht, einer Koalition fernzubleiben, und er auch nicht zum Eintritt in eine Koalition gedrängt oder ein entsprechender Druck auf ihn ausgeübt werden darf (vgl. BVerfGE 31, 302). Diese negative Koalitionsfreiheit ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützt (BAG 20, 175, 213 ff. = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG). Auch das Bundesverfassungsgericht vertritt in ständiger Rechtsprechung ohne nähere Begründung diese Auffassung (BVerfGE 50, 290, 367 = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG; BVerfGE 55, 7, 22 = AP Nr. 17 zu § 5 TVG; BVerfGE 57, 220, 245 = AP Nr. 9 zu Art. 140 GG; BVerfGE 64, 208, 213 f. = AP Nr. 21 zu § 9 BergmannsVersorg-ScheinG NRW). Ebenso wie Art. 9 Abs. 3 GG die positive Koalitionsfreiheit (Koalitionsbetätigung) nur in ihrem Kernbereich schützt (vgl. BVerfGE 58, 233, 247 = AP Nr. 31 zu § 2 TVG;



BVerfGE 51, 77, 88 = AP Nr. 31 zu Art. 9 GG; BVerfGE 28, 295, 303 = AP Nr. 16 zu Art. 9 GG, jeweils mit weiteren Nachweisen), gilt dies für die negative Koalitionsfreiheit entsprechend. Auch die negative Koalitionsfreiheit ist durch Art. 9 Abs. 3 GG nur in ihrem Kernbereich geschützt. Einem legitimen und sozial adäquaten Druck dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgesetzt werden (BAG 20, 175, 226 = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG; vgl. auch BVerfGE 20, 312, 321 f. = AP Nr. 24 zu § 2 TVG).

Deshalb müssen es nicht organisierte Arbeitnehmer hinnehmen, daß Ansprüche aus nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nur tarifgebundenen Arbeitnehmern zustehen. Der davon ausgehende Druck auf den Außenseiter, der tarifschließenden Gewerkschaft beizutreten, ist legitim (ebenso: Leibholz/Rinck, GG, Stand: Dezember 1985, Art. 9 Rz 7). Auch nach dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG kann der nicht organisierte Arbeitnehmer nicht die Gleichstellung mit tarifgebundenen Arbeitnehmern verlangen (Die von den Parteien zitierte Entscheidung des Senats vom 20. Juli 1960 - 4 AZR 199/59 -, AP Nr. 7 zu § 4 TVG ist insoweit nicht einschlägig, da sie nur den hier nicht interessierenden arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz betrifft).

Andernfalls wären die Koalitionen in ihrem durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Bestand gefährdet, weil für die meisten Arbeitnehmer kein vernünftiger Grund mehr bestände, einer Koalition beizutreten oder ihr weiter anzugehören. Im übrigen besteht für die Differenzierung zwischen nicht organisierten und tarifgebundenen Arbeitnehmern ein sachlicher Grund. Denn das Tarif-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vertragsgesetz räumt nur dem tarifgebundenen Arbeitnehmer aufgrund seiner Organisationszugehörigkeit einen unabdingbaren Anspruch auf die tariflichen Leistungen ein (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Dem nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer steht ein solcher unabdingbarer Anspruch nicht zu.

Die Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs ausschließlich mit tarifgebundenen Arbeitnehmern würde den Kernbereich der negativen Koalitionsfreiheit berühren und einen sozial inadäquaten Druck auf den nicht und anders organisierten Arbeitnehmer ausüben, der tarifschließenden Gewerkschaft beizutreten. Der nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer kann zwar auch außerhalb des Anspruchsrahmens von 5 % mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Vorruhestandsregelung vereinbaren. Auf diese Möglichkeit weist § 3 Buchst. a) TVVA sogar ausdrücklich hin. Mit der Festlegung des Anspruchsrahmens von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs ist aber für die chemische Industrie nach dem Angeführten von einer finanziellen Belastungsgrenze für die Arbeitgeber dieses Tarifbereichs auszugehen. Wegen der damit verbundenen finanziellen Belastung wird ein Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen von der Möglichkeit Gebrauch machen, über die Fünf-Prozent-Grenze hinaus freiwillige Vorruhestandsregelungen zu treffen. Damit ist den anders und nicht organisierten Arbeitnehmern, wenn sich genügend organisierte Arbeitnehmer zur Ausfüllung des tariflichen Anspruchsrahmens für den Vorruhestand bewerben, der Eintritt in den Vorruhestand praktisch verwehrt oder doch zumindest erheblich erschwert. Dies stellt einen sozial inadäquaten Druck auf die Arbeitnehmer dar, der vertragsschlie-



-23-

Benden Gewerkschaft beizutreten.

Der nicht tarifgebundene Arbeitnehmer hat zwar keinen tariflichen Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand. Kann der Arbeitgeber aber freiwillige Ruhestandsvereinbarungen mit Außenseitern auf den Anspruchsrahmen von 5 % anrechnen, wird er eher zum Abschluß einer Ruhestandsvereinbarung mit einem Außenseiter bereit sein, weil er aufgrund der tariflichen Regelung ohnehin mit 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs eine Vorruhestandsvereinbarung treffen muß und ihn daher der Abschluß einer Vorruhestandsregelung mit einem Außenseiter nicht zusätzlich finanziell belastet. Hingegen wird die Bereitschaft des Arbeitgebers zum Abschluß einer freiwilligen Ruhestandsvereinbarung mit einem Außenseiter erheblich sinken, wenn die Ruhestandsvereinbarung über die Fünf-Prozent-Grenze hinaus zu einer zusätzlichen finanziellen Belastung des Arbeitgebers führt. Diese finanzielle Belastung kann der Arbeitgeber vermeiden, wenn er auf den Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung verzichtet. Vor allem deshalb stellt der Ausschluß der anders oder nicht organisierten Arbeitnehmer aus dem tariflichen Anspruchsrahmen von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs gegenüber den tarifgebundenen Arbeitnehmern eine erhebliche Erschwerung des Eintritts in den Vorruhestand dar, die einen sozial inadäquaten Druck auf den Außenseiter zum Beitritt in die vertragsschließende Gewerkschaft ausübt und maßgeblich dazu führt, alle Arbeitnehmer, auch anders oder nicht Organisierte bei der Berücksichtigung der Belastungsgrenze einzubeziehen.

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

Der Vorruhestand bedeutet für den Arbeitnehmer einen wich-



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



tigen Einschnitt in seinem Leben, da er einerseits aus dem Erwerbsleben ausscheidet und andererseits bereits vorzeitig vom Arbeitgeber eine der Altersversorgung gleichwertige Rentenleistung (Vorruhestandsgeld) erhält. Wenn Arbeitnehmer einen solchen Vorruhestand als Vorteil für sich ansehen, bedeutet der Ausschluß oder die erhebliche Erschwerung des Vorruhestands für sie einen schwerwiegenden Nachteil. Erfolgt der Ausschluß oder die Erschwerung des Vorruhestands nur deshalb, weil sie nicht bei der vertragsschließenden Gewerkschaft organisiert sind, ist ihre negative Koalitionsfreiheit im Kernbereich berührt. Einen für sie besonders wichtigen Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis können sie nur durch Beitritt zu der vertragsschließenden Gewerkschaft in Anspruch nehmen. Darin liegt ein unzulässiger Druck auf die betreffenden Arbeitnehmer.

Entgegen der Auffassung des Klägers führt die Berücksichtigung von Vorruhestandsregelungen anders oder nicht organisierter Arbeitnehmer für die Ausfüllung des Anspruchsrahmens des § 3 Buchst. a) TVVA nicht zu einer Verringerung tariflicher Ansprüche und Eingriffe in Besitzstände. Vielmehr erwachsen Ansprüche der tarifgebundenen Arbeitnehmer von vornherein nur in dem Rahmen, wie er sich aus der verfassungskonformen Auslegung des § 3 Buchst. a) TVVA ergibt (Schmidt, NZA 1986, 625, 627). Insoweit liegt auch entgegen der Auffassung von Koberski-Ansey (NZA 1986, 409, 411 f.) kein Verstoß gegen die positive Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG vor. Tarifgebundene Arbeitnehmer werden nicht benachteiligt, wenn der Tarifvertrag selbst Vorruhestandsansprüche dadurch begrenzt, daß er für die Ausfüllung des An-



-25-

spruchsrahmens des § 3 Buchst. a) TVVA auch die Berücksichtigung von Vorruhestandsregelungen anders und nicht organisierter Arbeitnehmer zuläßt.

Wenn der Kläger mit seinem Argument, durch freiwillige Vorruhestandsregelungen würden tarifliche Ansprüche beschnitten, geltend machen will, der Arbeitgeber könne durch freiwillige Vorruhestandsvereinbarungen die tarifgebundenen Arbeitnehmer "ausbooten", so ist dies aus zwei Gründen nicht richtig. Der Arbeitgeber kann nicht wahllos mit anders und nicht organisierten Arbeitnehmern Vorruhestandsvereinbarungen vereinbaren, um sie zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 5 % zu verwenden. Vielmehr können im Rahmen des TVVA nur solche Vorruhestandsregelungen berücksichtigt werden, die den Bedingungen des TVVA entsprechen. Wird mit den Bewerbungen für den Vorruhestand der Anspruchsrahmen von 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs überschritten, hat der Arbeitgeber ferner die Auswahl unter den Bewerbern ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit nach einheitlichen Kriterien vorzunehmen. Diese Kriterien sind in § 4 TVVA festgelegt.

Die Kriterien des § 4 TVVA sind mit den Grundrechten der positiven und negativen Koalitionsfreiheit vereinbar. Diese Grundrechte gebieten es zwar, daß Tarifgebundenen und Außenseitern der gleiche Zugang zum Eintritt in den Vorruhestand gewährleistet sein muß (BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 4 AZR 547/86 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Die Kriterien des § 4 TVVA knüpfen aber nicht an die Organisationszugehörigkeit der Arbeitnehmer oder an ihr Fernbleiben von einer Koalition an, so



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



-26-

daß insoweit für Tarifgebundene und Außenseiter der gleiche Zugang zum Eintritt in den Vorruhestand gewährleistet ist und die Kriterien damit dem Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG gerecht werden. Nach diesen Kriterien stand dem Kläger kein Vorrang vor den Arbeitnehmern zu, mit denen die Beklagte Vorruhestandsvereinbarungen abgeschlossen hat.

Der Kläger hat gemäß § 91 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Sprungrevision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Scheerer

Lehmann

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)