

Aktenzeichen: 4 AZR 533/89
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 27. November 1991
- 4 AZR 533/89 -

I. Arbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 26. Juli 1988
- 2 Ca 555/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 05. Mai 1989
- 18 (13) Sa 1633/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abfindungsberechnung nach Rationalisierungsabkommen

Gesetz:

§ 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; Abkommen zum Schutze der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) vor Folgen der Rationalisierung vom 27. Mai 1968 § 7 Abs. 1 - 3

Leitsätze:

1. Nach dem Abkommen zum Schutz der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) vor Folgen der Rationalisierung vom 27. Mai 1968 im Land NRW erlangen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung, wenn sie nach Vollendung eines bestimmten Lebensalters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit aus Rationalisierungsgründen aus dem Betrieb ausscheiden müssen.

2. Für die Bemessung der Abfindung ist auf den Zeitpunkt der Kündigung, nicht dagegen auf den der Entlassung abzustellen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 533/89

18 (13) Sa 1633/88 Hamm

Verkündet am
27. November 1991

Siegel,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. November 1991
durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter
Dr. Etzel und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter
Venzlaff und Marx für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Mai 1989
- 18 (13) Sa 1633/88 - wird auf Kosten des Klä-
gers 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 :

Die Parteien streiten über die Höhe einer tariflichen Abfin-
dung.

Der am 28. August 1928 geborene Kläger war vom 1. Juli 1962
bis 30. September 1987 bei der Beklagten als Angestellter mit
einem Monatsverdienst von zuletzt 4.500,-- DM brutto beschäftigt.
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Tarifverträge
für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung.

Aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen kündigte die Beklag-
te mit Schreiben vom 30. September 1986 das Arbeitsverhältnis der
Parteien zum 30. September 1987.

Die Beklagte ging bei der Bemessung der dem Kläger nach § 7
des Abkommens zum Schutze der Arbeitnehmer vor Folgen der Ratio-
nalisierung (in der Metallindustrie) vom 27. Mai 1968 (im fol-
genden: Rationalisierungsschutzabkommen) zustehenden Abfindung
von einem Lebensalter von 58 Lebensjahren und einer Betriebszu-
gehörigkeit von 24 Jahren aus und zahlte ihm eine Abfindung in
Höhe von sieben Monatsgehältern.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf Gewährung einer Abfindung in Höhe von insgesamt acht Monatsgehältern und damit auf Zahlung eines weiteren Monatsgehaltes. Eine Abfindung in dieser Höhe habe ihm der Personalsachbearbeiter S zugesichert. Er habe auch einen tariflichen Anspruch auf eine Abfindung in dieser Höhe. Nach § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen seien, ebenso wie bei der Kündigungsabfindung nach § 10 KSchG, die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht die im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung maßgebend. Am 30. September 1987 habe er aber ein Lebensalter von 59 Jahren und eine Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren erreicht und daher nach der Staffel des § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen einen Abfindungsanspruch in Höhe von insgesamt acht Monatsgehältern.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.500,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 19. April 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für die Höhe der Abfindung seien gemäß § 7 Abs. 1 u. Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen die Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung maßgebend. Die Abfindung gemäß § 10 KSchG sei mit der vorliegenden tariflichen Abfindung bei einer Entlassung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen nicht vergleichbar.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe des Klagebetrages.

I.1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung sowie das Abkommen zum Schutze der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) vor Folgen der Rationalisierung vom 27. Mai 1968 (Rationalisierungsschutzabkommen) Anwendung.

Danach ist für den vorliegenden Rechtsstreit die Vorschrift des § 7 Rationalisierungsschutzabkommen heranzuziehen, welche folgenden Wortlaut hat:

"§ 7 Entlassung

(1) Arbeitnehmer, die als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen entlassen werden, erhalten eine Abfindung, wenn sie bei Ausspruch der Kündigung das 40. Lebensjahr vollendet und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben.



(2) Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus folgender Staffel:

Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit	Lebensjahre			
	40-46	47-52	53-58	59-65
10 Jahre	2	3	4	5
14 Jahre	3	4	5	6
18 Jahre	4	5	6	7
22 Jahre	5	6	7	8
25 Jahre	6	7	8	9

monatliche Arbeitsverdienste.

(3) Die Abfindung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(4) Arbeitnehmer, die das 55. aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehören, sollen als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen nicht entlassen werden."

2. Der Kläger hat zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung am 30. September 1986 eine Betriebszugehörigkeit von 24 Jahren (Betriebseintritt: 1. Juli 1962) und ein Lebensalter von 58 Jahren (Geburtstag: 28. August 1928). Hieraus ergibt sich nach der Staffel des § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen ein Abfindungsanspruch in Höhe von sieben Monatsverdiensten.

Der Kläger hat zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 1987 eine Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren und ein Lebensalter von 59 Jahren.

II. Der für die Höhe der Abfindung maßgebliche Zeitpunkt ist in § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen nicht ausdrücklich

geregelt. Der Inhalt der Tarifnorm ist daher insoweit durch Auslegung zu ermitteln.

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut hinaus mit zu berücksichtigen, 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 liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 60, 219, 223 f. = AP Nr. 127 zu § 611 BGB Gratifikation).

2. Nach dem Wortlaut von § 7 Abs. 1 Rationalisierungsschutzabkommen ("ununterbrochene Betriebszugehörigkeit"; "Lebensjahre") ist eine eindeutige Bestimmung des maßgeblichen Zeitpunkts nicht möglich.

Der Tarifbegriff "Lebensjahre" trifft nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch zur Frage des maßgeblichen Zeitpunkts keine Aussage.

Mit dem Terminus "Betriebszugehörigkeit" wird nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch sowie der feststehenden Rechtsterminologie (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG, § 4 BurlG) der rechtliche Bestand



des Arbeitsverhältnisses bezeichnet (BAGE 28, 176, 181 f. = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; BAGE 55, 298, 301 ff. = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; BAG Urteil vom 16. März 1989 - 2 AZR 407/88 - AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit). Dieser Rechtszustand besteht von der rechtlichen Begründung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen rechtlicher Beendigung, so daß nach dem Wortlaut dieses Tarifbegriffes als maßgeblicher Zeitpunkt derjenige der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage käme.

Andererseits umfaßt der Begriff "Betriebszugehörigkeit" auch eine zu einem bestimmten Zeitpunkt zurückgelegte Dauer des rechtlichen Bestandes eines Arbeitsverhältnisses.

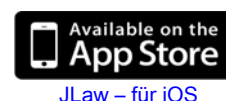
3. Nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang der Tarifnorm ist jedoch für die Bemessung der Abfindung die Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung maßgeblich.

a) Die Regelung des § 7 Rationalisierungsschutzabkommen ist so aufgebaut, daß in Abs. 1 die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch dem Grunde nach geregelt sind. Hiernach ist erforderlich, daß der Arbeitnehmer bei Ausspruch der Kündigung das 40. Lebensjahr vollendet und mindestens zehn Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört hat. Nach dem eindeutigen Wortlaut ("und") bezieht sich die tarifliche Zeitbestimmung ("bei Ausspruch der Kündigung") sowohl auf die Tatbestandsvoraussetzung der Betriebszugehörigkeit als auch auf das Kriterium des Lebensalters.



In § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen ist die Höhe der Abfindung nach Maßgabe der dort aufgeführten Staffeln normiert. Gleichwohl sind die beiden in Abs. 1 und Abs. 2 des § 7 Rationalisierungsschutzabkommen enthaltenen Bestimmungen nicht völlig unabhängig voneinander zu betrachten. Die beiden Regelungen enthalten dieselben rechtlichen Zuordnungskriterien und bauen unmittelbar aufeinander auf. Die enge Verzahnung dieser beiden Vorschriften zeigt sich insbesondere darin, daß die erste Stufe der in Abs. 2 aufgeführten Staffeln mit der in Abs. 1 geregelten Grundvoraussetzung (10 Jahre Betriebszugehörigkeit, 40 Lebensjahre) übereinstimmt. § 7 Abs. 2 wiederholt mithin lediglich die schon in Abs. 1 genannte Grundvoraussetzung und ordnet dieser eine bestimmte Abfindungshöhe zu. Es handelt sich somit in Abs. 2 um die Übernahme der in Abs. 1 aufgeführten Bezugsgrößen, wobei in Abs. 2 lediglich die Zuordnung dieser Kriterien zu bestimmten Monatsverdienstgrößen erfolgt.

Aus dieser Übernahme der Grundregelung des Abs. 1 in die erste Stufe der Staffeln des Abs. 2 folgt aber, daß auch für die Beurteilung des maßgeblichen Zeitpunktes für die erste Stufe der in Abs. 2 geregelten Staffeln der in Abs. 1 geregelte Zeitpunkt ("Ausspruch der Kündigung") rechtlich maßgeblich ist. Damit ist für die erste Stufe, und somit auch für die weiteren Stufen, welche lediglich die zahlenmäßige Fortführung der Bemessungsgrößen enthalten, gleichermaßen der in § 7 Abs. 1 Rationalisierungsschutzabkommen normierte Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung heranzuziehen.



b) Dieses Ergebnis wird durch die Regelung in § 7 Abs. 3 Rationalisierungsschutzabkommen bestätigt. Danach wird die Abfindung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Diese Regelung läßt erkennen, daß die Tarifvertragsparteien die Regelungsbedürftigkeit der in Frage kommenden verschiedenen Zeitpunkte erkannt und in Abs. 1 und Abs. 3 ausdrücklich geregelt haben. Aus der systematischen Anordnung des Abs. 2 unmittelbar im Anschluß an die Regelung des Abs. 1 folgt daher ebenso wie aus dem Umkehrschluß der in Abs. 3 enthaltenen Regelung, daß der tariflich erhebliche Zeitpunkt für die Bemessung der Abfindungshöhe nach Abs. 2 der Ausspruch der Kündigung sein soll.

4. Dieses Ergebnis widerspricht auch nicht dem Sinn und Zweck der tariflichen Abfindung bzw. der Bemessungsregelung.

Die in den §§ 5 -- 7 Rationalisierungsschutzabkommen aufgeführten Leistungen verfolgen den Zweck, die durch Rationalisierungsmaßnahmen entstehenden nachteiligen Folgen für Arbeitnehmer zu vermeiden oder zu mindern (§ 2 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen). Die Abfindungsregelung nach § 7 Rationalisierungsschutzabkommen dient daher zum Ausgleich der durch eine Entlassung infolge von Rationalisierungsmaßnahmen für den Arbeitnehmer entstehenden Nachteile.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Rationalisierungsschutzabkommen sind Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken gewährt werden, auf Ansprüche aus dem Rationalisierungsschutzabkommen anzurechnen. In § 9 Abs. 1 Satz 2 Rationalisierungsschutzabkommen sind Kündigungsabfindungen gemäß §§ 9, 10



KSChG sowie Sozialplanabfindungen als derartige final gleichgerichtete und daher anrechenbare Leistungen aufgeführt. Hieraus folgt, daß die Abfindung nach dem Rationalisierungsschutzabkommen die gleichen Zwecke verfolgt wie die Kündigungsabfindung und die Sozialplanabfindung; sie dient somit dem Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes und des erworbenen Besitzstandes und hat weiterhin Überleitungs- und Vorsorgefunktionen (vgl. zur Kündigungsabfindung BAGE 10, 244 = AP Nr. 21 zu § 3 KSChG; zur Sozialplanabfindung BAGE 31, 176, 188 = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972).

Aus dieser gleichgerichteten Zweckbestimmung ergibt sich jedoch nicht, daß für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters gemäß § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen ebenso wie bei einer Kündigungsabfindung gemäß §§ 9, 10 KSChG die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend sind (zur Kündigungsabfindung vgl. KR-Becker, § 10 KSChG Rz 36).

Der mit der Abfindung gemäß § 7 Rationalisierungsschutzabkommen verfolgte Zweck der Nachteilsminderung wird in gleicher Weise erfüllt, wenn auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abgestellt wird. Im übrigen läßt die Regelung des § 7 Abs. 1 Rationalisierungsschutzabkommen erkennen, daß sich der wirtschaftliche Ausgleich durch eine Abfindung nach dem bis zum Zeitpunkt des Eingreifens der Rationalisierungsmaßnahme erworbenen Besitzstand richten soll. Eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 3 Rationalisierungsschutzabkommen ist jedoch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang schon mit Ausspruch der Kündigung



eingetreten, während die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Folgewirkung im Sinne des § 3 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen darstellt.

5. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Regelung getroffen haben; sie haben lediglich zu kontrollieren, ob die bestehende Regelung die Grenzen des Gestaltungsspielraumes der Tarifvertragsparteien und damit die Grenzen der Tarifautonomie überschreitet (BAG Urteil vom 1. Juni 1983 - 4 AZR 566/80 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Deputat; BAGE 54, 210, 213 f. = AP Nr. 3 zu § 52 BAT), wofür vorliegend keine Anhaltspunkte bestehen.

6. In der Bemessungsregelung des § 7 Abs. 2 Rationalisierungsschutzabkommen sind weiterhin bestimmte Mindest- und Höchstbeträge der Abfindungszahlungen normiert, die den jeweiligen Stufen zugeordnet sind. Daraus folgt, daß die Tarifvertragsparteien die Abfindung zwar unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters bemessen, ihre Höhe aber nicht in stetig ansteigender Kongruenz zu diesen Bemessungskriterien ausgestalten. Eine derartige, auch pauschalisierende Berechnungsvorschrift dient regelmäßig dem Zweck einer einfacheren und praktikablen Handhabung. Dieser Zweckrichtung entspricht es, die nach den jeweiligen regionalen Manteltarifverträgen (vorliegend: § 13 Ziff. 9 MTV für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 30. April 1980) für die einzelnen Arbeitnehmer jeweils potentiell unterschiedlichen Kündigungsfristen bei der Bemessung der Abfindungshöhe rechtlich und rechnerisch nicht



zu berücksichtigen, sondern einheitlich auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abzustellen.

Damit ist der tariflich erhebliche Zeitpunkt derjenige des Ausspruchs der Kündigung. Der Kläger hat deshalb keinen tariflichen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe eines Monatsverdienstes.

III. Der Kläger hat auch keinen einzelvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe eines Monatsverdienstes.

Nach den mit zulässigen Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Personalleiter S die vom Kläger behauptete Zusicherung nicht bestätigt.

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

Schaub

Dr. Etzel

Schneider

Venzlaff

Marx

