

Aktenzeichen: 4 AZR 541/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. September 2001
- 4 AZR 541/00 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 17. August 1999
- 12 Ca 1501/99 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 4. Juli 2000
- 5 Sa 949/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung aus Rationalisierungsschutzabkommen

Gesetz:

Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen für das private Bankgewerbe, die öffentlichen Banken, Bausparkassen und die SPARDA-Banken vom 14. April 1983 für die Bundesrepublik Deutschland, gültig auch in den neuen Bundesländern (RSA)

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu - 4 AZR 540/00 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 541/00
5 Sa 949/99
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Bott als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Wehner und von Dassel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Juli 2000 - 5 Sa 949/99 - wird zurückgewiesen.



2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Abfindungsanspruchs der Klägerin aus einem tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen.

Die am 2. September 1944 geborene Klägerin trat am 24. Mai 1982 in die Dienste der Bank für Landwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft der DDR, deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte ist. Die Klägerin war zuletzt - im Jahre 1998 - bei der Beklagten, die damals 260 Arbeitnehmer hatte, in der Abteilung Zahlungsverkehr beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galten kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für das Bankgewerbe, darunter die Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen) vom 14. April 1983 (nachfolgend: RSA), gültig auch in den neuen Bundesländern.

In der Abteilung Zahlungsverkehr der Beklagten, in der zehn oder elf Arbeitnehmer beschäftigt waren, liefen die eingegangenen Überweisungsträger über einen Belegleser; soweit Belege maschinell nicht lesbar waren, was für einen nicht unerheblichen Teil zutraf, mußten diese von den in der Abteilung beschäftigten Mitarbeitern am Computerterminal korrigiert werden. Zudem waren in dieser Abteilung die eingegangenen Schecks zu codieren, bevor sie ebenfalls über den Belegleser liefen. Das Beleggut wurde sodann nach Beendigung der Bearbeitung gewisse Zeiten aufbewahrt.

Seit September 1998 nimmt die Beklagte diese Belegerfassung bzw. Bearbeitung nicht mehr selbst vor, sondern hat damit eine Drittfirma beauftragt. Das Beleggut wird jeden Abend bei der Beklagten abgeholt, nach Kassel befördert und dort bearbeitet. Infolge dieser organisatorischen Veränderung schieden fünf der in der Abteilung Zahlungsverkehr beschäftigten Arbeitnehmer infolge betriebsbedingter Kündigungen aus, darunter die zum 31. Dezember 1998 gekündigte Klägerin. Andere Arbeitnehmer wurden umgesetzt. Ob die gesamte Abteilung Zahlungsverkehr aufgelöst wurde, ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls kam es infolge der Maßnahme zu einer



Straffung der Betriebsstruktur, der Vermeidung der kostenintensiven Anschaffung eines Beleglesers sowie der Einsparung von Personalkosten.

Nachdem die Klägerin Kündigungsschutzklage erhoben hatte, einigten sich die Parteien durch gerichtlichen Vergleich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungstermin gegen Zahlung einer Abfindung an die Klägerin in Höhe von 16.000,00 DM.

Die Klägerin, deren Bruttomonatsverdienst zuletzt 4.090,00 DM betrug, ist der Ansicht, sie habe Anspruch auf eine Abfindung nach dem RSA, die - dies ist rechnerisch unstrittig - bei Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach 29.652,50 DM betragen würde. Die Differenz zur gezahlten Abfindung fordert sie mit ihrer Zahlungsklage.

Sie hat vorgetragen, mit der Auflösung der Abteilung Zahlungsverkehr habe die Beklagte zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit ihres Unternehmens eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation im Tarifsinne vorgenommen, indem sie die Arbeitnehmer entweder gekündigt oder umgesetzt habe. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation liege auch deshalb vor, weil die Beklagte im Mai und Juni 1998 insgesamt 40 Arbeitnehmer entlassen habe. Dies sei eine Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 BetrVG.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 13.652,50 DM netto
nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 19. Januar 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation liege nicht vor. Die Abteilung Zahlungsverkehr sei nicht geschlossen, sondern vielmehr größtenteils ausgelagert worden, da lediglich fünf Arbeitnehmern gekündigt worden sei und drei vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und ein halbtagsbeschäftigter Arbeitnehmer nach wie vor dort eingesetzt seien. Es sei kein erheblicher Teil der Belegschaft von dieser Organisationsänderung betroffen. Der Vortrag der Klägerin zu dem von ihr behaupteten weiteren Personalabbau sei verspätet und fehlerhaft. Zum einen habe sich unter den Gekündigten ein Vorstandsmitglied befunden, zum anderen beruhe das Ausscheiden der Arbeitnehmer teilweise auf verhaltensbedingten Kündigungen, dem Ablauf befristeter Arbeitsverträge und der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen. Konkreter Bezug der weiteren beendeten Arbeitsverhältnisse zu der Abteilung Zahlungsverkehr sei aus dem Vortrag der Klägerin nicht ersichtlich.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, ohne den geforderten Betrag als Nettobetrag zu bezeichnen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

I. Die Klägerin hat nach ihrem eigenen Vortrag keinen Anspruch nach § 9 Ziff. 3 RSA auf Zahlung einer Abfindung.

1. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit das RSA unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG).

2. Soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung lautet dieses:

...

§ 3

Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen i.S. dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

Für die Genossenschaftsbanken gilt abweichend folgendes:

Rationalisierungsmaßnahmen i.S. dieses Tarifvertrages sind wesentliche Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

...

§ 9

Kündigung und Abfindung

...

3. Führen Rationalisierungsmaßnahmen - auch in Form eines Auflösungsvertrages - zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung.

...

3. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe keinen Anspruch auf die von ihr geforderte Abfindung, denn das für Genossenschaftsbanken nach § 3 RSA aufgestellte zusätzliche Erfordernis einer „wesentlichen“ Änderung der Arbeitsorganisation sei nicht gegeben. Eine „wesentliche“ Veränderung der Arbeitsorganisation im Tarifsinne setze die Notwendigkeit einer Veränderung des betrieblichen Ordnungsgefüges in einem Grundbestandteil verbunden mit Auswirkungen auf den Gesamtbetrieb voraus. Eine hervorgehobene Stellung der Abteilung Zahlungsverkehr sei nicht erkennbar. Auswirkungen der die allenfalls elf Arbeitnehmer der Abteilung Zahlungsverkehr betreffenden Veränderung auf die übrige Belegschaft seien nicht ersichtlich. Was die übrigen nach der Behauptung der Klägerin betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer anbelange, habe die Klägerin auch nicht ansatzweise vorgetragen, welchen im einzelnen zu bezeichnenden Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne von § 3 RSA (für Genossenschaftsbanken) die von ihr genannten Beendigungstatbestände zugeordnet werden sollten.

4. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Bei dem Tarifbegriff „wesentlich“ in der Voraussetzungskombination „wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Bei der Anwendung eines solchen Rechtsbegriffs durch das Berufungsgericht kann das Revisionsgericht nur prüfen, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff als solchen verkannt hat, ob es bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*ständige Rechtsprechung des BAG, zB Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 357; 27. Januar 1999 - 4 AZR 88/98 - BAGE 91, 8, 13; 14. April 1999 - 4 AZR 334/98 - BAGE 91, 185, 196 mwN*).

b) Diesem Prüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stand.



aa) Das Landesarbeitsgericht hat den unbestimmten Rechtsbegriff der „wesentlichen“ Änderungen der Arbeitsorganisation im Sinne des § 3 RSA (für Genossenschaftsbanken) nicht verkannt, wie die Klägerin, ohne dies ausdrücklich zu rügen, offenbar annimmt. Der Auffassung der Klägerin, „wenn, wie vorliegend, mehr als 10 % der Belegschaft abgebaut“ werde (hier 40 von 260 Arbeitnehmern), sei „von der Wesentlichkeit der Änderung ... auszugehen“, wie die Parallele zu § 111 BetrVG ergebe, kann nicht gefolgt werden, wenn damit „die Wesentlichkeit der Änderung der Arbeitsorganisation“ gemeint ist. Die Klägerin kann nicht oder will nicht sehen, daß der Abfindungsanspruch nach § 9 RSA zunächst einmal „Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation“ voraussetzt, die nach § 3 RSA (für Genossenschaftsbanken) zudem „wesentlich“ sein müssen. Aus einer bestimmten Anzahl von Kündigungen kann aber noch nicht einmal zwingend auf eine Änderung der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation geschlossen werden. Denn es gibt auch den Fall der Betriebsänderung allein durch Personalabbau, wie § 112 a BetrVG zeigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt und darauf aufbauend zutreffend fallbezogen angenommen, allein aus der Entlassung von 40 Arbeitnehmern, darin eingeschlossen die aus der Abteilung Zahlungsverkehr, folge nicht das Vorliegen einer wesentlichen Änderung der Arbeitsorganisation der Beklagten.

bb) Die Verletzung von Denkgesetzen, allgemeinen Erfahrungssätzen und die Widersprüchlichkeit seiner Entscheidung wirft die Klägerin dem Landesarbeitsgericht nicht vor. Derartige Fehler lassen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht erkennen.

cc) Die von der Klägerin erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe offenbar nicht berücksichtigt, daß sie vorgetragen habe, es seien insgesamt strukturelle Änderungen vorgenommen worden, die sich in der Schließung der Abteilung Zahlungsverkehr, aber auch in der Schließung von Betriebsteilen niedergeschlagen hätten, ist unbegründet. Es fehlt an Tatsachenvortrag der Klägerin dazu, daß die Beklagte - abgesehen von der vom Landesarbeitsgericht zugunsten der Klägerin unterstellten Auflösung der Abteilung Zahlungsverkehr - weitere Änderungen der Arbeitsorganisation, die zudem noch „wesentlich“ im Sinne von § 3 RSA (für Genossenschaftsbanken) sind, veranlaßt hat, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat. Solchen Vortrag der Klägerin in den Vorinstanzen legt auch die Revision nicht dar. Sie verweist lediglich zum einen auf die von der Klägerin behauptete Schließung von fünf Zweigstellen, ohne jedoch darzulegen, daß diese als eine „wesentliche“ Änderung der Ar-



beitsorganisation der Beklagten zu bewerten ist. Insoweit fehlt ein in sich geschlossener Tatsachenvortrag der Klägerin zu Zahl, Lage und personeller Besetzung aller Zweigstellen des Zweigstellennetzes der Beklagten. Die Klägerin selbst hat die Kündigung von drei Arbeitnehmern in der „Geschäftsstelle 63“ behauptet, woraus gefolgert werden könnte, daß die Beklagte mindestens 63 Geschäftsstellen unterhielt, möglicherweise aber auch noch mehr. Bei einem so umfangreichen Zweigstellennetz dürfte die Schließung von fünf Zweigstellen, die möglicherweise jeweils nur mit einem Arbeitnehmer besetzt waren, wohl nicht als eine „wesentliche“ Änderung der Arbeitsorganisation der Beklagten zu werten sein. Auch der von der Klägerin im Berufungsrechtszug behauptete ersatzlose Wegfall von drei Bereichsleiterstellen, auf den die Klägerin in der Revision zum anderen verweist, ist keine schlüssige Darlegung einer „wesentlichen“ Änderung der Arbeitsorganisation der Beklagten. Denn es fehlt die Darstellung, ob und ggf. welche Änderungen der Arbeitsorganisation diese Stelleneinsparungen zur Folge hatten.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht daher allein die - von ihm zugunsten der Klägerin unterstellte - vollständige Auflösung der Abteilung Zahlungsverkehr, die streitlos als Änderung der Arbeitsorganisation der Beklagten zu bewerten wäre, der Prüfung unterzogen, ob diese Änderung der Arbeitsorganisation „wesentlich“ im Sinne des § 3 RSA (für Genossenschaftsbanken) ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit überzeugender, von der Klägerin insoweit auch nicht angegriffener Begründung verneint.

5. Die Rüge der Klägerin, es hätte „eines richterlichen Hinweises bedurft, um vom Standpunkt des LAG zusätzlichen Vortrag, insbesondere der Beklagten einzufordern“, hat keinen Erfolg. Die Klägerin trägt die Darlegungslast für die für ihr Klagebegehren günstigen Tatsachen. Mangels eines schlüssigen Klagevortrages bestand für das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung, die Beklagte zu ergänzendem Verteidigungsvorbringen anzuhalten. Als Rüge der Unterlassung eines gebotenen richterlichen Hinweises an die Klägerin, ergänzend vorzutragen, ist die Verfahrensrüge bereits unzulässig, weil sie nicht den Anforderungen des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO entspricht. Erforderlich ist danach nicht nur die Angabe, welchen Fragen bzw. welche rechtlichen Hinweise hätten angebracht werden müssen, sondern auch, was die Partei daraufhin vorgetragen hätte (*ständige Rechtsprechung des BAG, zB 18. Oktober 2000 - 2 AZR 380/99 - AP BGB § 123 Nr. 59 = EzA BGB § 123 Nr. 56 mwN*). Dies vorzutragen hat die Klägerin versäumt.



II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Bott Friedrich Wolter

E. Wehner v. Dassel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)