

Aktenzeichen: 4 AZR 547/86
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 21. Januar 1987
- 4 AZR 547/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. November 1985
Wuppertal - 3 Ca 1612/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. April 1986
Düsseldorf - 12 Sa 86/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vorruhestand in Textilindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Textilindustrie; Vorruhestandstarifvertrag vom 13. Juni 1984 für die Textilindustrie §§ 2, 3; TVG §§ 1, 3, 4; GG Art. 9

Leitsätze:

1. Bei der Begrenzung des Vorruhestandes auf 2 % der Arbeitnehmer des Betriebes nach § 2 Vorruhestandstarifvertrag Textilindustrie handelt es sich nicht um eine Betriebsnorm nach § 3 Abs. 2 TVG.
2. Diese Norm ist vielmehr eine Beendigungsnorm, die mit ihrer Begrenzung den Arbeitgeber vor einer finanziellen Überforderung schützen soll.
3. Die ausschließliche Berücksichtigung nur tarifgebundener Arbeitnehmer zur Ausfüllung des Begriffs "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes" würde gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßen.
4. Die zutreffende Anwendung der Ausfüllung des Anspruchsr Rahmens von 2 % erfordert eine Auswahl unter den Bewerbern ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit nach einheitlichen Kriterien.
5. Mangels anderer tariflicher Auswahlregeln kommt es auf den Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs auf Eintritt in den Vorruhestand an.



4 AZR 547/86

12. Sa. 86/86 Düsseldorf

Verkündet am
21. Januar 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
[von Dr. Lehmann für Recht erkannt!](#)
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. April 1986 - 12 Sa 86/86 - und des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 21. November 1985 - 3 Ca 1612/85 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers anzunehmen, sein Arbeitsverhältnis mit Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu beenden und nach diesem Zeitpunkt dem Kläger die Leistungen des tariflichen Vorruhestandes nach dem Vorruhestandstarifvertrag vom 13. Juni 1984 für die Textilindustrie des Landesteils Nordrhein des Landes Nordrhein-Westfalen sowie das Gebiet der Stadt Schwelm zu gewähren.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits 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 :

Der Kläger, der der Gewerkschaft Textil-Bekleidung als Mitglied angehört, ist am 13. November 1926 geboren. Er steht seit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

14. Januar 1980 in den Diensten der Beklagten und wird von ihr als Textilarbeiter beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt durchschnittlich weniger als 175 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden und Schwerbehinderten. Die Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände der nordrheinischen Textilindustrie in Aachen, die auch für die Beklagte als Mitglied eines Arbeitgeberverbands handelt, hat am 13. Juni 1984 mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung - Bezirk Nordrhein - und mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) - Landesverband Nordrhein-Westfalen - gleichlautende Vorruhestandstarifverträge abgeschlossen.

Mit Schreiben vom 31. Oktober 1984 teilte der Kläger der Beklagten mit, er beabsichtige unter Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung nach § 3 Ziff. 1 des Tarifvertrags zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand für die Textilindustrie des Landesteils Nordrhein des Landes Nordrhein-Westfalen sowie das Gebiet der Stadt Schwelm vom 13. Juni 1984 (VRTV) das Arbeitsverhältnis zu beenden. Hierauf antwortete die Beklagte mit Schreiben vom 6. Dezember 1984 wie folgt:

"Sie haben uns mit Schreiben vom 31.10.1984 mitgeteilt, daß Sie von der Möglichkeit des Eintritts in den Vorruhestand Gebrauch machen möchten.

Zu unserem Bedauern müssen wir Ihnen mitteilen, daß Sie leider von der Vorruhestandsmöglichkeit vorerst keinen Gebrauch machen können, da die betriebliche Zahl der Mitarbeiter erreicht ist.

Wir geben Ihnen rechtzeitig Nachricht, wenn ein Arbeitnehmer aus der Gruppe der betrieblichen Vorruheständler ausscheidet, damit Sie erneut Ihren Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand geltend machen können."



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



-4-

Diesem Schreiben der Beklagten waren folgende Vorruhestandsvereinbarungen vorangegangen: Am 16. Oktober 1984 schloß die Beklagte mit dem gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer G , der am 25. März 1926 geboren ist, eine Vorruhestandsvereinbarung, am 5. Dezember 1984 mit dem nicht organisierten Arbeitnehmer Ö , der am 2. Februar 1927 geboren ist und bei der Beklagten seit 21. September 1973 beschäftigt war, und am 6. Dezember 1984 mit der nicht organisierten Arbeitnehmerin P , die am 3. April 1927 geboren ist und seit 18. Oktober 1979 bei der Beklagten beschäftigt war.

Mit der Klage begehrt der Kläger, daß die Beklagte mit ihm eine Vorruhestandsregelung nach dem VRTV trifft und ihm den sofortigen Eintritt in den Vorruhestand ermöglicht. Hierzu hat er vorgetragen, er habe nach den Vorschriften des VRTV Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand, da er das 58. Lebensjahr vollendet habe und dem Betrieb der Beklagten mehr als fünf Jahre ununterbrochen angehöre. Nach § 2 Ziff. 2 VRTV bestehe zwar nur dann ein Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung, wenn durch die Inanspruchnahme die Grenze von 2 % 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 allgemeinverbind-



-5-

lich erklärt werde, könnten auch nicht organisierte Arbeitnehmer tarifliche Ansprüche geltend machen. Der VRTV sei jedoch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Wenn in Tarifverträgen zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern nicht ausdrücklich unterschieden werde, beruhe dies darauf, daß sich der Tarifvertrag ohnehin nur auf die organisierten Arbeitnehmer beziehe und die Tarifvertragsparteien auch nur die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder regeln wollten. Der VRTV bestimme zwar den Kreis der Anspruchsberechtigten nach einem bestimmten Prozentsatz (hier: 2 %) 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 Zwei-Prozent-Grenze einen Anspruchsrahmen dar, der ausschließlich von tarifgebundenen Arbeitnehmern ausgefüllt werden könne. Unter Einbeziehung des Klägers sei diese Zwei-Prozent-Grenze von tarifgebundenen Arbeitnehmern noch nicht erreicht, da die nicht organisierten Arbeitnehmer Ö und P insoweit nicht mitgezählt werden dürften.

Diese Auslegung habe auch im Tarifvertrag ihren Niederschlag gefunden, da in § 2 Ziff. 2 Abs. 2 VRTV bestimmt sei, daß über den Anspruchsrahmen von § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV hinausgehende Vorruhestandsregelungen einer Vereinbarung bedürften. Damit werde deutlich auf das Nebeneinander von tariflichen und nicht tariflichen Ansprüchen hingewiesen. Dem Arbeitgeber stehe es demgemäß frei, auch mit nicht organisierten Arbeitnehmern eine Vorruhestandsregelung zu vereinbaren. Deshalb verstoße die tarifliche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

Regelung, nach der der Anspruchsrahmen von 2 % den tarifgebundenen Arbeitnehmern vorbehalten sei, auch nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG. Die negative Koalitionsfreiheit sei nicht berührt. Eine nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unzulässige Differenzierungsklausel zwischen organisierten und anders oder nicht organisierten Arbeitnehmern liege nicht vor, da der VRTV keine Differenzierungsklausel enthalte. Dem Arbeitgeber sei es gerade nicht verboten, mit nicht organisierten Arbeitnehmern eine Vorruhestandsregelung zu vereinbaren. Die unterschiedliche Behandlung von organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern ergebe sich vorliegend aus der positiven Koalitionsfreiheit und den Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes. Der VRTV 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 organisierte Arbeitnehmer gleichzustellen. Nehme der Arbeitgeber 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV mit nicht 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. Im übrigen habe die Beklagte dem Kläger die Arbeitnehmer Ö und Frau P nicht vorziehen dürfen, da der Kläger älter als diese Arbeitnehmer sei.

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](#)

-7-

Darüber hinaus sei die von der Beklagten getroffene Auswahlentscheidung auch deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht beteiligt worden sei. Insoweit handele es sich bei der von der Beklagten getroffenen Auswahlentscheidung um eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Es gehe um eine Sozialeinrichtung und die betriebliche Lohngestaltung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, mit ihm eine Vorruhestandsregelung gemäß dem Vorruhestandstarifvertrag vom 13. Juni 1984 für die Textilindustrie des Landesteils Nordrhein des Landes Nordrhein-Westfalen sowie das Gebiet der Stadt Schwelm zu treffen und ihm ab sofort den Eintritt in den Vorruhestand zu ermöglichen,

hilfsweise

festzustellen, daß durch die Arbeitnehmer G, Ö sowie P der Anspruchsrahmen für die Vorruhestandsregelung gemäß § 2 Ziff. 2 des Vorruhestandstarifvertrags nicht ausgeschöpft ist und der Kläger gemäß §§ 2, 3 des Vorruhestandstarifvertrags einen Anspruch hat, in den Vorruhestand zu treten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klage sei unzulässig, da die Klageanträge nicht ausreichend bestimmt seien. Die Klage sei auch unbegründet. Durch den Abschluß von Vorruhestandsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern G, Ö und P sei der tarifliche Anspruchsrahmen von 2 % der Belegschaft ausgefüllt. Daher sei sie nicht verpflichtet, auch mit dem Kläger eine Vorruhestandsvereinbarung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu treffen. Die Vorruhestandsvereinbarungen mit den nicht organisierten Arbeitnehmern Ö und P seien auf den tariflichen Anspruchsrahmen anzurechnen. Bei der entsprechenden Tarifnorm des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 gelte. Ferner werde nach dem Tarifwortlaut nicht zwischen organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern unterschieden. Wenn § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV den Anspruchsrahmen mit "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG" bezeichne, seien damit alle Arbeitnehmer des Betriebs ohne Rücksicht auf ihre Organisationszugehörigkeit gemeint. Dies bestätige auch die ausdrückliche Verweisung auf § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG. Auch das Vorruhestandsgesetz (VRG) unterscheide nicht zwischen organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern. Mit dem Anspruchsrahmen von 2 % bzw. 5 % nach dem VRG 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 die für die Beklagte zuständige Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände der nordrheinischen Textilindustrie mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft den gleichen Tarifvertrag abgeschlossen habe wie mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Die Tarifauslegung des Klägers führte dann dazu, daß bis zu 4 v.H. der Arbeitnehmer des Betriebs, nämlich bis zu 2 v.H. der Mitglieder der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und bis zu 2 v.H. der Mitglieder der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung hätten.



-9-

Dies widerspreche dem tariflichen Überforderungsschutz. Da der VRTV aufgrund einzelvertraglicher Absprachen oder aufgrund betrieblicher Übung auch auf Arbeitsverhältnisse nicht organisierter Arbeitnehmer anwendbar sei, dürfe die Beklagte nicht zwischen organisierten und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern differenzieren. Auch nach dem Gleichheitssatz sei sie verpflichtet, organisierte und nicht organisierte Arbeitnehmer gleichzustellen. Die gegenteilige bisherige Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sei zu überdenken.

Aber auch im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stelle eine Tarifauslegung, die zu einer unterschiedlichen Behandlung von organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern führe, eine unzulässige Differenzierungsklausel dar. Denn wenn ausschließlich organisierte Arbeitnehmer eine Vorruhestandsregelung im Anspruchsrahmen von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs beanspruchen könnten, bliebe den nicht 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, habe sie sich von sachlichen Gesichtspunkten leiten lassen. Nach § 2 Ziff. 3 VRTV seien Vorruhestandsregelungen bevorzugt mit solchen Arbeitnehmern zu treffen, bei denen eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes möglich sei. Hieran habe sich die Beklagte gehalten. Für die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ausgeschiedenen Mitarbeiter G , Ö und P seien Neueinstellungen vorgenommen worden. Zwischen dem Kläger und den Arbeitnehmern G , Ö und P habe hinsichtlich des Lebensalters kein größerer Unterschied bestanden, jedoch sei zugunsten der Arbeitnehmer G , Ö und P deren längere Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen gewesen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Auswahl der Bewerber für eine Vorruhestandsvereinbarung komme nicht in Betracht, weil § 3 Ziff. 4 VRTV eine Unterrichtung des Betriebsrats über die getroffenen Vorruhestandsregelungen vorsehe und insoweit eine abschließende Regelung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats enthalte. Der tariflich vorgeschriebenen Unterrichtung des Betriebsrats sei die Beklagte nachgekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom erkennenden Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter und beantragt darüber hinaus hilfsweise die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, mit dem Kläger eine Vorruhestandsvereinbarung gemäß §§ 2, 3 des Vorruhestandstarifvertrags vom 13. Juni 1984 abzuschließen. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Die Zuständigkeit des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts 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 Tarif-



recht (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 begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Verurteilung der Beklagten, das Angebot des Klägers anzunehmen, das Arbeitsverhältnis mit Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu beenden und nach diesem Zeitpunkt dem Kläger die Leistungen des tariflichen Vorruhestands nach dem Vorruhestandstarifvertrag vom 13. Juni 1984 für die Textilindustrie des Landesteils Nordrhein des Landes Nordrhein-Westfalen sowie das Gebiet der Stadt Schwelm (VRTV) zu gewähren. In diesem Sinne war der mit der Klage verfolgte Hauptantrag des Klägers auszulegen. Der Kläger war vor den Arbeitnehmern O und P für eine Vorruhestandsvereinbarung zu berücksichtigen.

Der Hauptantrag der Klage ist entgegen der Auffassung der Beklagten ausreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Mit dem Hauptantrag begehrt der Kläger, daß die Beklagte mit ihm eine Vorruhestandsregelung nach dem Vorruhestandstarifvertrag vom 13. Juni 1984 für die Textilindustrie des Landesteils Nordrhein des Landes Nordrhein-Westfalen sowie das Gebiet der Stadt Schwelm (VRTV) vereinbart und ihm den sofortigen Eintritt in den Vorruhestand ermöglicht. Die Bedingungen der Vorruhestandsvereinbarung ergeben sich aus dem VRTV. Dazu gehören die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nach dem Klageantrag: sofort nach Verurtei-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lung - (§ 3 VRTV), das Vorruhestandsgeld (§ 5 VRTV), Sozialversicherungsbeiträge und Steuern (§ 6 VRTV) und die betriebliche Altersversorgung (§ 7 VRTV). 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 Schreiben des Klägers vom 31. Oktober 1984 an die Beklagte, er möchte die tarifliche Vorruhestandsregelung in Anspruch nehmen, liegt das Angebot auf Abschluß einer entsprechenden Vorruhestandsvereinbarung. Daher ist nach dem gesamten Klagevorbringen der Hauptantrag der Klage 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 VRTV zu gewähren. Dementsprechend hat der Senat die Urteilsformel gefaßt. Die Verurteilung der Beklagten zur Annahme des Angebots des Klägers ist ausreichend bestimmt und als Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung nach § 894 ZPO vollstreckungsfähig. Die Annahme des Angebots des Klägers durch die Beklagte gilt mit Rechtskraft des Urteils als erklärt (§ 894 ZPO).

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Vorschriften des Vorruhestandstarifvertrags für die Textilindustrie des Landesteils Nordrhein des Landes Nordrhein-Westfalen sowie das Gebiet der Stadt Schwelm vom 13. Juni 1984 (VRTV) 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 VRTV heranzuziehen:

Zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände der nordrheinischen Textilindustrie in Aachen und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Nordrhein, Mönchengladbach 2, wird auf der Grundlage des Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand vom 13. April 1984, in Kraft getreten am 1. Mai 1984, folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag bekunden die vertragschließenden Parteien ihre Bereitschaft, einen Beitrag zur Entspannung der von hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichneten Arbeitsmarktlage zu leisten. Durch ein frühzeitigeres Ausscheiden älterer Arbeitnehmer unter sozial vertretbaren Bedingungen sollen neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose geschaffen, die Berufschancen jüngerer Menschen verbessert und die vorhandenen Arbeitsplätze sicherer gemacht werden.

.....

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen

1. Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können nach Maßgabe dieses Tarifvertrages aus dem Erwerbsleben ausscheiden und in den Vorruhestand treten, wenn sie am Tag des Ausscheidens dem Betrieb mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehört haben.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung, soweit durch die Inanspruchnahme die Grenze von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebes gem. § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG nicht überschritten wird. Diese Grenze gilt mit der Maßgabe, daß in Betrieben ab 40 Arbeitnehmern 1 Arbeitnehmer, ab 90 Ar-



- 14 -

beitnehmern 2 Arbeitnehmer und ab 140 Arbeitnehmern 3 Arbeitnehmer diesen Anspruch haben; im Übrigen wird der Anspruchsrahmen unter Aufrunden (ab 0,5) und Abrunden ausgefüllt.

Über diesen Anspruchsrahmen hinausgehende Vorruhestandsregelungen bedürfen einer Vereinbarung.

3. Vorruhestandsregelungen sind bevorzugt mit solchen Arbeitnehmern zu treffen, bei denen eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes möglich ist.

.....

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung möglichst frühzeitig, spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Ausscheidenszeitpunkt, anzukündigen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen sich über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen.
2. Kommt keine Einigung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustande, so kann der Arbeitnehmer unter Einhaltung der für ihn maßgeblichen Kündigungsfrist durch einseitige Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber in den Vorruhestand eintreten, wenn dadurch der Anspruchsrahmen nach § 2 Ziff. 2 nicht überschritten wird.

.....

4. Der Betriebsrat ist von jeder Inanspruchnahme und der Beendigung von Vorruhestandsregelungen, im Falle von Vereinbarungen vor deren Abschluß, zu informieren.

.....

Der Kläger hat am 12. November 1984 das 58. Lebensjahr vollendet und war am 14. Januar 1985 fünf Jahre ununterbrochen im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Damit hatte er am 14. Januar 1985 die Anspruchsvoraussetzungen für den Vorruhestand nach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-15-

§ 2 Ziff. 1 VRTV erfüllt. Da er den Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand erstmals mit Schreiben vom 31. Oktober 1984 gegenüber der Beklagten geltend gemacht hat, konnte er aber gemäß § 3 Ziff. 1 VRTV erst drei Monate später, am 31. Januar 1985, in den Vorruhestand eintreten. Seit diesem Zeitpunkt kann er von der Beklagten den Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung beanspruchen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten steht dem Anspruch des Klägers auf Eintritt in den Vorruhestand die Vorschrift des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung besteht ein Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung nur, "soweit durch die Inanspruchnahme die Grenze von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebes gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG nicht überschritten wird". Im Betrieb der Beklagten sind durchschnittlich weniger als 175 Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden und Schwerbehinderten gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG) beschäftigt. Danach haben entsprechend der Abrundungsvorschrift des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 VRTV nur drei Arbeitnehmer der Beklagten Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung. Tatsächlich hat die Beklagte auch mit drei Arbeitnehmern (G, Ö und P) Vorruhestandsvereinbarungen abgeschlossen. Der Kläger braucht jedoch die Vorruhestandsvereinbarungen, die die Beklagte mit den Arbeitnehmern Ö und P abgeschlossen hat, nicht gegen sich gelten zu lassen.

Dies folgt allerdings nicht daraus, daß der Anspruchsrahmen von "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes" im Sinne von § 2 Ziff.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 Abs. 1 VRTV nur mit tarifgebundenen Arbeitnehmern ausgefüllt werden kann. Vielmehr können insoweit auch nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer einbezogen werden. Hierbei läßt sich jedoch die Einbeziehung dieser Arbeitnehmer nicht mit der Begründung rechtfertigen, bei der Norm des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 VRTV 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 VRTV 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



- 17 -

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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 Arbeitnehmergruppen 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



zung 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 VRTV ebenfalls nicht entnommen werden, ob zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 2 % nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Dabei ist davon auszugehen, daß dieser Anspruchsrahmen für jeden Betrieb eine Überforderungsgrenze festlegt, die unter der des VRG liegt. Obwohl das VRG einen Anspruchsrahmen von 5 % vorsieht, sollte tariflich hier eine geringere finanzielle Belastungsgrenze für die Arbeitgeber dieses Tarifbereichs normiert werden. Während in anderen Tarifbereichen die gesetzliche Überlastungsgrenze von 5 % übernommen worden ist (vgl. z. B. in der Chemieindustrie) oder eine besondere Belastungsgrenze überhaupt nicht festgelegt worden ist (wie in der Bauindustrie), wurde im vorliegenden Fall der Anspruchsrahmen auf 2 % gekürzt. Das läßt sich nur aus der besonderen Situation der Textilindustrie erklären, in der aufgrund der finanziellen Situation die Belastung geringer als in anderen Branchen gehalten werden sollte. Dementsprechend gehen auch beide Parteien im vorliegenden Rechtsstreit davon aus, daß es sich um eine besondere, herabgesetzte Belastungsgrenze handelt, für die nur streitig ist, welche Arbeitnehmer diesen Anspruchsrahmen in erster Linie in Anspruch nehmen können. Hinzu kommt, daß nach Sinn und Zweck der Vorruhestandsregelung die herabgesetzte Grenze von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs als allgemeine Belastungsgrenze verstanden werden muß. Die Bereitschaft des Arbeitgebers zum Abschluß freiwilliger Ruhestandsvereinbarungen würde nämlich erheblich sinken, wenn die Ruhestandsvereinbarung über die Zwei-Prozent-Grenze hinaus zu zusätzlichen finanziellen Belastungen führt.



Eine solche zusätzliche finanzielle Belastung würde dann ohne weiteres vermieden, wenn der Arbeitgeber auf den Abschluß von Vorruhestandsvereinbarungen verzichtet. Da aber die tarifliche Regelung gerade einen Anreiz zum Abschluß von Vorruhestandsregelungen geben soll, kann der herabgesetzte Anspruchsrahmen von 2 % insoweit nur als Belastungsgrenze verstanden werden.

Als Belastungsgrenze führt aber die Auslegung des Begriffs "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG" zu keiner eindeutigen Auslegung. Der Tarifwortlaut spricht dafür, daß nicht und anders organisierte Arbeitnehmer einzubeziehen sind. Der Kläger selbst räumt insoweit ein, daß zur Ermittlung der Belastungsgrenze von "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes" alle Arbeitnehmer – auch die nicht und anders organisierten – zu berücksichtigen sind. Dann aber liegt es nahe, daß auch für die Ausfüllung des Begriffs "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes" die nicht und anders organisierten Arbeitnehmer mit ihren Vorruhestandsvereinbarungen mitzuzählen sind. Der VRTV trifft insoweit keine Unterscheidung zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern. Auch § 2 Abs. 1 Ziff. 4 VRG, auf den § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV zur Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs ausdrücklich Bezug nimmt, erfaßt alle Arbeitnehmer des Betriebs (ausschließlich der Auszubildenden und Schwerbehinderten) ohne Rücksicht auf ihre Organisationszugehörigkeit.

Andererseits regelt der VRTV nur die Ansprüche der tarifgebundenen Arbeitnehmer. Wenn § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV mit den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Worten beginnt: "Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Vorruhestandsregelung ...", ist damit nur der tarifgebundene 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 "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes" im Sinne von § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 die vorliegend zuständige Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) einen gleichlautenden Vorruhestandstarifvertrag abgeschlossen hat. Auch insoweit ist nach Wortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang nicht auszuschließen, daß zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 2 % nur die jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind und danach jede tarifgebundene Arbeitnehmergruppe (Mitglieder der Gewerkschaft Textil-Bekleidung einerseits und Mitglieder der DAG andererseits) einen Zwei-Prozent-Rahmen für sich allein in Anspruch



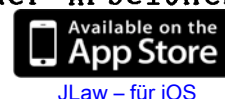
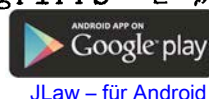
nehmen darf.

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 "2 % 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 2 % 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 "2 % der Arbeitnehmer des



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



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; Hagemeier/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 "2 % der Arbeitnehmer des Betriebes" gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßen, so daß die Norm des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV wegen Verstoßes gegen Art. 9 Abs. 3 GG nichtig wäre. Bei Einbeziehung auch der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer ist § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV dagegen verfassungsgemäß, so daß die Vorschrift in diesem Sinne anzuwenden ist.

Die negative Koalitionsfreiheit besagt, daß es jedermann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-24-

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: De-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zember 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 Tarifvertragsgesetz 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 2 % 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 2 % mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Vorruhestandsregelung vereinba-



ren. Auf diese Möglichkeit weist § 2 Ziff. 2 Abs. 2 VRTV sogar ausdrücklich hin. Mit der Festlegung des Anspruchsrahmens von 2 der Arbeitnehmer des Betriebs ist aber für die Textilindustrie nach dem zuvor Ausgeführten 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 Zwei-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 vertragsschließenden 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 2 % anrechnen, wird er eher zum Abschluß einer Ruhestandsvereinbarung mit einem Außenseiter bereit sein, weil er aufgrund der tariflichen Regelung ohnehin mit 2 % 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 Zwei-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 2 % 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.

Der Vorruhestand bedeutet für den Arbeitnehmer einen wichtigen 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 Anspruchsrahmens des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 VRTV 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 zu Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 2 % zu verwenden. Vielmehr können im Rahmen des VRTV nur solche Vorruhestandsregelungen berücksichtigt werden, die den Bedingungen des VRTV entsprechen (Vollendung des 58. Lebensjahres, mindestens ununterbrochene



Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren, Vorruhestandsgeld in Höhe von 75 % des letzten Bruttomonatsverdienstes gemäß § 5 VRTV).

Vor allem aber gehört es zur zutreffenden Anwendung der Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs nach Sinn und Zweck der tariflichen Regelung des VRTV unter Berücksichtigung der nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten positiven und negativen Koalitionsfreiheit, daß der Arbeitgeber die Auswahl unter den Bewerbern ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit nach einheitlichen Kriterien vorzunehmen hat. Die von der Beklagten zur Ausfüllung des Anspruchsrahmens von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs getroffene Auswahl unter den Bewerbern für den Vorruhestand ist danach fehlerhaft. Die Beklagte durfte gegenüber dem Kläger die Arbeitnehmer Ö und P nicht vorziehen.

Insoweit ist die vorliegende tarifliche Regelung für die Auswahl unter den Bewerbern bei mehr Bewerbungen als von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs lückenhaft. In der tariflichen Regelung nach § 2 VRTV wird in Ziffer 3 lediglich festgelegt, daß Vorruhestandsregelungen bevorzugt mit solchen Arbeitnehmern zu treffen sind, bei denen eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes möglich ist. Die Beklagte hat sich insoweit nicht darauf berufen, daß der Arbeitsplatz des Klägers nicht alsbald wiederbesetzt werden könnte, wenn der Kläger in den Vorruhestand eintritt. Ferner sieht eine Übereinkunft der Tarifvertragsparteien, die schriftlich niedergelegt und von den Tarifvertragsparteien am 13. Juni 1984 unterzeichnet wurde, vor, daß der Arbeitgeber dem



Eintritt in den Vorruhestand widersprechen kann, wenn durch gemeinsames Ausscheiden von mehreren Arbeitnehmern mit gleicher Qualifikation aus demselben Tätigkeitsbereich die Aufrechterhaltung der Produktion gefährdet würde. Dieser Übereinkunft kommt ebenso wie einer Protokollnotiz oder einer authentischen Interpretation Tarifnormcharakter zu (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 422, 428). Von einem Widerspruchsrecht im Sinne der Übereinkunft hat die Beklagte jedoch gegenüber dem Kläger keinen Gebrauch gemacht. Weitere Kriterien, nach denen die Auswahl unter mehreren Bewerbern für den Vorruhestand vorzunehmen ist, sind im Tarifvertrag nicht ausdrücklich geregelt.

Haben aber damit die Tarifvertragsparteien anders als bei anderen tariflichen Regelungen (vgl. z. B. § 4 des Tarifvertrags über Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit für die chemische Industrie vom 1. März 1985) keine Reihenfolge für den Vorrang mehrerer Berechtigter festgelegt, muß diese Lücke unter Berücksichtigung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten positiven und negativen Koalitionsfreiheit dahingehend geschlossen werden, daß Auswahlkriterien herangezogen werden müssen, die die Zugangschancen zum Vorruhestand ohne Rücksicht auf Tarifgebundenheit, anderweite Tarifgebundenheit oder Außenseitereigenschaft gleichermaßen gewährleisten. Das kann nach Sinn und Zweck des VRTV nur eine Auswahl nach dem Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs auf Eintritt in den Vorruhestand sein. Derjenige, der zuerst die tariflichen Voraussetzungen für den Eintritt in den Vorruhestand erfüllt, ist gegenüber Bewerbern zu bevorzugen, die diese Voraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllen.



Der VRTV will den älteren Arbeitnehmer, nach Vollendung des 58. Lebensjahres und fünfjähriger Betriebszugehörigkeit, schützen und ihm den Eintritt in den Vorruhestand ermöglichen. Wer nach dem VRTV zuerst den Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand erwirbt, verdient daher grundsätzlich mehr Schutz als derjenige, dem der Anspruch erst zu einem späteren Zeitpunkt wächst. Der Grundsatz, daß das ältere Recht dem jüngeren vorgeht, ist der Rechtsordnung nicht fremd. Im Pfändungsrecht und Sachenrecht geht unter mehreren Pfändungen bzw. Pfandrechten jeweils das ältere Recht vor (§ 804 Abs. 3 ZPO und § 1209 BGB), während im Schuldrecht im Zweifel unter mehreren fälligen Schulden zuerst die ältere Schuld getilgt wird (§ 366 Abs. 2 BGB).

Diese zweckorientierte Anwendung des VRTV wird mangels anderweiter tariflicher Regelung auch den Grundrechten der positiven und negativen Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG gerecht. Beide Grundrechte stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander. Derjenige, der einer Koalition beitrifft, darf nicht deshalb gegenüber Außenseitern sozial inadäquat benachteiligt werden. Derjenige, der einer Koalition fernbleibt, darf nicht deshalb gegenüber Tarifgebundenen sozial inadäquat benachteiligt werden. Für die tariflichen Regelungen des VRTV bedeutet dies, daß Tarifgebundenen und Außenseitern (nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern) der gleiche Zugang zum Eintritt in den Vorruhestand gewährleistet sein muß. Tarifgebundene und Außenseiter müssen die gleichen Chancen haben. Die Auswahl unter mehreren Bewerbern darf nicht nach Kriterien erfolgen, die an die Organisationszugehörigkeit des Arbeitnehmers oder an sein Fern-



bleiben von einer Koalition anknüpfen. Dieser Grundsatz wird nach der vom Senat vorgenommenen Auslegung des VRTV beachtet. Der Vorrang des älteren Rechts ist unabhängig von einer Organisationszugehörigkeit des Arbeitnehmers oder seinem Fernbleiben von einer Koalition. Er knüpft an objektive Kriterien, Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit an und verhindert damit willkürliche Manipulationen zu Lasten von organisierten oder nicht organisierten Arbeitnehmern. Außerdem entspricht er allgemeinen Grundsätzen der Gesamtrechtsordnung.

Zwar ist nach Art. 9 Abs. 3 GG nur geboten, daß Tarifgebundenen und Außenseitern der gleiche Zugang zum Eintritt in den Vorruhestand gewährleistet sein muß. Deshalb steht es den Tarifvertragsparteien frei, für die Auswahl unter mehreren Bewerbern um den Eintritt in den Vorruhestand andere Kriterien aufzustellen, sofern sie nur für Tarifgebundene und Außenseiter den gleichen Zugang zum Eintritt in den Vorruhestand gewährleisten. Fehlen aber solche Kriterien, ist hier auf den Zeitpunkt des Anspruchserwerbs abzustellen.

Der Vorrang des älteren Rechts bedeutet nicht, daß damit Außenseiter, die die tariflichen Voraussetzungen für den Eintritt in den Vorruhestand erfüllen, allein deshalb einen entsprechenden Anspruch erwerben. Dies würde gegen das Grundrecht der positiven Koalitionsfreiheit verstoßen, weil dadurch der Bestand bestehender Koalitionen gefährdet würde. Vielmehr können Außenseiter nur bei Allgemeinverbindlicherklärung oder kraft einzelvertraglicher Vereinbarung des VRTV einen Anspruch auf Eintritt in den Vorru-



-33-

hestand geltend machen. Nur unter dieser Voraussetzung können sich Außenseiter unter Mitbewerbern auf das ältere Recht berufen.

Der Grundsatz des Vorrangs des älteren Rechts wird durch das Prinzip des Vertrauensschutzes begrenzt. Derjenige, der seinen Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand erst zu einem Zeitpunkt geltend macht, in dem der Arbeitgeber bereits mit einem nachrangigen Bewerber eine Vorruhestandsvereinbarung abgeschlossen hat, muß diese Vorruhestandsregelung grundsätzlich gegen sich gelten lassen. Der Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung bedeutet für den betreffenden Arbeitnehmer, daß er alsbald aus dem Erwerbsleben ausscheidet und die dadurch gewonnene Freizeit anderweitig einsetzen kann. Er kann entsprechende Vorbereitungen treffen, Reisen oder einen Wohnungswechsel planen oder auch nur die Ausübung von Hobbys vorbereiten. Das Vertrauen, daß die abgeschlossene Vorruhestandsvereinbarung auch durchgeführt wird, ist schutzwürdig. Es gilt der Grundsatz: Pacta sunt servanda. Insbesondere braucht ein Arbeitnehmer auch nicht ohne weiteres damit zu rechnen, daß ein vorrangiger Arbeitskollege noch nach ihm den Eintritt in den Vorruhestand begehrt. Denn niemand ist gezwungen, sein Recht auf Eintritt in den Vorruhestand in Anspruch zu nehmen. Andererseits kann der vorrangige Bewerber, der seinen Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand erst nach Abschluß der Vorruhestandsvereinbarung mit einem nachrangigen Arbeitskollegen geltend macht, vom Arbeitgeber nicht verlangen, daß dieser mit ihm allein wegen seines älteren Rechts eine Vorruhestandsvereinbarung über den tariflichen Anspruchsrahmen (2 % der Arbeitnehmer des Betriebs) hinaus trifft. Es ist Sache des einzelnen Arbeit-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nehmers, seinen Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand so rechtzeitig geltend zu machen, daß er mit seinem älteren Recht zum Zuge kommt.

Hingegen ist einem Bewerber vor dem Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung kein Vertrauensschutz zuzubilligen, daß seine Bewerbung auf Eintritt in den Vorruhestand Erfolg hat. Die zeitliche Reihenfolge der Anträge auf Abschluß einer Vorruhestandsvereinbarung ist für die Rangfolge der Bewerber unerheblich. Ein Arbeitnehmer kann mit einer frühzeitigen Bewerbung Arbeitskollegen mit älteren Rechten nicht verdrängen. Erst wenn eine Vorruhestandsvereinbarung abgeschlossen ist, kann sich ein Arbeitnehmer auf seinen Vorruhestand einrichten. Vorher wird er oft die Zahl seiner Mitbewerber und die ihm vorgehenden Rechte überhaupt nicht kennen, so daß er noch nicht einmal seine Chancen auf Eintritt in den Vorruhestand beurteilen kann. Ein schutzwürdiges Vertrauen besteht jedenfalls für ihn nicht.

Die vom Senat aufgestellten Grundsätze stehen unter dem Vorbehalt des Rechtsmißbrauchs. Rechtsmißbräuchliches Verhalten ist nicht schutzwürdig. Dem Arbeitgeber ist es daher verwehrt, durch rechtsmißbräuchliche Vertragsgestaltung die Rangfolge der Bewerber für den Vorruhestand zu manipulieren. So wäre es etwa rechtsmißbräuchlich, wenn der Arbeitgeber auf den Anspruchsrahmen von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs solche Vorruhestandsvereinbarungen mit Außenseitern anrechnen wollte, mit denen er ungünstigere Bedingungen vereinbart hat, als sie der VRTV vorsieht z. B. ein geringeres Vorruhestandsgeld. Denn nach dem Willen



-35-

der Tarifvertragsparteien stellt der Anspruchsrahmen von 2 % der Arbeitnehmer des Betriebs zwar die dem Arbeitgeber zugemutete finanzielle Obergrenze dar, aber nur dann, wenn er für diese Arbeitnehmer auch die tariflichen Leistungen erbringt.

Ferner kann es rechtsmißbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer lange vor dessen Eintritt in den Vorruhestand eine Vorruhestandsvereinbarung abschließt und dadurch ein Arbeitnehmer mit älteren Rechten verdrängt würde. Es liegt deshalb nahe, Vorruhestandsvereinbarungen, die nachträglich dem Vorrang des älteren Rechts nicht gerecht werden, nur dann zur Ausfüllung des tariflichen Anspruchsrahmens zu berücksichtigen, wenn sie angemessene Zeit vor dem Eintritt in den Vorruhestand abgeschlossen werden. Welche Zeitspanne hierbei als noch angemessen anzusehen ist, kann vorliegend offenbleiben.

Die von der Beklagten getroffene Auswahl ist jedoch nicht wegen Verstoßes gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unwirksam. Dem Betriebsrat steht bei der Auswahl der Bewerber für den Vorruhestand nach dem VRTV kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder 10 BetrVG oder einer anderen Bestimmung des § 87 Abs. 1 BetrVG zu. Denn die Reihenfolge der Bewerber ergibt sich vorliegend aus einer zweckorientierten Auslegung des VRTV unter Berücksichtigung der Grundrechte der Koalitionsfreiheit. Damit besteht für die Auswahl der Bewerber eine abschließende tarifliche Regelung, die nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließt. Es ist insoweit kein Regelungsbedarf und kein Regelungsspielraum vorhan-



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



-36-

den. Hingegen könnte entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten der bloße Informationsanspruch des Betriebsrats nach § 3 Ziff. 4 VRTV Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder 10 BetrVG nicht verdrängen; insoweit liegt überhaupt keine tarifliche Regelung über die zu treffende Auswahl der Bewerber vor.

Nach diesen Grundsätzen steht dem Kläger gegenüber den Arbeitnehmern Ö und P der Vorrang für den Eintritt in den Vorruhestand zu. Der Kläger hat gegenüber den Arbeitnehmern Ö und P das ältere Recht. Er hat am 14. Januar 1985 die Voraussetzungen für den Eintritt in den Vorruhestand erfüllt. Demgegenüber haben Herr Ö erst am 2. Februar 1985 und Frau P am 3. April 1985 das 58. Lebensjahr vollendet und konnten daher erst zu diesen Zeitpunkten den tariflichen Vorruhestand in Anspruch nehmen. Das Vertrauensschutzprinzip steht dem Vorrang des Klägers nicht entgegen. Er hat seinen Anspruch auf Eintritt in den Vorruhestand mit Schreiben vom 31. Oktober 1984 geltend gemacht. Zum damaligen Zeitpunkt waren die Vorruhestandsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern Ö und P noch nicht abgeschlossen. Vielmehr vereinbarte die Beklagte mit Herrn Ö erst am 5. Dezember 1984 und mit Frau P erst am 6. Dezember 1984 eine Vorruhestandsregelung. Auf die Frage, wann Herr Ö und Frau P eine Vorruhestandsvereinbarung bei der Beklagten beantragt haben, kommt es nicht an.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei gemäß § 91 ZPO die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-37-

Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Scheerer

Lehmann



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](#)