

Aktenzeichen: 6 AZR 74/96
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 19. Juni 1997
- 6 AZR 74/96 -

I. Arbeitsgericht
Naumburg

Urteil vom 15. September 1994
- 3 Ca 326/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 05. Oktober 1995
- 4 Sa 1360/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Abfindung - neues Arbeitsverhältnis

Gesetz:

Tarifvertrag vom 6. Juli 1992 zur sozialen Absicherung (TV
soziale Absicherung) § 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Wird ein Lehrer nach einem Auflösungsvertrag wegen mangelnden Bedarfs vom Land in einem nebenberuflichen Arbeitsverhältnis in zeitlich völlig untergeordnetem Umfang (52 Stunden in sieben Monaten) beschäftigt und erzielt er dabei einen monatlichen durchschnittlichen Bruttoverdienst von 166,43 DM, so führt ein solches "Arbeitsverhältnis" nicht zum Wegfall der Abfindung nach § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 74/96

4 Sa 1360/94 Sachsen-Anhalt

Verkündet am
19. Juni 1997

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 17. April 1997 durch den Richter



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Freitag als Vorsitzenden, die Richter Dr. Armbrüster und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Kamm und Matiaske für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 5. Oktober 1995 - 4 Sa 1360/94 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Naumburg vom 15. September 1994 - 3 Ca 326/93 - abgeändert:

Das beklagte Land wird verurteilt, an den Kläger 10.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 15. September 1994 zu zahlen.

3. Das beklagte Land 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein tariflicher Abfindungsanspruch zusteht.

Der Kläger war seit dem 1. August 1969 bei dem beklagten Land bzw. dessen Rechtsvorgänger als Lehrer für Kunsterziehung und Deutsch beschäftigt. Er bezog zuletzt eine monatliche Vergütung von 4.160,-- DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 Anwendung. Am 1. Dezember 1992 schlossen die Parteien einen Auflösungsvertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 1992 beendet wurde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In einem Schreiben der Bezirksregierung Halle vom 21. Dezember 1992 heißt es:

"...
Ergänzung zum Auflösungsvertrag

Das mit

Frau/Herrn Joachim B
geb. am: 17.02.37

durch Auflösungsvertrag beendete Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.92 erfolgte wegen mangelnden Bedarfs und zu erwartenden Stellenabbaus.
..."

Am 21. Dezember 1992 unterzeichnete der Kläger ein ihm von dem beklagten Land mit Datum vom 16. Dezember 1992 vorgelegtes Vertragsangebot in dem es heißt:

"Zwischen dem Land Sachsen-Anhalt
- vertreten durch die Bezirksregierung Halle -
- Arbeitgeber -

und

Herr/Frau Joachim B
geb. am: 17.02.1937
wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1

Herr/Frau Joachim B
erteilt an Gymnasium Q
(Schule)

in Q
stundenweise
Unterricht an dem Fach/den Fächern Kunst

§ 2

Das Vertragsverhältnis beginnt am 01.01.1993 und endet am



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



01.07.1993/läuft auf unbestimmte Zeit.

§ 3

Die Zahl der Unterrichtsstunden wird auf 10 Stunden wöchentlich festgesetzt. Im Falle einer späteren Änderung erhält die Lehrkraft schriftliche Mitteilung hierüber.

Die Lehrkraft verpflichtet sich, anderweitige Nebenbeschäftigungen der personalregelnden Behörde mitzuteilen.

§ 4

Die Vergütung richtet sich nach der AV des MJ vom 16.01.92-0419-401.1 (MBL. LBA Nr. 3/1992) und beträgt zur Zeit 22,-- DM je Unterrichtsstunde.

§ 5

Das Dienstverhältnis regelt sich nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

..."

In einem Schreiben der Bezirksregierung Halle vom 16. Dezember 1992 an den Kläger heißt es:

"Nebenberuflicher Unterricht

Sehr geehrte(r) Herr B

für die Zeit vom 01.01.1993 bis 31.07.1993 stelle ich Sie als nebenberufliche Lehrkraft in den Dienst des Landes Sachsen-Anhalt an der/dem Gymn. Q ein.
Sie werden mit wöchentlich 10 Unterrichtsstunden im Fach Kunst beschäftigt.
Für das Beschäftigungsverhältnis ist der schriftliche Dienstvertrag maßgebend. ...
Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Dienstvertrages.
..."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Entgegen der vertraglichen Vereinbarung arbeitete der Kläger in der Zeit vom 1. Januar 1993 bis zum 31. Juli 1993 nicht 10 Stunden wöchentlich, sondern insgesamt nur 52 Stunden. Er erhielt hierfür eine Vergütung von insgesamt 1.144,-- DM brutto. Gleichzeitig bezog er Altersübergangsgeld nach § 249 e AFG.

Der Kläger hat von dem beklagten Land erfolglos eine Abfindung in Höhe von 10.000,-- DM nach § 2 Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juni 1992 (TV soziale Absicherung) verlangt. Dort heißt es:

"Vorbemerkungen:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß bei erforderlichen Umstrukturierungen die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Qualifizierung der Arbeitnehmer unter Nutzung aller bestehenden Möglichkeiten Vorrang hat gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen der sozialverträglichen Abfederung.

Soweit trotz der Zielsetzung ein weiterer Arbeitsplatzabbau im Rahmen der Umstrukturierung unvermeidlich ist, gilt folgendes:

...

§ 2 Abfindung. (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil
a) er wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder

...

erhält eine Abfindung. Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Kündigung nach Satz 1 aufgrund eines Auflösungsvertrages ausscheidet.

(2) Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT-O ohne die nach der Übergangsvorschrift Nr. 3 hierzu berücksichtigten Zeiten bzw. die vergleichbaren, für die Arbeiter geltenden Bestimmungen) ein Viertel der letzten Monatsvergütung (§ 26 BAT-O zuzüglich der allgemeinen Zulage) bzw. des letzten Monatstabellenlohnes (§ 21 Abs. 3 MTArb-O,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 20 Abs. 2 BMT-G-O ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags), mindestens aber die Hälfte und höchstens das Fünffache dieser Vergütung bzw. dieses Lohnes. Sie darf den Betrag von 10.000,-- DM nicht übersteigen. ...

...

(4) Wird Übergangsgeld nach dem Einigungsvertrag gewährt, entfällt die Abfindung nach diesem Tarifvertrag. Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach tariflichen Vorschriften nicht zu.

...

(6) Tritt der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O/BAT ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die der Abfindung zugrunde liegende Anzahl von Bruchteilen der Monatsvergütung/des Monatslohnes (Absatz 2), verringert sich die Abfindung entsprechend. Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.

(7) Absatz 6 gilt entsprechend, wenn innerhalb des gleichen Zeitraums ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht. ..."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe gegen das beklagte Land einen Anspruch auf Abfindung in Höhe von 10.000,-- DM nach § 2 Abs. 1 Satz 2 TV soziale Absicherung. Dem stehe nicht entgegen, daß er in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Juli 1993 für das beklagte Land nebenberuflich Unterricht erteilt habe. Bei dem ab dem 1. Januar 1993 begründeten Vertragsverhältnis habe es sich um kein Arbeitsverhältnis, sondern um ein freies Mitarbeiterverhältnis gehandelt. Deshalb könne der ihm zustehende Anspruch auf Abfindung auch nicht nach § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung verringert werden. Auf geringfügige und befristete Nebenbeschäftigungen finde diese Tarifvorschrift keine Anwendung.



- 7 -

Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an ihn
10.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Sep-
tember 1994 zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die An-
sicht vertreten, der Kläger könne, obwohl er wegen mangelnden Be-
darfs und eines zu erwartenden Stellenabbaues mit Wirkung zum
31. Dezember 1992 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei,
nach § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung die Abfindung nicht ver-
langen, da er im unmittelbaren Anschluß an das beendete Arbeits-
verhältnis ein neues Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land be-
gründet habe. Die Dauer und der Umfang des neuen Arbeitsverhält-
nisses seien dabei ohne Bedeutung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-
beitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der
zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag wei-
ter. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des Urteils
des Landesarbeitsgerichts und zur Abänderung des Urteils des Ar-
beitsgerichts. Dem Kläger steht ein tariflicher Abfindungsan-
spruch in der unstreitigen Höhe von 10.000,-- DM zu.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe zwar einen Anspruch auf Abfindung in der eingeklagten Höhe nach § 2 Abs. 1 Satz 2 TV soziale Absicherung erworben, weil er aufgrund eines Auflösungsvertrages bei dem beklagten Land ausgeschieden sei und Anlaß für den Abschluß dieses Vertrages unstreitig das Vorliegen mangelnden Bedarfs i.S. des Einigungsvertrages gewesen sei. Der Anspruch auf Abfindung habe sich aber nach § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung auf Null verringert, weil der Kläger im unmittelbaren Anschluß an das beendete Arbeitsverhältnis mit der vereinbarten Unterrichtstätigkeit im Fach Kunst am Gymnasium in Q in ein neues Arbeitsverhältnis ebenfalls mit dem beklagten Land eingetreten sei. Dem Kläger stehe der Anspruch auf Abfindung, unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen, auch nicht aufgrund einer Zusicherung oder eines Schuldanerkenntnisses (§ 781 BGB) zu. Der Klageanspruch ergebe sich auch nicht als Schadenersatzanspruch wegen Verletzung einer dem beklagten Land obliegenden Aufklärungs- oder Hinweispflicht.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann im Ergebnis nicht gefolgt werden. Die Klage ist begründet.

Der Kläger hat gegen das beklagte Land einen Anspruch auf Abfindung in unstreitiger Höhe von 10.000,-- DM nach § 2 Abs. 1 Satz 2 TV soziale Absicherung. Die nebenberufliche Beschäftigung des Klägers bei dem beklagten Land in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Juli 1993 führt nicht zu einer Verringerung des Anspruchs auf Abfindung nach § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung. Hierbei kann zugunsten des beklagten Landes unterstellt werden, daß es sich



bei dem neuen befristeten Vertragsverhältnis der Parteien um ein Arbeitsverhältnis und nicht um ein freies Mitarbeiterverhältnis handelte.

1. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 TV soziale Absicherung. Danach erhält ein Arbeitnehmer eine Abfindung, wenn er wegen mangelnden Bedarfs aufgrund eines Auflösungsvertrages ausscheidet. Dies ist vorliegend gegeben. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde aufgrund des Auflösungsvertrages vom 1. Dezember 1992 mit Wirkung zum 31. Dezember 1992 aufgelöst. Wie sich aus dem Schreiben der Bezirksregierung Halle vom 21. Dezember 1992, als Ergänzung zum Auflösungsvertrag bezeichnet, und dem insoweit unstreitigen beiderseitigen Parteivortrag ergibt, erfolgte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnden Bedarfs und zu erwartenden Stellenabbaus.

2. Dem Anspruch des Klägers auf Abfindung steht § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung nicht entgegen.

Nach dieser Bestimmung verringert sich der Anspruch auf Abfindung, wenn der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber i.S. des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O/BAT eintritt und die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer ist als die der Abfindung zugrundeliegende Anzahl von nach § 2 Abs. 2 TV soziale Absicherung zu berechnenden Bruchteilen der Mo-



natsvergütung.

a) Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung, von dem nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Tarifauslegung entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung auszugehen ist (vgl. BAG Urteil vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 - BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt; BAG Urteil vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), kommt es auf die Arbeitsbedingungen des neuen Arbeitsverhältnisses nicht an (vgl. auch Nr. 6 RdSchr. des BMI vom 15. Juli 1992 Abschn. B unter Abschn. X (GMBI. S. 750, 756) abgedr. bei Böhm/Spiertz/Spohner/Steinherr, BAT-O, Stand: Dezember 1994, TV soziale Absicherung, zu § 2 und Uttlinger/Breier, BAT-O, Stand: Januar 1997, TV soziale Absicherung, Hinweis Nr. 1). Da sich für eine anders lautende Auslegung im Tarifwortlaut kein Anhaltspunkt findet, hat der Senat mit Urteil vom 1. Dezember 1994 (- 6 AZR 571/94 - ZTR 1995, 462) entschieden, daß auch ein befristetes Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber i.S. des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O/BAT ein neues Arbeitsverhältnis i.S. von § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung sein kann. Nach dem Tarifwortlaut muß das neue Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen nicht gleichwertig sein. Das neue Arbeitsverhältnis kann auch ein Teilzeitarbeitsverhältnis sein (vgl. Senatsurteile zu § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung vom 18. April 1996 - 6 AZR 607/95 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen und vom 30. Januar 1997 - 6 AZR 859/95 - zur Veröffentlichung bestimmt).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Neben dem Wortlaut ist bei der Tarifauslegung auch der Sinn und Zweck und der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages mitzubetrachtenden (vgl. BAG Urteil vom 12. September 1984 aaO).

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien soll der Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, wenn er den Arbeitsplatz wegen mangelnden Bedarfs verliert. Nach § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung soll diese sich jedoch verringern, wenn er, sei es auch mit zeitlichem Abstand, in ein neues Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eintritt. In den Vorbemerkungen zum TV soziale Absicherung ist der Grundsatz enthalten, daß Beschäftigungsmöglichkeiten Vorrang gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialverträglichen Abfederung haben.

Offenbar gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, daß durch die Einkünfte aus dem neuen Arbeitsverhältnis der Bedarf entfällt, der durch den wegfallenden Teil der Abfindung abgedeckt werden sollte (vgl. Senatsurteil vom 1. Dezember 1994 - 6 AZR 571/94 -, aaO). Diesem Sinn und Zweck der Tarifvorschrift in § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung, wie er sich auch aus dem Gesamtzusammenhang mit den Vorbemerkungen des Tarifvertrages ergibt, ist deshalb zu entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien annehmen, die Einkünfte aus dem neuen Arbeitsverhältnis gleichen den Bedarf noch angemessen aus, der durch den wegfallenden Teil der Abfindung abgedeckt werden soll. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist dies bei einem Arbeitsverhältnis, das nebenberuflich, in zeitlich völlig untergeordnetem Umfang ausge-



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



übt wird und deshalb nur zu ganz geringfügigen Einkünften führt, nicht mehr anzunehmen.

Der Kläger hat in dem bisherigen Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1992 monatlich eine Bruttovergütung von 4.160,-- DM erzielt. In dem Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Juli 1993 hat der Kläger, abweichend von der ursprünglichen vertraglichen Vereinbarung von 10 Wochenstunden, tatsächlich nur insgesamt 52 Stunden gearbeitet und dafür in einem Zeitraum von 7 Monaten 1.144,-- DM brutto - mithin monatlich durchschnittlich 166,43 DM brutto - als Vergütung erzielt. Ein solches tatsächlich nur in geringfügigem Umfang ausgeübtes Beschäftigungsverhältnis kann nicht als Arbeitsverhältnis i.S. § 2 Abs. 6 TV soziale Absicherung angesehen werden, da es keine auch nur annähernde Ausgleichsfunktion für den wegfallenden Teil der Abfindung erfüllt, die dem Kläger nach § 2 Abs. 1 Buchst. b TV soziale Absicherung zustand (vgl. auch Senatsurteil vom 30. Januar 1997 - 6 AZR 859/95 -: Annahme einer Teilzeitbeschäftigung mit 5/8 der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten unzumutbar i.S. § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung).

3. Der Bezug von Altersübergangsgeld durch den Kläger nach dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1992 berührt den Anspruch des Klägers auf Abfindung weder dem Grunde noch der Höhe nach. Altersübergangsgeld nach § 249 e AFG ist eine Lohnersatzleistung für den Bereich des Beitrittsgebietes und ist weder ein Übergangsgeld nach § 2 Abs. 4 TV soziale Absicherung noch ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung i.S. § 2 Abs. 7 TV soziale Absicherung und wirkt sich damit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

weder anspruchsmindernd noch anspruchsausschließend nach diesen
Tarifbestimmungen aus.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Armbrüster

Böck

R. Kamm

Matiaske



[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](#)