

Aktenzeichen: 6 AZR 962/93
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. Juni 1994
- 6 AZR 962/93 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 08. Dezember 1992
- 68 Ca 23203/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 12. Oktober 1993
- 3 Sa 12/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Überbrückungsgeld bei bevorstehendem Personalabbau

Gesetz:

Tarifvertrag vom 30. Januar 1968 für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (TV B II) Anhang X zu § 42; AFG §§ 119, 119 a; VO (EWG) Nr. 1408/71 Art. 69 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zum Begriff des bevorstehenden Personalabbaus (vgl. auch Urteil des Senats vom 29. August 1991 - 6 AZR 384/89 - AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 962/93

3 Sa 12/93 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 1994

U r t e i l

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1994 durch den Vizeprä-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sidenten Dr. Peifer als Vorsitzenden, die Richter Prof.
Dr. Jobs und Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter
Schwarck und Hinsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen der Parteien wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 12. Oktober 1993 - 3 Sa 12/93 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. Dezember 1992 - 68 Ca 23203/92 - dahingehend abgeändert, daß die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger 11.901,-- DM brutto abzüglich 454,30 DM zu zahlen. Im übrigen wird die Klage abgewiesen. Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
3. Die weitergehenden Revisionen der Parteien werden zurückgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte 25/26 und der Kläger 1/26 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 um die Zahlung eines tariflichen Überbrückungsgeldes.

Der Kläger ist britischer Staatsangehöriger. Er war seit November 1979 bei den britischen Streitkräften in Berlin als Bürokraft beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 3.567,-- DM. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag vom 30. Januar 1968 für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen



der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (TV B II) in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung. Anhang X zu § 42 TV B II (fortan: Anhang X) lautet:

" Bestimmungen
 über das Überbrückungsgeld
 (zu § 42)

1. Anspruch

- a) Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer ein Überbrückungsgeld, wenn er

- (1) das 21. Lebensjahr vollendet und
- (2) eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren erreicht hat.

- b) Das Überbrückungsgeld wird nicht bezahlt, wenn

- (1) ...
- (2) der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat,
- (3) das Beschäftigungsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet worden ist,
- ...

- c) Auch in den Fällen der Abs. b (2) und b (3) wird das Überbrückungsgeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin das Beschäftigungsverhältnis

- (1) wegen eines bevorstehenden Personalabbaus oder
- ...

selbst gekündigt hat oder aus einem dieser Gründe durch Auflösungsvertrag beendet hat.

- (d) ...

...

3. Kürzung

- a) Werden dem Arbeitnehmer laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz oder



sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus einer Versicherung, zu der die alliierten Behörden und Streitkräfte bzw. das Landesamt für Besatzungslasten Beiträge entrichtet haben, gezahlt oder hätte der Arbeitnehmer, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht noch unter Ziffer 1 c (4), (5) fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel bereitgestellt hat, das Überbrückungsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Überbrückungsgeld zurückbleiben.

- b) Zu den Bezügen der vorstehenden Bestimmung gehören nicht die Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz, die Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung, soweit sie zum Ausgleich des Schadens an Körper und Gesundheit geleistet werden, sowie Leistungen aus der Gruppenversicherung (§ 39).

...

Wegen des Abzugs der britischen Streitkräfte aus Berlin waren in der Dienststelle des Klägers zum 31. Dezember 1991 Arbeitnehmer entlassen worden. Allerdings wurden in der ursprünglich aus vier Arbeitsplätzen bestehenden Abteilung des Klägers keine Kündigungen ausgesprochen; zwei freiwerdende Stellen wurden jedoch nicht neu besetzt. Bis Ende 1994 werden die alliierten Streitkräfte aus Berlin abgezogen sein. Die Dienststelle des Klägers wird dann geschlossen.



Am 31. März 1992 richtete der Kläger an die für ihn zuständige Personalabteilung ein Schreiben, in dem es heißt:

"...

seit der Wiedervereinigung Deutschlands habe ich den Eindruck, daß mein Arbeitsplatz nicht länger sicher ist und daß ich mich nach einer Beschäftigung umsehen muß, wo die Arbeit stabiler ist.

Ich beabsichtige, ins Vereinigte Königreich Ende Juni d. J. zurückzukehren, wo die Aussichten, Beschäftigung zu finden, günstiger als in Berlin sind.

Wenn möglich möchte ich im Juni ausscheiden, mein letzter Arbeitstag sollte der 19.06.1992 sein.

Ich möchte auch im gegenseitigen Einvernehmen ausscheiden, d.h. wegen der bevorstehenden Personal kürzung.

..."

Daraufhin schied der Kläger zum 30. Juni 1992 aus dem Arbeitsverhältnis aus und kehrte sofort ins Vereinigte Königreich zurück, ohne in der Bundesrepublik Deutschland einen Antrag auf Bewilligung von Arbeitslosengeld zu stellen. Bis einschließlich September 1992 war der Kläger arbeitslos. Bis dahin erhielt er in seinem Heimatland eine wöchentliche staatliche Unterstützung in Höhe von 33,30 Englischen Pfund.

Der Kläger hat die Zahlung eines Überbrückungsgeldes nach Anhang X verlangt und die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis sei wegen bevorstehenden Personalabbaus beendet worden. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 11.901,-- DM brutto zu zahlen.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld, weil sein konkreter Arbeitsplatz nicht gefährdet gewesen sei. Außerdem müsse sich der Kläger Arbeitslosengeld in - rechnerisch unstreitiger - Höhe von wöchentlich 389,40 DM anrechnen lassen, das er bei ordnungsgemäßer Antragstellung in Deutschland erhalten hätte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 11.901,-- DM brutto, abzüglich 5.127,10 DM, zu zahlen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Hiergegen richten sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen der Parteien. Der Kläger bittet um Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils und Zurückweisung der Revision der Beklagten, während die Beklagte Klageabweisung und Zurückweisung der Revision des Klägers begehrt.

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

Die Revision des Klägers hat zum Teil Erfolg. Sie führt unter Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils zur Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts dahingehend, daß die Beklagte unter Abweisung der Klage im übrigen verurteilt wird, an den Klä-



ger 11.901,-- DM brutto abzüglich 454,30 DM zu zahlen. Die weitergehende Berufung der Beklagten und die weitergehende Revision des Klägers sowie die Revision der Beklagten bleiben ohne Erfolg.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe nach Anhang X Ziff. 1 gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von Überbrückungsgeld in Höhe von 11.901,-- DM, weil das Arbeitsverhältnis wegen bevorstehenden Personalabbaus beendet worden sei. Das Überbrückungsgeld vermindere sich aber um den Betrag von 5.127,-- DM, den der Kläger für die Zeit von drei Monaten nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Arbeitslosengeld hätte beziehen können (Anhang X Ziff. 3 Abs. a).

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann rechtlich nur teilweise gefolgt werden.

Der Kläger hat für die ersten 12 Wochen seiner Arbeitslosigkeit Anspruch auf Überbrückungsgeld in ungekürzter Höhe. Das Arbeitslosengeld, das er nach Ablauf dieses Zeitraums erhalten hat, ist auf das Überbrückungsgeld anzurechnen.

1. Die tariflichen Voraussetzungen für die Zahlung von Überbrückungsgeld (Anhang X Ziff. 1 Abs. a) liegen vor. Der Kläger hat das 21. Lebensjahr vollendet und eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren erreicht.

2. Der Anspruch ist nicht nach Anhang X Ziff. 1 Abs. b ausgeschlossen, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis von sich aus be-



endet hat. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, kann dahinstehen, ob das Schreiben des Klägers vom 31. März 1992 eine Eigenkündigung darstellte oder Teil eines Auflösungsvertrags war. In beiden Fällen steht dem Kläger der Anspruch auf Überbrückungsgeld nach Anhang X Ziff. 1 Abs. c (1) zu. Nach dieser Bestimmung wird das Überbrückungsgeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis wegen eines bevorstehenden Personalabbaus selbst gekündigt oder aus diesem Grund durch Auflösungsvertrag beendet hat. Im vorliegenden Fall stand ein Personalabbau im Sinne von Anhang X Ziff. 1 Abs. c (1) bevor. Anders ist diese Tarifbestimmung nicht auszulegen.

Die Tarifvertragsparteien haben den Tarifbegriff "bevorstehender Personalabbau" nicht näher bestimmt. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet Personalabbau eine Verringerung des Personalbestandes; in der Rechtsterminologie wird der Begriff des Personalabbaus beim Ausscheiden einer Mehrzahl von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen aufgrund von Arbeitgeberkündigungen oder aufgrund sonstiger Beendigungstatbestände verwendet (BAG Urteil vom 17. August 1983 - 5 AZR 272/81 - n.v.; BAG Urteil vom 21. Februar 1991 - 6 AZR 617/89 - ZTR 1991, 514 und vom 29. August 1991 - 6 AZR 384/89 - AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV; vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand: Februar 1994, § 19 Erl. 9). Nach dem Tarifwortlaut ist nicht erforderlich, daß der konkrete Arbeitsplatz tatsächlich wegfällt; der Begriff des Personalabbaus ist ein allgemeiner und auf den Betrieb oder die Dienststelle insgesamt bezogen.



Diese Auslegung entspricht auch Sinn und Zweck der Tarifbestimmung und dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Nach Anhang X Ziff. 1 Abs. c soll das Überbrückungsgeld dem Arbeitnehmer bei einer Eigenkündigung oder einem Auflösungsvertrag immer dann erhalten bleiben, wenn er aus den dort aufgeführten Gründen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu vertreten hat. Das ist auch dann der Fall, wenn er wegen zu erwartender Entlassungen von sich aus ausscheidet, d. h. wenn der Arbeitgeber einen Anlaß für die Annahme gegeben hat, der Arbeitnehmer könne ebenfalls von Entlassung betroffen sein. Ein Arbeitnehmer erfüllt die Voraussetzungen Anhang X Ziff. 1 Abs. c (1), wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, um zu erwartenden betriebsbedingten Arbeitgeberkündigungen zuvorzukommen.

Der Personalabbau stand bevor. In der Dienststelle des Klägers hatte es zum 31. Dezember 1991 mehrere Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen gegeben. In der Abteilung des Klägers wurden zwei freigewordene Arbeitsplätze nicht neu besetzt. Diese Maßnahmen waren unstreitig dadurch bedingt, daß die Truppen der alliierten Streitkräfte bis Ende 1994 aus Berlin abgezogen werden und die Dienststelle des Klägers überflüssig wird, was zum Wegfall sämtlicher Arbeitsplätze führt. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers stand zwar die endgültige Schließung seiner Dienststelle nicht unmittelbar bevor, doch hatte der Arbeitgeber mit dem Personalabbau bereits begonnen. Es war zu erwarten, daß dieser schrittweise fortgesetzt würde. Daß die Schließung der



Dienststelle und damit der Wegfall der Arbeitsplätze unmittelbar bevorsteht, fordert der Tarifvertrag nicht.

2. Der Anspruch des Klägers auf Überbrückungsgeld ist nicht um die staatliche Unterstützung in Höhe von 33,30 Englischen Pfund wöchentlich zu kürzen, die der Kläger in seinem Heimatland erhalten hat. Bei dieser Unterstützung handelt es sich nicht um sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln i.S. von Anhang X Ziff. 3 Abs. a. Sinn und Zweck dieser Tarifbestimmung ist es zwar, aus Ersparnisgründen die doppelte Zahlung öffentlicher Mitteln zu vermeiden. Aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifbestimmung, welcher bei der Tarifauslegung mitzuberücksichtigen ist (vgl. BAG Urteil vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), ergibt sich aber, daß mit öffentlichen Mitteln im Sinne der Tarifbestimmung nur solche der Bundesrepublik Deutschland gemeint sind. Hierauf hat das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Nur laufende Unterstützungen und Renten, die von deutschen Rechtsträgern nach deutschem Recht geleistet werden, können den Anspruch des Klägers auf Überbrückungsgeld beeinträchtigen, nicht dagegen eine staatliche Unterstützung nach britischem Recht.

3. Eine Kürzung des Überbrückungsgeldes nach Anhang X Ziff. 3 Abs. a kommt für die ersten 12 Wochen der Arbeitslosigkeit des Klägers auch nicht deshalb in Betracht, weil der Kläger es unterlassen hat, unverzüglich einen Antrag auf Arbeitslosengeld zu stellen. Dem Kläger stand für den genannten Zeitraum kein Anspruch auf Arbeitslosengeld zu. Für den Kläger wäre am 1. Juli

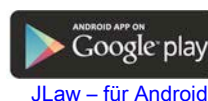


1992 eine Sperrzeit von 12 Wochen eingetreten, während der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhte (§§ 119, 119 a AFG). Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

Nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 1. Alternative AFG tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch mindestens grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses i.S. des § 119 Abs. 1 Nr. 1 AFG kann durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder durch Auflösungsvertrag erfolgen (Gagel, AFG, Stand: Mai 1993, § 119 Rz 122, 127; Eckert in GK-AFG, Stand: Juli 1994, § 119 Rz 9). Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt.

Der Kläger hat die Arbeitslosigkeit auch grob fahrlässig i.S. § 119 Abs. 1 Nr. 1 AFG herbeigeführt. Ein solche Fall liegt vor, wenn der Arbeitslose nicht mindestens konkrete Aussichten auf einen Anschlußarbeitsplatz hat und wenn er auch die allgemeinen Verhältnisse auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt vernünftigerweise nicht so günstig beurteilen konnte, daß er keine Arbeitslosigkeit zu befürchten brauchte (BSG Urteil vom 20. April 1977 - 7 RAr 112/75 - BSGE 43, 269, Leitsatz 1; Gagel, aaO, Rz 149; Eckert in GK-AFG, aaO, Rz 30). Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Der Kläger hatte keine konkrete Aussicht auf einen Anschlußarbeitsplatz und mußte vernünftigerweise befürchten, zunächst arbeitslos zu sein.



Der Kläger hatte keinen wichtigen Grund für sein Verhalten. In der Regel ist dem Arbeitnehmer auch bei drohender Arbeitgeberkündigung zuzumuten, diese abzuwarten, soweit nicht besondere Umstände vorliegen (BSG Urteil vom 12. November 1981 7 RAr 21/83 - BSGE 52, 276, 281; BSG Urteil vom 12. April 1984 - 7 RAr 28/83 - SozSich 1984, 388; Gagel, aaO, Rz 170). Solche sind vorliegend nicht ersichtlich.

Nach § 119 a Nr. 1 AFG hätte die Sperrzeit, die für den Kläger am 1. Juli 1992 eingetreten wäre, 12 Wochen und nicht, wie das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen hat, 13 Wochen und 1 Tag betragen. Folglich hätte der Kläger für den restlichen Zeitraum einen auf das Überbrückungsgeld anzurechnenden Betrag in Höhe von 454,30 DM als Arbeitslosengeld erhalten, wenn er die Antragstellung nicht unterlassen hätte, die ihm, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, trotz seiner Abreise nach Art. 69 Nr. 1 VO (EWG) Nr. 1408/71 möglich gewesen wäre.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Jobs

Dr. Armbrüster

R. Schwarck

R. Hinsch



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

