Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 15. Mai 2012 - 7 AZR 786/10 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart	Urteil vom 24. Juni 2010 - 1 Ca 76/10 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 21. Dezember 2010 - 6 Sa 84/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Tarifsozialplans - Verlängerung des mit einer Transfergesellschaft abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrags

Gesetze:

BGB §§ 145 bis 147; ZPO § 894 Satz 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu - 7 AZR 785/10 - (führende Sache)

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 786/10
6 Sa 84/10
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Mai 2012

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Spie und die ehrenamtliche Richterin Schuh für Recht erkannt:

> Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Dezember 2010 - 6 Sa 84/10 - aufgehoben.
>
> Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 24. Juni 2010 - 1 Ca 76/10 - wird zurückgewiesen.
>
> Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin begehrt von der Beklagten - einer Transfergesellschaft - die Verlängerung des mit ihr geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags um zwölf Monate. 1

Die Klägerin war seit dem 14. Mai 1979 bei der S GmbH bzw. deren Rechtsvorgängern als angelernte Arbeiterin beschäftigt. Sie ist am 2. Juni 1961 geboren, schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 70 und Mitglied der Industriegewerkschaft *(IG)* Metall. Am 18. Juni 2008 schloss die S GmbH - damals noch firmierend unter A S GmbH - anlässlich der Stilllegung ihrer Produktion im Betrieb F mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und mit der IG Metall - Bezirksleitung Baden-Württemberg - einen Tarifsozialplan *(TSP)*. Der TSP sieht für die von der Personalabbaumaßnahme betroffenen Beschäftigten ua. die Möglichkeit vor, in eine Transfergesellschaft - die Beklagte - zu wechseln. Der TSP, den die Beklagte unter der Zeile „unter Beitritt von R, soweit Rechte und Pflichten für R nach dieser Vereinbarung begründet sind“ unterzeichnet hat, lautet auszugsweise: 2

„A. Allgemeine Regelungen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Präambel

Geschäftsleitung der A S, IG Metall und Betriebsrat haben in langwierigen Verhandlungen vergeblich Maßnahmen zur Erreichung der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit von A S erörtert. Hinsichtlich der näheren Einzelheiten wird auf den Inhalt des Interessenausgleiches Bezug genommen, der Inhalt auch der Verhandlungen mit der IG Metall war. Die Parteien haben für die betroffenen Beschäftigten schließlich die nachfolgende Sozialplanregelung getroffen.

I. Allgemeiner Geltungsbereich des Sozialplans

1. Berechtigte Beschäftigte

Ansprüche aus diesem Sozialplan haben die von der Restrukturierung gem. dem Inhalt des Interessenausgleiches betroffenen Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz am Standort F aus betriebsbedingten Gründen verlieren. …

III. Individuelle Sozialplanformel

1. Anspruchsberechtigter Beschäftigtenkreis

Für die Inanspruchnahme der nachfolgend genannten Sozialplanabfindungen und zusätzlichen Abfindungsbeträgen sind die nachfolgend genannten Beschäftigten berechtigt:

Berechtigt sind die in Ziff. I.1. (Geltungsbereich) genannten Beschäftigten, sofern für sie nicht besondere Regelungen ausdrücklich vereinbart sind (z.B. rentennahe Beschäftigte (vgl. Ziff. II), Beschäftigte, die eine Nachqualifizierung mit Abschluss antreten (vgl. Ziff. VII.1. und VII.2.)).

…

2. Sozialplanformel

Die Sozialplanabfindung errechnet sich aus der Formel:

Bruttomonatsverdienst x Betriebszugehörigkeit x 1,0

…

8. Erhöhung Abfindung bei Wechsel in Transfergesellschaft

Die Abfindung erhöht sich für anspruchsberechtigte Beschäftigte im Sinne von III.1., die nach den Regelungen des Sozialplanes ein Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft, nämlich ‚R-BQG' annehmen, um 20 %, der Sozialplanabfindung nach III.2. max. um EUR 15.000,00. … Abweichende Regelungen hierfür gelten für Beschäftigte, die ein Angebot für eine qualifizierte Nachqualifizierung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

mit Berufsabschluss von R erhalten und vertragsgemäß annehmen. …

V. Vermittlungshilfen

...

4. Profiling/Grundqualifizierung nach § 216a SGB III

…

4.2 R wird in Abstimmung mit A S, IHK und Agentur für Arbeit auch Maßnahmen für eine Grundqualifizierung für Beschäftigte, die eine Eignung für eine qualifizierte Nachqualifizierung mit Abschluss bei der IHK (wie Industriemechaniker) mitbringen, prüfen und mit Zustimmung von A S und in Abstimmung mit den übrigen Vorgenannten vor einem Übertritt in die R durchführen. Die Zeiten für die Durchführung solcher Grundqualifizierungen für die vorgenannte Beschäftigtengruppe darf höchstens sechs Monate betragen und ist mit der Agentur für Arbeit vorab abzustimmen. ...

5. Wechsel in R-BQG

A S und Betriebsrat bzw. IG Metall haben zudem vereinbart, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, in eine Transfergesellschaft, also eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (i.F. ‚R-BQG') zu wechseln. Diesen ‚R-Beschäftigten' werden nach Maßgabe der näheren Regelungen qualifizierte Nachqualifizierungsmaßnahmen mit Abschluss IHK und Qualifizierungsmaßnahmen und Qualifizierungshilfen auf der Grundlage zuvor durchgeführter Profiling-Maßnahmen erarbeitet und angeboten.

VI. Voraussetzungen und Konditionen in der Transfergesellschaft

1. Angebot/Wechsel in R-BQG

Alle nach diesem Sozialplan berechtigten Beschäftigten erhalten von R nach Maßgabe der nachfolgend vereinbarten Bedingungen und der ‚Vereinbarung zur Schaffung von BQG-Strukturen', die als Anlage 1 zu diesem Sozialplan beigefügt ist, ein Angebot zum Wechsel in die ‚R-BQG'.

2. Verweildauer/Übertrittszeitpunkte

2.1 Für Beschäftigte, die bei A S in einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf tätig sind, beträgt die Laufzeit 12 Monate. Im Übrigen beträgt die Laufzeit/Verweildauer für jeden berechtigten Beschäftigten 15 Monate.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Übertritt ist zu dem von A S vorgegebenen Zeitpunkt und unter Beachtung des durchgeführten Transferplanes anzubieten. Übertrittstermine sind der 01.08.2008, 01.09.2008, 01.10.2008 und 01.01.2009.

...

3. Verlängerte Laufzeit für besondere Beschäftigtengruppen

R-BQG wird einen von der Stilllegung und Problemen im Arbeitsmarkt besonders betroffenen Personenkreis eine Verlängerung der Verweildauer auf insgesamt 24 Monate anbieten.

Vorrangig berechtigt für eine solche Verlängerung sind Beschäftigte, die am Stichtag des 31.12.2008 das 50. Lebensjahr vollendet haben und bei A S nicht in einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf tätig waren. Die Verlängerung darf aus diesem Personenkreis für max. 40 Personen erfolgen und ist zunächst aus zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Restmitteln (Qualifizierungskosten sowie Vergütungszuschüsse) zu finanzieren. Reichen diese nicht aus, wird A S die jeweils benötigten Mittel zur Verfügung stellen. Ist eine personelle Auswahl erforderlich, entscheidet die R-BQG mit vorheriger Zustimmung durch den Beirat im 13. BQG-Monat.

...

VII. Bildungsangebote und Qualifizierungsmöglichkeiten bei R-BQG

1. Nachqualifizierung mit Abschluss zum Industriemechaniker

IG Metall, Betriebsrat und A S haben vereinbart, dass R-BQG in Abstimmung mit IHK und der Agentur für Arbeit bis zu 15 vom Wegfall ihres Arbeitsplatzes betroffenen Beschäftigten eine Nachqualifizierung mit Abschluss als Industriemechaniker am Standort der A S anbieten wird. Diese Qualifizierung wird im Wesentlichen am Standort in F durchgeführt. A S wird hierzu auch ihren Ausbildungsleiter für Industriemechaniker zur Verfügung stellen.

2. Weitere Nachqualifizierungen mit IHK-Abschluss

R ist von den Parteien zudem beauftragt, für weitere 15 vom Wegfall ihres Arbeitsplatzes betroffene Beschäftigte eine qualifizierte Nachqualifizierung mit IHK-Abschluss in Abstimmung mit IHK und Agentur für Arbeit kurzfristig zu prüfen und nach vorheriger Abstimmung mit A S anzubieten. Sollte die unter Ziff. 1 genannten Zahl von Nachqualifizierungen für Industriemechaniker nicht erreicht werden,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

können die Qualifizierungsangebote nach Ziff. 2 entsprechend erhöht werden.

3. Dauer der Nachqualifizierungszeiten

Die Dauer der o.g. (Ziff. 1 und 2) qualifizierten Nachqualifizierungen mit IHK-Abschluss wird R-BQG unverzüglich durch Absprache mit IHK und Agentur für Arbeit ermitteln. Sie darf höchstens 12 Monate betragen.

Der Zeitpunkt des Wechsels für Beschäftigte, die eine Nachqualifizierung nach Maßgabe von Ziff. VII.1. und 2. angeboten erhalten, wird zwischen A S und R einvernehmlich unter Einbeziehung von IHK und Agentur für Arbeit festgelegt. Soweit für solche Beschäftigte eine allgemeine Grundqualifizierung erforderlich ist, wird diese im Rahmen einer bezahlten Freistellung dieser Beschäftigten für die Dauer der Grundqualifizierung, höchstens aber für sechs Monate nach Maßgabe der Regelungen unter Ziff. V.4.2. durchgeführt. Ein Wechsel in die R-BQG erfolgt erst mit Abschluss der erforderlichen Grundqualifizierung.

4. Abfindungsleistungen für Beschäftigte in Nachqualifizierung mit IHK-Abschluss

Beschäftigte, die nach Maßgabe der vereinbarten Bedingungen von R-BQG eine Qualifizierung in einem der gem. Ziff. 1 und 2 vorgenannten Nachqualifizierungen angeboten erhalten und annehmen, erhalten bei Übertritt in R-BQG die Sozialplanabfindung gem. Ziff. III.2-7. (Grundsozialplanabfindung). Sie erhalten keine ‚Wechselabfindung' gem. Ziff. III.8. Bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erhalten Sie von R-BQG eine sog. Nachqualifizierungsprämie als sozialversicherungspflichtigen Bruttobetrag in Höhe von 10 % der individuellen Abfindung gem. Ziff. III.2-7.

5. Sonstige Qualifizierungen bei R-BQG

A S, Betriebsrat und IG Metall haben R-BQG jeweils auch beauftragt, für die weiteren betroffenen Beschäftigten unverzüglich nach Maßgabe der Auswertung des Profiling berufsqualifizierende und -fördernde Qualifizierungsmaßnahmen zu erarbeiten und den betroffenen Beschäftigten während ihrer Zeit bei R-BQG zur Verfügung zu stellen. Die näheren Einzelheiten sind in der gesonderten Vereinbarung gem. Anlage 1 geregelt.

6. Einrichtung Beirat

Für die Überwachung und Kontrolle der Tätigkeit von R-BQG wird ein Beirat eingerichtet. Einzelheiten hierzu sind der Regelegung zur Schaffung der R-BQG vom

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

18.06.2008 vereinbart.

Im übrigen gelten für die Regelungsinhalte gem. VI und VII ergänzend die Inhalte der Vereinbarung über die Schaffung der R-BQG. Diese Vereinbarung ist als Anlage 1 beigefügt und auch Bestandteil der vorliegenden Vereinbarung.

…“

In der Anlage 1 zum TSP, überschrieben mit „Vereinbarung zur Schaffung der R-BQG bei A S vom 18.06.2008“ und geschlossen am 18. Juni 2008 von der A S GmbH, der IG Metall - Bezirksleitung Baden-Württemberg -, dem Betriebsrat der A S GmbH *(Standort F)* und der Beklagten, heißt es ua.: 3

„§ 1 Vorbemerkung

Den vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten gemäß den Betroffenenlisten zum Interessenausgleich vom 18.06.2008 wird ein befristetes Arbeitsverhältnis in der R, Projekt A-R-BQG, angeboten, um für diese Zeit vor Arbeitslosigkeit bewahrt zu sein, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und mit größerer Erfolgsaussicht in eine neue Arbeitsstelle vermittelt werden zu können.

§ 2 R-Vertragszeiten und Begrenzung

Die A-R-BQG beginnt am 01.08.2008 und ist in mehrere Eintrittsstufen, wie folgt, gegliedert:

01.08.2008

01.09.2008

01.10.2008

01.01.2009

Die Zuordnung der Betroffenen zu den jeweiligen Eintrittsstufen wird in einer gesonderten Liste, die dieser Vereinbarung als Anlage 1 beigefügt wird, festgelegt. …

§ 6 Aufgaben der R GmbH

1. Gem. Ziff. A V.4. des Sozialplanes vom 17.06.2008 wird die R hiermit von A S beauftragt, die Profiling-Maßnahmen unverzüglich, und noch vor dem Übertritt in die R durchzuführen. R wird ebenfalls beauftragt, nach Maßgabe der Regel gem. Ziff. A V.4. eventuelle Grundqualifizierungen durchzuführen und dabei für A S sicherzustellen, dass die Voraussetzungen nach § 216a SGB III erfüllt werden.

…

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Der R obliegt die Vorbereitung und Durchführung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nach Maßgabe der Vereinbarung unter A VI und VII des Sozialplans. …

§ 9 Beirat

1. Für die A-R II wird ein Beirat gebildet und wie folgt besetzt:

für den Betriebsrat	1 Mitglied (W. K.)
für A S	1 Mitglied (M. L.)

Die Beiratstätigkeit ist unentgeltlich.

Dem Beirat obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- Überwachung Qualifizierungsangebote

- Kontrolle über die ordnungsgemäße Mittelverwendung

- Genehmigung von Qualifizierungsmaßnahmen, die den der R zur Verfügung gestellten Qualitopf übersteigen

- Verlängerung von Laufzeiten gem. A VI.3. des Tarifsozialplans sowie bei begründeten Einzelfällen

- Entlastung der R

- Entlastung des Treuhänders

…“

Der nach § 9 der Anlage 1 zum TSP gebildete Beirat beschloss am 26. März 2009: 4

„In Ergänzung zum Tarifsozialplan vom 18.06.2008 wird folgende Regelungsabrede getroffen:

Beiratsbeschluß gem. § 9 der Vereinbarung zur Schaffung der R-BQG bei A S vom 18.06.2008:

Der Beirat hat folgende Kriterien zur Auswahl der Berechtigten BQG-Mitarbeiter zur Verlängerung der Laufzeit gem. § VI; Pkt. 3 des Tarifsozialplans auf insg. 24 Monate beschlossen:

- Alter des Mitarbeiters (in vollen Jahren),

  hierbei gilt: das höhere Lebensalter ist maßgebend

  Bei gleichem Alter wird ein weiteres Ranking nach folgenden Kriterien vorgenommen:

  a) Schwerbehinderung

  (Schwerbehinderungseigenschaft ist maßge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bend)

b) Betriebszugehörigkeit

(Die längere BZG in der A S GmbH ist maßgebend)

Falls mehr Mitarbeiter berechtigten Anspruch auf die Verlängerung gem. § VI Pkt. 3 des Tarifsozialplans vom 18.06.2008 erheben, als die Maximalanzahl zulässt, ist zwischen allen BQG_R Mitarbeitern mit 15 Monaten Laufzeit nach Maßgabe dieser Kriterien eine Ranking-Liste zu erstellen und damit die Teilnehmer im Rahmen der vereinbarten Maximalanzahl festzulegen.

Grundsätzlich sind hierbei die Kriterien Lebensalter und anschließend die Punkte a) und b) in der dargestellten Reihenfolge ausschlaggebend."

Die Klägerin unterzeichnete unter dem 7. Juli 2008 einen ihr übersandten dreiseitigen „BQG-Vertrag", in dessen Teil 1 ua. die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit der A S GmbH „voraussichtlich" am „31.03.2009" sowie die Zahlung einer - unter Einbeziehung der „Wechselprämie" erhöhten - Abfindung nach dem TSP niedergelegt war und dessen Teil 2 die Begründung eines befristeten Anstellungsverhältnisses mit der Beklagten für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. März 2010 vorsah. Am 24. Juli 2008 vereinbarten die Parteien, dass die Klägerin an einer Nachqualifizierung mit IHK-Abschluss iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP teilnimmt. Vom 1. September 2008 bis zum 28. Februar 2009 absolvierte die Klägerin im mit der A S GmbH fortbestehenden Arbeitsverhältnis eine Grundqualifizierung. Das sich anschließende Arbeitsverhältnis mit der Beklagten war abweichend von der Festlegung im „BQG-Vertrag" für die Zeit vom 1. März 2009 bis zum 28. Februar 2010 *(zwölf Monate)* befristet. 5

In einer auf den 2. November 2009 datierenden tabellarischen Aufstellung sind unter der Überschrift „Finanzbedarf A-S-R III Vertragsverlängerungen" 40 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgeführt, welche - so der Vortrag der Klägerin - „von der Verlängerung der BQG-Laufzeit profitieren sollten". In der Tabelle ist unter der laufenden Nr. 18 Frau H mit dem Geburtsdatum am 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

22. November 1961 genannt. Nach den Angaben der Klägerin ist Frau H einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Nachdem die Klägerin mit Anwaltsschreiben vom 21. September 2009 erfolglos eine Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum 28. Februar 2011 beansprucht hat, hat sie dieses Begehren mit ihrer der Beklagten am 12. Januar 2010 zugestellten Klage weiterverfolgt. Sie hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei nach dem TSP verpflichtet, den Vertrag mit ihr zu verlängern. Sie habe einen Anspruch darauf, 24 Monate in der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zu verweilen. Der Umstand, dass sie sich für eine Nachqualifizierung gemäß Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP entschieden habe, schließe ihren Anspruch auf eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags mit der Beklagten nicht aus; dies gebiete schon der Gleichbehandlungsgrundsatz. Die vom Beirat aufgestellten Auswahlkriterien für die Arbeitnehmer, die einen längeren Vertrag angeboten bekommen sollten, seien nicht entscheidend. Jedenfalls wäre sie auch bei Anwendung dieser Auswahlgrundsätze bei dem Angebot einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten vorrangig - jedenfalls vorrangig gegenüber Frau H - zu berücksichtigen gewesen. 7

Die Klägerin hat zuletzt - soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung - beantragt, 8

> die Beklagte zu verurteilen, einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entsprechend den Bedingungen des zwischen ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrags vom 7. Juli 2008 über den 28. Februar 2010 hinaus bis zum 28. Februar 2011 zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Klägerin gehöre nicht zu den von der Stilllegung und den Problemen am Arbeitsmarkt besonders betroffenen Personen, die eine Verlängerung des mit ihr geschlossenen Vertrags beanspruchen könnten. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien habe sich die Verlängerungsmöglichkeit nicht auf die sog. „Nachqualifizierer“ iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP bezogen. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Das Arbeitsgericht hat die - ursprünglich auch gegen die S GmbH gerichtete - Klage abgewiesen. Auf die nur die Klageabweisung gegen die Beklagte betreffende Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht nach dem Klageantrag erkannt. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Abgabe der auf eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags gerichteten Willenserklärung. Ein solcher Anspruch folgt entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht aus Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP iVm. dem Beiratsbeschluss vom 26. März 2009. Die Tarifvertragsparteien haben den Kreis der für eine Verlängerung des befristeten Vertrags mit der Beklagten nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 1 TSP in Frage kommenden berechtigten Beschäftigten auf den „von der Stilllegung und Problemen im Arbeitsmarkt besonders betroffenen Personenkreis“ beschränkt. Diejenigen Arbeitnehmer, die wie die Klägerin eine Nachqualifizierung iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP vereinbart haben, fallen nicht unter diese besondere Beschäftigtengruppe. Dies ergibt die Auslegung der Vorschriften des TSP, der weder der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz noch der allgemeine Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG entgegenstehen. 11

I. Die Klage ist zulässig. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Annahmeerklärung begehrt. Ihr geht es mit der erstrebten Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO um das Zustandekommen eines bis zum 28. Februar 2011 befristeten Arbeitsvertrags mit der Beklagten, das sie mit übereinstimmenden 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Willenserklärungen - Antrag und Annahme *(§§ 145 bis 147 BGB)* - erwirken möchte. Ein entsprechendes Angebot hat sie mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 21. September 2009 abgegeben; es liegt im Übrigen spätestens in ihrer der Beklagten am 12. Januar 2010 zugestellten Klage.

2. In diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14

a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Kläger muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung er begehrt. Er hat den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis *(§ 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO)* keinem Zweifel unterliegt und über die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung *(§ 322 Abs. 1 ZPO)* zwischen den Parteien entschieden werden kann *(vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 743/10 - Rn. 18 mwN)*. Ein - wie vorliegend - auf die Abgabe einer Willenserklärung gerichteter Antrag ist nur dann bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn er so gefasst ist, dass der Inhalt der nach § 894 Satz 1 ZPO fingierten Erklärung klar ist. Zur Ermittlung des Inhalts einer mit der Klage erstrebten Willenserklärung können - wie auch bei anderen auslegungsbedürftigen Klageanträgen - die Klagebegründung und das schriftsätzliche Vorbringen des Klägers herangezogen werden. Geht es um den Abschluss eines Arbeitsvertrags, muss die nach der speziellen Vollstreckungsregel des § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben geltende Willenserklärung den für eine Vertragseinigung notwendigen Mindestinhalt umfassen *(essentialia negotii)*. 15

b) Nach diesen Grundsätzen ist der Inhalt des *(anzunehmenden)* Arbeitsvertrags ausreichend konkretisiert. Der Zeitpunkt der Wirkung der Abgabe der Annahmeerklärung ist bezeichnet. Die wesentlichen Vertragsbestandteile sind wegen der Bezugnahme auf die Bedingungen des von der Klägerin am 7. Juli 2008 unterzeichneten Vertragstextes hinlänglich beschrieben. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Für den Antrag besteht ein Rechtsschutzbedürfnis. Dem steht nicht entgegen, dass das von der Klägerin erstrebte Vertragsverhältnis - jedenfalls mittlerweile - beendet ist und in der Vergangenheit liegt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit einer vergangenheitsbezogenen Feststellungsklage *(vgl. zB 6. November 2002 - 5 AZR 364/01 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 78 = EzA ZPO § 256 Nr. 68)* ist auf eine Leistungsklage nicht übertragbar. Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage folgt ohne weiteres aus der Nichterfüllung des materiell-rechtlichen Anspruchs. Hierfür genügt regelmäßig die Behauptung der klagenden Partei, dass der von ihr verfolgte Anspruch bestehe. Ob ein solcher Anspruch gegeben ist, ist eine Frage seiner materiell-rechtlichen Begründetheit. Nur ausnahmsweise können besondere Umstände das Verlangen, in die materiell-rechtliche Prüfung des Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen *(vgl. BAG 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 12 f. mwN, AP BErzGG § 15 Nr. 47)*. Um einen solchen Ausnahmefall handelt es sich vorliegend nicht. 17

II. Die Klage ist unbegründet. 18

1. Dies folgt allerdings nicht bereits aus dem Umstand, dass die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe der Annahmeerklärung zum 1. März 2010 - im Antrag ist formuliert „über den 28. Februar 2010 hinaus“ - (rück-)wirken soll. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 *(BGBl. I S. 3138)* kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, die auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist. Nach § 275 Abs. 1 BGB ist der Anspruch auf die Leistung zwar ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder jedermann unmöglich ist. Im Unterschied zum alten Recht ist in § 311a Abs. 1 BGB aber klargestellt, dass ein Vertrag selbst dann nicht nichtig ist, wenn er in der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden kann. Die rückwirkende Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Urteil ist demnach zulässig. Ausgeschlossen ist lediglich eine gerichtliche Entscheidung, mit der ein Arbeitsverhältnis mit Rückwirkung zu einem Zeitpunkt vor der *(fingierten)* Abgabe des Angebots begründet werden 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

soll *(vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 743/10 - Rn. 24 f. mwN)*. Solch eine Konstellation liegt hier nicht vor.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte aber nicht nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 1 TSP iVm. dem Beiratsbeschluss vom 26. März 2009 zur Abgabe der mit der Klage verlangten Annahmeerklärung verpflichtet. Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Beklagte an den TSP normativ iSv. § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist - hierfür müsste sie selbst Partei des Tarifvertrags sein *(vgl. § 3 Abs. 1 TVG)* - oder ob sie schuldrechtlich zur Erfüllung der in dem TSP geregelten, sie betreffenden Pflichten gehalten ist. Jedenfalls erfüllt die Klägerin die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen für eine Vertragsverlängerung nicht. Sie gehört nicht zu der Beschäftigtengruppe, für die nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP die Möglichkeit einer Verlängerung des „BQG-Vertrags“ mit der Beklagten vorgesehen ist. Wie die Auslegung dieser Tarifvorschriften - ua. in einer systematischen Zusammenschau mit anderen Bestimmungen im TSP - ergibt, haben die Tarifvertragsparteien diejenigen Beschäftigten, die wie die Klägerin eine Nachqualifizierung gemäß Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP vereinbart haben, nicht als „besondere Beschäftigtengruppe“ iSv. Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP angesehen. 20

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften *(§ 133 BGB)*. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist stets abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Auch die 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und gesetzeskonformen Regelung führt *(vgl. zB BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 626/10 - Rn. 30 mwN; 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30 mwN, BAGE 124, 110; 30. Mai 2006 - 1 ABR 21/05 - Rn. 29 mwN, EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 9)*. Hieran würde sich auch nichts ändern, wenn die Beklagte dem zwischen der S GmbH und der IG Metall geschlossenen Tarifvertrag lediglich mit schuldrechtlicher Wirkung zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer beigetreten wäre.

b) Hiervon ausgehend sind die Bestimmungen im TSP so zu verstehen, dass sie bei der Möglichkeit der Verlängerung der „Verweildauer“ in der BQG zwischen den Beschäftigten, die das Angebot einer Nachqualifizierung iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 1 oder 2 TSP annehmen, und den anderen zur Transfergesellschaft gewechselten Arbeitnehmern unterscheiden. Die Regelung von Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP beinhaltet keinen Anspruch auf Verlängerung des Vertrags mit der Beklagten auf insgesamt 24 Monate für Beschäftigte, die - wie die Klägerin - ein Nachqualifizierungsangebot angenommen haben. 22

aa) Auf ein solches Verständnis deutet bereits der Wortlaut der tariflichen Vorschriften. 23

(1) Während die für eine Vertragsverlängerung in Frage kommende „besondere Beschäftigtengruppe“ nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 1 TSP mit „von der Stilllegung und Problemen im Arbeitsmarkt besonders betroffen“ beschrieben ist, heißt es bei dem für das Angebot einer Nachqualifizierung in Frage kommenden Arbeitnehmern nach Teil A. Abschn. VII. Ziff. 1 und 2 TSP „vom Wegfall ihres Arbeitsplatzes betroffene Beschäftigte“. Auch zeigt die Beschreibung der Beschäftigtengruppe in Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 1 TSP anhand deren besonderer Betroffenheit, dass die Tarifvertragsparteien innerhalb der zu der Transfergesellschaft gewechselten Arbeitnehmer differenzieren und nur für bestimmte Beschäftigte die Möglichkeit einer verlängerten Vertragslaufzeit regeln wollten. Nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 2 TSP sind bestimmte Arbeitnehmer wegen ihres Lebensalters und ihrer fehlenden Qualifika- 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tion zwar insoweit bevorzugt berechtigt. Entgegen der Auffassung der Klägerin bedeutet dies aber nicht, dass bei einer Erfüllung dieser Kriterien *(Lebensalter und fehlende Qualifikation)* stets eine Vertragsverlängerung anzubieten ist. Der Ausdruck „vorrangig“ beinhaltet lediglich eine Priorität. Der Text der Tarifvorschriften spricht jedenfalls eher dafür, dass zunächst der „von der Stilllegung und Problemen im Arbeitsmarkt besonders betroffene“ Personenkreis nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 1 TSP zu bestimmen ist, bevor die „Vorrangbestimmung“ nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 2 TSP überhaupt greift.

(2) Der Formulierung in Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 5 TSP, nach der im Fall einer erforderlichen personellen Auswahl eine Entscheidung „im 13. BQG-Monat“ erfolgt, kann entnommen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine verlängerte Laufzeit nur für die Beschäftigten regeln wollten, die mit einem auf 15 Monate befristeten „BQG-Vertrag“ zur Transfergesellschaft gewechselt sind. Damit kommen die bei der S GmbH in einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf tätig gewesenen Arbeitnehmer für eine verlängerte Verweildauer in der BQG von vornherein nicht in Betracht, denn deren Verträge mit der Beklagten sind nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 2.1 Satz 1 TSP *(nur)* auf zwölf Monate befristet. Eine Entscheidung über eine Vertragsverlängerung „im 13. BQG-Monat“ kann es nur hinsichtlich der Arbeitnehmer geben, für die nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 2.1 Satz 2 TSP die „Laufzeit/Verweildauer“ 15 Monate beträgt. Für die eine Nachqualifizierung iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 1 und 2 TSP in Anspruch nehmenden Arbeitnehmer ist insofern zwar eine „Laufzeit/Vertragsdauer“ nicht ausdrücklich bestimmt. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 3 Satz 2 TSP legt die Dauer der „qualifizierten Nachqualifizierungen mit IHK-Abschluss“ aber auf „höchstens 12 Monate“ fest. Entsprechend haben die Klägerin und die Beklagte auch - anders als ursprünglich vorgesehen - einen Vertrag mit einer Laufzeit von nur zwölf Monaten geschlossen. 25

bb) Systematik und Gesamtzusammenhang der Tarifbestimmungen streiten für die Auslegung, die „Nachqualifizierer“ iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 1 und 2 TSP nicht als „besondere Beschäftigtengruppe“ iSv. Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP anzusehen. Der TSP unterscheidet in seinem Teil A. Abschn. VI. unter der 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Überschrift „Voraussetzungen und Konditionen in der Transfergesellschaft“ zwischen den Beschäftigten, die bei der A S GmbH in einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf tätig waren, und den übrigen berechtigten Beschäftigten. In Teil A. Abschn. VII. des TSP sind unter der Überschrift „Bildungsangebote und Qualifizierungsmöglichkeiten bei R-BQG“ ua. die Möglichkeiten einer Nachqualifizierung mit Abschluss zum Industriemechaniker oder mit IHK-Abschluss aufgeführt. Für die Arbeitnehmer, die diese Möglichkeit wahrnehmen, gelten besondere Vorschriften zu den Abfindungsleistungen *(vgl. Teil A. Abschn. III. Ziff. 8 und Abschn. VII. Ziff. 4 TSP)* sowie zum Zeitpunkt des Wechsels zur Beklagten und zu einer ggf. erforderlichen - während des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit der S GmbH zu absolvierenden - Grundqualifizierung *(vgl. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 3 Unterabschn. 2 Satz 1 bis Satz 3 und Ziff. 4 sowie Abschn. V. Ziff. 4.2 TSP)*. Dies ist ein gewichtiger Anhaltspunkt dafür, die „Nachqualifizierer“ als eine gesonderte Beschäftigtengruppe anzusehen, für die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien andere Konditionen gelten sollen als für die übrigen zur Transfergesellschaft Gewechselten.

cc) Sinn und Zweck der Tarifvorschriften bestätigen ein Verständnis dahingehend, dass die in Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 1 TSP festgelegte Möglichkeit einer Verlängerung der Verweildauer in der Transfergesellschaft nicht diejenigen Beschäftigten erfasst, die eine Nachqualifizierungsmaßnahme nach Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP vereinbart haben. Der TSP beinhaltet ua. Regelungen über den Wechsel der von der Betriebsänderung bei der A S GmbH betroffenen - und damit konkret von Arbeitslosigkeit bedrohten - Mitarbeiter in eine Transfergesellschaft mit dem Zweck der Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse. Die Nachteile für die vom Wegfall des Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmer sollen nicht ausschließlich durch finanzielle Abfindungen ausgeglichen werden, sondern auch durch Transfermaßnahmen iSv. § 110 SGB III *(bis zum 31. März 2012: § 216b SGB III)*. Durch Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote soll der Übergang in eine andere Beschäftigung erleichtert sowie die Zeit bis zur Aufnahme einer anderen Beschäftigung überbrückt werden. Die Möglichkeit einer verlängerten Verweildauer in der Transfergesellschaft nach Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP trägt ersichtlich dem Umstand 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Rechnung, dass für bestimmte - besonders betroffene - Beschäftigte *(„Härtefälle“)* im Hinblick auf eine Verbesserung ihrer Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt und ihre berufliche Neuorientierung eine verlängerte Verweildauer in der Transfergesellschaft angezeigt ist. Hat sich die Verbesserung von Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt und eine berufliche Neuorientierung aber durch die Inanspruchnahme einer Nachqualifizierung mit IHK-Abschluss bereits konkret realisiert, liegt strukturell keine besondere Betroffenheit iSv. Satz 1 von Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP vor, ohne dass es im Einzelfall auf einen erfolgreichen Abschluss der Nachqualifizierung ankäme. Es bedarf keiner *(weiteren)* Transferleistung im Wege der Verlängerung des „BQG-Vertrags“.

dd) Bei einer Anwendung der „Härtefallregelung“ von Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP auf die „Nachqualifizierer“ iSv. Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP bliebe im Übrigen unberücksichtigt, dass jedenfalls die eine Grundqualifizierung durchlaufenden Arbeitnehmer länger in einem Arbeitsverhältnis mit der S GmbH gestanden haben als die anderen unter den TSP fallenden Beschäftigten. Dies spricht gegen eine Verlängerung des „BQG-Vertrags“ mit diesen Arbeitnehmern, die anderenfalls *(und falls sie zum Kreis der „Vorrangberechtigten“ iSv. Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 Satz 2 TSP gehörten)* nach dem sechs Monate länger dauernden Arbeitsverhältnis mit der S GmbH einen auf 24 Monate befristeten Vertrag mit der Beklagten beanspruchen - insgesamt also einen Zeitraum von 30 Monaten überbrücken - könnten. Eine solche Interpretation der Bestimmungen des TSP erscheint weder sachgerecht noch zweckorientiert. 28

c) Entgegen der Auffassung der Klägerin gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine andere Sichtweise. Auch der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz steht der ausgeführten Interpretation der Tarifnormen über eine verlängerte Laufzeit des Vertrags mit der Beklagten nicht entgegen. 29

aa) Der Verweis der Klägerin auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geht bereits deshalb fehl, weil dieser Grundsatz nur dann zur Anwendung kommt, wenn ein Arbeitgeber gestaltend wirkt und nicht lediglich im - auch vermeintlichen - Normvollzug handelt *(vgl. zB BAG 6. Dezember 2006 - 4 AZR 798/05 - Rn. 23 mwN, BAGE 120, 281)*. Bei der Differenzierung im 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zusammenhang mit dem Angebot einer verlängerten Vertragslaufzeit zwischen den Arbeitnehmern, die eine Nachqualifizierung nach Teil A. Abschn. VII. Ziff. 2 TSP vereinbart haben, und solchen, die diese Maßnahme nicht beanspruchen können oder nicht beansprucht haben, hat die Beklagte erkennbar lediglich die Tarifnormen von Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP vollzogen und nicht gestaltend agiert.

bb) Die „Herausnahme“ der „Nachqualifizierer“ aus dem Kreis der für eine Vertragsverlängerung iSv. Teil A. Abschn. VI. Ziff. 3 TSP in Betracht kommenden Arbeitnehmer verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, an den die Tarifvertragsparteien jedenfalls mittelbar gebunden sind *(dazu ausführlich BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II der Gründe, BAGE 111, 8)*. Der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund nicht finden lässt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen; vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt *(vgl. BAG 6. Dezember 2006 - 4 AZR 798/05 - Rn. 25 mwN, BAGE 120, 281; vgl. auch 18. März 2010 - 6 AZR 156/09 - Rn. 30, BAGE 133, 354; vgl. ferner zu einer die Arbeitnehmer belastenden tariflichen Betriebsnorm 8. Dezember 2010 - 7 ABR 98/09 - Rn. 49, BAGE 136, 237)*. Danach waren die Tarifvertragsparteien nicht gehindert, eine anzubietende Verlängerung der Verweildauer in der Transfergesellschaft auf bestimmte „Härtefälle“ zu beschränken. Die Differenzierung bei den Transferleistungen ist durch die von den Tarifvertragsparteien 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

typisierend gewürdigte unterschiedliche Schutzbedürftigkeit der betroffenen Arbeitnehmer sachlich gerechtfertigt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 32

Linsenmaier Zwanziger Schmidt

Schuh Spie

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS