

Aktenzeichen: 8 AZR 21/92

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 30. Juli 1992

- 8 AZR 21/92 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. Mai 1991

- 96 Ca 12391/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 12. November 1991

- 10 Sa 40/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Registrierung eines DDR-Rationalisierungsschutzabkommens

Gesetz:

AGB-DDR § 14 Abs. 2, §§ 97, 121; Gesetz über die Rechte der Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. März 1990 (GBl. I S. 110) § 3; Gesetz zur Änderung und Ergänzung der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik (Verfassungsgrundsätze) vom 17. Juni 1990 (GBl. I S. 299); Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches vom 22. Juni 1990 (GBl. I S. 371) Anlage zu § 1 Nr. 55, 60; Gesetz über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 (GBl. I S. 357) § 31; GG Art. 9

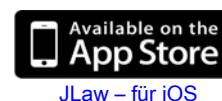
Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats: Vgl. BAG Urteil vom 21. Mai 1992
- 8 AZR 436/91 -



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



8 AZR 21/92

10 Sa 40/91 Berlin

Verkündet am
30. Juli 1992

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juli 1992 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Dr. Ascheid und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Hickler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 12. November 1991 - 10 Sa 40/91 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 ein tariflicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Zahlung von Überbrückungsgeld nach den Regelungen eines Rationalisierungsschutzabkommens zusteht.

Der Kläger war seit 1987 im Investitionsbüro für Bauten des Gesundheits- und Sozialwesens bei dem Rat des Stadtbezirkes Berlin- beschäftigt. Rechtsnachfolger ist das beklagte Land.

Auf Grund eines Überleitungsvertrages vom 14. Mai 1990 arbeitete der Kläger seit diesem Tag als stellvertretender Leiter der Abteilung Bauvorbereitung innerhalb der Abteilung Gesundheitswesen und Bauvorbereitung bei dem Rat desselben Stadtbezirkes. Er erzielte dort ein monatliches Bruttoeinkommen in Höhe von 2.120,-- DM gemäß dem Rahmenkollektivvertrag (im folgenden kurz: RKV) für das Gesundheitswesen der ehemaligen DDR.

Im Zuge der Neuordnung der Bezirksverwaltung wurde die Bauverwaltung des Gesundheitswesens im Juli 1990 in die zentrale



Bauverwaltung integriert. Aus diesem Grund schlossen der Rat des Stadtbezirkes Weißensee und der Kläger einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 31. Juli 1990. In diesem, am 27. Juli bzw. 31. Juli 1990 unterzeichneten Vertrag heißt es u.a.:

"Zusatzvereinbarungen: über den Schutz für Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen vom 12. Juni 1990."

Außerdem schlossen das Bezirksamt und der Kläger mit Wirkung vom 1. August 1990 einen Arbeitsvertrag über die Tätigkeit des Klägers als "Gruppenleiter Straßenaufsicht und Unterhaltung" mit einer monatlichen Vergütung von 1.730,-- DM brutto gemäß dem nunmehr maßgeblichen RKV Staatsapparate. Der Arbeitsvertrag enthielt u.a. die Bestimmung:

"Die Geltung der Erklärung vom 26. 07. 1990 wird ausdrücklich vereinbart."

Die Zusatzvereinbarung im Aufhebungsvertrag vom 27. Juli/31. Juli 1990 bezieht sich auf die "Vereinbarung über den Schutz für Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen vom 12. Juni 1990 (kurz: Rationalisierungsschutzabkommen), abgeschlossen zwischen dem Ministerium für Gesundheitswesen der DDR und dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Gesundheits- und Sozialwesen der DDR. § 6 Abs. 1 dieses Abkommens lautet:

"Ergibt sich für den Mitarbeiter in den Fällen des § 3 Abs. 3 und 4 eine Minderung des Arbeits Einkommens, ist ein Überbrückungsgeld in Höhe der



Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Durchschnittslohn als einmaliger Betrag am Tage der Änderung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe der Jahressumme der voraussichtlichen Minderung des Durchschnittslohnes zu zahlen."

Das am 28. Juni 1990 beim Ministerium für Arbeit und Soziales der ehemaligen DDR hinterlegte Rationalisierungsschutzabkommen wurde nicht registriert und bestätigt.

Das beklagte Land zahlte an den Kläger für den Monat August 1990 den Unterschiedsbetrag von 390,-- DM brutto zwischen dem Verdienst vor und nach dem 1. August 1990. Eine weitere Zahlung lehnte es ab.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter und verlangt Überbrückungsgeld für weitere 11 Monate.

Er hat die Auffassung vertreten, ein entsprechender Anspruch ergebe sich in unmittelbarer Anwendung des § 6 Abs. 1 des Rationalisierungsschutzabkommens. In jedem Fall stehe ihm ein entsprechender Anspruch aus der einzelvertraglichen Vereinbarung dieses Abkommens zu.

Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger 4.290,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 23. Oktober 1990 zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Es hat vorgetragen, das Bezirksamt habe zunächst rechtsirrtümlich angenommen, dem Kläger stehe ein Anspruch aus dem Rationalisierungsschutzabkommen zu. Nach richtiger Erkenntnis seien Zahlungen nicht mehr erfolgt.

Dem Kläger stehe ein Anspruch aus § 6 Abs. 1 des Rationalisierungsschutzabkommens nicht zu. Diese sei wegen fehlender Bestätigung und Registrierung unwirksam.

Einzelvertraglich stehe dem Kläger ebenfalls keine Forderung auf Zahlung von Überbrückungsgeld zu. Die Verträge vom Juli 1990 seien lediglich als klarstellende, bestätigende Vereinbarung einer Tarifnorm zu sehen. Auch widerspreche eine entsprechende einzelvertragliche oder tarifliche Vereinbarung § 13 Abs. 3 Satz 7 des Haushaltsgesetzes der DDR vom 22. Juli 1990 (GBI. I S. 787).

Im übrigen liege keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Rationalisierungsschutzabkommens vor. Dies ergebe sich u.a. aus der Protokollnotiz zu diesem Abkommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Klägers, deren Zurückweisung das beklagte Land beantragt.



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

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt der geltend gemachte Anspruch zu. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage daher zu Recht abgewiesen.

I. Das Rationalisierungsschutzabkommen ist wegen fehlender Bestätigung und Registrierung unwirksam. Der Kläger kann daher keinen Anspruch aus § 6 dieses Abkommens herleiten.

1. Die bezeichnete Vereinbarung ist ein Tarifvertrag i. S. des früheren DDR-Rechts, das neben Rahmenkollektivverträgen auch Tarifverträge kannte (vgl. nur Verordnung über Kollektivverträge vom 8. Juni 1950 - GBl. I S. 493; MünchKomm-Oetker, Zivilrecht im Einigungsvertrag, Rz 916). Hiervon sind die vertragschließenden Parteien auch ausgegangen. In § 1 - Begriffsbildung - heißt es ausdrücklich, Rationalisierungsmaßnahmen "im Sinne dieses Tarifvertrages" seien vom Leiter der Gesundheitseinrichtung veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationellen Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Arbeitsaufgabe oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Diese Auffassung steht in Übereinstimmung mit der Rechtslage.



Der Begriff "Rationalisierungsschutzabkommen" findet sich als gesetzliches Tatbestandsmerkmal im AGB-DDR nicht. Aus § 51 AGB-DDR in Verbindung mit § 53 Abs. 2 AGB-DDR ergab sich jedoch, daß ein Überleitungsvertrag im Zusammenhang mit "Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen" durch den bisherigen Betrieb rechtzeitig, mindestens 3 Monate vor Beginn der neuen Tätigkeit, abzuschließen war.

Soweit es in Anl. I Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 14 des Einigungsvertrages heißt, Rationalisierungsschutzabkommen, die vor dem 1. Juli 1990 abgeschlossen und registriert worden seien, träten ohne Nachwirkung am 31. Dezember 1990 außer Kraft, ist nicht davon auszugehen, der Gesetzgeber habe hiermit zum Ausdruck bringen wollen, es bestehe neben den Tarifverträgen alten DDR-Rechts eine besondere Art kollektivrechtlicher Vereinbarungen. Es ist mit dem Begriff "Rationalisierungsschutzabkommen" eine die Rechtswirklichkeit nur beschreibende Bezeichnung gewählt worden. Daraus, daß auf eine notwendige Registrierung abgestellt wird, folgt vielmehr, daß der Gesetzgeber auch Rationalisierungsschutzabkommen als Tarifverträge angesehen hat.

2. Die Vereinbarung vom 12. Juni 1990 hätte zu ihrer Wirksamkeit der Bestätigung und Registrierung nach § 14 Abs. 2 AGB-DDR bedurft. Bis zum Ablauf des 30. Juni 1990 bedurften alle tarifvertraglichen Regelungen zu ihrer Wirksamkeit der Bestätigung und Registrierung.



a) Nach § 11 AGB-DDR konnten die zentralen Organe gesellschaftlicher Organisationen und sozialistischer Genossenschaften mit den zuständigen Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für die bei ihnen beschäftigten Werktätigen die notwendigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen vereinbaren.

Nach § 14 Abs. 1 AGB-DDR waren in den Rahmenkollektivverträgen die besonderen Bestimmungen über den Arbeitslohn, die Arbeitszeit und den Erholungsurlaub sowie weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Intensivierung der Produktion, für die Werktätigen der Zweige bzw. Bereiche der Volkswirtschaft, für bestimmte Personengruppen oder für bestimmte Gebiete zu vereinbaren. Die Rahmenkollektivverträge waren kollektive normschaffende Verträge. Die Abschlußbefugnis beruhte auf dem in Artikel 45 Abs. 1 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik garantierten und in § 8 Abs. 2 AGB-DDR bestätigten Recht der Gewerkschaften, über alle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betreffenden Fragen mit staatlichen Organen, wirtschaftlichen Organen und Betriebsleitungen Vereinbarungen treffen zu können (vgl. Kunz/Thiel, Arbeitsrecht, Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1986, S. 81).

Nach § 14 Abs. 2 AGB-DDR wurden die Rahmenkollektivverträge einschließlich der Nachträge mit der Bestätigung und Registrie-



rung durch das zuständige zentrale Staatsorgan rechtswirksam. Sie traten mit dem Tag der Bestätigung und Registrierung in Kraft, soweit nichts anderes vereinbart war, und galten bis zum Inkrafttreten eines neuen Rahmenkollektivvertrages bzw. Nachtrages.

Vor dem 1. Juli 1990 wurden Tarifverträge ebenfalls erst mit der Bestätigung und Registrierung wirksam.

Dies folgt aus der Weitergeltung von § 14 Abs. 2 AGB-DDR bis zum 30. Juni 1990 und der Inkraftsetzung des Tarifvertragsgesetzes DDR erst zum 1. Juli 1990 (so BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 8 AZR 269/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

b) Etwas anderes ergibt sich nicht aus § 3 des Gesetzes über die Rechte der Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. März 1990 (GBl. I S. 110).

In dem Gebiet der ehemaligen DDR wurden in der Zeit vom 6. März 1990 bis zum 17. Juni 1990 erlassen das Gesetz zur Änderung der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. März 1990 (GBl. I S. 109), das Gesetz über die Rechte der Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. März 1990 (aaO) und das Gesetz zur Änderung und Ergänzung der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik (Verfassungsgrundsätze) vom 17. Juni 1990 (GBl. I S. 299). Die in § 3 des Gesetzes über die Rechte der Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. März 1990 als Tarifautonomie bezeichnete Regelungsbe-
fugnis war begrenzt durch die in dem Gebiet der ehemaligen DDR



weitergeltenden Gesetze. Mit der Tarifautonomie i. S. des Art. 9 Abs. 3 GG war sie nicht vergleichbar.

c) Volle Tarifautonomie bestand schon deshalb nicht, weil erst durch Art. 4 des Verfassungsgrundsatzgesetzes jedermann das Recht eingeräumt wurde, zur Wahrung und Förderung, insbesondere zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ihnen beizutreten, aus solchen Vereinigungen auszutreten und ihnen fernzubleiben. Diese Regelung ist authentisch dadurch interpretiert worden, daß der damals für das Gebiet der ehemaligen DDR zuständige Gesetzgeber § 14 AGB-DDR mit Wirkung vom 1. Juli 1990 aufgehoben (Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches vom 22. Juni 1990 - GBl. I S. 371) und das Tarifvertragsgesetz (als Gesetz der DDR) erst mit Wirkung vom 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt hat (§§ 31, 34 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 - GBl. I S. 357).

d) Durch die Regelungen, die vor der Einführung des TVG-DDR galten, wurden zunächst nur die Voraussetzungen geschaffen, die zur Übertragung einer normsetzenden Befugnis notwendig waren. Durch Rahmenkollektivverträge und Tarifverträge wurden in der Deutschen Demokratischen Republik Normen gesetzt. Die Tarifverträge enthalten auch in der Bundesrepublik Deutschland in ihrem normativen Teil autonomes Recht. "Die durch die Vereinbarung der Tarifparteien begründeten und nach Maßgabe des Tarifvertragsgesetzes verbindlichen Regeln für den Inhalt der davon erfaßten Ar-



beitsverträge sind, wie immer man das im einzelnen begründen mag
..., Rechtsregeln ("normative Bestandteile des Tarifvertrages")
kraft Anerkennung durch die staatliche Gewalt, vorbehaltlich
ihrer hier nicht weiter interessierenden Begrenzung durch die
staatlichen Gesetze" (so BVerfGE 34, 307, 316 f.; vgl. auch BAGE
1, 258, 263 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG).

e) Die Einführung der "Tarifautonomie" in dem Gebiet der ehema-
ligen DDR ist im Zusammenhang mit der bis zum 1. Juli 1990 maßge-
benden Wirtschaftsordnung der DDR zu sehen. Diese war geprägt
durch eine zentrale Lenkung der Wirtschaft. Die Tarifverträge in
dieser zentral gelenkten Wirtschaft dienten nicht dem Interessen-
ausgleich der Beteiligten. Sie waren in das Ziel der Planerfül-
lung zu integrieren. Dies folgt auch aus § 97 AGB-DDR, der bis
zum 30. Juni 1990 weitergalt. Danach waren entsprechend den un-
terschiedlichen Anforderungen der Arbeitsaufgaben an die Qualifi-
kation und Verantwortung der Werktätigen und den zweigspezifi-
schen allgemeinen Produktions- und Arbeitsbedingungen für die
Lohn- und Gehaltsgruppen Tariflöhne festzulegen. Die Festlegung
erfolgte durch den Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand
des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ihre Anwendung wurde in
Rahmenkollektivverträgen vereinbart. Es besteht kein Grund zu der
Annahme, daß in dem Gebiet der ehemaligen DDR vor dem 1. Juli
1990 zwei getrennte Wirtschaftsordnungen nebeneinander gelten
konnten und sollten, eine weiter zentral gelenkte und daneben
eine freie im Sinne der Bundesrepublik Deutschland. Hierfür
spricht auch die Regelung in § 13 Abs. 3 Satz 5 des Gesetzes über
die Feststellung des Haushaltsplanes der Deutschen Demokratischen

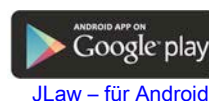


Republik für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember des Haushaltsjahres 1990 (Haushaltsgesetz 1990) vom 22. Juli 1990 (GBl. I S. 787), wonach selbst vertragliche Erhöhungen von Löhnen und Gehältern unwirksam waren.

3. Diese Auslegung wird bestätigt durch die Regelungen im Einigungsvertrag.

Nach Anl. I Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 14 trat das Tarifvertragsgesetz als Bundesrecht mit der Maßgabe in Kraft, daß bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages der geltende Rahmenkollektivvertrag oder Tarifvertrag mit allen Nachträgen und Zusatzvereinbarungen anzuwenden sei, soweit eine Registrierung "entsprechend dem Arbeitsgesetzbuch" erfolgt war. Rationalisierungsschutzabkommen, die vor dem 1. Juli 1990 nach § 14 Abs. 2 AGB-DDR registriert worden waren, sollten ohne Nachwirkung zum 31. Dezember 1990 außer Kraft treten. Noch deutlicher verhalten sich die Erläuterungen zu den Anlagen zum Einigungsvertrag. Dort heißt es zu Nr. 14 (BT-Drucks. 11/7817 vom 10. September 1990 S. 138), das Tarifvertragsgesetz werde mit der Maßgabe erstreckt, daß Rahmenkollektivverträge oder Tarifverträge alten Rechts, wenn und soweit sie entsprechend den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs vom 16. Juni 1977 registriert wurden, bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages fortgelten (so wohl auch MünchKomm-Oetker, Zivilrecht im Einigungsvertrag, Rz 916).

Auch Rationalisierungsschutzabkommen i. S. von Nr. 14 des Einigungsvertrages bedurften zu ihrer Wirksamkeit der Bestätigung



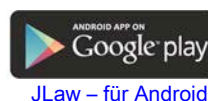
und Registrierung. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob der Tarifvertrag vom 12. Juni 1990 ein Rationalisierungsschutzabkommen i. S. des Einigungsvertrages war.

II. Revisionsrechtlich ohne Fehler hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, dem Kläger stehe ein einzelvertraglicher Anspruch nicht zu. Die Annahme des Berufungsgerichts, bei der Zusatzvereinbarung handele es sich lediglich um eine klarstellende Widerspiegelungsklausel, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, bei der Inbezugnahme des Rationalisierungsschutzabkommens im Aufhebungsvertrag handele es sich um eine sogenannte Widerspiegelungsklausel, ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar, ob die Auslegung mit den Denkgesetzen oder dem Wortlaut der Erklärung vereinbar ist, ob nicht anerkannte Auslegungsgrundsätze (§§ 133, 157 BGB u.a.) verletzt sind oder wesentlicher Auslegungstoff außer acht gelassen worden ist (vgl. BAGE 53, 17, 19 f. = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu II 1 der Gründe m.w.N.; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 50. Aufl., § 550 Anm. 2 B, m.w.N.). Das folgt daraus, daß es sich bei der Inbezugnahme des Rationalisierungsschutzabkommens im Aufhebungsvertrag um eine nichttypische, d.h. nicht häufig im gleichen Sinn vereinbarte Klausel (vgl. Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 549 Rz 31) handelt.



Die Inbezugnahme ist lediglich unter dem Punkt "Zusatzvereinbarungen" in den Aufhebungsvertrag aufgenommen worden und auch dort keineswegs formularmäßig vorgedruckt, sondern mit Schreibmaschine auf die vorhandenen Leerzeilen getippt worden. Sie unterscheidet sich zudem im Wortlaut von den vom Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1972 - 4 AZR 15/72 - AP Nr. 3 zu § 157 BGB, insoweit jedoch nicht veröffentlicht; BAGE 25, 34; 27, 22 = AP Nr. 6 und 8 zu § 4 TVG Nachwirkung; BAG Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung) als typische Vertragsklauseln anerkannten Formulierungen in Arbeitsverträgen des öffentlichen Dienstes, in denen die Geltung der jeweiligen Tarifwerke für den öffentlichen Dienst unter Ein-schluß etwaiger Änderungen und Ergänzungen vereinbart werden. In diesem Sinne ist etwa die Formulierung im Arbeitsvertrag des Klägers zu verstehen, wonach die jeweils geltenden tarifrechtlichen Regelungen Anwendung finden. Hier ist jedoch darüber hinaus ge-sondert auf ein bestimmtes Rationalisierungsschutzabkommen ver-wiesen worden. Dabei ist es unschädlich, daß die entsprechende Formulierung in mehreren Aufhebungsverträgen (ehemaliger) Mitar-beiter des Rates , Abteilung Bauvorbereitung, verwendet und in den neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen dieser Mitar-beiter in Bezug genommen worden ist, wie sich aus dem vom Kläger vorgelegten Schreiben möglicherweise ergibt. Die wiederholte Verwendung derartiger Abreden im Bereich eines einzelnen Bezirks-amtes schafft jedenfalls noch kein Bedürfnis für eine einheit-liche Auslegung. Eine weitergehende Verbreitung derartiger Ver-tragsbestimmungen ist von den Parteien nicht behauptet worden.



2. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht sei von einer allgemein verwendeten Vertragsklausel ausgegangen. Wie sich aus den Formulierungen unter 1.3 der Entscheidungsgründe ergibt, hat das Berufungsgericht offensichtlich angenommen, innerhalb des öffentlichen Dienstes sei jegliche Form von Inbezugnahmen tariflicher Regelungen in einem Arbeitsverhältnis als typische Vertragsklausel aufzufassen und als solche gemäß der oben zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig im Sinne einer Widerspiegelungsklausel auszulegen.

Die Annahme einer allgemeinen Vertragsklausel durch das Landesarbeitsgericht wirkt sich jedoch nicht fehlerhaft auf die Auslegung der Zusatzvereinbarung aus.

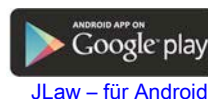
a) Handelte es sich um eine typische, im öffentlichen Dienst verwendete Verweisungsklausel, greift die vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entwickelte Auslegungsregel, wonach diese Bestimmungen in der Regel als Widerspiegelungsklausel aufzufassen sind, wenn nicht ausnahmsweise entgegenstehende Anhaltspunkte ersichtlich sind. Hätte das Landesarbeitsgericht sein Auslegungsergebnis auf diese hier unanwendbare Auslegungsregel gestützt, läge ein Verstoß gegen die §§ 133, 157 BGB vor, denn auch die von der Rechtsprechung entwickelten Auslegungsregeln sind von diesen Vorschriften erfaßt (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, 50. Aufl., § 133 Rz 22).



b) Das Landesarbeitsgericht hat sein Auslegungsergebnis aber nicht auf die vorerwähnte Auslegungsregel gestützt und sich auf die im einzelnen begründete Feststellung beschränkt, gegenteilige Anhaltspunkte seien nicht erkennbar. Es hat vielmehr selbst fallbezogene Umstände untersucht, die für die Auslegung des Vertrages im Sinne einer Widerspiegelungsklausel sprechen. Es hat insoweit maßgebliche Bedeutung dem Umstand beigemessen, daß den Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages die Höhe des Unterschiedsbetrages bekannt war, was auch ohne weiteres aus der Vertragsurkunde erkennbar ist. Der unrichtige rechtliche Ausgangspunkt hat demgemäß nicht zu einer fehlerhaften Auslegung geführt.

c) Soweit die Revision rügt, daß Landesarbeitsgericht habe den zeitlichen Geschehensablauf vom Abschluß des Rationalisierungsschutzabkommens am 12. Juni 1990 über dessen Hinterlegung am 28. Juni 1990, dem Außerkrafttreten des § 14 Abs. 2 AGB-DDR am 1. Juli 1990 bis hin zum Abschluß des Arbeitsvertrages Ende Juli 1990 unberücksichtigt gelassen, und es habe damit neben dem Wortlaut die Begleitumstände, die Entstehungsgeschichte, etwaige Äußerungen der Parteien und den Zweck des Rechtsgeschäfts nicht berücksichtigt, ist dem nicht zu folgen.

Wie sich sowohl aus dem Tatbestand als auch aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ergibt, war dem Landesarbeitsgericht der Geschehensablauf bis zum 31. Juli 1990 vollständig bekannt. Auch die Revision geht davon aus, das Landesarbeitsgericht habe die aus dem zeitlichen Geschehensablauf



folgende unsichere rechtliche Situation im Hinblick auf die Wirksamkeit des Rationalisierungsschutzabkommens eingeräumt. Wenn das Berufungsgericht diesen Umstand bei der Auslegung der fraglichen Zusatzvereinbarung nicht zu Gunsten des Klägers berücksichtigt hat, verstößt dies nicht gegen Denkgesetze und anerkannte Auslegungsgrundsätze. Aus dem feststehenden tatsächlichen Geschehensablauf vom Abschluß des Rationalisierungsschutzabkommens am 12. Juni, aus dessen Hinterlegung am 28. Juni und dem Außerkrafttreten des § 14 Abs. 2 AGB-DDR am 1. Juli 1990 folgt nämlich nicht, daß er auch den Parteien des Arbeitsvertrages in dieser Form vollständig bekannt war und erst recht nicht, daß diese infolgedessen bei Abschluß des Arbeitsvertrages von der Unwahrscheinlichkeit der Registrierung des Rationalisierungsschutzabkommens ausgingen. Soweit daher die Revision ausführt, aufgrund des tatsächlichen Geschehensablaufes seien die Arbeitsvertragsparteien davon ausgegangen, daß eine Bestätigung und Registrierung vor Ablauf des 30. Juni 1990 nicht mehr erfolgen könnte, handelt es sich um einen neuen, in der Revisionsinstanz gemäß § 561 Abs. 1 ZPO nicht mehr berücksichtigungsfähigen Tatsachenvortrag.

d) Schließlich ist die Auslegung der Zusatzvereinbarung durch das Landesarbeitsgericht nach dem Wortlaut der Erklärung möglich und sinnvoll.

Aus dem Wortlaut der Vereinbarung ergibt sich ausdrücklich nichts zu der Frage, ob die Parteien auch ein ungültiges Rationalisierungsschutzabkommen zum Bestandteil ihres Arbeitsvertrages



machen wollten. Die Rede ist lediglich von dem Rationalisierungsschutzabkommen. Auch die Rechtsordnung der ehemaligen DDR ging jedoch nicht von der Unwirksamkeit einer Vereinbarung als Regelfall aus, so daß jedenfalls die Auslegung, ein wirksames Rationalisierungsschutzabkommen sei in Bezug genommen, vom Wortlaut her möglich ist.

Diese Auslegung ist sinnvoll. Auch bei einem wirksamen Rationalisierungsschutzabkommen bestand zumindest die Möglichkeit, daß der Kläger nicht seinem Anwendungsbereich unterfiel. Ausweislich seiner Einleitung in Verbindung mit § 1 findet das Abkommen nur Anwendung auf Arbeitnehmer, die dem RKV 94/63 unterfallen, d.h. auf Mitarbeiter im staatlichen Gesundheits- und Sozialwesen. Der Kläger wurde jedoch nicht etwa innerhalb des staatlichen Gesundheitswesens gegen geringeres Entgelt weiterbeschäftigt, sondern in der Straßenbauverwaltung. Er unterfiel ab 1. August 1990 unstreitig dem RKV-Staatsapparate, auf dessen Grundlage die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung errechnet wurde. Insoweit käme der Vereinbarung, ginge man von der Wirksamkeit des Rationalisierungsschutzabkommens aus, nach ihrer Auslegung durch das Landesarbeitsgericht zumindest klarstellende Funktion zu.

3. Auf einen möglichen Verstoß gegen § 13 Abs. 3 Satz 7 des Haushaltsgesetzes der DDR vom 22. Juli 1990 (bejahend: Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17. September 1991 - 11 Sa



41/91 - nicht veröffentlicht) kommt es bei dieser Sachlage eben-
sowenig an, wie auf die Frage, ob die einzelnen tatbestandlichen
Voraussetzungen für das Überbrückungsgeld nach dem Rationali-
sierungsschutzabkommen überhaupt vorliegen.

Michels-Holl Dr. Ascheid Dr. Müller-Glöge
Schömburg Hickler





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)