

Aktenzeichen: 8 AZR 884/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 27. Juni 1996
- 8 AZR 884/94 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 17. Mai 1993
- 1 Ca 2409/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 14. März 1994
- 5 Sa 413/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Überbrückungsgeldregelung der NVA

Gesetz:
AGB-DDR 1977 § 121

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 884/94

5 Sa 413/93 Brandenburg

Verkündet am
27. Juni 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter
Dr. Müller-Glöge und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Scholz und Hickler für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 14. März
1994 - 5 Sa 413/93 - wird zurückgewiesen.

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 :

Der Kläger beansprucht Zahlung weiterer Raten eines höheren
Überbrückungsgeldes.

Der Kläger war nach seiner Dienstzeit als Berufssoldat seit
dem 1. Dezember 1988 als Zivilbeschäftigter der Nationalen Volks-
armee der DDR (NVA) tätig.

Mit Schreiben vom 12. Oktober 1990 bat der Kläger um Prü-
fung, ob sein Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen been-
det werden könne. Voraussetzung dafür sei, daß er das Überbrük-
kungsgeld nach der "Vereinbarung zu arbeitsrechtlichen Regeln-
gen für Zivilbeschäftigte im Zusammenhang mit Abrüstungsmaßnahmen
und Strukturveränderungen in der NVA" vom 21. März 1990 (fortan:
Vereinbarung) für 36 Monate erhalte.

In der zwischen dem Minister für Nationale Verteidigung und
dem Zentralvorstand der Gewerkschaft der Zivilbeschäftigten der
Nationalen Volksarmee geschlossenen Vereinbarung vom 21. März
1990 heißt es u.a.:



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



"1. Geltungsbereich

1.1. Diese Vereinbarung gilt für Zivilbeschäftigte der NVA, die im Zusammenhang mit Abrüstungsmaßnahmen und Strukturveränderungen planmäßig und im gegenseitigen Einvernehmen (Willensübereinstimmung) eine andere Arbeit

- a) in einer Dienststelle im Verantwortungsbereich des Ministeriums für Nationale Verteidigung
- b) in einem Betrieb des Ministeriums für Nationale Verteidigung bzw. in einem Betrieb oder einer Einrichtung außerhalb des Verantwortungsbereiches des Ministeriums für Nationale Verteidigung

übernehmen.

...

3. Überbrückungsgeld und Treuezulage

3.1. Überbrückungsgeld

3.1.1. Zivilbeschäftigte, die in der neuen Tätigkeit ihren bisherigen Durchschnittslohn nicht wieder erreichen können, erhalten gemäß § 121 Abs. 2 AGB ein höheres Überbrückungsgeld.

Das Überbrückungsgeld wird in Höhe der voraussichtlichen Minderung des Nettodurchschnittslohns für die Dauer bis zu 36 Monaten in Abhängigkeit von der ununterbrochenen Beschäftigungsdauer gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Zivilbeschäftigten der Nationalen Volksarmee Abschnitt VI gewährt.

Es wird wie folgt gestaffelt:

<u>Beschäftigungsdauer</u>	<u>Monate</u>
- bis zu 2 Jahren	12
- von mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren	18
...	
- von mehr als 20 Jahren	36

...

3.1.2. Das Überbrückungsgeld gemäß Ziffer 3.1.1. wird als einmaliger Gesamtbetrag ermittelt und in Raten gezahlt. Die 1. Rate wird zum Zeitpunkt der Übernahme der anderen Arbeit, die 2. und 3. Rate



jeweils ein Jahr bzw. zwei Jahre nach diesem Zeitpunkt gezahlt. Treten vor Auszahlung der 2. und 3. Rate in der anderen Arbeit des Werkstätigen Lohnveränderungen aufgrund von neuen Regelungen in Rechtsvorschriften einschließlich RKV ein, ist das Überbrückungsgeld für das 2. bzw. 3. Jahr neu zu berechnen.

Das Überbrückungsgeld gemäß Ziffer 3.1.1. gehört nicht zum Durchschnittslohn. Es unterliegt nicht der Lohnsteuer und der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

...

3.2. Treuezulage für ununterbrochene Beschäftigungsdauer

3.2.1. Zivilbeschäftigte, die eine andere Arbeit gemäß Ziffer 1.1.b) aufnehmen, erhalten für die Zeit der Gewährung des Überbrückungsgeldes entsprechend Ziffer 3.1. Treuezulage in der prozentualen Höhe, auf die sie beim Ausscheiden Anspruch hatten.

Grundlage für die Berechnung ist jeweils das Bruttogehalt im letzten Kalendermonat vor Beendigung der Tätigkeit in der NVA, bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Bruttogehalt, das bei Ausübung der Tätigkeit erzielt worden wäre.

Die Treuezulage ist als einmaliger Gesamtbetrag zu ermitteln und anteilig jährlich im Monat des Arbeitsplatzwechsels auszus zahlen.

Die erste Auszahlung erfolgt zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels.

3.2.2. Besteht bei der Ausübung der anderen Arbeit aufgrund von Rechtsvorschriften einschließlich RKV Anspruch auf Jahresendprämie oder Anspruch auf eine andere regelmäßige Zuwendung, die in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer im Beruf, Zweig oder Bereich (einschließlich NVA) gezahlt wird, sind diese Zahlungen auf die Treuezulage gemäß Ziffer 3.2.1. anzurechnen.

...

3.3. Das Überbrückungsgeld und die Treuezulage werden von der Dienststelle bzw. ihrem Rechtsnachfolger ausgezahlt, in der der Zivilbeschäftigte bisher tätig war.



Am 30. Oktober 1990 wurde in der personalbearbeitenden Standortverwaltung P ein Aufhebungsvertrag zum 31. Oktober 1990 gefertigt und vom Kläger unterzeichnet. Mit Schreiben vom 5. November 1990 bat der Kläger um Prüfung, ob der im Aufhebungsvertrag angegebene Grund "auf eigenen Wunsch" abgeändert werden könne in "Das Arbeitsverhältnis wird aufgrund von Strukturveränderungen im gegenseitigen Einvernehmen gelöst". Diese Formulierung sei ihm wegen der in Anspruch genommenen finanziellen Übergangsregelung entsprechend der Vereinbarung vom 21. März 1990 wichtig, weil sie in einem Jahr, wenn die 2. Rate dieser Zuwendung zu zahlen sei, Bedeutung erlangen könne. Der Aufhebungsvertrag wurde daraufhin von der Standortverwaltung entsprechend geändert und vom Kläger am 12. November 1990 unterzeichnet.

Nachdem das Korps und Territorialkommando Ost dem Kläger mit Schreiben vom 31. Januar 1992 mitgeteilt hatte, daß die Wehrbereichsverwaltung VII entschieden habe, die Gewährung des Überbrückungsgeldes an ihn durch das Wehrbereichsgebührenamt zu veranlassen, lehnte dieses mit Schreiben vom 30. Juli 1992 die Zahlung von Überbrückungsgeld/Treuezulage unter Hinweis auf den Einigungsvertrag und einen Erlass des Bundesministers der Verteidigung ab.

Mit der Klage beansprucht der Kläger die am 1. November 1991 bzw. 1. November 1992 fällig gewordene zweite und dritte Rate des Überbrückungsgeldes, die er zuletzt mit 8.503,36 DM bzw. 4.238,35 DM beziffert hat, jeweils einschließlich Treuezulage. Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus der



- 6 -

zur Zeit seines Ausscheidens fortgeltenden Vereinbarung vom 21. März 1990. Dieses Rationalisierungsschutzabkommen finde aufgrund seiner damaligen Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Zivilbeschäftigten der NVA und im übrigen aufgrund der Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf das AGB und die "anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen" Anwendung, was die Beklagte auch durch die Zahlung der ersten Rate bestätigt habe. Unabhängig hiervon sei bei Abschluß des Aufhebungsvertrages konkludent die Zahlung vereinbart worden. Dies ergebe sich daraus, daß auf sein Schreiben vom 5. November 1990 der Auflösungsgrund "Strukturveränderungen" aufgenommen worden sei. Jedenfalls sei es treuwidrig, ihn unter Inaussichtstellung der Zahlung eines Überbrückungsgeldes zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages zu veranlassen, um ihm anschließend zu sagen, daß ihm ein solches Überbrückungsgeld nicht zustehe. Von der Möglichkeit, gegen den Aufhebungsvertrag Einspruch einzulegen, habe er nur abgesehen, weil er sich sicher gewesen sei, daß auch die weiteren Zahlungen ordnungsgemäß erfolgen würden. Schließlich habe die Beklagte ihre Verpflichtung auch schriftlich und durch die Zahlung der ersten Rate anerkannt.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch erheblich, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.741,71 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich aus 8.503,36 DM brutto ergebenden Nettobetrag ab dem 1. November 1991 sowie weitere 4 % Zinsen auf den sich aus 4.238,35 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 1. November 1992 zu zahlen.



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



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Vereinbarung vom 21. März 1990 sei durch den Einigungsvertrag vom 3. Oktober 1990 außer Kraft gesetzt worden. Die Zahlung des Überbrückungsgeldes sei auch nicht einzelvertraglich vereinbart worden. Es habe erkennbar an einem entsprechenden Verpflichtungswillen gefehlt. Auch aus der Zahlung könne ein Anerkenntnis nicht entnommen werden, zumal diese vor Aufbau des Wehrbereichsgebührensamtes durch das Nachkommando der finanzökonomischen Organe und außerdem zu einem Zeitpunkt erfolgt sei, zu dem ein Aufhebungsvertrag mit dem Grund "Strukturveränderungen" noch gar nicht vorgelegen habe. Bei Abänderung des Aufhebungsvertrages habe die Standortverwaltung keine Kenntnis von der angewiesenen Auszahlung des Überbrückungsgeldes und der Treuezulage gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Dem Kläger steht der erhobene Anspruch auf Zahlung eines höheren Überbrückungsgeldes einschließlich Treuezulage nicht zu.

I. Der Zahlungsanspruch folgt nicht aus der Vereinbarung vom 21. März 1990. Diese Vereinbarung war hinsichtlich der Regelungen



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



über ein höheres Überbrückungsgeld einschließlich Treuezulage von Anfang an unwirksam.

1. Wie der Senat bereits im Urteil vom 16. Februar 1995 (- 8 AZR 773/93 - nicht veröffentlicht; dem folgend der Vierte Senat mit Urteil vom 13. Dezember 1995 - 4 AZR 567/94 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) im einzelnen dargelegt hat, gab es zur Zeit des Abschlusses der Vereinbarung zur Regelung eines Überbrückungsgeldes für Arbeitnehmer, die infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen einen Arbeitsplatz verloren, in § 121 Abs. 1 AGB-DDR 1977 eine gesetzliche Sonderregelung. Danach erhielten Werkstätige, die infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen eine andere Arbeit im Betrieb oder in einem anderen Betrieb übernehmen und dadurch ihren bisherigen Durchschnittslohn nicht wieder erreichen konnten, ein einmaliges Überbrückungsgeld in Höhe der Jahressumme der voraussichtlichen Minderung des Durchschnittslohnes. Nach § 121 Abs. 2 AGB-DDR 1977 konnte in Rechtsvorschriften festgelegt werden, daß Werkstätige bei Vorliegen besonderer Bedingungen ein höheres Überbrückungsgeld erhalten.

2. Die Vereinbarung vom 21. März 1990, die unter Nr. 3.1. die Voraussetzungen für das mit der Klage begehrte höhere Überbrückungsgeld regelt, ist zwar eine Rechtsvorschrift im Sinne von § 121 Abs. 2 AGB-DDR 1977, wobei dahingestellt bleiben kann, ob es sich um einen Rahmenkollektivvertrag oder um einen Tarifvertrag handelte (vgl. dazu etwa Urteile des Senats vom 13. Februar 1992 - 8 AZR 269/91 - und vom 21. Mai 1992 - 8 AZR 436/91 - BAGE 69, 360; 70, 231 = AP Nr. 1 und 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: DDR),



doch überschritt sie den Umfang der gesetzlichen Öffnungsklausel des § 121 Abs. 2 AGB-DDR 1977, indem sie dieser hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen widersprach.

a) Nach § 121 Abs. 2 AGB-DDR 1977 durfte die Rechtsvorschrift die Zahlung eines höheren Überbrückungsgeldes nur "bei Vorliegen besonderer Bedingungen" festlegen. Dieser Wirksamkeitsvoraussetzung genügte die Vereinbarung vom 21. März 1990 nicht. Nach Nr. 3.1.1. sollte das höhere Überbrückungsgeld für die Dauer von bis zu 36 Monaten in Abhängigkeit von der ununterbrochenen Beschäftigungsdauer gewährt werden, wenn eine mindestens zweijährige Beschäftigungsdauer aufgewiesen werden konnte. Damit knüpfte sie an die Zahlung des höheren Überbrückungsgeldes mit Ausnahme der Beschäftigungsdauer keine besonderen Voraussetzungen. Diese besondere Voraussetzung war aber ihrerseits unwirksam, denn für eine solche Einschränkung bot § 121 Abs. 2 AGB-DDR 1977 keine Regelungsbefugnis. Das Überbrückungsgeld war ausschließlich zukunftsorientiert, es diente dem Ausgleich eingetretener Minderverdienste. Anders als bei einer Abfindung wegen Verlustes des Arbeitsplatzes kam es beim Überbrückungsgeld nicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit an (BAG Urteil vom 16. Februar 1995 - 8 AZR 773/93 - nicht veröffentlicht, zu I 1 b der Gründe).

b) Damit war die Anspruchsvoraussetzung einer Mindestbeschäftigungsdauer unwirksam, so daß die Vereinbarung vom 21. März 1990 ohne Rücksicht auf das Vorliegen besonderer Bedingungen einen Zahlungsanspruch gegeben hätte. Der hierin liegende Verstoß gegen § 121 Abs. 2 AGB-DDR 1977 führte zur Unwirksamkeit der in



der Vereinbarung vom 21. März 1990 getroffenen Überbrückungsgeldregelung, denn im Verhältnis des AGB-DDR zu untergesetzlichen Rechtsvorschriften bestand eine zweiseitig zwingende Gesetzesbindung. Das AGB-DDR 1977 kannte kein Günstigkeitsprinzip. Das Arbeitsrecht der DDR ließ, außer den in § 121 AGB-DDR 1977 geregelten Ansprüchen auf Überbrückungsgeld, keine Abfindungsansprüche für Arbeitnehmer zu, die infolge von Umstrukturierungs- oder Rationalisierungsmaßnahmen ihren Arbeitsplatz verloren. Dementsprechend hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, daß solche Abfindungsansprüche vor dem 1. Juli 1990 auch nicht in einem Betriebskollektivvertrag zwischen Betrieb und Betriebsgewerkschaftsleitung begründet werden konnten (BAG Beschluß vom 26. Mai 1992 - 10 ABR 63/91 - BAGE 70, 281 = AP Nr. 1 zu § 28 AGB-DDR; Urteil vom 14. September 1994 - 10 AZR 621/92 - AP Nr. 3 zu § 28 AGB-DDR, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Für die Regelungsbefugnis in Rahmenkollektivverträgen und Tarifverträgen gilt nichts anderes (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1995 - 8 AZR 773/93 - nicht veröffentlicht).

3. Von dieser Unwirksamkeitsfolge wird auch die Regelung der Treuezulage erfaßt. Dies folgt bereits daraus, daß nach Ziff. 3.2.1. der Vereinbarung die Zivilbeschäftigten das Treuegeld "für die Zeit der Gewährung des Überbrückungsgeldes entsprechend Ziff. 3.1." erhalten sollten. Damit normierte die Vereinbarung keinen vom Überbrückungsgeld oder Bestand des Arbeitsrechtsverhältnisses unabhängigen Anspruch auf eine Treuezulage, vielmehr war diese Bestandteil des höheren Überbrückungsgeldes. Bestand ein Anspruch auf Überbrückungsgeld nicht, bestand auch kein



Anspruch auf Treuezulage. Die Treuezulage sollte in der prozentualen Höhe gewährt werden, auf die der Beschäftigte beim Ausscheiden Anspruch hatte. Zuwendungen aus der neuen Tätigkeit waren nach Nr. 3.2.2. anzurechnen. Die Regelung zur Treuezulage diene demnach dem Ausgleich des durch den Verlust des Arbeitsplatzes verursachten Minderverdienstes und damit dem Zweck, den die gesetzliche Regelung in § 121 AGB-DDR verfolgte (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1995 - 8 AZR 773/93 - nicht veröffentlicht).

II. Revisionsrechtlich ohne Fehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß dem Kläger kein einzelvertraglicher Anspruch auf die begehrten Zahlungen zusteht.

1. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, der auf den Abschluß eines Aufhebungsvertrages zum 31. Oktober 1990 gerichteten Erklärung der Standortverwaltung könne ein konstitutiver, d.h. unabhängig von der Wirksamkeit oder Anwendbarkeit der tariflichen Regelung vom 21. März 1990 bestehender Verpflichtungswille hinsichtlich der Überbrückungsgeld- und Treuezulagenzahlung nicht beigemessen werden, ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar, ob die Auslegung dieser nichttypischen Willenserklärung 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; Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, 2. Aufl., § 73 Rz 16, mit weiteren Nachweisen). Ein solcher



Rechtsfehler ist von der Revision nicht gerügt worden und auch nicht ersichtlich.

2. Gleiches gilt für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die auf Wunsch des Klägers vereinbarte Änderung des Aufhebungsvertrages habe keine Regelung einer Zahlungsverpflichtung beinhaltet.

III. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zu Recht angenommen, der Kläger könne sein Zahlungsbegehren nicht auf ein - abstraktes oder deklaratorisches - Schuldanerkenntnis stützen. Die Annahme, die Beklagte habe unabhängig vom Bestehen eines Schuldgrundes eine Leistung versprechen oder anerkennen wollen, ist nicht allein wegen der am 30. Oktober 1990 erfolgten Zahlungsanweisung für die erste Rate oder wegen des Schreibens der Abteilung Verwaltung des Korps und Territorialkommandos Ost vom 31. Januar 1992 gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, der Kläger habe mangels weiterer, dafür sprechender Umstände nicht davon ausgehen können, die Beklagte wolle Leistungen erbringen, zu denen sie von Rechts wegen nicht verpflichtet war. Der Kläger hat darüber hinaus die weitergehende Feststellung des Berufungsgerichts, er selbst sei davon ausgegangen, daß es lediglich um die Erfüllung derartiger Zahlungsverpflichtungen gegangen sei, nicht mit Verfahrensrügen angegriffen.

IV. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht frei von Rechtsfehlern einen Verstoß gegen Treu und Glauben nicht feststellen können.



V. Ob die Beklagte aufgrund vertraglicher Nebenpflichten den Kläger bei Abschluß des Aufhebungsvertrages hätte darauf hinweisen müssen, daß er Leistungen aus der Vereinbarung vom 21. März 1990 nicht beanspruchen könne, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht dahingestellt bleiben lassen. Ein auf die Verletzung derartiger Pflichten gestützter Schadensersatzanspruch würde die Beklagte nicht verpflichten, das mit der Klage begehrte Überbrückungsgeld nebst Treuezulage entsprechend der Vereinbarung vom 21. März 1990 zu bezahlen.

VI. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Ascheid

Müller-Glöge

Mikosch

Scholz

Hickler





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)