

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 11. Dezember 2014
- 6 AZR 477/13 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 6. Juli 2012
- 14 Ca 382/11 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 4. April 2013
- 8 Sa 83/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung nach dem MaßnahmenTV DRV KBS

Bestimmungen:

Tarifvertrag über personalplanerische Maßnahmen bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 30. Januar 2007 idF des Änderungsstarifvertrags vom 1. Dezember 2010 §§ 3, 9

BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 477/13
8 Sa 83/12
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2014

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Zabel und Dr. Wollensak für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. April 2013 - 8 Sa 83/12 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 6. Juli 2012 - 14 Ca 382/11 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Abfindung nach § 3 des Tarifvertrags über personalplanerische Maßnahmen bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (künftig: MaßnahmenTV DRV KBS) vom 30. Januar 2007 idF des Änderungstarifvertrags vom 1. Dezember 2010. 1

Die Klägerin war seit 1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Tarifbindung die für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See geltenden Tarifverträge Anwendung. Die Parteien beendeten das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch Auflösungsvertrag vom 5. September 2011 zum 31. Oktober 2011. Die Beendigung erfolgte vor dem Hintergrund des Umstands, dass die Klägerin zumindest während einer Raucherpause die Zeiterfassung nicht betätigt hatte, was die Beklagte als Arbeitszeitbetrug wertete. Eine Abfindungsregelung enthält der Vertrag nicht. Die Klägerin erhielt spätestens während ihrer Unterschrift unter den Vertrag auf ihre Nachfrage, ob ihr eine Abfindung nach dem MaßnahmenTV DRV KBS gezahlt werde, von der Beklagten die Auskunft, das sei nicht der Fall. Die Stelle der Klägerin wurde von der Beklagten zum 1. November 2011 nachbesetzt. 2

Der MaßnahmenTV DRV KBS bestimmt auszugsweise:

3

„Präambel

Die Tarifvertragsparteien erkennen, dass die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See sowohl angesichts insgesamt rückläufiger Arbeitsmengen als auch vor dem Hintergrund der Einsparvorgaben des Gesetzgebers gezwungen ist, auch kurzfristig personelle Kapazitäten zu reduzieren und Personalkosten zu senken. Sie bieten den Beschäftigten mit den folgenden Regelungen für begrenzte Zeit eine Reihe von freiwilligen Gestaltungsmöglichkeiten an, die mit besonderen Anreizen verbunden sind. ...

Begleitet wird dieses Angebot durch gezielte Informationen und individuelle Beratung seitens der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

...

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, die in einem unbefristeten, mindestens sechs Monate ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen und die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (TV DRV KBS) vom 23. August 2006 fallen.

...

§ 2

Unterrichtungspflicht

- (1) Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten.

...

§ 3

**Abfindung wegen einvernehmlicher Beendigung
des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens zum 31. Dezember 2015 erhalten Beschäftigte eine Abfindung.

(2) Die Abfindung beträgt bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV DRV KBS) von mindestens zwei Jahren drei Monatsbezüge. Für jedes weitere Beschäftigungsjahr werden zwei weitere Monatsbezüge, höchstens werden jedoch 25 Monatsbezüge als Abfindung gewährt. Ist der Zeitraum zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt des frühestmöglichen Anspruchs auf eine Rente wegen Alters kleiner als 25 Monate, verringert sich der Höchstbetrag entsprechend. ...

...

(4) Leistungen, die Beschäftigten nach anderen Bestimmungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, sind auf die Abfindung anzurechnen.

(5) Eine Abfindung steht nicht zu, wenn das Arbeitsverhältnis ruht ... oder eine Rente wegen Alters vorzeitig mit Abschlägen in Anspruch genommen werden kann.

(6) Absatz 1 findet bei Altersteilzeit keine Anwendung.

...

(8) Tritt die/der Beschäftigte innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Träger der Deutschen Rentenversicherung, verringert sich die Abfindung entsprechend. ...

...

§ 9

Angebot der Maßnahmen

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entscheidet, nachdem sie sich zuvor mit der Personalvertretung ins Benehmen gesetzt hat, unter Abwägung zwischen der Personalsituation im jeweiligen Beschäftigungsbereich und dem Interesse am Kapazitätsabbau, ob und in welchem Umfang von den in den §§ 3 bis 8 genannten Maßnahmen Gebrauch gemacht wird. Sie kann bestimmte Personengruppen ganz von Maßnahmen ausschließen oder das Angebot einzelner Maßnahmen zeitlich beschränken.“

Mit ihrer am 19. September 2011 bei Gericht eingegangenen Klage be- 4
gehrt die Klägerin - soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung - die
Zahlung der höchstmöglichen Abfindung nach § 3 MaßnahmenTV DRV KBS
von 25 Monatsbezügen in rechnerisch unstreitiger Höhe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei einer einvernehmlichen 5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2015 sei nach § 3
MaßnahmenTV DRV KBS eine Abfindung zu zahlen. Weitere Anspruchsvo-
oraussetzungen bestünden bei Beachtung des Wortlauts als Grenze der Ausle-
gung nicht. Die der Beklagten durch § 9 MaßnahmenTV DRV KBS eingeräumte
Wahl habe diese getroffen, indem sie den Aufhebungsvertrag mit der Klägerin,
der eine Maßnahme im Sinne des § 3 Abs. 1 MaßnahmenTV DRV KBS sei,
geschlossen habe. Dem generellen Bedürfnis zum Abbau personeller Kapazitä-
ten und zur Senkung von Personalkosten, das dem Tarifvertrag zugrunde liege,
werde auch dann Rechnung getragen, wenn sich der Arbeitgeber von einem
Arbeitnehmer aus anderen Gründen trennen wolle. In diesem Fall kumulierten
das konkrete Bedürfnis, das Arbeitsverhältnis mit einem bestimmten Arbeit-
nehmer aufzulösen, und das generelle Bedürfnis nach einem Personalabbau.
Die Klägerin hat mit Nichtwissen bestritten, dass der Arbeitsplatz des Mitarbei-
ters, der ihre Stelle innehat, wiederbesetzt worden ist.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Abfindung in Höhe
von 74.544,75 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von
fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem
1. November 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags gel- 7
tend gemacht, der MaßnahmenTV DRV KBS finde nur auf solche Aufhebungs-
verträge Anwendung, die zu den in der Präambel genannten Zwecken ge-
schlossen würden. Das sei bei der Klägerin nicht der Fall gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 8
hat ihr auf die Berufung stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zuge-
lassenen Revision verfolgt die Beklagte unter Vertiefung und Wiederholung ih-
res bisherigen Vorbringens ihr Begehren auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

- I. Die Revision ist begründet. Der Klägerin steht keine Abfindung gemäß § 3 MaßnahmenTV DRV KBS zu. Es fehlt an der erforderlichen Entscheidung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich gegen Zahlung einer Abfindung als Maßnahme im Sinne des MaßnahmenTV DRV KBS zu beenden. 9
1. Die Klägerin wird gemäß § 1 MaßnahmenTV DRV KBS vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasst. 10
2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts und der Klägerin genügt es zur Entstehung des Anspruchs auf Abfindung nach § 3 MaßnahmenTV DRV KBS nicht, dass das Arbeitsverhältnis während der Geltungsdauer dieses Tarifvertrags einvernehmlich beendet wird. Voraussetzung für einen solchen Abfindungsanspruch ist vielmehr darüber hinaus, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum Zwecke des Personalabbaus bzw. zur Senkung von Personalkosten einvernehmlich unter Zahlung einer Abfindung als Maßnahme im Sinne des MaßnahmenTV DRV KBS beenden will (*ebenso Thüringer Landesarbeitsgericht 12. Juli 2012 - 6 Sa 191/11 -; Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 29. April 2009 - 24 Sa 2342/08 -*). Diese Beschränkung ergibt sich aus der Auslegung des § 3 MaßnahmenTV DRV KBS unter Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs. 11
- a) Entgegen der Auffassung der Klägerin kann § 3 MaßnahmenTV DRV KBS nicht isoliert betrachtet werden. Bei der Auslegung ist nicht allein der Wortlaut dieser Bestimmung, sondern auch und vor allem der tarifliche Gesamtzusammenhang, in dem sie steht, heranzuziehen. Nur so kann auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur unter Berücksichtigung dieses Zusammenhangs kann der Sinn und Zweck der Abfindungsregelung zutreffend ermittelt werden (*vgl. BAG 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 - Rn. 13*). Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, 12

sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Tarifregelung führt (vgl. BAG 22. April 2010 - 6 AZR 962/08 - Rn. 17, BAGE 134, 184).

b) Bei Heranziehung dieser Auslegungsmaßstäbe ergibt sich unter Berücksichtigung der Präambel und von § 9 MaßnahmenTV DRV KBS, dass entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Motive des Arbeitgebers, die ihn zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewegen, nicht unbeachtlich sind. 13

aa) In der Präambel zum MaßnahmenTV DRV KBS haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die Beklagte als Trägerin der gesetzlichen Rentenversicherung mit den in diesem Tarifvertrag genannten Maßnahmen den erforderlichen Personalabbau umsetzen können soll (vgl. Hasse GdS Magazin 2007, 10). Ob und in welchem Umfang sie die tariflich eröffneten Instrumente tatsächlich anwendet, hängt jedoch allein von ihrer Entscheidung ab, vor der sie sich gemäß § 2 Abs. 1 MaßnahmenTV DRV KBS mit dem Personalrat ins Benehmen zu setzen hat. Dies ergibt sich aus § 9 MaßnahmenTV DRV KBS. Die Tarifvertragsparteien sind damit gerade nicht von dem von der Klägerin unterstellten „generellen Bedürfnis zum Personalabbau“ ausgegangen, dem durch einen voraussetzungslosen Anspruch auf Abfindung bei jeder einvernehmlichen Beendigung während der Laufzeit des Tarifvertrags Rechnung getragen werden sollte. 14

bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin macht die Beklagte darum nicht schon dann von einer Maßnahme nach § 3 des Tarifvertrags Gebrauch, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Bietet die Beklagte einem Arbeitnehmer an, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als einem Personalabbau im Sinne des MaßnahmenTV DRV KBS und damit ohne Abfindung nach § 3 dieses Tarifvertrags zu beenden, und nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot an, fehlt es an der nach § 9 MaßnahmenTV DRV KBS erforderlichen Entscheidung der Beklagten. 15

cc) § 3 MaßnahmenTV DRV KBS enthält, anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, auch keine abschließenden, hier nicht einschlägigen 16

Ausschluss- bzw. Reduzierungsregelungen. Die Regelungen zur Begrenzung der Höhe der Abfindung in § 3 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 8 MaßnahmenTV DRV KBS gelten erst und nur dann, wenn der Anspruch dem Grunde nach entstanden ist. Bei den in § 3 Abs. 5 und Abs. 6 MaßnahmenTV DRV KBS geregelten Tatbeständen scheidet die Maßnahme „Abfindung wegen einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nach dem Willen der Tarifvertragsparteien von vornherein aus. Insoweit haben sie das im Übrigen freie Ermessen der Beklagten nach § 9 MaßnahmenTV DRV KBS eingeschränkt, nicht jedoch die Beklagte verpflichtet, bei jeder anderen einvernehmlichen Beendigung eine Abfindung nach § 3 MaßnahmenTV DRV KBS zu zahlen.

c) Ein Anspruch auf Abfindung nach § 3 Abs. 1 MaßnahmenTV DRV KBS entsteht demnach nur, wenn die Beklagte - entsprechend der Überschrift des § 9 des Tarifvertrags - einem Arbeitnehmer anbietet, das Arbeitsverhältnis zum Zwecke des Personalabbaus im Sinne des MaßnahmenTV DRV KBS gegen Zahlung einer Abfindung nach den tariflichen Maßstäben zu beenden oder wenn sie - entsprechend den Angaben unter I 5 bzw. II 6 auf Seite 4 bzw. 8 des Fragen- und Antwortenkatalogs (Stand Januar 2011) - einen Antrag des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich unter Zahlung einer Abfindung nach dem MaßnahmenTV DRV KBS zu den aus der Präambel ersichtlichen Zwecken zu beenden, annimmt. Allein dieses Auslegungsergebnis ist vernünftig, sachgerecht, zweckorientiert und praktisch brauchbar. 17

aa) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts führt dieses Auslegungsergebnis nicht dazu, dass der Arbeitnehmer das außerhalb seines Erkenntnisbereichs liegende Risiko trägt, beweisen zu müssen, dass sein Ausscheiden eine von der Beklagten im Sinne von § 3 MaßnahmenTV DRV KBS gewollte Beendigung sei. Die Tarifvertragsparteien haben der Beklagten bei der Frage, ob sie eine Maßnahme nach § 3 MaßnahmenTV DRV KBS anwenden will, ein, wie ausgeführt, nur durch § 3 Abs. 5 und Abs. 6 MaßnahmenTV DRV KBS eingeschränktes, im Übrigen grundsätzlich freies Ermessen eingeräumt. Entscheidet sie sich gegen eine Maßnahme nach § 3 MaßnahmenTV DRV KBS und damit gegen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung der 18

dort geregelten Abfindung, hat dies der Arbeitnehmer idR zu akzeptieren. Beweisprobleme stellen sich nicht.

bb) Dagegen führte das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts zu Problemen bei der praktischen Anwendung und im Übrigen zu geradezu widersinnigen Ergebnissen. Nach diesem Normverständnis könnte die Beklagte auch Aufhebungsverträge, die wie der vorliegende verhaltensbedingt sind oder auf die Initiative des Arbeitnehmers, zB wegen einer angestrebten beruflichen Veränderung, zurückgehen, nur dann ohne Abfindungsverpflichtung schließen, wenn die Tarifvertragsparteien einem solchen Abschluss zustimmen würden. In der Praxis führte das dazu, dass die Beklagte aufgrund der damit verbundenen Zeitverzögerung und organisatorischen Probleme vom Abschluss derartiger Aufhebungsverträge absehen würde. Dies hätte zur Folge, dass sie sich auch berechtigten Wünschen von Arbeitnehmern, das Arbeitsverhältnis aus privaten Gründen kurzfristig zu beenden, verschließen und sie auf eine Eigenkündigung verweisen würde. Das Instrument, verhaltensbedingte Aufhebungsverträge zu schließen und so gerichtliche Auseinandersetzungen im beiderseitigen Interesse zu vermeiden, wäre ihr im praktischen Ergebnis weitgehend genommen. Ein derart praxisfernes Ergebnis kann nicht Ziel der tariflichen Regelung sein und nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechen. Dem lässt sich auch nicht mit dem Argument des Landesarbeitsgerichts begegnen, es sei Sache der Beklagten, dafür zu sorgen, dass der tarifliche Zweck des Personalabbaus erreicht werde. Ebenso wenig lässt sich dem mit der Klägerin entgegenhalten, auch ein Ausscheiden aus verhaltensbedingten Gründen führe zu einem Personalabbau. Diese Sichtweisen berücksichtigen nicht, dass es keineswegs zwingend ist, dass derartige Aufhebungsverträge Arbeitsplätze betreffen, die vom Personalabbau aus den in der Präambel des MaßnahmenTV DRV KBS genannten Gründen erfasst sind.

19

3. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht zum Zwecke des Personalabbaus im Sinne des § 3 Abs. 1 MaßnahmenTV DRV KBS erfolgt, sondern unstreitig aufgrund eines Fehlverhaltens der Klägerin. Zudem wusste die Klägerin, dass die Beklagte nicht bereit war, eine Abfindung zu zahlen, hat

20

den Aufhebungsvertrag aber gleichwohl unterschrieben. An diesem Vertrag und den daraus erwachsenden Konsequenzen muss sie sich festhalten lassen. Darauf hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Unerheblich ist, ob die Stelle der Klägerin zumindest mittelbar nicht nachbesetzt worden ist.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

21

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Uwe Zabel

Wollensak