

8 Sa 723/11
4 Ca 3467/10
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 15.02.2012

Lais
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, C-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

gegen

Firma A. vertreten durch den Inhaber A.
A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Reuter und Hartl

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 28.04.2011, Az.: 4 Ca 3467/10, in seinen Nummern 1) und 2) abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten beider Rechtszüge.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine Sozialplanabfindung.

Der Beklagte betreibt eine Drogeriemarktkette. Seit dem 10.04.1989 war die am 10.09.1949 geborene, verheiratete Klägerin bei ihm angestellt. Seit dem 01.12.2006 war sie als Verkaufsstellenverwalterin in der Verkaufsstelle L., HH., mit einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden in Vollzeit tätig. Am 08.11.2006 wurde das Formular eines „Anstellungsvertrages“ ausgefüllt; auf die Anlage K 1 (Bl. 7 d. A.) wird verwiesen. Das Gehalt betrug zuletzt € 2.246,00 brutto im Monat. Die Klägerin war und ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft.

Im Mai 2010 trat die Verkaufsleiterin S. an die Klägerin heran und teilte dieser mit, dass die Filiale in der HH. geschlossen und stattdessen eine Filiale der XL. eröffnet werde. Die näheren Einzelheiten dieses Gespräches sind zwischen den Parteien streitig. Unter dem Datum 05.05.2010 verständigten die Parteien sich dahingehend, dass die Klägerin mit

Wirkung ab 28.05.2010 als Verkäuferin in der Filiale W. des Beklagten mit einer verringerten Arbeitszeit von 30 Stunden in der Woche und einem Bruttogehalt von € 1.880,00 im Monat tätig werde; auf die schriftliche „Vertragsänderung“ (Anlage K 2; Bl. 8 d. A.) wird Bezug genommen. Zeitgleich wurde auch über den Abschluss eines Abwicklungsvertrages bei Zahlung einer Abfindung in Höhe von € 10.000,00 verhandelt. Mit Schreiben vom 21.05.2010 sprach der Beklagte die betriebsbedingte Beendigungskündigung zum 31.12.2010 aus. Gegen diese Kündigung erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht München.

Mit Schriftsatz des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 12.10.2010 wurde um die Protokollierung eines Vergleichs gebeten, der eine Abfindungszahlung von € 10.000,00 brutto bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010 vorsah (vgl. Bl. 10 f. d. A.). Bevor eine Zustimmung durch den Beklagten erfolgte, nahm die Klägerin mit Schriftsatz vom 15.10.2010 die Klage zurück. Ein Vergleichsbeschluss wurde aus diesem Grunde nicht erlassen.

Zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di wurde unter dem 31.05.2010 ein „Tarifsozialplan“ geschlossen. Er lautet auszugsweise:

Präambel

Infolge der vom Arbeitgeber durchgeführten noch nicht abgeschlossenen Umstrukturierung (z.B. Verkaufsstellenschließungen A.; Neueröffnungen XL) entsteht die Notwendigkeit, die Arbeitsplätze und das Einkommen möglichst aller Beschäftigten der Firma A. abzusichern. Dieser Tarifvertrag vereinbart Regelungen zum Ausgleich und zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Arbeitnehmer/-innen entstehen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1. räumlich und sachlich für alle Verkaufsstellen und LSC's der Firma A., ausgenommen Zentrale, Vertriebsbüros und Fleischverkaufsstellen;*
- 2. persönlich für alle in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG.*

§ 2
Abfindungen

(1) *Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in Folge der in der Präambel zu diesem Tarifsozialplan beschriebenen Maßnahmen beendet wird, erhalten unter den Voraussetzungen dieses Tarifsozialplanes eine Abfindung entsprechend den nachfolgenden Regelungen:*

...

(3) *Keinen Anspruch auf Abfindung hat ein/e Beschäftigte/r, die durch Vermittlung des Arbeitgebers bei A. oder XL. einen zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatz vermittelt bekommen hat.*

...

Voraussetzung für gleichwertige und/oder zumutbare Arbeitsplätze ist die Einhaltung der nachfolgenden Kriterien nach Aufnahme der neuen Tätigkeit.

...

c) Die zeitliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn das Arbeitszeitvolumen gleich (z.B. in Vollzeit) und die Lage der Arbeitszeit des neuen Arbeitsplatzes im Wesentlichen vergleichbar ist. Ein Angebot eines Arbeitsplatzes mit geringerer Arbeitszeit ist nur zumutbar, wenn betroffene Mitarbeiter die angebotene reduzierte Arbeitszeit akzeptieren und bei Annahme des Arbeitsplatzes eine zeitlich begrenzte Ausgleichszahlung oder entsprechend anteilige Abfindung erhalten.

Ergänzend wird auf die Anlage K 5 (Bl. 12 ff. d. A.) Bezug genommen.

Am selben Tage wurde von den genannten Tarifvertragsparteien auch ein „Beschäftigungssicherungstarifvertrag“ abgeschlossen, der in seinem § 1 hinsichtlich der Definition seines persönlichen Geltungsbereichs (auch) auf die Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer abstellt; auf die Anlage B 1 (Bl. 143 ff. d. A.) wird Bezug genommen.

Im Zuge der Verhandlungen der Tarifparteien hatte die Gewerkschaft ver.di Arbeitskampfmaßnahmen angedroht und auch durchgeführt. Sie legte ihren Schreiben im Zusammenhang mit den genannten Tarifverträgen Mitgliedschafts-

anträge mit dem Bemerkten bei, dass nur ihre Mitglieder tarifliche Ansprüche hätten.

Mit ihrer am 08.12.2010 zum Arbeitsgericht Augsburg erhobenen Klage machte die Klägerin ursprünglich einen Betrag von € 24.878,33 brutto als Abfindung aus dem Tarifsozialplan geltend. Nachdem der Beklagte einen Abfindungsbetrag von € 10.000,00 noch im Dezember 2010 bezahlt hatte, erklärten die Parteien den Rechtsstreit in dieser Höhe übereinstimmend für erledigt.

Die Klägerin hat vorgetragen, dass sie erst nach Versand des Schriftsatzes des Prozessbevollmächtigten vom 12.10.2010 Kenntnis von dem zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifsozialplan vom 31.05.2010 erlangt habe. Sie ist insofern der Auffassung, dass ihr insgesamt eine Abfindung nach diesem Regelungswerk zustünde.

Die Klägerin hat weiter behauptet, dass ihr von der Verkaufsleiterin Frau S. in dem Gespräch im Mai 2010 keine konkrete gleichwertige Alternativarbeitsstelle angeboten worden sei. Die Zeugin S. habe lediglich ausgeführt, dass die Möglichkeit bestünde, dass sie in der XL-Filiale in der HH. in L. weiterbeschäftigt würde. Dies sei jedoch nicht klar und die Entscheidung liege bei der XL.. Nur aus diesem Grunde habe die Klägerin sich auf die Weiterarbeit in der Filiale in W. mit verminderter Stundenzahl und vermindertem Bruttoentgelt eingelassen. Dies sei einzig und allein aus Sorge um ihren Arbeitsplatz geschehen. Keinesfalls habe sie sofort und strikt eine Weiterbeschäftigung bei der XL. abgelehnt. Über die Konditionen eines Arbeitsverhältnisses mit der XL. sei in dem Gespräch mit Frau S. überhaupt nicht geredet worden. Auch sei nicht diskutiert worden, ob die bei dem Beklagten zurückgelegte Betriebszugehörigkeit berücksichtigungsfähig sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes € 14.878,33 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2011 zu bezahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat vorgetragen, dass die Mitarbeiterinnen S. und A. am 05.05.2010 der Klägerin eine Weiterbeschäftigung bei der XL. zu ansonsten unveränderten Bedingungen (gleiche Stundenzahl, gleiche Funktion, gleiches Gehalt) angeboten hätten. Die Klägerin habe dies jedoch sofort und strikt abgelehnt, obwohl auch die bisherige Betriebszugehörigkeit anerkannt worden wäre.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags erster Instanz wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 06.12.2010, vom 11.01.2011, vom 14.01.2011 und vom 11.03.2011, den Schriftsatz des Beklagten vom 18.02.2011 sowie auf das Protokoll vom 28.04.2011 verwiesen.

Mit Endurteil vom 28.04.2011 – 4 Ca 3467/10 – hat das Arbeitsgericht Augsburg entschieden wie folgt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 14.878,33 (i.W. vierzehntausendachthundertachtundsiebzig 33/100 €) brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2011 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin zu 40,2 % und der Beklagte zu 59,8 %.

Zur Begründung wurde ausgeführt, die Klage sei zulässig und begründet. Die Klägerin habe gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von € 14.878,33 brutto aus § 2 Abs. 1 des zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di unter dem Datum 31.05.2010 geschlossenen Tarifsozialplans. Das Arbeitsverhältnis habe durch die ordentliche, betriebsbedingte Kündigung des Beklagten vom 21.05.2010 mit Ablauf des 31.12.2010 geendet. Hintergrund der Beendigung sei ein in der Präambel zum Tarifsozialplan beschriebener Sachverhalt; konkret die Schließung der bisherigen Verkaufsstelle

der Klägerin und die Neueröffnung durch die XL. gewesen. Der Anspruch auf die Sozialplanabfindung sei damit entstanden. Die Berechnung des Abfindungsbetrages sei zwischen den Parteien nicht streitig.

Der Abfindungsanspruch sei auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Beklagte einen zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatz bei sich oder der XL. vermittelt hätte. Der Auschlussstatbestand des § 2 Abs. 3 Tarifsozialplan setze voraus, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz tatsächlich erhalte. Dies ergebe eine Auslegung der entsprechenden Tarifnormen. Der Abfindungsanspruch entfalle nur dann, wenn ein zumutbarer gleichwertiger Arbeitsplatz tatsächlich vermittelt worden sei. Die Kammer hätte es zwar für ausreichend gehalten, wenn sich die Tarifvertragsparteien dahingehend verständigt hätten, dass lediglich ein konkretes Angebot eines zumutbaren, gleichwertigen Arbeitsplatzes genüge, um den Anspruch auf Abfindung entfallen zu lassen. Das Gericht sehe sich aber außerstande, dem Wortlaut von § 2 Abs. 3 des Tarifsozialplans eine solche Bedeutung beizumessen. In die getroffene Regelung hinein zu lesen, dass bereits das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes zum Entfall der Sozialplanabfindung führe, würde die Grenzen der zulässigen Auslegung überschreiten. Es erscheine auch möglich, dass die Tarifvertragsparteien – namentlich der Beklagte – die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Ausscheiden beim Beklagten - ohne Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses unter Besitzstandswahrung bei der XL. - für Arbeitnehmer besonders attraktiv machen wollten.

Der Anspruch auf Sozialplanabfindung sei auch nicht durch Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrages für die Filiale in W. entfallen. Nach den insofern eindeutigen Kriterien des Tarifsozialplanes sei diese Position in zeitlicher Hinsicht nicht gleichwertig gewesen. Die Klägerin sei von einer Vollzeitstelle in ein Teilzeitarbeitsverhältnis eingewiesen worden; es fehle an einer zeitlich begrenzten Ausgleichszahlung und an einer anteiligen Abfindung.

Ergänzend wird wegen der Erwägungen des Arbeitsgerichts auf die angefochtene Entscheidung (Bl. 99 ff. d. A.) Bezug genommen.

Gegen dieses, seinem Prozessbevollmächtigten am 08.08.2011 zugestellte Endurteil wendet sich der Beklagte mit seiner am 12.08.2011 eingelegten und am 30.09.2011 begründeten Berufung.

Zur Begründung führt der Beklagte zunächst aus, das Arbeitsgericht habe die Bestimmungen des § 2 Abs. 1 und Abs. 3 des Tarifsozialplans verkannt. Es sei fehlerhaft davon ausgegangen, dass der Abfindungsanspruch nur dann entfalle, wenn dem Arbeitnehmer ein zumutbarer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten worden sei und er diesen auch tatsächlich angenommen habe. Denn die Tarifvertragsparteien hätten zum Ausdruck gebracht, dass es kein Wahlrecht zwischen einem zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatz und einer Abfindungszahlung geben solle. „Vermittlung“ im Sinne der tarifvertraglichen Vorschriften setze nicht voraus, dass ein Arbeitsverhältnis zustande komme.

Auch das LAG Berlin – Brandenburg gehe in seiner Entscheidung vom 07.09.2011 – 17 Sa 1161/11 (vgl. Anlage zum Schriftsatz vom 24.10.2011; Bl. 184 ff. d. A.) zutreffend davon aus, dass die „Vermittlung“ eines neuen Arbeitsplatzes nicht voraussetze, dass das Angebot auch angenommen werde.

Im Übrigen habe der Beklagte der Klägerin ein hinreichend konkretes Weiterbeschäftigungsangebot unterbreitet, wie erstinstanzlich bereits ausgeführt. Die Klägerin habe das Angebot auf Weiterbeschäftigung bei der Firma XL. aber abgelehnt. Die Klage sei also bereits deshalb unbegründet, weil die Voraussetzungen des Ausschlusstatbestandes in § 2 Abs. 3 des Tarifsozialplans erfüllt seien.

Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch bestehe auch bereits dem Kunde nach nicht, was das Arbeitsgericht ebenfalls verkannt habe. Die Regelungen des Tarifsozialplans würden nur zwischen tarifgebundenen Mitgliedern gelten. Die Klägerin sei aber nicht tarifgebunden, in ihrem Arbeitsvertrag sei auch nicht auf die jeweils für den Betrieb des Beklagten geltenden Tarifverträge verwiesen worden.

Es sei auch nicht davon auszugehen, dass der „Tarifsozialplan“ als Vertrag zu Gunsten Dritter anzusehen sei. Während der Verhandlungen hierzu habe es keine Anhaltspunkte

für einen Willen der Tarifpartner gegeben, auch Außenseitern Rechte zu verschaffen. Auf die von der Gewerkschaft ver.di ihren Schreiben beigefügten Mitgliedschaftsanträge werde hingewiesen. Die unterschiedliche Wortwahl im hier einschlägigen Tarifvertrag und im „Beschäftigungssicherungstarifvertrag“ dürfte auf eine Ungenauigkeit bei der Formulierung zurückzuführen sein. Der Beklagte habe nur in Folge der angedrohten und durchgeführten Arbeitskampfmaßnahmen ein Interesse an einem Abschluss gehabt. Ein Interesse des Beklagten, Außenseitern verbindliche Rechte einzuräumen, habe nicht bestanden.

Der Beklagte beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgericht Augsburg vom 28.04.2011, Az.: 4 Ca 3467/10, wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung des Beklagten zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung; das Arbeitsgericht sei zutreffend davon ausgegangen, dass der Klägerin der geltend gemachte Anspruch auf Abfindung nach dem Tarifsozialplan zustehe. Insbesondere die Auslegung des § 2 Abs. 3 des Tarifsozialplans sei zutreffend erfolgt.

Die Gespräche der Klägerin mit Frau S. stelle der Beklagte anders als in erster Instanz, aber weiter unzutreffend dar.

Die Argumentation des LAG Berlin-Brandenburg in der vom Beklagten vorgelegten Entscheidung sei nicht zwingend.

Nach Hinweis des Berufungsgerichts (mit Beschluss vom 13.12.2011; Bl. 195 d. A.) auf die Problematik fehlender Tarifgebundenheit und fehlender vertraglicher Bezugnahme auf

Tarifverträge führt die Klägerin aus, dass ihre fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit unerheblich sei. Die Regelung in § 2 des Tarifsozialplans gelte nämlich für tarifgebundene Arbeitnehmer als Inhalts- und Beendigungsnorm unmittelbar und zwingend. Die Tarifvertragsparteien hätten jedoch auch bezüglich der Außenseiter die Geltung der Abfindungsregelung des § 2 Tarifsozialplan gewollt, denn sonst hätten sie den persönlichen Geltungsbereich auf die im Unternehmen beschäftigten „tarifgebundenen Arbeitnehmer“ beschränkt. Es sei nie in Zweifel gezogen worden, dass der Tarifsozialplan für alle Mitarbeiter gelten solle. Auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer sei eine wirksame Regelung möglich gewesen, nämlich in Gestalt eines berechtigenden schuldrechtlichen Vertrages im Sinne von § 328 BGB. Von dem hierdurch eingeräumten Recht hätten die Arbeitsvertragsparteien zwar vertraglich abweichen können, eine abweichende Abrede sei hier aber nicht getroffen worden. Ein Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifpartner auch einen Vertrag zu Gunsten Dritter (für die Außenseiter) schließen wollten, liege darin, dass im vorliegenden Tarifvertrag, anders als im „Beschäftigungssicherungstarifvertrag“ vom selben Tage, bei der Definition des personellen Geltungsbereichs nicht auf die Tarifgebundenheit abgestellt worden sei. Für die Annahme eines Vertrags zu Gunsten Dritter sei auch wesentlich, dass es sich um einen Tarif-Sozialplan gehandelt habe. Dass mit seinem Abschluss auch Rechte für Außenseiter begründet werden sollten, liege näher als bei der Schaffung eines Flächentarifvertrages. Im Übrigen sei davon auszugehen, dass auch der Beklagte ein Interesse am Abschluss des Tarifsozialplans gehabt habe. Die Situation sei mit der vergleichbar, in der in Arbeitsverträgen auf Tarifverträge Bezug genommen werde. Auch wenn sich die Tarifvertragsparteien wahrscheinlich keine Gedanken darüber gemacht hätten, dass der unterschiedliche Rechtscharakter der Abfindungsregelung für Tarifgebundene und Außenseiter dazu führt, dass diese für erstere zwingend und für letztere dispositiv gelte, sei jedenfalls nicht davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien wollten, dass die Regelung für Außenseiter nicht gelte. Die Tarifvertragsparteien würden auch von Art. 9 Abs. 3 GG nicht daran gehindert, nicht zwingende Regelungen für Außenseiter zu treffen. Der geltend gemachte Anspruch stehe daher der Klägerin als nicht tarifgebundener Arbeitnehmerin zu.

Ergänzend wird wegen des Parteivorbringens in zweiter Instanz auf die Schriftsätze des Beklagten vom 30.09.2011 und vom 24.10.2011, auf die Schriftsätze der Klägerin vom

21.10.2011, vom 28.11.2011 und vom 13.12.2011 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 14.12.2011 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Beklagten ist zulässig und begründet.

I.

Das Rechtsmittel ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig; insbesondere ist es fristgemäß eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 11 Abs. 4, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519 Abs. 2, 520 Abs. 3 ZPO).

II.

Die Berufung des Beklagten hat auch in der Sache Erfolg. Die Klage ist entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch aus dem Tarifsozialplan vom 31.05.2010.

1. Die (normative) Geltung tariflicher Normen, die Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln, setzt gemäß § 4 Abs. 1 TVG die beiderseitige Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG voraus; die Eröffnung des Geltungsbereichs allein genügt nicht, ebenso wenig die bloße Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, die gemäß § 3 Abs. 2 TVG lediglich bei betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen ausreicht.

Die tarifliche Abfindungsregelung, auf die die Klägerin ihren Anspruch stützen will, ist als Beendigungs-, ggf. auch als Inhaltsnorm zu qualifizieren (was offen bleiben kann, weil an beide Normtypen die nämlichen Rechtsfolgen anknüpfen), nicht dagegen als Betriebsnorm im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG. Die Berufungskammer folgt insoweit der überzeugenden Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 04.06.2008 – 4 AZR 441/07, ArbRB 2009, 8-9, Juris, Rn. 31). Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer wie die Klägerin sind daher bei Abfindungszahlungen auf einen – etwaigen – betrieblichen Sozialplan angewiesen (vgl. BAG Urteil vom 24.04.2007 – 1 AZR 252/06, BAGE 122, 134-167, Juris, Rn. 85).

Einem Anspruch der Klägerin im Sinne von § 4 Abs. 1 TVG steht sonach ihre fehlende Tarifgebundenheit entgegen; denn Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di war und ist sie auch nach eigenem Bekunden nicht. – Ihre Tarifgebundenheit wird auch mangels Allgemeinverbindlichkeit des Tarifsozialplans nicht gemäß § 5 Abs. 4 TVG fingiert.

2. Die im Tarifsozialplan enthaltene Regelung der Abfindungszahlungen stellt auch keinen Vertrag zu Gunsten Dritter für die nichttarifgebundenen Beschäftigten dar, so dass sich der von der Klägerin behauptete Anspruch entgegen ihrer Auffassung auch nicht in Anwendung des § 328 Abs. 1 BGB ergibt.

Tariffähige Parteien können zwar nicht nur Tarifverträge, sondern auch andere Vereinbarungen abschließen; in Betracht kommen auch schuldrechtliche (Normen-) Verträge zu Gunsten Dritter, aus denen diesen nach § 328 Abs. 1 BGB unmittelbar, wenn auch abdingbar und nicht zwingend, Rechte zukommen (vgl. BAG Urteil vom 14.04.2004 – 4 AZR 232/03, BAGE 110, 164-175, Juris). Ob ein Tarifvertrag oder eine andere Vereinbarung vorliegt, ist durch Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB zu klären (BAG, a.a.O., Rn. 37). Danach ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen. Ein Wille der Gewerkschaft ver.di und des Beklagten, mit dem „Tarifsozialplan“ nur oder auch eine schuldrechtliche Abrede zu Gunsten der Arbeitnehmer zu vereinbaren, ist schon nach dem Wortlaut, aber auch nach der erkennbaren Interessenlage nicht zu ersehen.

Eine Auslegung der Vereinbarung vom 31.05.2010 als bloße schuldrechtliche Abrede scheidet schon an der von den Vertragsparteien gewählten, als Überschrift verwendeten und im nachfolgenden Text mehrfach wiederholten Bezeichnung als „Tarifsozialplan“ und ihrer Qualifizierung als „Tarifvertrag“ in Satz 2 der Präambel, zu Beginn des § 1, in den Nummern 1. und 3. des § 3, in § 4 Satz 1 und in den Nummern 1. und 6. des § 5. Dass die Vertragsparteien jedenfalls tarifliche Normen schaffen wollten, kann danach nicht angezweifelt werden.

Entgegen der Auffassung der Klägerin gibt es auch keine Anhaltspunkte für den Willen der Vertragsparteien, daneben auch einen schuldrechtlichen (Normen-) Vertrag abzuschließen. Bei der durchgängigen Verwendung der Begriffe „Tarifsozialplan“ und „Tarifvertrag“ hätte es nahe gelegen, dass die Vertragspartner einen entsprechenden Willen ausdrücklich in den Text ihrer Vereinbarung aufgenommen hätten; daran fehlt es aber.

Dass bei der Definition des persönlichen Geltungsbereichs in § 1 des Tarifsozialplans – im Gegensatz zum „Beschäftigungssicherungsvertrag“ vom selben Tage – nicht auf die Tarifgebundenheit abgehoben wurde, reicht nicht aus. Denn dass die Vertragspartner in einer Regelung, die mit den Worten „dieser Tarifvertrag gilt . . .“ beginnt, zum Ausdruck bringen wollten, auch etwas anderes als tarifliche Normen schaffen zu wollen, kann schon nach dem Wortlaut ausgeschlossen werden.

Im Übrigen ist auch kein Interesse der Vertragsparteien zu erkennen, Rechte auch für gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte zu begründen. Eine Gewerkschaft hat vielmehr stets ein naheliegendes Interesse daran, neue Mitglieder zu gewinnen; dass hier keine Ausnahme vorlag, wird schon dadurch dokumentiert, dass die Gewerkschaft ver.di ihren Schreiben in Zusammenhang mit den hier in Rede stehenden Vereinbarungen unbestritten stets Mitgliedschaftsanträge mit dem Bemerkten beigefügt hatte, wonach nur ihre Mitglieder tarifliche Ansprüche hätten.

Nicht gezweifelt werden kann auch am Interesse des Beklagten als Arbeitgeber,

bei der rechtsverbindlichen Schaffung von Ansprüchen gegen seine Person deren Höhe und damit seine finanzielle Belastung zu begrenzen, zumal da die Vereinbarungen nur unter dem Eindruck angedrohter und durchgeführter Arbeitskämpfmaßnahmen zu Stande kamen. - Die Interessenlage ist entgegen der klägerischen Ansicht damit nicht mit einer Situation zu vergleichen, in der über die Aufnahme einer Bezugnahmeklausel (auf tarifliche Vorschriften) in ein Arbeitsvertragsmuster befunden wird.

3. Die Parteien haben auch nicht arbeitsvertraglich auf den „Tarifsozialplan“ Bezug genommen. Der Anstellungsvertrag vom 08.11.2006 (Anlage K 1) verweist ausschließlich in seiner Nummer 3. hinsichtlich des Gehalts auf tarifliche Vorschriften. Eine weitergehende oder allgemeine Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge ist in dem Vertragstext dagegen nicht enthalten. (Die Frage, warum die als Anlage K 1 vorgelegte Kopie des beidseits für maßgeblich erachteten Vertrages keine Unterschriften erkennen lässt, bedarf keiner Erörterung).

Auch die „Vertragsänderung“ vom 05.05.2010 (Anlage K 2) enthält keine Bezugnahmeklausel.

4. Ein Anspruch der Klägerin auf eine Abfindung nach dem „Tarifsozialplan“ scheidet damit insgesamt aus.
5. Nach dem Ausgeführten muss auch – weil nicht entscheidungserheblich – dahin stehen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen für eine Abfindung nach dem Tarifsozialplan erfüllt sind, wie das Arbeitsgericht angenommen hat. Es bedarf mithin keiner abschließenden Behandlung der Frage, ob es der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sein kann, dass ein Arbeitnehmer nach Ablehnung eines in jeder Hinsicht zumutbaren und gleichwertigen Alternativarbeitsplatzes ebenso eine Abfindung erhalten sollte wie ein Beschäftigter, dem kein oder kein zumutbarer Ar-

- 15 -

beitsplatz angeboten wurde – was eine Konsequenz der vom Arbeitsgericht für zutreffend gehaltenen Auslegung wäre.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 91a ZPO.

IV.

Die Berufung war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Dem Beklagten steht dieses Rechtsmittel allerdings mangels Beschwer nicht zur Verfügung. Für die Klägerin gilt nachfolgende

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

- 16 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Hinweis der Geschäftsstelle:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.

Dyszak

Reuter

Hartl