

Urteil

LAG Hamm, Betriebsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung Wiedereinstellung nach Kindererziehung

Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung, den Mitarbeiterinnen, die von den Begünstigungen der Betriebsvereinbarung Gebrauch machen, die Wiedereinstellung auf unabsehbare Zeit zu verweigern, läßt sich mit dem Zweck der Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung und dem Ziel, Familie und Beruf besser miteinander verbinden zu können, nicht vereinbaren.

Urteil des LAG Hamm vom 15.2.1996 – 16 Sa 1407/95 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin verfolgt in der Hauptsache einen Anspruch auf Wiedereinstellung.

Die Klägerin war seit dem 10.9.1980 als Chemielaborantin bei der Beklagten beschäftigt. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Chemieindustrie.

Die Klägerin wurde am 19.10.1989 von ihrem ersten Kind entbunden. Sie nahm im Anschluß an das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz Erziehungsurlaub in dem zu dieser Zeit gesetzlich vorgesehenen Umfang von 15 Monaten in Anspruch. Dies teilte sie der Beklagten mit. Hierauf erwiderte die Beklagte mit Schreiben vom 12.12.1989, in dem es u.a. heißt:

„... Am 10.11.1989 trat bei der H... AG (Werk M...) eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung in Kraft. Danach bieten wir Ihnen an – verbunden mit einer Wiedereinstellungszusage – über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus, weitere Jahre zum Zwecke der Kinderbetreuung ihre Beschäftigung bei uns zu unterbrechen. Einzelheiten entnehmen Sie bitte der in Kopie beigefügten Betriebsvereinbarung. Wenn Sie von dieser Regelung Gebrauch machen wollen, müssen Sie spätestens drei Monate vor dem Ende des Erziehungsurlaubs die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses beantragen. Hierzu fügen wir als Anlage eine Erklärung bei, die Sie uns für diesen Fall zusenden. ...“

Die in diesem Schreiben der Beklagten in Bezug genommene Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989 hat den folgenden Inhalt (*Auszüge, Anm. d. Red.*):

„Betriebsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung

Mit dieser Betriebsvereinbarung verfolgen Unternehmensleitung/Geschäftsführung und Betriebsräte das Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu eröffnen, Familie und Beruf besser miteinander verbinden zu können.

1. Wiedereinstellungszusage

a) persönlicher Geltungsbereich

Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Kinderbetreuung die Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses mit der H... AG / B... vereinbaren, erhalten eine Wiedereinstellungszusage, wenn

- sie in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen,
- das Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes ununterbrochen mindestens 3 Jahre bestanden hat,
- die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mindestens 3 Monate

vor Beendigung beantragt wurde.

Diese Zusage gilt für verheiratete sowie ledige Mütter oder Väter, denen das Personensorgerecht zusteht.

b) Umfang der Wiedereinstellungszusage

Die Wiedereinstellungszusage gilt für einen mit der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz am Standort M..., nicht für den Arbeitsplatz vor Beendigung der Tätigkeit. Wenn im Einzelfall kein vergleichbarer Arbeitsplatz vorhanden ist, kann auch ein Arbeitsplatz geringerer Wertigkeit angeboten werden.

c) Erhaltung der beruflichen Qualifikation

Die Wiedereinstellungszusage hängt davon ab, daß die Bereitschaft besteht, zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation vorgeschlagene Weiterbildungsmaßnahmen der H... AG / B... anzunehmen.

2. Dauer der Beschäftigungsunterbrechung

Die Beschäftigungsunterbrechung dauert längstens bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes. Bei weiteren Geburten innerhalb der Beschäftigungsunterbrechung kann auf Antrag die Beschäftigungsunterbrechung bis insgesamt 7 Jahre nach der Geburt des Kindes, für dessen Betreuung die Wiedereinstellungszusage erteilt wurde, ausgedehnt werden.

3. Wiederaufnahme der Beschäftigung

Die Wiedereinstellung muß mindestens 6 Monate vor Beginn der beabsichtigten Wiederaufnahme der Beschäftigung beantragt werden. Gleiches gilt für den Wunsch nach Teilzeitarbeit.

4. Aussetzung der Wiedereinstellung

Die Wiedereinstellung wird ausgesetzt, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß infolge der Wiedereinstellung im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter gekündigt bzw. Auszubildende nicht übernommen werden oder Mitarbeiter sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Entfallen die Gründe, die zu einer Aussetzung der Wiedereinstellung geführt haben, so wird mit dem Mitarbeiter ein neuer Wiedereinstellungstermin vereinbart. Beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Wiedereinstellung erfolgen diese in der Reihenfolge der ursprünglich beantragten Wiedereinstellungstermine.

Die Aussetzung einer Wiedereinstellung wird dem Betriebsrat mitgeteilt.“

Mit Schreiben vom 14.8.1990 erklärte sich die Klägerin bereit, ihr Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen am 19.1.1991 aufzulösen. Die Beklagte teilte hierzu am 15.8.1990 mit, daß sie bereit sei, die Klägerin entsprechend der Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989 zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung wieder einzustellen, falls die Klägerin dies wünsche und rechtzeitig beantrage.

Unter dem 12.5.1993 beantragte die Klägerin die Wiedereinstellung. Diesen Antrag lehnte die Beklagte unter Hinweis auf die seinerzeitige Personalsituation ab. Mit Schreiben vom 10.3.1994 stellte die Klägerin erneut einen Antrag auf Wiedereinstellung. Auch dieses Mal lehnte die Beklagte mit derselben Begründung ab.

Am 7.6.1994 wurde zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat ein Interessenausgleich mit dem Ziel der Kostensenkung und ein Sozialplan vereinbart. Beide Vereinbarungen enthalten ein Maßnahmenbündel, u.a. ist der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen vorgesehen.

Mit der vorliegenden Klage verfolgt die Klägerin ihr Wiedereinstellungsbegehren weiter.

Durch Urteil vom 11.5.1995 hat das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag entschieden. Die Beklagte hat hiergegen Berufung eingelegt.

Aus den Gründen:

In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, der Klägerin mit sofortiger Wirkung eine Wiedereinstellungszusage gemäß Ziffer 1 b der Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989 zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung zu erteilen.

Der Anspruch der Klägerin auf Wiedereinstellung folgt aus der Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989 in Verbindung mit dem Schreiben der Beklagten vom 15.8.1990. Nach dem Inhalt dieses Schreibens hat sich die Beklagte bereit erklärt, die Klägerin entsprechend der Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989 zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung wieder einzustellen, falls die Klägerin dies wünscht und dies rechtzeitig beantragt.

a) Nach den Ziffern 1 und 2 der Betriebsvereinbarung hat die Klägerin einen Anspruch auf Wiedereinstellung, dem gegenüber die Beklagte allerdings einwendet, daß sie nach Ziffer 4 der Vereinbarung berechtigt sei, diese auszusetzen. Diese Bestimmung der Betriebsvereinbarung kommt jedoch nach Ablauf der in Ziffer 2 vorgesehenen Höchstdauer der Beschäftigungsunterbrechung nicht mehr zum Zuge.

In Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung ist bestimmt, daß die Beschäftigungsunterbrechung längstens bis zur Vollendung des fünften bzw. siebten Lebensjahres des Kindes dauert. Gegenstand dieser Regelung ist also die Dauer der Beschäftigungsunterbrechung als solche, nicht dagegen ein Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf Wiedereinstellung oder ein Recht des Arbeitgebers, die Wiedereinstellung zu bewilligen oder zu verweigern. Die Bestimmung der Betriebsvereinbarung wendet sich nach ihrem Wortlaut in gleicher Weise und mit derselben Verbindlichkeit an beide Seiten. Weder enthält sie einen Ansatz für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, unter Umständen für einen längeren Zeitraum als die vorgesehene Höchstdauer die Beschäftigungsunterbrechung beanspruchen zu können, noch eröffnet sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit, über die vorgesehene Zeitdauer hinaus die Wiedereinstellung abzulehnen. Die Bestimmung bildet somit den für beide Seiten verbindlichen Rahmen, in dem die weiteren Regelungen der Betriebsvereinbarung ihre Bedeutung entfalten.

b) Dieses aufgrund des Wortlauts einer einzelnen Bestimmung der Betriebsvereinbarung gefundene Ergebnis wird durch das mit der Betriebsvereinbarung verfolgte Ziel bestätigt.

Der Wortlaut einer Betriebsvereinbarung ist wegen des normativen Charakters eines solchen Regel-

werkes von besonderer Bedeutung. Betriebsvereinbarungen sind nach den für die Tarifauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen (BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 77 BetrVG Auslegung; Fitting, 18. Aufl., § 77, Rdnr. 15 m.w.N.). So ist eine vom Wortlaut abweichende Auslegung einer Betriebsvereinbarung nur bei Vorliegen besonderer Umstände zulässig. Andererseits ist auf den in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck kommenden Willen der Betriebsparteien abzustellen, zu dessen Ermittlung der mit der Betriebsvereinbarung verfolgte Zweck, sofern er in ihr einen Niederschlag gefunden hat, heranzuziehen ist.

Die Betriebsparteien haben die Betriebsvereinbarungen vom 10.11.1989 „zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung“ abgeschlossen. Sie haben das mit der Betriebsvereinbarung verfolgte Ziel in einer Präambel dahingehend formuliert, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet werden soll, Familie und Beruf besser miteinander verbinden zu können. Zur Erreichung dieses Ziels ist eine fünfjährige Freistellung bei der Geburt eines Kindes und eine siebenjährige Freistellung bei weiteren Geburten vorgesehen. In einem Zeitraum von fünf bzw. sieben Jahren kann die Betreuung und Versorgung eines oder mehrerer Kinder in der Regel sichergestellt werden. In dieser Zeit steht mit großer Wahrscheinlichkeit ein Kindergartenplatz zur Verfügung. Die Zeitspanne von fünf bzw. sieben Jahren bietet ansonsten der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Gelegenheit, auf andere Weise die Kinderbetreuung zu organisieren, wenn die Wiederaufnahme der Arbeit angestrebt wird. Dies zu ermöglichen, ist das ausdrückliche Ziel der Betriebsvereinbarung.

Der Sache nach ist mit einer auf fünf bzw. sieben Jahre begrenzten Beschäftigungsunterbrechung der gesetzliche Erziehungsurlaub, der zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung 15 Monate betrug (§ 4 BErzGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.7.1989 – BGBl. I S. 1550), verlängert worden. Dies läßt sich der Bestimmung unter Ziffer 1 a der Betriebsvereinbarung entnehmen. Danach erhalten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die „im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Kinderbetreuung“ die Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses vereinbaren, eine Wiedereinstellungszusage. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist also zweckgebunden, nämlich zur Kinderbetreuung.

Technisch ist das angestrebte Ziel allerdings nicht mit einer Verlängerung des Erziehungsurlaubs bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses, sondern mit einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage umgesetzt worden. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, haben jedoch einen besonderen

Status, mit einer besonderen Bindung an die Beklagte, der sie von anderen möglichen Bewerbern um eine Arbeit bei der Beklagten unterscheidet. Dies kommt terminologisch darin zum Ausdruck, daß die Betriebsparteien das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als „Beschäftigungsunterbrechung“ betrachten, es spiegelt sich in der Formulierung „Wiederaufnahme der Beschäftigung“ wieder. Über die bloße Terminologie hinaus besteht auf Arbeitnehmerseite die Verpflichtung, an vorgeschlagenen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Andererseits bleiben Rechte erhalten. So kann während der Laufzeit der Wiedereinstellungszusage das Mietverhältnis über eine Werkmietwohnung nicht gekündigt werden. Ein Arbeitnehmerdarlehen wird während der Laufzeit der Wiedereinstellungszusage unverändert weiter geführt, es ist zudem dafür Sorge getragen, daß die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung keinen Schaden nehmen. Das Band des Arbeitsvertrages mag mit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zwar formal durchschnitten sein, rechtliche Beziehungen, die ihre Grundlage in eben diesem Arbeitsvertrag haben, bestehen jedoch in mehrfacher Hinsicht fort.

c) In einem solchen Gesamtzusammenhang steht die Regelung unter Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989, die die Beklagte dazu berechtigt, die Wiedereinstellung auszusetzen. Nach der äußeren Form der Betriebsvereinbarung ist Ziffer 4 eine von neun gleichwertigen Bestimmungen, die alle der Präambel, die das mit der Betriebsvereinbarung verfolgte Ziel darstellt, nachgeordnet sind. An diesem Ziel hat sich, wie der äußere Aufbau der Betriebsvereinbarung verdeutlicht und wie es den oben dargestellten Auslegungsregeln entspricht, die Auslegung der Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung zu orientieren.

Eine Auslegung, die darauf hinausläuft, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die von den Begünstigungen der Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht haben, die Wiedereinstellung auf unabsehbare Zeit zu verweigern, läßt sich mit dem Zweck der Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung und dem Ziel, ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, Familie und Beruf besser miteinander verbinden zu können, nicht vereinbaren. Nach dem Wortlaut der in Ziffer 4 getroffenen Regelung wäre eine solche Auslegung freilich möglich. Eine zeitliche Begrenzung, in der die Wiedereinstellung ausgesetzt werden kann, ist nicht vorgesehen. Die Berechtigung der Beklagten, die Wiedereinstellung auszusetzen, ist vielmehr allein an sachliche Kriterien gebunden. Dies ist die durch Tatsachen begründete Besorgnis, daß infolge der Wiedereinstellung im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter gekündigt bzw. Auszubildende nicht übernommen werden oder Mitarbeiter sonstige Nachteile erleiden, ohne daß

dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Ein solcher Sachverhalt kann auf unbestimmte Zeit andauern. Denkgesetzlich ist es nicht ausgeschlossen, daß die Klägerin die Wiedereinstellungszusage für die Dauer ihres Berufslebens nicht realisieren könnte.

An dieser Konsequenz wird deutlich, daß die Aussetzung der beantragten Wiedereinstellung nur im Rahmen der in Ziffer 2 geregelten Höchstdauer der Beschäftigungsunterbrechung zulässig ist, die wiederum mit dem von den Betriebsparteien ausdrücklich formulierten Ziel der Betriebsvereinbarung im Einklang steht.

Mit einer solchen Auslegung der Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung werden die Interessen von den auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 10.11.1989 ausgeschiedenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und denjenigen, denen durch die Wiedereinstellung Nachteile drohen, durchaus angemessen ausgeglichen. Ausgeschiedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen ihren Wunsch auf Wiedereinstellung für eine allerdings überschaubare Zeit zurückstellen. In dieser Zeit könnte sich die Situation für die von der Wiedereinstellung nachteilig betroffenen Arbeitnehmer verbessern. Sollte dies nicht der Fall sein, müßten sie spätestens mit der Wiedereinstellung mit betriebsbedingten Kündigungen oder sonstigen Nachteilen rechnen.

Mitgeteilt von Maria Hackmann,
Vorsitzende Richter am LAG Hamm