



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 12/08

### Kollektives Arbeitsrecht

#### **Vertragliche Bezugnahme auf ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung – Bindung des Arbeitgebers nach Verbandsaustritt**

Wird in einem nach dem 1. Januar 2002 geschlossenen Arbeitsvertrag auf das einschlägige Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung verwiesen, ist der Arbeitgeber auch nach dem Austritt aus dem tarifschließenden Verband verpflichtet, die nach dem Ende der Verbandsmitgliedschaft abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden. Das gilt jedenfalls dann, wenn sich aus dem Vertragswortlaut und den Umständen des Vertragschlusses keine Anhaltspunkte für den Willen der Parteien ergeben; es soll nur eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern erfolgen und die vereinbarte Dynamik bei Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers entfallen – so genannte Gleichstellungsabrede.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Oktober 2008  
– 4 AZR 793/07 – Aus der Pressemitteilung 79/08*

### Individualarbeitsrecht

#### **Betriebsübergang in der Insolvenz – Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis in der „Freistellungsphase“**

Bei einem Betriebsübergang gehen gemäß dem Altersteilzeitgesetz gestaltete Arbeitsverhältnisse nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auch dann auf den Betriebserwerber über, wenn im so genannten „Blockmodell“ die Arbeitsphase schon vor dem Betriebsübergang abgeschlossen war. Das gilt grundsätzlich auch bei einem Betriebserwerb nach Eröffnung der Insolvenz. In diesem Fall sind aber die bereits erarbeiteten Vergütungsansprüche des nicht mehr arbeitspflichtigen Altersteilzeit-Arbeitnehmers in Insolvenzforderungen, für die der Betriebserwerber nicht haftet.

Nach langjähriger Tätigkeit als Chefsekretärin bei der R-GmbH schloss die Klägerin im Jahr 2000 eine Altersteilzeitvereinbarung, die im „Blockmodell“ vorsah, dass sie bis 31. Juli 2003 arbeitet. Danach sollte sich für weitere drei Jahre die „Freistellungsphase“

anschließen. Mitte 2004 wurde über das Vermögen der R-GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter zahlte der nicht mehr arbeitspflichtigen Klägerin bis 31. Dezember 2004 die Altersteilzeit-Vergütung weiter. Die Beklagte, die den Betrieb der R-GmbH mit Wirkung zum 1. Januar 2005 vom Insolvenzverwalter gekauft hatte, lehnte jedoch die Fortzahlung der Altersteilzeit-Vergütung ab. Diese verlangt die Klägerin bis zum Ende des Altersteilzeit-Vertragsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar gehen die in der „Freistellungsphase“ befindlichen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse auf den Betriebserwerber über. Der Senat hält jedoch daran fest, dass die schon vor Insolvenzeröffnung erarbeiteten Vergütungsansprüche als Insolvenzforderungen zu behandeln sind, für die der Betriebserwerber nach den Sonderregeln der Insolvenz nicht haftet. Auch die europäische Betriebsübergangs-Richtlinie steht dem nicht entgegen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2008  
– 8 AZR 54/07 – Aus der Pressemitteilung 85/08*

#### **Sachgrundlose Befristung mit älteren Arbeitnehmern – Altersgrenze für Flugbegleiter – Vorlage vor dem EuGH**

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) erneut um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit einer deutschen Norm mit Gemeinschaftsrecht er sucht. Es handelt sich um den Fall einer Klägerin, die seit 1991 bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt ist. Nach dem bei der Beklagten geltenden Manteltarifvertrag endet das Arbeitsverhältnis zunächst mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet. Das Arbeitsverhältnis kann danach bei körperlicher und beruflicher Eignung des Kabinenmitarbeiters jeweils um ein weiteres Jahr bis längstens zur Vollendung des 60. Lebensjahres verlängert werden. Die Klägerin schloss nach der Vollendung ihres 55. Lebensjahres mit der Beklagten insgesamt fünf jeweils auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge ab. Die Be-



klage berief sich zur Rechtfertigung des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrages, bei dessen Beginn die Klägerin das 59. Lebensjahr vollendet hatte, auf die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren und auf die Befristungsmöglichkeit aus § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF.

Der Senat hat die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres bezogene Altersgrenze in dem Manteltarifvertrag nicht als sachlich gerechtfertigt im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG anerkannt, da keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, dass das altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Mitgliedern des Kabinenpersonals zu einer Gefährdung für Leben und Gesundheit der Flugzeuginsassen oder Personen in den überflogenen Gebieten führen kann. Die Befristung konnte danach nur nach den gesetzlichen Vorschriften in § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt sein. Das setzt voraus, dass der Bestimmung keine gemeinschaftsrechtlichen Grundsätze oder Regeln entgegenstehen, die zur Unanwendbarkeit der nationalen Norm führen. Nachdem der EuGH am 22. November 2005 in der Rechtssache „Mangold“ (- C 144/04 -) entschieden hat, dass die nach § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG aF vorgesehene Befristungsmöglichkeit eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellt und die Vorschrift von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden darf, ist es geboten, durch den EuGH überprüfen zu lassen, ob auch § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF mit Gemeinschaftsrecht unvereinbar war und welche Rechtsfolgen sich bei einem Verstoß der Vorschrift gegen europäisches Recht ergeben. Der Senat hat daher den Rechtsstreit gemäß Art. 234 EG ausgesetzt und dem EuGH drei Fragen zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts im Vorabentscheidungsverfahren vorgelegt.

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16. Oktober 2008  
– 7 AZR 253/07 (A) – Aus der Pressemitteilung 78/07*

## **Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung**

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 1 - 10 AGG) finden im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein (§ 1 KSchG). Das Verbot der Altersdiskriminie-

rung (§§ 1, 10 AGG) steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG) ist nach dem AGG zulässig.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. November 2008  
– 2 AZR 701/07 – Aus der Pressemitteilung 87/08*

## **Ansprechpartnerin:**

Frau Rechtsanwältin  
Daniela Köteles-Yousefi

**BRB Appel GbR**  
Heidenkampsweg 82  
20097 Hamburg  
Telefon: 040 72544-160  
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: [kanzlei@brbgruppe.de](mailto:kanzlei@brbgruppe.de)  
[www.brbgruppe.de](http://www.brbgruppe.de)