



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 08/10

Kollektives Arbeitsrecht

Ergänzende Auslegung einer vertraglichen Bezugnahme Klausel

Eine arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel, die auf den „Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in der jeweils gültigen Fassung“ und die dazu geschlossenen Zusatzverträge verweist, kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahingehend ausgelegt werden, dass auch die den BAT ersetzenden Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis maßgebend sind. Nach dem Zweck der Bezugnahme Klausel ist von den verschiedenen Nachfolgetarifverträgen des BAT in der Regel derjenige anzuwenden, der typischerweise gelten würde, wenn die Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würde.

Der Kläger ist bei der nicht tarifgebundenen Beklagten beschäftigt. Die Parteien haben für den Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses im Wesentlichen die Bestimmungen des jeweils gültigen BAT in Bezug genommen, nicht aber auch die diesen ersetzenden Tarifverträge. Die Beklagte wendet auch nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) am 1. November 2006 weiterhin die Bestimmungen des BAT und der ihn ergänzenden Tarifverträge an. Der Kläger will festgestellt wissen, dass die tariflichen Regelungen des TV-L und dessen Zusatztarifverträge für sein Arbeitsverhältnis maßgebend sind. Die Klage war vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts, ebenso wie in den Vorinstanzen, erfolgreich. Die lediglich zeitdynamisch ausgestaltete Bezugnahme Klausel erfasste nicht die Nachfolgetarifverträge des BAT, da es sich bei diesen nicht um eine gültige Fassung des BAT handelt. Die Bezugnahmeregelung ergab allerdings den Willen der Parteien, sich dynamisch an der Tarifentwicklung des öffentlichen Dienstes auszurichten. Da der BAT mit dem Inkrafttreten u.a. des TV-L seine Dynamik verloren hat, ist die vertragliche Bezugnahmeregelung lückenhaft geworden. Wie bereits der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts für eine Inbezugnahme der Vergütungsregelungen des BAT entschieden hat (16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08-), würde eine statische Weitergeltung des BAT mit dem tariflichen Normenbestand aus dem Jahre 2003 nach dem Sinn und Zweck der Bezugnahme Klausel nicht den Interessen der Parteien entsprechen. Die Bezugnahme Klausel war im Wege der ergänzenden Vertragsausle-

gung dahin zu ergänzen, dass auch die Geltung der dem BAT nachfolgenden Tarifregelungen vom mutmaßlichen Willen der Arbeitsvertragsparteien mit umfasst war. Da es für die in Hamburg ansässige Arbeitgeberin an erkennbaren Hinweisen fehlte, sich am Tarifrecht des Bundes oder an dem der Kommunen zu orientieren, war die lückenhafte Vertragsregelung dahin zu schließen, dass die Parteien redlicherweise die Bezugnahme des TV-L, sowie der hierzu geschlossenen weiteren Tarifverträge vereinbart hätten.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 – Pressemitteilung 38/10

Individualarbeitsrecht

Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz

Endet ein Arbeitsverhältnis, das in der Insolvenz mit Wirkung für die Masse fortbesteht, während des Insolvenzverfahrens, stellt sich die Frage, wem die Rechte aus einer vom Insolvenzschuldner zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossenen Lebensversicherung zustehen. Maßgeblich hierfür ist, ob das im Versicherungsvertrag geregelte Bezugsrecht des Arbeitnehmers nach dem Versicherungsvertrag noch durch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer widerrufen werden kann. Nur dann stehen die Rechte der Masse zu. Die zur Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Direktversicherungen enthalten vielfach die Bestimmung, dass das Bezugsrecht nicht mehr widerruflich ist, es sei denn der Arbeitnehmer scheidet aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne dass die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz vorliegen. Eine derartige Klausel ist in der Regel entsprechend dem Betriebsrentenrecht auszulegen. Aufgrund eines Betriebsübergangs endet das Arbeitsverhältnis nicht. Der Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses ist für den Erwerb gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften auch in der Insolvenz rechtserheblich. Damit liegen die Voraussetzungen eines „Ausscheidens“ des Arbeitnehmers nicht vor, wenn sein Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf einen anderen Arbeitgeber übergeht. In diesen Fällen kann der Verwalter die Rechte aus dem Versicherungsvertrag nicht in Anspruch nehmen, insbesondere den Rückkaufswert nicht zur Masse ziehen.



Danach war die Klage eines Insolvenzverwalters, der vom Arbeitnehmer die Zustimmung zur Freigabe eines bei der Hinterlegungsstelle hinterlegten Betrages verlangte, erfolglos. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Klage abgewiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Juni 2010 - 3 AZR 334/06 – Pressemitteilung 44/10

Ungleichbehandlung von Arbeitnehmergruppen bei Privatisierung der Kliniken der Stadt Hamburg verfassungswidrig

Im Jahr 1995 wurde der Betrieb Landeskrankenhäuser Hamburg (LBK Hamburg), eine rechtsfähige Anstalt öffentlichen Rechts, gegründet, deren Träger die Freie und Hansestadt Hamburg war. Die Arbeitsverhältnisse der bisher in den städtischen Krankenhäusern tätigen Arbeitnehmer gingen auf den LBK Hamburg (später LBK Hamburg GmbH) über. Für den Fall der Privatisierung wurde allen in den Kliniken der Stadt tätigen Arbeitnehmern ein Rückkehrrecht in den öffentlichen Dienst gewährt.

Ab dem 1. Januar 2000 beauftragte der LBK Hamburg ein hundertprozentiges Tochterunternehmen, die C. GmbH, mit der Durchführung der Reinigungsarbeiten in den Krankenhäusern. Die Arbeitsverhältnisse der im Reinigungsbereich tätigen Arbeitnehmer gingen im Wege eines Betriebsteilübergangs gemäß § 613a BGB auf die C. GmbH über.

In § 17 Satz 1 des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts - (HVFG) vom 21. November 2006 wurde das den Arbeitnehmern für den Fall der Veräußerung der Anteilsmehrheit eingeräumte Rückkehrrecht nunmehr auf die Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH beschränkt. Am 1. Januar 2007 ging die Mehrheit der Anteile an der LBK Hamburg GmbH von der Stadt auf einen privaten Träger über.

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist seit 1987 als Reinigungskraft im Allgemeinen Krankenhaus Altona tätig. Ihr Arbeitsverhältnis ging 1995 von der Stadt auf den LBK Hamburg über, und seit 2000 ist sie Arbeitnehmerin der C. GmbH. Sie klagte gegen die Stadt auf Feststellung, dass ihr ein Rückkehrrecht in den öffentlichen Dienst zustehe. Das Bundesarbeitsgericht legte dem Bundesverfassungsgericht im Wege der konkreten Normenkontrolle die Frage vor, ob § 17 HVFG mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts entschied, dass § 17 Satz 1 HVFG sowohl mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des

Art. 3 Abs. 1 GG als auch mit Art. 3 Abs. 2 GG unvereinbar ist. Der Landesgesetzgeber hat bis zum 31. Dezember 2010 eine Neuregelung zu treffen.

Diese Ungleichbehandlung ist nicht gerechtfertigt und daher mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar. Ein tragfähiger Grund für die Benachteiligung der Reinigungskräfte liegt nicht darin, dass sie schon vor der das Rückkehrrecht nach § 17 Satz 1 HVFG auslösenden Privatisierung in einem privatrechtlich organisierten Unternehmen beschäftigt waren.

Darüber hinaus ist die Regelung in § 17 Satz 1 HVFG mit Art. 3 Abs. 2 GG unvereinbar, da sie zu einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung führt. Durch die Beschränkung des Rückkehrrechts hat der Landesgesetzgeber ganz überwiegend und ohne tragfähige Rechtfertigungsgründe Arbeitnehmerinnen benachteiligt. Die geschlechtsspezifische Wirkung der Sonderregelung für Reinigungskräfte folgt daraus, dass sie mit einem Anteil von 93,5 % hauptsächlich Frauen trifft. Dieser Anteil liegt wesentlich über dem im Klinikbereich ohnehin hohen Frauenanteil.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 14. April 2010 – 1 BvL 8/08 – Aus der Pressemitteilung Nr. 36/2010

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
www.brbgruppe.de