



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 10/07

### Kollektives Arbeitsrecht

#### Dynamische Bezugnahme auf bestimmte Tarifverträge - Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel

Die dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge einer bestimmten Branche (so genannte kleine dynamische Klausel) begründet die individualvertragliche Geltung der in Bezug genommenen Tarifnormen. Diese gelten gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB bei einem Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel auch im übergegangenen Arbeitsverhältnis vertraglich - zumindest statisch - weiter. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei der Bezugnahme Klausel nach der übereinstimmenden Auslegung durch die Parteien um eine Gleichstellungsabrede handelt und die Arbeitsbedingungen der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in der Branche, der der übergegangene Teilbetrieb nunmehr angehört, ungünstiger sind als diejenigen der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen. Denn die vertraglich vereinbarte Gleichstellung beschränkt sich entsprechend dem Wortlaut der Bezugnahme Klausel auf die darin genannten Tarifverträge. Deren weitere vertragliche Geltung für das Arbeitsverhältnis ist für den Arbeitnehmer eine günstigere Abmachung im Sinne von § 4 Abs. 3 TVG. Dass dabei verschiedene Tarifverträge im Betrieb des Arbeitgebers zur Anwendung kommen, beruht auf deren unterschiedlichen Geltungsgründen und ist in § 613 a BGB auch so angelegt.

Die nicht gewerkschaftlich organisierte Klägerin war als Stationshilfe für Haus- und Reinigungsarbeiten bei einem an die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst tarifgebundenen Berliner Krankenhaus beschäftigt. In dem schriftlichen Formulararbeitsvertrag ist die Anwendung dieser Tarifverträge vereinbart. Zum 1. Juli 2005 ging das Arbeitsverhältnis durch Teilbetriebsübergang auf die Beklagte, ein Gebäudereinigungsunternehmen, über, die dem fachlichen Geltungsbereich der - für allgemeinverbindlich erklärten - Tarifverträge für die Gebäudereinigung unterfällt. Die Beklagte behandelt die Klägerin seitdem nach den Bedingungen dieser Tarifverträge. Die Klägerin erstrebt mit ihrer Klage u. a. die Weitergewährung von Lohn, Urlaub und Sonderzahlung sowie ihre Weiterbeschäftigung nach den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges geltenden Tarifbedingungen für den öffentlichen Dienst.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Der Senat hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt. Kraft vertraglicher Vereinbarung hat die Klägerin auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses weiter Anspruch auf die Arbeitsbedingungen der vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst.

*Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 29. August 2007  
– 4 AZR 765/06 – Pressemitteilung Nr. 63/07*

### Individualarbeitsrecht

#### Betriebsrentenanpassung nach einer Fusion

Die Verschmelzung von Gesellschaften verändert weder den maßgeblichen Beurteilungszeitpunkt (Anpassungsstichtag) noch die Kriterien für die Anpassung der laufenden Betriebsrenten. Der Arbeitgeber darf eine Anpassung der Betriebsrente an die Kaufkraftentwicklung bei schlechter wirtschaftlicher Lage ablehnen. Wenn die Fusion zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Anpassungsschuldners führt, wirkt sich dies zugunsten der Betriebsrentner aus.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Juli 2007  
– 3 AZR 810/05 – Pressemitteilung 59/07*

#### Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine solche unangemessene Benachteiligung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Durch einen solchen Klageverzicht wird von der gesetzlichen Regelung des § 4 Satz 1 KSchG (Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung der Kündigung auf soziale Rechtfertigung im Rahmen einer Kündigungsschutzklage) abgewichen; ohne Gegenleistung benachteiligt ein solcher formularmäßiger Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen. Der Klageverzicht war nach § 307 BGB unwirksam.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. September 2007  
– 2 AZR 722/06 – Pressemitteilung Nr. 64/07*



## **Verstoß gegen das AGG durch Herausnahme rentennaher Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl**

Die Herausnahme von rentennahen und sozial abgesicherten Arbeitnehmern aus der Sozialauswahl verstößt gegen § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Eine Punktevergabe, nach der linear pro Lebensjahr ein Punkt verteilt wird, verstößt dann gegen § 7 AGG, wenn nicht in einer Einzelfallabwägung die Chancen jüngerer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt worden sind.

Dies hat das Arbeitsgericht Osnabrück in seinem Urteil vom 3. Juli 2007, welches allerdings noch nicht rechtskräftig ist, entschieden.

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer aufgrund eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung. Der Arbeitgeber hatte allen über 55-jährigen direkt ohne Sozialauswahl gekündigt, wenn diese nach zwölf Monaten Transfergesellschaft und 18 Monaten Arbeitslosengeld eine Altersrente beziehen konnten.

Nach Ansicht des Gerichts werden hierdurch ältere Arbeitnehmer entgegen § 7 AGG gegenüber jüngeren Arbeitnehmern benachteiligt, die an der Sozialauswahl teilnehmen. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters liege dann vor, wenn der Arbeitnehmer wegen seines Alters weniger günstig behandelt wird als ein vergleichbarer Arbeitnehmer. Die Zulässigkeit der „Rentennähe“ als zulässiges Kriterium innerhalb der Sozialauswahl sei auch schon vor Inkrafttreten des AGG umstritten gewesen. Nach Inkrafttreten des AGG müsse für eine solche Differenzierung ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund vorliegen, welcher vorliegend nicht gegeben sei.

*Urteil des ArbG Osnabrück vom 3. Juli 2007  
– 3 Ca 199/07 – (nicht rechtskräftig)*

## **Ansprechpartnerin:**

Frau Rechtsanwältin  
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR  
Sander Markt 20  
21031 Hamburg  
Telefon: 040 72544-160  
Telefax: 040 72544-111

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