

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

10/14

Rechtsprechung

Betriebsübergang – Übergang von nachwirkenden Tarifverträgen

Die Betriebsübergangs-Richtlinie ist dahin auszulegen, dass der Kollektivvertrag eines Veräußerers, der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs gekündigt ist und dessen Regelungen nachwirken, auf den Erwerber übergeht und für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse von diesem zu beachten ist.

Die Muttergesellschaft eines Flugkonzerns beschließt, den von ihr unterhaltenen Flugbetrieb zum 1.7.2012 in Form eines Betriebsübergangs in eine ihrer Tochtergesellschaften einzubringen. Damit sollen insbesondere Lohnkosten eingespart werden, da für die Tochtergesellschaft günstigere Tarifverträge gelten. Die Muttergesellschaft kündigt in diesem Zusammenhang den für sie geltenden Tarifvertrag zum 30.6.2012. Das österreichische Recht bestimmt für den Fall einer solchen Kündigung, dass die Bestimmungen des Kollektivvertrags so lange nachwirken, bis sie durch eine andere Regelung abgelöst werden. Das Unternehmen stellt sich auf den Standpunkt, dass zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs gekündigte Kollektivverträge vom Erwerber nicht zwingend beachtet werden müssen. Diese Frage wird dem EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens im Hinblick auf die Auslegung von Art. 3 III Richtlinie 2001/23 vorgelegt.

Nach Auffassung des EuGH erfasst die genannte Bestimmung auch nachwirkende Tarifverträge. Sie sieht vor, dass der Erwerber nach dem Betriebsübergang die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen in gleichem Maße aufrecht erhält, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Bestimmung bezweckt nicht nur die Weitergeltung des Kollektivvertrags als solchem, sondern vornehmlich die der darin vereinbarten Arbeitsbedingungen. Auf dem spezifischen Geltungsgrund dieser Arbeitsbedingungen kommt es nicht entscheidend an. Es ist insoweit unerheblich, mit welcher „Technik“ ihre Geltung für die Beteiligten erreicht wird. Vielmehr genügt es, dass die Arbeitsbedingungen in dem Kollektivvertrag tatsächlich vereinbart wurden und die übergegangenen Arbeitnehmer tatsächlich binden. Kollektivvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen sind daher nicht schon deshalb vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen, weil sie in Folge einer Kündigung des Tarifvertrags lediglich nachwirken. Dieses Ergebnis wird durch das Ziel der Richtlinie bestätigt, das darin besteht, eine Verschlechterung der Lage der übergegangenen Arbeitnehmer auf Grund des Betriebsübergangs zu verhindern. Es soll insbesondere verhindert werden, dass es zu einem plötzlichen Bruch des für das Arbeitsverhältnis geltenden kollektivvertraglichen Rahmens kommt.

Praxishinweis: Für das deutsche Arbeitsrecht hat die Entscheidung nur begrenzte Auswirkungen. Der Übergang von nachwirkenden Tarifverträgen auf den Erwerber eines Betriebs nach § 613a BGB ist grundsätzlich anerkannt (dazu Grobys/Panzer/Döring, SWK ArbR 2014 Betriebsübergang, Rn. 104 ff. m.w.N.) Eine andere Frage ist, inwieweit der Erwerber die Möglichkeit hat, die übergegangenen Tarifverträge durch die für seine bisherige Belegschaft geltenden Arbeitsbedingungen abzulösen (so das erklärte Ziel der Fluggesellschaft im Streitfall). Das wäre nach deutschem Recht etwa möglich, wenn die Voraussetzungen des § 613a I 2 und 3 BGB vorliegen. Voraussetzung ist, dass der nachwirkende Tarifvertrag beim Erwerber nicht kollektivrechtlich fortgilt, d.h. Betriebsveräußerer

und Betriebserwerber nicht Mitglied im selben tarifschließenden Arbeitgeberverband sind. Hierüber konnte (oder wollte) der EuGH trotz einer entsprechenden Vorlagefrage im vorliegenden Fall nicht entscheiden.

EuGH, Urteil vom 11.9.2014 – C-328/13

Anordnung von Pausenregelungen

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung der gesetzlichen Ruhepause wird nicht erfüllt, wenn der Arbeitgeber einer Gruppe von Arbeitnehmern die Verantwortung dafür überträgt, die Ruhepausen einvernehmlich selbst festzulegen.

Die Arbeitnehmerin ist als Pflegehelferin im Nachtdienst beschäftigt. Die Arbeitszeit wird durch einen Dienstplan geregelt, der für jede Schicht pauschal eine Stunde als Pause vorsieht. Vor dem Arbeitsgericht macht die Arbeitnehmerin Zahlungsansprüche auf Bezahlung der gesamten geleisteten Nachtarbeitszeit ohne Pausen geltend, da sie der Arbeitgeber für die gesetzlichen Ruhepausen nicht ausdrücklich freigestellt und sie infolgedessen die gesamte Nacht durchgearbeitet habe.

Nach Auffassung des LAG steht der Arbeitnehmerin dem Grunde nach ein Vergütungsanspruch für die gesamte geleistete Nachtarbeitszeit zu. Ruhepausen i.S. von § 4 ArbZG sind zwar nicht vergütungspflichtig; im Streitfall hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin die Pausen jedoch nicht ordnungsgemäß zugewiesen. Bei der Ruhepause muss es sich um eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit handeln, in der der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat. Er muss frei darüber entscheiden können, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, dass der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, freigestellt ist. Dabei kann im Streitfall dahinstehen, wie lange „im Voraus“ Beginn und Ende der Pause feststehen müssen. Der Arbeitgeber hat im Streitfall nämlich weder innerhalb der jeweiligen Nachtschicht noch in genereller Form im Rahmen des Dienstplans eine Festlegung dahingehend getroffen, zu welchen Zeiten die Arbeitnehmerin eine Pause zu machen hat. Überträgt der Arbeitgeber die Festlegung der Pausenzeiten den Arbeitnehmern, ist er später beweispflichtig dafür, dass die Arbeitnehmer ihre Pausen auch tatsächlich nehmen. Das hat die Arbeitnehmerin vorliegend bestritten. Insoweit hätte der Arbeitgeber darlegen müssen, dass die Mitarbeiter tatsächlich eine (eigene) Regelung getroffen haben, aus der sich für den Einzelnen eine im Voraus festgelegte Unterbrechung der Arbeitszeit ergibt. Dafür sind keine Anhaltspunkte ersichtlich.

Ausblick: Die Entscheidung hat vor dem Hintergrund der vom Bundesarbeitsministerium angestoßenen „Anti-Stress“-Diskussion eine hohe Aktualität. Sie macht vor allem deutlich, dass das bestehende gesetzliche Instrumentarium die Notwendigkeit einer Erholung der Beschäftigten von permanentem Arbeitsdruck bereits hinreichend berücksichtigt. Wie so oft, mangelt es in vielen Betrieben nur an einer entsprechenden Umsetzung. Das gilt vor allem im Pflegebereich, in dem vergleichbare „Pausenregelungen“ nahezu überall anzutreffen sind. Die Entscheidung macht deutlich, dass Arbeitgeber nicht nur verpflichtet sind, ihren Beschäftigten die (theoretische) *Möglichkeit* einer Pausenahme einzuräumen, sondern die tatsächliche Umsetzung der gesetzlichen Pausenregelung auch aktiv sichergestellt werden muss. Das Gleiche gilt für alle anderen arbeitszeitrechtlichen Regelungen, so dass mögliche „Dauer-Berufsbereitschaften“ mittels Smartphone bereits nach geltendem Recht unzulässig sind (vgl. § 5 ArbZG).

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.5.2014 – 5 Sa 60/14

KSChG – Berechnung der Wartezeit bei Leiharbeit

Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer vor Beginn seines Arbeitsvertrags als Leiharbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber eingesetzt war, sind auf die Wartezeit nach § 1 I KSChG grundsätzlich nicht anzurechnen.

Die Arbeitnehmerin wird von einer Konzerngesellschaft ab dem 2.11.2009 als Leiharbeiterin angestellt und in die Filiale einer anderen Tochtergesellschaft überlassen. Mit Wirkung zum 1.2.2010 schließt sie mit der Tochtergesellschaft einen eigenen Anstellungsvertrag; gleichzeitig wird das Arbeitsverhältnis zum Verleiher durch Aufhebungsvertrag beendet. Die Tochtergesellschaft kündigt das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 7.7.2010 ordentlich. Dagegen erhebt die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage.

Nach Auffassung des BAG ist die Wartezeit des § 1 I KSChG im Hinblick auf das von der Tochtergesellschaft gekündigte Arbeitsverhältnis nicht erfüllt. Die im Wege der Leiharbeit bei der Tochtergesellschaft verbrachten Zeiten sind grundsätzlich nicht anrechnungsfähig. Das ergibt sich zunächst daraus, dass der Gesetzeswortlaut an den ununterbrochenen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber und nicht an eine tatsächliche Beschäftigung im Betrieb oder Unternehmen anknüpft. Die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten eines Leiharbeitnehmers würde auch Sinn und Zweck der Wartezeitregelung widersprechen. Dieser besteht vor allem in der Erprobung, die es dem Arbeitgeber ermöglichen soll, im Rahmen eines mit *ihm* begründeten Arbeitsverhältnisses nicht nur die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, sondern auch dessen sonstiges Verhalten zur ordnungsgemäßen Vertragserfüllung aus eigener Kenntnis zu beurteilen. Der Arbeitgeber nimmt zwar auch als Entleiher einen Teilbereich der Arbeitgeberfunktionen wahr. Soweit den Leiharbeitnehmer aber Mitwirkungs- oder Nebenpflichten treffen, die sich auf die Lohnzahlung, die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und die Urlaubsgewährung beziehen, kann der Entleiher regelmäßig nicht beurteilen, ob der Leiharbeitnehmer diese ordnungsgemäß erfüllt, da sie ausschließlich im Verhältnis zum Verleiher bestehen. Unerheblich ist, ob die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers gegebenenfalls dazu dient, einen „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf zu decken. In diesem Fall sind Leiharbeitnehmer zwar bei der Berechnung der Betriebsgröße nach § 23 I KSChG mitzuzählen. Das beruht jedoch auf dem besonderen Gesetzeszweck, der nur solche Betriebe aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzes herausnehmen will, die bei objektiver Betrachtung typische Merkmale eines Kleinbetriebs aufweisen. Der Wartezeitregelung des § 1 I KSChG liegt dagegen ein anderer Zweck, nämlich der Erprobungszweck, zu Grunde. Eine Anrechnung kann demnach nur ausnahmsweise in Betracht kommen, sofern der Arbeitgeber die Gestaltung des Leiharbeitsverhältnisses rechtsbräuchlich dazu nutzt, dem Arbeitnehmer den Kündigungsschutz zu entziehen oder die Parteien eine einvernehmliche (konkludente) Anrechnung der Beschäftigungszeiten aus dem Leiharbeitsverhältnis getroffen haben. Dazu muss die Vorinstanz noch weitere Feststellungen treffen.

Ausblick: Das BAG verteidigt mit seiner Entscheidung (gewollt oder nicht) ein wichtiges Merkmal der Leiharbeit. Diese dient nämlich häufig als „Sprungbrett“ in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Entleiher würden Zeitarbeitsbeschäftigte wohl kaum in eine Festanstellung übernehmen, wenn ihnen die gesetzlich eingeräumte Möglichkeit der sechsmonatigen Erprobung fehlen und das Kündigungsschutzgesetz bereits nach kurzer Zeit oder mit Beginn der Festanstellung eingreifen würde. Gleichzeitig macht das BAG aber „Türen“ auf, die Leiharbeitnehmern eine mögliche Anrechnung ihrer „Vorbeschäftigungszeit“ ermöglichen. Abgesehen von einem möglichen Rechtsmissbrauch, der erfahrungsgemäß schwer nachzuweisen ist, liegt das Augenmerk insbesondere auf konzernbezogenen Fallgestaltungen, in denen die Möglichkeit einer konkludenten Anrechnungsvereinbarung in Betracht zu ziehen ist. Eine solche will das BAG tendenziell dann annehmen, wenn der Wechsel des Arbeitnehmers ausschließlich auf die Initiative einer Konzerngesellschaft zurückgeht und der Arbeitnehmer beim verbundenen Unternehmen zu annähernd gleichen Arbeitsbedingungen ohne die Vereinbarung einer Probezeit weiterbeschäftigt wird.

BAG, Urteil vom 20.2.2014 – 2 AZR 859/11

Richtiger Arbeitgeber bei Kündigungsschutzklage

Erhebt ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage gegen die falsche Beklagtenpartei, kommt eine Umdeutung in eine Klage gegen den „richtigen“ Arbeitgeber in Betracht, wenn sich aus den in der Klageschrift beigefügten Unterlagen die Unrichtigkeit der Klage ergibt.

Der Arbeitnehmer ist britischer Staatsangehöriger und im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Vereinigten Königreich als zivile Arbeitskraft bei den in Streitkräften in Deutschland beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis wird mit Schreiben vom 20.9.2011 durch die „Britische Arbeits- und Personalverwaltung“ ordentlich gekündigt. Der Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage und bezeichnet darin das Vereinigte Königreich als Beklagte. Seiner Klageschrift fügt der Arbeitnehmer diverse Entgeltabrechnungen bei. Nachdem das Vereinigte Königreich darauf hingewiesen hat, dass auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen die Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten sei, beantragt der Arbeitnehmer, das Passivrubrum entsprechend zu berichtigen.

Nach Auffassung des BAG ist die Berichtigung des Rubrums im Streitfall zulässig. Gleichwohl muss die Vorinstanz noch feststellen, ob die Zustellung der Klageschrift an die Bundesrepublik Deutschland als richtige Beklagte rechtzeitig gem. §§ 4, 7 KSchG i.V. mit § 167 ZPO erfolgt ist. Im vorliegenden Fall ergibt sich aus den anwendbaren Bestimmungen in Art. 56 VIII des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS), dass Klagen von Zivilangestellten der NATO-Streitkräfte in Prozessstandschaft gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten sind. Im vorliegenden Fall war die Klage trotz der fehlerhaften Bezeichnung der Beklagtenpartei in der Klageschrift von vornherein gegen die Bundesrepublik Deutschland gerichtet. Insoweit kommt es darauf an, welchen Sinn der von der klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts beizulegen ist. Eine ungenaue oder erkennbar falsche Parteibezeichnung ist unschädlich und kann jederzeit von Amts wegen richtiggestellt werden. Ergibt sich in einem Kündigungsschutzprozess aus den gesamten erkennbaren Umständen, insbesondere aus dem der Klageschrift beigefügten Kündigungsschreiben, wer als Beklagtenpartei gemeint ist, ist die Berichtigung des Rubrums regelmäßig möglich. Im vorliegenden Fall ist dem mit der Kündigungsschutzklage eingereichten Anlagen mit ausreichender Sicherheit zu entnehmen, dass der Arbeitnehmer zivile Arbeitskraft im Sinne des NATO-Truppenstatuts ist. Demnach besteht bei objektiver Betrachtung kein vernünftiger Zweifel daran, dass der Arbeitnehmer seine Klage – wie in der genannten Bestimmung vorgesehen – von Anfang gegen die allein prozessbefugte Bundesrepublik Deutschland richten wollte. Der Antrag auf Rubrumsberichtigung war insoweit dahin zu verstehen, dass hilfsweise ein Parteiwechsel herbeigeführt werden sollte. Da zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Kläger mangels Zustellung der Klageschrift an die Bundesrepublik Deutschland bislang kein Prozessrechtsverhältnis zustande gekommen ist, bedarf es durch die Vorinstanz noch einer Prüfung, inwieweit die Klagefrist des § 4 KSchG eingehalten worden ist.

Praxishinweis: Die Entscheidung macht deutlich, dass das BAG bei Kündigungsschutzklagen im Hinblick auf die Angabe der betroffenen Parteien relativ großzügig verfährt. Anwälte sollten darauf achten, dass bei bestehenden Unsicherheiten der Klageschrift entsprechende Anlagen beigefügt werden, aus denen das Gericht im Zweifel den richtigen Beklagten „erkennen“ kann.

BAG, Urteil vom 20.2.2014 – 2 AZR 248/13

Nachrichten

Eckpunkte-Papier zur Tarifeinheit

Das Bundesarbeitsministerium hat ein Eckpunktpapier zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit vorgelegt, das auch vom Bundeskabinett bestätigt werden soll.

Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems durch die Auflösung von möglichen Tarifpluralitäten sicherzustellen. Dazu soll festgelegt werden, dass im Fall einer Überschneidung von Tarifverträgen unterschiedlicher Gewerkschaften im Betrieb nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft zur Anwendung gelangt, die im Betrieb mehr Mitglieder hat („Mehrheitsgewerkschaft“). Für bereits geltende Tarifverträge wird eine Übergangsregelung vorgesehen. Unberührt bleiben Fallgestaltungen, in denen Gewerkschaften inhaltsgleiche Tarifverträge (sog. Anschlussstarifverträge) abgeschlossen haben oder innerhalb eines Betriebs verschiedene Gewerkschaften ihre Zuständigkeiten jeweils für verschiedene Arbeitnehmergruppen abgestimmt haben (sog. „gewillkürte Tarifpluralität“). Die Tätigkeit von berufsspezifischen Spartengewerkschaften (wie etwa der Vereinigung Cockpit) bleibt demnach von der geplanten Neuregelung unberührt. Um verfassungsrechtlichen Belangen Rechnung zu tragen, sollen die neuen Regelungen der Tarifeinheit unter Einbindung der Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch „flankierende Verfahrensregelungen“ abgesichert werden.