

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 24. Oktober 2019
- 2 AZR 103/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:241019.U.2AZR103.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 20. Juli 2017
- 4 Ca 312/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 11. Januar 2018
- 7 Sa 101/17 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertrag - verkürzte Kündigungsfrist - Sozialplan

Hinweis des Senats:

Überwiegende Parallelentscheidung zu führender Sache - 2 AZR 158/18 -

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 103/18
7 Sa 101/17
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2019

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. Oktober 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann und Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Falke und Prinz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 11. Januar 2018 - 7 Sa 101/17 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt nur noch über den Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. 1

Der im Jahr 1954 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen seit 1990 als technischer Angestellter/Lademeister beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand nach den Angaben im Berufungsurteil der Rahmentarifvertrag für die technischen Angestellten in den Stückgut-Kaibetrieben (im Folgenden RTV-Technische Angestellte) und die dazu jeweils abgeschlossenen Sonderbestimmungen Anwendung. 2

Im RTV-Technische Angestellte, gültig ab 1. Mai 1992 idF vom 6. Mai 2003, abgeschlossen zwischen dem Unternehmensverband Hafen Hamburg e.V. und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hamburg heißt es ua.: 3

§ 15 Kündigung

1. Für die Kündigung gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Bei 15jährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist neun Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres, wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Soweit Sozialpläne abgeschlossen wurden, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

...

§ 18 Soziale Regelungen bei betrieblichen Veränderungen

1. In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Beschäftigten, in denen grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder grundlegende Veränderungen der Arbeitstechnik zu nicht unerheblichen Nachteilen für wesentliche Teile der Belegschaft führen können, sind Maßnahmen nach Maßgabe der folgenden Ziffern zu ergreifen.

...

5. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme gemäß Ziff. 1, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, deren Höhe zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu vereinbaren ist.

Die Beträge aus diesen Abfindungen können auf Abfindungssummen aus Sozialplänen bzw. zugesprochenen Abfindungen aus arbeitsgerichtlichen Urteilen, die im Zusammenhang mit dem Verlust des Arbeitsverhältnisses stehen, angerechnet werden.

6. Vereinbarungen, die bei Abschluss dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zum Inhalt haben, gelten weiterhin fort.

Unbeschadet der oben genannten Regelungen bleiben die Rechte der Betriebsräte aus dem Betriebsverfassungsgesetz unberührt, insbesondere sind weitergehende sowie positivere Regelungen in Betriebsvereinbarungen weiterhin zulässig.“

Die Beklagte legte den Terminalbetrieb zum 31. Dezember 2016 still und kündigte allen beschäftigten Arbeitnehmern - auch dem Kläger - mit Schreiben vom 24. November 2016 betriebsbedingt zu diesem Termin. Zuvor hatte im September 2016 die Einigungsstelle einen Sozialplan beschlossen. Ein auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichteter Antrag des Betriebsrats ist erfolglos geblieben (*vgl. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 54/17 -*).

Der Kläger hat die Regelung über die verkürzte Kündigungsfrist in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte für unwirksam gehalten. Daher gelte die verlängerte Kündigungsfrist des § 15 Ziff. 1 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte zum 31. Dezember 2017, hilfsweise die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung (*im Folgenden aF; nunmehr § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB*) zum 30. Juni 2017.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt 6
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den
Parteien bis zum 31. Dezember 2017 fortbestand.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, § 15 Ziff. 1 7
Abs. 3 RTV-Technische Angestellte verstoße nicht gegen höherrangiges Recht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht 8
hat ihr im zuletzt noch streitigen Umfang stattgegeben. Mit der Revision begehrt
die Beklagte weiterhin eine vollständige Klageabweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Mit der gegebenen Begründung durfte das 9
Landesarbeitsgericht der Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisen-
de erstinstanzliche Urteil nicht hinsichtlich einer bis 31. Dezember 2017 wäh-
renden Kündigungsfrist stattgeben. Ob das Arbeitsverhältnis der Parteien bis
zum 31. Dezember 2017 oder jedenfalls bis zum 30. Juni 2017 bestanden hat,
kann der Senat nicht selbst entscheiden. Das führt zur Aufhebung des Beru-
fungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das
Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis der Par- 10
teien sei mit der verlängerten Kündigungsfrist des § 15 Ziff. 1 Abs. 2 RTV-
Technische Angestellte beendet worden, wird von seinen tatsächlichen Fest-
stellungen nicht getragen und erweist sich deshalb als rechtsfehlerhaft. Das
Berufungsgericht hat zum Geltungsgrund des RTV-Technische Angestellte we-
der eigene Feststellungen getroffen noch diesbezüglichen Vortrag der Parteien
im Tatbestand seines Urteils wiedergegeben. Vielmehr ist es begründungslos
von seiner Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ausgegangen.

II. Die Sache ist an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 11
Abs. 1 ZPO), da der Senat nicht selbst entscheiden kann (vgl. § 563 Abs. 3
ZPO). Zwar hat die Beklagte im Revisionsverfahren unter Bezugnahme auf den

schriftlichen Arbeitsvertrag des Klägers behauptet, der RTV-Technische Angestellte finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Darüber hinaus habe im Kündigungszeitpunkt eine beiderseitige Tarifbindung nach § 3 TVG bestanden. Dieser neue Sachvortrag kann aber im Revisionsverfahren keine Berücksichtigung finden.

1. Nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Die Vorschrift des § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist zwar einschränkend dahin auszulegen, dass in bestimmtem Umfang auch Tatsachen, die erst während des Revisionsverfahrens oder nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz eingetreten sind, in die Urteilsfindung einfließen können, soweit sie unstrittig sind oder ihr Vorliegen in der Revisionsinstanz ohnehin von Amts wegen zu beachten ist und schützenswerte Belange der Gegenseite nicht entgegenstehen (*vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 484/04 - Rn. 24; BGH 23. September 2014 - VI ZR 358/13 - Rn. 21, BGHZ 202, 242*). Tatsachen, die bereits vor Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz entstanden sind und von einer Partei erst während des Revisionsverfahrens vorgetragen werden, können vom Revisionsgericht jedoch nicht berücksichtigt werden (*vgl. BGH 14. August 2019 - IV ZR 279/17 - Rn. 34; 2. März 2017 - I ZR 273/14 - Rn. 44; zu einer Revisionsbegründung, die ausschließlich auf neue Tatsachen gestützt wird, die nach der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht entstanden sind BAG 16. April 2015 - 6 AZR 352/14 - Rn. 15 f.*).

2. Der Senat muss nicht darüber befinden, ob neues Vorbringen bereits zuvor bestehender Tatsachen in der Revision dann Berücksichtigung finden kann, wenn es unstrittig oder seine Richtigkeit offenkundig ist (*vgl. zuletzt BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 112/14 - Rn. 32; 15. April 2014 - 3 AZR 51/12 - Rn. 51; für das Rechtsbeschwerdeverfahren vgl. BAG 26. April 2005 - 1 ABR 1/04 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 114, 272*). Die Parteien haben in der Revisionsinstanz die Geltung des RTV-Technische Angestellte für ihr Arbeitsverhältnis nicht unstrittig gestellt.

a) Der Kläger hat im Revisionsverfahren zwar behauptet, dass durch den Arbeitsvertrag vom 3. Mai 1993 der RTV-Technische Angestellte in Bezug genommen worden sei, aber nur statisch mit dem Inhalt der Fassung vom 22. April 1992, der eine Verkürzung der Kündigungsfrist bei Abschluss eines Sozialplans nicht beinhaltet habe. Als insoweit günstigere Regelung gehe dies auch der Tarifvertragsgeltung nach § 3 TVG vor. Die Beklagte hat ihrerseits im Rahmen einer umfangreichen Argumentation ausgeführt, dass der ursprünglich zwischen dem Kläger und einer „H mbH“ abgeschlossene Arbeitsvertrag nach Umfirmierung, Verschmelzung und Betriebsübergang nunmehr eine dynamische Bezugnahme auf den RTV-Technische Angestellte für das Arbeitsverhältnis der Parteien enthalten soll. Ferner hat die Beklagte ebenfalls erstmalig im Revisionsverfahren eine beiderseitige Tarifbindung der Parteien nach § 3 TVG im Kündigungszeitpunkt behauptet. 14

b) Diesbezüglich und auch zur Frage, ob der RTV-Technische Angestellte der für das Arbeitsverhältnis „einschlägige“ Tarifvertrag ist, handelt es sich durchweg um neuen Vortrag, dem kein Vortrag des Klägers entspricht, der ein Unstreitigstellen dieser Tatsachen nahelegen würde. 15

III. Die Frage der Anwendbarkeit des RTV-Technische Angestellte im Arbeitsverhältnis der Parteien kann nicht dahinstehen. Falls dieser Tarifvertrag zwischen den Parteien gälte, hätte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aufgrund der Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen können. Auch insoweit erweist sich das Berufungsurteil als rechtsfehlerhaft. Die Voraussetzungen des § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte liegen vor. Die Regelung ist auch wirksam und verstößt insbesondere nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG oder §§ 1, 7 AGG. Dies hat der Senat in seiner am selben Tag ergangenen Entscheidung im Einzelnen begründet (- 2 AZR 168/18 - Rn. 17 bis Rn. 58), worauf zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird. 16

1. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte sind erfüllt. Der nach § 112 Abs. 4 Satz 1 BetrVG durch Einigungsstellenspruch vom 14. September 2016 zustande gekommene Sozialplan ist wirksam (*BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 13 ff.*). Der Kläger un- 17

terliegt dessen persönlichem Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 des Sozialplans. Er stand bei Abschluss des Sozialplans in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und ist von der Betriebsstilllegung betroffen. Die Regelung in § 1 Abs. 2 des Sozialplans schränkt nicht dessen Geltungsbereich ein, sondern schließt Leistungen für bestimmte Arbeitnehmer aus, die dem Geltungsbereich unterfallen.

2. Sollte der RTV-Technische Angestellte auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein, erwiese sich der Hauptantrag des Klägers als unbegründet, mit dem er die Einhaltung der verlängerten tarifvertraglichen Kündigungsfrist nach § 15 Ziff. 1 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte begehrt. Insoweit ist die Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte wirksam und verkürzt die tarifliche Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende. Es läge auch eine wirksame abweichende Regelung iSv. § 622 Abs. 4 BGB vor. 18

IV. Für das weitere Verfahren wird das Berufungsgericht Folgendes zu beachten haben: 19

1. Das Landesarbeitsgericht hat Feststellungen zur Anwendbarkeit des RTV-Technische Angestellte im Arbeitsverhältnis der Parteien zu treffen. Das insoweit neue Vorbringen der Beklagten hierzu ist vom Berufungsgericht zu berücksichtigen, da die Parteien nach dessen Rechtsauffassung keinen Anlass hatten, bestimmte Tatsachen vorzutragen, auf die es aber nach der Rechtsansicht des Revisionsgerichts ankommt (*vgl. BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 345/12 - Rn. 66, BAGE 147, 172*). Zu dem ergänzenden Vorbringen ist den Parteien durch die Zurückverweisung der Sache Gelegenheit zu geben (*GMP/Müller-Glöge 9. Aufl. § 74 Rn. 121*). Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass - soweit dies als Geltungsgrund des RTV-Technische Angestellte von der Beklagten benannt werden sollte - der Vertrag vom 3. Mai 1993 nicht zwischen den Parteien abgeschlossen wurde, sondern die Beklagte im Revisionsverfahren eine Umfirmierung, eine Verschmelzung und einen Betriebsübergang behauptet. Dabei bedarf es der Auslegung, welcher Tarifvertrag bzw. welche Fassung des Tarifvertrags damit in Bezug genommen wurde. Schließlich ist den Parteien Gelegenheit zu geben, zu einer Tarifbindung gemäß § 3 TVG vorzutragen. 20

2. Sollte das Berufungsgericht annehmen, der RTV-Technische Angestellte sei wirksam in das Arbeitsverhältnis der Parteien einbezogen worden, wird es weiter zu berücksichtigen haben, dass § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte wirksam ist und insbesondere nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG bzw. §§ 7, 1 AGG verstößt. 21
3. Außerdem wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, ob dem Kläger das Kündigungsschreiben vom 24. November 2016 noch im selben Monat zugegangen ist, was es bislang unterlassen hat. 22

Koch

Niemann

Schlünder

Torsten Falke

Prinz