

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 19. Mai 2020
- 1 AZR 402/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:190520.U.1AZR402.19.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 17. Dezember 2018
- 41 Ca 2609/18 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 31. Juli 2019
- 15 Sa 243/19 -

Entscheidungsstichworte:

Tariflicher Nachteilsausgleich - geltungserhaltende Auslegung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 149/19 - vom
21. Januar 2020

BUNDESGERICHTSHOF



1 AZR 402/19

15 Sa 243/19

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

19. Mai 2020

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter und
Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
19. Mai 2020 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt als Vor-
sitzende, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt und Dr. Rinck
sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Stemmer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 31. Juli 2019 - 15 Sa 243/19 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Nachteilsausgleich. 1

Die Klägerin war als Flugbegleiterin bei der A PLC & Co. Luftverkehrs KG (Schuldnerin) beschäftigt. Am 1. November 2017 wurde über deren Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet. Am selben Tag zeigte der Beklagte, der zunächst zum Sachwalter und ab Mitte Januar 2018 zum Insolvenzverwalter bestellt wurde, dem Insolvenzgericht die drohende Masseunzulänglichkeit an. 2

Bei der Schuldnerin war für das im Cockpit tätige Personal auf der Grundlage eines Tarifvertrags eine Personalvertretung Cockpit gebildet. Das in der Kabine tätige Personal wurde durch die Personalvertretung Kabine repräsentiert. Diese war auf der Grundlage des von der Schuldnerin mit der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geschlossenen „Tarifvertrags Personalvertretung (TVPV) für das Kabinenpersonal der A PLC & Co. Luftverkehrs KG“ vom 7. Juni 2016 errichtet. § 80 Satz 1 TVPV sieht vor, dass die Personalvertretung Kabine über geplante Änderungen des Flugbetriebs rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist; diese sind mit ihr zu beraten. § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV regelt die Zahlung eines Nachteilsausgleichs, wenn die Schuldnerin eine geplante Betriebsänderung nach § 80 TVPV durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung versucht zu haben (*zum weiteren Inhalt des TVPV sh. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 3*). 3

Die Schuldnerin unterrichtete Anfang Oktober 2017 die Personalvertretung Kabine über die geplante Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs zum 31. Januar 2018 und bat um Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich. Ende Oktober 2017 führte die Schuldnerin ihren letzten eigenwirtschaftlichen Flug durch. Vorübergehend erbrachte sie noch im sog. „Wet-lease“ Flugleistungen für andere Luftfahrtunternehmen. Ihre - ausnahmslos geleasten - Flugzeuge gab sie sukzessive zurück. Ende November 2017 - nach Abschluss von Interessenausgleichen mit der Personalvertretung Cockpit und dem bei der Schuldnerin gebildeten Gesamtbetriebsrat Boden - kündigte sie den bei ihr beschäftigten Piloten sowie dem Bodenpersonal. Ausgenommen hiervon waren lediglich die Mitarbeiter, zu deren Kündigungen noch Zustimmung einzuholen waren.

Das Arbeitsgericht Berlin wies mit Beschluss vom 21. Dezember 2017 (- 41 BV 13752/17 -) einen Antrag der Schuldnerin nach § 122 Abs. 1 InsO mangels Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig zurück. Zur Begründung führte es ua. aus, die Schuldnerin habe mit der Durchführung der Betriebsänderung bereits begonnen.

Nachdem die Schuldnerin Ende November 2017 die Verhandlungen mit der Personalvertretung Kabine über einen Interessenausgleich nach § 81 TVPV für gescheitert erklärt hatte, leitete sie Anfang Dezember ein Beschlussverfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle ein. Die aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs der Verfahrensbeteiligten zu den Regelungsgegenständen „Versuch eines Interessenausgleichs und Abschluss eines Sozialplans“ gebildete Einigungsstelle erklärte sich am 10. Januar 2018 für unzuständig.

Der Beklagte kündigte Ende Januar 2018 die Arbeitsverhältnisse der in der Kabine beschäftigten Arbeitnehmer, darunter auch das der Klägerin. Mit Ablauf des 31. Januar 2018 endete die Betriebsgenehmigung der Schuldnerin.

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse - die Ansicht vertreten, ihr stehe ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu und hat zuletzt sinngemäß beantragt 8

festzustellen, dass sie einen Anspruch auf eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Abfindung, deren Höhe jedoch 41.305,43 Euro brutto nicht unterschreiten sollte, hat.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 9

Das Arbeitsgericht hat den bei ihm nicht angefallenen (Hilfs-)Antrag wegen der Stattgabe des Hauptantrags nicht beschieden. Das Landesarbeitsgericht hat den hier allein noch streitbefangenen Antrag abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin das Feststellungsbegehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den zulässigen Feststellungsantrag im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht kein Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV zu, da die Voraussetzungen für dessen Gewährung nicht erfüllt sind. Die Schuldnerin hat die Betriebsänderung iSd. § 80 TVPV nicht durchgeführt, ohne zuvor über diese einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine hinreichend versucht zu haben. Bei gesetzeskonformer Auslegung des § 81 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Satz 2 TVPV bezog sich der tarifvertragliche Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nur auf den Versuch einer Einigung über kabinenpersonalbezogene Maßnahmen. Einen solchen Einigungsversuch hat die Schuldnerin unternommen, bevor der Beklagte die Kündigungen des Kabinenpersonals erklärt hat. Damit hat die Schuldnerin den Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nicht verletzt (*vgl. ausf. dazu BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 31 ff.*). 11

- I. Nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV steht den Arbeitnehmern ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu, wenn die Schuldnerin eine geplante Betriebsänderung nach § 80 TVPV durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden. Die Tarifnorm soll die Einhaltung des auf einen Interessenausgleichsversuch gerichteten Verhandlungsanspruchs der Personalvertretung Kabine sichern, indem sie dessen Vereitelung mit der Zahlung einer Abfindung an die entlassenen oder einen sonstigen wirtschaftlichen Nachteil erleidenden Arbeitnehmer sanktioniert (*vgl. ausf. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 32 f.*) 12
- II. Der mit § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV verfolgte Präventions- und Sanktionszweck kann - und soll - dabei nicht weiter reichen als der der Personalvertretung Kabine rechtswirksam von den Tarifvertragsparteien eingeräumte personalvertretungsrechtliche Verhandlungsanspruch. Dies drückt sich sprachlich bereits darin aus, dass sich das nachteilsausgleichsauslösende „Durchführen“ der Betriebsänderung auf eben jene bezieht, über die ein Interessenausgleich zu versuchen ist („ohne über sie“). § 83 Abs. 3 TVPV stellt darauf ab, dass mit der Durchführung der (geplanten) Betriebsänderung der kollektivrechtliche Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine vereitelt wird (*BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 34*). 13
- III. Der durch § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV flankierte Anspruch der Personalvertretung Kabine, mit ihr einen Interessenausgleich zu versuchen, bezieht sich in Zusammenhang mit der vorliegend von der Schuldnerin geplanten „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“ iSv. § 80 Satz 4 Nr. 1 TVPV ausschließlich auf beabsichtigte kabinenpersonalbezogene Maßnahmen. Zulässiger Inhalt eines - ggf. durch Anrufung der Einigungsstelle zu versuchenden - Interessenausgleichs sind lediglich Festlegungen zum „Ob“, „Wann“ und „Wie“ derartiger Maßnahmen. Einen Verhandlungsanspruch, der den Ablauf der geplanten Stilllegung des Flugbetriebes als organisatorische Einheit umfasst, gewährt § 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV der Personalvertretung Kabine wegen des in § 2 Abs. 1 TVPV vorgesehenen personellen Geltungsbereichs dieses 14

Tarifvertrags nicht. Das geben zwar weder der Wortlaut noch die Systematik oder der Regelungszusammenhang der einschlägigen tariflichen Vorschriften vor. Ein solches Verständnis der Tarifnormen ist aber aufgrund einer wirkungserhaltend einschränkenden Auslegung zwingend geboten (*vgl. ausf. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 35 ff.*).

1. Sowohl nach dem Wortlaut als auch der Überschrift von § 81 Abs. 1 Satz 1 TVPV ist Gegenstand des (zu versuchenden) Interessenausgleichs die (geplante) „Betriebsänderung“. Den Begriff der Betriebsänderung haben die Tarifvertragsparteien in § 80 Satz 1 TVPV definiert. Hierbei handelt es sich um „Änderungen des Flugbetriebes, die wesentliche Nachteile für das Kabinenpersonal insgesamt oder erhebliche Teile des Kabinenpersonals zur Folge haben können“. Als Betriebsänderung in diesem Sinne gilt gemäß § 80 Satz 4 Nr. 1 TVPV ua. die „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“. Der TVPV knüpft damit nicht nur für das den Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nach § 80 Satz 1 TVPV auslösende Moment an eine solche Stilllegung an, sondern macht dieses Ereignis auch zum Gegenstand eines zwischen der Personalvertretung Kabine und der Schuldnerin zu verhandelnden und - im Fall einer Einigung - von ihnen abzuschließenden Interessenausgleichs. 15
2. Zwar bezeichnet der „Flugbetrieb“ iSd. TVPV - ausgehend sowohl vom Wortlaut als auch der Systematik und dem Regelungszusammenhang des TVPV (*vgl. ausf. dazu BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 38 bis 49*) - keine ausschließlich kabinenpersonalbezogene, sondern eine organisatorische Einheit. Dem Begriff liegt ein räumlich-gegenständliches Verständnis zugrunde, das auch Betriebsmittel und deren organisatorische Zusammenfassung zur Verfolgung eines bestimmten - konkret: des fliegerischen - Zwecks einschließt (*BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 37*). Da sich ein solches Tarifverständnis jedoch über die Wirkungsanordnung des § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG hinwegsetzen würde, verbietet es sich aus gesetzlichen Gründen. Tarifverträge sind - sofern die Tarifnorm dies zulässt - grundsätzlich gesetzeskonform und damit ggf. geltungserhaltend einschränkend so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben. Ent- 16

sprechendes gilt, wenn - wie vorliegend - einer tariflichen Regelung nur bei einem eingeschränkten Verständnis eine für ihre Geltung allein mögliche (und von den Tarifvertragsparteien auch beabsichtigte) normative Wirkung zukommen kann (*BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 50*).

- a) Die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen iSd. § 1 Abs. 1 TVG, zu denen auch Bestimmungen gehören, die - wie der TVPV - die Errichtung einer Vertretung für Arbeitnehmer des Flugbetriebs vorsehen und die Beziehungen zwischen dieser Interessenvertretung und dem Arbeitgeber näher ausgestalten, kann in einem Tarifvertrag nur durch Bestimmungen erfolgen, denen Rechtsnormcharakter zukommt. Schuldrechtliche Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien scheiden als rechtliche Grundlage aus, da es ihnen an der erforderlichen unmittelbaren und zwingenden - mithin normativen - Wirkung fehlt. Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen iSv. § 1 Abs. 1 TVG können nach § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG allerdings nur im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags normativ wirken. Aus § 3 Abs. 2 TVG folgt nichts Gegenteiliges (*vgl. ausf. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 51 ff.*). 17
- b) Beschränken die Tarifvertragsparteien - wie hier in § 2 Abs. 1 TVPV - im Rahmen ihrer Tarifautonomie (*Art. 9 Abs. 3 GG*) den Geltungsbereich des von ihnen vereinbarten Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Normen in personeller Hinsicht auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern („Kabinenpersonal“), müssen sie die von ihnen selbst gesetzte Grenze auch bei der Ausgestaltung derjenigen Normen beachten, die die Kompetenzen der Arbeitnehmervertretung und damit die rechtlichen Beziehungen zwischen dieser und dem Arbeitgeber gestalten. Einer Interessenvertretung, die auf der Grundlage von § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG durch einen Tarifvertrag errichtet ist, dessen persönlicher Geltungsbereich nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern erfasst, kann wegen § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG nicht (mit normativer Wirkung) das Recht eingeräumt werden, Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die einen Sachverhalt gestalten, der auch nicht vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasste Arbeitnehmer betrifft. Entsprechend kann der Arbeitgeber nicht (wirksam) normativ verpflichtet werden, den 18

Abschluss einer solchen Vereinbarung zu versuchen (*BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 54*).

c) Diese gesetzlichen Grenzen würden bei einem uneingeschränkten Verständnis der Regelungen in §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV überschritten. Der Inhalt des mit der Personalvertretung Kabine zu verhandelnden - und dementsprechend von der Schuldnerin zu versuchenden - Interessenausgleichs würde das „Ob“, „Wann“ und „Wie“ der Stilllegung der organisatorischen Einheit „Flugbetrieb“ umfassen. Ein solcher Interessenausgleich beträfe keinen auf das Kabinenpersonal beschränkten Sachverhalt, sondern wirkte sich gleichermaßen auf das von der Stilllegung dieser organisatorischen Einheit ebenfalls betroffene Cockpitpersonal aus. Die inhaltliche Reichweite des in § 81 Abs. 1 Satz 1 TVPV vorgesehenen Interessenausgleichs überstiege damit die Reichweite der normativen Geltung des Tarifvertrags. Dementsprechend könnte die Schuldnerin auch nicht rechtswirksam normativ verpflichtet werden, den Abschluss eines solchen Interessenausgleichs mit Hilfe einer Einigungsstelle nach § 81 Abs. 2 Satz 2 TVPV zu versuchen (*vgl. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 55*).

19

d) Angesichts dessen müssen die Regelungen in §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV im Wege einer geltungserhaltenden Interpretation einschränkend ausgelegt werden. Der Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine, dessen Einhaltung normativ rechtswirksam gesichert und dessen Verletzung entsprechend sanktioniert ist, bezieht sich lediglich auf solche Maßnahmen der Schuldnerin, die ausschließlich das vom Geltungsbereich des TVPV erfasste Kabinenpersonal betreffen. Möglicher Inhalt des ggf. durch Anrufung der Einigungsstelle zu versuchenden Interessenausgleichs sind nur Bestimmungen zum „Ob“, „Wann“ und „Wie“ derartiger personenbezogener Maßnahmen (*vgl. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 56*). Unionsrechtliche Vorgaben stehen dieser Auslegung nicht entgegen. Eine die Grenzen des § 4

20

Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG übersteigende Normwirkung kann den Bestimmungen des TVPV nach dem nationalen Recht nicht beigemessen werden (*ausf. dazu BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 58 ff.*).

3. Die Argumentation der Revision mit § 24 Abs. 2 KSchG verfährt nicht. 21
Die Vorschrift ordnet an, dass die Gesamtheit der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs als Betrieb im Sinne „dieses Gesetzes“ - des Kündigungsschutzgesetzes - gilt. Eine vergleichbare (Fiktions-)Regelung enthält das Betriebsverfassungsgesetz gerade nicht (*vgl. dazu BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 40*).

IV. In Anwendung des eingeschränkten Verständnisses von §§ 80, 81 22
Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV wurde der Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nicht verletzt. Die Schuldnerin hat den Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine einschließlich der Anrufung der - sich mit Beschluss vom 10. Januar 2018 für unzuständig erklärenden - Einigungsstelle hinreichend versucht, bevor der Beklagte Ende Januar 2018 ausschließlich das Kabinenpersonal betreffende unumkehrbare Maßnahmen durch den Ausspruch der Kündigungen der Arbeitsverhältnisse dieser Beschäftigten ergriffen hat. Der Versuch, noch vor dem Ausspruch der Kündigungen gegenüber dem Kabinenpersonal zu einem Interessenausgleich hierüber mit der Personalvertretung Kabine zu kommen, war ausreichend (*BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 61 bis 63*). Auf sonstige von der Schuldnerin zur „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“ (als betriebliche Organisationseinheit) vorgenommene Maßnahmen - wie etwa die Kündigung der Piloten, die Rückgabe geleaster Flugzeuge oder die Abgabe sog. Slots - kommt es nicht an.

V. Der rechtskräftige Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 21. De- 23
zember 2017 (- 41 BV 13752/17 -), mit dem ein Antrag der Schuldnerin auf gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung als unzulässig abgewiesen worden ist, steht diesem Ergebnis nicht entgegen. Wird ein Rechtsschutzbegehren wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig abgewiesen, erwächst damit die Beurteilung von Vorfragen des mate-

riellen Rechts, aus denen sich der konkrete Unzulässigkeitsgrund ableiten lässt, nicht in Rechtskraft (*ausf. dazu BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 65*).

K. Schmidt

Ahrendt

Rinck

Berg

Ralf Stemmer