

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 23. Februar 2016
- 9 AZR 398/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:230216.U.9AZR398.14.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. September 2013
- 41 Ca 6779/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 28. Februar 2014
- 8 Sa 1960/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Übergangsversorgung - Kabinenpersonal - Altersbefristung

Bestimmungen:

TzBfG § 17; KSchG § 7; BGB §§ 242, 812; Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Bordpersonal der LTU in der Fassung vom 3. Dezember 1997 (TV-ÜV) §§ 1, 2, 3, 4; Tarifvertrag über die Fortgeltung bestehender Regelungen für das Kabinenpersonal der LTU im Rahmen einer beabsichtigten Integration in die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG vom 25. März 2011 (TV-Fortgeltung) § 3; Manteltarifvertrag Kabinenpersonal LTU Nr. 11 vom 7. Dezember 2007 (MTV Nr. 11) und MTV Nr. 12 vom 25. März 2011 § 47

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 398/14
8 Sa 1960/13
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2016

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Ropertz und Lücke für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 28. Februar 2014 - 8 Sa 1960/13 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 25. September 2013 - 41 Ca 6779/13 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die Klägerin gegen die Beklagte aus dem Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Bordpersonal LTU einen Anspruch auf Verschaffung einer Versicherung im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrages hat.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte 3/4 zu tragen, die Klägerin 1/4.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin Anspruch auf Einbeziehung in eine Gruppenversicherung für eine Übergangsversorgung hat. 1

Die Klägerin hat das 30. Lebensjahr vollendet und ist seit dem 31. Januar 2005 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin als Flugbegleiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der zwischen der LTU Lufttransport-Unternehmen GmbH & Co. KG und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft geschlossene „Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Bordpersonal der LTU“ in der Fassung vom 3. Dezember 1997 (im Folgenden TV-ÜV) Anwendung, den die Beklagte zum 31. Dezember 2012 kündigte und der ua. folgende Regelungen enthält: 2

„§ 2 Gegenstand

1. Die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrages eine persönliche Übergangsversorgung für die Zeit von

der tarifvertraglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit vollendetem 60. Lebensjahr bis zum Beginn der Altersrente bzw. der vorgezogenen Altersrente aus der Angestelltenversicherung in Form einer Versicherung für den Erlebensfall mit Beitragsrückgewähr im Todesfall abzuschließen.

2. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die zum Abschluss der Versicherung erforderlichen Erklärungen abzugeben.
3. Die Prämien der Versicherungen werden vom Arbeitgeber getragen und an den Versicherer abgeführt. Die Arbeitnehmer tragen die darauf entfallenden Steuern und den Arbeitnehmeranteil von etwaigen Sozialabgaben.

§ 3

Versicherer/Versicherungsnehmer

Versicherer ist ... Versicherungsnehmer ist der jeweilige Arbeitnehmer.

§ 4

Versicherungsbeginn und -dauer

1. Versicherungsbeginn ist der 01. Januar 1986 für die zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie das 30. Lebensjahr vollendet haben.

Für die übrigen Arbeitnehmer besteht das Recht zum Abschluss dieser Versicherung bei Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis, frühestens jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres des jeweiligen Arbeitnehmers.

2. Der Ablauf der Versicherung wird auf die Vollendung des 60. Lebensjahres abgestellt.

...“

Der Gruppenversicherungsvertrag iSd. § 2 TV-ÜV wurde am 31. Dezember 1991 geschlossen. 3

In dem zwischen der Beklagten, der LTU Lufttransport-Unternehmen GmbH (Rechtsvorgängerin der Beklagten) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen „Tarifvertrag über die Fortgeltung bestehender Regelungen für das Kabinenpersonal der LTU im Rahmen einer beab- 4

sichtigten Integration in die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG“ vom 25. März 2011 (im Folgenden TV-Fortgeltung) heißt es auszugsweise:

**„§ 3
Fortgeltung bestehender kollektivrechtlicher
Regelungen**

1. Für die Kabinenarbeitnehmer gemäß § 1 dieses Tarifvertrages gelten sowohl für den Fall einer individualrechtlichen Übernahme als auch für den Fall einer gesetzlich angeordneten Rechtsnachfolge, wie etwa gemäß Verschmelzung laut UmwG oder gemäß § 613a BGB die in § 3 Abs. 4 abschließend genannten Tarifverträge in den genannten Fassungen auch bei Air Berlin kollektivrechtlich fort. In diesem Rahmen finden die insoweit entsprechend bei Air Berlin bestehenden Regelungen keine Anwendung.
...
4. Tarifverträge, die nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 fortgelten, sind die folgenden Tarifverträge in ihrer zum Zeitpunkt der Integration jeweils geltenden Fassung/Nachfolgeregelung:
 - a) Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal der LTU (derzeit MTV Nr. 12 vom 25.03.2011). ...
...
 - c) Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Kabinenpersonal der LTU vom 01.01.1986 in der Fassung vom 03.12.1997 nebst Ergänzungsvereinbarungen. Die im Tarifvertrag Übergangsversorgung LTU § 5 Abs. 2 vorgesehene Regelung zur regelmäßigen Anpassung gilt unverändert fort.

...“

Sowohl der „Manteltarifvertrag Nr. 11 Kabinenpersonal LTU“ vom 7. Dezember 2007 (MTV Nr. 11) als auch der „Manteltarifvertrag Nr. 12 für das Kabinenpersonal der LTU“ vom 25. März 2011 (MTV Nr. 12) enthalten folgende Regelung:

5

**„§ 47
Erreichen der Altersgrenze**

Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem die Zahlung einer Altersrente durch den gesetzlichen Versicherer eintritt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat.“

Die Klägerin verlangte von der Beklagten im Jahr 2012 ohne Erfolg die Einbeziehung in die Gruppenversicherung für eine Übergangsversorgung gemäß dem TV-ÜV. Nachdem sie ihren ursprünglichen Hauptantrag auf Verurteilung der Beklagten zur Annahme ihres Angebots auf Abschluss eines Versicherungsvertrags in der Revisionsverhandlung zurückgenommen hat, hat die Klägerin zuletzt beantragt

festzustellen, dass sie gegen die Beklagte aus dem Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Bordpersonal LTU einen Anspruch auf Verschaffung einer Versicherung im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrags hat;

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, die von ihr übersandten Versicherungsunterlagen an die A Aktiengesellschaft weiterzuleiten.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Klägerin die Voraussetzungen für die Aufnahme in die Übergangsversorgung nach dem TV-ÜV nicht erfülle, da das Arbeitsverhältnis der Klägerin mangels wirksamer tariflicher Befristung nicht mit dem 60. Lebensjahr ende und daher die Übergangsversorgung nicht erforderlich werde. Der mit der tarifvertraglichen Regelung verfolgte Zweck könne daher nicht erreicht werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren auf Verschaffung einer Übergangsversorgung weiter.

Entscheidungsgründe

- A. Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage - soweit für die Revision von Interesse - zu Unrecht abgewiesen. Die Klägerin hat gemäß ihrem zuletzt gestellten Hauptantrag Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr eine Übergangsversorgung zu verschaffen. Der Hilfsantrag ist damit nicht zur Entscheidung angefallen. 9
- I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Durch eine gerichtliche Feststellung, ob die Klägerin einen Anspruch auf Verschaffung einer Versicherung im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrags nach dem TV-ÜV hat, ist eine sachgemäße, einfache Erledigung sämtlicher Streitpunkte zu erreichen. Auch prozesswirtschaftliche Erwägungen zwingen vorliegend nicht zur Leistungsklage. Eine auf einzelne Mitwirkungshandlungen gerichtete Leistungsklage (wie zB auf Weiterleitung der Antragsunterlagen) würde lediglich einzelne Leistungen im Rahmen des - möglicherweise eine Vielzahl verschiedener Mitwirkungshandlungen umfassenden - Verschaffungsanspruchs erfassen. 10
- II. Der zuletzt gestellte Hauptantrag ist begründet. 11
1. Die Klägerin hat nach dem TV-ÜV Anspruch auf Verschaffung einer Versicherung im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrags. 12
- a) Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien umfasst den TV-ÜV. 13
- b) Die Klägerin erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Nr. 1 TV-ÜV. 14
- aa) Danach erhalten die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer die Möglichkeit, im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrags eine persönliche Übergangsversorgung für die Zeit von der tarifvertraglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit vollendetem 15

60. Lebensjahr bis zum Beginn der Altersrente bzw. der vorgezogenen Altersrente aus der Angestelltenversicherung in Form einer Versicherung für den Erlebensfall mit Beitragsrückgewähr im Todesfall abzuschließen. Nach § 4 Nr. 1 Abs. 2 TV-ÜV besteht das Recht zum Abschluss der Versicherung bei Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis, jedoch frühestens nach Vollendung des 30. Lebensjahres.

bb) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 16

(1) Die Klägerin fällt als Flugbegleiterin in den persönlichen Geltungsbe- 17
reich des TV-ÜV (§ 1 TV-ÜV).

(2) Zudem hat sie nach der zulässigerweise in den Entscheidungsgründen 18
vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellung (*vgl. nur BAG 22. Oktober 2015 - 6 AZR 538/14 - Rn. 21 mwN*) das 30. Lebensjahr vollendet.

cc) An weitere Voraussetzungen ist das Recht zum Abschluss der Versi- 19
cherung nicht geknüpft. Insbesondere setzt der Anspruch nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis tarifvertraglich wirksam befristet ist.

(1) Zwar knüpft § 2 Nr. 1 TV-ÜV an die tarifliche Befristungsregelung an, 20
wonach das Arbeitsverhältnis - ohne dass es einer Kündigung bedarf - spätes-
tens mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr
vollendet hat (*BAG 12. Dezember 2012 - 5 AZR 93/12 - Rn. 52*). Zutreffend ist
auch der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, dass diese tarif-
liche Befristung auf die Vollendung des 60. Lebensjahres unwirksam ist (*vgl.*
hierzu BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 - Rn. 13 ff.). Jedoch folgt daraus
nicht zwangsläufig, dass der Anspruch auf Verschaffung einer Übergangsver-
sorgung nicht besteht. Ungeachtet der Unwirksamkeit dieser tariflichen Befris-
tungsregelung führt erst eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das
Befristungsende hinaus dazu, dass die durch die Übergangsversorgung zu
schließende Versorgungslücke und damit der Rechtsgrund der Leistung des
Versicherungsschutzes nachträglich wegfällt (*vgl. BAG 12. Dezember 2012*
- 5 AZR 93/12 - Rn. 51 f.).

(2) Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die tariflich (unwirksam) vorgesehene Befristung hinaus lässt lediglich nachträglich den Rechtsgrund oder zumindest den mit dem TV-ÜV verfolgten Zweck, der Überbrückung einer Versorgungslücke, die wegen des an sich tarifvertraglich vorgesehenen Ausscheidens entsteht (*BAG 12. Dezember 2012 - 5 AZR 93/12 - Rn. 52*), entfallen. Dies kann allenfalls bereicherungsrechtliche Ansprüche der Arbeitgeberin begründen. 21

(a) Diese Auslegung folgt aus der Tarifhistorie. Die Tarifvertragsparteien haben die vom Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Entscheidung vom 23. Juni 2010 (- 7 AZR 1021/08 -) für unwirksam erachtete tarifliche Befristungsregelung in § 47 MTV Nr. 11 in den MTV Nr. 12 vom 25. März 2011 übernommen. Mit dem TV-Fortgeltung vom 25. März 2011 hat die Beklagte zudem die Fortgeltung des MTV Nr. 12 und zugleich des TV-ÜV vereinbart. Damit hat sie zu erkennen gegeben, dass sie in Kenntnis der Unwirksamkeit der Befristungsregelung sowohl an dieser Regelung als auch an der Übergangsvorsorgung festhalten will. Die Beklagte beruft sich ohne Erfolg darauf, aus § 3 Nr. 1 TV-Fortgeltung folge lediglich der Wille der Tarifvertragsparteien, dass wirksame kollektivrechtliche Regelungen nunmehr ihr gegenüber gelten sollten. Über die Wirksamkeit oder die Unwirksamkeit tariflicher Regelungen hätten sich die Tarifvertragsparteien keine Gedanken gemacht. Diese Auslegung hat im Tarifwortlaut keinen Niederschlag gefunden. Es wurde in § 3 Nr. 4 Buchst. c TV-Fortgeltung ausdrücklich auch die Fortgeltung des TV-ÜV vereinbart. Für eine Fortgeltung vorbehaltlich der Wirksamkeit der Regelungen findet sich im Tarifwortlaut kein Anhaltspunkt. Zudem erklärt das Argument der Beklagten nicht, weshalb die Tarifvertragsparteien trotz Kenntnis der Entscheidung über die Unwirksamkeit der tariflichen Befristungsregelung (*BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 -*) noch am 25. März 2011 die Regelung in § 47 MTV Nr. 11 unverändert in den MTV Nr. 12 übernommen haben. 22

(b) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Zweck der Übergangsvorsorgung auch nicht gegenstandslos geworden. Der von den Tarifvertragsparteien mit dem TV-ÜV angestrebte Zweck der Schließung einer aufgrund 23

der tariflichen Befristungsregelung entstehenden Versorgungslücke kann trotz der Unwirksamkeit der Befristungsregelung weiterhin erreicht werden. Denn diese Befristungsregelung führt trotz ihrer Unwirksamkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer nicht von sich aus aktiv wird und binnen der von § 17 Satz 1 TzBfG vorgegebenen Frist Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Sonst gilt die Befristung als von Anfang an rechtswirksam (§ 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG) und es kommt aufgrund der tariflichen Befristungsregelung zu einer durch die Übergangsvorsorge zu schließenden Versorgungslücke.

c) Auch aus dem Gruppenversicherungsvertrag ergibt sich nichts anderes. Eine Einschränkung dahin gehend, dass die Versicherungsleistung von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung abhängig sein soll, enthält der Vertrag nicht. Erst recht macht er den Beitritt zur Gruppenversicherung nicht von der Wirksamkeit der tariflichen Befristung abhängig. 24

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten steht dem Recht der Klägerin, von der Beklagten die Verschaffung des Versicherungsschutzes zu verlangen, auch nicht der Grundsatz von Treu und Glauben entgegen. 25

a) Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) bildet eine allen Rechten immanente Inhaltsbegrenzung und verbietet ua. die missbräuchliche Ausübung von Rechten (vgl. BAG 16. April 2013 - 9 AZR 731/11 - Rn. 32, BAGE 145, 8; Palandt/Grüneberg 75. Aufl. § 242 BGB Rn. 38 ff.). Die Rechtsausübung ist dann missbräuchlich und damit unzulässig, wenn der Berechtigte kein schutzwürdiges Eigeninteresse verfolgt oder überwiegende schutzwürdige Interessen der Gegenpartei entgegenstehen und die Rechtsausübung im Einzelfall zu einem grob unbilligen, mit der Gerechtigkeit nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis führen würde (Jauernig/Mansel BGB 16. Aufl. § 242 Rn. 37; sh. auch Palandt/Grüneberg aaO Rn. 50). Das ist zB dann der Fall, wenn der Gläubiger verpflichtet ist, die verlangte Leistung sofort wieder herauszugeben. In diesem Fall wäre das Erheben eines solchen Anspruchs nur geeignet, dem Schuldner unnötige Beschwerden und zusätzliche Insolvenzrisiken aufzubür- 26

den, ohne dass dies dem Gläubiger legitime Vorteile bringen würde (*MüKoBGB/Schubert 7. Aufl. § 242 Rn. 440 mwN; vgl. auch Palandt/Grüneberg aaO Rn. 52 mwN; PWW/Schmidt-Kessel/Kramme 10. Aufl. § 242 Rn. 49; Jauernig/Mansel aaO Rn. 39*).

b) Gemessen daran ist das Verlangen der Klägerin nach Verschaffung des Versicherungsschutzes nicht rechtsmissbräuchlich. Weder ist das Interesse der Klägerin an der tarifvertraglichen Übergangsversorgung entfallen noch hat die Beklagte ein schutzwürdiges Interesse an der Verweigerung der Leistung. Denn die Beklagte hat mit dem Abschluss des TV-Fortgeltung vom 25. März 2011 zu erkennen gegeben, dass sie in Kenntnis der Unwirksamkeit der Befristungsregelung sowohl an dieser Regelung als auch an der Übergangsversorgung festhalten will. Zudem kann es grundsätzlich weiterhin aufgrund der tariflichen Befristungsregelung zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit zu einer durch die Übergangsversorgung zu schließenden Versorgungslücke kommen. Es steht vorliegend nicht sicher fest, dass die Übergangsversorgung zwecklos und der Wert des von der Beklagten zu verschaffenden Versicherungsschutzes in jedem Fall nach § 812 Abs. 1 iVm. Abs. 2 BGB zurückzuerstatten ist. 27

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 28

Brühler

Klose

Krasshöfer

Ropertz

M. Lücke