

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 24. Oktober 2019
- 2 AZR 577/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:241019.U.2AZR577.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 24. Mai 2017
- 24 Ca 246/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 10. Januar 2018
- 5 Sa 80/17 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertrag - verkürzte Kündigungsfrist - Sozialplan

Hinweis des Senats:

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

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 577/18
5 Sa 80/17
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2019

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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 des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. Januar 2018 - 5 Sa 80/17 - insoweit aufgehoben, wie das Landesarbeitsgericht seine Berufung gegen das den Feststellungsantrag abweisende Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 24. Mai 2017 - 24 Ca 246/16 - zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache 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 1955 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen seit 1991 als Hafendarbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden nach den Angaben im Berufungsurteil der Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe (im Folgenden RTV-Hafendarbeiter) und die dazu jeweils abgeschlossenen Sonderbestimmungen Anwendung. 2

Im RTV-Hafendarbeiter, gültig ab 1. April 1992 idF vom 13. September 2001, abgeschlossen zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafendarbetriebe e.V. und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, heißt es ua.: 3

„§ 19 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.

...

§ 21 Kündigung

1. Zwischen dem Hafeneinzelbetriebsarbeiter und dem Hafeneinzelbetrieb sowie zwischen dem Gesamthafenarbeiter und dem zuständigen Verwaltungsträger des Gesamthafenbetriebes beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten 4 Wochen.

Hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit bei demselben Arbeitgeber 5 Jahre bestanden, so erhöht sich diese Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende.

Hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit bei demselben Arbeitgeber 10 Jahre bestanden, so erhöht sich diese Kündigungsfrist auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber bestanden, beträgt diese Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres; hat das Arbeitsverhältnis einschließlich der Ausbildungszeit 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber bestanden und hat der Hafenarbeiter das 50. Lebensjahr vollendet, beträgt diese Kündigungsfrist 9 Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres.

Bei Anwendung von Sozialplänen regeln sich die Kündigungsfristen nach Abs. 2 dieser Ziffer.“

Die Beklagte legte den Terminalbetrieb zum 31. Dezember 2016 still und kündigte allen beschäftigten Arbeitnehmern - auch dem Kläger - mit Schreiben vom 24. November 2016, welches dem Kläger noch im selben Monat zuzuging, 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 -*). 4

Der Kläger hat die Regelung über die verkürzte Kündigungsfrist in § 21 Ziff. 1 Abs. 5 RTV-Hafenarbeiter für unwirksam gehalten. Daher gelte die verlängerte Kündigungsfrist des § 21 Ziff. 1 Abs. 4 RTV-Hafenarbeiter 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. 5

Der Kläger hat zuletzt beantragt 6

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bis zum 31. Dezember 2017, äußerst hilfsweise bis zum 30. Juni 2017 fortbestand.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, § 21 Ziff. 1 Abs. 5 RTV-Hafenarbeiter verstoße nicht gegen höherrangiges Recht. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren in dem vorgenannten Umfang weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende erstinstanzliche Urteil nicht zurückweisen. 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 Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 9

I. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei mit der kurzen Kündigungsfrist des § 21 Ziff. 1 Abs. 5 RTV-Hafenarbeiter beendet worden, wird von seinen tatsächlichen Feststellungen nicht getragen und erweist sich deshalb als rechtsfehlerhaft. Das Berufungsgericht hat zum Geltungsgrund des RTV-Hafenarbeiter weder 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. Ein Geltungsgrund für den RTV-Hafenarbeiter ist - ohne dass es darauf ankäme - auch aus den Vorakten nicht ersichtlich. 10

II. Die Sache ist an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 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-Hafenarbeiter finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Dieser neue Sachvortrag kann aber im Revisionsverfahren keine Berücksichtigung finden. 11

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 unstreitig 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 Re- 12

visionsbegründung, 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 unstreitig 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-Hafenarbeiter für ihr Arbeitsverhältnis nicht unstreitig gestellt. 13

a) Die Beklagte hat im Rahmen einer umfangreichen Argumentation ausgeführt, warum § 3 des erstmalig im Revisionsverfahren vorgelegten Einstellungsvertrags, der zwischen dem Kläger und einer „G GmbH“ abgeschlossen wurde, nach Betriebsübergang auf ein weiteres Unternehmen, späterer Verschmelzung mit weiterem Betriebsübergang auf ein drittes Unternehmen und Umfirmierung, nunmehr eine dynamische Bezugnahme auf den RTV-Hafenarbeiter für das Arbeitsverhältnis der Parteien darstellen soll. 14

b) Diesbezüglich und auch zur Frage, ob der RTV-Hafenarbeiter 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. Der Kläger hat sich hierzu nicht geäußert. 15

III. Die Frage der Anwendbarkeit des RTV-Hafenarbeiter im Arbeitsverhältnis der Parteien kann nicht dahinstehen. Falls dieser Tarifvertrag zwischen den Parteien gälte, hätte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aufgrund der Regelung in § 21 Ziff. 1 Abs. 5 RTV-Hafenarbeiter mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen können. Die Voraussetzungen des § 21 Ziff. 1 Abs. 5 RTV-Hafenarbeiter 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 16

(- 2 AZR 158/18 - Rn. 17 bis Rn. 58), worauf zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird.

1. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 21 Ziff. 1 Abs. 5 iVm. Abs. 2 RTV-Hafenarbeiter 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 unterliegt 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. 17

2. Sollte der RTV-Hafenarbeiter auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein, erweise sich der Hauptantrag des Klägers als unbegründet, mit dem er die Einhaltung der verlängerten tarifvertraglichen Kündigungsfrist nach § 21 Ziff. 1 Abs. 4 Halbs. 2 RTV-Hafenarbeiter begehrt. Insoweit ist die Regelung in § 21 Ziff. 1 Abs. 5 iVm. Abs. 2 RTV-Hafenarbeiter 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

Das Landesarbeitsgericht hat Feststellungen zur Anwendbarkeit des RTV-Hafenarbeiter 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- 20

Hafenarbeiter von der Beklagten benannt werden sollte - der Einstellungsvertrag vom 22./24. Oktober 1991 nicht zwischen den Parteien abgeschlossen wurde, sondern die Beklagte im Revisionsverfahren einen Betriebsübergang, eine Umfirmierung und eine Verschmelzung mit einem weiteren Betriebsübergang behauptet. Ferner bedarf § 3 des Einstellungsvertrags der Auslegung, welcher Tarifvertrag bzw. welche Fassung des Tarifvertrags damit in Bezug genommen wurde.

Koch

Niemann

Schlünder

Torsten Falke

Prinz