

Verdrängung vertraglicher Bezugnahmeklausel von normativ geltendem Tarifvertrag

§§ 6, 6c SGB II; Art. 12 Abs. 1 GG; §§ 3, 4 TVG; TVöD-VKA

Wenn ein Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes (nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II) von der Bundesagentur für Arbeit auf eine Optionskommune als neuen Träger übergeht und diese gem. § 6c Abs. 3 Satz 2 SGB II in die Rechte und Pflichten des bestehenden Arbeitsverhältnisses eintritt, gilt nach § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II ausschließlich der Tarifvertrag des neuen Trägers. Das gilt unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers oder anderer arbeitsvertraglich in Bezug genommener Tarifverträge.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 11.12.2019 – 4 AZR 310/16

PROBLEMPUNKT

Der Kläger war bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. Nach § 2 seines Arbeitsvertrags fand der Tarifvertrag der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung. Der beklagte Landkreis erhielt zum 1.1.2012 die Zulassung als kommunaler Träger der Grundversicherung (im Sinne von § 6a SGB II) für das Gebiet der Agentur für Arbeit, bei der der Kläger tätig ist. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II unstrittig auf den Beklagten über. In der Folge entstand zwischen den Parteien Streit über die Frage, nach welchem Tarifvertrag sich Vergütung und Wochenarbeitszeit des Klägers richten.

Der Kläger beantragte gerichtlich feststellen zu lassen, dass die im Arbeitsvertrag ausdrücklich genannten Tarifwerke der Bundesagentur für Arbeit weiterhin Anwendung finden. Der Beklagte meint, dass aufgrund der gesetzlichen Regelung in § 6c Abs. 3 Satz 2 SGB II ausschließlich das für ihn anwendbare Tarifwerk – also der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst – maßgebend ist. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben.

ENTSCHEIDUNG

Die vom Beklagten eingelegte Revision war erfolgreich. Das BAG entschied, dass aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung in § 6 Abs. 3 Satz 3 SGB III bei dem streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst gelten und nicht das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit, auf welches im Arbeitsvertrag des Klägers Bezug genommen wird. Zunächst stellte das BAG fest, dass – mit dem gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II – der beklagte Landkreis gem. § 6 Abs. 3 Satz 2 SGB II in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eingetreten ist. Davon umfasst sind auch diejenigen Rechte und Pflichten, die sich aus einer Bezugnahme auf Tarifverträge ergeben. Das BAG führt hierzu aus, dass die in § 2 des Arbeitsvertrages enthaltene Bezugnahmeklausel auf den TV-BA-Bestandteil des Arbeitsverhältnisses bleibt.

Laut BAG führt dies aber nicht zu einer Kollision der beiden Tarifverträge, sodass nicht das Günstigkeitsprinzip Anwendung finden muss. Vielmehr ordnet die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 SGB III im Wege einer sog. gesetzlichen Geltungserstreckung an, dass auf alle übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge anzuwenden sind, die für den übernehmenden Rechts-träger gelten. Dabei kommt es auf die Tarifgebundenheit des übergegangenen Arbeitnehmers nicht an, sondern alle zuvor arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge werden durch den Übergang des Arbeitsverhältnisses verdrängt.

Das BAG begründet die Auslegung des § 6 Abs. 3 Satz 3 SGB III mit dem Wortlaut der Norm, hierbei insbesondere mit dem Wort „ausschließlich“ und der systematischen Stellung der auszulegen- den Regelung hinter § 6 Abs. 3 Satz 2 SGB III. Weiter führt das BAG aus, dass auch der Sinn und Zweck (Telos) der Norm das Auslegungsergebnis stützen. Das BAG stellt bei der Prüfung der verfassungsrechtlichen Vereinbarkeit der sog. gesetzlichen Geltungserstreckung fest, dass der Eingriff des § 6 Abs. 3 Satz 3 SGB III in das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist, da dieser gerechtfertigt und verhältnismäßig ist.

PRAXISTIPP

Das BAG hält sich in seiner Entscheidung an die gesetzliche Regelung in § 6c SGB II und hierbei streng an den Wortlaut. Dadurch trifft das oberste Arbeitsgericht inhaltlich betrachtet die notwendig richtige Entscheidung. Das BAG orientiert sich dabei an drei der vier klassischen Auslegungsmethoden: Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der Norm. Insbesondere im Hinblick auf den recht klaren Wortlaut der Norm erscheint die vorab erfolgte Entscheidung des LAG deshalb kaum nachvollziehbar. Als Lehre aus dieser Entscheidung kann man ziehen, dass man sich im Zweifel immer an den klassischen Auslegungsmethoden, insbesondere Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der Norm, orientieren kann und damit im Regelfall auf einer Linie mit dem BAG sein sollte.

Dr. Dominik Lutz, Rechtsanwalt, Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte Steuerberater Solicitors Partnerschaft mbB, München