

newsletter

Kann ein Aufhebungsvertrag für einen Betriebsratsvorsitzenden zu gute Konditionen haben?



Ausgangslage

Betriebsräte sind nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetz sowohl den Interessen des Arbeitnehmers als auch denen des Betriebs verpflichtet. Faktisch vertreten sie aber oft denen des Arbeitgebers sehr gegensätzliche Interessen. Weshalb sie bei ihrer Amtsführung besonders geschützt sind. So ist die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds grundsätzlich nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich und bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats, § 103 BetrVG. Zudem ist es dem Arbeitgeber verboten, Betriebsräte gemäß § 78 Satz 2 BetrVG wegen ihrer Tätigkeit zu benachteiligen oder zu begünstigen.

Was war passiert

Das BAG hatte über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages mit einem Betriebsratsvorsitzenden zu entscheiden (BAG, Urt. v. 21.03.2018 – 7 AZR 590/16). Nachdem der Betriebsratsvorsitzende wegen Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber bereits jahrelang freigestellt gewesen war, erhob eine für den Betriebsrat tätige Assistentin gegen diesen

zudem schwere Vorwürfe und erstattete Strafanzeige wegen Belästigung. In der Folge beantragte der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach § 103 Abs. 1 BetrVG. Ferner erteilte der Arbeitgeber dem Betriebsratsvorsitzenden ein Hausverbot und leitete beim Arbeitsgericht ein auf Ausschließung aus dem Betriebsrat gerichtetes Verfahren ein. Gegen das Hausverbot leitete der Betriebsratsvorsitzende wiederum ein Eilverfahren ein.

Schlussendlich schlossen die Parteien im Juli 2013 außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag, welcher das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2015 beendete. Der Aufhebungsvertrag sah unter anderem vor, dass der Betriebsratsvorsitzende bis zum Beendigungstermin unter Fortzahlung der Vergütung in Höhe von rund EUR 5.000,- brutto monatlich freigestellt wird und zudem eine Abfindung in Höhe von EUR 120.000,- netto, zahlbar in zwei Tranchen, erhält.

Rund ein Jahr nach Abschluss des Aufhebungsvertrages machte der nunmehr ehemalige Betriebsratsvorsitzende sodann den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2015 geltend. Er vertrat die Auffassung, der Aufhebungsvertrag sei nach § 134 BGB i.V.m. § 78 Satz 2 BetrVG nichtig, weil dieser ihn als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstige und daher gegen ein gesetzliches Verbot verstoße. Durch den Aufhebungsvertrag seien Ansprüche begründet worden, die ihm ohne Mandat nicht zugekommen wären. Insbesondere die Höhe der Abfindung, die vorgezogenen Auszahlungspunkte für die Abfindung sowie die Dauer der Freistellung und die Vergütungsfortzahlung ergäben in der Gesamtschau eine unzulässige Begünstigung. „Goldene Handschläge“ seien im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen und unbequeme Betriebsratsmitglieder wie er dürften nicht aus dem Arbeitsverhältnis herausgekauft werden.

Die Entscheidung

Das BAG schloss sich den Vorinstanzen an und wies die Klage des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden als unbegründet ab.

Beabsichtige der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied außerordentlich zu kündigen und schließe er sodann eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggfs. andere Vergünstigungen, so liege darin in der Regel keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds, so das BAG.

Zwar verbiete das Betriebsverfassungsgesetz die Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern ebenso wie deren Bevorzugung. Doch schließe dies nicht aus, dass das Betriebsratsmitglied einen Aufhebungsvertrag schließen könne. Durch eine Einschränkung dieser Möglichkeit würde ansonsten die Vertragsfreiheit in unzulässiger Weise beschränkt.

Eine unzulässige Begünstigung folge in einer solchen Situation auch nicht daraus, dass mit dem Betriebsratsmitglied aufgrund des ihm zustehenden Sonderkündigungsschutzes in dem Aufhebungsvertrag besonders günstige finanzielle oder sonstige Bedingungen vereinbart werden. Ein Betriebsratsmitglied verfüge zwar bei Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages aufgrund des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung und der Erforderlichkeit der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung über eine günstigere Verhandlungsposition als Arbeitnehmer ohne Mandat. Doch ginge der Sonderkündigungsschutz der allgemeinen Regelung des § 78 Satz 2 BetrVG als speziellere Regelung vor, so dass die im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Mandat bessere Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds keine unzulässige Begünstigung darstelle.

Zusammenfassend könne sich das Betriebsratsmitglied den Sonderkündigungsschutz folglich „abkaufen“ lassen. Die in diesem Zusammenhang getroffenen Vereinbarungen seien dementsprechend auch nicht im Hinblick auf deren Angemessenheit zu überprüfen, sondern würden vielmehr der Vertragsfreiheit unterliegen.

Anne Kämpfer
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- **Kann ein Aufhebungsvertrag für einen Arbeitnehmer in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender zu gute Konditionen haben?**

Seite 2

- **Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung**
- **Anrechnung von Fortbildungskosten während Annahmeverzugs des Arbeitgebers**

Seite 3

- **Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Verzugspauschale bei verspäteter Entgeltzahlung**
- **Zur Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz**

Seite 4

- **Das „aktive Beschäftigungsverhältnis“ - Kein Anspruch für Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Entgelt**

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

In seinem Urteil vom 17.10.2018 (Az: 5 AZR 553/17) hatte das BAG darüber zu entscheiden, ob und wie Reisezeiten eines Arbeitnehmers bei einer vorübergehenden Entsendung ins Ausland zu vergüten sind.

Der Kläger ist bei einem Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Im Jahr 2015 wurde er für ca. 3 Monate auf eine Baustelle nach China entsandt. Anstelle eines Direktflugs in der Economy-Class wurde auf Wunsch des Klägers vom Unternehmen ein Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai gebucht. Für die

4 Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertragliche Vergütung für jeweils acht Stunden am Tag. Mit seiner Klage verlangt der Arbeitnehmer die Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, gab das LAG Rheinland-Pfalz der Berufung des Klägers statt.

Das BAG stellte fest, dass Reisen eines Arbeitnehmers zu einer auswärtigen Arbeitsstätte, welche aufgrund einer vorübergehenden

Auslandsentsendung des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber erfolgen, ausschließlich „im Interesse des Arbeitgebers“ sind und deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten sind. Das BAG führte weiter aus, dass grundsätzlich die gesamte tatsächliche Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt, zu vergüten sei.

Mangels ausreichender Feststellung des LAG Rheinland-Pfalz zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeit des Klägers wurde der Rechtsstreit daher zur erneuten Verhandlung an das LAG Rheinland-Pfalz zurückverwiesen.

Anrechnung von Fortbildungskosten während Annahmeverzugs des Arbeitgebers

Das BAG hatte in seiner Entscheidung vom 02.10.2018 (Az. 5 AZR 376/17) darüber zu befinden, ob Fortbildungskosten eines Flugzeugführers für die Schulung auf anderen Flugzeugmustern während des Annahmeverzugs des Arbeitgebers als erforderliche Aufwendung zur Erzielung anderweitigen Verdienstes von diesem nach § 11 Nr. 1 KSchG in Abzug gebracht werden können.

Die Parteien streiten über die Vergütung wegen Annahmeverzugs nach Ausspruch einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber.

Der Kläger war seit dem Jahr 2007 als Verkehrsflugzeugführer bei einer Fluggesellschaft beschäftigt und auf dem Flugzeugtyp Fokker 100 eingesetzt. Zum 01.09.2012 ging das Arbeitsverhältnis gemäß Betriebsübergang auf eine neue Fluggesellschaft über. Über das Vermögen dieser Fluggesellschaft wurde im Jahr 2013 Insolvenzantrag gestellt und das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Flugbetrieb wurde im Januar 2013 eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde zunächst mit Kündigungsschreiben vom 23.04.2013 zum 31.07.2013 gekündigt. Auf die gegen diese Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage hat das BAG mit Urteil vom 20.01.2016 (Az: 6 AZR 601/14) deren Unwirksamkeit wegen fehlender Massenentlassungsanzeige festgestellt. Der Insolvenzverwalter kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erneut mit Schreiben vom 27.10.2014 zum 31.01.2015.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage für die Zeit vom 12.06.2014 bis 31.01.2015 Annahmeverzugsvergütung. Da er in diesem Zeitraum bereits für eine neue Fluggesellschaft tätig war, ist jedenfalls der dort erzielte Zwischenverdienst nach § 11 Nr. 1 KSchG in Abzug zu bringen.

Darüber hinaus möchte der Kläger von diesem erzielten Zwischenerwerb die angefallenen Aufwendungen für den Erwerb von Musterberechtigungen für die Flugzeugtypen Airbus A320 und Boeing 757/767 in Höhe von EUR 22.070,00 in Abzug bringen. Diese seien nach Auffassung des Klägers erforderlich gewesen, weil der bei der Insolvenzschuldnerin geflogene Flugzeugtyp Fokker 100 in Deutschland nicht mehr und im europäischen Luftraum nur sehr selten betrieben werde und nur durch den von ihm selbst finanzierten Erwerb der Musterberechtigungen habe er einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

Allerdings stellt das BAG insoweit klar, dass die Aufwendungen für die Schulungen auf den Flugzeugmustern Airbus A320 und Boeing 757/767 nicht vom Kläger in Abzug gebracht werden können. Das BAG unterscheidet insoweit zwischen Aufwendungen, die erforderlich sind, um im Rahmen der bisherigen Qualifikation des Arbeitnehmers einer weiteren Erwerbstätigkeit fachkundig und sachgerecht nachgehen zu können und solchen,

die im Sinne der Fortbildung die Qualifikation des Arbeitnehmers erhöhen, ohne dass diese Qualifikation zur Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit benötigt wird. In ersterem Fall können die erforderlichen Aufwendungen im Rahmen des anderweitigen Verdienstes im Falle des Annahmeverzugs in Abzug gebracht werden, im letzteren und damit vorliegenden Fall nicht.

Begründet wird dies mit dem Zweck des § 11 Nr. 1 KSchG, der eine Besser- oder Schlechterstellung des Arbeitnehmers nach gewonnenem Kündigungsschutzprozess verhindern soll. Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als wäre das Arbeitsverhältnis ungekündigt weitergeführt worden.

Annette Rölz
Rechtsanwältin



In Kooperation mit  Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und wertschätzendes Trennungsmangement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2018/2019
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen



Aktuelle Seminare Herbst/Winter 2018/2019



Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Verzugs- pauschale bei verspäteter Entgeltzahlung

Der Gedanke ist verlockend: Zahlt der Arbeitgeber zu spät das Gehalt, kann der Arbeitnehmer jedes Mal eine sog. Verzugs-
pauschale i.H. von 40,00 € geltend machen. So steht es jedenfalls in § 288 Abs. 5 BGB. Immer dann, wenn sich der Schuldner in Verzug befindet und kein „Verbraucher“ ist, darf sein Vertragspartner diese Pauschale berechnen. Das BAG hatte in seinem Urteil vom 25.09.2018, 8 AZR 26/18, nun über die Frage zu befinden, ob diese Regelung tatsächlich auch im Arbeitsrecht Anwendung findet. Zugrunde lag die Klage eines langjährig Beschäftigten, der seinen Arbeitgeber auf die Zahlung von rückständigen Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis September 2016 verklagt hatte. Darüber hinaus hatte er drei Pauschalen à 40,00 € mit der Begründung geltend gemacht, die Regelung des § 288 Abs. 5 BGB sei auch im Arbeitsrecht anwendbar. Der beklagte Arbeitgeber wandte ein, er befinde sich nicht

im Verzug und berief sich zudem darauf, dass diese Vorschrift im Arbeitsrecht gerade nicht gilt. Dies ergebe sich aus § 12 a ArbGG. Demnach besteht im Urteilsverfahren erster Instanz kein Anspruch der Partei, die gewinnt, auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für den eigenen Anwalt. Die beiden Vorinstanzen, zuletzt das LAG Düsseldorf, hatten noch dem Kläger Recht gegeben. Die Revision des Arbeitgebers war nun erfolgreich. Danach besteht kein Anspruch auf die Verzugs-
pauschale. Das BGB gelte zwar grundsätzlich auch im Arbeitsrecht, allerdings ginge hier § 12 a ArbGG als Spezialregelung vor, so das BAG. Damit sei nicht nur der Anspruch auf die reinen Prozesskosten, sondern auch der Anspruch auf Ersatz weiterer Aufwendungen ausnahmslos ausgeschlossen. Die Spezialregelung, die an sich die „Verbilligung“ des arbeitsgerichtlichen Verfahrens in erster

Instanz sicherstellen soll, gilt damit weit darüber hinaus auch zur Vermeidung jedweder Kostenerstattungsansprüche aus materiellem Recht.

Zur Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschluss- frist im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz

Die Passage der Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag hat sich bereits mehrmals als riskanter Teil des „Kleingedruckten“ im Arbeitsvertrag erwiesen. Das BAG bestätigt diesen Eindruck nun mit seiner aktuellen Entscheidung vom 18.09.2018, 9 AZR 1628/18, und gibt wertvolle Hinweise zur Gestaltung der Formulierung mit Blick auf § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Im Ausgangsfall war der Kläger als Fußbodenleger mit einem Stundenlohn von 11,10 € brutto und einer Arbeitszeit von acht Stunden täglich beim Beklagten beschäftigt gewesen. Sein Arbeitsvertrag vom 01.09.2015 regelte u.a., dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Nach arbeitgeberseitiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses verständigten sich die Parteien im Kündigungsrechtsstreit auf einen Vergleich, demzufolge das Arbeitsverhältnis zum 15.08.2016 endet und bis zum 15.09.2016 ordnungsgemäß abgerechnet wird. Der Arbeitgeber erstellte zwar eine Abrechnung, wies darin jedoch keine Urlaubsabgeltung

aus. Diese Abrechnung ließ er dem Kläger am 06.10.2016 zukommen. Der Kläger reagierte erst mit Klage vom 17.01.2017. Prompt machte der Beklagte geltend, dieser Anspruch sei verfallen. In erster Instanz hatte hier der Kläger, in zweiter Instanz der Beklagte obsiegt. Das LAG ließ allerdings die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache und mit Blick auf die Häufigkeit der Verwendung derartiger Klauseln zum BAG zu. Das BAG gestand nun dem Kläger den vollen Anspruch auf Abgeltung von 19 Urlaubstagen zu. Die Ausschlussklausel sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB wegen Verstoß gegen das Transparenzgebot unwirksam. Sie sei nicht klar und ebenso wenig verständlich, da sie, anders als § 3 Satz 1 MiLoG dies für die Zeit ab 01.01.2015 vorsieht, den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Auch eine Aufrechterhaltung der Klausel für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung schloss das BAG aus. Dem Beklagten sei also, ebenso wie allen anderen Arbeitgebern, empfohlen, die Ausschlussklausel tatsächlich so zu fassen, dass sie Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn garantiert unberührt lässt. Anderenfalls sind alle vom Arbeitgeber einseitig

vorformulierten Ausschlussklauseln in Verträgen, die nach dem Inkrafttreten des MiLoG, also ab 01.01.2015 abgeschlossen worden sind, nichtig und damit wertlos.

Antje Burmester
Rechtsanwältin

Das „aktive Beschäftigungsverhältnis“ - Kein Anspruch für Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Entgelt



Das „aktive Beschäftigungsverhältnis“ - Kein Anspruch für Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Entgelt. Das BAG hatte im Streit zwischen einem Flugbegleiter und einer Fluggesellschaft zu klären, was als ein aktives Beschäftigungsverhältnis zu verstehen ist, in dem es um eine gewerkschaftlich ausgehandelte Einmalzahlung für das Jahr 2015 ging. Das BAG versagte dem Kläger die Zahlung in voller Höhe, weil er in dem betreffenden Jahr zwischenzeitlich arbeitsunfähig gewesen war (Urteil vom 15.08.2018, Az. 10 AZR 419/17).

1. Sachverhalt

Die Parteien stritten über die Höhe einer Einmalzahlung für das Jahr 2015. Dem Kläger ging es um deren vollständigen Erhalt. Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1999 als Flugbegleiter beschäftigt. Die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag und den bei der Beklagten geltenden Tarifverträgen in ihrer jeweiligen Fassung.

Der Kläger war vom 01.01. bis zum 01.06.2015 arbeitsunfähig erkrankt. In der Krankheitszeit hat er Krankengeld bezogen, ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach dem Manteltarifvertrag bestand nicht. Der Tarifvertrag vom 21.01.2016 statuierte in § 3 folgende Regelung zur Einmalzahlung:

„(Abs. 1) Für das Kalenderjahr 2015 erhalten alle Mitarbeiter des Kabinenpersonals der DLH, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Tarifvereinbarung in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen, eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 3.000,- (dreitausend) brutto. Für Mitarbeiter in Teilzeit erfolgt die Auszahlung pro rata temporis.“

(Abs. 2) Mitarbeiter, die im Jahr 2015 nicht durchgehend in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt waren, erhalten eine anteilige Auszahlung.“

Die Einmalzahlung war mithin für das Kalenderjahr 2015 vom Bestand eines aktiven Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Tarifeinigung vom 21.01.2016 abhängig. Für Mitarbeiter, die im Jahr 2015 nicht durchgehend in einem

aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt waren, war eine anteilige Auszahlung vorgesehen.

Vor diesem Hintergrund wurden dem Kläger wegen seiner Arbeitsunfähigkeit, nur 1.741,67 Euro von der Beklagten ausgezahlt. Der Kläger argumentierte, sein Beschäftigungsverhältnis sei auch in der Zeit vom 1. Januar bis 1. Juni 2015 „aktiv“ gewesen. In einem nicht aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt gewesen seien nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis geruht habe. Die Beklagte argumentierte, der Kläger sei in der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit nicht in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis gewesen, weshalb ihm die Einmalzahlung nur anteilig zustehe.

2. Die Entscheidung

Der Kläger verlangte daher den ihm nach seiner Meinung zustehenden Differenzbetrag und hatte damit sowohl vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main (Urteil vom 31.08.2016 - 7 Ca 3580/16) als auch vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht (Urteil vom 22.05.2017 - 17 Sa 1327/16) Erfolg. Auf die Revision der Beklagten hin hob das BAG die Urteile nun aber auf. Der zehnte Senat urteilte, dass dem Kläger lediglich die anteilige Einmalzahlung zustehe, die er bereits erhalten habe. Dabei hielt das BAG fest, dass es sich bei einem "aktiven Beschäftigungsverhältnis" nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff handele, weshalb man sich im Folgenden an die Auslegung des zugrundeliegenden Tarifvertrags begab, um die Bedeutung zu ergründen.

Zwar sprach das gängige Verständnis der Arbeitsgerichte eher für eine Auslegung, nach der nur Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses außen vor bleiben sollten. Danach bedeute der Begriff „aktiv“ nicht ruhend, die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten seien gerade nicht aufgehoben oder suspendiert. Der Begriff „aktiv“ beziehe sich auf das Beschäftigungsverhältnis und impliziere damit keine tatsächliche Beschäftigung im Sinne tatsächlicher Arbeit.

Für das BAG war jedoch entscheidend, dass die Einmalzahlung nach dem Tarifvertrag einen Entgeltcharakter besaß und somit an eine entsprechende Zahlungspflicht des Arbeitgebers geknüpft gewesen sei.

So existierte zu dem Tarifvertrag auch eine drei Monate später geschlossene Ergänzungsvereinbarung, nach der der Kreis der Anspruchsberechtigten unter anderem um langzeiterkrankte Mitarbeiter nach Wegfall des Krankengeldzuschusses, solche in Elternzeit oder in unbezahltem Sonderurlaub erweitert wurde, die ebenfalls nur anteilig bezahlt werden sollten. Würden diese nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien nicht von vornherein zu den "aktiven Beschäftigungsverhältnissen" gezählt, so sprach dies nach Ansicht des Senats dafür, dass ein solches einen bestehenden Entgeltanspruch voraussetze.

Daher lag für das BAG die Annahme näher, dass die Tarifvertragsparteien unter einem „aktiven Beschäftigungsverhältnis“ i.S.d. § 3 Abs. 2 TV vom 21.01.2016 ein Arbeitsverhältnis verstehen, in dem die gegenseitigen Rechte und Pflichten tatsächlich „aktiv“ sind, dass heißt erfüllt werden.

Praxistipp:

Zwar kann die Entscheidung des BAG als reine Einzelfallentscheidung gelesen werden. Gleichwohl hebt das BAG-Urteil erneut die Wichtigkeit der Wortlautauslegung von Vertragsdokumenten hervor. Das BAG setzt sich ausführlich, geradezu kleinteilig mit dem Satzbau, dem Wortlaut und deren Bedeutung in der Tarifnorm zur Einmalzahlung auseinander. All dies zeigt, dass die Anforderungen an die Formulierungskunst der Verfasser von Vertragsdokumenten weiter steigen.

Nikolaos Siametis
Rechtsanwalt

