

Aktenzeichen: 1 AZR 619/00
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 14. August 2001
- 1 AZR 619/00 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 12. Mai 2000
- 1 Ca 1799/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. August 2000
- 5 Sa 916/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichworte:

Jahressonderzahlung - Kürzung durch Einigungsstellenspruch - Betriebsübergang

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 77 Abs. 3, § 76; BGB §§ 133, 157, 613 a; ArbGG § 73; ZPO § 148

Leitsätze:

Wird eine Betriebsvereinbarung im Zuge eines Betriebsübergangs nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum - individualrechtlichen - Inhalt des Arbeitsverhältnisses, ist sie vor der Ablösung durch eine - spätere - Betriebsvereinbarung nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergelten würde.
Im Verhältnis zu der neuen Betriebsvereinbarung gilt damit nicht das Günstigkeits-, sondern das Ablösungsprinzip.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 619/00
5 Sa 916/00
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. August 2001

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 2001 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Berg für Recht erkannt:



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. August 2000 - 5 Sa 916/00 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe einer Jahressonderzahlung.

Die Beklagte führt als beliehenes Unternehmen Überprüfungen der Verkehrssicherheit von Kraftfahrzeugen durch. Sie wurde 1995 als Tochtergesellschaft von dem TÜV Rheinland e. V. gegründet. Der Kläger war für diesen seit 1985 als anerkannter Prüfer tätig. Das Tätigkeitsfeld „Kraftfahrt“ und mit ihm das Arbeitsverhältnis des Klägers gingen zum 1. Januar 1996 auf die Beklagte über. In den Betrieben der Beklagten sind Betriebsräte gewählt, die einen Gesamtbetriebsrat errichtet haben.

Für das Arbeitsverhältnis des Klägers war der Arbeitsvertrag vom 1./15. Juli 1986 maßgeblich, der unter anderem folgende Bestimmungen enthält:

„4. Für ihre Tätigkeit erhalten Sie eine monatliche Bruttovergütung nach der Gehaltsgruppe LBO A 4/1... Die Bezüge werden zum Ende eines jeden Monats bargeldlos gezahlt. Weiterhin erhalten Sie ein Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Vermögenswirksame Leistungen nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen des TÜV Rheinland.

...

7. Für das Anstellungsverhältnis gelten im übrigen die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen des TÜV Rheinland, soweit ihre Anwendung nicht nach Inhalt oder persönlichem Geltungsbereich entfällt.“

In § 11 der Satzung des TÜV Rheinland e.V. vom 21. Mai 1993 war ua. geregelt:



- „3. Bei den beim TÜV Rheinland im Rahmen von § 2 Abs. 3 Buchst. a) und b) angestellten Sachverständigen wird sichergestellt, daß ihnen
- a) eine den Bezügen der vergleichbaren Beamten oder Angestellten eines der für den Überwachungsbezirk zuständigen Länder angeglichenen Vergütung sowie eine Alters-, Hinterbliebenen- und Dienstunfähigkeitsversorgung gewährt,
 - b) ... wird.“

Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld war beim TÜV Rheinland e.V. zumindest seit dem Jahr 1967 in mehreren aufeinanderfolgenden Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Höhe lag jeweils bei einem oder 1,25 Bruttomonatsgehältern. Die bei Eintritt des Klägers geltende Betriebsvereinbarung „Lohn- und Gehaltsregelung“ vom 6. Januar 1981 (BV 81) enthielt ua. folgende Regelungen:

„8.1 Weihnachtsgeld

Die Mitarbeiter erhalten, sofern sie ein volles Kalenderjahr im TÜV Rheinland beschäftigt sind, ein Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,25-fachen Monatsgehaltes...

13. Gültigkeitsdauer

Die Betriebsvereinbarung hat solange Gültigkeit, bis sie durch eine andere Regelung abgelöst wird.“

Im Jahr 1986 waren Zweifel an der Rechtswirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG aufgekommen. In einem an die Mitarbeiter gerichteten Schreiben vom 15. September 1986 führte der Rechtsvorgänger der Beklagten unter anderem aus:

„Die Ergebnisse der beiden Untersuchungen, die völlig unabhängig voneinander durchgeführt wurden, haben für uns zu der überraschenden Feststellung geführt, daß ein erheblicher Teil der Betriebsvereinbarungen (Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und teilweise die Gehaltsregelung wie Weihnachtsgeldregelung, Sterbegeld etc.), die von den Sozialpartnern unseres Hauses abgeschlossen wurden, rechtsunwirksam sind, weil die geregelten Personalleistungen bereits in einem rechtlich übergeordneten „Tarifvertrag“ der Tarifgemeinschaft TÜV/ÖTV vereinbart wurden. Ich habe dies in den letzten Tagen dem Gesamtbetriebsrat schriftlich mitgeteilt und ihn gebeten, in Verhandlungen mit der Geschäftsführung einzutreten,



damit eine klare rechtsverbindliche Situation für unser Haus hergestellt wird.“

In einem weiteren Schreiben vom 24. Oktober 1986 heißt es auszugsweise:

„Rechtsunwirksam sind die Betriebsvereinbarungen „Urlaubsgeld“, „Vermögenswirksame Leistungen“ und innerhalb der Betriebsvereinbarung „Lohn- und Gehaltsregelung“ die Regelungen Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung, Sterbegeld, Geburts- und Jubiläumszuwendung... Die Geschäftsführung muß sich jedoch vorbehalten, Kürzungen bei den Regelungen der vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, soweit diese über denen des öffentlichen Dienstes liegen, vorzunehmen. Ich hoffe jedoch und ich bin zuversichtlich, daß wir auch in Zukunft von diesen Vorbehalten keinen Gebrauch machen müssen... Wir werden in absehbarer Zeit einen Weg finden und dabei den Rat des Betriebsrates in Anspruch nehmen, um neue rechtswirksame Vereinbarungen für unsere Organisation zu erreichen.“

Nachdem die vermögenswirksamen Leistungen und die Weihnachtsgratifikation in den Abrechnungen von Oktober 1986 bis Juni 1987 unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt gestanden hatten, nahm der Rechtsvorgänger der Beklagten mit Schreiben vom 10. Juli 1987 den Freiwilligkeitsvorbehalt zurück.

Am 14. Dezember 1995 kam durch einen Einigungsstellenspruch eine neue Betriebsvereinbarung (im folgenden: BV 95) zustande, die eine mit dem Novembergehalt fällige Jahressonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes vorsah. Die Beklagte war - wie ihr Rechtsvorgänger - nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft der Technischen Überwachungsvereine, die mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) verschiedene Tarifverträge abgeschlossen hat.

Den etwa 300 übernommenen Arbeitnehmern zahlte die Beklagte weiter Jahressonderzahlungen gemäß der BV 95. Die circa 100 nach dem Betriebsübergang neu eingestellten Arbeitnehmer (sog. „BO-Angestellte“) werden nach einem neuen, tätigkeitsbezogenen System vergütet und erhalten eine Jahressonderzahlung, die aus einem Festbetrag von 30 % des Grundgehaltes und variablen Elementen besteht. 1999 forderte die Beklagte den Gesamtbetriebsrat auf, in Verhandlungen über eine Reduzierung der an die übernommenen Arbeitnehmer gezahlten Sozialleistungen einschließlich der Jahressonderzahlung einzutreten. Der Gesamtbetriebsrat äußerte vor allem wegen § 77 Abs. 3 BetrVG Bedenken. Auf Antrag der Beklagten bestellte das Arbeitsgericht Köln mit Beschluß vom 22. Juli 1999 in dem unter Beteiligung des Gesamtbe-



etriebsrats geführten Verfahren - 1 BV 131/99 - einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. Die nach der Zurückweisung der dagegen gerichteten Beschwerde (Landesarbeitsgericht Köln - 5 (4) TaBV 50/99 -) gebildete Einigungsstelle fällte am 16. November 1999 jeweils mit vier zu drei Stimmen verschiedene Sprüche zu Sozialleistungen. Der Spruch „Jahressonderzahlung“ (im folgenden: BV 99) enthält folgende Bestimmungen:

„1. Geltungsbereich

- 1.1 Diese Vereinbarung gilt für die Beschäftigten der TÜV Kraftfahrt GmbH, die durch Betriebsübergang zum 01.01.1996 vom TÜV Rheinland e.V. auf die TÜV Kraftfahrt GmbH übergegangen sind...

2. Jahressonderzahlung

Die Beschäftigten erhalten ab dem Jahr 1999 eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt 2.000,00 DM brutto für jeden Vollzeitbeschäftigten. Sie wird für Teilzeitbeschäftigte anteilig gezahlt.

3. Auszahlung der Jahressonderzahlung/Rückzahlung

...

4. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem heutigen Tage in Kraft.“

In der gemeinsamen Begründung der Sprüche heißt es ua.:

„I. Zuständigkeit der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle war gemäß § 87 Abs. 2, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG für die Entscheidung über die von der Arbeitgeberin begehrten Betriebsvereinbarungen zu Jahressonderzahlungen, Urlaubsgeld, Geburts- und Jubiläumszuwendungen, vermögenswirksame Leistungen und Sterbegeld zuständig...

1. Mit den vorliegenden Regelungsgegenständen begehrt die Arbeitgeberin sog. teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen i.S.v. § 87 Abs. 1 BetrVG. Denn bei den sozialen Nebenleistungen handelt es sich um freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin...

II. Wirksamkeit der Anträge des Arbeitgebers

Den Anträgen des Arbeitgebers war zuzustimmen.



...

2. Die Sprüche der Einigungsstelle entsprechen den rechtlichen Vorgaben des BetrVG.

Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Volumen als mitbestimmungsfreie Vorgabe zugrunde zu legen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht in diesen Fällen nur bezüglich der Verteilung des Zulagenvolumens... Aus diesem Grunde war die Weigerung der Arbeitgeberseite, über das finanzielle Volumen der sozialen Nebenleistungen zu verhandeln, zwar sehr bedauerlich, jedoch nicht rechtserheblich...

3. Die beschlossenen Regelungen entsprechen auch Recht und Billigkeit i.S.v. § 75 BetrVG.

Der eingeschränkte Geltungsbereich der Regelungen verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Hier ist zu berücksichtigen, daß der Rechtsvorgänger der Arbeitgeberin mit den vor dem 1.1.1996 eingestellten Arbeitnehmern deutlich günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart hatte. Diese werden nach beamtenrechtlichen Grundsätzen vergütet. Sie nehmen daher an einem Bewährungsaufstieg teil und haben im Vergütungssystem Lebensaltersstufen, die mit fortschreitendem Alter ohne weiteres zu einer Erhöhung der Vergütung führen. Weiterhin haben diese Angestellten eine an beamtenrechtliche Grundsätze angelehnte betriebliche Altersversorgung.

Die nach dem 31.12.1995 bei der Arbeitgeberin eingestellten Arbeitnehmer werden demgegenüber nach einem tätigkeitsbezogenen und nicht qualifikationsbezogenen Vergütungssystem vergütet, das sich nicht an das beamtenrechtliche Alimentationsprinzip anlehnt. Eine betriebliche Altersversorgung gibt es für die Arbeitnehmer nicht. Dieser Personenkreis erhält eine Jahressonderzahlung, die nicht an die Bruttomonatsvergütung anknüpft, sondern aus einem Fixum, das 30 % des Grundgehalts beträgt, sowie variablen Elementen besteht.

Diese unterschiedlichen Vergütungssysteme rechtfertigen vor dem Hintergrund einer sehr angespannten wirtschaftlichen Situation der Arbeitgeberin die Beschränkung des Geltungsbereichs der beschlossenen Regelungen auf die vom Rechtsvorgänger übernommenen Arbeitnehmer... Denn die neu eingestellten Arbeitnehmer erbringen bereits durch die im Verhältnis zu den übernommenen Arbeitnehmern geringere Vergütung ihren Beitrag zur Konsolidierung der Arbeitgeberin..."



Der Spruch der Einigungsstelle, der nach Angaben der Beklagten im Jahr 1999 zu einer Verringerung der Sonderzahlungen von circa 8 Mio. DM führte, wurde vom Gesamtbetriebsrat in einem bisher nicht abgeschlossenen, beim Landesarbeitsgericht Köln unter dem Aktenzeichen - 7 TaBV 24/01 - anhängigen Beschlußverfahren angefochten.

Mit seiner Klage fordert der Kläger die Differenz zwischen dem Betrag eines Bruttomonatsgehaltes und der von der Beklagten auf der Grundlage der BV 99 erbrachten Jahressonderzahlung von 2.000,00 DM brutto. Er hat die Auffassung vertreten, er habe auf einzelvertraglicher Grundlage einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindestens in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Die BV 99 habe diesen Anspruch auf Grund des Günstigkeitsprinzips nicht ablösen können. Der Spruch der Einigungsstelle sei überdies unwirksam, da er gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG verstoße und wegen der Ausklammerung der BO-Angestellten unbillig sei. Außerdem habe die Einigungsstelle entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Lohnhöhe und das Zuwendungsvolumen festgelegt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.490,44 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages geltend gemacht, eine einzelvertragliche Anspruchsgrundlage gebe es nicht. Die nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Regelungen der BV 95 seien gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB durch die BV 99 abgelöst worden. Diese sei wirksam; insbesondere habe die Einigungsstelle nicht den Dotierungsrahmen bestimmt. Die Beklagte habe das Volumen der finanziellen Gesamtaufwendungen mit der Summe von jeweils 2.000,00 DM pro betroffenen Mitarbeiter mitbestimmungsfrei festgelegt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung an. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise, den Rechtsstreit bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verfahrens beim Landesarbeitsgericht Köln - 7 TaBV 24/01 - auszusetzen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht eine höhere Jahressonderzahlung nicht zu. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

A. Der Kläger kann einen Anspruch auf eine höhere Jahressonderzahlung weder auf den Arbeitsvertrag (I.) noch auf die BV 95 (II.) stützen.

I. Aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergibt sich kein Anspruch des Klägers auf eine Jahressonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts.

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, läßt sich der vom Kläger geltend gemachte Anspruch nicht aus Nr. 4 Satz 3 des Arbeitsvertrages vom 1./15. Juli 1986 herleiten. Danach erhält der Kläger ua. ein Weihnachtsgeld nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen des TÜV Rheinland. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht daraus geschlossen, daß es sich dabei um eine betriebsvereinbarungsoffene Regelung handelt, mit der bestehende oder spätere Betriebsvereinbarungen zur Grundlage der Arbeitsvertragsbedingungen gemacht wurden.

Vorliegend kann dahinstehen, ob es sich insoweit um eine Individualvereinbarung handelt, die im Revisionsverfahren nur einer eingeschränkten Überprüfung dahingehend unterliegt, daß die Regelungen für die Auslegung von Willenserklärungen (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, dabei nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen wurde und alle für die Auslegung wesentlichen Umstände berücksichtigt wurden (*BAG 25. Februar 1998 - 2 AZR 279/97 - BAGE 88, 131, zu II 4 a der Gründe; 20. Mai 1999 - 6 AZR 601/97 - AP TVG § 4 Rationalisierungsschutz Nr. 32 = EzA TVG § 4 Stationierungsstreitkräfte Nr. 5, zu II 1 b aa der Gründe*). Auch wenn es sich um eine typische Klausel handeln sollte, die wie eine Rechtsnorm iSv. § 73 Abs. 1 ArbGG revisibel ist (*BAG 18. Oktober 2000 - 2 AZR 465/99 - AP KSchG 1969 § 9 Nr. 39 = EzA KSchG § 14 Nr. 5, zu II 1 b der Gründe*), greifen die Angriffe der Revision nicht durch. Bereits nach dem Wortlaut hat die angegriffene Vertragsklausel keinen konstitutiven Charakter, sondern verweist nur deklaratorisch auf die gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ohnehin unmittelbar und zwingend geltenden Betriebsvereinbarungen. Es gibt keine Anhaltspunkte für die Annahme, im Gegensatz zum Wortlaut habe der Rechtsvorgänger der Beklagten dem Kläger einen Anspruch auf eine Sonderzahlung mindestens in der Höhe gewähren wollen, wie sie im öffentlichen Dienst an Beamte, Angestellte und Arbeiter gezahlt wird.



Dem steht auch § 11 Nr. 3 a der Satzung des TÜV Rheinland e.V. vom 21. Mai 1993 nicht entgegen. Die Bestimmung begründet keine Rechte und Pflichten zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht insoweit berücksichtigt, daß die Leistungsgewährung stets nach Maßgabe der jeweils aktuellen Betriebsvereinbarung vollzogen wurde. Auch die tatsächliche Handhabung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht Rückschlüsse auf dessen Inhalt (*BAG 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 13 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 15, zVv. in der Amtl. Sammlung vorgesehen, zu II 2 d der Gründe*).

2. Aus den Schreiben vom 15. September 1986, vom 24. Oktober 1986 und vom 10. Juli 1987 läßt sich ebenfalls keine individualrechtliche Grundlage für den mit der Klage geltend gemachten Anspruch herleiten. Bei diesen Schreiben handelt es sich um typische Erklärungen, die vom Senat in vollem Umfang zu prüfen sind, da sie einheitlich an die gesamte Belegschaft gerichtet wurden.

Insoweit mag eine Gesamtzusage vorliegen. Hierunter ist eine an alle Arbeitnehmer oder abgrenzbare Gruppen von Arbeitnehmern in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers zu verstehen, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Die Arbeitnehmer erlangen einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistungen, soweit sie von deren Anspruchsvoraussetzungen erfaßt werden. Eine ausdrückliche Annahme des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer ist gemäß § 151 Satz 1 BGB entbehrlich. Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich nach den allgemein für die Auslegung von Willenserklärungen geltenden Regeln. Maßgeblich ist danach der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (*zuletzt BAG 25. Januar 2000 - 9 AZR 140/99 - AP BGB § 157 Nr. 15 = EzA BGB § 133 Nr. 22, zu I 2 der Gründe mwN*).

Ob hier eine Gesamtzusage vorliegt, bedarf keiner abschließenden Entscheidung. Ihre Geltung könnte nämlich nicht weiter gehen als die BV 81, die sie wegen deren vermeintlicher Unwirksamkeit ersetzen sollte. Eine Gesamtzusage hätte damit unter dem Vorbehalt einer ablösenden Neuregelung durch eine spätere Betriebsvereinbarung gestanden. Das wird durch den Hinweis am Schluß des Schreibens vom 24. Oktober 1986 bestätigt. Danach sollte der Rat des Betriebsrats in Anspruch genommen werden, um neue rechtswirksame Vereinbarungen zu erreichen. Erkennbar war eine Neuregelung auf kollektiver Ebene gemeint. So hat auch der Zehnte Senat (*Urteil 21. Oktober 1998 - 10 AZR 770/97 - AP BGB § 140 Nr. 11, zu II 4 der Gründe*)



zur Auslegung desselben Schreibens angenommen, daß eine eventuelle Gesamtzusage keinen weitergehenden Inhalt haben konnte, als die BV 81. Für die Arbeitnehmer war erkennbar, daß der Rechtsvorgänger der Beklagten keine Veranlassung hatte, die Höhe der Sonderzahlung dauerhaft ohne die Möglichkeit der Abänderung durch eine Kollektivvereinbarung festzuschreiben.

3. Der Anspruch kann auch nicht aus einer betriebliche Übung hergeleitet werden; für eine solche ist neben den bestehenden Regelungen kein Raum. Eine betriebliche Übung hätte nur entstehen können, wenn es an einer anderen Rechtsgrundlage für die Gewährung des Weihnachtsgeldes gefehlt hätte (BAG 17. Dezember 1987 - 6 AZR 747/85 - AP BGB § 611 Dienstordnungs-Angestellte Nr. 65 = EzA ZPO § 71 Nr. 1, zu III 6 der Gründe; 27. Juni 1985 - 6 AZR 392/81 - BAGE 49, 151, 159). Das ist aber nicht der Fall, so daß für ein entsprechendes Vertragsangebot der Beklagten oder ihres Rechtsvorgängers keine Anhaltspunkte ersichtlich sind.

II. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf die BV 95 stützen. Diese gilt nicht mehr. Sie ist durch die BV 99 abgelöst worden.

1. Grundsätzlich gilt im Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zueinander das Ablösungsprinzip. Danach ersetzt die Neuregelung die ältere, auch wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstiger ist (st. Rspr., zuletzt BAG 5. Oktober 2000 - 1 AZR 48/00 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 141 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 107 zVv. in der Amtl. Sammlung, zu II 2 a der Gründe; 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 84 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ablösung Nr. 2 zVv. in der Amtl. Sammlung, zu B III 2 der Gründe jeweils mwN); dagegen gilt im Verhältnis von Arbeitsverträgen zu Betriebsvereinbarungen das Günstigkeitsprinzip. Im vorliegenden Fall findet das Ablösungsprinzip Anwendung, obwohl die BV 95 auf Grund des Betriebsübergangs auf die Beklagte und des Verlusts der betrieblichen Identität nicht mehr normativ gilt, sondern nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers wurde.

a) Die Möglichkeit der Ablösung folgt aus dem Zweck der Regelung. § 613 a Abs. 1 BGB soll im Falle eines Betriebsübergangs den Schutz der kollektivvertraglichen Regelungen von Betriebsvereinbarungen (und Tarifverträgen) erhalten (BAG 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - AP TVG § 4 Nr. 20 = EzA BGB § 613 a Nr. 195 mwN; ua. Soergel/Raab BGB 12. Aufl. § 613 a Rn. 107; ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a BGB Rn. 98). Außerdem sollen betriebseinheitliche Arbeitsbedingungen gefördert wer-

den und nicht unterschiedliche Arbeitsbedingungen für übergegangene Arbeitnehmer einerseits und für neu eingetretene oder bereits vor dem Betriebsübergang vom Übernehmer beschäftigte Arbeitnehmer andererseits bewirkt werden. Dem Ordnungsinteresse des neuen Betriebsinhabers wird gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer an der Beibehaltung der bisherigen Kollektivverträge auf individualvertraglicher Basis der Vorrang eingeräumt, wenn die neuen Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen in dem mit dem Erwerber bestehenden Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gelten (*BAG 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - aaO, zu B I 2 b ee (4) a der Gründe*).

Danach kann der Bestand der - nunmehr individualrechtlich wirkenden - BV 95 nicht weiter geschützt sein, als er bei Fortbestehen der Betriebsidentität und kollektivrechtlicher Weitergeltung geschützt wäre. In diesem Falle wäre die BV 95 aber der kollektivrechtlichen Ablösung zugänglich. Gleiches muß gelten, wenn die kollektivrechtliche Regelung - hier: BV 95 - zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird. Insoweit ist § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB teleologisch darauf zu reduzieren, daß die jetzt individualrechtlich als Inhalt des Arbeitsverhältnisses geltenden kollektivrechtlichen Regelungen lediglich entsprechend ihrem kollektivrechtlichen Ursprung geschützt sind (*zu Tarifverträgen vgl. Vierter Senat 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - aaO*). Demgemäß ist der nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB fortgeltende Anspruch des Klägers aus der BV 95 nicht deswegen vor einer Ablösung durch die BV 99 geschützt, weil er Inhalt des Individualarbeitsverhältnisses geworden ist. Nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB ist er vielmehr der Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich.

Dabei ist es als ausreichend anzusehen, wenn die Neuregelung erst nach dem Betriebsübergang geschaffen wird und nicht bei dem Betriebsübergang bereits vorhanden ist (*BAG 19. März 1986 - 4 AZR 640/84 - BAGE 51, 274, 280 f.; 20. April 1994 - 4 AZR 342/93 - AP BGB § 613 a Nr. 108 = EzA BGB § 613 a Nr. 118, zu IV 2 c aa der Gründe; 16. Mai 1995 - 3 AZR 535/94 - BAGE 80, 139, zu II 2 b der Gründe; ebenso Fuchs Betriebliche Sozialleistungen beim Betriebsübergang S 180; Gussen/Dauck Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung 2. Aufl. Rn. 159; Wank NZA 1987, 505, 510; Moll RdA 1996, 275, 282; GK-BetrVG/Kreutz 6. Aufl. § 77 Rn. 320 f.; RGRK-Ascheid BGB 12. Aufl. § 613 a Rn. 221; Staudinger-Richardi/Annuß BGB 13. Bearbeitung § 613 a Rn. 189; Erman-Hanau BGB 10. Aufl. § 613 a Rn. 87; ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a BGB Rn. 107; Kittner/Zwanziger-Bachner ArbR § 116 Rn. 23, 28; KR-Pfeiffer 5. Aufl. § 613 a BGB Rn. 98; APS-Steffan § 613 a BGB Rn. 147; Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 4. Aufl. § 613 a BGB Rn. 78 iVm. Rn. 65; Küttner/Kreitner Personalbuch 2001 Stich-*

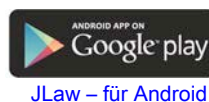


wort Betriebsübergang Rn. 59; aA Schaub in MünchKomm-BGB 3. Aufl. § 613 a Rn. 181; Henssler NZA 1994, 913, 919).

b) Die Betriebsübergangs-Richtlinie 77/187/EWG gebietet keine andere Auslegung des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB. Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie fordert nur, daß nach einem Betriebsübergang „der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maß aufrechterhält, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.“ Danach entspricht bereits eine kollektivrechtliche Fortgeltung der Arbeitsbedingungen bei der Betriebsveräußerung der Richtlinie. Diesem Zweck genügt es auch, wenn nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB die Arbeitsbedingungen bei dem Betriebsveräußerer individualrechtlich weitergelten. Dies setzt jedoch nicht voraus, daß das Günstigkeitsprinzip Anwendung findet. Vielmehr entspricht die Anwendung des Ablösungsprinzips der vorrangig kollektivrechtlich geprägten Fortgeltung der Arbeitsbedingungen bei dem Betriebsveräußerer (vgl. BAG 15. Dezember 1999 - 10 AZR 877/98 - nv., zu II 2 a der Gründe, im Anschluß an Heinze DB 1998, 1861, 1862; ähnlich Gussen/Dauck aaO Rn. 159; Moll RdA 1996, 275, 276 f.). Ein über diese kollektivrechtliche Geltung hinausgehender Schutz der bisherigen Arbeitsbedingungen wird nach der klaren Regelung der Richtlinie nicht gefordert.

2. Ist damit von der Anwendung des Ablösungsprinzips auszugehen, hat die BV 99 die BV 95 ersetzt. Einer Kündigung der BV 95 bedurfte es nicht. Dahingestellt bleiben kann, ob die BV 95 wirksam zustande gekommen und inhaltlich rechtmäßig war, insbesondere, ob sie mit § 77 Abs. 3 BetrVG vereinbar war.

a) Die in der BV 99 getroffene Regelung der Jahressonderzahlung ist von dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gedeckt. Gemäß Nr. II 2 der Begründung des Spruches der Einigungsstelle wollte diese im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechts tätig werden. Danach bestimmt der Betriebsrat mit in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Ausgestaltung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Gemäß der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dient das Mitbestimmungsrecht dazu, eine transparente Lohnordnung für den Betrieb zu schaffen und zur betrieblichen Lohngerechtigkeit beizutragen; die Arbeitnehmer sollen vor einer einseitigen, ausschließlich an den Interessen des Unternehmens ausgerichteten Lohnpolitik geschützt werden (Senat 14. Dezember 1999 - 1 ABR



27/98 - BAGE 93, 75, zu B II 1 der Gründe; 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 1 b bb der Gründe). Die Ausgestaltung von Entlohnungsgrundsätzen betrifft sowohl das Aufstellen eines detaillierten Entgeltsystems wie auch die Bildung von Entgeltgruppen nach abstrakten Kriterien einschließlich der abstrakten Festsetzung der Wertunterschiede nach Prozentsätzen oder anderen Bezugsgrößen. Das Mitbestimmungsrecht erfaßt dagegen nicht die Entgelthöhe (Senat 14. Dezember 1993 - 1 ABR 31/93 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 65 = EzA BetrVG § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 43, zu B II 1 a der Gründe; 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - aaO, zu B II 1 der Gründe). Bei freiwilligen Leistungen ist der Arbeitgeber frei in der Entscheidung darüber, ob er diese Leistungen erbringt, welche Mittel er hierfür zur Verfügung stellt, welchen Zweck er mit ihr verfolgt und wie der begünstigte Personenkreis abstrakt bestimmt werden soll. Im Rahmen dieser Vorgaben unterliegt die Entscheidung darüber, nach welchen Kriterien die Berechnung der einzelnen Leistungen und ihre Höhe im Verhältnis zueinander bestimmt werden soll, der Mitbestimmung (st. Rspr., Senat 14. Juni 1994 - 1 ABR 63/93 - BAGE 77, 86, zu B II 1 der Gründe; 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - aaO, zu B II 1 b bb der Gründe).

b) Nach diesen Grundsätzen ist der Spruch der Einigungsstelle bezüglich der BV 99 nicht zu beanstanden. Die Einigungsstelle hat mit der Festlegung der Summe von 2.000,00 DM als Jahressonderzahlung für jeden betroffenen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht die Höhe des Entgelts festgelegt. Wie sich auch aus der Begründung des Spruchs der Einigungsstelle ergibt, hat diese im Rahmen ihrer Mitbestimmungskompetenz die abstrakten Verteilungsgrundsätze für die Jahressonderzahlung insofern festgelegt, als jeder Vollzeitbeschäftigte den gleichen Betrag bekommen sollte und an Teilzeitbeschäftigte die Jahressonderzahlung anteilig zu leisten war. Das der Einigungsstelle von der Arbeitgeberin mitbestimmungsfrei vorgegebene Volumen der Zuwendung ergab sich aus dem zur Verfügung gestellten Betrag von 2.000,00 DM pro Arbeitnehmer. Damit hat die Einigungsstelle nicht selbst einen „Topf“ festgelegt, sondern den von der Arbeitgeberin vorgegebenen Dotierungsrahmen zugrunde gelegt (insoweit anders als zu einem vergleichbaren, die TÜV Rheinland Sicherheit und Umweltschutz GmbH betreffenden Spruch Senat 20. Juli 1999 - 1 ABR 66/98 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 67, zu B II, insbesondere zu B II 6 der Gründe).

c) Unwirksamkeitsgründe für den Spruch der Einigungsstelle über die BV 99 sind nicht ersichtlich. Insbesondere sind Anhaltspunkte für eine Unzuständigkeit des Ge-



samtbetriebsrats nicht gegeben. Eine Verwirkung des Rechts zur Änderung der transformierten Vereinbarungen nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB kommt ebenfalls nicht in Betracht. Der Betriebsrat kann auf die Ausübung von Mitbestimmungsrechten nicht verzichten, er hat sie nach pflichtgemäßem Ermessen wahrzunehmen (*vgl. Senat 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - aaO, zu B I 2 der Gründe*).

Entgegen der Auffassung des Klägers liegt auch eine gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßende Ungleichbehandlung gegenüber den BO-Mitarbeitern nicht vor. Bestehen nämlich aus sachlich gerechtfertigten Gründen unterschiedliche Vergütungssysteme im Betrieb, ist die weitere Entwicklung dieser Systeme im Verhältnis zueinander nicht Gegenstand der Überprüfung nach den Maßstäben innerbetrieblicher Entgeltgerechtigkeit (*Senat 19. September 1995 - 1 ABR 20/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 81 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 53, zu B II 3 b der Gründe*). Da der Kläger die Unsachlichkeit der grundsätzlichen Differenzierung in zwei Vergütungssysteme nicht geltend macht, kommt es auf die unterschiedliche Höhe einzelner Leistungen innerhalb der Systeme nicht an.

B. Eine Aussetzung des Rechtsstreits nach § 148 ZPO im Hinblick auf das beim Landesarbeitsgericht Köln anhängige Verfahren - 7 TaBV 24/01 - war nicht geboten. Die Aussetzungsentscheidung liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts (*BAG 26. September 1991 - 2 AZR 132/91 - AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 28 = EzA KSchG § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 10, zu B III der Gründe; 20. Januar 2000 - 2 AZR 378/99 - BAGE 93, 255, zu B I der Gründe*). Da die Prüfung der Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs als Vorfrage im Rahmen der Überprüfung der Ablösung der BV 95 durch die BV 99 ohne weiteren Sachvortrag erfolgen kann, überwiegt das Interesse des Klägers an einer alsbaldigen Entscheidung.

Wißmann

Hauck

Schmidt

Federlin

Peter Berg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)