Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 13. März 2012 - 1 AZR 664/10 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 3. Juni 2009 - 18 Ca 10668/08 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 26. Mai 2010 - 9 Sa 921/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - Tarifvorbehalt - Tarifvorrang

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 3 Satz 1, § 87 Abs. 1 Eingangshalbs., Abs. 1 Nr. 10; BGB § 613a Abs. 1 Satz 2 und Satz 3; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 659/10 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 664/10
9 Sa 921/09
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klosterkemper und Schuster für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Mai 2010 - 9 Sa 921/10 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung. 1

Die Klägerin war seit April 1980 zunächst bei dem TÜV Rheinland e. V. beschäftigt. Zum 1. Januar 1996 ging ihr Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Im Arbeitsvertrag vom 11. /14. Februar 1980 ist ua. vereinbart: 2

> „4. Außer der unter Ziffer 3 genannten monatlichen Bruttovergütung erhält der Mitarbeiter ein Weihnachts- und Urlaubsgeld nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen des TÜV Rheinland.
>
> ...
>
> 8. Für das Arbeitsverhältnis gelten im übrigen die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen des TÜV Rheinland, soweit ihre Anwendung auf den Mitarbeiter nicht nach Inhalt oder persönlichem Geltungsbereich entfällt.
>
> ...“

Bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten waren die Bedingungen für Jahressonderzahlungen, die Urlaubsgeldgewährung sowie für vermögenswirksame Leistungen in Betriebsvereinbarungen festgelegt. Durch gesonderte Einigungsstellensprüche vom 16. November 1999 *(BV 99)* wurden diese Leistungen neu geregelt. 3

Der Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen *(ar.di)* e.V., dem die Beklagte zwischenzeitlich beigetreten war, schloss am 25. Mai 2004 mit ver.di Tarifverträge ua. für die bis zum 31. Dezember 1995 beim TÜV Rheinland 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

e. V. beschäftigten Arbeitnehmer ab. Nach dem Manteltarifvertrag *(MTV)* betragen das zusätzliche Urlaubsgeld 256,00 Euro *(§ 6 Nr. 1 MTV)* sowie die vermögenswirksamen Leistungen 39,88 Euro monatlich *(§ 9 Nr. 1 Buchst. a MTV)*. Im Tarifvertrag über die Jahressonderzahlung *(TVZ)* ist ein jährlicher Betrag von 1.022,00 Euro festgelegt, der mit den Bezügen des Monats November gezahlt wird *(§ 2 Nr. 1 TVZ)*. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten jeweils anteilige Leistungen.

Die ihm von der Beklagten angebotene Anwendung der tariflichen Vereinbarungen lehnte die Klägerin ab. 5

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin auf der Grundlage der in den BV 99 festgelegten Beträgen die Zahlung einer Jahressonderzuwendung für die Jahre 2004 bis 2008 iHv. jeweils 630,46 Euro, Urlaubsgeld für die Jahre 2005 bis 2008 iHv. jeweils 157,92 Euro sowie vermögenswirksame Leistungen für die Zeit von Juli 2004 bis Dezember 2008 iHv. 19,94 Euro monatlich verlangt. 6

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie könne die in den BV 99 geregelten Leistungen beanspruchen, da es sich insoweit um individualisierte Ansprüche handele. Der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG führe nicht zur Unwirksamkeit der BV 99. Sie könne wegen der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten negativen Koalitionsfreiheit nicht gezwungen werden, die von der Beklagten angebotene Bezugnahme auf die Tarifverträge zu akzeptieren, um sich ihre Ansprüche auf Sonderleistungen zu erhalten. 7

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 8

> die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.680,74 Euro nebst fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 1. November 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsantrag weiter. 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Zahlungsantrag zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat für den geltend gemachten Zeitraum von 2004 bis 2008 keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen. 11

1. Vertragliche Ansprüche bestehen nicht. 12

a) Bei den von der Beklagten im Arbeitsvertrag vom 11./14. Februar 1980 vorformulierten Vertragsbedingungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB, deren Auslegung durch das Berufungsgericht einer vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt *(BAG 20. Januar 2010 - 10 AZR 914/08 - Rn. 12, AP BGB § 305c Nr. 12 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 18)*. 13

b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Maßgebend für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut *(BAG 27. Juli 2010 - 3 AZR 777/08 - Rn. 21, AP BGB § 307 Nr. 46 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 48)*. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss *(BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 91 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 51)*. 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass eine im Arbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf die anwendbaren betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften im Zweifel deklaratorisch gemeint ist. Die Arbeitsvertragsparteien wollen in der Regel durch eine Bezugnahme auf die gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ohnehin geltenden kollektiven Regelungen keinen eigenständigen individualvertraglichen Geltungsgrund für diese schaffen *(BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 26, EzA BetrVG 2001 § 88 Nr. 3)*. Die daran anschließende Annahme des Berufungsgerichts, wonach die Parteien mit der im Arbeitsvertrag vom 11./14. Februar 1980 vereinbarten Bezugnahme keine konstitutive Verweisung auf die bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin geltenden Betriebsvereinbarungen vorgenommen haben, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Gegenteiliges macht auch die Revision nicht geltend. 15

d) Ein Anspruch auf die Gewährung der mit der Zahlungsklage verfolgten Leistungen folgt auch nicht aus § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. den vor dem Betriebsübergang bestehenden Betriebsvereinbarungen. 16

Die von der Klägerin beanspruchten Leistungen waren bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten in Betriebsvereinbarungen geregelt. Deren Inhalt wurde aufgrund des Betriebsübergangs auf die Beklagte nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Trotz der damit verbundenen Transformation in Individualrecht ist ihr Inhalt durch die BV 99 ersetzt worden. Nach der Senatsrechtsprechung ist diese Vorschrift teleologisch darauf zu reduzieren, dass ein danach fortgeltender Anspruch gemäß § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch eine beim Betriebserwerber abgeschlossene Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann, weil die nunmehr individualrechtlich als Inhalt des Arbeitsverhältnisses geltenden kollektivrechtlichen Regelungen inhaltlich nicht weiter geschützt sind, als sie es bei einem Fortbestand beim Erwerber gewesen wären *(14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - zu A II 1 a der Gründe, BAGE 98, 323)*. Die vor dem Betriebsübergang abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen hätten durch die Einigungsstellensprüche abgelöst werden können, wenn sie bei der Beklagten normativ weitergegolten hätten. 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, dass weder bei der Beklagten noch bei ihrer Rechtsvorgängerin eine Gesamtzusage bestanden hat, wonach den Arbeitnehmern unabhängig von dem Bestehen einer kollektiven Regelung eine Jahressonderzahlung, ein zusätzliches Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen gewährt werden. Entsprechenden Tatsachenvortrag hat die Klägerin nicht gehalten. 18

3. Ein Anspruch aus den BV 99 besteht nicht. 19

a) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Dem Betriebsrat fehlt die Zuständigkeit für Betriebsvereinbarungen, deren Gegenstand tarifüblich oder bereits in Tarifverträgen geregelt ist *(BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (1) der Gründe, BAGE 114, 162)*. Eine gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist daher unwirksam *(BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 1 a aa der Gründe, BAGE 103, 187)*. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hängt nicht von der Tarifbindung des Arbeitgebers ab. Die Vorschrift soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisten. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Zum Schutz der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie ist jede Normsetzung durch die Betriebsparteien ausgeschlossen, die inhaltlich zu derjenigen der Tarifvertragsparteien in Konkurrenz treten würde. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen keine abweichenden oder ergänzenden Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung abschließen können *(BAG 20. November 2001 - 1 AZR 12/01 - zu II 2 a der Gründe, EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 70)*. 20

b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG allerdings nicht ein, soweit es um Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbe- 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

stimmung des Betriebsrats unterliegen *(GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C I 4 der Gründe, BAGE 69, 134; BAG 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 - Rn. 30, EzA GG Art. 9 Nr. 105)*. Ein solches Mitbestimmungsrecht setzt nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG voraus, dass keine zwingende tarifliche Regelung besteht, an die der Arbeitgeber gebunden ist. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt daher auch im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 BetrVG zur Unwirksamkeit einer betrieblichen Regelung, soweit dieser eine zwingende tarifliche Regelung entgegensteht. Etwas Anderes gilt nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dann, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt *(BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 110, 252)*.

c) Die in den BV 99 enthaltenen Regelungen werden von den bei der Beklagten geltenden Tarifnormen verdrängt. 22

aa) Bei der Jahressonderzahlung, dem zusätzlichen Urlaubsgeld sowie den vermögenswirksamen Leistungen handelt es sich um Arbeitsentgelt iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Ausgestaltung dieser Leistungen durch die Beklagte unterliegt unter dem Gesichtspunkt der Lohngerechtigkeit grundsätzlich dem Mitbestimmungsrecht ihres Betriebsrats *(vgl. BAG 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - zu A II 2 a der Gründe, BAGE 98, 323)*. Nach der Senatsrechtsprechung ist der Arbeitgeber bei Leistungen, zu deren Gewährung er weder durch Gesetz noch Vertrag verpflichtet ist, zwar in seiner Entscheidung darüber frei, 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 aber die Entscheidung darüber, nach welchen Kriterien die Berechnung der einzelnen Leistungen und ihre Höhe im Verhältnis zueinander bestimmt werden soll, der Mitbestimmung des Betriebsrats *(BAG 5. Oktober 2010 - 1 ABR 20/09 - Rn. 23 f., BAGE 135, 382)*. 23

bb) Die bei der Beklagten geltenden tariflichen Regelungen über die Jahressonderzahlung, das zusätzliche Urlaubsgeld sowie die vermögenswirksamen Leistungen sind im Umfang des dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BetrVG zustehenden Mitbestimmungsrechts abschließend. Der Tarifvertrag legt ihre Verteilung auf die Belegschaft fest, ohne dass insoweit für die Betriebspartner ein Regelungsspielraum verbleibt.

cc) Die Verdrängung der zuvor geltenden betrieblichen Regelungen in den BV 99 verletzt nicht die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit der Klägerin. 25

(1) Die individuelle Koalitionsfreiheit schließt auch das Recht ein, einer Koalition fernzubleiben oder aus ihr auszutreten *(vgl. BAG 19. September 2006 - 1 ABR 2/06 - Rn. 13, BAGE 119, 275)*. Allerdings ist nicht jeder tatsächliche Druck, einer Koalition beizutreten oder in dieser zu verbleiben, ein unzulässiger Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit *(vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - zu B I 3 b bb der Gründe, BAGE 104, 155; 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 31 ff., BAGE 130, 43)*. Ein bloßer Anreiz zum Beitritt zu einer Arbeitnehmerkoalition bewirkt noch keinen unzulässigen Zwang oder Druck *(BVerfG 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - Rn. 66, BVerfGE 116, 202)*. 26

(2) An einem Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit der Klägerin fehlt es hier schon deshalb, weil sie der vertragsschließenden Gewerkschaft nicht beitreten musste, um die tariflichen Arbeitsbedingungen beanspruchen zu können. Die Beklagte hat der Klägerin den Abschluss eines darauf gerichteten Änderungsvertrags angeboten, was die Klägerin jedoch abgelehnt hat. 27

(3) Daneben bewirkt das Regelungssystem von § 77 Abs. 3 Satz 1, § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG keinen Eingriff in die Koalitionsfreiheit nicht tarifgebundener Arbeitnehmer. 28

(a) Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist geeignet und erforderlich, die Tarifnormen der vorrangig zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen aufgerufenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkoalitionen gegen eine konkurrierende betriebliche Rechtssetzung abzusichern. Diese würde den Bestand des Tarifvertragssystems gefährden und zugleich die den Koalitionen durch Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesene Aufgabe, die Arbeitsbedingungen und 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Wirtschaftsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme zu gestalten *(BVerfG 15. Juli 1980 - 1 BvR 24/74, 1 BvR 439/79 - zu B 2 b der Gründe, BVerfGE 55, 7)*, in Frage stellen.

(b) Die mit dem Tarifvorrang verbundenen Auswirkungen für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer erweisen sich auch nicht als unverhältnismäßig. Deren Schutzbedürfnis wird dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers tarifliche Betriebsnormen für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrags Anwendung finden *(§ 3 Abs. 2 TVG)*. Daneben ist der tarifgebundene Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, auch die tariflichen Inhaltsnormen *(§ 3 Abs. 1 TVG)* ungeachtet der Tarifbindung der Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden, soweit deren Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegen *(BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 16, EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 26)*. 30

Schmidt Linck Koch

N. Schuster Klosterkemper

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS