

## Günstigkeit oder Ablösung ?

### Der Fall (BAG v. 14.8.2001, 1 AZR 619/00)

Der Mitarbeiter eines Technischen Überwachungsvereins kommt aufgrund einer Betriebsvereinbarung in den Genuß eines Weihnachtsgeldes. Nachdem dieser Arbeitgeber den Betrieb, in dem der Kläger arbeitete, auf ein Tochterunternehmen übertragen hatte, schloß der dort bestehende Betriebsrat - unter Einschaltung der Einigungsstelle - eine neue Betriebsvereinbarung ab, die ein niedrigeres Weihnachtsgeld enthielt.

Der Kläger meint nun - durchaus in sich folgerichtig -, durch den Betriebsübergang sei aus seinem kollektivrechtlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld ein individualrechtlicher Anspruch geworden. Dieser könne durch die neue Betriebsvereinbarung nicht beseitigt werden, weil er günstiger sei, als die neue kollektivrechtliche Regelung. Daher habe er Anspruch auf das Weihnachtsgeld in alter Höhe.

### Der rechtliche Hintergrund

Eine Betriebsvereinbarung, die gem. § 77 Abs. 2 BetrVG zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen wird, gilt gem. § 77 Abs. 4 BetrVG als Norm unmittelbar und zwingend für sämtliche Arbeitsverhältnisse des Betriebs. Ohne dass die Arbeitsvertragsparteien sich auf neue Konditionen, Ansprüche oder Rechte einigen, gilt aufgrund der Betriebsvereinbarung zwischen Ihnen etwas anderes, als ursprünglich im Vertrag vereinbart wurde.

Dabei ist allerdings eine Einschränkung in der Rechtsprechung zu beachten. Wenn individualvertraglich eine günstigere Regelung getroffen wurde, als in der Betriebsvereinbarung (bei kollektiver, d.h. auf Betriebsebene umfassender Betrachtung), gilt diese günstigere Regelung. Diese Wertung zieht sich als Günstigkeitsprinzip durch die gesamte Rechtsprechung und Gesetzgebung im Berührungsbereich zwischen kollektiven und individuellen Regelungen zu den Arbeitsbedingungen. Es begegnet einem auch im Tarifrecht, wenn in einem Arbeitsvertrag günstigere Regelungen getroffen wurde, als im Tarifvertrag. Dort findet sich eine entsprechende gesetzliche Regelung in § 4 Abs. 3 TVG (ganz Interessierte finden in § 17 Abs. 3 BetrAVG und § 13 Abs.1 BUrlG weitere gesetzliche Regelung).

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT  
Tätigkeitsschwerpunkt

MEDIZINRECHT  
Tätigkeitsschwerpunkt

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Soweit Ansprüche und Rechtspositionen aber durch eine Betriebsvereinbarung begründet werden, können sie auch durch eine ablösende neue Betriebsvereinbarung beschnitten oder ganz beseitigt werden.

Nun wird gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB im Falle eines Betriebsüberganges aus einem kollektivrechtlichen Anspruch ein individualrechtlicher, nicht mehr gestützt auf einen Tarifvertrag, der möglicherweise nicht mehr einschlägig ist, oder eine Betriebsvereinbarung, für die möglicherweise gar keine betriebsverfassungsrechtliche Grundlage mehr existiert.

Und das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage zu entscheiden, ob für diesen - per Gesetz umgewandelten - Individualanspruch auch das Günstigkeitsprinzip gilt.

### **Die Entscheidung**

Das BAG hatte es in erster Instanz mit einem stattgebenden und in zweiter Instanz mit einem abweisenden Urteil zu tun. Und auch das Bundesarbeitsgericht kam zu einer Klagabweisung:

1. So konnte es weder einen vertraglichen Anspruch, noch einen aus betrieblicher Übung ausmachen. Gegen den letzteren sprach der Umstand, dass es ja eine ausdrückliche Regelung gab und daher kein Platz für die Auslegung schlüssigen Verhaltens (der Grundlage der "betrieblichen Übung") blieb.

2. Und das Günstigkeitsprinzip mochte das Bundesarbeitsgericht auch nicht auf einen Anspruch anwenden, der ja gesetzlich zum Individualanspruch geworden war. Vielmehr zieht es sich auf Sinn und Zweck dieser gesetzlichen Regelung - § 613 a BGB - zurück:

"§ 613a 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 § 613a Nr. 195 m.w.N. = BB 2001, 783; u.a. Soergel/Raab BGB 12. Aufl. § 613a Rn. 107; ErfK/Preis z. Aufl. § 613a BGB Rn. 98)."

Dieser Zweck ist zugleich die Begrenzung:

"Danach kann der Bestand der - nunmehr individualrechtlich wirkenden - BV 95 (der alten Betriebsvereinbarung, d. Verf.) 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 § 613a 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, BB 2001, 783). Demgemäß ist der nach § 613a 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 § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ist er vielmehr der Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich."

Diese Einschränkung - ausgerichtet an Sinn und Zweck einer Regelung - wird als teleologische Reduktion bezeichnet.

3. Am Rande geht das BAG auch auf die Befugnis des Betriebsrates ein, eine Betriebsvereinbarung zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes abzuschließen. Denn grundsätzlich ist dies ja Tarifvertragsmaterie und für Betriebsvereinbarungen gem. § 77 Abs. 3 BetrVG tabu. Im vorliegenden Fall ging es in der Betriebsvereinbarung aber nur um die gerechte Verteilung des Weihnachtsgeldes, nicht um die Höhe.

"Gemäß der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dient das Mitbestimmungsrecht (in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, d. Verf.) 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 = BB 2000, 1521; 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 = BB 2000, 2045). 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 = BB 1994, 723; 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98, BB 2000, 1521, zu B II 1 der Gründe)."

Diese Unterscheidung ist in ihrer Klarheit nützlich, um die Gestaltungsspielräume in § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG auch tatsächlich ausnutzen zu können.

"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 = BB 1995, 52; 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99, BB 2000, 2045, zu B II 1 b bb der Gründe)."

Rechtsanwalt Uwe Jahn  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn 2002