

Aus dem Ticker

Individualvertrag schlägt Betriebsvereinbarung

Haben die Arbeitsvertragsparteien eine individualvertragliche Vergütung nach tariflichen Grundsätzen vereinbart, kann diese nicht durch eine Betriebsvereinbarung zulasten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

Der seit 1991 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin als Masseur in einem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigte Kläger vereinbarte mit der damaligen Arbeitgeberin im Dezember 1992 eine Reduzierung der Arbeitszeit. Die Vergütung sollte danach „monatlich in der Gruppe BAT Vc/3 = DM 2.527,80 brutto“ betragen. Nach einer im Februar 1993 geschlossenen Betriebsvereinbarung sollte „analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages – BAT vom 11. Januar 1961“ gelten. Die Regelungen der Vereinbarung sollten automatisch auch für Arbeitsverträge gelten, die vor diesem Zeitpunkt geschlossen wurden. Einen entsprechenden Nachtrag erhielten die betroffenen Arbeitnehmer einschließlich des Klägers im März 1993. Zum 31.12.2001 kündigte die Beklagte die Betriebsvereinbarung und im März 2006 vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien im Zusammenhang mit einer Arbeitszeiterhöhung, dass das Gehalt „entsprechend der 0,78 Stelle auf 1.933,90 Euro erhöht“ werde und „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages (...) unverändert gültig“ bleiben.

Der Kläger meinte nun, ihm stehe wegen der arbeitsvertraglichen Bezugnahme eine Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) bzw. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu. Die Beklagte ging hingegen nicht davon aus, dass eine dynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Tarifwerke vorliege. In den Vorinstanzen unterlag der Kläger, die Revision war jedoch erfolgreich.

Nach dem BAG hat der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Vergütung nach der jeweiligen Entgelttabelle des TVöD/VKA. Es wurde mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten wirksam die Geltung des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA arbeitsvertraglich vereinbart. Die im Jahr 1993 geschlossene Betriebsvereinbarung ändert daran nichts, denn die arbeitsvertragliche Ver-

gütungsabrede mit dem Masseur konnte nicht durch eine kollektivrechtliche Regelung abgeändert werden. Die Individualvereinbarung ist als solche auch nicht der AGB-Kontrolle unterworfen.

BAG, Urteil vom 11.4.2018 – 4 AZR 119/17

Betriebsratsmitglied darf Aufhebungsvertrag günstig aushandeln

Ein besonders günstig ausgehandelter Aufhebungsvertrag aufgrund des Sonderkündigungsschutzes durch die Betriebsratsmitgliedschaft stellt keine Bevorteilung dar und ist wirksam.

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt. Zudem war er Mitglied des Betriebsrats. Im Anschluss erhielt der Arbeitnehmer Mitte 2013 eine außerordentliche, verhaltensbedingte Kündigung. Nachdem das Unternehmen auf Ersetzung der Kündigungszustimmung durch den Betriebsrat Klage erhoben hatte, einigten sich die Parteien auf einen Aufhebungsvertrag. U. a. sollte der Beschäftigte unter Fortzahlung der Lohnbezüge bis Ende 2013 mit sofortiger Wirkung freigestellt werden. Im Gegenzug erhielt er eine Abfindung i. H. v. 120.000 Euro. Im Anschluss klagte der Arbeitnehmer gegen den Aufhebungsvertrag mit der Behauptung, dass die Vereinbarung nichtig sei, weil er eine solche Vereinbarung nur erzielen konnte, da er Betriebsratsmitglied gewesen sei. Es liege somit eine unzulässige Begünstigung seiner Person vor.

Die Klage hatte vor dem BAG jedoch keinen Erfolg. Grundsätzlich dürfen Betriebsratsmitglieder nach § 78 Satz 2 BetrVG wegen ihrer Tätigkeit nicht begünstigt oder benachteiligt werden. Ein Verstoß hiergegen führt zur Nichtigkeit, § 134 BGB. Ist die Verhandlungsposition durch das Betriebsamt nach dem in § 15 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz gestärkt, stellt dies jedoch keine unzulässige Besonderstellung dar.

BAG, Urteil vom 21.3.2018 – 7 AZR 590/16

AVE von Tarifverträgen im Baugewerbe sind rechts-wirksam

Am 6.7.2015 hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV), den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) und den Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt. Danach sollen diese nicht nur für die Tarifparteien, sondern für alle Arbeitgeber Wirkung entfalten.

Hiergegen erhoben nicht tarifgebundene Arbeitgeber Rechtsbeschwerde. Nach ihrer Auffassung war § 5 TVG in seiner Fassung vom 16.8.2014 verfassungswidrig. Die Tarifverträge seien mangels Tariffähigkeit und/oder -zuständigkeit unwirksam. Es habe auch kein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) bestanden, weshalb die Voraussetzungen nach § 5 TVG nicht gegeben seien.

Das BAG teilte diese Auffassung jedoch nicht. Nach Ansicht des 10. Senats sind die angegriffenen AVE vom 6.7.2015 wirksam. § 5 TVG ist auch nicht verfassungswidrig. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes sind tariffähig und -zuständig gewesen. Schließlich lag auch ein öffentliches Interesse an den AVE vor.

Schon mit Beschlüssen vom 21.9.2016 (10 ABR 33/15, 10 ABR 48/15) hatte das BAG seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach für die AVE des VTV ein öffentliches Interesse besteht. Das Gericht hatte die AVE VTV aus den Jahren 2008, 2010 und 2014 aber aufgrund formaler Aspekte für unwirksam erklärt.

BAG, Beschluss vom 21.3.2018 – 10 ABR 62/16