

Leitsätze des Verfassers:

1. Die Sperrwirkung eines Firmentarifvertrags nach § 77 Abs. 3 BetrVG reicht nicht über die Betriebe des tarifschließenden Unternehmens hinaus.
2. Die „Über-Kreuz-Ablösung“ von Tarifnormen durch Betriebsvereinbarungen nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ist außerhalb des Bereichs zwingender Mitbestimmung ausgeschlossen.

BAG, Urt. v. 6. 11. 2007 – 1 AZR 862/06 (LAG Rostock) +, ZIP 2008, 710 = DB 2008, 935 = NZA 2008, 542

Kurzkommentar:

*Paul Schreiner, Rechtsanwalt – Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln*

1. Der Arbeitsvertrag des Klägers aus dem Jahr 1991 enthielt eine Verweisklausel auf einen Haustarifvertrag, der unter anderem die Entgelthöhe regelte. Der Kläger gehörte einem Betriebsteil an, der im Jahre 2003 auf ein anderes Unternehmen überging. Dieses war nicht tarifgebunden, es bestand zudem ein Sozialplan, der tarifliche Entgeltbestandteile im Falle eines Betriebsübergangs absenken sollte. Mit der Klage machte der Kläger die Zahlung der vollen Vergütung nach dem Firmentarifvertrag geltend. Die Vorinstanzen gaben der Klage statt.

2. Das BAG wies die Revision der Beklagten ab. Es stellt zunächst klar, dass eine die Vergütung absenkende Regelung nicht bereits wegen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam ist, weil das aufnehmende Unternehmen keinem Tarifvertrag unterlag und der im abgebenden Unternehmen bestehende Tarifvertrag gerade keine Sperrwirkung entfalten konnte. Der Geltungsanspruch eines Firmentarifvertrags erstreckte sich nämlich nicht über die Betriebe des an ihn gebundenen Unternehmens hinaus.

Ungeachtet ihrer Wirksamkeit konnten die Regelungen der Betriebsvereinbarung jedenfalls gegenüber dem Kläger nicht zu einer Absenkung der Vergütung führen, da insoweit das Günstigkeitsprinzip entgegenstand. Interpretiere man die Verweisklausel nach ihrem Wortlaut, so bleibt der Ausgangstarifvertrag einschlägig. Klassifiziere man die Verweisklausel als Gleichstellungsabrede, so stellt sich die Frage, ob der in das Individualrecht zu transformierende Firmentarifvertrag seinerseits durch die Betriebsvereinbarung verdrängt werden konnte. Das BAG verneint diese Fragestellung jedenfalls für den Bereich der nicht zwingenden Mitbestimmung. Im Ergebnis war eine Absenkung des Entgelts durch die Betriebsvereinbarung daher ausgeschlossen.

3. Dieser Entscheidung ist im Ergebnis zuzustimmen, lediglich die Begründung erscheint teilweise zweifelhaft.

Das BAG stellt in seiner Begründung maßgeblich darauf ab, dass im Bereich des Tarifrechts ohne Berücksichtigung eines Betriebsübergangs eine derartige Betriebsverein-

barung gegen das Günstigkeitsprinzip verstieße. Auch im Hinblick auf nur nachwirkende Tarifnormen sei außerhalb der zwingenden Mitbestimmung eine Ablösung durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. Eine solche sei keine wirksame „andere Abmachung“ i. S. v. § 4 Abs. 5 TVG, die in die aus dem ehemals normativ wirkenden Tarifvertrag abgeleiteten Rechtsposition der Arbeitnehmer verschlechternd eingreifen könnte. Dies würde unterlaufen, wenn es dem aufnehmenden Unternehmen im Rahmen eines Betriebsübergangs gestattet sei, auch einige Zeit nach dem Betriebsübergang eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die verschlechternd in ehemals tarifliche Regelungen eingreift.

Diese Überlegung erscheint wenig tragfähig, da das Entstehen der theoretischen Ablösemöglichkeit gerade dadurch bedingt ist, dass der Betriebserwerber seinerseits nicht im Hinblick auf den streitigen Regelungskomplex tarifgebunden ist. Andernfalls könnte eine derartige Betriebsvereinbarung im Erwerberunternehmen bereits aufgrund von § 77 Abs. 3 BetrVG nicht bestehen. § 4 Abs. 5 TVG setzt demgegenüber voraus, dass zumindest Tarifbindung bestanden hat, selbst wenn das Unternehmen später aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags herauswächst. Die tarifliche Situation ist daher von vornherein ungeeignet, einen Maßstab für die Bewertung der Ablösemöglichkeit zu bilden, selbst wenn im Hinblick auf die arbeitnehmerschützende Funktion Parallelen erkennbar sind.

Zutreffender erscheint es demgegenüber, mit der Vorinstanz (LAG Rostock, Urt. v. 23. 5. 2006 – 5 Sa 385/05) darauf abzustellen, dass die Ablösung einer kollektivrechtlichen Norm aufgrund ihres Einflusses auf die individualrechtliche Situation einer ausreichenden Legitimation bedarf. Aus diesem Grunde ist in der Rechtsprechung des BAG anerkannt, dass eine Verdrängungswirkung bestehender Tarifverträge nur im Fall kongruenter Tarifbindung besteht. Nur in diesem Fall nämlich haben sich die Arbeitnehmer von vornherein der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsvertrags durch Tarifvertrag unterworfen. Eine vergleichbare Legitimation der betrieblichen Sozialpartner außerhalb des Bereichs zwingender Mitbestimmung ist jedoch nicht erkennbar. Der vom Übergang betroffene Arbeitnehmer selbst hatte keine Möglichkeit, an der Wahl des Betriebsrats teilzunehmen oder in einer beliebigen anderen Form auf den Abschluss der verdrängenden Betriebsvereinbarung Einfluss zu nehmen. Insoweit ist der Betriebsrat nicht ausreichend zur Änderung seines Arbeitsvertrags legitimiert.

Anders zu sehen ist dies freilich, wenn dem Betriebsrat kraft Gesetzes die Befugnis zur verbindlichen Festsetzung von Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber zukommt. Insoweit wird das andernfalls bestehende Legitimationsdefizit durch eine gesetzliche Zuweisung der Regelungsbefugnis ersetzt.