

Günstigkeitsvergleich zwischen Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

BetrAVG § 1; BetrVG § 77 IV 1

1. Im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen einerseits und anspruchsbegründenden Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung andererseits gilt grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip.

2. Die Frage, ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthält, ist anhand eines Vergleichs zwischen der Regelung im Arbeitsvertrag und in der Betriebsvereinbarung (sog. Günstigkeitsvergleich) zu beurteilen. Dabei ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen. Die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der Regelungen sind zu vergleichen.

3. Die Günstigkeit einer einzelvertraglichen Regelung gegenüber einer normativ geltenden Bestimmung einer Betriebsvereinbarung muss unabhängig von den konkreten Bedingungen des jeweiligen Anwendungsfalls bereits im Voraus feststehen. Kann nicht objektiv zweifelsfrei festgestellt werden, dass die von der normativ geltenden Betriebsvereinbarung abweichende Regelung günstiger ist, verbleibt es bei der Geltung der Regelung in der Betriebsvereinbarung. (Leitsätze des Gerichts)

BAG, Urteil vom 19.11.2019 – 3 AZR 336/18 (LAG Nürnberg), BeckRS 2019, 39006

Rechtsanwältin Nicola Hösl, LL. M., Eversheds Sutherland DLLP, München

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, angestellt. Ihm waren Leistungen betrieblicher Altersversorgung nach den im Betrieb anwendbaren Ausführungsbestimmungen des betrieblichen Versorgungswerks zugesagt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag mit folgender Klausel: „ [...] *Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst.*“ Im Rahmen einer Rentenanpassung vertrat der Kläger die Auffassung, dass ihm nach der Regelung in der Aufhebungsvereinbarung eine höhere Betriebsrente zustehe. Den Differenzbetrag machte er mit der Klage geltend. Die Beklagte war der Auffassung, die Regelung aus der Aufhebungsvereinbarung habe die Regelungen aus der betrieblichen Altersversorgung zur Rentenanpassung beendet. Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat auf die Berufung der Beklagten der Klage lediglich bezogen auf die Erhöhung der Pensionsergänzung im Umfang der Steigerungen der gesetzlichen Renten stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Die Beklagte hat Revision eingelegt, der sich der Kläger angeschlossen hat.

Entscheidung

Die Revisionen hatten keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG hat das LAG die Aufhebungsvereinbarung zutreffend dahingehend ausgelegt, dass die Parteien mit der Regelung in der Aufhebungsvereinbarung die Anpassung der Betriebsrente des Klägers vereinbart und die nach den Ausführungsbestimmungen grundsätzlich vorgesehene Gesamtversorgung wirksam abbedungen haben. Dies ergebe sich aus den allgemeinen Auslegungsmethoden des Aufhebungsvertrages, die das LAG richtig angewandt habe. Danach habe der Kläger auf Grundlage der geschlossenen Aufhebungsvereinbarung Anspruch auf Erhöhung der Betriebsrente. Eine andere Beurteilung ergebe sich laut BAG auch nicht nach dem Günstigkeitsvergleich. Unmittelbar und

zwingend geltende Normen einer Betriebsvereinbarung treten hinter einzelvertragliche Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen grundsätzlich zurück. Ginge man davon aus, dass es sich bei den Ausführungsbestimmungen um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handle, wäre ein solcher Günstigkeitsvergleich zwischen der Altregelung (Ausführungsbestimmung) und der Aufhebungsvereinbarung vorzunehmen. Dieser Vergleich sei erstmals in dem Zeitpunkt durchzuführen, in dem die normativ geltenden Regelungen der Betriebsvereinbarung mit der abweichenden vertraglichen Regelung kollidieren. Dabei sei ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen, d h die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen seien zu vergleichen. Die Günstigkeit einer einzelvertraglichen Regelung gegenüber einer normativ geltenden Bestimmung einer Betriebsvereinbarung hänge von den Umständen des Einzelfalls ab. Sei objektiv – wie vorliegend – nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die von der normativ geltenden Betriebsvereinbarung abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibe es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung.

Praxishinweis

Das BAG bestätigt in seiner Entscheidung, dass das Günstigkeitsprinzip auch im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsbegründenden Normen einer Betriebsvereinbarung gilt. Dabei soll für die Bewertung ein objektiver Sachgruppenvergleich im Einzelfall vorgenommen werden. Es bleibt Arbeitgebern daher zu raten, auch im Falle von Aufhebungsvereinbarungen zu prüfen, ob die getroffene Regelung mit einer Regelung aus einer Betriebsvereinbarung kollidiert.