

Hösl: Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, die Gehaltserhöhungen nach Tariferhöhungen gewähren, sind unwirksam.

GWR
2017, 401

Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, die Gehaltserhöhungen nach Tariferhöhungen gewähren, sind unwirksam.

BetrVG § 77 III, § 87 I 1; BGB § 140; TVG § 3 III, § 4 V

1. Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, wonach zukünftige Tariferhöhungen des einschlägigen Branchentarifvertrags zu einer entsprechenden Erhöhung des Garantiegehalts der Arbeitnehmer führen, verstoßen gegen § 77 III BetrVG. Auch wenn sich eine solche Regelung in der Präambel der Betriebsvereinbarung befindet, kann sie im Regelfall nicht als Gesamtzulage ausgelegt werden.

2. Betriebliche Regelungen zu Weihnachts- und Urlaubsgeld unterfallen dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Abweichende Regelungen im einschlägigen Tarifvertrag stehen der Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungsregelungen zu Weihnachts- und Urlaubsgeld nur so lange entgegen, wie der Arbeitgeber tarifgebunden ist. (gekürzte Leitsätze des Gerichts)

LAG Hamburg, Urt. vom 7.12.2016 – 6 Sa 59/16, BeckRS 2016, 118362, und 6 Sa 66/16, BeckRS 2016, 118364

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

Sachverhalt

Die Kläger sind als Lageristen bei der Beklagten beschäftigt. Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1997 (BV) gewährte die Beklagte den Klägern ein Grundgehalt samt einer jeweils mit neuem Tarifabschluss steigende Zulage sowie jährlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Präambel der BV enthielt folgenden Passus: „Die nachstehenden Paragraphen ergänzen die Regelungen des Arbeitsrechts und gelten als Bestandteil des Arbeitsvertrages (Individualvereinbarung).“ Die tarifgebundene Mitgliedschaft der Beklagten im Landesverband des Hamburger Einzelhandels endete 2008. Die Beklagte kündigte die BV fristgerecht zum 31.7.2014 und stellte die Leistung der Sonderzahlungen ein. Die Kläger erhoben daraufhin Klage auf Zahlung der Gehaltserhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld. Sie stützten ihren Anspruch auf die Nachwirkung der BV, hilfsweise einen individuellen Leistungsanspruch, der sich aus der Formulierung der Präambel der BV ergebe, bzw. das Rechtskonstrukt der betrieblichen Übung. Das Arbeitsgericht wies die Klagen ab. Gegen diese erstinstanzlichen Urteile richteten sich die Berufungen der Kläger.

Entscheidung

Die Berufungen der Kläger waren in Bezug auf die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld erfolgreich, im Übrigen unbegründet. Den Klägern stehe, so das LAG, kein Anspruch auf Zahlung der Gehaltserhöhung zu. Die Regelung in der BV, wonach zukünftige Tariferhöhungen mit Wirkung des neuen Tarifabschlusses zu einer entsprechenden Erhöhung des Gehaltes führen, seien gem. § 77 III BetrVG unwirksam. Die Sperrwirkung des § 77 III BetrVG hänge nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist; allerdings greifte sie bei nichttarifgebundenen Betrieben nur insoweit, wie der betreffende Regelungsgehalt nicht der zwingenden Mitbestimmung des § 87 I BetrVG unterliegt. Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus einem individuellen Anspruch (Gesamtzusage). Es fehle dafür schon an der ausdrücklichen Erklärung des Arbeitgebers und dem damit enthaltenen Bindungswillen gegenüber allen Arbeitnehmern, bestimmte Leistungen erbringen

zu wollen. Zudem stehe der Auslegung als Gesamtzusage der Umstand entgegen, dass es sich bei der BV um eine Vereinbarung der Betriebsparteien handelt, für die sich beide ausdrücklich der Rechtsform der Betriebsvereinbarung bedient haben. Das zeigte, dass sie sich gerade im Rahmen dieser kollektivrechtlichen Rechtsform bewegen wollten. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf die Gehaltserhöhung aus betrieblicher Übung, denn ein solcher Anspruch könne nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht bzw. der Arbeitgeber sich deswegen irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet fühlt. Vorliegend leistete die Beklagte die Gehaltserhöhung aber in Erfüllung ihrer – vermeintlichen – Verpflichtung aus der BV. Den Klägern steht allerdings ein Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld zu. Die diesbezüglichen Bestimmungen der BV sind wirksam und wirken nach Kündigung der BV nach. § 77 III BetrVG ist nicht einschlägig,, da abweichende Regelungen im Tarifvertrag der Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungsregelungen zu Weihnachts- und Urlaubsgeld nur so lange entgegen stehen, wie der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Praxishinweis

Die Entscheidungen des LAG bestätigen die ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen sowie die Reichweite der Sperrwirkung des § 77 III BetrVG. Zudem wird schulmäßig zwischen individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Ansprüchen im Arbeitsrecht differenziert.