

Mandanteninfo Oktober 2018

Keine Verschlechterung des Arbeitsvertrages durch Betriebsvereinbarungen

In einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag geregelte Arbeitsbedingungen sind schon dann nicht - konkludent - "betriebsvereinbarungsoffen" ausgestaltet, wenn und soweit die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbart haben, die unabhängig von einer für den Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finden sollen. Das ist bei einer einzelvertraglich vereinbarten - dynamischen - Verweisung auf einen Tarifvertrag stets der Fall.

(BAG v. 11.04.2018 – 4 AZR 119/17)

Die Entscheidung befasst sich mit einem Problem, das das BAG vor einigen Jahren aufgebracht hat und das zu Recht für viele Fragezeichen gesorgt hat (vgl. BAG vom 05.03.2013 – 1 AZR 417/12). Es geht im Kern um die **Frage, ob ein Arbeitgeber durch die Verhandlung und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen Bedingungen des Arbeitsvertrages auch zum Nachteil der Arbeitnehmer verändern kann**. Dem hat der 4. Senat – im Widerspruch zum 1. Senat – jetzt eine Absage erteilt.

Im entschiedenen Fall ging es um einen Kläger, dessen Arbeitsvertrag aus 1992 eine Vergütung nach BAT vorsah. Die Regelungen des Arbeitsvertrags wurden später auch vom BAG als **Allgemeine Geschäftsbedingungen** gewertet. In 1993 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die betriebseinheitlich **ein anderes Vergütungssystem mit schlechteren Konditionen** für den Kläger vorsah. Die Betriebsvereinbarung wurde – nach Auffassung des BAG ohne Nachwirkung – mit Wirkung zum 31.12.2001 gekündigt. Der Kläger machte nun Vergütungsansprüche auf der Grundlage des TVöD/VKA geltend mit dem Argument, die ursprüngliche Verweisung im Arbeitsvertrag auf den BAT habe sich nunmehr auf den in 2005 ablösenden TVöD/VKA bezogen.

Die Beklagte wehrte sich gegen die Klage vorrangig mit dem Argument, dass die Betriebsvereinbarung aus 1993 die Bezugnahme aus dem Arbeitsvertrag von 1992 abgelöst habe. Damit bestünden schon keine Vergütungsansprüche nach BAT und damit erst recht nicht nach TVöD/VKA. Das LAG Düsseldorf gab ihr unter Verweis auf die BAG-Rechtsprechung (Urteil vom 05.03.2013, a.a.O.) recht. Demnach mache ein Arbeitgeber mit der Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Rahmen des Arbeitsvertrages hinreichend deutlich, dass er im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen schaffen wolle. Deshalb sei es für einen

Stefan Bell

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp

Rechtsanwältin

Stefanie Dach

Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein

Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16

40213 Düsseldorf

Tel. (02 11) 863 20 20

Fax (02 11) 863 20 222

info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen

BLZ 300 700 24

Konto 477 455 005

IBAN:

DE27 300700240477455005

BIC: DEUTDE333303333

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in

Zivil- und Strafrecht

mit Kanzlei Tim Engels,

Düsseldorf

„verständigen und redlichen Arbeitnehmer“ nicht zweifelhaft, dass die vom Arbeitgeber vertraglich gestellten Arbeitsbedingungen einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich seien. Der Arbeitsvertrag sei insoweit „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet.

Der 4. Senat sah die Rechtslage anders und entschied zugunsten des Klägers. Nach seiner Auffassung kam es nicht zu einer Ablösung der Bezugnahme auf den BAT durch die später gekündigte Betriebsvereinbarung. Es sei bereits fraglich, ob man von einer „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ ausgehen könne. Eine Auslegung scheitere bereits daran, dass der Wortlaut der Vereinbarung eindeutig sei. **Der Kläger habe bei Abschluss des Arbeitsvertrages gerade nicht damit rechnen müssen, dass eine spätere Betriebsvereinbarung die Vergütungsregelungen zu seinem Nachteil verschlechtern könne.** Es gäbe entsprechend auch keine Anhaltspunkte dafür, dass ein „redlicher und verständlicher“ Arbeitnehmer den Vertrag anders verstehen müsse, als der Wortlaut die Vergütung eindeutig nach BAT geregelt habe. Alles andere stelle eine reine Fiktion dar. Im Übrigen würde mit einer derartigen Auslegung der Schutzzweck der AGB-Kontrolle geradezu ins Gegenteil verkehrt. Denn der Arbeitsvertrag mit AGB würde dann der nachteiligen Änderungsmöglichkeit unterliegen, während der frei ausgehandelte Arbeitsvertrag nicht „betriebsvereinbarungsoffen“ wäre. Und schließlich **unterliege auch die Annahme der „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ selbst der AGB-Kontrolle und würde dann mindestens an der erforderlichen Transparenz bzw. der Bestimmtheit scheitern.** Jedenfalls im konkreten Fall hält der 4. Senat im Ergebnis keine Ablösung der Bezugnahme auf den BAT für gegeben, weil es sich bei einer tariflichen Bezugnahme jedenfalls um eine Vertragsbedingung handle, die unabhängig von einer im Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finde. Anders gesagt, kann eine Betriebsvereinbarung nicht den Willen der Vertragsparteien bei Vertragsabschluss beseitigen, gerade ein Tarifwerk zur Anwendung zu bringen.

Das BAG weist dann – in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung – noch abschließend daraufhin, dass **ein Arbeitsvertrag mit Bezugnahme auf den BAT eine Regelungslücke enthalte, soweit der BAT in 2005 durch den TVöD bzw. den TV-L abgelöst wurde. Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung sei dann im vorliegenden Fall davon auszugehen, dass sich die aktuelle Vergütung nach TVöD/VKA richte.** Entsprechend waren die Ansprüche des Klägers gegeben.

Fazit:

Auch wenn der 4. Senat zu dem Ergebnis kommt, dass die aufgeworfenen Fragen zur „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ nicht abschließend zu entscheiden waren, so sind die Hinweise doch mehr als deutlich, dass er die vom 1. Senat in 2013 aufgeworfene Rechtsfrage deutlich anders beurteilt. Auch Arbeitsverträge, die Allgemeine Geschäftsbedingungen darstellen, sind demnach vor der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Regelungen in einer Betriebsvereinbarung geschützt.

**Christopher Koll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro**