

Neues zum Günstigkeitsprinzip und Altes zum Ablösungsprinzip

„Grundsätzlich gilt im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsbegründenden Normen einer Betriebsvereinbarung (gemeint sind auch Tarifvertrag oder Sprecherausschussvereinbarung) das Günstigkeitsprinzip.“, so das BAG zur Kollision einer individualvertraglichen Versorgungszusage mit Regelungen einer Betriebsvereinbarung – Günstigkeitsprinzip (Urt. v. 19.7.2016 – 3 AZR 134/15, Rdnr. 44). Das stehe zwar nicht ausdrücklich in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, die gesetzliche Regelung sei aber unvollständig. Das „in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Prinzip“ sei Ausdruck eines allgemeinen Grundsatzes, der sowohl im Verhältnis von Kollektivvereinbarungen zu nachfolgenden als auch zu vorangehenden arbeitsvertraglichen Regelungen gelte.

Praxis wie Dogmatik mühen sich nach wie vor mit den Folgen dieser These.

Der Fall

Eine individualvertraglich zugesagte Altersversorgungsregelung kollidierte mit einer durch Betriebsvereinbarung zugesagten. Offen blieb, ob die kollektivvertragliche Regelung günstiger war oder nicht. Das BAG gab dem Hessischen LAG, an das es den Fall zurückverwies, folgende Belehrung mit auf den Weg:

- Nach dem Günstigkeitsprinzip treten die nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden Normen einer Betriebsvereinbarung hinter einzelvertragliche Vereinbarungen nur mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück.
- Ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen enthält, ergibt ein Vergleich der in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen miteinander („Sachgruppenvergleich“). Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist („ambivalente Regelung“), ist keine Günstigkeit gegeben. In diesem Fall verbleibt es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung.

- Da die Betriebsparteien individualrechtliche Positionen der Arbeitnehmer nicht wirksam beseitigen oder verschlechtern können, führt die Regelung weder zur Unwirksamkeit noch zur endgültigen Ablösung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Die Normen der Betriebsvereinbarung verdrängen vielmehr für die Dauer ihrer Geltung die nicht günstigere individualvertragliche Vereinbarung. Das gilt unabhängig davon, ob die arbeitsvertragliche Vereinbarung vor oder nach Abschluss der Betriebsvereinbarung getroffen worden ist.

Nicht geprüft hat der Senat, ob die arbeitsvertragliche Versorgungsregelung betriebsvereinbarungsoffen war. Nach der Grundsatzentscheidung des ersten Senats (Urt. v. 5.3.2013 – 1 AZR 417/12, Rdnr. 58, AuA 12/13, S. 712) können die Arbeitsvertragsparteien ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Das kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen und ist nicht nur bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen möglich, sondern auch bei einzelvertraglichen Abreden. Eine solche konkludente Vereinbarung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat.

Folgerungen für die Praxis

1. Arbeitsvertrag – Kollektivvertrag: Arbeitsvertragliche Regelungen können durch Kollektivvertrag (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Sprecherausschussvereinbarung) grundsätzlich nicht abgelöst werden. Sie werden jedoch durch günstigere oder ambivalente Regelungen in Kollektivverträgen für die Dauer von deren Geltung verdrängt. Die Arbeitsvertragsparteien können vereinbaren, dass ihre Regelungen durch Kollektivvertrag abgelöst werden können (Tarifvertrags-, Betriebsvereinbarungsoffenheit). Nach der Rechtsprechung ist eine derartige konkludente Vereinbarung anzunehmen bei Arbeitsverträgen in Gestalt von AGB mit kollektivem Bezug, sofern die Parteien nicht ausdrücklich vereinbart

haben, dass die arbeitsvertragliche Regelung kollektivvereinbarungsfest sein soll.

2. Kollektivvertrag – Arbeitsvertrag: Kollektivvertragliche Regelungen können durch einen nachfolgenden Arbeitsvertrag nicht abgelöst („abbedungen“) werden. Günstigere arbeitsvertragliche Regelungen gelten neben der kollektivvertraglichen, gleichwertige werden durch den Kollektivvertrag für dessen Geltungsdauer verdrängt.
3. Günstigkeitsprinzip: Die Rechtsprechung folgert diese Grundsätze aus dem Günstigkeitsprinzip. Sie kann damit aber nicht erklären, warum die Arbeitsvertragsparteien eine arbeitsvertragliche Regelung kollektivvertragsfest machen können. Dieses Ergebnis folgt aus dem Grundsatz, dass Dritte nicht in fremde Verträge eingreifen können.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes,
Faltermeyer, München