



04/15

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Anspruch auf tarifliche Leistungen - Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder -----S.1
- Ansprüche aus Tarifvertrag - Günstigkeitsvergleich-----S.3
- Betriebsrentenanpassung - konzerninterne Verrechnungspreisabrede - wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Berechnungsdurchgriff-----S.4
- Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nach der Verkehrsanschauung -----S.5

Arbeitsrecht

● Anspruch auf tarifliche Leistungen - Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder

Ein Haustarifvertrag, der einen sozialplanähnlichen Inhalt hat, kann für Leistungen, die zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile an tarifgebundene Arbeitnehmer gezahlt werden, eine Stichtagsregelung vorsehen, nach der ein Anspruch nur für diejenigen Mitglieder besteht, die zum Zeitpunkt der tariflichen Ein-

gung der Gewerkschaft bereits beigetreten waren.

Die Klägerin beansprucht von den beiden Beklagten Leistungen nach einem Haustarifvertrag. Die tarifgebundene Beklagte zu 2) plante zu Beginn des Jahres 2012 eine Betriebsschließung in München. In Verhandlungen mit dem in diesem Betrieb bestehenden Betriebsrat und der zuständigen IG Metall konnte eine vollständige Schließung abgewendet werden. Neben einem Standorttarifvertrag schlossen die Beklagte zu 2) und die IG Metall am 4. April 2012 einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ (TV). Der TV sieht für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2) zum 30. April 2012 und gleichzeitiger Begründung eines „Transferarbeitsverhältnisses“ mit der Beklagten zu 1) in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrags die Zahlungen von Abfindungen bis 110.000,00 Euro durch die Beklagte zu 2) sowie Mindestbedingungen für das dann mit der Beklagten zu 1) bestehende Arbeitsverhältnis, u.a. „ein beEMonatsentgelt von monatlich 70 % ihres Bruttomonatseinkommens“, vor. Gleichfalls am 4. April 2012 vereinbarten die Beklagte zu 2) und der Betriebsrat einen „Interessenausgleich“, nach dem sie auch die Regelungen des TV „für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“. Schließlich schlossen die Beklagte zu 2) und die IG Metall einen weiteren, ergänzenden Tarifvertrag (ETV), der nach seinem persönlichen



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Geltungsbereich nur für diejenigen Gewerkschaftsmitglieder galt, „die bis einschließlich 23.03.2012, 12.00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind“. Der ETV regelt eine weitere Abfindung von 10.000,00 Euro sowie ein um 10 v.H. höhere Bemessungsgrundlage für das „beE-Monatsentgelt“.

Die Klägerin unterzeichnete mit den beiden Beklagten eine dreiseitige Vereinbarung, in der für den Abfindungsanspruch und die Monatsvergütung auf die beiden Tarifverträge Bezug genommen worden ist. In der Zeit von Juli 2012 bis Januar 2013 war die Klägerin Mitglied der IG Metall. Sie verlangt von den Beklagten die im ETV vorgesehenen weiteren Leistungen.

Die Revision der Klägerin blieb gegen die klageabweisenden Entscheidungen der Vorinstanzen vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Anspruchsvoraussetzungen des ETV sind nicht gegeben. Die im persönlichen Geltungsbereich des ETV vereinbarte Stichtagsregelung - 23. März 2012 - ist wirksam. Entgegen der Auffassung der Klägerin handelt es sich dabei nicht um eine sog. einfache Differenzierungsklausel, die zwischen Gewerkschaftsmitgliedern einerseits sowie nicht und anders tarifgebundenen Arbeitnehmern - sog. Außenseitern - andererseits unterscheidet. Der TV und der ETV differenzieren in ihrem personellen Geltungsbereich zwischen verschiedenen Gruppen von Mitgliedern der Gewerkschaft IG Metall und damit allein zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern, also denjenigen Beschäftigten, denen ein Tarifvertrag ohnehin nur Ansprüche vermitteln kann. Die Stichtagsregelung formuliert lediglich Anspruchsvoraussetzungen für tarifliche Leistungen. Die Bestimmungen des

ETV erweisen sich auch im Hinblick auf den tariflichen Regelungsgegenstand als wirksam. Den Tarifvertragsparteien kommt auf Grund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie bei der Bestimmung von Umfang und Voraussetzungen von Ausgleichs- und Überbrückungsleistungen anlässlich einer Teilbetriebsstilllegung ein weiterer Gestaltungsspielraum zu. Die Stichtagsregelung orientiert sich am gegebenen Sachverhalt der beabsichtigten Betriebsänderung als einmaligem Vorgang sowie den damit verbundenen Leistungen unter Berücksichtigung des ausgehandelten Tarifvolumens.

Die Bestimmungen des ETV verstoßen auch nicht gegen die sog. negative Koalitionsfreiheit. Die tarifliche Regelungsbefugnis ist von Verfassungs- und Gesetzes wegen auf die Mitglieder der tarifschließenden Verbände und vorliegend auf die der IG Metall beschränkt. Die „Binnendifferenzierung“ zwischen Gewerkschaftsmitgliedern schränkt weder die Handlungs- oder die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers noch die von sog. Außenseitern ein. Diesem Personenkreis bleibt es unbenommen, seine vertraglichen Beziehungen frei zu gestalten. Von den Regelungen des ETV kann gegenüber sog. Außenseitern kein „höherer Druck“ ausgehen, als derjenige, der sich stets ergibt, wenn die individualvertraglichen Vereinbarungen hinter diejenigen Regelungen zurückbleiben, die durch einen Tarifvertrag für die Mitglieder der Gewerkschaft geregelt wurden.

Die vertraglichen Verweisungen in der dreiseitigen Vereinbarung auf die unterschiedlichen tariflichen Regelungen des TV und des ETV sind nach der Rechtsprechung des Senats (21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - u.a., vgl.



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



auch Pressemitteilung Nr. 24/14) nicht anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überprüfen. Sie setzen die in den beiden Tarifverträgen vorgegebenen Regelungen für die Ausgestaltung des dreiseitigen Vertrags zwischen den Parteien um.

Schließlich verstößt auch der „Interessenausgleich“ nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Satz 1 BetrVG. Die Betriebsparteien haben durch die Übernahme der Regelungen des TV, nicht aber des ETV, gerade davon abgesehen, Bestimmungen mit einzubeziehen, die an eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt anknüpfen. [Bundesarbeitsger., Urteil vom 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 25. Juli 2013 - 4 Sa 166/13 -]

● Ansprüche aus Tarifvertrag - Günstigkeitsvergleich

Die Regelungen eines auf ein Arbeitsverhältnis aufgrund vertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvertrags kommen nach dem in § 4 Abs. 3 TVG verankerten Günstigkeitsprinzip nur zum Tragen, soweit sie gegenüber dem kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Tarifvertrag für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dies ist im Wege des sog. Sachgruppenvergleichs zu ermitteln. Ist nach diesen Maßstäben nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die individualvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibt es bei der zwingenden Geltung der tariflichen Bestimmungen. Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, ist bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag verweist auf die Tarifverträge

für die Angestellten/Arbeiter der Deutschen Bundespost TELEKOM (Ost) in ihrer jeweiligen Fassung. 1995 wurde das Arbeitsverhältnis auf die Deutsche Telekom AG (DT AG) übergeleitet. Am 25. Juni 2007 erfolgte ein Betriebsübergang auf die Beklagte. Am selben Tag schloss diese mit der Gewerkschaft ver.di Haustarifverträge ab, die insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten (Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeit von 34 auf 38 Stunden) sowie der Zusammensetzung und Höhe der Vergütung von den bei der DT AG geltenden Tarifverträgen abweichen. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Arbeitszeit und Entgeltregelungen der letztgenannten Tarifverträge seien mit Stand des letzten Betriebsübergangs aufgrund der vertraglichen Bezugnahme auf sein Arbeitsverhältnis weiter anzuwenden. Diese Bestimmungen seien günstiger als die kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Tarifverträge der Beklagten. Er hat deshalb die Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von 34 Stunden sowie - für mehrere Monate des Jahres 2011 - insbesondere die Vergütung von wöchentlich vier weiteren Stunden nebst Zuschlägen begehrt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers überwiegend stattgegeben. Die Revision der Beklagten vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war weitgehend erfolgreich, während die Revision des Klägers zurückzuweisen war. Zwar finden die Tarifverträge der DT AG mit Stand vom 24. Juni 2007 aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien weiter Anwendung. Deren Arbeitszeit- und Ent-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



geltbestimmungen sind aber im maßgebenden Zeitraum nicht günstiger als die für das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge der Beklagten. Bei dem vorzunehmenden Sachgruppenvergleich können Arbeitszeit und das regelmäßig geschuldete Arbeitsentgelt nicht isoliert betrachtet werden. Sie bilden vielmehr eine einheitliche Sachgruppe. Ändert sich eine der zu vergleichenden Regelungen, ist für den betreffenden Zeitabschnitt ein erneuter Vergleich durchzuführen. Ist danach - wie im Entscheidungsfall - im maßgebenden Zeitraum nach den normativ geltenden Tarifverträgen sowohl die Arbeitszeit länger als auch das dem Arbeitnehmer hierfür zustehende Monatsentgelt höher, ist die einzelvertragliche Regelung nicht zweifelsfrei günstiger i.S.v. § 4 Abs. 3 TVG. [BAG, Urteil vom 15. April 2015 4AZR 587/13 - Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. April 2013 - 6 Sa 2000/12 -]

● **Betriebsrentenanpassung - konzerninterne Verrechnungspreisabrede - wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Berechnungsdurchgriff**

Der Kläger bezieht seit dem 1. August 2008 von der Beklagten eine Betriebsrente. Die Beklagte ist in einen Konzern eingebunden; sie erbringt Dienstleistungen sowohl für externe Kunden als auch für andere Konzerngesellschaften und nimmt Verwaltungsaufgaben für ihre Muttergesellschaft wahr. Zwischen der Beklagten und einer Schwes-tergesellschaft mit Sitz in den Niederlanden besteht ein sog. „Intercompany Trading Agreement“ (im Folgenden: AGITA). Dieses enthält eine Formel zur Berechnung der

Vergütung für die konzerninternen Leistungen.

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine Anpassung seiner Betriebsrente gemäß § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zum 1. Januar 2011. Er ist der Auffassung, die wirtschaftliche Lage der Beklagten stehe einer Anpassung nicht entgegen. Durch die im AGITA vereinbarte Berechnungsformel komme es zu einer konzerninternen Vorteilsverlagerung von der Beklagten auf die Muttergesellschaft. Deshalb sei die in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen der Beklagten ausgewiesene Ertragsituation für ihre wirtschaftliche Lage nicht aussagekräftig. Jedenfalls müsse sich die Beklagte die günstige wirtschaftliche Lage ihrer Muttergesellschaft bzw. der Konzernobergesellschaft im Wege des Berechnungsdurchgriffs zurechnen lassen. Zum einen enthalte das AGITA eine harte Patronatserklärung; zum anderen könne die Beklagte aufgrund der im AGITA vereinbarten Berechnungsformel für die Vergütung der konzerninternen Leistungen von vornherein stets nur den im AGITA festgelegten und begrenzten Gewinn erzielen. Hierdurch würden Betriebsrentenanpassungen auf unabsehbare Zeit verhindert.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte durfte zum Anpassungsstichtag 1. Januar 2011 davon ausgehen, dass ihre wirtschaftliche Lage eine Anpassung nicht zuließ, da sie bis zum nächsten Anpassungsstichtag keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaften würde. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG kommt es auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht auf eine



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



fiktive wirtschaftliche Lage an, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Deshalb ist nicht von Belang, wie sich die wirtschaftliche Lage der Beklagten dargestellt hätte, wenn im AGITA eine andere Verrechnungspreisabrede vereinbart worden wäre. Die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage einer anderen Konzerngesellschaft lagen zum Anpassungsstichtag 1. Januar 2011 nicht vor. Schadensersatzansprüche waren nicht Streitgegenstand. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2015 - 3 AZR 729/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juli 2013 - 4 Sa 112/12 -]

● **Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nach der Verkehrsanschauung**

Ausbildende haben Auszubildenden gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG eine angemessene Vergütung zu gewähren. Maßgeblich für die Angemessenheit ist die Verkehrsanschauung. Wichtigster Anhaltspunkt für diese sind die einschlägigen Tarifverträge. Eine Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte um mehr als 20 v.H. unterschreitet. Handelt es sich bei dem Ausbildenden um eine gemeinnützige juristische Person, rechtfertigt allein der Status der Gemeinnützigkeit es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. Eine durch Spenden Dritter finanzierte Ausbildungsvergütung, die mehr als 20 v.H. unter den tariflichen Sätzen liegt, ist allerdings noch nicht zwingend unange-

messen. Vielmehr kann der Ausbildende die darauf gerichtete Vermutung widerlegen, indem er darlegt, dass besondere Umstände die niedrigere Ausbildungsvergütung rechtfertigen.

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein mit dem Zweck der Förderung der qualifizierten Berufsausbildung. Dazu schließt er Berufsausbildungsverträge ab. Die Ausbildung der Auszubildenden erfolgt in seinen Mitgliedsbetrieben. Der im September 1990 geborene Kläger bewarb sich im Januar 2008 bei einem solchen Mitgliedsunternehmen um einen Ausbildungsplatz zum Maschinen- und Anlageführer. Der Berufsausbildungsvertrag wurde mit dem Beklagten geschlossen. Die Ausbildung erfolgte in dem Unternehmen, bei dem sich der Kläger beworben hatte. Dieser erhielt während des Ausbildungsverhältnisses vom 1. September 2008 bis zum 7. Februar 2012 nur ca. 55 vH der Ausbildungsvergütung nach den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern. Mit seiner Klage verlangt der Kläger auf der Grundlage der tariflichen Ausbildungsvergütung die Zahlung weiterer 21.678,02 Euro brutto.

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht die Unangemessenheit der vom Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung festgestellt und entgegen der Ansicht des Beklagten rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Ausbildungsvergütung auch eine Entlohnung der geleisteten Arbeit darstellt. Diese kam zwar nicht dem Beklagten selbst, jedoch seinem Mitgliedsunternehmen zugute. Besondere Umstände, die geeignet sein könnten, trotz des Unterschreitens der tariflichen Ausbildungssätze um fast 50 v.H. die



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Vermutung der Unangemessenheit der vom Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung zu widerlegen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Der Beklagte hat solche Umstände auch nicht dargetan. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 4. September 2013 - 7 Sa 374/13]^{1,2}

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**