

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 15. Januar 2019  
- 1 AZR 250/17 -  
ECLI:DE:BAG:2019:150119.U.1AZR250.17.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 20. Oktober 2016  
- 4 Ca 17735/15 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. April 2017  
- 14 Sa 1991/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - Tarifvorrang

Hinweis des Senats:

Überwiegend parallel zu führender Sache - 1 AZR 65/17 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 250/17  
14 Sa 1991/16  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
15. Januar 2019

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Anschlussrevisions-  
beklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Anschlussrevisions-  
klägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Ver-  
handlung vom 15. Januar 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsge-  
richts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und

Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Berg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Anschlussrevision der Klägerin - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. April 2017 - 14 Sa 1991/16 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. Oktober 2016 - 4 Ca 17735/15 - abgeändert.  
Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Differenzvergütung und Weihnachtsgeld. 1

Die Beklagte ist ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Hamburg. In deren Berliner Vertriebsfiliale ist die Klägerin als Verkäuferin beschäftigt. Der unter dem 14. Dezember 2014 von den Parteien schriftlich verfasste Arbeitsvertrag lautet in seiner mit „Schlussbestimmung“ überschriebenen § 21 Nr. 4: 2

„Im Übrigen gelten die für den Betrieb der Firma einschlägige Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Arbeitgeber und Mitarbeiter sind sich darüber einig, dass die mit dem Betriebsrat bereits abgeschlossenen und noch abzuschließenden Betriebsvereinbarungen den Regelungen dieses Vertrages vorgehen.“

Bis April 2008 war die Beklagte tarifgebundenes Mitglied im Landesverband des Hamburger Einzelhandels e.V., welcher mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (*bzw. vor deren Gründung mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen - HBV -*) Tarifverträge mit einem Geltungsbereich für Einzelhandelsbetriebe auf dem Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg geschlossen hat. Sie ist 3

- und war - nicht Mitglied des Handelsverbands Berlin-Brandenburg e.V. bzw. seines Rechtsvorgängers, der mit ver.di neben dem Manteltarifvertrag für den Berliner Einzelhandel (MTV Berlin) ua. den Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Berliner Einzelhandel (TV-GLA Berlin) vereinbart hat. Nach § 1 A. und B. MTV Berlin und dem gleich lautenden § 1 A. und B. TV-GLA Berlin (*in ihren jeweils ab 1. Juli 2011 gültigen Fassungen*) umfassen die Geltungsbereiche dieser Tarifverträge räumlich das Land Berlin und fachlich „alle Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich Dach- bzw. Holdinggesellschaften von Einzelhandelsunternehmen sowie Hilfs- und Nebenbetriebe.“

Die Vergütung der in der Filiale Berlin beschäftigten Arbeitnehmer - so auch die der Klägerin - richtete sich nach der von der Beklagten mit dem dort errichteten Betriebsrat mit Wirkung zum 1. März 1997 geschlossenen „G Betriebsvereinbarung“ (BV 97). Diese lautet auszugsweise:

4

**„Präambel**

Ziel der Konzeption einer Betriebsvereinbarung war die Schaffung eines Gehalts- und Arbeitszeitsystems, das für jeden Mitarbeiter nachvollziehbar, einsehbar und leistungsgerecht ist.

Ferner sollen die gesetzlichen Ladenschlußzeiten des Einzelhandel in gerechte Rahmenbedingungen gefügt werden.

Als Grundlage wurden größtenteils bestehende Vereinbarungen genommen. Der Tarif berücksichtigt die Mindestforderungen des **Einzelhandelstarifes in Hamburg** soweit nicht andere Vereinbarungen getroffen werden und diese einen individuellen Leistungsausgleich berücksichtigen (Arbeitsvertrag). Eine Überarbeitung findet mindestens zum Zeitpunkt gültiger Tarifverhandlungen des Einzelhandels statt.

Die nachstehenden Paragraphen ergänzen die Regelungen des Arbeitsrechtes und gelten als Bestandteil des Arbeitsvertrages (Individualvereinbarung).

Jedem G wird eine Ausfertigung der Vereinbarung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zusammen mit dem Arbeitsvertrag übergeben.

Die Bezeichnung des Arbeitnehmers als „G“ ist dem gleichzusetzen.

...

**§ 8 Urlaubs- und Weihnachtsgeld**

G zahlt in jedem Beschäftigungsjahr ein Urlaubsgeld in Höhe von **62,5 %** des Gehaltes.

Zahlungstermin ist spätestens der 31. Mai eines jeden Jahres. ...

G zahlt in jedem Beschäftigungsjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von **62,5 %** des Gehaltes.

Zahlungstermin ist spätestens der 30. November eines jeden Jahres. ...

**§ 15 Gehaltstarif**

Die G-Gehälter garantieren eine Mindesthöhe über den jeweiligen Hamburger Tarifen.

In den Tarifen **GO, G1, G2** sind das **DM 200,00**

In dem Tarif **G3** sind das **DM 300,00**

In dem Tarif **G4a** sind das **DM 400,00** und in **G4b DM 500,00**

...

**Gehaltserhöhungen:**

Zukünftige Tariferhöhungen führen mit Wirkung des neuen Tarifabschlusses zu einer entsprechenden Erhöhung des Garantiegehalmtes.

In den Tarifen GO, G1, G2 sind das DM 200,00

In dem Tarif G3 sind das DM 300,00

In dem Tarif G4a sind das DM 400,00 und in G4b DM 500,00

...

**Gehaltsgruppen:**

Die Tätigkeitsbereiche der G werden verschiedenen Gehaltsgruppen zugeordnet. ...“

Des Weiteren sind in § 15 BV 97 mehrere Gehaltsgruppen festgelegt, denen allgemeine Tätigkeitsmerkmale und die Aufzählung bestimmter beruflicher Funktionen vorangestellt sind. Jede Gehaltsgruppe enthält eine Tabelle, in der ausgehend vom „Tarif ... laut HBV“ als Entgelte Nominalbeträge angeführt sind.

5

Die Beklagte kündigte die BV 97 gegenüber dem Betriebsrat zum 31. Dezember 2014 und stellte in der Folgezeit die an die Erhöhung der Tarifentgelte des Hamburger Einzelhandels anknüpfende Steigerung der Vergütung ebenso wie die Weihnachts- und Urlaubsgeldzahlung ein. Ausgehend von der ab 1. August 2015 geltenden Erhöhung der für das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg tariflichen Gehälter hat die Klägerin mit ihrer Klage und deren späteren Erweiterungen das Weihnachtsgeld für 2015 sowie für die Monate August 2015 bis April 2016 die Zahlung der Differenzen zwischen der von der Beklagten gezahlten monatlichen Vergütung und den auf der Grundlage der Erhöhung eines Garantiegehaltes entsprechend § 15 BV 97 berechneten Monatsvergütungen verlangt. Sie hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Auffassung vertreten, die streitbefangenen Ansprüche folgten vor allem aus vertraglichen Gesichtspunkten. Außerdem habe die Beklagte die betrieblichen Entlohnungsgrundsätze ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats geändert.

6

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - sinngemäß beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an sie

1. 109,25 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit,
2. 660,84 Euro brutto (Weihnachtsgeld 2015) nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit,
3. 64,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit,
4. 48,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit,
5. 32,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit,

zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und unter Abweisung der Klage im Übrigen die Beklagte verurteilt, an die Klägerin ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2015 iHv. 644,72 Euro brutto zu zahlen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die vollständige Klageabweisung weiter, während die Klägerin mit ihrer Anschlussrevision die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung erstrebt.

9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet, während die beschränkt eingelegte Anschlussrevision der Klägerin - die nach ihrer Begründung die Geltendmachung der Entgeltdifferenzbeträge als einen auf die BV 97 gestützten kollektiv-rechtlichen Anspruch ebenso wenig erfasst wie die teilweise Aberkennung des Weihnachtsgeldes - unbegründet ist. Die in der Revisionsinstanz noch anhängigen Klageforderungen bestehen nicht.

10

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes 2015 nach § 8 Unterabs. 2 der gekündigten BV 97. Diese Regelung entfaltet nach Beendigung der BV 97 keine Nachwirkung. Sie ist unwirksam. Das folgt daraus, dass sie sich auf die Gehaltstarifregelung des § 15 BV 97 bezieht, die ihrerseits - insoweit von der Klägerin auch nicht mehr angegriffen - wegen Verstoßes gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam ist (*vgl. dazu ausf. BAG 15. Januar 2019 - 1 AZR 64/18 - Rn. 13 ff.*). Die Unwirksamkeit der Gehaltstarifbestimmungen erfasst - und das hat das Landesarbeitsgericht verkannt - auch die Weihnachtsgeldfestlegung des § 8 Unterabs. 2 BV 97. Diese stellt ohne die Gehaltstarifregelung in § 15 BV 97 keine sinnvolle und in sich geschlossene, praktikable Bestimmung mehr dar. Das Weihnachtsgeld ist mit einem auf das Gehalt bezogenen prozentualen Anteil definiert („62,5 % des Gehaltes“). Mit „Gehalt“ haben die Betriebsparteien nicht an die

11

individuelle Vergütung, sondern an das von ihnen in § 15 BV 97 ausgestaltete Gehalt angeknüpft. Für einen anderen Regelungswillen fehlt es an Anhaltspunkten. Ist aber § 15 BV 97 als Bezugspunkt der Weihnachtsgeldregelung unwirksam, betrifft dies zwangsläufig auch die Bezug nehmende Regelung. Damit kommt es nicht darauf an, ob § 8 BV 97 seinerseits gegen die Regelungssperre verstößt oder - wie vom Landesarbeitsgericht für das Weihnachtsgeld angenommen - im Hinblick auf eine „Sonderzuwendungen“ betreffende Öffnungsklausel im MTV Berlin wirksam ist (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

II. Ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld 2015 sowie auf Zahlung der begehrten Differenzvergütung ergibt sich (auch) nicht aus § 21 Nr. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 14. Dezember 2014 iVm. §§ 8, 15 BV 97. 12

1. In der Verfolgung dieser - eigenständig streitgegenständlichen - prozessualen Ansprüche liegt allerdings, anders als die Beklagte meint, keine in der Revision unzulässige Klageerweiterung. Die Klägerin hat die entsprechenden Forderungen bereits in den Tatsacheninstanzen auf eine vertragliche Grundlage gestützt, wengleich sie in diesem Zusammenhang auf Daten eines von ihr nicht geschlossenen Arbeitsvertrags verwiesen hat. Diese bloße Falschbezeichnung hat sie in der Berufungsinstanz klargestellt und damit keine weitergehende - prozessual als teilweise Klagerücknahme zu wertende - Erklärung abgegeben. 13

2. Mit § 21 Nr. 4 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2014 haben die Parteien die Regelungen der BV 97 nicht einzelvertraglich und unabhängig von einem kollektiv-rechtlichen Geltungsgrund vereinbart. 14

a) § 21 Nr. 4 des Arbeitsvertrags ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Jedenfalls handelt es sich um eine sog. Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Sowohl Allgemeine Geschäftsbedingungen als auch Einmalbedingungen können vom Senat als typische Erklärungen selbst ausgelegt werden (vgl. BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 246/17 - Rn. 12; zu den Maßstäben der Auslegung vgl. zB BAG 15



5. März 2013 - 1 AZR 880/11 - Rn. 59; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283).

b) Wie die am Vertragswillen verständiger und redlicher Vertragspartner unter Berücksichtigung ihrer Interessenlagen orientierte Auslegung ergibt, kommt § 21 Nr. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags keine weitergehende Bedeutung zu als der eines - deklaratorischen - Verweises auf die gesetzlich angeordnete unmittelbare und zwingende Geltung von Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). In Satz 2 der vereinbarten Bedingung drückt sich aus, dass den im Arbeitsvertrag ausdrücklich getroffenen Abreden bereits geschlossene Betriebsvereinbarungen vorgehen und sie der kollektiv-rechtlichen Abänderbarkeit durch noch abzuschließende Betriebsvereinbarungen unterliegen (Betriebsvereinbarungsoffenheit). 16

3. Die Zahlungsanträge sind nicht wegen einer im Zusammenhang mit der BV 97 einschließlich ihrer Regelungen der § 15, § 8 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 - ggf. im Wege der Umdeutung nach § 140 BGB - anzunehmenden Gesamtzusage begründet. Dafür geben die Festlegungen der Präambel der BV 97 ebenso wenig her (vgl. *ausf. BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 25 ff., BAGE 161, 305*) wie andere von der Klägerin angeführte Umstände. Es handelt sich nicht um außerhalb der Betriebsvereinbarung liegende Umstände, die auf einen Verpflichtungswillen der Beklagten losgelöst von der normativen Geltung der BV 97 schließen lassen könnten. 17

4. Die Klägerin vermag die noch streitbefangenen Forderungen nicht auf eine betriebliche Übung zu stützen. Die Entgeltzahlungen der Beklagten erfolgten - für die Klägerin erkennbar - in Erfüllung einer vermeintlichen Verpflichtung aus der BV 97. Die Klägerin konnte nicht berechtigterweise annehmen, dass sich die Beklagte zu einem entsprechenden Verhalten unabhängig vom Schicksal der BV 97 auf unbegrenzte Zeit verpflichten wollte. 18

5. Schließlich besteht kein Anspruch nach § 611 BGB iVm. den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen. Zwar kann ein Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Senats in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvo- 19

oraussetzung bei einer unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze fordern. Denn die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Vergütung wird von Gesetzes wegen ergänzt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen zu vergüten (*zB BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 13*). Vorliegend ist aber der Anwendungsbe- reich der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung nicht eröffnet. Ebenso wenig, wie diese Theorie Ansprüche auf der Grundlage eines mitbestimmungswidrig eingeführten Entgeltsystems vermittelt (*dazu BAG 24. Januar 2017 - 1 AZR 772/14 - Rn. 46 mwN, BAGE 158, 44*), vermag sie Ansprüche auf ein vom Be- tribsrat kompetenzwidrig (mit-)gestaltetes Entgelt zu begründen.

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

Fasbender

Berg