

Stellungnahme: Übernahme von kommunalen Betrieben kann nach Urteil des Bundesarbeitsgerichts sehr kostspielig werden

12. April 2018

Individuelle Vergütungsregeln, die auf einen Tariflohn verweisen, können nicht durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht heute in einem Grundsatzurteil entschieden (BAG v. 11. April 2018, 4 AZR 119/17). Im zugrunde liegenden Fall ging es um ein kommunales Senioren- und Pflegezentrum, das von einem privaten Unternehmen übernommen wurde. Der Kläger, ein Masseur, der seit 1991 bei dem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigt war, konnte vor Gericht durchsetzen, dass er weiter nach dem für ihn günstigeren Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes bezahlt werden muss.

Dazu teilt **Silvia Lang**, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Hogan Lovells in München mit:

"Das Urteil kann für Unternehmen, die kommunale Betriebe übernommen haben, sehr kostspielig werden. Die Richter zementieren, dass von Tariflohnzusagen nicht durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden darf, sofern die individuellen Zusagen günstiger sind. Damit müssen Unternehmen an veralteten Tariflohnzusagen festhalten, selbst wenn sie keinem öffentlichen Tarifvertrag unterliegen. Wenden Arbeitgeber Regelungen für alle Arbeitnehmer gleich an, können diese an sich durch Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts untermauert jedoch, dass arbeitsvertragliche Vergütungsregeln gerade nicht für alle Mitarbeiter gleich gelten und gestattet somit nicht, abweichende kollektive Vergütungsregeln aufzustellen."

Hintergrund

Der Kläger war seit 1991 als Masseur in einem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigt. Seine Vergütung sollte auf Grundlage einer arbeitsvertraglichen Zusatzklausel nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) berechnet werden. Im Februar 1993 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, nach der "analog die Bestimmungen des BAT vom 11. Januar 1961" gelten sollten. Die Betriebsvereinbarung sah weiter vor, dass ihre Bestimmungen automatisch Bestandteil von Arbeitsverträgen werden sollten, die vor Februar 1993 abgeschlossen wurden. Das Senioren- und

Pflegezentrum hat die Beklagte im Wege eines Betriebsübergangs von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erworben. Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 2001. Die Erfurter Bundesrichter sprachen dem Kläger die Vergütung nach dem TVöD/VKA zu, welcher den BAT ersetzte. Der Anspruch folge aus der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag. Denn die Betriebsvereinbarung habe diese Zusatzvereinbarung nicht abgelöst. Die Rechtsprechung des Ersten Senats, nach der arbeitsvertragliche Regelungen generell betriebsvereinbarungsoffen seien, sobald diese einen kollektiven Bezug aufweisen, wandte das Gericht, anders als noch das LAG Düsseldorf, nicht an. Arbeitsvertragliche Vergütungsregeln seien keine allgemeinen Geschäftsbedingungen und könnten daher nicht durch eine Betriebsvereinbarung abgeändert werden.

Kontakt



**Dr. Silvia
Lang**
Counsel

> [Read the full article online](#)