

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 16. Juli 2019  
- 1 AZR 384/17 -  
ECLI:DE:BAG:2019:160719.U.1AZR384.17.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 20. Oktober 2016  
- 4 Ca 18005/15 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. Juli 2017  
- 26 Sa 1932/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - Tarifvorrang

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 65/17 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 384/17  
26 Sa 1932/16  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. Juli 2019

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 16. Juli 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Dr. Benrath für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. Juli 2017 - 26 Sa 1932/16 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. Oktober 2016 - 4 Ca 18005/15 - insgesamt abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch über Weihnachtsgeld und Entgelterhöhungen. 1

Die Beklagte ist ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Hamburg. In ihrer Berliner Vertriebsfiliale ist die Klägerin als Verkäuferin teilzeitbeschäftigt. Die Parteien haben unter dem 18. Februar 2012 einen schriftlichen Arbeitsvertrag niedergelegt, dessen letzter Satz lautet: 2

„Dieser Vertrag ist nur in Verbindung mit der nachfolgenden G-Betriebsvereinbarung gültig.“

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 - 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) 3

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 Einzelhandels 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 **G0, 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 Tarifierhöhungen führen mit Wirkung des neuen Tarifabschlusses zu einer entsprechenden Erhöhung des Garantiegehaltes.

In den Tarifen G0, 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“ Nominalbeträge als Entgelte angeführt sind. Die tabellarischen Auflistungen enthalten Gehaltssteigerungen nach Berufsjahren. Die Tätigkeit der Klägerin war entsprechend der Gehaltsgruppe G 1 vergütet, welche nach der BV 97 Entgelte in aufsteigender Höhe in Abhängigkeit von ein, zwei, drei, vier, fünf und sechs Berufsjahren vorsieht.

5

Die Beklagte kündigte die BV 97 gegenüber dem Betriebsrat zum 31. Dezember 2014 und stellte die an die Erhöhung der Tarifentgelte des Hamburger Einzelhandels anknüpfenden Entgeltsteigerungen ebenso wie die Weihnachtsgeldzahlung ein. Mit ihrer Klage hat die Klägerin - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Zahlung des Weihnachtsgeldes 2015 sowie für die Zeit vom 1. Juli 2015 bis 31. Dezember 2015 einer auf der Anerkennung von sechs Berufsjahren beruhenden Differenzvergütung verlangt und dies auf kollektivrechtliche sowie individualvertragliche Erwägungen gestützt. 6

Sie hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - sinngemäß beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.531,69 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 141,95 Euro brutto seit dem 1. Juli 2015, aus 67,89 Euro brutto seit dem 1. August 2015, aus 40,55 Euro seit dem 1. September 2015, aus 141,95 Euro brutto seit dem 1. Oktober 2015, aus 141,95 Euro brutto seit dem 1. November 2015 und aus 997,40 Euro brutto seit dem 1. Dezember 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat der - ursprünglich noch weiter gehenden - Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, die Klage in Bezug auf ursprünglich noch geltend gemachte Entgelterhöhungen im Hinblick auf Steigerungen der Tarifentgelte abgewiesen und im Übrigen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die vollständige Klageabweisung weiter. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage - soweit sie in die Revision gelangt ist - zu Unrecht entsprochen. 10

- I. Das gilt zunächst für das zuerkannte Weihnachtsgeld 2015. 11
1. Ein Anspruch hierauf folgt nicht aus § 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 in § 15 BV 97 bezieht, die ihrerseits wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam ist. 12
- a) Das Landesarbeitsgericht ist - im Zusammenhang mit den dem Senat nicht mehr zur Entscheidung anfallenden monatlichen Differenzvergütungen wegen der Tarifentgelterhöhungen für den Hamburger Einzelhandel - zutreffend davon ausgegangen, dass § 15 BV 97 gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt. Das hat der Senat in mehreren parallel gelagerten Revisionsverfahren ausführlich begründet (*zB BAG 15. Januar 2019 - 1 AZR 64/18 - Rn. 12 bis 17*). Im vorliegenden Streitfall gilt nichts Anderes. 13
- b) Rechtsfolge des Verstoßes von § 15 BV 97 gegen die Tarifsperrung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist seine Unwirksamkeit. Diese erstreckt sich - und das hat das Landesarbeitsgericht verkannt - auch auf die Weihnachtsgeldfestlegungen des § 8 Unterabs. 2 BV 97. Ohne die Gehaltstarifregelung in § 15 BV 97 stellen diese keine sinnvollen und in sich geschlossenen, praktikablen Bestimmungen 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 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 Urlaubs- und 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). 14

2. Vertragliche Ansprüche auf das Weihnachtsgeld scheiden gleichfalls aus. 15
- a) Der Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2012 vermittelt - iVm. § 8 Unterabs. 2 BV 97 - keinen Anspruch. Das ergibt dessen Auslegung. 16
- aa) Der letzte Satz 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 5. März 2013 - 1 AZR 880/11 - Rn. 59; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283*). 17
- bb) Mit der Klausel, dass der Arbeitsvertrag „nur in Verbindung mit der nachfolgenden G-Betriebsvereinbarung gültig“ ist, haben die Parteien - anders als es der bloße Wortlaut nahe legt - keine Bedingung für die Wirksamkeit ihres Vertragsschlusses formuliert. In ihr drückt sich vielmehr der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner unter Berücksichtigung ihrer Interessenlagen aus, dass sämtliche im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten Abreden der (kollektivrechtlichen) Abänderbarkeit durch die für den Berliner Betrieb geschlossene BV 97 unterliegen. 18
- b) Das Zahlungsbegehren ist nicht wegen einer im Zusammenhang mit der BV 97 einschließlich ihrer Regelungen des § 8 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. 19



c) Die Klägerin vermag die in der Revision noch streitbefangene Weihnachtsgeldforderung nicht auf eine betriebliche Übung zu stützen, nach der die Beklagte ein jährliches Weihnachtsgeld gewährt hat. Das erfolgte - 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. 20

d) 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 Wirksamkeitsvoraussetzung 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 Betriebsrat kompetenzwidrig (mit-)gestaltetes Entgelt zu begründen. 21

II. Die Klägerin hat des Weiteren keinen Anspruch auf Zahlung des streitgegenständlichen - an das sechste Berufsjahr der Gehaltsgruppe G 1 nach der BV 97 anknüpfende - Differenzentgelt. 22

1. Der insoweit geltend gemachte Zahlungsanspruch kann nicht auf § 15 BV 97 gestützt werden. Diese Vorschrift ist wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Betriebsparteien mit der Festlegung von Berufsjahres„anstiegen“ einen (bloßen) Entgeltgrundsatz festgelegt haben, was nicht gegen § 77 Abs. 3 23

Satz 1 BetrVG verstoße, weil dies als mitbestimmungspflichtige Angelegenheit des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht der Regelungssperre unterliege und - mangels Bindung der Beklagten an die Berliner Einzelhandelstarife - auch nicht dem Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG unterliefe. Hierfür fehlt es ersichtlich an einer irgendwie gearteten systematischen Vergütungsrelation. Mit den - in numerischer Höhe ausgedrückten - berufsjahresabhängigen Entgelten haben die Betriebsparteien vielmehr absolute Entgelthöhen geregelt; zudem ließen sich ihre Festlegungen hierzu nicht von den absoluten Entgeltbeträgen losgelöst aufrechterhalten.

2. Für einen auf vertragliche Gesichtspunkte gestützten Anspruch gilt das zu I 2 Ausgeführte entsprechend. 24

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

Berg

Benrath