



## Mandanteninfo 04/2014: Verzicht auf Tarifanspruch nach Betriebsübergang?

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 12.02.2014 – 4 AZR 317/12](#)

**Ein einzelvertraglicher Verzicht auf einen bereits entstandenen tarifvertraglichen Anspruch ist auch dann wegen eines Verstoßes gegen [§ 4 Abs. 4 S. 1 TVG](#) nichtig, wenn dieser erst nach einem Betriebsübergang gegenüber dem Betriebsveräußerer oder dem Betriebserwerber erklärt wird. Der Betriebsübergang ist für die Unverzichtbarkeit tariflich begründeter Ansprüche ohne Bedeutung.**

Die Klägerin, ein ver.di Mitglied, ist seit März 1995 als Kinderkrankenschwester in einer Klinik in Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein mit Wirkung zum 01.01.1998 geschlossener Tarifvertrag Anwendung, wonach die Klägerin Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 83% der Bruttomonatsvergütung für den Monat September des laufenden Jahres hatte. Mitte des Jahres 2008 wurde über das Vermögen der Trägergesellschaft der Klinik das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter hat die Klinik zunächst fortgeführt. Zum 01.12.2009 hat dann ein öffentlicher Arbeitgeber, der Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband NRW ist und an die von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geschlossenen Tarifverträge gebunden ist, die Klinik übernommen. Im Vorfeld des Betriebsübergangs war es zu Verhandlungen zwischen dem Unternehmer, dem Insolvenzverwalter und der Gewerkschaft ver.di sowie dem Betriebsrat der Klinik gekommen, in denen nach Möglichkeiten gesucht worden war, die Verpflichtung zur Zahlung noch offener Jahressonderzahlungen für das Jahr 2009 zu reduzieren. Der Betriebsrat hatte sich mit Schreiben vom 27.11.2009, also wenige Tage vor dem geplanten Übergang der Klinik, an die Belegschaft gewandt und darauf hingewiesen, dass dem Übernehmer durch einen Verzicht auf die Jahressonderzahlung es möglich sei, bei der laufenden Vergütung höhere Erfahrungsstufen zu rechtfertigen. Trotz erheblicher juristischer Bedenken, so der Betriebsrat, gehe man davon aus, dass ein einmaliger Verzicht auf 11/12 der Jahressonderzahlung 2009 (also den anteiligen Anspruch für die ersten elf Monate des Arbeitsverhältnisses bis zum Betriebsübergang) in Zukunft durch eine höhere Einstufung ausgeglichen werde. Am 01.12.2009 hat dann die Klägerin gegenüber dem Insolvenzverwalter eine „Verzichtserklärung“ unterzeichnet, mit der sie „unwiderruflich ... auf 11/12 (Monate Januar bis November) der mir für das Jahr 2009 gemäß der tarifvertraglichen Bestimmungen zustehende Jahressonderzahlung“ verzichtete. Eine entsprechende Erklärung hat sie dem Betriebsübernehmer gegenüber am 02.12.2009 abgegeben. Der Betriebsübernehmer, der Landschaftsverband Westfalen Lippe hat dann auf Grundlage der Regelungen des TVÖD/VKA für den Monat Dezember 2009 eine Jahressonderzahlung in Höhe von 1/12 geleistet. Nach erfolgloser Geltendmachung hat die Krankenschwester dann mit ihrer Klage auch die Zahlung der restlichen 11/12 der Jahressonderzahlung für das Jahr 2009 nach dem früheren Tarifvertrag Jahressonderzahlung verlangt (neben anderen, hier nicht interessierenden Ansprüchen).

Das Arbeitsgericht hat dieser Klage genauso wie das LAG Hamm ([Urteil vom 02.02.2012 – 17 Sa 1299/11](#)) stattgegeben. Das BAG hat jetzt die Revision des beklagten Betriebsübernehmers zurückgewiesen.

Der 4. Senat hat insoweit festgestellt, dass die von der Klägerin geltend gemachte anteilige Jahressonderzahlung 2009 eine vom Insolvenzverwalter selbst begründete Masseforderung sei, weil er die Klinik bereits seit Mitte des Jahres 2008 fortgeführt habe. Dieser Anspruch der Klägerin richte sich jetzt wegen des Betriebsübergangs gegen den beklagten Betriebsübernehmer, der gemäß [§ 613a Abs. 2 S. 1 BGB](#) für die Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis (neben dem bisherigen Arbeitgeber) haftet. Das Bundesarbeitsgericht hat dann festgestellt, dass ein wirksamer Verzicht der Klägerin auf diesen Anspruch nicht vorliege. Der einzelvertragliche Verzicht auf entstandene tarifliche Ansprüche ist nämlich wegen eines Verstoßes gegen

das gesetzliche Verbot des [§ 4 Abs. 4 S. 1 TVG](#) nichtig und zwar unabhängig davon, ob für diesen Verzicht ein sachlicher Grund vorgelegen hat oder nicht. Insbesondere habe sich auch der tarifvertragliche Anspruch der Klägerin durch den Betriebsübergang zum 01.12.2009 nicht in einen einzelvertraglichen, schuldrechtlichen Anspruch gewandelt, auf den Arbeitnehmer individualarbeitsrechtlich wirksam verzichten könnten. Die Rechtsnatur des bereits vor dem Betriebsübergang entstandenen tarifvertraglichen Anspruchs auf Zahlung einer Jahressonderzahlung für den Betriebserwerber nach [§ 613a Abs. 2 BGB](#) haftet, ändert sich nicht in Folge des Betriebsübergangs, so das Bundesarbeitsgericht. Die Regelung des [§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB](#), wonach kollektivrechtliche Regelungen als sogenannte transformierte Normen in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber eingehen, ist für den Fall ohne jede Bedeutung. Die Unverzichtbarkeit eines bereits entstandenen, tariflich begründeten Anspruchs bleibt auch im Fall des Betriebsübergangs gemäß [§ 613a BGB](#) unberührt. Der Schutz des [§ 4 Abs. 4 S. 1 TVG](#), der einen Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässt, bleibe der Klägerin erhalten.

Darüber hinaus verstoße es auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn sich die Krankenschwester im vorliegenden Fall nachträglich auf die Unwirksamkeit ihrer Verzichtserklärungen berufen habe. Ein in diesem Sinne treuwidriges Verhalten, könne nämlich nur dann angenommen werden, wenn die Klägerin durch irgendein Verhalten habe erkennen lassen, dass sie den Verzicht trotz seiner Rechtsunwirksamkeit gegen sich gelten lassen wolle. Aus der widerspruchslosen Entgegennahme einer Vergütung, mit der vom Betriebsübernehmer vorgenommenen (höheren) Stufenzuordnung, erwachse kein Vertrauenstatbestand für den beklagten Übernehmer wegen der offenen Sonderzahlung.

Diese jetzt veröffentlichte Entscheidung des BAG enthält also nichts wirklich aufregend Neues. Sie bekräftigt aber den Schutz den [§ 4 TVG](#) dem tarifgebundenen Arbeitnehmern, also den Gewerkschaftsmitgliedern, (allerdings auch nur ihnen) bietet.

**Sie interessieren sich für andere Ausgaben?**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

