

Überstundenausgleich nach Sanierungstarifvertrag

§§ 2 und 5 TVG; § 1 Abs. 1 AEntG

1. Trifft ein Firmentarifvertrag Regelungen, die von einem Flächentarifvertrag und einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag abweichen, geht der Firmentarifvertrag vor, da er die spezielleren Regelungen enthält.
2. Gleicht der Arbeitgeber Überstunden weder in Freizeit noch in Geld aus, ist der Mindestlohn i. S. d. § 1 Abs. 1 AEntG trotzdem gewährleistet, wenn er die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt mit dem Mindestlohn vergütet.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 8. Oktober 2008 –5 AZR 8/08

Problempunkt

Der Kläger machte gegen den Insolvenzverwalter der Philipp Holzmann AG Ansprüche auf Überstundenausgleich geltend. Er war vom 20.5.1996 bis zum 4.6.2002 bei der Philipp Holzmann AG als Baufacharbeiter beschäftigt. Das Unternehmen war kraft Verbandszugehörigkeit an die Lohntarifverträge des Baugewerbes gebunden. Darüber hinaus unterlag das Arbeitsverhältnis dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag BRTV Bau. Beide Tarifverträge sehen vor, Überstunden durch Freizeit oder Geld auszugleichen.

Am 10.4.2000 schloss die Philipp Holzmann AG mit der IG Bau einen Sanierungstarifvertrag (SanTV). Dieser verpflichtete die Arbeitnehmer fünf Arbeitsstunden pro Woche mehr zu arbeiten (Sanierungsstunden). Sie waren durch bezahlte arbeitsfreie Tage oder Stunden auszugleichen, sofern die Philipp Holzmann AG ab dem Jahr 2001 einen bestimmten Jahresüberschuss erwirtschaftete. War der Ausgleich durch arbeitsfreie Tage bis zum Ende des jeweiligen Kalenderjahrs nicht möglich, sieht der SanTV die Abgeltung mit der nächstfolgenden Lohn-/Gehaltsabrechnung vor. Der Kläger leistete in der Zeit vom 1.2.2000 bis

31.7.2001 299,40 Mehrarbeitsstunden. Sie wurden dem Sanierungsarbeitszeitkonto als Sanierungsstunden gutgeschrieben.

Am 1.7.2002 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Philipp Holzmann AG eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Kläger meldete auf der Grundlage seiner tariflichen Stundenvergütung von 12,47 Euro brutto eine Forderung von 3.731,52 Euro für 299,40 Mehrarbeitsstunden an. Da der Beklagte die Forderung bestritt, klagt der Kläger auf Feststellung der Forderung zur Insolvenztabelle.

Entscheidung

Das BAG wies die Klage in letzter Instanz ab. Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung der Mehrarbeit besteht nicht. Zwar sehen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge des Baugewerbes und der BRTV Bau vor, Überstunden auszugleichen. Der mit der Philipp Holzmann AG und der IG Bau abgeschlossene SanTV schließt solche Ansprüche aber aus, wenn die Philipp Holzmann AG ab dem Jahr 2001 keinen Überschuss erwirtschaftet. Der SanTV ist wirksam geschlossen. Selbst wenn die Philipp Holzmann AG damit gegen Verbandsregelungen verstoßen haben sollte, berührt das nicht seine Wirksamkeit, da er sich um einen Firmentarifvertrag handelt.

Der SanTV enthält von den Lohntarifverträgen und dem BRTV abweichende Bestimmungen. Diese fanden auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung. Konkurrieren mehrere, von verschiedenen Tarifvertragsparteien abgeschlossene Tarifverträge miteinander, geht der speziellere dem allgemeineren vor. Das gilt auch für allgemeinverbindliche Tarifverträge. Das Tarifvertragsgesetz kennt keine Tariftgeltung erster oder zweiter Klasse. Es kommt also nicht auf den Rechtsgrund an, warum der jeweilige Tarifvertrag gilt, sondern nur darauf, welche der Regelungen in den Tarifverträgen die speziellere ist.

Danach verdrängt der SanTV die Lohntarifverträge und den BRTV Bau, denn Firmentarifverträge stellen gegenüber Verbandstarifverträgen – auch wenn sie für allgemein verbindlich erklärt sind – die speziellere Regelung dar.

Nach dem SanTV setzt ein Anspruch auf Ausgleich der Mehrarbeitsstunden voraus, dass die Philipp Holzmann AG ab den Jahren 2001 einen Jahresüberschuss erwirtschaftet. Einen solchen hatte der Kläger jedoch nicht vorgetragen. Daher brauchte das Gericht der Frage, wie sich die wirtschaftliche Situation der Philipp Holzmann AG vor Insolvenzeröffnung darstellte, nicht nachzugehen.

Der Ausschluss des Überstundenausgleichs verstößt auch nicht gegen § 1 Abs. 1 Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG). Die Vorschrift schreibt zwingend einen Mindestlohn vor. Er – und der mit ihm beabsichtigte Mindeststandard – sind gewährleistet, wenn der Arbeitgeber Arbeitsstunden im Durchschnitt mit dem Mindestlohn vergütet. Bei der Berechnung sind, ungeachtet ihrer Bezeichnungen, alle Zahlungen an den Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die nicht nur Aufwandsentschädigung, sondern Teil der Arbeitsvergütung sind. Entspricht der durchschnittlich gezahlte Stundenlohn dann dem Mindestlohn oder übersteigt ihn, ist die Mindestlohnvorschrift des § 1 Abs. 1 AEntG gewahrt.

Konsequenzen

Die Entscheidung des BAG hat über den Einzelfall des SanTV der Philipp Holzmann AG hinausweisende Folgen. Konkurrieren mehrere Tarifverträge, gilt das Spezialitätsprinzip. Es findet auch im Verhältnis zwischen einem Firmentarifvertrag und einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag Anwendung. Firmentarifverträge, insbesondere Sanierungstarifverträge, können also von unmittelbar und zwingend anwendbaren Flächentarifverträgen und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen abweichen. Sie dürfen Regelungen zu Arbeitszeit und zur Vergütung zulasten der Arbeitnehmer treffen. Dies gilt allerdings nur, wenn es sich dabei um tarifliche Rechte handelt. Es ist nicht möglich, einzelarbeitsvertragliche Ansprüche durch einen Sanierungstarifvertrag auszuschließen oder zulasten der Mitarbeiter abzuändern.

Praxistipp

In einem Sanierungstarifvertrag können die Tarifvertragsparteien nicht nur Regelungen für die Zukunft treffen. Zur Disposition stehen auch bereits entstandene und fällige Ansprüche, soweit diese auf einer Tarifnorm beruhen.