

Arbeitsrecht 10 AZR 290/17 - Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung bei Ausscheiden bis zum 31. März des Folgejahres

Der Beklagte arbeitete seit 1995 als Busfahrer in dem Verkehrsunternehmen der Klägerin. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme ein Tarifvertrag Anwendung, der einen Anspruch auf eine bis zum 1. Dezember zu zahlende Sonderzuwendung vorsieht. Diese dient auch der Vergütung für geleistete Arbeit. Die Sonderzuwendung ist vom [Arbeitnehmer](#) zurückzuzahlen, wenn er in der Zeit bis zum 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 zum Januar 2016. Mit der Abrechnung für den Monat November 2015 zahlte die Klägerin an ihn die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe eines Monatsentgelts. Nachdem das Arbeitsverhältnis geendet hatte, verlangte die Klägerin die Sonderzuwendung nach der tarifvertraglichen Regelung zurück. Der Beklagte lehnte das ab, weil die Tarifvorschrift unwirksam sei. Sie verstoße als unverhältnismäßige Kündigungsbeschränkung gegen das Grundrecht auf Berufsfreiheit aus [Art. 12 Abs. 1 GG](#).

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Die Rückzahlungsregelung wäre nach der Rechtsprechung des Senats allerdings unwirksam, wenn sie als arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingung einer Klauselkontrolle nach § [307 Abs. 1 BGB](#) zu unterziehen wäre (*ausführlich BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 - BAGE 140, 231*).

Arbeitsvertraglich in ihrer Gesamtheit einbezogene Tarifverträge unterliegen jedoch keiner solchen Inhaltskontrolle, weil sie nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (§ [307 Abs. 3 Satz 1 BGB](#)). Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 [BGB](#) Rechtsvorschriften im Sinn von § [307 Abs. 3 BGB](#) gleich.

Die Rückzahlungsverpflichtung des Beklagten, die sich aus der tarifvertraglichen Stichtagsregelung ergibt, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Sie verletzt insbesondere nicht [Art. 3 Abs. 1 GG](#) und [Art. 12 Abs. 1 GG](#), die die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normsetzung zu beachten haben.

Den Tarifvertragsparteien steht dabei aufgrund der durch [Art. 9 Abs. 3 GG](#) geschützten [Tarifautonomie](#) ein weiter Gestaltungsspielraum zu, über den [Arbeitsvertrags-](#) und Betriebsparteien nicht in gleichem Maß verfügen. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die [betroffenen](#) Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind.

Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen [Gestaltung](#) der Regelung. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn es für die getroffene Regelung einen sachlich vertretbaren Grund gibt.

Die tarifvertragliche Regelung, die der Senat anzuwenden hatte, greift zwar in die Berufsfreiheit der [Arbeitnehmer](#) ein. [Art. 12 Abs. 1 GG](#) schützt auch die Entscheidung eines Arbeitnehmers, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben. Die Einschränkung der Berufsfreiheit der [Arbeitnehmer](#) ist hier aber noch verhältnismäßig. Die Grenzen des gegenüber einseitig gestellten Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien sind nicht überschritten.

[Bundesarbeitsgericht](#)

Urteil vom 27. Juni 2018 - [10 AZR 290/17](#) - [BAG PM 36/2018](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg](#) -
Urteil vom 9. Mai 2017 - 9a Sa 12/17