

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzliche Regelung
3. Der Sachgruppenvergleich
  - 3.1 Der Maßstab: eine abstrakte, objektive Betrachtung
  - 3.2 Der Zeitpunkt und das Ergebnis
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Abbedungene Ausschlussfristen
  - 4.2 Abstrakter Maßstab
  - 4.3 "Arbeitsvertragliche Nachvollziehung"
  - 4.4 Außertarifliche Entgeltbestandteile - Entgeltfortzahlung
  - 4.5 Betriebliche Altersversorgung
  - 4.6 Betriebsübergang - 1
  - 4.7 Betriebsübergang - 2
  - 4.8 Betriebsvereinbarung - 1
  - 4.9 Betriebsvereinbarung - 2
  - 4.10 Darlegungslast
  - 4.11 Entgeltfortzahlung an Feiertagen
  - 4.12 Flächen- vs. Haustarifvertrag
  - 4.13 Individual- vs. Kollektivrecht
  - 4.14 Kollisionsregel
  - 4.15 Kündigungsfrist
  - 4.16 Rechtscharakter von Bezugsnormen
  - 4.17 Sachgruppenvergleich - 1
  - 4.18 Sachgruppenvergleich - 2
  - 4.19 Tarifliche Vergütungsordnung
  - 4.20 Tarifvorbehalt
  - 4.21 Vergleich
  - 4.22 Verschlechterungsverbot?
  - 4.23 Zurücktretende Tarifbestimmungen
  - 4.24 Zuschläge für Feiertagsarbeit u.a.
  - 4.25 Zweifel beim Günstigkeitsvergleich

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Tarifvertrag wirkt zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unmittelbar und zwingend. Die normative Wirkung tariflicher Regelungen lässt den Parteien des Arbeitsvertrags für eigene Lösungen bloß bedingt Spielraum. Das TVG erlaubt mit § 4 Abs. 3 andere Abmachungen nur, "soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten." In diesem Stichwort geht es um die zweite Alternative des § 4 Abs. 3 TVG : das Günstigkeitsprinzip (zur ersten Alternative: Tarifvertrag - Öffnungsklausel ). Gleich vorab sei der Hinweis erlaubt, dass die Anwendung des Günstigkeitsprinzips **nicht immer einfach** ist.

### **Praxistipp:**

Die Rechtsprechung stellt beim Günstigkeitsvergleich darauf ab, ob die arbeitsvertragliche Abmachung bei abstrakter, objektiver Betrachtung die günstigere ist. Es kommt nicht darauf an, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Abmachung subjektiv für günstiger halten oder die andere Abmachung nur im konkreten Einzelfall günstiger ist. So kann es dann schnell passieren, dass eine vermeintlich günstigere einzelvertragliche Vereinbarung vom Arbeitsgericht wieder kassiert wird.

Beim Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG ist nicht punktuell auf einzelne Regelungen abzustellen. Das "**Gesamtpaket**" entscheidet. Es muss ein so genannter **Sachgruppenvergleich** vorgenommen werden. Lässt sich danach klar erkennen, dass die vertragliche Abmachung die günstigere ist, treten die sonst unmittelbar und zwingend geltenden Tarifnormen hinter der vertraglichen Abmachung zurück. Fällt der Günstigkeitsvergleich dagegen negativ aus, bleibt es bei den tariflichen Regelungen. Das gleiche Ergebnis stellt sich übrigens auch dann ein, wenn die Entscheidung pro oder contra Günstigkeit doppelwertig oder in sich widersprüchlich (= **ambivalent**) ausfällt oder nur ein Einzelfallergebnis zulässt.

## **2. Die gesetzliche Regelung**

Es ist nie auszuschließen, dass **Arbeitgeber und Arbeitnehmer** im Arbeitsvertrag **Abmachungen treffen**, die sich nicht mit den maßgeblichen Tarifbestimmungen decken.

### **Beispiel:**

Der Branchentarifvertrag sieht einen 50-prozentigen Zuschlag für Nachtarbeit vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren einzelvertraglich a) einen Zuschlag von 25 Prozent, b) einen Zuschlag von 75 Prozent.

§ 4 Abs. 3 TVG sagt dazu:

"Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten."

Besteht also beispielsweise zwischen

- den wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden tariflichen Regelungen und
- den wegen arbeitsrechtlicher Inbezugnahme anwendbaren anderen Tarifvorschriften (oder eben anderen arbeitsvertraglichen Abmachungen)

eine **Kollision**, ist diese Kollision nach dem in § 4 Abs. 3 TVG vorgesehenen Günstigkeitsprinzip zu **lösen** (s. dazu BAG, 24.02.2010 - 4 AZR 691/08 ). Danach treten

- die wegen der Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend geltenden tariflichen Regelungen hinter
- den einzelvertraglich - mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen - vereinbarten Regelungen

zurück.

### **Beispiel:**

Das Günstigkeitsprinzip führt im Beispiel oben bei Variante a) zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarung eines 25-prozentigen Zuschlags für Nachtarbeit ungünstiger ist als die tarifliche Regelung und der Arbeitnehmer daher seinen tariflichen Anspruch auf den 50-prozentigen Zuschlag behält. Die tarifliche Regelung tritt nicht zurück. Bei Variante b) sind die vertraglich vereinbarten 75 Prozent günstiger als die tarifliche 50. Diese abweichende Abmachung ist nach dem Günstigkeitsprinzip rechtmäßig. Die tarifvertragliche Regelung tritt hinter der arbeitsvertraglichen zurück.

"Ob ein **Arbeitsvertrag** abweichende **günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag** enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung" - der sogenannte **Günstigkeitsvergleich**, der nicht als Einzel-, sondern als "Sachgruppenvergleich" anzustellen ist (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ; bestätigt durch BAG, 22.08.2018 - 5 AZR 551/17 ).

### 3. Der Sachgruppenvergleich

Beim **Günstigkeitsvergleich** sind die

- durch **Auslegung** zu ermittelnden
- **Teilkomplexe** der unterschiedlichen **Regelungen**,
- die in einem inneren **Zusammenhang** stehen,

zueinander **in Beziehung zu setzen** - Sachgruppenvergleich (s. dazu BAG, 21.04.2010 - 4 AZR 768/08 und BAG, 30.03.2004 - 1 AZR 85/03 ). Dabei ist zu beachten: "Ein sog. Gesamtvergleich, d. h. die Gegenüberstellung des vollständigen Arbeitsvertrags auf der einen und des gesamten Tarifvertrags auf der anderen Seite, kommt ebenso wenig in Betracht wie ein punktueller Vergleich von Einzelregelungen, auch wenn aufgrund einer umfassenden arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel der Sache nach zwei Tarifverträge miteinander zu vergleichen sind" (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - mit Hinweis auf BAG, 12.12.2012 - 4 AZR 328/11 und BAG, 29.08.2007 - 4 AZR 767/06 ).

#### **Beispiel:**

Der Branchentarifvertrag hat die gesetzliche Nachtarbeitsdefinition übernommen und sieht für die Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr einen Nachtarbeitszuschlag von 50 Prozent auf den Grundlohn vor. Der Arbeitsvertrag regelt Nachtarbeit abweichend vom Tarifvertrag als die Zeit von 19:00 Uhr bis 07:00 Uhr und sieht für die vertraglich festgelegte Nachtarbeit nur einen Zuschlag von 40 Prozent vor. Hier dürfen jetzt Arbeitszeit (sieben Stunden von 23.00 Uhr bis 06:00 Uhr nach Tarifvertrag versus zwölf Stunden von 19:00 Uhr abends bis 07:00 Uhr morgens nach Arbeitsvertrag) und Zuschläge (50 Prozent für sieben Stunden nach Tarifvertrag vs. 40 Prozent für zwölf Stunden nach Arbeitsvertrag) nicht jeweils isoliert für sich betrachtet werden. Das Gesamtpaket - die Sachgruppe aus Nachtarbeitszeit und Nachtarbeitszuschlag - entscheidet.

Verweist eine **Klausel im Arbeitsvertrag** nur auf einen Tarifvertrag, haben die in Bezug genommenen auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden tariflichen Regelungen selbst bei einer umfassenden Inbezugnahme bloß einen **individualvertraglichen Charakter** (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ) - keinen normativen . Einen Gesamtvergleich schließt schon der Wortlaut des § 4 Abs. 3 TVG - "Regelungen" - aus. § 4 Abs. 3 TVG stellt nicht auf

- einen Tarifvertrag oder
- eine Gesamtregelung

ab. Er lässt nur "**abweichende Abmachungen**" zu, soweit sie "eine **Änderung der Regelungen** zugunsten des Arbeitnehmers enthalten." Damit kommt es "nicht auf die Günstigkeit der Gesamtheit der abweichenden Regelungen, sondern vielmehr nur der einander entsprechenden Teile, d. h. **Sachgruppen**, an. Im Übrigen wäre ein Gesamtvergleich mangels einheitlicher Vergleichsmaßstäbe praktisch kaum durchführbar" (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - mit Hinweis auf BAG, 01.07.2009 - 4 AZR 261/08 ).

#### 3.1 Der Maßstab: eine abstrakte, objektive Betrachtung

Bei dem vorzunehmenden **Günstigkeitsvergleich** kommt es

- nicht auf das Ergebnis seiner Anwendung im Einzelfall,
- sondern auf die abstrakten Regelungen

an. "Hängt es [erst] von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine 'Günstigkeit' i.S.v. § 4 Abs. 3 TVG gegeben" (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - mit Hinweis auf BAG, 17.04.2002 - 5 AZR 644/00 ; BAG, 12.04.1972 - 4 AZR 211/71 und BAG, 29.01.2015 - 2 AZR 280/14 ; bestätigt durch BAG, 22.08.2018 - 5 AZR 551/17 ).

### **Beispiel:**

Der Branchentarifvertrag schreibt eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 Stunden und ein Brutto-Monatsgehalt von 3.150,00 EUR vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren stattdessen eine 40-Stunden-Woche und ein Brutto-Monatsgehalt von 3.600,00 EUR. Das höhere Arbeitsentgelt ist für Arbeitnehmer sicherlich günstiger als die tarifliche Regelung (= mehr Geld), die 40-Stunden-Woche sicherlich nicht (= mehr Arbeit).

Für Arbeitnehmer, die mehr Geld verdienen möchten als der Branchentarifvertrag vorgibt, ist die abweichende Abmachung günstiger. Für Arbeitnehmer, die eher freizeitorientiert sind, ist die abweichende Abmachung nicht günstiger. Sie müssen ja pro Woche fünf Stunden mehr arbeiten. Der nach objektivem Maßstab vorzunehmende Günstigkeitsvergleich hat hier kein - vom Einzelfall losgelöstes - eindeutiges Ergebnis. Die abweichende Abmachung ist ambivalent - und damit im Ergebnis eben nicht günstiger als die tarifvertragliche (Fall nach BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - stark vereinfacht dargestellt).

Bei Anwendung des Maßstabs abstrakte Regelung kommt es auch nicht darauf an, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre abweichende arbeitsvertragliche Abmachung

- vor oder
- nach

Inkrafttreten des Tarifvertrags getroffen haben (s. dazu BAG, 17.04.2013 - 4 AZR 592/11 und BAG, 25.07.2001 - 10 AZR 391/00 ).

Der von § 4 Abs. 3 TVG vorgegebene Günstigkeitsvergleich muss

- nach einem objektiven Maßstab und
- nicht nach der subjektiven Einschätzung des Arbeitnehmers

vorgenommen werden (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ). Dabei ist auf die "Einschätzung eines verständigen Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung" abzustellen (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ). "Ist die einzelvertragliche Regelung bei objektiver Betrachtung gleich oder gleichwertig (sog. **neutrale Regelung**), ist sie nicht günstiger i.S.v. § 4 Abs. 3 TVG " (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ).

## **3.2 Der Zeitpunkt und das Ergebnis**

### **Die Günstigkeit**

- der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen abweichenden Abmachung gegenüber
- der/den normativ - also unmittelbar und zwingend - geltenden tariflichen Regelung/en

muss schon im Voraus feststehen (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ). Sie hängt nicht von den einzelnen Bedingungen des konkreten Anwendungsfalls ab (s. dazu u.a. BAG, 10.12.2014 - 4 AZR 503/12 ; BAG, 12.04.1972 - 4 AZR 211/71 und BAG, 27.01.2004 - 1 AZR 148/03 ).

**Zeitpunkt** für die Durchführung des Günstigkeitsvergleichs ist derjenige,

- in dem die normativ geltende Tarifregelung
- zum ersten Mal
- mit der abweichenden Abmachungen der Parteien des Arbeitsvertrags

in Kollision gerät (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - mit Hinweis auf BAG, 12.04.1972 - 4 AZR 211/71 ). Zugrunde zu legen ist dabei ein **repräsentativer Zeitraum**. So ist beispielsweise auf das Kalenderjahr abzustellen, wenn sich das Arbeitsentgelt nach der arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung als Jahresentgelt bestimmt und die monatlichen Auszahlungen schwanken. Sobald sich Parameter ändern, ist ein neuer Günstigkeitsvergleich vorzunehmen.

Kann unter Berücksichtigung der vorgegebenen Maßstäbe objektiv nicht eindeutig festgestellt werden, "dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist - sei es, weil es sich um eine 'ambivalente' Regelung, sei es, weil es sich um eine 'neutrale' Regelung handelt -, verbleibt es bei der zwingenden Geltung des Tarifvertrags (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - mit Hinweis auf BAG, 10.12.2014 - 4 AZR 503/12 und BAG, 12.04.1972 - 4 AZR 211/71 ; bestätigt durch BAG, 22.08.2018 - 5 AZR 551/17 ).

### **Beispiel:**

Betrachten wir den Fall in Gliederungspunkt 3.1.: 40 Prozent arbeitsvertraglicher Nachtarbeitszuschlag sind eindeutig weniger als ein tarifvertraglicher Nachtarbeitszuschlag von 50 Prozent. Der Tarifvertrag kennt allerdings nur sieben Stunden Nachtarbeit - und die beginnen erst um 23:00 Uhr des laufenden Tags und enden bereits um 06:00 Uhr des folgenden. Der Arbeitsvertrag sieht demgegenüber zwölf Stunden Nachtarbeit vor, die statt um 23:00 Uhr schon um 19:00 Uhr Zuschläge auslösen und am Folgetag nicht bereits um 06:00 Uhr zuschlagpflichtig enden, sondern erst um 07:00 Uhr. Da könnte die abweichende Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 3 TVG durchaus günstiger und damit zulässig sein. Es könnte aber auch sein, dass die arbeitsvertragliche Regelung ambivalent - und damit nicht günstiger - ist, weil sich nur im jeweiligen Einzelfall entscheiden lässt, was tatsächlich für betroffene Arbeitnehmer günstiger kommt.

Das Ergebnis - zwingende Geltung des Tarifvertrags - folgt zum einen aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 3 TVG , zum anderen aus seiner systematischen Stellung im TVG: § 4 Abs. 3 TVG ist eine Ausnahmeregelung. Der Normalfall ist die unmittelbare und zwingende Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags. Der Ausnahmefall ist der in § 4 Abs. 3 TVG beschriebene, die Günstigkeit der abweichenden Abmachung. "Ist die Günstigkeit der abweichenden Regelung nicht sicher feststellbar, greift § 4 Abs. 3 Alt. 2 TVG nicht". "Nach dem in § 4 TVG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Willen gebührt den normativ geltenden Tarifverträgen Vorrang vor dem individuell vereinbarten Arbeitsvertrag. Dementsprechend trägt der Arbeitnehmer nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen die Darlegungs- und Beweislast für die Umstände, aus denen sich die Günstigkeit der abweichenden Regelung ergibt" (so: BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ).

## **4. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zum Thema Tarifvertrag und Günstigkeitsprinzip in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### **4.1 Abbedungene Ausschlussfristen**

Will eine Vertragspartei ihren Anspruch **im Klageverfahren** schlüssig begründen, gehört dazu grundsätzlich auch die Darlegung, dass die maßgeblichen tariflichen Verfallfristen beachtet wurden. Die Einhaltung dieser Fristen ist eine materiell-rechtliche Voraussetzung für das Bestehen des behaupteten Anspruchs – und **von Amts wegen zu berücksichtigen**. Auch von Amts wegen ist der Umstand zu prüfen, ob die Anwendung der tariflichen Ausschlussfristen im Einzelfall ausgeschlossen ist, zum Beispiel, weil die Vertragspartner ihre **Geltung abbedungen** haben. Und so eine Abbedingung von tariflichen Ausschlussfristen ist nach dem Günstigkeitsprinzip jederzeit möglich ( BAG, 13.05.2020 – 4 AZR 489/19 – mit Hinweis auf BAG, 21.01.2006 – 4 AZR 622/04 ).

### **4.2 Abstrakter Maßstab**

Die Günstigkeitsprüfung erfolgt weder über einen punktuellen Vergleich von Einzelregelungen noch über einen Gesamtvergleich. Es muss ein **Sachgruppenvergleich** vorgenommen werden. Bei ihm sind die durch

Auslegung zu ermittelnden, **in einem inneren Zusammenhang** stehenden, Teilkomplexe unterschiedlicher Regelungen zu vergleichen." Maßgebend sind bei dem anhand eines objektiven Beurteilungsmaßstabs vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich **die abstrakten Regelungen** und nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall." Lässt sich eine Günstigkeit nicht ohne Zweifel objektivieren, weil eine Regelung entweder ambivalent oder neutral ist, "verbleibt es bei der zwingenden Geltung des Tarifvertrags" ( BAG, 22.08.2018 - 5 AZR 551/17 - mit Hinweis auf BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 ).

#### 4.3 "Arbeitsvertragliche Nachvollziehung"

"Die Tarifvertragsparteien können **Ansprüche** aus den zwischen ihnen vereinbarten tariflichen Inhaltsnormen **nicht davon abhängig machen**, das die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien eine vertragliche Bezugnahme auf die für den Arbeitgeber jeweils gültigen Tarifverträge **vereinbaren**. Eine solche 'arbeitsvertragliche Nachvollziehung' von Tarifverträgen als Anspruchsvoraussetzung umgeht die gesetzlich angeordnete unmittelbare Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 TVG sowie das in § 4 Abs. 3 TVG verankerte Günstigkeitsprinzip und ist daher unwirksam" ( BAG, 13.05.2020 - 4 AZR 489/19 – Leitsatz).

#### 4.4 Außertarifliche Entgeltbestandteile - Entgeltfortzahlung

Die Parteien eines Verbandstarifvertrags haben keine Tarifmacht, das rechtliche Schicksal zusätzlicher ( über- oder außertariflicher ) Entgeltbestandteile bei Erkrankung eines Arbeitnehmers zu regeln (s. dazu auch das Stichwort Tarifvertrag - Tarifautonomie ). "Gegenstand kollektiver Regelung durch tarifliche Inhaltsnormen ist die Festsetzung allgemeiner und gleicher Mindestarbeitsbedingungen." Ein Tarifvertrag kann daher nicht die Möglichkeiten einschränken, arbeitsvertraglich günstigere als die tariflichen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Insoweit ist es ausgeschlossen, dass Tarifpartner nach § 4 Abs. 4 EFZG eine über- oder außertarifliche Vergütung im Krankheitsfall absenken.

Den Tarifvertragsparteien ist es auch nicht gestattet, "dem Arbeitgeber Vorgaben für den außertariflichen Bereich machen" (so: BAG, 23.03.2011 - 4 AZR 366/09 ). Der außertarifliche Bereich (das sagt ja schon der Name, Anm. d. Verf.) ist eben nicht "tarifizierbar" (so: BAG, 26.08.2009 - 4 AZR 294/08 ). "Schließt der - tarifgebundene - Arbeitgeber zusätzlich zu einem seinen Betrieb erfassenden Verbandstarifvertrag einen Firmentarifvertrag , ist es allein dessen Sache, 'zusätzliche' Leistungen inhaltlich zu regeln. Sieht ein Firmentarifvertrag einen im Verhältnis zum Verbandstarifvertrag 'außertariflichen', weil zusätzlichen Entgeltbestandteil vor, bemisst sich dessen Fortzahlung im Krankheitsfall nach § 4 Abs. 1 EFZG ." Daher: "Über- oder außertarifliche Vergütung kann durch eine tarifliche Regelung nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG nicht von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgenommen werden." ( BAG, 27.04.2016 - 5 AZR 229/15 - Leitsatz).

#### 4.5 Betriebliche Altersversorgung

Beruhet eine Versorgungsordnung auf einer einzelvertraglichen Grundlage, beispielsweise auf einer Gesamtzusage oder arbeitsvertraglichen Einheitsregelung, ist so eine Versorgungsordnung vom Grundsatz her gegen etwaige Verschlechterungen durch das Günstigkeitsprinzip geschützt. Das heißt: Günstigere arbeitsvertragliche Regelungen bleiben grundsätzlich gegenüber nachträglichen verschlechternden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen wirksam (so: BAG, 15.02.2011 - 3 AZR 35/09 ).

Das BAG lässt allerdings in ständiger Rechtsprechung drei Ausnahmen von der Unwirksamkeit verschlechternder Kollektivregelungen gegenüber einzelvertraglichen zu (s. dazu grundlegend BAG, 16.09.1986 - GS 1/82 - und nachfolgend BAG, 23.10.2001 - 3 AZR 74/01 ): "Verschlechternde Ablösungen sind möglich, wenn in der einzelvertraglichen Rechtsgrundlage selbst eine Möglichkeit für eine kollektivrechtliche Verschlechterung eröffnet worden ist; dasselbe gilt, wenn die kollektivvertragliche Neuregelung sich bei kollektiver Gesamtbetrachtung als nicht ungünstiger darstellt als das aus der arbeitsvertraglichen Einheitsregelung resultierende Recht, und schließlich dann, wenn die vertragliche Einheitsregelung aufgrund einer wesentlichen Störung in ihrer Geschäftsgrundlage ihre Verbindlichkeit verloren hat und hierdurch der Bedarf für eine Neuregelung begründet wurde" ( BAG, 18.09.2012 - 3 AZR 415/10 - mit Hinweis auf BAG, 18.03.2003 - 3 AZR 101/02 ).

#### 4.6 Betriebsübergang - 1

Bei einem Betriebsübergang werden die beim Betriebsveräußerer tariflich geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsvertrags zwischen Betriebserwerber und Arbeitnehmer. Die transformierten Tarifnormen behalten dabei allerdings ihren kollektivrechtlichen Charakter (s. dazu BAG, 24.08.2011 - 4 AZR 566/09 - und BAG, 22.04.2009 - 4 AZR 100/08 ). Ist der Betriebserwerber nicht tarifgebunden, kommt weder eine Fortgeltung der bisher normativ geltenden Tarifnormen "noch eine Ablösung durch einen anderen Tarifvertrag, an den die Parteien kongruent gebunden sein müssten", in Betracht (s. dazu BAG, 21.02.2001 - 4 AZR 18/00 und BAG, 30.08.2000 - 4 AZR 581/99 ).

Neben den transformierten Tarifnormen bestehende abweichende Individualvereinbarungen (in diesem Fall beispielsweise eine arbeitsvertragliche Verweisung auf Tarifverträge), muss die dadurch eintretende Kollisionslage wegen § 4 Abs. 3 TVG durch Anwendung des Günstigkeitsprinzips aufgelöst werden (so: BAG, 22.04.2009 - 4 AZR 100/08 ). "Dies gilt nicht nur gegenüber Tarifnormen, an die der Erwerber und der Arbeitnehmer durch Mitgliedschaft gebunden sind, sondern auch gegenüber solchen Tarifnormen, die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformiert worden sind. Ein Günstigkeitsvergleich ist ohne Weiteres möglich, auch wenn es zu einem zweiten Betriebsübergang auf einen tarifungebundenen Erwerber kommt" (so: BAG, 12.12.2012 - 4 AZR 328/11 - mit Hinweis auf BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 707/09 und BAG, 22.04.2009 - 4 AZR 100/08 ).

#### 4.7 Betriebsübergang - 2

"Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB werden die beim Betriebsveräußerer durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse durch die für dieselben **Regelungsgegenstände** bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, an die der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer gebunden sind - **'kongruente Tarifgebundenheit'** - abgelöst. Die Ablösung erfolgt grundsätzlich unabhängig davon, ob sich für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen verbessern oder verschlechtern. Aus der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache 'Scattolon' ( EuGH, 06.11.2011 - C-108/10 ) folgt **kein allgemeines Verschlechterungsverbot**" ( BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - Leitsatz).

#### 4.8 Betriebsvereinbarung - 1

§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sieht vor, dass Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend gelten. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist jedoch unvollständig. Er wird inhaltlich durch das Günstigkeitsprinzip ergänzt. Dieses Günstigkeitsprinzip ist zwar auch in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelt. Es ist jedoch "Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle und auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes Geltung beansprucht." Daher findet es ebenfalls Anwendung, wenn es um das Verhältnis arbeitsvertraglicher Ansprüche zu den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung geht (s. dazu BAG, 16.09.1986 - GS 1/82 ). Bei Anwendung des Günstigkeitsprinzips gehen günstigere einzelvertragliche Absprachen den belastenden Regelungen einer Betriebsvereinbarung vor ( BAG, 22.10.2015 - 8 AZR 168/14 - mit Hinweis auf BAG, 05.03.2013 - 1 AZR 417/12 ; BAG, 26.09.2012 - 4 AZR 689/10 und BAG, 06.11.2007 - 1 AZR 862/06 ).

#### 4.9 Betriebsvereinbarung - 2

Auch günstigere Betriebsvereinbarungen werden vom **Verbot** des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfasst. "Eine Betriebsvereinbarung soll weder als normative Ersatzregelung für nicht organisierte Arbeitnehmer noch als Grundlage für übertarifliche Leistungen dienen." Wenn ein Betrieb in den räumlichen, fachlichen und personellen **Geltungsbereich eines Tarifvertrags** fällt, "sind die Betriebsparteien deshalb gehindert, tariflich normierte Gegenstände in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Die **Sperrwirkung** des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist" (s. dazu BAG, 13.03.2012 - 1 AZR 659/10 - und BAG, 18.03.2010 - 2 AZR 337/08 ). Für die Regelungssperre in § 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW (s. dazu BAG, 27.06.2006 - 3 AZR 255/05 ) und seine Vorläufer gilt das entsprechend (BAG, 26.01.2017 - 2 AZR 405/16 ).

#### 4.10 Darlegungslast

Macht eine Partei im Prozess geltend, dass die arbeitsvertragliche Regelung günstiger als die tarifliche sei, trägt sie **nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen** für diesen Umstand die Darlegungslast. Ist die arbeitsvertragliche Regelung eine Bezugnahme Klausel, muss die Partei zunächst den Inhalt dieser Klausel darlegen. Doch damit nicht genug: Die Partei muss auch die in Bezug genommenen **Tarifverträge** konkret bezeichnen und deren **Inhalt vortragen**. Nur dadurch versetzt die Partei das Gericht in die Lage, den erforderlichen Günstigkeitsvergleich vorzunehmen. Das Arbeitsgerichte ermitteln den Inhalt von Tarifverträgen, die bloß arbeitsvertraglich in Bezug genommen worden sind, nicht selbst (s. dazu BAG, 25.10.2017 - 4 AZR 375/16 - und BAG, 08.07.2015 - 4 AZR 51/14 ). "Hingegen sind die unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge 'Normen', deren Inhalt nach § 293 ZPO [schon] von Amts wegen zu ermitteln ist" (BAG, 12.12.2018 - 4 AZR 123/18) .

#### 4.11 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

1. § 12 EFZG (...) verbietet nur **Abweichungen** von der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen "zuungunsten" des Arbeitnehmers. Die Vorschrift verlangt - anders als § 4 Abs. 3 TVG - nicht, dass die vom Gesetz abweichende Regelung "zugunsten des Arbeitnehmers" erfolgt. Deshalb sind tarifliche Regelungen der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen auch dann wirksam, wenn sie im Verhältnis zur gesetzlichen Regelung nicht stets günstiger, sondern **ambivalent oder neutral** sind. 2. Ein Tarifvertrag, der bestimmt, dass Arbeitnehmer für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf die Wochentage Montag bis Freitag fällt, einen Anspruch auf Gutschrift von 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls haben, weicht nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung der Entgeltfortzahlung an Feiertagen in § 2 Abs. 1 EFZG (...) ab" ( BAG, 06.12.2017 - 5 AZR 118/17 - Leitsätze).

#### 4.12 Flächen- vs. Haustarifvertrag

"1. Eine Bezugnahme Klausel, die auf konkret bezeichnete Flächentarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verweist, kann **ohne besondere Anhaltspunkte** nicht ergänzend dahingehend ausgelegt werden, sie erfasse auch später abgeschlossene Haustarifverträge. Es fehlt an der für eine ergänzende Vertragsauslegung erforderlichen planwidrigen **Regelungslücke**. 2. Eine Partei, die geltend macht, vertraglich in Bezug genommene tarifliche Entgeltregelungen seien günstiger als die unmittelbar und zwingend geltenden Bestimmungen, muss nicht nur den Inhalt der Bezugnahme Klausel, sondern auch die in Bezug genommenen Entgeltregelungen darlegen, damit das Gericht in die Lage versetzt wird, den erforderlichen **Günstigkeitsvergleich** für die maßgebende Sachgruppe vorzunehmen" ( BAG, 12.12.2018 - 4 AZR 123/18 - Leitsätze).

#### 4.13 Individual- vs. Kollektivrecht

Da es auf der einen Seite individuell durch den Arbeitsvertrag begründete Rechte und Pflichten und auf der anderen Seite kollektivvertraglich in einem Tarifvertrag vereinbarte Rechte und Pflichten geben kann, ist einen Nebeneinander dieser Rechte und Pflichten - und damit ein Konflikt zwischen beiden - nicht ausgeschlossen. "Sind die Regelungen eines Kollektivvertrags aufgrund privatautonomer Vereinbarung Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden und gelten gleichzeitig die hiervon abweichenden Normen eines anderen Kollektivvertrags aufgrund beiderseitiger Mitgliedschaft in der jeweiligen tarifschließenden Koalition unmittelbar und zwingend, wird diese Kollision durch das gesetzlich geregelte Günstigkeitsprinzip ( § 4 Abs. 3 TVG ) gelöst. Danach kommen die aufgrund der Verweisungsklausel, d.h. aufgrund privatautonomer Vereinbarung zum Inhalt des Arbeitsvertrags gemachten kollektivvertraglichen Regelungen dann zur Anwendung im Arbeitsverhältnis, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die unmittelbar und zwingend geltenden Tarifnormen" ( BAG, 17.6.2015 - 4 AZR 61/14 (A) - mit Hinweis auf BAG, 22.04.2009 - 4 AZR 100/08 und BAG, 29.08.2007 - 4 AZR 767/06 ).

#### 4.14 Kollisionsregel

Kollidiert eine tarifvertragliche Regelung mit einer arbeitsvertraglichen, ist dieser Konflikt über die Kollisionsregel des § 4 Abs. 3 TVG zu lösen: "Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten." Nach § 4 Abs. 3 TVG treten Tarifbestimmungen, die ansonsten unmittelbar und zwingend gelten, hinter den arbeitsvertraglichen zurück, wenn Letztere für den Arbeitnehmer günstiger sind. "Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der



tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung. Zu vergleichen sind dabei die in einem inneren, sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe [so genannter Sachgruppenvergleich] der unterschiedlichen Regelungen" ( BAG, 19.02.2014 - 5 AZR 700/12 - mit Hinweis auf BAG, 17.04.2013 - 4 AZR 592/11 ; bestätigt durch BAG, 20.09.2017 - 6 AZR 474/16 u. BAG, 22.08.2018 - 5 AZR 551/17 ).

#### 4.15 Kündigungsfrist

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einzelvertragliche Regelung für die Frist, mit der das Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann (hier: eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zu zwei Kündigungsterminen am 30.06. oder 31.12.), ist diese Abmachung regelmäßig als Einheit zu sehen. Als Günstigkeitsvergleich zwischen der vertraglichen Abmachung und der gesetzlichen Regelung ist deshalb grundsätzlich ein Gesamtvergleich (auch Ensemble- oder Gruppenvergleich) anzustellen (s. dazu BAG, 04.07.2001 - 2 AZR 469/00 ). Die Kündigungsfrist kann nur dann isoliert betrachtet werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer "mit einer Beschränkung der Kündigungstermine besondere, eigenständige Ziele verfolgt haben." "Eine vertragliche Kündigungsfrist kann sich gegen die maßgebliche gesetzliche Kündigungsfrist nur durchsetzen, wenn sie in jedem Fall zu einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Es genügt nicht, dass die vertragliche Regelung für die längere Zeit innerhalb eines Kalenderjahres den besseren Schutz gewährt" (BAG, 29.01.2015 - 2 AZR 280/14) .

#### 4.16 Rechtscharakter von Bezugsnormen

Tarifnormen, auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird, sind rechtlich gesehen **einzelvertragliche Abreden**. Bei der inhaltlichen Bewertung sind normativ geltende und kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbare Tarifnormen grundsätzlich **streng voneinander zu unterscheiden** (s. dazu BAG, 30.08.2017 - 4 AZR 95/14 ; BAG, 17.06.2015 - 4 AZR 95/14 (A) - und BAG, 23.09.2009 - 4 AZR 331/08 ). "Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien normativ geltenden und den **aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme** anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip ( § 4 Abs. 3 TVG ) zu lösen" (s. dazu BAG, 12.12.2018 - 4 AZR 123/18 ). Obwohl dieses Günstigkeitsprinzip im TVG nur unvollkommen geregelt ist, ist es doch "Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle und auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes Geltung beansprucht" ( BAG, 11.12.2019 - 4 AZR 310/16 - mit Hinweis auf BAG, 16.09.1986 - GS 1/82 - und BAG, 05.03.2013 - 1 AZR 417/12 ).

#### 4.17 Sachgruppenvergleich - 1

"1. Eine **Kollision** zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip ( § 4 Abs. 3 TVG ) zu lösen. Danach hat ein Vergleich der in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen zu erfolgen (sog. Sachgruppenvergleich). 2. Die Dauer der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung und das ihm dafür zustehende Arbeitsentgelt bilden bei der Durchführung des Günstigkeitsvergleichs grundsätzlich eine einheitliche Sachgruppe, da beide Hauptleistungspflichten in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang stehen. 3. Ist nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die einzelvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags " ( BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13 - Leitsätze; bestätigt durch BAG, 22.08.2018 - 5 AZR 551/17 ).

#### 4.18 Sachgruppenvergleich - 2

Soll die Frage beantwortet werden, ob eine **arbeitsvertragliche Regelung** günstiger als die tarifvertragliche ist, muss sich die Günstigkeit "aus einem Vergleich der Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen" ergeben, "die in einem inneren Zusammenhang stehen (so genannter Sachgruppenvergleich)" (s. dazu BAG, 15.04.2015 – 4 AZR 587/13 ). Es ist **kein Gesamtvergleich** der tarif- und arbeitsvertraglichen Vereinbarung vorzunehmen. Vereinbarungen, die eine objektive Gesetzesumgehung beinhalten, sind wegen dieser objektiven Gesetzesumgehung nach § 134 BGB unwirksam. "Eine **objektive Gesetzesumgehung** liegt vor, wenn der Zweck einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt wird, dass andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten missbräuchlich, dh ohne einen im Gefüge der einschlägigen Rechtsnorm sachlich rechtfertigenden Grund, verwendet werden" ( BAG, 13.05.2020 – 4 AZR 489/19 – mit "Hinweis auf BAG, 21.02.2017 – 1 ABR 62/12 ).

#### 4.19 Tarifliche Vergütungsordnung

Wird ein Tarifvertrag gekündigt, endet damit die unmittelbare und zwingende Wirkung seiner Inhaltsnormen. Die im Betrieb geltenden Grundsätze einer tariflichen Vergütungsordnung bleiben allerdings auch mit Eintritt der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG noch das für den Betrieb geltende kollektive **Entgeltschema** (= Entlohnungsgrundsätze i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Eine "betriebliche Vergütungsordnung, die auf einem nachwirkenden Tarifvertrag beruht, [wird] weder durch den Abschluss von Tarifverträgen mit einer anderen Gewerkschaft abgelöst noch durch das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG verdrängt. Eine **Ablösung** setzt **Tarifverträge identischer Normgeber** voraus" (so: BAG, 19.11.2014 - 4 AZR 761/12). Im Übrigen regelt das Günstigkeitsprinzip bloß das Verhältnis kollidierender individualvertraglich vereinbarter Arbeitsbedingungen zu den kraft einer Tarifgebundenheit geltenden (s. dazu BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13). Für das Verhältnis unterschiedlicher Tarifverträge verschiedener Vertragsparteien gilt das Günstigkeitsprinzip nicht (BAG, 23.08.2016 - 1 ABR 15/14).

#### 4.20 Tarifvorbehalt

Auch günstigere Betriebsvereinbarungen werden vom **Verbot** des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfasst. "Eine Betriebsvereinbarung soll weder als normative Ersatzregelung für nicht organisierte Arbeitnehmer noch als Grundlage für übertarifliche Leistungen dienen." Wenn ein Betrieb in den räumlichen, fachlichen und personellen **Geltungsbereich eines Tarifvertrags** fällt, "sind die Betriebsparteien deshalb gehindert, tariflich normierte Gegenstände in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Die **Sperrwirkung** des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist" (s. dazu BAG, 13.03.2012 - 1 AZR 659/10 und BAG, 18.03.2010 - 2 AZR 337/08). Für die Regelungssperre in § 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW (s. dazu BAG, 27.06.2006 - 3 AZR 255/05) und seine Vorläufer gilt das entsprechend (BAG, 26.01.2017 - 2 AZR 405/16).

#### 4.21 Vergleich

§ 4 Abs. 3 TVG stellt für das Verhältnis **Arbeitsvertrag/Tarifvertrag** die gesetzliche Kollisionsregel dar. Sind arbeitsvertragliche Regelungen für den Arbeitnehmer günstiger als die tariflichen, treten die Tarifnormen hinter den vertraglichen Absprachen zurück. Um festzustellen, ob der abweichende Arbeitsvertrag gegenüber der tariflichen Regelung günstiger ist, muss zwischen beiden ein Vergleich vorgenommen werden. "Zu vergleichen sind [aber] nur **Regelungen**, die **in einem sachlichen Zusammenhang** stehen ... (s. dazu BAG, 21.04.2010 - 4 AZR 768/08 - Sachgruppenvergleich)." Und das "gilt unabhängig davon, ob die Parteien des Arbeitsvertrags die vertraglichen Regelungen vor oder nach Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart haben" (BAG, 14.02.2017 - 9 AZR 488/16 - mit Hinweis auf BAG, 12.10.2010 - 9 AZR 522/09).

#### 4.22 Verschlechterungsverbot?

Lösen die beim Erwerber geltenden Kollektivvereinbarungen die beim Veräußerer geltenden Arbeitsbedingungen gemäß § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ab, besteht dabei kein Verschlechterungsverbot **hinsichtlich der Arbeitsbedingungen**. Zwar sollen die RL 77/187/EWG und die RL 2001/23/EG nach Auffassung des EuGH die Ansprüche von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang EU-rechtlich soweit sichern, "dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber **in unveränderter Form fortgesetzt** wird, um zu verhindern, dass sich die Lage der betroffenen Arbeitnehmer allein aufgrund des Übergangs verschlechtert" (s. dazu EuGH, 06.09.2011 - C-108/10; EuGH, 15.09.2010 - C-386/09; EuGH, 26.05.2005 - C-478/03; EuGH, 06.04.2017 - C-336/15 - und EuGH, 11.09.2014 - C-328/13). Die Richtlinien wollen allerdings auch einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den **Interessen des Betriebserwerbers**. Er muss in der Lage sein, die erforderlichen Anpassungen für die Fortsetzung seiner Tätigkeit vorzunehmen (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - mit Hinweis auf EuGH, 06.04.2017 - C-336/15 - und EuGH, 11.09.2014 - C-328/13).

#### 4.23 Zurücktretende Tarifbestimmungen

Kollidieren arbeitsvertragliche Abmachungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden tariflichen Regelungen, ist das ein Konflikt, der nach dem Günstigkeitsprinzip - § 4 Abs. 3 TVG - zu lösen ist (s. dazu BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13). Nach dem Günstigkeitsprinzip "treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter

einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück." Das Günstigkeitsprinzip und die Rechtsfolge seiner Anwendung gelten auch für Ansprüche, die durch eine betriebliche Übung entstanden sind. Durch betriebliche Übung entstandene Ansprüche sind nach ständiger BAG-Rechtsprechung - Vertragstheorie - Bestandteil des Individualarbeitsvertrags ( BAG, 20.10.2015 - 9 AZR 655/14 - mit Hinweis auf BAG, 05.08.2009 - 10 AZR 483/08 ).

#### **4.24 Zuschläge für Feiertagsarbeit u.a.**

"Sind für die Erbringung der Arbeitsleistung zu bestimmten Zeiten sowohl nach den arbeitsvertraglichen als auch nach tarifvertraglichen Bestimmungen Zuschläge in einem bestimmten vH-Satz des jeweiligen Stundenlohns zu zahlen, kann ein sog. Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG nicht lediglich zwischen den unterschiedlichen Zuschlagssätzen erfolgen. In den Vergleich einzubeziehen sind auch die den jeweiligen Zuschlagssätzen nach dem Arbeitsvertrag und dem Tarifvertrag zugeordneten Stundenlöhne" ( BAG, 17.04.2013 - 4 AZR 592/11 - Leitsatz - zu arbeits-/tarifvertraglich vereinbarten Zuschlägen für Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit ).

#### **4.25 Zweifel beim Günstigkeitsvergleich**

Bei einem Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG müssen die "in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen (sog. Sachgruppenvergleich)" zueinander in Beziehung gesetzt werden (s. dazu BAG, 21.04.2010 - 4 AZR 768/08 und BAG, 30.03.2004 - 1 AZR 85/03 ). Dabei entscheidet nicht das Ergebnis der Regelungen im Einzelfall, sondern eine abstrakte Betrachtung. Die Antwort auf die Frage, ob die einzelvertragliche Abmachung gegenüber der tariflichen Regelung günstiger ist, muss bereits im Voraus feststehen (s. dazu BAG, 12.04.1972 - 4 AZR 211/71 und BAG, 27.01.2004 - 1 AZR 148/03 ) und darf nicht von den Umständen des Einzelfalls abhängen (s. dazu BAG, 17.04.2002 - 5 AZR 644/00 ). "Führt ein Günstigkeitsvergleich nicht zweifelsfrei zu dem Ergebnis, dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags" ( BAG, 10.12.2014 - 4 AZR 503/12 - Leitsatz - zu einer Jubiläumsszuwendung).