

Aktenzeichen: 10 AZR 770/97
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. Oktober 1998
- 10 AZR 770/97 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. Juli 1996
- 7 Ca 447/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 09. Juli 1997
- 7 Sa 1175/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Weihnachtsgeld - Einschränkung durch
Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BGB §§ 140, 611; BetrVG § 77 Abs. 3

Leitsätze:

k e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 770/97
7 Sa 1175/96 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 1998

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21. Oktober 1998 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromadka und Großmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Juli 1997 - 7 Sa 1175/96 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe des Weihnachtsgelds für das Kalenderjahr 1995.

Der Beklagte ist ein Technischer Überwachungs-Verein, bei dem der Kläger als Angestellter beschäftigt ist. Nr. 5 des Arbeitsvertrages lautet:

„Neben dem unter Ziffer 3 genannten monatlichen Bruttoentgelt erhält der Mitarbeiter ein Weihnachts- und Urlaubsgeld nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen.“

Die Betriebsvereinbarung „Lohn- und Gehaltsregelung“ vom 6. Januar 1981 lautet u.a.:

„8.1 Weihnachtsgeld

Die Mitarbeiter erhalten, sofern sie ein volles Kalenderjahr im TÜV R beschäftigt sind, ein Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,25-fachen Monatsgehaltes

13. Gültigkeitsdauer

Die Betriebsvereinbarung hat solange Gültigkeit, bis sie durch eine andere Regelung abgelöst wird.“

Im Jahre 1986 kamen dem Beklagten Zweifel an der Rechtswirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung. Mit Rundschreiben vom 15. September 1986 informierte er alle Beschäftigten darüber, daß er die „Betriebsvereinbarung Weihnachtsgeld“ für



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



rechtsunwirksam halte. Ungeachtet dessen wolle er jedoch an der Weiterzahlung des Weihnachtsgeldes festhalten.

Demgemäß erhielt der Kläger weiterhin bis zum Jahre 1994 Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,25fachen Monatsgehaltes. Am 17. November 1995 schlossen der Gesamtbetriebsrat und der Beklagte eine Betriebsvereinbarung über das Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 1995 in Höhe von 100 % eines Monatsgehalts. Der Kläger erhielt ein Weihnachtsgeld in dieser Höhe.

Er hat die Ansicht vertreten, es bestehe ein weitergehender arbeitsvertraglicher Weihnachtsgeldanspruch in Höhe eines 1,25fachen Monatsgehalts. Er begehrt deshalb die Zahlung weiterer 25 % des Monatsgehalts in Höhe von 2.673,19 DM brutto.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.673,19 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe keinen Anspruch auf ein höheres Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 1995. Die arbeitsvertragliche Weihnachtsgeldregelung verweise auf die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen. Die Betriebsvereinbarung vom Januar 1981, wonach dem Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,25fachen Monatsgehalts zustehe, sei jedoch gemäß § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam, weil im Bereich des Beklagten Weihnachtsgeld üblicherweise tarifvertraglich geregelt werde. Eine Umdeutung dieser Betriebsvereinbarung in eine arbeitsvertragliche Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes in gleicher Höhe scheitere daran, daß der Beklagte sich nur im Rahmen der Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 habe binden wollen. Die Regelung der Betriebsvereinbarung über die Höhe des Weihnachtsgeldes sei jedoch durch die Betriebsvereinbarung vom November 1995, die nur noch ein Weihnachtsgeld von 100% des Monatsgehalts vorsehe, abgelöst worden.

Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

II. Der Kläger hat für das Kalenderjahr 1995 keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe des 1,25fachen seines Monatsgehalts. Die in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen für dieses Klagebegehren sind entweder unwirksam oder stehen unter der auflösenden Bedingung bzw. dem Änderungsvorbehalt, daß sie nur solange gültig sind, bis sie durch eine andere Regelung abgelöst werden. Diese Ablösung geschah durch die Betriebsvereinbarung von November 1995, die die Höhe des Weihnachtsgeldes für das Kalenderjahr 1995 auf 100% eines Monatsgehalts beschränkte. Diesen Anspruch hat der Beklagte jedoch erfüllt. Ein weitergehender Anspruch des Klägers besteht nicht.



1. Ein höherer Anspruch auf Weihnachtsgeld ergibt sich nicht aus Ziff. 5 des Arbeitsvertrages, weil diese Regelung nicht die Höhe des Weihnachtsgeldes bestimmt, sondern generell auf die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen verweist.
2. Der Kläger kann seine Klageforderung auch nicht auf die Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 stützen. Zwar bestimmt Ziffer 8.1 dieser Betriebsvereinbarung, daß Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,25fachen eines Monatsgehalts erhalten, jedoch begründet diese betriebliche Regelung keine Anspruchsgrundlage für die Gewährung von Weihnachtsgeld in Höhe von 1,25fachen eines Monatsgehalts für das Kalenderjahr 1995.
 - a) Nach Ziffer 13 der Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 hat diese nur „solange Gültigkeit, bis sie durch eine andere Regelung abgelöst wird“. Die Ablösung erfolgte aber durch die Betriebsvereinbarung vom November 1995, die die Höhe des Weihnachtsgeldes in Abänderung von Ziffer 8.1 der Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 auf ein Monatsgehalt absenkte. Damit entfiel ein höherer Weihnachtsgeldanspruch des Klägers.
 - b) War die Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 jedoch, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam, weil ein Anspruch auf Weihnachtsgeld im Bereich des Beklagten üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird und damit nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein kann, scheidet Ziffer 8.1 der Betriebsvereinbarung wegen Rechtsunwirksamkeit als Anspruchsgrundlage aus.



3. Zu Unrecht geht der Kläger davon aus, daß die seiner Ansicht nach unwirksame Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 durch Umdeutung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden ist und den Weihnachtsgeldanspruch in der begehrten Höhe begründet.

a) Zwar ist es rechtlich möglich, eine nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in Angebote an die Arbeitnehmer umzudeuten, wenn aus besonderen Umständen zu schließen ist, der Arbeitgeber wolle sich im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall zu der vorgesehenen Leistung verpflichten. Zu beachten ist jedoch, daß ein umgedeutetes Rechtsgeschäft in seinen Rechtswirkungen nicht über den ursprünglichen Inhalt hinausgeht (BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - und vom 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - AP Nr. 8 und 10 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt). Das hat zur Folge, daß der Verpflichtungswille des Arbeitgebers inhaltlich und auch hinsichtlich der Lösungs- und Abänderungsmöglichkeiten von den Regelungen der Betriebsvereinbarung bestimmt wird.

b) Es kann dahingestellt bleiben, ob der Beklagte schon im Januar 1981 von der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung ausgegangen ist und deshalb grundsätzlich von einem einzelvertraglichen Verpflichtungswillen des Beklagten auszugehen ist, das Weihnachtsgeld in Höhe von 1,25fachem Monatsgehalt zu gewähren, wie es in den Folgejahren geschehen ist. Der Kläger hat jedoch nichts dafür vorgebracht und es sind auch keine Umstände dafür ersichtlich, daß der Verpflichtungswille des Beklagten in einem solchen Fall nicht die in der Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. 13 geregelte Abänderungsmöglichkeit umfaßt. Damit ist bei einer Umdeutung jedenfalls davon auszugehen, daß der Beklagte ersichtlich und auch für den



Kläger erkennbar nur den Gesamtinhalt der Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 einschließlich der Abänderungsmöglichkeit umsetzen wollte. Ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf ein höheres Weihnachtsgeld ist dann aber mit der Betriebsvereinbarung vom November 1995 entfallen.

4. Entgegen der Auffassung des Klägers können auch das an alle Arbeitnehmer gerichtete Rundschreiben vom 15. September 1986, wonach der Beklagte die Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 für unwirksam ansah, gleichwohl aber an der Weiterzahlung des Weihnachtsgeldes festhalten wollte, sowie die regelmäßige Weitergewährung des Weihnachtsgeldes in Höhe des 1,25fachen Monatsgehalts bis zum Jahre 1994, nicht dahin ausgelegt werden, der Beklagte habe inhaltlich einen von der Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 losgelösten eigenständigen arbeitsvertraglichen Weihnachtsgeldanspruch in Höhe des 1,25fachen Monatsgehalts auf Dauer und ohne Änderungsmöglichkeit begründen wollen bzw. daß durch die regelmäßige Weitergewährung ein solcher Anspruch auf Weihnachtsgeld aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung entstanden sei.

Der Kläger hat keine Umstände vorgetragen, die den Schluß auf eine derartige Verpflichtung des Beklagten zulassen. Allein aus dem Rundschreiben und dessen Durchführung in den Folgejahren kann nicht hergeleitet werden, der Beklagte habe sich unabhängig von der Wirksamkeit bzw. Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 gegenüber den Arbeitnehmern arbeitsvertraglich unbeschränkt binden wollen. Durch die Bezugnahme auf die Betriebsvereinbarung vom Januar 1981 im Rundschreiben würde jedenfalls auch für den Kläger erkennbar ein Zusammenhang zwischen der Betriebsvereinbarung und der Gewährung des Weihnachtsgeldes deutlich hergestellt. In dem der Beklagte ausdrücklich an der in dieser



Betriebsvereinbarung geregelten Höhe des Weihnachtsgeldes festgehalten hatte, brachte er den Arbeitnehmern gegenüber zum Ausdruck, daß er sich an die mit dem Betriebsrat abgeschlossene Vereinbarung unabhängig von deren Wirksamkeit halten wollte. Daraus kann jedoch nicht ohne weitere Umstände geschlossen werden, daß der Beklagte arbeitsvertraglich eine Regelung herbeiführen wollte bzw. durch sein Verhalten herbeigeführt hat, von der er sich allenfalls durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigungen lösen kann. Für einen solchen Verpflichtungswillen bzw. ein solches Erklärungsverhalten des Beklagten, d. h. die Arbeitnehmer durch vorbehaltlose Gewährung des Weihnachtsgeldes ohne Ablösungsmöglichkeit besser zu stellen, als sie bei einer wirksamen Betriebsvereinbarung gestanden hätten, bestand für den Beklagten ersichtlich und für den Kläger erkennbar kein Grund. Dies gilt um so mehr, als einzelvertraglich für das Weihnachtsgeld in Ziffer 5 des Arbeitsvertrages auf die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen verwiesen wird. Auch das belegt, daß es nicht dem erkennbaren Willen des Beklagten entsprach, die Höhe des Weihnachtsgeldes dauerhaft einzelvertraglich festzuschreiben. Denn es ist nichts dafür ersichtlich, daß der Beklagte auch diese arbeitsvertragliche Regelung aufheben wollte.

Damit stand der Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,25fachen Monatsgehalts unter der auflösenden Bedingung bzw. dem Abänderungsvorbehalt, daß er nur solange besteht, bis er durch eine andere Regelung abgelöst wird. Die Ablösung erfolgte durch die Betriebsvereinbarung vom November 1995. Ein Anspruch auf ein höheres Weihnachtsgeld entfiel damit.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Hauck

Hromadka

Großmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)