

tenzeichen: 1 AZR 330/97
Landesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 09. Dezember 1997
- 1 AZR 330/97 -

. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 09. Mai 1996
- 25 Ca 5394/95 -

. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 21. März 1997
- 18 a (5) Sa 78/96 -

in der Amtlichen Sammlung: Nein
in der Fachpresse : Ja
in dem Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Protokollnotiz zu Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG § 77

Satz:

Sehen die Betriebspartner nur in einer Protokollnotiz vor, daß einzelvertraglich begründete Rechtspositionen verschlechtert werden sollen, so ist im Zweifel nicht anzunehmen, daß sie in dieser Form eine ablösende Betriebsvereinbarung schaffen wollen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 330/97

18a (5) Sa 78/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 1997

U r t e i l

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Muhr und Spiegelhalter für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. März 1997 - 18a (5) Sa 78/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 darüber, ob die Beklagte eine Tarifierhöhung wirksam auf eine übertarifliche Zulage des Klägers anrechnet hat.

Der Kläger ist seit 1987 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Fachreferent für Systemplanung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis sind kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden anwendbar. Der Kläger ist nach seinem Arbeitsvertrag in der höchsten Tarifgruppe (K 7) eingruppiert und erhält eine tarifliche Leistungszulage. Sein effektives Gehalt liegt allerdings erheblich über dem Tarifentgelt. Der Arbeitsvertrag enthält keine ausdrückliche Regelung über eine Anrechnung des übertariflichen Gehaltsbestandteils auf Tarifierhöhungen.

Unter dem 14. März 1989 sandte die Beklagte dem Kläger eine Gehaltsmitteilung, die durch eine Anhebung seiner tariflichen Leistungszulage veranlaßt war. In dem Schreiben war der überta-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

tarifliche Gehaltsbestandteil als außertarifliche Zulage ausgewiesen und insoweit vermerkt:

"Die außertarifliche Zulage kann nur in folgenden Fällen auf tarifliche Vergütungsbestandteile angerechnet werden: bei tariflich ausdrücklich vereinbarter Anrechnungsmöglichkeit, der Einführung oder Durchführung einer Leistungszulagenregelung sowie sonstigen tariflichen Änderungen struktureller Art."

Ebenso gliederten die Gehaltsmitteilungen, die dem Kläger in der Folgezeit mehrfach jährlich zugingen, sein Gehalt in das Tarifgehalt, die tarifliche Leistungszulage und die außertarifliche Zulage auf und wiederholten die Anrechnungsklausel, zum Teil mit leicht abweichendem Wortlaut. So hieß es vereinzelt "kann in folgenden Fällen" anstelle von "kann nur in folgenden Fällen... angerechnet werden". In keinem dieser Schreiben waren Tariferhöhungen als zulässiger Anlaß einer Anrechnung genannt.

Am 17. März 1994 schloß die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat eine "Betriebsvereinbarung über den Interessenausgleich mit Sondermaßnahmen 1994 für die Division Industrie der C". Darin waren "angesichts der äußerst schwierigen Lage der Unternehmen der Division Industrie und zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen" zur Ergebnisverbesserung besondere Schulungsmaßnahmen und zur Kostenentlastung u.a. eine Verlängerung der individuellen Wochenarbeitszeit um zwei Stunden bei unverändertem Gehalt vorgesehen. Weiter war bestimmt, daß 1994 keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen sollten. Die Betriebsvereinbarung sollte bis Ende 1994 gelten und nicht nachwirken.



Ebenfalls am 17. März 1994 unterzeichneten die Parteien der Betriebsvereinbarung eine "Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung über den Interessenausgleich mit Sondermaßnahmen 1994 für die Division Industrie der C vom 17.03.1994". Diese lautete:

"Betriebsrat und Geschäftsführung sind sich darüber einig, daß

1. im Jahre 1994 keine Gehaltserhöhung stattfindet. Eventuelle Tarifierhöhungen in 1994 werden voll auf die außertariflichen Vergütungsbestandteile angerechnet.
2. für Nachtarbeit sofern sie durch Ausnutzen der Gleitzeitregelung anfällt, keine Zuschläge gezahlt werden.
3. bei Anordnung von Freizeitnahme für diese Zeiten kein Direktionsrecht mehr besteht.
4. gegen Willen des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten nicht mehr als 40,0 Stunden/Monat und in dieser Größenordnung 3 Monate in Folge Mehrarbeit angeordnet werden kann.
5. soweit im Einzelfall Mitarbeiter von der Regelung besonders hart betroffen sind, Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam einen Ausgleich suchen werden."

Diese Protokollnotiz ist in der Betriebsvereinbarung nicht erwähnt.

Nach dem Abschluß der Betriebsvereinbarung legte die Beklagte den Arbeitnehmern eine Erklärung zur Unterschrift vor, in der es u.a. hieß:

"...

2. Ich akzeptiere des weiteren, daß meine Vergütung im Jahr 1994 aufgrund der wirtschaftli-



chen Verhältnisse des Unternehmens nicht erhöht wird und stimme der Anrechnung tariflicher Gehaltsbestandteile auf die außertarifliche Zulage für den beschriebenen Zeitraum zu."

Der Kläger weigerte sich, diese Erklärung zu unterzeichnen. Zum 1. April 1994 fand eine Tarifierhöhung statt. Das Tarifentgelt des Klägers erhöhte sich um 140,00 DM monatlich. Die Beklagte rechnete diesen Betrag auf die außertarifliche Zulage an.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde ihm diesen Differenzbetrag noch für die Monate Dezember 1994 bis einschließlich Juni 1995. Die Anrechnung sei unwirksam gewesen. Aufgrund der Gehaltsmitteilungen sei eine vertragliche Absprache zustandegekommen, nach der im Fall einer allgemeinen Tarifierhöhung eine Anrechnung nicht zulässig gewesen sei. Keiner der in der Anrechnungsklausel genannten Tatbestände liege hier vor. Die Vereinbarung habe im streitbefangenen Zeitraum auch noch bestanden, denn er habe die von der Beklagten geforderte Zustimmung zur Anrechnung verweigert. Die Anrechnungsbefugnis sei auch nicht etwa durch die Protokollnotiz vom 17. März 1994 auf Tarifierhöhungen erstreckt worden. Den Betriebsparteien sei es verwehrt gewesen, auf diese Weise seine individualrechtliche Position zu verschlechtern. Aber selbst wenn sich aus der Protokollnotiz eine Befugnis der Beklagten zur Anrechnung ergeben hätte, so wäre die Beklagte zumindest vom 1. Januar 1995 an wieder zur Zahlung der Zulage in der ursprünglichen Höhe verpflichtet gewesen, da die Betriebsvereinbarung nur bis Ende 1994 gegolten habe.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 980,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus je 140,00 DM brutto sich ergebendem Nettobetrag seit 1. Januar 1995, 1. Februar 1995, 1. März 1995, 1. April 1995, 1. Mai 1995, 1. Juni 1995, 1. Juli 1995 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Meinung war die Anrechnung zulässig. Sie habe keiner ausdrücklichen Vereinbarung bedurft. Durch die Gehaltsmitteilungen sei die generell für den Fall allgemeiner Tariferhöhungen bestehende Anrechnungsbefugnis nicht eingeschränkt worden. Diese Mitteilungen hätten keinen rechtsgeschäftlichen Gehalt, sondern nur informierenden Charakter gehabt. Selbst wenn die Anrechnung der Zulage auf Tariferhöhungen vertraglich ausgeschlossen gewesen wäre, so hätte die Protokollnotiz diese Sperre beseitigt. Bei der Protokollnotiz habe es sich um einen Bestandteil der Betriebsvereinbarung vom 17. März 1994 gehandelt. Diese habe die einzelvertragliche Position des Klägers hinsichtlich der Anrechnung übertariflicher Zulagen verschlechtern können, denn sie sei wegen des Ausschlusses von betriebsbedingten Kündigungen insgesamt als eine für die Arbeitnehmer nicht ungünstigere Regelung zu bewerten. Die Wirkungen der Anrechnung seien auch nicht etwa auf das Jahr 1994 beschränkt gewesen. Die Anrechnung sei ein Gestaltungsakt, mit dem die Höhe der Zulage jeweils für die Zukunft neu festgesetzt werde.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Abweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. Dem Kläger steht der streitige Betrag zu, denn der Beklagten war es vertraglich verwehrt, die außertarifliche Zulage auf die Tarifierhöhung anzurechnen. Die Protokollnotiz vom 17. März 1994 hat hieran nichts geändert.

I. Die Beklagte war einzelvertraglich nicht zur Anrechnung befugt.

1. Dies ergibt sich allerdings nicht allein daraus, daß im Arbeitsvertrag des Klägers ein ausdrücklicher Anrechnungsvorbehalt fehlte. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich im Zweifel davon auszugehen, daß die Arbeitsvertragsparteien die Anrechnung außertariflicher Zulagen, die nicht einem besonderen Zweck dienen, zulassen wollen (BAGE 71, 164, 171 = AP Nr. 54 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 2 der Gründe).

2. Hier war die Anrechnung ausgeschlossen, weil die Voraussetzungen nicht vorlagen, unter denen nach den Gehaltsmitteilungen die außertarifliche Zulage anrechenbar sein sollte. Dabei ist es im Ergebnis ohne Bedeutung, ob durch diese Mitteilungen eine ursprünglich bestehende Anrechnungsbefugnis abbedungen wurde, oder



ob aus ihnen zu schließen ist, daß hier schon von Anfang an ein konkludenter Anrechnungsvorbehalt fehlte.

a) Der Inhalt der Anrechnungsklausel vom 14. März 1989 ist jedenfalls insoweit klar, als die Anrechnungsbefugnis auf die dort im einzelnen aufgeführten Tatbestände beschränkt ist. Dies ergibt sich deutlich bereits aus der Formulierung "nur in folgenden Fällen". An dieser Bewertung ändert der Umstand nichts, daß in einzelnen späteren Gehaltsmitteilungen das Wort "nur" fehlte. Schon der wechselnde Wortgebrauch zeigt, daß insoweit jeweils dasselbe gemeint war. Außerdem ergibt sich der abschließende Charakter der Aufzählung aus dem Wortlaut auch ohne die Betonung durch das Wort "nur". Zur Annahme, daß die Anrechnung noch in weiteren, nicht genannten Fällen möglich sein sollte, bedürfte es besonderer Anhaltspunkte, an denen es hier fehlt.

b) Sollte die Beklagte überhaupt nach dem ursprünglichen Arbeitsvertrag zur Anrechnung im Fall allgemeiner Tariferhöhungen berechtigt gewesen sein, so hat sie sich mit der Anrechnungsklausel in den Gehaltsmitteilungen dieser Befugnis begeben.

Dabei ist es nach ständiger Rechtsprechung (z.B. BAG Urteil vom 14. September 1994 - 5 AZR 679/93 - AP Nr. 46 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 1 a der Gründe) unerheblich, ob sie einen Verpflichtungswillen hatte, der auf eine entsprechende Vertragsänderung gerichtet war. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht lediglich dann ein, wenn der Erklärende einen bestimmten Willen tatsächlich hat; es genügt, daß er einen auf eine bestimmte



Rechtswirkung gerichteten Willen gegenüber dem Erklärungsempfänger äußert. Ob sich die Arbeitgeberin binden wollte oder nicht, ist danach zu beurteilen, inwieweit der Arbeitnehmer dies aus ihrem Erklärungsverhalten unter Berücksichtigung von Treu und Glauben (§ 242 BGB) sowie aller Begleitumstände gemäß den §§ 133 und 157 BGB schließen durfte.

Nach diesen Grundsätzen konnte der Kläger hier von einer entsprechenden Bindung der Beklagten ausgehen. Die Anrechnungsklausel war unbedingt formuliert und wurde außerdem mehrfach wiederholt. Der Kläger konnte nicht annehmen, sie sei nicht ernstgemeint gewesen, weil es sich, wie die Beklagte nunmehr argumentiert, nur um einen "mitgeschleppten Textbaustein" gehandelt habe. Der Kläger hat das in der Klausel liegende Angebot, die Anrechnung im Fall allgemeiner Tarifierhöhungen auszuschließen, angenommen. Einer ausdrücklichen Erklärung bedurfte es hierzu nach § 151 Satz 1 BGB nicht, da die Regelung den Kläger begünstigte.

c) Hier liegt keiner der Fälle vor, in denen die Beklagte nach dieser Klausel zur Anrechnung der außertariflichen Zulage befugt sein sollte. Insoweit besteht auch zwischen den Parteien kein Streit.

d) Die vereinbarte Beschränkung der Anrechnungsbefugnis ist auch nicht etwa durch eine spätere Absprache der Parteien aufgehoben worden. Der Kläger hat den hierauf gerichteten Revers, der ihm nach Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 17. März 1994 vorgelegt worden war, nicht unterschrieben.



II. An dieser individualrechtlichen Situation hat die Protokollnotiz vom 17. März 1994 nichts geändert, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, daß die Betriebsparteien im Grundsatz nicht verschlechternd in einzelvertragliche Positionen der Arbeitnehmer eingreifen könnten. Die Voraussetzungen, unter denen dies nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 53, 42, 64 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, zu C II 4 der Gründe) ausnahmsweise doch zulässig sei, weil sich eine ablösende Betriebsvereinbarung im kollektiven Vergleich mit den vertraglichen Regelungen nicht als ungünstiger erweise, lägen nicht vor, denn hier gehe es nicht um Sozialleistungen.

2. Ob diese Erwägungen zutreffen, kann dahinstehen. Im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht schon deshalb zu folgen, weil der Protokollnotiz zumindest im hier interessierenden Teil der normative Charakter fehlt. Sie ist jedenfalls insoweit keine Betriebsvereinbarung.

a) Dies ergibt sich allerdings nicht bereits aus ihrer Bezeichnung. Protokollnotizen haben unterschiedliche Bedeutung. So ist für Protokollnotizen der Tarifvertragsparteien anerkannt, daß sie eine tarifliche Regelung darstellen können, daß ihnen aber andererseits auch nur die Bedeutung einer authentischen Interpretation des Tarifvertrages oder eines bloßen Hinweises auf Motive der Tarifvertragsparteien zukommen kann. Wie es sich insoweit verhält, ist durch Auslegung der Protokollnotiz und des von ihr be-



troffenen Tarifvertrags zu ermitteln (BAGE 72, 123, 133 = AP Nr. 101 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 1 b aa der Gründe). Für Protokollnotizen der Betriebsparteien gilt nichts anderes. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen auf die Grundsätze zurückzugreifen, die für Tarifverträge entwickelt wurden (z.B. Senatsurteil vom 30. August 1994 - 1 AZR 765/93 - AP Nr. 131 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B II 1 a der Gründe).

b) Mehrere Gesichtspunkte stehen der Annahme entgegen, der auf die Anrechnung der außertariflichen Vergütungsbestandteile bezogene Teil der streitigen Protokollnotiz habe normative Geltung beansprucht.

So enthält die Betriebsvereinbarung keine Hinweise, aus welchen sich ergeben könnte, daß sie ergänzungsbedürftig erschien und Nr. 1 der Protokollnotiz die insoweit ergänzende Regelung darstellen sollte. Zwar bezieht sich die Protokollnotiz auf die Betriebsvereinbarung; in dieser jedoch findet sich keine Verweisung auf die Protokollnotiz. Die hier streitige Passage schließt auch nicht etwa inhaltlich im Sinne einer Ergänzung an die Regelungen der Betriebsvereinbarung an, sondern bezieht sich auf einen Gegenstand, welcher von den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung nicht berührt wird: die Anrechnung übertariflicher Zulagen. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, warum dieser Gegenstand, der im Vergleich zu den in der Betriebsvereinbarung geregelten Fragen keineswegs von untergeordneter Bedeutung ist, nicht in den Hauptteil aufgenommen wurde, wenn er normativ hätte geregelt werden sollen.



Diese Erwägungen erhalten hier besonderes Gewicht durch den Umstand, daß die Protokollnotiz, wenn der Argumentation der Beklagten zu folgen wäre, eine individualrechtliche Anrechnungssperre beseitigt hätte. Verschlechternde Eingriffe in einzelvertragliche Positionen der Arbeitnehmer sind den Betriebsparteien aber nur im Ausnahmefall möglich. Es kann nicht angenommen werden, daß sie einen solchen Eingriff in die privatautonome Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, der von der Rechtsordnung nur in engen Grenzen geduldet wird, gewissermaßen beiläufig in einer Protokollnotiz vornehmen wollten. Bringen die Betriebsparteien nicht deutlich zum Ausdruck, daß sie eine Regelung treffen wollen, die vertraglich begründete Rechte der Arbeitnehmer verschlechtern soll, dann ist vom Gegenteil auszugehen.

Diese Auslegung wird hier dadurch bestätigt, daß die Beklagte die Anrechnung selbst nicht einfach unter Berufung auf die Protokollnotiz oder die Betriebsvereinbarung vollzogen hat. Sie ist vielmehr den umständlichen und mit dem Risiko der Ablehnung durch einzelne Arbeitnehmer belasteten Weg gegangen, von allen Betroffenen die vertragliche Erklärung zu erbitten, mit der Anrechnung einverstanden zu sein. Das wäre nicht verständlich, wenn die Beklagte die Protokollnotiz als normative Grundlage der Anrechnung angesehen hätte.

Den vorstehenden Überlegungen läßt sich auch nicht entgegenhalten, daß danach Nr. 1 der Protokollnotiz ihren Sinn verliere. Die Feststellung der Einigkeit von Betriebsrat und Arbeitgeberin



über die Anrechnung der Tarifierhöhung war auch ohne normative Wirkung sinnvoll, denn sie verschaffte der Arbeitgeberin bei ihrem Bemühen, die Empfänger außertariflicher Zulagen zum Einverständnis mit der Anrechnung zu bewegen, die wertvolle Rückendeckung des Betriebsrats. Im Verhältnis zum Betriebsrat schloß sie Regelungstreitigkeiten aus.

Dieterich

Rost

Wißmann

zugleich für den Spiegelhalter
Ehrenamtlichen Richter
Muhr, der an der Unterschriftsleistung verhindert ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
[\(mobile App\)](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)