

Aktenzeichen: 1 AZR 366/99
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 28. März 2000
- 1 AZR 366/99 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 19. November 1998
- 9 Ca 5631/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 7. April 1999
- 1 (17) Sa 33/99 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ablösende Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG § 77; BGB §§ 611, 242

Leitsätze:

1. Regelt eine Betriebsvereinbarung die bisher auf arbeitsvertraglicher Einheitsregelung beruhenden wesentlichen Arbeitsbedingungen insgesamt neu, kommt ihr auch hinsichtlich vertraglich gewährter Sozialleistungen keine ablösende Wirkung in dem Sinne zu, daß ihre Normen an die Stelle der vertraglichen Vereinbarung treten würden. In einem solchen Fall ist kein kollektiver Günstigkeitsvergleich möglich.

2. Gegenüber der arbeitsvertraglichen Regelung nicht ungünstigere Normen der Betriebsvereinbarung können allenfalls für die Dauer ihres Bestandes die individualrechtlichen Vereinbarungen verdrängen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 AZR 366/99
1 (17) Sa 33/99
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2000

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2000 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Berg für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. April 1999 - 1(17) Sa 33/99 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision nur noch um die Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung von Urlaubsgeld.

Der Beklagte ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, er hat auch keinen Firmentarifvertrag abgeschlossen. Der Kläger ist seit dem 15. November 1979 bei dem Beklagten als Rettungssanitäter angestellt. Im Arbeitsvertrag vom 27. November/3. Dezember 1979 ist ua. folgendes geregelt:

„...“

3. Soweit dieser Vertrag nichts Abweichendes regelt, gelten die Arbeitsbedingungen für Angestellte und Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes Landesverband NW e.V.
4. Arbeitszeit und Erholungsurlaub richten sich nach den zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und der ÖTV getroffenen Vereinbarung.

...

7. Leistungen des BAT, die hier nicht aufgeführt sind, haben keine Gültigkeit.

...“

Bei den in Nr. 3 des Vertrages angesprochenen „Arbeitsbedingungen“ handelte es sich um vom Arbeitgeber aufgestellte, weitgehend am BAT orientierte Regelungen des wesentlichen Inhalts des Arbeitsverhältnisses. Die Zahlung eines Urlaubsgeldes war darin nicht vorgesehen. Der Beklagte zahlte aber jedenfalls seit 1980 ein jährliches Urlaubsgeld entsprechend der Höhe des jeweiligen Urlaubsgeldes nach dem BAT. 1991 betrug dieses 450,00 DM brutto. Unter dem 21./22. Januar 1992 schlossen der Beklagte und der in seinem Unternehmen gebildete Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen beim ASB Landesverband



Nordrhein-Westfalen e.V.“. Diese regelt die wesentlichen Arbeitsbedingungen, wiederum orientiert am BAT. § 36 GBV traf hinsichtlich des Urlaubsgeldes folgende Regelung:

„Urlaubsgeld

Hinsichtlich der Gewährung des Urlaubsgeldes für die einzelnen BAT-Vergütungsgruppen wird die Regelung durch den jeweils gültigen BAT übernommen.“

Der Beklagte gewährte in den Folgejahren Urlaubsgeld nach Maßgabe der Gesamtbetriebsvereinbarung; das Urlaubsgeld entsprach mit 650,00 DM dem 1992 angehobenen Urlaubsgeld nach dem BAT. Zum 31. Dezember 1997 kündigte er die Gesamtbetriebsvereinbarung. Für 1998 verweigerte er erstmals die Zahlung von Urlaubsgeld. In einem Rundschreiben an die Mitarbeiter vom 17. Juni 1998 heißt es ua.:

„Urlaubsgeld 1998

Sonderzahlung 1998

Sehr geehrte Samariterinnen und Samariter, sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wie Ihnen bekannt ist, wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung zum 31. Dezember 1997 gekündigt. Damit besteht nunmehr kein Anspruch mehr auf Leistungen, die auf Grund der Gesamtbetriebsvereinbarung gezahlt wurden. Darüber hatten wir Sie bereits Mitte Dezember 1997 informiert. Zu diesen Leistungen gehört auch das Urlaubsgeld. Wir werden deshalb das Urlaubsgeld auch nicht mehr zahlen.

Zur Kompensation der finanziellen Einbußen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir aber bereit, zunächst versuchsweise, freiwillig und ohne Begründung einer Rechtspflicht eine Sonderzahlung einzuführen. Da gut vorstellbar ist, diese Sonderzahlung in den Folgejahren zu wiederholen, weisen wir zugleich darauf hin, daß auch bei evtl. mehrfacher Zahlung auch in Folgejahren kein Rechtsanspruch entsteht.“

Mit seiner Klage hat der Kläger Urlaubsgeld für 1998 in Höhe von 650,00 DM geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, auf Grund der wiederholten Zahlungen eines jeweils dem BAT entsprechenden Urlaubsgeldes habe sich schon vor dem Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung eine betriebliche Übung entwickelt, nach der den Arbeitnehmern ein vertraglicher Anspruch auf Zahlung eines entsprechenden Urlaubsgeldes zugestanden habe. Dieser Anspruch habe durch die Gesamtbetriebs-



vereinbarung nicht abgelöst werden können. Er sei allenfalls für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt worden, bestehe aber nach deren Kündigung fort.

Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn

650,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit 1. August 1998 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat bestritten, daß eine betriebliche Übung bestanden habe. Selbst wenn dies anders wäre, sei von der Höhe des Urlaubsgeldes im letzten Jahr vor Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung auszugehen, also 450,00 DM. Jedenfalls habe die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ablösung eines möglichen Anspruchs geführt. Diese sei nach dem bei Sozialleistungen vorzunehmenden kollektiven Günstigkeitsvergleich nicht ungünstiger gewesen als eine bis dahin evtl. bestehende Einheitsregelung. Die Gesamtbetriebsvereinbarung habe sogar zusätzliche Leistungen enthalten, die vorher nicht gewährt worden seien. Mit dem Wegfall der Gesamtbetriebsvereinbarung seien die in ihr geregelten Ansprüche auf Sozialleistungen ersatzlos entfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision wendet sich der Beklagte weiterhin gegen die Verurteilung zur Zahlung des Urlaubsgeldes. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten war zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß der Kläger auch nach Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung eines dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) entsprechenden Urlaubsgeldes hat. Dieser folgt aus der bei Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung bestehenden betrieblichen Übung. Er ist durch die Gesamtbetriebsvereinbarung nicht abgelöst, sondern für die Dauer ihres Bestehens allenfalls verdrängt worden.

I. Das Landesarbeitsgericht ist mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung davon ausgegangen, daß der Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses der



Gesamtbetriebsvereinbarung (21./22. Januar 1992) aus betrieblicher Übung einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes hatte, das jeweils dem Urlaubsgeld für Angestellte im Geltungsbereich des BAT entsprach.

1. Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Entscheidend für die Entstehung eines Anspruchs ist nicht der Verpflichtungswille, sondern wie der Arbeitnehmer die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ 133, 157 BGB) verstehen mußte und durfte. Will der Arbeitgeber verhindern, daß aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muß er einen entsprechenden Vorbehalt erklären. In welcher Form dies geschieht, ist nicht entscheidend. Erforderlich ist jedoch, daß der Vorbehalt klar und unmißverständlich kundgetan wird.

Die Beantwortung der Frage, ob aus einem wiederholten tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers eine betriebliche Übung und damit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf zukünftige Gewährung der Leistung erwächst, ist in erster Linie eine tatrichterliche Aufgabe. Das Revisionsgericht kann insoweit nur prüfen, ob der angenommene Erklärungswert des tatsächlichen Verhaltens den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB entspricht und mit den Gesetzen der Logik und den allgemeinen Erfahrungssätzen vereinbar ist, und ob das Berufungsgericht alle wesentlichen Umstände des Falles berücksichtigt hat. Zu beurteilen ist, ob das Landesarbeitsgericht anhand der von ihm festgestellten Umstände des Einzelfalles zu einem zutreffenden Auslegungsergebnis gelangt ist (*ständige Rechtsprechung vgl. zuletzt etwa BAG 16. September 1998 - 5 AZR 598/97 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 54 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 41*).

2. Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das angefochtene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Beklagte seit Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers - und damit über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren - vorbehaltlos ein Urlaubsgeld gezahlt hat, dessen Höhe den jeweiligen tariflichen Bestimmungen für das Urlaubsgeld der Angestellten im Geltungsbereich des BAT entsprach. Diese Feststellungen sind mit Verfahrensrügen nicht angegriffen worden. Wenn das



Landesarbeitsgericht hieraus den Schluß gezogen hat, daß jedenfalls 1991 die Arbeitnehmer darauf vertrauen konnten, daß der Beklagte sich hinsichtlich dieser Zahlung binden wollte, läßt das keinen Rechtsfehler erkennen. Bei Leistungen mit Gratifikationscharakter erwirbt der Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung in der Regel bereits bei mindestens dreimalig vorbehaltloser Zahlung einen arbeitsvertraglichen Anspruch aus betrieblicher Übung auf die bisher gewährte Leistung (*zuletzt etwa BAG 4. Mai 1999 - 10 AZR 290/98 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 55*). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt.

Ebenfalls nicht zu beanstanden ist, daß das Landesarbeitsgericht die betriebliche Übung nicht nur auf die Frage des Ob der Zahlung, sondern auch auf die Höhe des Urlaubsgeldes bezogen hat - also auf die dynamische Anbindung an die jeweilige Höhe des BAT-Urlaubsgeldes. Die insoweit erhobene Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Beweislast verkannt, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Umstand, daß die Zahlungen auch der Höhe nach jeweils den im Bereich des BAT gezahlten Urlaubsgeldern entsprachen, dahin gewertet, daß dies nicht auf einer zufälligen Unternehmerentscheidung beruht habe, sondern so zu verstehen gewesen sei, daß - aus der für die Frage des Entstehens einer betrieblichen Übung maßgeblichen Sicht der Arbeitnehmer - der Arbeitgeber sich an die jeweilige Entwicklung des tariflichen Urlaubsgeldes anschließen wollte. Dies ist eine vertretbare Würdigung unstrittiger Tatsachen. Der der Überzeugungsbildung des Landesarbeitsgerichts zugrunde liegende Schluß ist plausibel. Das Landesarbeitsgericht verweist zu Recht darauf, daß diese Annahme um so näher liegt, als auch die Gesamtbetriebsvereinbarung die dynamische Anbindung an die Urlaubsgeldregelung des BAT vorsah und damit die damals geltenden Arbeitsbedingungen offensichtlich aufgreifen wollte. Das Landesarbeitsgericht hat damit nicht - wie der Beklagte meint - nach den Grundsätzen der Beweislastverteilung entschieden, sondern auf der Grundlage von als nachgewiesen angesehenen Tatsachen eine rechtlich vertretbare Wertung vorgenommen.

II. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht weiter davon ausgegangen, daß dem Kläger auch für das Jahr 1998 ein vertraglicher Anspruch auf Zahlung eines dem Urlaubsgeld des BAT entsprechenden Betrages zustand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Gesamtbetriebsvereinbarung habe den auf Grund betrieblicher Übung entstandenen Anspruch des Klägers nicht abgelöst, sondern allenfalls für die Dauer ihres Bestandes verdrängt. Die Grundsätze der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (*16. September 1986*

- GS 1/82 - BAGE 53, 42), nach der eine vertragliche Einheitsregelung über Sozialleistungen dann durch eine umstrukturierende Vereinbarung abgelöst werde, wenn diese bei einem kollektiven Günstigkeitsvergleich keine schlechtere Leistung enthalte, seien auf Fallgestaltungen der vorliegenden Art nicht anzuwenden. Das hier gezahlte Urlaubsgeld sei nicht auf Grund einer Einheitsregelung in diesem Sinne gezahlt worden. Weder habe der Beklagte einen Dotierungsrahmen vorgegeben noch habe er Verteilungsgrundsätze aufgestellt; die Höhe der Leistung habe vielmehr abhängig von den jeweiligen tariflichen Leistungen variiert und sei nicht durch eine Entscheidung über die Höhe der einzusetzenden Mittel bestimmt gewesen.

Dem ist jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

2. Die Regelung des Urlaubsgeldes steht in einem nicht trennbaren Zusammenhang mit den in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten übrigen Arbeitsbedingungen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung insgesamt ist aber einem kollektiven Günstigkeitsvergleich nicht zugänglich.

a) Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf sog. freiwillige Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden, wenn die Neuregelungen insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger sind (*BAG Großer Senat 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42; bestätigt in BAG Großer Senat 7. November 1989 - GS 3/85 - BAGE 63, 211*). Solche den einzelnen Arbeitnehmern zukommenden (Sozial-)Leistungen bilden untereinander ein Bezugssystem. Dieses beruht auf zwei Grundentscheidungen, die der Einzelregelung vorangehen müssen: der Entscheidung über die Höhe der insgesamt einzusetzenden finanziellen Mittel und der Bestimmung der Verteilungsgrundsätze. Beide Entscheidungen sind nur in einem geschlossenen Regelungssystem erreichbar und müssen notwendigerweise verfehlt werden, wenn einzelne Ansprüche der begünstigten Arbeitnehmer isoliert betrachtet werden. Durch eine umstrukturierende Betriebsvereinbarung werden daher nach der Entscheidung des Großen Senats nur solche einzelvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmer abgelöst, die in einem entsprechenden Bezugssystem zueinander stehen und damit einen kollektiven Bezug zueinander aufweisen. Nur für solche Ansprüche kann von einem Dotierungsrahmen gesprochen werden, nur für diese stellt sich die Frage, wie die durch den Dotierungsrahmen vorgegebenen finanziellen Mittel verteilt werden.



Auf andere arbeitsvertragliche Ansprüche treffen diese Überlegungen nicht zu. Das gilt vor allem für Ansprüche auf das eigentliche Arbeitsentgelt als Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung, Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit, Nachtarbeit und Feiertagsarbeit, Ansprüche auf Urlaub und Urlaubsvergütung, Ansprüche auf Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung, aber auch für andere Regelungen, die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen, wie die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit oder die Kündigungsfristen. Hierauf gerichtete Vereinbarungen haben einen anderen Inhalt und andere Ansprüche zum Gegenstand als eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung, die Ansprüche auf (Sozial-)Leistungen begründet, die in einem Bezugssystem zu gleichartigen Ansprüchen anderer Arbeitnehmer stehen. Sie werden nicht aus einer vorgegebenen Finanzierungsmasse befriedigt, die nach bestimmten Verteilungsgrundsätzen zu verteilen ist. Für sie kommt ein kollektiver Günstigkeitsvergleich daher nicht in Betracht (*siehe im einzelnen Senatsurteil 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - BAGE 62, 360 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 43 mit Anmerkung Löwisch; siehe dazu auch Richardi NZA 1990, 331; siehe weiter Senatsurteil 24. März 1992 - 1 AZR 267/91 - nv.*). Solche Ansprüche werden daher auch nicht durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst. Durch eine Betriebsvereinbarung kann der Inhalt eines Arbeitsvertrages nicht geändert werden. Soweit Normen einer Betriebsvereinbarung für die Arbeitnehmer günstiger sind als die arbeitsvertragliche Vereinbarung, verdrängen sie diese lediglich für die Dauer ihrer Wirkung, machen sie aber nicht nichtig (*siehe im einzelnen Senatsurteil 21. September 1989 aaO; Senatsurteil 24. März 1992 aaO*).

b) Danach ist im vorliegenden Fall ein sog. kollektiver Günstigkeitsvergleich nicht möglich.

aa) Allerdings dürfte es sich bei dem streitbefangenen Urlaubsgeld um eine nicht unmittelbar zur Arbeitsleistung im Synallagma stehende (Sozial-)Leistung handeln. Sie knüpft nicht wie das eigentliche Arbeitsentgelt an die Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung an, sondern - entsprechend einer Gratifikation - an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses überhaupt (*siehe zum Begriff der Sozialleistung schon Senatsbeschluß 9. Dezember 1980 - 1 ABR 80/77 - BAGE 34, 297, zu B I 1 und 3 der Gründe; Senatsurteil 24. März 1992 aaO*). Zweifelhaft erscheint aber schon, ob von einem vom Beklagten bestimmten Dotierungsrahmen auszugehen ist. Dagegen spricht zwar noch nicht zwingend, daß der Beklagte keinen absoluten Betrag vorgegeben hat, den er insgesamt als Urlaubsgeld aufwenden wollte. Immerhin läßt sich dieser Betrag aus den



Bezugsgrößen (Höhe des jeweiligen Urlaubsgeldes und Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer) errechnen. Damit liegt die Grundentscheidung über den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten „Topf“ an sich fest, an ihr können sich die Verteilungsgrundsätze orientieren. Bedenken gegen einen die Sozialleistung kennzeichnenden Dotierungsrahmen im Sinne der Rechtsprechung des Großen Senats bestehen aber deshalb, weil der Beklagte letztlich keine eigene Entscheidung mehr getroffen, sondern die Höhe des Urlaubsgeldes und damit auch des einzusetzenden Gesamtvolumens von der Entscheidung Dritter - nämlich der Tarifvertragspartner des öffentlichen Dienstes - abhängig gemacht hat. Ob hier noch von einer vorgegebenen Finanzierungs- masse ausgegangen werden kann, innerhalb derer es nur zu einer Umverteilung kommt, erscheint zweifelhaft.

bb) Die Frage bedarf jedoch keiner abschließenden Entscheidung. Auch dann, wenn das Urlaubsgeld eine in einem Bezugssystem stehende Sozialleistung mit einem von dem Beklagten vorgegebenen Dotierungsrahmen sein sollte, hätte die Gesamtbetriebsvereinbarung nicht zur Ablösung der vertraglichen Ansprüche über das Urlaubsgeld geführt. Die Voraussetzungen für einen kollektiven Günstigkeitsvergleich im Sinne der Rechtsprechung des Großen Senats sind nicht gegeben.

Dies folgt aus dem von den Betriebspartnern mit der Gesamtbetriebsvereinbarung verfolgten Zweck, der nicht auf die Neuregelung bzw. Umstrukturierung der vertraglichen Regelung über das Urlaubsgeld gerichtet war, sondern auf eine Neuregelung der Arbeitsbedingungen insgesamt. Das ergibt sich nicht nur aus der Überschrift, sondern vor allem aus dem Inhalt selbst, der wie ein Manteltarifvertrag alle Tatbestände regelt, die von der Einstellung des Arbeitnehmers bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses für dieses Bedeutung haben.

Eine allgemeine Regelung war bis zum Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung in den vom Beklagten vorgegebenen einheitlichen „Arbeitsbedingungen“ enthalten, auf die auch der Arbeitsvertrag des Klägers Bezug nahm. Erkennbares Ziel der Gesamtbetriebsvereinbarung war es, die bis dahin vertraglich einheitlich geregelten Arbeitsbedingungen insgesamt auf eine „neue Basis“ zu stellen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung trat an die Stelle der bisherigen Arbeitsbedingungen, wobei - wie das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf das Urlaubsgeld zutreffend angenommen hat - die Betriebspartner auch die nicht in den schriftlichen Arbeitsbedingungen enthaltenen, aber praktizierten betrieblichen Übungen - wie eben das Urlaubsgeld - festgeschrieben haben.



cc) Dieses Ziel der Gesamtbetriebsvereinbarung, die gesamten Arbeitsbedingungen neu zu regeln, kann hinsichtlich eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs und einer damit unter Umständen verbundenen Ablösung der vorangegangenen vertraglichen Regelung nicht unberücksichtigt bleiben. Die Gesamtbetriebsvereinbarung enthält in weiten Teilen und vorrangig Regelungen über Ansprüche, die sich auf das im unmittelbaren Synallagma stehende Arbeitsentgelt beziehen. Für diese Ansprüche scheidet ein kollektiver Günstigkeitsvergleich und eine Ablösung schon dem Grunde nach aus; sie werden allenfalls für die Dauer des Bestehens der Betriebsvereinbarung verdrängt (*grundlegend Senatsbeschluß 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - BAGE 62, 360 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 43 mit Anmerkung Löwisch*). Diese Ansprüche stehen aber in einem inneren und nicht trennbaren Gestaltungszusammenhang mit den gleichfalls in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Sozialleistungen - etwa dem Urlaubsgeld. Wollte man die Leistungen hinsichtlich ihrer Ablösbarkeit unterscheiden, würde dies im Ergebnis dazu führen, daß nach Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung die ursprünglich einheitlichen „Arbeitsbedingungen“, die insgesamt auf eine neue Grundlage gestellt werden sollten, teils vertraglich weiter gälten (soweit es sich nicht um Sozialleistungen handelt), teils endgültig weggefallen wären, soweit ein kollektiver Günstigkeitsvergleich zu ihrer Ablösung durch die Betriebsvereinbarung geführt hätte. Das widerspräche dem Ziel einer solchen Betriebsvereinbarung, mit der nicht einzelne Leistungen umstrukturiert werden, sondern eine umfassende vertragliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch eine ebenso umfassende Regelung durch Betriebsvereinbarung ersetzt werden sollte.

dd) Damit bleibt es bei der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung nicht zur Ablösung des bei ihrem Abschluß bestehenden vertraglichen Anspruchs auf Zahlung eines dem BAT entsprechenden Urlaubsgeldes geführt hat. Da keine von der Entscheidung des Großen Senats erfaßte Fallgestaltung vorliegt, bedarf es auch keiner Auseinandersetzung mit der Frage, ob der sich aus der Entscheidung des Großen Senats ergebenden Konsequenz zu folgen ist, daß bei Ablösung des vertraglichen Anspruchs und späterer (freier) Kündigung der Betriebsvereinbarung der Arbeitnehmer überhaupt keinen Anspruch mehr hat (*siehe dazu schon Senatsurteil 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - BAGE 62, 360, zu III 1 der Gründe; Richardi NZA 1990, 331; derselbe BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn.143 mwN*).

Mit dem Landesarbeitsgericht kann schließlich auch offengelassen werden, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstieß und deshalb un-



wirksam war; es kann weiter offenbleiben, ob nicht wenigstens die Regelung über das Urlaubsgeld (teilweise) unwirksam war wegen einer an sich unzulässigen dynamischen Blankettverweisung (vgl. *Senat 23. Juni 1992 - 1 ABR 9/92 - BAGE 70, 356*).

Wißmann

Hauck

Rost

Federlin

Peter Berg



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](#)