

Aktenzeichen: 1 AZR 573/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 29. Oktober 2002
- 1 AZR 573/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 15. Juli 1999
- 28 Ca 366/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 28. Mai 2001
- 7 Sa 65/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung - Ablösungsprinzip

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 3; Manteltarifverträge für den Hamburger Einzelhandel vom 4. Juli 1989, 18. Juni 1993 und 8. August 1997 § 12 C

Leitsatz:

Die Anrechnungsklausel in § 12 C der Manteltarifverträge für den Hamburger Einzelhandel vom 4. Juli 1989, vom 18. Juni 1993 und vom 8. August 1997 stellt eine Öffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dar, mit welcher die Tarifvertragsparteien den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sonderleistungen erlaubt haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 AZR 573/01
7 Sa 65/99
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Oktober 2002

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Hayen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 28. Mai 2001 - 7 Sa 65/99 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine betriebliche Jahresabschlußvergütung für das Jahr 1997.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen und dessen Rechtsvorgängerin seit 1. Juni 1971 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für den Hamburger Einzelhandel Anwendung. Die Manteltarifverträge für den Hamburger Einzelhandel vom 4. Juli 1989 (MTV 1989), vom 18. Juni 1993 (MTV 1993) und vom 8. August 1997 (MTV 1998, in Kraft ab 1. Januar 1998) normieren jeweils in § 12 A einen am 30. November des laufenden Jahrs fälligen Anspruch auf eine tarifliche Sonderzuwendung für die Beschäftigten, die am 1. Dezember dem Betrieb/Unternehmen mindestens zwölf Monate ununterbrochen angehört haben. 1997 betrug die tarifliche Sonderzuwendung 62,5 % eines tariflichen Bruttomonatsentgelts. Dieses belief sich für die Klägerin auf 3.378,00 DM. Die Manteltarifverträge 1989, 1993 und 1998 enthalten in § 12 C jeweils folgende Bestimmung:

"C. Anrechnung

Im Kalenderjahr erbrachte Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlußvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien und ähnliche gelten als Sonderzuwendungen im Sinne dieser Vereinbarung und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen.

Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderleistungen auf Grund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zur Auszahlung gelangen.

..."



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



Am 23. Oktober 1991 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung "zur Gewährung einer Jahresabschlußvergütung für die Jahre ab 1991" (GBV 1991). Danach erhielten alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni des Folgejahres – gekündigt oder ungekündigt – bestand, eine Jahresabschlußvergütung. Diese betrug abhängig von einer sog. Umsatzrendite mindestens 85 % und maximal 110 % eines monatlichen Grundgehalts. Ein Teilbetrag in Höhe von 50 % des Bruttomonatsgrundgehalts war mit der Gehaltszahlung für den Monat November des Bemessungsjahrs, der Rest nach Feststehen des Jahresergebnisses zusammen mit der Gehaltszahlung für den Monat Juni des Folgejahres fällig. Da die Umsatzrendite in den Jahren 1991 bis 1996 stets negativ war, betrug die Jahresabschlußvergütung in diesen Jahren jeweils 85 % eines Bruttomonatsentgelts. Am 22. Mai 1992 erließ die Rechtsvorgängerin der Beklagten eine an die Personal-, Ausbildungs- und Geschäftsleiter sowie an die Betriebsräte H. und B. gerichtete interne "Arbeitsanweisung Jahresabschlußvergütung". Am 24. September 1997 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jahresabschlußvergütung für das Jahr 1997 (GBV 1997). Nach dieser beträgt die mit der Gehaltszahlung für November fällige Jahresabschlußvergütung 28,5 % des den Mitarbeitern für diesen Monat zustehenden Tarifentgelts. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten zahlte im Juni 1997 an die Klägerin als zweiten Teilbetrag der Jahresabschlußvergütung 1996 35 % eines tariflichen Bruttomonatsentgelts. Im November 1997 zahlte sie in Anwendung der GBV 1997 28,5 % eines Bruttomonatsentgelts.

Die Klägerin hat mit der Klage 56,5 % eines Bruttomonatsentgelts beansprucht. Von der betrieblichen Jahresabschlußvergütung für 1997 seien der im November 1997 fällige Teilbetrag von 50 % eines Bruttomonatsentgelts noch in Höhe von 21,5 % eines Bruttomonatsentgelts und der im Juni 1998 fällige Teil von 35 % eines Bruttomonatsentgelts noch in vollem Umfang offen. Die GBV 1991 sei wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam und in eine Gesamtzusage umzudeuten. Die GBV 1997 habe die Gesamtzusage nicht wirksam abgelöst.

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.908,57 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 13. November 1998 zu zahlen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Zahlungsanspruch weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht für das Jahr 1997 kein restlicher Anspruch auf eine betriebliche Jahresabschlußvergütung zu. Die GBV 1991 wurde durch die GBV 1997 wirksam abgelöst. Eine Gesamtzusage wurde von der Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht erteilt. Der Anspruch auf tarifliche Sonderzuwendung für das Jahr 1997 ist erfüllt.

I. Die GBV 1991 begründet keinen Anspruch der Klägerin auf eine Jahresabschlußvergütung für das Jahr 1997, da sie durch die GBV 1997 abgelöst wurde.

1. Die GBV 1991 war entgegen der Auffassung der Klägerin wirksam. Sie verstieß weder gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG noch gegen die Binnengrenze des § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG. Sie war auch nicht wegen fehlender Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats unwirksam.

a) Die GBV 1991 verstieß nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Dessen Sperrwirkung ist gemäß § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG durch eine tarifvertragliche Öffnungsklausel beseitigt.

aa) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Vorschrift gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang zur Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Diese Befugnis soll nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebspartner ausgehöhlt werden können (*st. Rspr. des BAG, vgl. etwa 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - BAGE 97, 44, 49 mwN*). Eine gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist - schwebend oder endgültig - unwirksam, wenn auch nicht nichtig (*BAG 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244, 257 f.*).



Eine die Sperrwirkung auslösende tarifliche Regelung setzt voraus, daß der Tarifvertrag hinsichtlich der in Frage stehenden Arbeitsbedingungen eine positive Sachregelung enthält. Der Umfang einer tariflichen Regelung ist durch Auslegung des Tarifvertrags zu ermitteln. Dabei ist insbesondere der Gesetzeszweck des § 77 Abs. 3 BetrVG zu berücksichtigen, der verhindern will, daß Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Vorliegend enthielten sowohl der bei Abschluß der GBV 1991 geltende MTV 1989 als auch der für das Jahr 1997 maßgebliche MTV 1993 in § 12 jeweils eine tarifliche Regelung des Gegenstands der GBV 1991. Allerdings handelte es sich bei der tariflichen Sonderzuwendung um die zusätzliche Belohnung geleisteter Dienste, denn nach § 12 A Nr. 2 MTV 1989 und 1993 hat der während des Bezugszeitraums ausscheidende Arbeitnehmer einen zeitanteiligen Anspruch. Dagegen sollte die Jahresabschlußvergütung nach der GBV 1991 vor allem einen Anreiz zur weiteren Betriebstreue darstellen. Dies zeigen ihre Stichtagsregelungen sowie der weitgehende Ausschluß eines anteiligen Anspruchs. Gleichwohl betrafen die tarifliche Regelung und die GBV 1991 denselben Gegenstand. Dies wird insbesondere an der Anrechnungsvorschrift des § 12 C MTV 1989 und 1993 deutlich, nach der im Kalenderjahr erbrachte Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlußvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen und Jahresprämien als Sonderzuwendungen im Sinne dieser Vereinbarung gelten und den tariflichen Anspruch erfüllen.

bb) Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist vorliegend nicht auf Grund der Schutzfunktion der in § 87 Abs. 1 BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beseitigt.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift die Sperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dann nicht ein, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (*BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 150 ff.; 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89, 94; 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - BAGE 85, 208, 218*). Die Regelungssperre wird aber nur soweit beseitigt, wie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG reicht. Sie kommt daher zur Anwendung, soweit eine Betriebsvereinbarung einen nicht der Mitbestimmung unterfallenden Tatbestand regelt (*BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89, 95; 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - aaO*).



Vorliegend unterliegt der durch die GBV 1991 geregelte Sachverhalt – jedenfalls zu einem großen Teil – nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats. Die GBV 1991 regelte im wesentlichen die Lohnhöhe. Diese unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Sie gehört nach der ständigen Rechtsprechung des Senats nicht zu der nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Lohngestaltung (vgl. etwa BAG 20. Juli 1999 - 1 ABR 66/98 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 67, zu B II 1 der Gründe mwN).

cc) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, entfällt die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG deshalb, weil die Tarifvertragsparteien den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen über eine Jahresleistung zugelassen haben.

Nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Dies muß nicht wörtlich geschehen. Die Zulassung muß im Tarifvertrag nur deutlich zum Ausdruck kommen (vgl. BAG 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244, 254; vgl. auch BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - BAGE 97, 44, 49 ff.). Nach der Rechtsprechung des Senats können die Tarifvertragsparteien durch eine rückwirkende Öffnungsklausel auch nachträglich Betriebsvereinbarungen genehmigen, die zunächst wegen Verstoßes gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schwebend unwirksam waren (BAG 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244, 258 f.; 29. Januar 2002 - 1 AZR 267/01 - EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 71, zu I 3 b der Gründe).

Hier haben die Tarifvertragsparteien den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen über eine Jahresleistung zugelassen. Sie haben dies zwar nicht wörtlich getan. Aus der in den Manteltarifverträgen 1989, 1993 und 1998 jeweils unverändert gebliebenen Anrechnungsbestimmung in § 12 C folgt aber mit der erforderlichen Eindeutigkeit, daß der Abschluß von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sonderleistungen erlaubt ist (vgl. zu einer ähnlichen tariflichen Anrechnungsregelung BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - BAGE 97, 44). § 12 C Abs. 2 MTV setzt "betriebliche Sonderleistungen auf Grund von Betriebsvereinbarungen" ausdrücklich voraus und bestimmt in Verbindung mit § 12 C Abs. 1 MTV, daß diese den tariflichen Anspruch erfüllen. Damit wird erkennbar eine Existenz derartiger Betriebsvereinbarungen für möglich gehalten. Es kann auch nicht unterstellt werden, der Tarifvertrag beziehe sich



nur auf Betriebsvereinbarungen, die wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam sind. Vielmehr rechtfertigt die Anrechnungsregelung den Schluß, daß der Tarifvertrag das Nebeneinander von tariflicher Sonderzuwendung und betrieblicher Sonderleistung auch auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen gerade zulassen will. Aus § 12 C Abs. 2 MTV kann auch nicht gefolgert werden, die Tariföffnung beschränke sich auf betriebliche Sonderleistungen, die für einen jeweils vor Inkrafttreten des Tarifvertrags liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst danach zur Auszahlung gelangen. Die Vorschrift stellt vielmehr klar, daß auch bei der in ihr beschriebenen zeitlichen Konstellation die Anrechnung stattfinden soll. Die Rechtsgründe für die betrieblichen Sonderleistungen sind aber in § 12 C Abs. 1 MTV ersichtlich dieselben wie in § 12 C Abs. 2 MTV. Zu diesen Rechtsgründen gehören ua. Betriebsvereinbarungen. Daß es sich bei § 12 C Abs. 2 MTV 1993 nicht um eine einmalige Übergangsregelung handelt, bestätigt die Tarifgeschichte. Denn sowohl der dem MTV 1993 vorangegangene MTV 1989 und die noch ältere Tarifvereinbarung über tarifliche Sonderzahlungen für den Hamburger Einzelhandel vom 26. April 1985 als auch der nachfolgende MTV 1998 enthalten dieselbe Anrechnungsbestimmung.

b) Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, verletzte die GBV 1991 nicht die Binnengrenze des § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG. Soweit die GBV 1991 Regelungen enthielt, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, unterfallen, bestand keine entgegenstehende abschließende tarifliche Regelung. Vielmehr sah der Tarifvertrag, wie ausgeführt, Regelungen der Betriebspartner über Jahresleistungen gerade vor.

c) Eine Unwirksamkeit der GBV 1991 wegen möglicherweise fehlender Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist nicht in Betracht zu ziehen. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, daß der Gesamtbetriebsrat für den Abschluß der Betriebsvereinbarung zuständig war. Umstände, die hieran Zweifel aufkommen ließen, sind weder vorgetragen noch erkennbar. Eines gesonderten Vortrags der Parteien zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bedurfte es daher in vorliegendem Urteilsverfahren nicht (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - BAGE 97, 44, 48).

2. Die GBV 1991 wurde, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, für das Jahr 1997 durch die GBV 1997 wirksam abgelöst.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebspartner eine Angelegenheit, die sie durch Betriebsvereinbarung geregelt ha-



ben, unter deren - auch stillschweigender - Aufhebung für die Zukunft in einer neuen Betriebsvereinbarung regeln. Es gilt das Ablösungsprinzip. Die neue Betriebsvereinbarung tritt an die Stelle der bisherigen. Dies ist grundsätzlich auch dann der Fall, wenn die neue Regelung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Soweit in bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen wird, sind allerdings die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten (vgl. BAG 5. Oktober 2000 - 1 AZR 48/00 - BAGE 96, 15, 23 mwN; 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - BAGE 96, 249, 252 f.; 20. Februar 2001 - 1 AZR 322/00 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 107 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 66, zu B 2 b der Gründe). Deshalb unterliegen insbesondere Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, einer entsprechenden Rechtskontrolle (vgl. etwa BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - BAGE 83, 293, 297; 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - BAGE 86, 216, 221 f.; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 31, zu II 2 c aa der Gründe). Aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes ergeben sich auch die Grenzen der Zulässigkeit der sog. unechten Rückwirkung. Diese liegt vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen einwirkt und dadurch eine Rechtsposition nachträglich entwertet (vgl. etwa BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44/92 und 1 BvL 48/92 - BVerfGE 95, 64, 86; BAG 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - BAGE 96, 249, 256).

b) Hiervon ausgehend hat die GBV 1997 als nachfolgende Betriebsvereinbarung die GBV 1991 wirksam abgelöst. Die GBV 1997 ist allerdings gegenüber der GBV 1991 für die Arbeitnehmer deutlich ungünstiger. Denn statt - mindestens - 85 % eines Bruttomonatsentgelts beträgt die Jahresabschlußvergütung für das Jahr 1997 nun nur noch 28,5 % eines Bruttomonatsentgelts. Durch die GBV 1997 wurde jedoch nicht in unzulässiger Weise in bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen. Diese besaßen bei Abschluß der GBV 1997 am 24. September 1997 noch keine geschützte Rechtsposition. Daher liegt auch kein Fall unechter Rückwirkung vor.

aa) Die Klägerin hatte, wie auch die anderen Arbeitnehmer der Beklagten, am 24. September 1997 nach der GBV 1991 weder einen vollen noch einen zeitanteiligen Anspruch auf die Jahresabschlußvergütung für das Jahr 1997 erworben. Voraussetzung des Anspruchs auf die Jahresleistung war gemäß Nr. 2.1 GBV 1991 grundsätzlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses noch am 30. Juni des Folgejahrs, zumindest aber gemäß Nr. 2.2 GBV 1991 am 31. Dezember des Bemessungsjahrs. Eine



anteilige Jahresabschlußvergütung für Arbeitnehmer, die während des Bemessungsjahrs ausscheiden, war grundsätzlich nicht vorgesehen. Eine Ausnahme bestand nach Nr. 4.3.5 GBV 1991 in Fällen, in denen ein ausscheidender Mitarbeiter die Voraussetzungen zur Gewährung einer Firmenrente auf Grund der Versorgungsordnung erfüllte. Dies ändert jedoch nichts daran, daß die Jahresabschlußvergütung nach der GBV 1991 keine zusätzliche Vergütung geleisteter Dienste darstellte, sondern Anreiz für künftige Betriebstreue sein sollte.

bb) Die Klägerin besaß am 24. September 1997 auch keine rechtlich geschützte Anwartschaft auf eine Jahresleistung nach der GBV 1991. Allerdings hatte die Klägerin wie auch die anderen Arbeitnehmer der Beklagten bei Abschluß der verschlechternden GBV 1997 am 24. September 1997 einen Teil der Betriebstreue bereits erbracht, zu welcher die Jahresleistung nach der GBV 1991 einen Anreiz bieten sollte. Gleichwohl hatten die Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch keinen rechtlich geschützten Besitzstand erworben.

Anders als bei Versorgungsrechten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung kann bei Jahresleistungen, die keine zusätzliche Belohnung geleisteter Dienste darstellen, sondern als Anreiz zu künftiger Betriebstreue dienen sollen, nicht von einem bereits erdienten Teil des Rechts gesprochen werden. Zwar ist es grundsätzlich nicht ausgeschlossen, für Versorgungsansprüche entwickelte Regeln auch für Ansprüche auf andere Sozialleistungen in Betracht zu ziehen (*vgl. BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 69 f.*). Dennoch können die vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts für die Änderung betrieblicher Versorgungsordnungen entwickelten Grundsätze nicht auf Jahresleistungen übertragen werden. Zwischen betrieblichen Versorgungsleistungen und Jahresleistungen bestehen entscheidende Unterschiede. Zum einen wächst bei einer Jahresleistung nicht wie bei der betrieblichen Altersversorgung eine Anwartschaft während des Arbeitsverhältnisses über Jahre hinweg beständig an. Vielmehr entsteht der Anspruch auf die Jahresleistung jährlich neu. Die "Vorleistung" an Betriebstreue, die ein Arbeitnehmer in Erwartung der betrieblichen Altersversorgung erbringt und deren Gegenleistung nicht nachträglich entwertet werden darf, erstreckt sich regelmäßig über Jahre. Bei einer Jahresleistung ist sie dagegen auf einen kurzen, überschaubaren Zeitraum beschränkt. Zum anderen ist die Versorgungsanwartschaft eines Arbeitnehmers für dessen Lebensunterhalt regelmäßig von sehr viel größerer Bedeutung als die Erwartung einer Jahresleistung. Auf Grund der Erwartung einer betrieblichen Altersversorgung trifft er häufig langfristige Dispositionen. Dies



kommt bei Jahresleistungen nicht in Betracht. Dementsprechend sind Versorgungsanwartschaften nach Maßgabe des § 1 BetrAVG im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers gegen den Verfall geschützt. Eine entsprechende Unverfallbarkeitsregelung gibt es für Jahresleistungen nicht.

Im übrigen hatte die Klägerin am 24. September 1997 erst einen geringen Teil der Betriebstreue erbracht, für welche die Jahresleistung 1997 einen Anreiz bieten sollte. Die bis zum 30. Juni 1997 geleistete Betriebstreue war bereits durch die Jahresleistung 1996 abgegolten, die ein Verbleiben im Betrieb bis mindestens zu diesem Zeitpunkt zur Voraussetzung hatte. Die Betriebstreue, welche die Klägerin im Jahr 1997 möglicherweise in Erwartung einer der GBV 1991 entsprechenden Jahresleistung erbrachte, beschränkte sich damit auf die Zeit vom 1. Juli 1997 bis zum 24. September 1997. Der Betrag, den die Klägerin für diese Zeit anteilig nach der GBV 1991 erwarten konnte, war aber geringer als der Betrag, den sie schließlich auf Grund der GBV 1997 erhielt.

cc) Die Arbeitnehmer konnten zum Zeitpunkt des Abschlusses der GBV 1997 am 24. September 1997 noch kein rechtlich schützenswertes Vertrauen darauf entwickelt haben, daß sie eine Jahresabschlußvergütung nach der GBV 1991 erhalten würden. Vielmehr mußten sie zumindest bis zur Auszahlung des nach der GBV 1991 mit der Novembervergütung fälligen Teilbetrags damit rechnen, daß die Betriebspartner die von ihnen geschaffene Regelung noch beseitigen und für das laufende Bezugsjahr durch eine andere, für die Arbeitnehmer ungünstigere Regelung ersetzen.

II. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, kann die GBV 1991 entgegen der Auffassung der Klägerin nicht in eine Gesamtzusage der Rechtsvorgängerin der Beklagten an die Belegschaft umgedeutet werden.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es zwar grundsätzlich nicht ausgeschlossen, eine nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten (vgl. BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89, 96 mwN; 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - BAGE 85, 208, 219). Eine derartige Umdeutung kommt aber nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die dort vorgesehenen Leistungen zu gewähren (BAG 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - BAGE 85, 208, 219 f.).



2. Hiernach ist im Streitfall eine Umdeutung der GBV 1991 in eine Gesamtzusage nicht möglich.

a) Die Umdeutung scheitert bereits daran, daß die GBV 1991, wie ausgeführt, nicht unwirksam war.

b) Selbst wenn die GBV 1991 unwirksam gewesen wäre, käme eine Umdeutung in eine Gesamtzusage nicht in Betracht. Denn es liegen keine besonderen Umstände vor, welche die Annahme rechtfertigen würden, die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe sich unabhängig von der Wirksamkeit und dem Fortbestand der GBV 1991 auf jeden Fall verpflichtet wollen, den Arbeitnehmern die in der GBV 1991 vorgesehene Jahresleistung künftig - zumal ohne die Möglichkeit einer abändernden Betriebsvereinbarung - zu gewähren. Entgegen der Auffassung der Klägerin kann ein derartiger Verpflichtungswille der Rechtsvorgängerin der Beklagten der "Arbeitsanweisung Jahresabschlußvergütung" vom 22. Mai 1992 nicht entnommen werden. Diese Arbeitsanweisung hatte erkennbar innerorganisatorischen Charakter. Wie sich bereits aus ihrem Verteiler ergibt, war sie nicht an die Arbeitnehmer gerichtet. Sonstige besondere Umstände, die ausnahmsweise einen gesonderten, von der GBV 1991 unabhängigen Verpflichtungswillen der Rechtsvorgängerin der Beklagten erkennen ließen, sind nicht dargetan. Der Umstand, daß sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten in der gesamten Zeit von 1991 bis 1996 an die GBV 1991 gehalten hat, läßt entgegen der Auffassung der Klägerin nicht auf einen gesonderten Verpflichtungswillen der Beklagten schließen.

III. Ein noch offener Anspruch der Klägerin folgt schließlich auch nicht aus § 12 MTV 1993. Der sich aus dieser Bestimmung ergebende Anspruch der Klägerin auf tarifliche Sonderzuwendung in Höhe von 62,5 % eines tariflichen Bruttomonatsentgelts für das Jahr 1997 wurde durch die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten geleisteten Zahlungen von 35 % eines Bruttomonatsgehalts im Juni 1997 sowie von 28,5 % im November 1997 gemäß § 12 C Abs. 1 MTV 1993 erfüllt. Dem steht nicht entgegen, daß es sich bei der Zahlung vom Juni 1997 um den zweiten Teilbetrag der Jahresabschlußvergütung aus der GBV 1991 für das Jahr 1996 handelte. Maßgeblich für die Anrechnung nach § 12 C Abs. 1 MTV 1993 und die dort normierte Erfüllungswirkung ist das Zuflußprinzip. Wie der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts für eine gleichlautende tarifliche Regelung entschieden hat, sind im Kalenderjahr "erbrachte" Sonderleistungen solche, die in diesem Zeitraum den Arbeitnehmern zugeflossen sind. Es



kommt insoweit nicht darauf an, für welchen Zeitraum die Zahlung erfolgte, sondern in welchem Zeitraum die Sonderzahlung geleistet worden ist (BAG 5. April 2000 - 10 AZR 299/99 - nv., zu II 2 a der Gründe).

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

Wißmann

Kreft

Linsenmaier

Münzer

Hayen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)