

Aktenzeichen: 1 AZR 597/95
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 24. Januar 1996
- 1 AZR 597/95 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 27. Juli 1994
- 2 Ca 344/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. Juni 1995
- 11 Sa 1547/94 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 10; BGB §§ 140, 151

Leitsätze:

1. Eine Betriebsvereinbarung, mit der ausschließlich die Erhöhung der bisherigen Vergütung und Weihnachtsgratifikation geregelt wird, ist wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig, wenn entsprechende tarifliche Regelungen bestehen oder üblich sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist.

2. Die Erklärung des Arbeitgebers, die zu einer nichtigen Betriebsvereinbarung geführt hat, kann ausnahmsweise in ein entsprechendes Vertragsangebot an die Arbeitnehmer umgedeutet werden, wenn besondere Umstände darauf schließen lassen, daß der Arbeitgeber sich unabhängig von der betriebsverfassungsrechtlichen Regulationsform binden wollte. Dieses Angebot können die Arbeitnehmer annehmen, ohne daß es einer ausdrücklichen Annahmeerklärung bedarf (§ 151 BGB).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 597/95

11 Sa 1547/94 Düsseldorf

Verkündet am
24. Januar 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den ehrenamtlichen Richter Breier und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Juni 1995 - 11 Sa 1547/94 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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 Stundenlohns und der Weihnachtsgratifikation.

Die Beklagte betreibt in Nordrhein-Westfalen ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Sie ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. Löhne und Gehälter der Nordrhein-Westfälischen Metallindustrie werden durch Tarifverträge geregelt (soweit hier von Interesse durch das Lohnabkommen vom 20. Mai 1992). Es besteht auch ein "Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens" vom 29. Februar 1988 (im Streitzeitraum maßgebend die Fassung vom 20. Mai 1992).

Die Beklagte hatte schon in der Vergangenheit Lohn- und Gehaltserhöhungen durch Betriebsvereinbarungen mit dem in ihrem Betrieb gewählten Betriebsrat geregelt. In den Jahren 1990 und 1991 hatte sie allen Arbeitnehmern eine Weihnachtsgratifikation gezahlt. In einem an die Mitarbeiter jeweils im November des Jahres gerichteten Schreiben hatte sie die Höhe der Gratifikation



mitgeteilt sowie darauf hingewiesen, daß es sich um eine freiwillige Gratifikation handele, aus der kein Rechtsanspruch für eine Wiederholung in der Zukunft abgeleitet werden könne.

Am 6. Juli 1992 schlossen die Betriebspartner folgende Betriebsvereinbarung:

Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat wurde aufgrund der Lohnverhandlung vom 06. Juli 1992 folgende Vereinbarung getroffen:

Lohnempfänger

- Die Vereinbarung gilt ab 01. Juni 1992
- Ab 01. Juli 1992 wird eine Lohnerhöhung in Höhe von 4,2 % bezogen auf den jeweiligen Ecklohn gezahlt.
- Ab 01. Juni 1993 wird eine Lohnerhöhung in Höhe von 4,2 % bezogen auf den jeweiligen Ecklohn gezahlt.
- Die Weihnachtsgratifikation wird ab 1992 von 50 % auf 55 % erhöht.
- Über eine weitere Erhöhung der Weihnachtsgratifikation soll in 1993 neu verhandelt werden.

Gehaltsempfänger

- Für Juni 1992 wird eine Einmalzahlung in Höhe von DM 50,00 (brutto) gezahlt.
- Ab 01. Juli 1992 wird eine Gehaltserhöhung von 4,2 % und ab 01. Juni 1993 eine weitere Gehaltserhöhung von 4,2 % gezahlt.

Die Laufzeit der Vereinbarung beträgt 24 Monate und endet zum 31. Mai 1994.

Die Beklagte gewährte den Arbeitnehmern in der Folgezeit die vorgesehene Lohnerhöhung von 4,2 %. 1992 zahlte sie eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 55 %. Sie verband allerdings auch



diese Zahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt. Entgegen der Betriebsvereinbarung erhöhte die Beklagte den Lohn zum 1. Juni 1993 nicht wie vorgesehen um weitere 4,2 %. Mit Schreiben vom 7. Juli 1993 teilte sie dem Betriebsrat mit, sie habe die Lohnerhöhung aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens aussetzen müssen. Sie bat um ein Gespräch wegen einer gemeinsamen Lösung. Der Betriebsrat bestand mit Schreiben vom 22. Juli 1993 auf der Einhaltung der Betriebsvereinbarung. Unter dem 30. Juli 1993 informierte die Beklagte alle Arbeitnehmer über ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Situation und schlug eine zeitlich gestaffelte Erhöhung des Lohnes vor (2,0 % ab 1. Juli, weitere 2,2 % ab 1. Dezember). In einem Schreiben vom selben Tage machte sie diesen Vorschlag auch dem Betriebsrat mit dem Hinweis, die Weihnachtsgratifikation solle dabei unverändert bleiben. Es kam jedoch zu keiner Einigung. Die Beklagte erhöhte die Löhne und Gehälter aller Arbeitnehmer erst zum 1. Dezember 1993 um 4,2 %; die im November 1993 gezahlte Gratifikation blieb unter 55 % der monatlichen Vergütung.

Mit der Klage macht der Kläger für die Zeit von Juni bis Dezember 1993 die sich aus einer Lohnerhöhung von 4,2 % errechnende Lohndifferenz geltend in Höhe von zuletzt unstreitig 390,72 DM sowie die Differenz zwischen gezahlter und mit 55 % beanspruchter Weihnachtsgratifikation in Höhe von zuletzt unstreitig 745,35 DM. Der weitere Streit über die Gewährung eines halben Urlaubstages ist in der ersten Instanz rechtskräftig entschieden worden. Ein vom Betriebsrat angestrebtes Beschlußverfahren auf Durchführung der Betriebsvereinbarung erledigte sich durch Antragsrücknahme.



Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte habe die in der Betriebsvereinbarung geregelten Leistungen zu erbringen. Diese Betriebsvereinbarung sei zwar nichtig, da sie gegen den Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG verstoße, sie sei aber durch Umdeutung entsprechend § 140 BGB zum Inhalt der Arbeitsverträge geworden. Bei den Verhandlungen über den Abschluß der Betriebsvereinbarung sei allen Beteiligten bewußt gewesen, daß die Höhe der Entlohnung nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein könne. Hierauf habe der Betriebsrat die Verhandlungsführer der Beklagten mehrfach ausdrücklich hingewiesen. Der Geschäftsführer der Beklagten habe jedoch erklärt, Tarifverträge interessierten ihn nicht, er verhandle nicht mit Gewerkschaften. Er sei gerne bereit, die tariflichen Leistungen auch seinen Mitarbeitern zukommen zu lassen, allerdings nur ohne Einschaltung der IG Metall. Dementsprechend habe sich die Betriebsvereinbarung im wesentlichen an den tariflichen Regelungen orientiert.

Der Betriebsrat habe keinerlei Druck auf die Beklagte ausgeübt und insbesondere nicht die Genehmigung künftiger Überstunden vom Abschluß der Betriebsvereinbarung abhängig gemacht. Vielmehr habe die Beklagte selbst mehrfach unterschriebene Entwürfe vorgelegt und auch die endgültige Fassung der Betriebsvereinbarung formuliert. Es sei daher davon auszugehen, daß sie ihren Arbeitnehmern freiwillig, unbeding und unwiderruflich die entsprechenden Leistungen zukommen lassen wollen. Ihr sei bekannt gewesen, daß sie sich nicht im Wege der Betriebsvereinbarung wirksam verpflichten konnte. Wenn sie sich trotzdem dieser Gestaltungsmöglichkeit bedient und damit ihren Verpflichtungswillen gegen-



über sämtlichen Mitarbeitern zum Ausdruck gebracht habe, müsse sie sich daran festhalten lassen.

Der Kläger hat (soweit hier noch von Interesse) beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
1.136,04 DM brutto nebst Zinsen aus dem sich er-
gebenden Nettobetrag seit Zustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat gleichfalls die Auffassung vertreten, die allein die Höhe der Leistungen regelnde Betriebsvereinbarung verstoße gegen den Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG und sei daher unwirksam. Die Umdeutung in eine arbeitsvertragliche Gesamtzusage scheide jedoch aus. Beide Betriebspartner seien von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung ausgegangen, was auch das vom Betriebsrat angestrebte Beschlußverfahren zeige. Sie habe dementsprechend nur eine kollektivrechtliche Verpflichtung begründen wollen. Der Betriebsrat habe bei den Verhandlungen Druck ausgeübt und angekündigt, künftig keine Überstunden mehr zu genehmigen. Es könne also keine Rede davon sein, daß sie sich freiwillig und unbedingt gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern habe binden wollen.

Gegen die Zulässigkeit einer Umdeutung spreche grundsätzlich, daß die Rechtswirkungen einer Gesamtzusage weiter gingen als die einer Betriebsvereinbarung. Dies zeige sich bei der Kündbarkeit der in Frage stehenden Leistungen. Eine Betriebsvereinbarung könne durch eine neue Betriebsvereinbarung jederzeit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beendet oder zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden. Außerdem widerspreche die Umdeutung dem Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG, die Tarifautonomie vor einer Aushöhlung durch die Betriebspartner zu schützen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage – soweit hier noch von Interesse – stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht als verpflichtet angesehen, dem Kläger den erhöhten Lohn und die erhöhte Weihnachtsgratifikation zu zahlen.

I. Die Vorinstanzen sind allerdings in Übereinstimmung mit den Parteien zutreffend davon ausgegangen, daß die Betriebsvereinbarung vom 6. Juli 1992 (BV 1992) unwirksam ist, da sie gegen den Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt.

1. Gem. § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Vorschrift soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gewährleisten, indem sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang zur Regelung von Arbeitsbedingungen einräumt. Dieses Befugnis soll nicht dadurch ausgehöhlt werden, daß Arbeitgeber



und Betriebsrat ergänzende oder abweichende Regelungen vereinbaren. Es geht um die Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie (vgl. nur Senatsbeschuß vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - BAGE 54, 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - AP Nr. 22 zu § 23 BetrVG 1972, zu III 2 a der Gründe).

Ausgehend von diesem Normzweck kann die Sperrwirkung nicht davon abhängen, ob ein Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht. Es soll vorrangig Aufgabe der Tarifpartner sein, Arbeitsbedingungen kollektivrechtlich zu regeln. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie würde auch dann gestört, wenn die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber kollektivrechtliche "Konkurrenzregelungen" in der Form von Betriebsvereinbarungen erreichen könnten. Soweit ein Bedürfnis nach betriebsnaher Regelung besteht, stehen Firmentarifverträge als kollektives Gestaltungsmittel zur Verfügung; darüber hinaus können ergänzende Betriebsvereinbarungen durch entsprechende tarifliche Öffnungsklauseln zugelassen werden. Es entspricht daher zu Recht ganz überwiegender Auffassung, daß die Sperrwirkung auch Betriebe nicht tarifgebundener Arbeitgeber erfaßt (Berg in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 69; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 198; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 77 Rz 68; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 81; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 141; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 291; Wlotzke, BetrVG, 2. Aufl., § 77 III 2 c; a.A. GK-Kreutz, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rz 83; Ehmann/Schmidt, NZA 1995, 193, 196, alle m.w.N.).



2. Die Sperre des § 77 Abs. 3 BetrVG gilt allerdings nach nunmehr ständiger Rechtsprechung nicht in Angelegenheiten, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (vgl. ausführlich BAG, Großer Senat, Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 135 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Senatsbeschluß vom 22. Juni 1993, aaO, zu III 2 b der Gründe). Erzwingbare Betriebsvereinbarungen werden nicht dadurch ausgeschlossen, daß die entsprechende Angelegenheit üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird oder sogar in tarifgebundenen Betrieben tatsächlich geregelt ist. Dies ist begründet aus der Schutzfunktion der in § 87 Abs. 1 BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechte, die auch dann Beachtung verlangt, wenn und soweit die entsprechende Tarifpraxis gegenwärtig keine Schutzwirkung entfalten kann. Schließen die Betriebspartner eine entsprechende Betriebsvereinbarung, so handeln sie im Rahmen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit. Sie machen von ihrer durch § 77 Abs. 3 BetrVG nicht eingeschränkten Normsetzungsbefugnis Gebrauch.

(1) Auch bei Zugrundelegung dieser Rechtsprechung kann die umstrittene Betriebsvereinbarung nicht wirksam sein. Zwar ist die Beklagte nicht tarifgebunden, so daß die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG nicht eingreifen könnte. Der geregelte Sachverhalt ist aber nicht mitbestimmungspflichtig. Die Lohnhöhe gehört nach dem insoweit allein in Betracht kommenden Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zur mitbestimmungspflichtigen betrieblichen Lohngestaltung (st. Rspr. vgl. nur Senatsbeschluß vom 14. Dezember 1993 - 1 ABR 31/93 - AP Nr. 65 zu § 87 BetrVG



1972 Lohngestaltung, zu II 3 der Gründe; GK-Wiese, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 700, m. ausführl. N.).

Die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte Anhebung der Löhne um jeweils 4,2 % bezieht sich ausschließlich auf die Vergütungshöhe. Das im Betrieb angewandte Lohnsystem wird dabei nicht berührt oder verändert. Alleiniger Zweck der Regelung war es, die im Betrieb gezahlten Löhne der Tariflohnsteigerung anzugleichen. Es bleibt daher bei der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG (vgl. zur ähnlichen Problematik der mitbestimmungsfreien Regelung der Dauer der Arbeitszeit einerseits und der mitbestimmungspflichtigen Verteilung der Arbeitszeit andererseits Senatsbeschuß vom 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - AP Nr. 22 zu § 23 BetrVG 1972, zu III 2 c aa der Gründe).

(2) Entsprechendes gilt für die Weihnachtsgratifikation. Auch insoweit regelt die Betriebsvereinbarung nur, daß die Gratifikation "ab 1992 von 50 % auf 55 % erhöht" wird. Es geht um die mitbestimmungsfreie Anhebung der Vergütung.

Nach ständiger Senatsrechtsprechung besteht allerdings bei sog. freiwilligen Leistungen, mit denen der Arbeitgeber zusätzlich zum unmittelbar für die vertraglich geschuldete Leistung erbrachten Arbeitslohn ein Entgelt im weiteren Sinne zahlt - dazu gehört eine Weihnachtsgratifikation -, ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber ist frei in seiner Entscheidung darüber, ob er solche Leistungen erbringt, welche Mittel er zur Verfügung stellt und wie der begünstigte Personenkreis abstrakt zu bestimmen ist. Gewährt er aber eine Leistung, dann unterliegt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

im Rahmen dieser Vorgaben die Entscheidung darüber, nach welchen Grundsätzen sich die Berechnung der einzelnen zusätzlichen Leistungen und ihre Höhe im Verhältnis zueinander bestimmen sollen, der Mitbestimmung (vgl. zuletzt etwa Senatsbeschluß vom 14. Juni 1994 - 1 ABR 63/93 - AP Nr. 69 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 1 der Gründe). Die vorliegend zu beurteilende Regelung läßt demgegenüber die Verteilungsgrundsätze gerade unverändert und hebt lediglich die Höhe der gewährten Leistung linear an. Sie betrifft damit ausschließlich den mitbestimmungsfreien Teil. Für diesen gilt aber die Sperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Damit bleibt es auch insoweit bei der von den Vorinstanzen angenommenen Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die unwirksame Betriebsvereinbarung durch "Umdeutung" zum Inhalt der Arbeitsverhältnisse im Betrieb der Beklagten werden konnte.

1. Es ist nicht völlig ausgeschlossen, eine nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten. An eine solche Umdeutung sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Sie kommt nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich auf jeden Fall verpflichten wollen, den Arbeitnehmern die in der unwirksamen Betriebsvereinbarung vorgesehenen Leistungen zukommen zu lassen (BAG Urteil vom 23. August 1989 - 5 AZR 391/88 - AP Nr. 42 zu § 77 BetrVG 1972, m. kritischer Anm. v. Hromadka = EzA § 140 BGB Nr. 16, m. kritischer Anm. v. Moll/Kreitner; BAG Urteil vom 14. November 1984 - 5 AZR



262/82 -, n.v.; BAG Urteil vom 5. Dezember 1984 - 5 AZR 531/83 -, n.v.; offengelassen in BAG Urteil vom 13. August 1980 - 5 AZR 325/78 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972; dem BAG im wesentlichen zustimmend Berg in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, aaO, § 77 Rz 65; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 77 Rz 92; MünchKomm/Mayer-Maly, BGB, 3. Aufl., § 140 Rz 6; Erman/Brox, BGB, 9. Aufl., § 140 Rz 21; kritisch zur Rechtsprechung des BAG bzw. eine Umdeutung ganz ablehnend: GK-Kreutz, aaO, § 77 Rz 47, 48; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 172; MünchArbR/Matthes, § 319 Rz 83, 84; von Hoyningen-Huene, DB 1984, Beil. 1, S. 8; Veit/Waas, BB 1991, 1329 ff. - alle m.w.N.).

2. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Ihr steht nicht entgegen, daß es sich bei dem nichtigen Rechtsgeschäft um einen Kollektivvertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat handelt, während die Umdeutung im Ergebnis dazu führt, daß einzelvertragliche Bindungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, also zwischen anderen Vertragsparteien, zustande kommen. Dies schließt die Anwendung des § 140 BGB nicht aus; die Vorschrift enthält einen allgemeinen Rechtsgedanken (vgl. MünchKomm/Mayer-Maly, aaO, § 140 Rz 7, 8). Maßgeblicher Ansatzpunkt für die Frage einer Umdeutung ist die Erklärung des Arbeitgebers. Sie ist daraufhin zu überprüfen, ob ihr der hypothetische Wille entnommen werden kann, sich für den Fall des Scheiterns der an sich gewollten betriebsverfassungsrechtlichen Regelung vertraglich gegenüber den begünstigten Arbeitnehmern zu binden. Ist dies zu bejahen, kann die Erklärung u.U. in ein entsprechend gebündeltes Angebot umgedeutet werden, dessen Annahme regelmäßig keiner besonderen Erklärung der Arbeitnehmer bedarf (§ 151 BGB). Angesichts des



"Parteienwechsels" und der unterschiedlichen Wirkungsebenen kann allerdings ein derartiger hypothetischer Wille des Arbeitgebers nur ausnahmsweise angenommen werden. Das wird von der bisherigen Rechtsprechung nicht verkannt.

Sie läßt auch nicht außer acht, daß ein umgedeutetes Rechtsgeschäft in seinen Rechtswirkungen grundsätzlich nicht weitergehen kann als das ursprünglich gewollte (MünchKomm/Mayer-Maly, aaO, § 140 Rz 14; Erman/Brox, aaO, § 140 Rz 12). Dabei ist zu berücksichtigen, daß eine Betriebsvereinbarung durch ordentliche und keiner Begründung bedürftige Kündigung beendet werden oder durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann, während dies bei arbeitsvertraglichen Regelungen grundsätzlich nur dann möglich ist, wenn entweder Änderungskündigungen der Arbeitsverhältnisse Erfolg haben oder entsprechende Abänderungsverträge mit allen Arbeitnehmern zustande kommen. Das schließt aber eine Umdeutung nicht völlig aus, sondern fordert nur wiederum eine strenge Prüfung, ob ein entsprechend weitgehender Verpflichtungswille des Arbeitgebers angenommen werden kann. Dies wird jedenfalls bei solchen Betriebsvereinbarungen in Betracht kommen, die ohnehin nicht ordentlich kündbar sind oder deren Regelungsgegenstand sich in einer einmaligen Leistung erschöpft (vgl. auch BAG Urteil vom 23. August 1989, aaO, zu III 1 der Gründe).

Richtig ist weiter, daß eine Umdeutung typischerweise Fallgestaltungen voraussetzt, in denen die Beteiligten die Unwirksamkeit des Rechtsgeschäfts zunächst nicht kennen (MünchKomm/Mayer-



Maly, aaO, § 140 Rz 15; Erman/Brox, aaO, § 140 Rz 15; vgl. insoweit auch die Kritik Hromadkas an der Begründung des Urteils vom 23. August 1989, aaO, Anm. zu AP Nr. 42 zu § 77 BetrVG 1972). Ist ihnen die Unwirksamkeit bekannt, geht es nämlich nicht um eine Umdeutung, sondern um die Auslegung ihrer Willenserklärungen. Für den Fall, daß der Arbeitgeber die Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung kennt und trotzdem die darin geregelten Leistungen erbringt, wird daher in der Regel eine einzelvertragliche Verpflichtung auch von denjenigen angenommen, die die Möglichkeit einer Umdeutung überhaupt ablehnen oder ihr jedenfalls grundsätzlich ablehnend gegenüberstehen (vgl. etwa GK-Kreutz, aaO, § 77 Rz 48; von Hoyningen-Huene, DB 1984, Beilage 1, S. 8; MünchArbR/Matthes, § 319 Rz 84).

Bedenken gegen die ausnahmsweise Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung ergeben sich schließlich auch nicht aus dem Normzweck des § 77 Abs. 3 BetrVG, den Vorrang tariflicher Regelungen zu sichern. Es besteht Übereinstimmung, daß § 77 Abs. 3 BetrVG betriebliche Einheitsregelungen durch Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote nicht ausschließt (vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 77 Rz 89; GK-Kreutz, aaO, § 77 Rz 113, beide m.w.N.). Die Vorschrift will nicht den Erfolg des mit der Betriebsvereinbarung verfolgten Ziels vereiteln, also verhindern, daß den Arbeitnehmern bestimmte Leistungen zukommen. Sie will nur die "kollektivrechtliche Konkurrenzregelung" ausschließen. Da die Annahme eines hypothetischen Willens, anstelle einer kollektivvertraglichen Regelung einzelvertragliche Verpflichtungen zu begründen, an strenge Voraussetzungen gebunden



und die Ausnahme ist, kommt es keinesfalls zu einer regelmäßigen Aufrechterhaltung dessen, was mit der nichtigen Betriebsvereinbarung erreicht werden sollte. Eine so weitgehende Umdeutung könnte in der Tat den Normzweck des § 77 Abs. 3 BetrVG unterlaufen und müßte auf Bedenken stoßen.

III. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat aufgrund der Besonderheiten des Falls angenommen, daß sich die Beklagte selbst dann, wenn sie zunächst von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung ausgegangen sein sollte, für den Fall der Kenntnis ihrer Nichtigkeit in jedem Fall hätte binden wollen. Folgerichtig hat es offengelassen, ob der Beklagten die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung schon bei deren Abschluß bekannt war, so daß sich ihr Bindungswille schon daraus ergeben würde.

1. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Im Falle der Umdeutung gem. § 140 BGB ist der mutmaßliche Wille des Erklärenden nach den Regeln der ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln (vgl. Erman/Brox, aaO, § 140 Rz 16). Dies gilt auch hier, da es nicht um die Auslegung des Inhalts einer Betriebsvereinbarung geht, sondern um den Willen bei deren Abschluß. Die Beurteilung einer solchen Auslegungsfrage unterliegt nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung darauf, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln eingehalten sind, ob die Auslegung nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt und ob der Auslegungstoff vollständig verwertet wurde. Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das angefochtene Urteil stand.



2. Das Landesarbeitsgericht hat darauf abgestellt, daß es sich hinsichtlich der linearen Lohnerhöhung nicht um eine besondere Leistung handelte, sondern die üblichen jährlichen Lohnerhöhungen anstanden, an denen teilzuhaben die Arbeitnehmer nicht zuletzt aufgrund der regelmäßigen Lohnerhöhungen in der Vergangenheit erwarten konnten. Der Beklagten sei es ersichtlich nicht wichtig gewesen, den Arbeitnehmern "nur" einen normativen und keinen vertraglichen Anspruch einzuräumen, vielmehr sei es ihr darum gegangen, die Lohnerhöhung auf Betriebsebene zu regeln. Ein weiteres Indiz für einen von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung unabhängigen Verpflichtungswillen hat das Landesarbeitsgericht darin gesehen, daß die Beklagte sich nicht nur gegenüber dem Betriebsrat um eine neue Lösung bemühte, sondern in einem Rundbrief an alle Arbeitnehmer wandte und diese davon in Kenntnis setzte, daß sie sich aus wirtschaftlichen Gründen zur befristeten Aussetzung der Lohnerhöhung gezwungen sehe. Das Landesarbeitsgericht hat zusätzlich berücksichtigt, daß die übernommene Verpflichtung für die Zeit vom 1. Juni 1992 bis zum 31. Mai 1994, also für eine von vornherein begrenzte Laufzeit von 24 Monaten, gelten sollte.

Wenn es diese mit Verfahrensrügen nicht angefochtenen Feststellungen dahin gewürdigt hat, daß sich die Beklagte hinsichtlich der zugesagten Leistungen in jedem Fall gegenüber den Arbeitnehmern habe binden wollen, ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die festgestellten Umstände sind geeignet, diesen Schluß zu stützen. Eine Erhöhung der Löhne konnte von den Arbeitnehmern anlässlich der tariflichen Lohnbewegung erwartet werden,



nicht zuletzt vor dem Hintergrund der vorangegangenen Praxis. Diese begründete Erwartungshaltung erzeugte für die Beklagte Handlungsbedarf. Es entsprach ihrer eigenen Vorstellung, solche Fragen betriebsintern und nicht "mit der Gewerkschaft" zu regeln. Angesichts der vorgesehenen festen Laufzeit der Betriebsvereinbarung kann ferner von einem konkludenten Ausschluß der ordentlichen Kündigung ausgegangen werden (vgl. auch GK-Kreutz, aaO, § 77 Rz 312). Es fehlen auch Anhaltspunkte für die Annahme, die Beklagte habe etwa bei Abschluß der Betriebsvereinbarung erwogen, nach Ablauf der Geltungsdauer die Löhne und Gehälter um die entsprechenden Prozentsätze einseitig wieder zu kürzen. Allenfalls war an ein "Einfrieren" auf dem erreichten Niveau zu denken. Dies ergibt sich schon aus der Funktion der Regelung als "Ersatz" für die nicht übernommenen Tariflohnerhöhungen und aus dem entsprechenden Verhalten der Beklagten in der Vergangenheit. Tatsächlich hat die Beklagte auch keine Kürzung vorgenommen, sondern sogar die zweite Stufe der Lohnerhöhung weitergegeben (wenn auch mit Verzögerung), obwohl sie nach ihrem Vortrag im Verfahren hierzu gar nicht verpflichtet gewesen wäre. Die Verlagerung auf die vertragliche Ebene führt also nicht zu einer Rechtsbindung, die über die Bindungswirkung der eigentlich gewollten Betriebsvereinbarung nennenswert hinausginge.

Beizupflichten ist dem Landesarbeitsgericht auch insoweit, als es die Vereinbarung über die Erhöhung der Weihnachtsgratifikation in gleicher Weise von unbedingtem Verpflichtungswillen erfaßt angesehen hat. Für einen entsprechenden Zusammenhang mit der Lohnerhöhung spricht schon die einheitliche Regelung "auf Grund der Lohnverhandlung vom 6. Juli 1992". Hinsichtlich der Höhe gilt



gleichfalls die zeitliche Befristung auf zwei Jahre. Daß auch für 1993 eine Zahlung mindestens in Höhe von 55 % in jedem Fall gewollt war, zeigt die ausdrückliche Abrede, im Jahre 1993 über eine weitere Erhöhung zu verhandeln. Die Regelung muß also als "Gesamtpaket" angesehen werden, mit der die Beklagte den Arbeitnehmern die "tarifüblichen" Verbesserungen ihrer Bezüge zukommen lassen wollte. Daß die Zahlung in den Jahren 1990 und 1991 unter Vorbehalt geleistet wurde, steht dem ebenso wenig entgegen wie die Tatsache, daß die Zahlung auch im Jahre 1992 wiederum mit einem solchen Vorbehalt versehen war. Insoweit hatte sich die Beklagte jedenfalls für die Jahre 1992 und 1993 durch den Vertragsschluß im Sommer 1992 gebunden; auf diesen Zeitpunkt ist für die Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens abzustellen.

Es ist schließlich auch auf seiten der Arbeitnehmer der Wille zu unterstellen, das im Sinne einer Gesamtzusage umgedeutete Angebot des Arbeitgebers auf Gewährung der entsprechenden Leistungen anzunehmen. Dafür spricht schon, daß - wie erwähnt - die Arbeitnehmer anlässlich der tariflichen Lohnbewegung eine entsprechende betriebliche Lohnregelung erwarteten. Dem hat die Beklagte Rechnung getragen - nicht nur durch den Abschluß der Betriebsvereinbarung, sondern zunächst auch durch deren programmgemäßen Vollzug. Die Erfüllung dieser Erwartung war für die Arbeitnehmer entscheidend, nicht die rechtsgeschäftliche Form der Zusage. Dieser Zusammenhang reicht aus für die Bejahung eines entsprechenden Annahmewillens. Einer ausdrücklichen Annahmeerklärung bedurfte es nicht, da eine solche nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten war (§ 151 BGB).



3. Nicht zu entscheiden war die Frage des Anspruchs auf Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1994. Insoweit mag einiges dafür sprechen, daß die bis 1992 geltende Rechtslage wieder eintritt. Ob danach die Beklagte über die Gewährung von Weihnachtsgratifikation frei entscheiden konnte oder ob aufgrund entsprechender Zahlungen in der Vergangenheit eine betriebliche Übung entstanden war, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits und kann aufgrund der festgestellten Tatsachen auch nicht beurteilt werden.

Dieterich

Wißmann

Rost

Breier

Lappe



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](#)