

Aktenzeichen: 1 AZR 869/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 11. Dezember 2007
- 1 AZR 869/06 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 18. August 2005
- 13 Ca 76/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 27. April 2006
- 8 Sa 95/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Änderung einer Gesamtzusage

Gesetze:

BGB §§ 145, 151; BetrVG § 77 Abs. 1, Abs. 4, § 87 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelverfahren zu - 1 AZR 953/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 869/06
8 Sa 95/05
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. April 2006 - 8 Sa 95/05 - wird zurückgewiesen.
2. Die bis zur teilweisen Klagerücknahme entstandenen Kosten des Rechtsstreits hat zu 2/9 die Beklagte und zu 7/9 der Kläger zu tragen. Die danach entstandenen Kosten trägt die Beklagte.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Gewährung eines Zuschusses zu den Essenskosten. 1
- Die Beklagte beschäftigt in mehreren Betriebsstätten etwa 1.100 Arbeitnehmer. Der Kläger ist seit dem Jahr 1997 bei ihr beschäftigt. Für den Betrieb ist ein Betriebsrat gewählt. 2
- Seit dem Jahr 1961 zahlte die Beklagte allen Mitarbeitern einen Essensgeldzuschuss. Dies geschah ursprünglich in Form von Essensmarken. In einem an alle „Betriebe“ gerichteten Schreiben der Beklagten vom 16. August 1982 hieß es, die Geschäftsführung habe „auf Vorschlag des Betriebsrates beschlossen, ab 1. September 1982 den Essensgeldzuschuß für Beschäftigte, die ein warmes Mittagessen einnehmen, von bisher 1,50 DM auf 1,80 DM zu erhöhen“. 3
- Im Juni 1990 übersandte die Beklagte dem Betriebsrat einen „Vorschlag zur Änderung des Essensgeldzuschusses“ und bat ihn um Zustimmung. In dem Schreiben wies sie darauf hin, dass durch das Steuerreformgesetz 1990 mit Wirkung vom 1. Januar 1990 die Leistung eines Essensgeldzuschusses für die Arbeitnehmer steuerpflichtig geworden sei. Sie schlug vor, den „aufgrund einer Gesamtzusage der Geschäftsleitung bzw. betrieblicher Übung“ gezahlten Zuschuss ab dem 1. August 1990 „bargeldlos mit der Vergütungsabrechnung“ 4



zu zahlen, ihn für alle anwesenden Mitarbeiter einheitlich mit 1,80 DM brutto zu bemessen und ihn nach deren individuellen Verhältnissen zu versteuern. Am 12. Juli 1990 beschloss der Betriebsrat, dem Vorschlag zuzustimmen.

Am 16. Juli 1990 gab die Beklagte den Mitarbeitern auf einem mit „Informationen H GmbH“ überschriebenen und von ihr und zwei Betriebsratsmitgliedern unterzeichneten Schriftstück bekannt:

5

„Essengeldzuschuß

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

aufgrund des Steuerreformgesetzes 1990 waren wir gezwungen, ein neues System der Essengeldzuschüsse zu entwickeln. Die Neuregelung soll ab 1. August 1990 in Kraft treten. Wir trennen uns in diesem Zusammenhang von einem aufwendigen Verwaltungsverfahren. Konkret bedeutet dies, daß es von diesem Zeitpunkt an keine Essenmarken mehr geben wird.

Statt dessen gewähren wir Ihnen - zusammen mit Ihrer monatlichen Vergütung - für jeden Arbeitstag mit mehr als 5stündiger Anwesenheit einen täglichen Essengeldzuschuß in Höhe von DM 1,80 brutto. Diese Regelung gilt dann für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auszubildende erhalten DM 2,80 brutto.

Gezahlt wird dieser Betrag jeweils zusammen mit der nächstfälligen Vergütung im Folgemonat. Wir wenden hier das gleiche Verfahren an wie z.B. im Falle der Bezahlung von Überstunden. Einen Haken hat die Sache allerdings, wie die meisten von Ihnen ohnehin schon wissen: Der Essengeldzuschuß gehört aufgrund der Neuregelung durch das Steuerreformgesetz 1990 seit dem 1. Januar d. J. zum steuerpflichtigen Einkommen.

Ab 1. August 1990 heißt das für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in R, daß ihre freundliche Kassiererin in unserer Kantine nur noch Bargeld annimmt.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen anderen Betrieben müssen in Zukunft in den Restaurants und Gaststätten, in denen sie bisher ihre Essenmarken in Zahlung geben konnten, bar bezahlen. Grüne und rote Essenmarken, die bis zum 31. Juli 1990 ausgegeben wurden und noch nicht bei einer Vertragsgaststätte eingelöst wurden, behalten noch bis zum 15. September 1990 ihre Gültigkeit. Danach sind sie verfallen. Wir werden dies auch unseren ehemaligen Vertragsgaststätten mitteilen.



Wir glauben, daß trotz der gesetzlichen Abzüge für Steuern und Sozialversicherung gemeinsam mit dem Betriebsrat ein guter finanzieller Kompromiß gefunden wurde.

Mit freundlichen Grüßen ...

Geschäftsleitung

Betriebsrat“

Mit einem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 5. Januar 2004 kündigte die Beklagte „die Betriebsvereinbarung Essengeldzuschuss“ zum 7. April 2004. Von diesem Zeitpunkt ab stellte sie die Zahlung des Zuschusses ein. 6

Der Kläger hat mit seiner Klage die Zahlung des Essengeldzuschusses für die Zeit vom 8. April 2004 bis 28. Februar 2005 verlangt. Er war in diesem Zeitraum an insgesamt 179 Tagen mehr als fünf Stunden am Arbeitsplatz. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe den Essengeldzuschuss durchweg auf individualrechtlicher Grundlage geleistet. Daran habe die Mitteilung vom 16. Juli 1990 nichts geändert. Die Kündigung gegenüber dem Betriebsrat vom 5. Januar 2004 gehe ins Leere. 7

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 164,68 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei der Mitteilung vom 16. Juli 1990 handele es sich um eine Betriebsvereinbarung. Diese habe eine zuvor bestehende Gesamtzusage oder betriebliche Übung abgelöst. Auf Grund der Kündigung vom 5. Januar 2004 sei für die Zeit nach dem 7. April 2004 die Rechtsgrundlage für den Essengeldzuschuss entfallen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt, die 10



Revision zurückzuweisen. Ein ursprünglich neben dem Zahlungsantrag verfolgtes Feststellungsbegehren hat er in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zurückgenommen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Zahlungsantrag zu Recht stattgegeben. Der Kläger hat auch für die Zeit nach dem 7. April 2004 Anspruch auf Zahlung des Essensgeldzuschusses nach Maßgabe der Mitteilung vom 16. Juli 1990. Diese ist keine Betriebsvereinbarung, von der sich die Beklagte durch Kündigung wirksam gelöst hätte. 11

I. Der Anspruch des Klägers folgt aus § 611 BGB iVm. den „Informationen“ vom 16. Juli 1990. Darin hat die Beklagten allen Mitarbeitern bekannt gegeben, dass sie ihnen für jeden Arbeitstag mit mehr als fünfstündiger Anwesenheit einen Essensgeldzuschuss in Höhe von 1,80 DM brutto gewähre. In dieser Mitteilung liegt eine Gesamtzusage an die Arbeitnehmer, die diese nach Maßgabe von § 151 Satz 1 BGB angenommen haben. 12

1. Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Angebots iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet. Ihrer bedarf es nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gem. § 151 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags (*BAG 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - Rn. 31 mwN, BAGE 118, 360*). Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (*BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327, 340 f. mwN*). Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch 13



auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (*BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - aaO mwN*). Von der seitens der Arbeitnehmer angenommenen, vorbehaltlosen Zusage kann sich der Arbeitgeber individualrechtlich nur durch Änderungsvertrag oder wirksame Änderungskündigung lösen.

2. Danach enthalten die „Informationen“ der Beklagten vom 16. Juli 1990 14
eine Gesamtzusage, mit der eine frühere Zusage rechtsgeschäftlich modifiziert wurde. Das Informationsschreiben ist keine Betriebsvereinbarung, die die frühere Zusage kollektivrechtlich abgelöst hätte.

a) Die Gewährung des Essensgeldzuschusses beruhte in der Zeit bis zum 15
31. Juli 1990 auf einer rechtsgeschäftlichen Grundlage in Form einer Gesamtzusage. Diese lag, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, in der mit Schreiben vom 16. August 1982 „an alle Betriebe“ gerichteten Erklärung der Beklagten, sie werde den Essensgeldzuschuss erhöhen.

b) Entgegen der Ansicht der Beklagten wurde die Gesamtzusage nicht 16
durch eine kollektivrechtliche, normative Regelung in Gestalt der „Informationen“ vom 16. Juli 1990 abgelöst. Zwar kann eine Gesamtzusage als Grundlage für bestimmte soziale Leistungen des Arbeitgebers durch eine normativ wirkende Betriebsvereinbarung ersetzt werden, wenn sich diese bei einem kollektiven Günstigkeitsvergleich als nicht weniger günstige Regelung erweist (*BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 65*). Bei dem Informationsschreiben vom 16. Juli 1990 handelt es sich aber nicht um eine Betriebsvereinbarung.

aa) Das folgt nicht schon daraus, dass das Schreiben den formellen und 17
materiellen Voraussetzungen einer wirksamen Betriebsvereinbarung nicht gerecht würde. Das Schreiben erfüllt mit den Unterschriften beider Betriebsparteien das Schriftformerfordernis des § 77 Abs. 2 BetrVG. Eine betriebliche Regelung bedarf nicht der ausdrücklichen Kennzeichnung als Betriebsvereinbarung, um Rechtsnormqualität iSv. § 77 Abs. 4 BetrVG besitzen zu können. Auch handeln die Betriebsparteien bei der Regelung freiwilliger sozialer



Leistungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Kompetenzen. Für einen Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG sind Anhaltspunkte nicht ersichtlich.

bb) Das Informationsschreiben vom 16. Juli 1990 ist gleichwohl keine Betriebsvereinbarung. Es enthält nach seinem Erklärungsinhalt keine normativ wirkende Vereinbarung der Betriebsparteien iSv. § 77 Abs. 1, Abs. 4 BetrVG. Das ergibt die Auslegung. 18

(1) Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen deren aus § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG folgender normativer Wirkung nach den Grundsätzen der Tarif- und Gesetzesauslegung. Dabei setzt die Anwendung dieser Grundsätze nicht voraus, dass die Normqualität der betreffenden Bestimmung bereits feststünde. Es geht darum, wie Dritte - Regelungsadressaten und Gerichte - die jeweiligen Bestimmungen zu verstehen haben. Die Frage nach deren Inhalt und die Frage, ob es sich um Normen handelt, lassen sich nicht trennen. Beide sind nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zu beantworten (*BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 541/06 - Rn. 13; 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 32 mwN, BAGE 118, 141*). 19

Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf Gesamtzusammenhang und Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*BAG 27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - Rn. 11 mwN, BAGE 118, 321*). 20

(2) Danach ist das Informationsschreiben vom 16. Juli 1990 keine Betriebsvereinbarung. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass beide Betriebsparteien gemeinsam eine neue, eigenständige und normative Rechtsgrundlage für den Essensgeldzuschuss haben begründen und damit eine Gesamtzusage 21



haben ablösen wollen. Vielmehr hat die Beklagte die bestehende Gesamtzusage auf rechtsgeschäftlichem Wege modifiziert.

(a) Der Wortlaut der „Informationen“ enthält den Ausdruck „Betriebsvereinbarung“ nicht. Es findet sich auch keine sonstige Erklärung, die einen Willen zur Schaffung einer Betriebsvereinbarung erkennen ließe. Zwar heißt es im Schreiben, die Beklagte glaube, dass „gemeinsam mit dem Betriebsrat“ ein guter finanzieller Kompromiss gefunden worden sei. Auch trägt das Schreiben neben den Unterschriften der Geschäftsleitung zwei Unterschriften für den Betriebsrat. Daraus folgt jedoch nicht, dass es sich um eine Betriebsvereinbarung handelt. Der Hinweis auf eine inhaltliche Abstimmung mit dem Betriebsrat und dessen Unterzeichnung belegen, dass das Schreiben inhaltlich dem Willen beider Betriebsparteien entspricht. Sie lassen aber keinen Rückschluss darauf zu, dass mit der Zustimmung des Betriebsrats der Abschluss einer Betriebsvereinbarung und einer kollektiven, normativen Grundlage für die Gewährung des Essensgeldschusses verbunden war. Vielmehr sprechen der gesamte übrige Text und das äußere Erscheinungsbild des Schreibens gegen eine solche Annahme. Die drucktechnisch hervorgehobene Überschrift lautet „Informationen“. Die Mitarbeiter werden mit der für eine direkte Ansprache üblichen Höflichkeitsformel angesprochen. Sie werden sodann über die Änderung der steuerrechtlichen Lage, den Wegfall der Essensmarken und das Verfallsdatum schon ausgegebener Marken, die Modalitäten der Auszahlung des Essensgeldzuschusses sowie die künftige Notwendigkeit einer Barzahlung in den angeschlossenen Gaststätten und bei der „freundlichen Kassiererin in (der) Kantine“ unterrichtet. Das Schreiben endet mit einer Grußformel. Diese Textpassagen haben eindeutig nicht den Charakter normativer Regelungen, sondern dienen in Übereinstimmung der Überschrift ersichtlich allein der Information der Mitarbeiter. In sie ist die Erklärung eingebettet, die Beklagte gewähre künftig allen Mitarbeitern einen täglichen Essensgeldzuschuss von 1,80 DM brutto. Angesichts dieses textlichen Gesamtzusammenhangs ist die Annahme fernliegend, die Betriebsparteien hätten mit einer solchen Erklärung die auf ihrem gemeinsamen Willen beruhende Vereinbarung zur Begründung

22

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



normativer Ansprüche der Arbeitnehmer dokumentiert und eine entsprechende kollektive Regelung geschaffen.

(b) Unter systematischen Aspekten gilt dies umso mehr. Ansprüche der Arbeitnehmer auf die Zahlung eines Essensgeldzuschusses wurden durch die Erklärung im Informationsschreiben vom 16. Juli 1990 nicht erstmals begründet. Die Erklärung wurde vielmehr vor dem Hintergrund einer bestehenden Gesamtzusage abgegeben. Damit sie als Betriebsvereinbarung anzusehen wäre, müsste mit ihr eine „Novation“ im Sinne einer Ersetzung der bis dahin rechtsgeschäftlich erteilten Gesamtzusage durch eine kollektivrechtliche, normative Regelung einhergehen. Die Erklärung als solche und der übrige Text des Informationsschreibens geben nicht zu erkennen, dass mit ihr ein solcher Wechsel des Rechtsgrunds für die Leistung verbunden sein sollte.

23

(c) Auch der Umstand, dass der Betriebsrat von der Beklagten überhaupt beteiligt wurde, gibt für einen solchen Wechsel des Rechtsgrunds und das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung nichts her. Der Zustimmung des Betriebsrats bedurfte es auch dann, wenn mit der Erklärung im Informationsschreiben eine Betriebsvereinbarung nicht verbunden war. Die Beklagte wollte aus Anlass der geänderten Steuergesetzgebung die Regelung des Essensgeldzuschusses modifizieren. Es ging ihr nicht nur um die Beendigung der Ausgabe von Essensmarken zugunsten einer bargeldlosen Zahlung. Vielmehr sollten alle Mitarbeiter bei einer bestimmten Dauer der täglichen Anwesenheit im Betrieb unabhängig von der Einnahme einer warmen Mahlzeit den Zuschuss - anders als bisher - in Höhe von 1,80 DM erhalten. Dabei hatte der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. Das gilt unabhängig davon, ob die Leistung des Essensgeldzuschusses weiterhin auf rechtsgeschäftlicher Grundlage erfolgen würde. Eine Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG liegt auch dann vor, wenn ausschließlich auf vertraglicher Grundlage gewährte Leistungen ihr Verhältnis zueinander ändern. Zur Wahrung der Mitbestimmung war der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht erforderlich.

24



Die Beklagte war auf das Mittel der Betriebsvereinbarung auch nicht deshalb angewiesen, weil sie - gestützt auf deren normative Wirkung nach § 77 Abs. 4 BetrVG und einen kollektiven Günstigkeitsvergleich - nur so gegenüber einzelnen Arbeitnehmern eintretende Nachteile rechtlich hätte durchsetzen können. Die Beklagte wollte in vertragliche Rechtspositionen der Arbeitnehmer nicht eingreifen. Der künftige Essensgeldzuschuss sollte sich für niemanden verringern. Der Umstand, dass die bislang steuerfrei gewährten Leistungen nunmehr - ab dem Jahr 1990 - der Steuerpflicht unterlagen, beruhte auf einer Gesetzesänderung und muss bei einem Günstigkeitsvergleich außer Betracht bleiben. Auch der Übergang von Essensmarken zur bargeldlosen Zahlung beeinträchtigt keine individualrechtlichen Positionen der Arbeitnehmer.

25

3. In der Erklärung der Beklagten, sie gewähre allen Mitarbeitern ab dem 1. August 1990 bei fünfstündiger Anwesenheit einen täglichen Essensgeldzuschuss von 1,80 DM, lag eine Gesamtzusage. Das Schreiben vom 16. Juli 1990 richtete sich an die gesamte Belegschaft und wurde allgemein bekannt gegeben. Das darin enthaltene Angebot enthielt für die Mitarbeiter im Vergleich zur bestehenden Rechtslage keine Verschlechterungen, allenfalls Vergünstigungen. Eine ausdrückliche Erklärung der Annahme stand damit nicht zu erwarten. Der Inhalt der Erklärung ist gem. § 151 Satz 1 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden. Dafür ist es unerheblich, dass der Kläger bei der erstmaligen Abgabe der Gesamtzusage noch nicht Belegschaftsmitglied war. Eine Gesamtzusage ist typischerweise nicht auf die im Zeitpunkt ihrer erstmaligen Erklärung schon beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt. Sie wird regelmäßig auch gegenüber nachträglich in den Betrieb eintretenden Mitarbeitern abgegeben und wird diesen bekannt. Auch sie können deshalb das in ihr liegende Vertragsangebot gem. § 151 BGB annehmen (*BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327, 341 mwN; für die betriebliche Übung 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - BAGE 118, 360, 369 mwN*).

26

4. Die Höhe der Klageforderung ist nicht umstritten. Dem Kläger steht in dem vom Antrag erfassten Zeitraum ein Essensgeldzuschuss für 179 Tage zu.

27



Die vereinbarte Höhe von je 1,80 DM entspricht 0,92 Euro. Daraus ergibt sich der eingeklagte Betrag. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1, Abs. 2 BGB.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 28

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Rath

Olaf Kunz

