

Aktenzeichen: 5 AZR 316/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 8. Dezember 1982

- 5 AZR 316/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 15. Januar 1981

Aachen

- 5 Ca 1252/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. Mai 1981

Düsseldorf

- 17 Sa 262/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungswort:

Betriebsvereinbarung u. günstigere vertragl. Einheitsregelung

Gesetz: BetrVG §§ 87, 88, § 77 Abs. 3 und 4, § 75 Abs. 1;
BGB § 151

Leitsätze:

Gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG soll eine Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zu folgenden Fragen herbeigeführt werden:

1. Können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit aufgehoben oder beschränkt werden (hier: Zahlung einer Jubiläumszuwendung nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit)?
2. Muß dabei unterschieden werden zwischen Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG) abgeschlossen werden und Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der freiwilligen Mitwirkung des Betriebsrats (§ 88 BetrVG) zustandekommen?
3. Falls die Frage zu 2 bejaht wird:
 - a) Hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn eine von mehreren Jubiläumszuwendungen (bei 10-, 20-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit) wegfallen soll?
 - b) Hat er dann mitzubestimmen, wenn bei einem geringeren Dotierungsrahmen durch den Wegfall der Jubiläumszuwendung andere Leistungen (Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen) aufrecht erhalten oder verbessert werden?



5 AZR 316/81

17 Sa 262/81 Düsseldorf

Verkündet am
8. Dezember 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

PP.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Krebs und Arntzen beschlossen:

Gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG soll eine Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zu folgenden Fragen herbeigeführt werden:

1. Können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit aufgehoben oder beschränkt werden (hier: Zahlung einer Jubiläumszuwendung nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit)?
2. Muß dabei unterschieden werden zwischen Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG) abgeschlossen werden und Betriebsvereinbarungen, die



- 2 -

im Bereich der freiwilligen Mitwirkung des Betriebsrats (§ 88 BetrVG) zustandekommen?

3. Falls die Frage zu 2 bejaht wird:

- a) Hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn eine von mehreren Jubiläumszuwendungen (bei 10-, 20-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit) wegfallen soll?
- b) Hat er dann mitzubestimmen, wenn bei einem geringeren Dotierungsrahmen durch den Wegfall der Jubiläumszuwendung andere Leistungen (Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen) aufrechterhalten oder verbessert werden?

G r ü n d e :

Dem Fünften Senat liegen mehrere Revisionsverfahren vor, in denen die Parteien darüber streiten, ob dem jeweiligen Kläger aus Anlaß seines 10-jährigen Dienstjubiläums bei einem Betrieb des Konzerns der Deutschen Philips-GmbH eine Jubiläums-sonderzuwendung und ein freier Tag zustehen.

I. Alle zum Bereich der Allgemeinen Deutschen Philips Industrie GmbH gehörenden Betriebe und Gesellschaften haben seit langer Zeit auf der Grundlage von konzerninternen, sogenannten A-Mitteilungen bei 10-, 20-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläen Sonderzuwendungen an ihre Mitarbeiter gezahlt. Diese Richtlinien wurden im Verlaufe der Jahre mehrfach umgestaltet. Zuletzt wurden nach der A-Mitteilung 041/72 ab 1. Januar 1973 in Abänderung einer Richtlinie aus dem Jahre 1969 u. a. bei 10-jährigen Dienstjubiläen eine Zuwendung in Höhe von 75 % eines Monatslohnes gezahlt sowie ein freier bezahlter Tag gewährt. Am Ende der Mitteilung heißt es, die Regelung sei mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt.

Wegen der seit dem Geschäftsjahr 1973/74 kontinuierlich zurückgehenden Umsätze und Gewinne einerseits und der ständig steigenden Kosten andererseits suchte die Geschäftsleitung ab 1978 nach Möglichkeiten, die Kosten zu senken. Dabei sollte auch im Bereich der freiwilligen sozialen Leistungen gespart

werden. Im Herbst 1979 eröffnete die Philips-GmbH daher ihrem Gesamtbetriebsrat, daß die Dotierung dieser freiwilligen Leistungen, die neben den Jubiläumszuwendungen Weihnachtsgratifikationen, vermögenswirksame Leistungen sowie Zuschüsse zum Erwerb von Personalobligationen umfaßten, um jährlich 4 Mio. DM gekürzt werden müsse; man beabsichtige deshalb, die Leistungsgrundsätze für die jeweils unter Vorbehalt gewährten Weihnachtsgratifikationen entsprechend zu verändern. Nach längeren Verhandlungen einigte sich der Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung wie folgt: Die Leistungsgrundsätze für die Gewährung der Weihnachtsgratifikation 1979 sollten gegenüber 1978 unverändert bleiben und dementsprechend gehaltsabhängig höhere Weihnachtszuwendungen als im Jahr 1978 gezahlt werden; der freiwillige Zuschuß zum Erwerb von Personalobligationen im Jahr 1980 sollte nicht herabgesetzt werden; dafür sollten jedoch die Leistungen aus Anlaß der 10-jährigen Dienstzugehörigkeit, die in den Folgejahren in etwa den Kürzungsbetrag erreichten, entfallen. Im Vollzug dieser Einigung schlossen der Gesamtbetriebsrat und die Philips GmbH am 27. September 1979 drei Betriebsvereinbarungen ab. Die Betriebsvereinbarung Nr. 12 befaßte sich mit der Weihnachtsgratifikation 1979, die Betriebsvereinbarung Nr. 13 mit den vermögenswirksamen Leistungen und Personalobligationen für 1980 und die Betriebsvereinbarung Nr. 14 mit den Zuwendungen für Arbeitsjubiläen. Alle drei Betriebsvereinbarungen haben folgende Präambel:

"Um die Kontinuität des Philips-Vermögensplanes zu gewährleisten, die Zuwendungen aus Anlaß von Arbeitsjubiläen abzusichern und auch in diesem Jahr eine verdienst- und dienstzeitabhängige - und damit erhöhte - Weihnachtsgratifikation zahlen zu können, sind Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat nach sorgfältiger Abwägung der sozialen Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens übereingekommen, diese wesentlichen Bestandteile der freiwilligen Sozialleistungen des Unternehmens im Zusammenhang zu regeln."

Nach der Betriebsvereinbarung Nr. 14 entfallen die Zuwendungen aus Anlaß des 10-jährigen Dienstjubiläums. Diese werden nur noch bei 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläen gewährt. In der Schlußbestimmung der Betriebsvereinbarung heißt es:



- 4 -

- "1. Diese Vereinbarung tritt am 1.1.1980 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahreschluß, frühestens zum 31.12.1983, schriftlich gekündigt werden.
2. Diese Vereinbarung tritt an die Stelle betrieblicher und Überbetrieblicher Regelungen in bezug auf Arbeitsjubiläen."

Alle drei Betriebsvereinbarungen wurden Ende September/Anfang Oktober 1979 in allen Betrieben des Philips-Konzerns bekanntgemacht.

Nachdem die Beklagte sich unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung Nr. 14 weigerte, dem Kläger aus Anlaß seines 10-jährigen Dienstjubiläums am 2. März 1980 entsprechend der Regelung in der A-Mitteilung 041/72 eine Jubiläumszuwendung und einen freien Tag zu gewähren, hat dieser seine Ansprüche mit Schreiben vom 4. März 1980 geltend gemacht und mit der am 2. September 1980 zugestellten Klage vom 20. August 1980 eingeklagt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aus der Betriebsvereinbarung Nr. 14 ergebe sich nicht genügend deutlich, ob von ihr alle im Philips-Konzern beschäftigten Arbeitnehmer erfaßt werden oder nur ab 1. Januar 1980 neu eintretende Arbeitnehmer. Es begegne auch grundsätzlichen rechtlichen Bedenken, mit einer kollektiven Regelung in Einzelarbeitsverträge zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer einzugreifen. Schließlich hat sich der Kläger darauf berufen, das Fehlen einer Übergangsregelung zugunsten der Arbeitnehmer, die das 10-jährige Jubiläum nur kurze Zeit nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung erreichten, widerspreche Treu und Glauben.

Der Kläger hat deshalb beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.733,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 31. März 1980 zu zahlen sowie ihm einen freien Jubiläumstag zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, Ansprüche des Klägers auf Jubiläumszuwendungen nach der A-Mitteilung 041/72 seien durch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 wirksam abgelöst worden; die Betriebsvereinbarung erfasse auch die Ansprüche der bereits im Konzernbereich



tätigen Mitarbeiter. Weiter beruft sich die Beklagte darauf, die drei Betriebsvereinbarungen vom 27. September 1979 müßten schon wegen ihrer gleichlautenden Präambeln als Einheit angesehen und gewürdigt werden.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

II.1. Der Senat geht davon aus, daß die Richtlinien der Beklagten über Jubiläumszuwendungen zu vertraglich begründeten Ansprüchen der Arbeitnehmer geführt haben, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen. Diese Ansprüche sind vor dem 1. Januar 1980 nicht durch eine vertragliche Änderung beseitigt worden.

Die Entscheidung über die Klage hängt sonach davon ab, ob der vertraglich begründete Anspruch des Klägers auf Jubiläumsgeld und einen freien Tag aus Anlaß seiner 10-jährigen Betriebszugehörigkeit am 2. März 1980 durch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 vom 27. September 1979 aufgehoben worden ist. Hierzu will der Senat davon ausgehen, daß über Jubiläumszuwendungen Betriebsvereinbarungen geschlossen werden konnten, da solche Leistungen weder tariflich geregelt sind (§ 87 Abs. 1 BetrVG) noch üblicherweise geregelt werden (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Ferner ist der Senat der Ansicht, daß der Gesamtbetriebsrat nach § 50 BetrVG für den Abschluß der Betriebsvereinbarung zuständig war und ihre Bestimmungen auch für die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten.

2. Danach kommt es entscheidend auf die Frage an, ob und unter welchen Voraussetzungen Betriebsvereinbarungen in solche vertraglichen Ansprüche von Arbeitnehmern zu deren Nachteil eingreifen können, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen. Hierzu finden sich in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwei Antworten:

a) Der Erste Senat (vgl. BAG 3, 274, 277 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBeschG; AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt), der Zweite Senat (BAG 23, 257, 275 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG) und der Dritte Senat (vgl. BAG 22, 252, 258 ff. = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; ferner die auch zur Veröffentlichung



vorgesehenen Entscheidungen vom 8. Dezember 1981 - 3 AZR 53/80 und 3 AZR 518/80 -) haben solche ablösenden Betriebsvereinbarungen grundsätzlich und ohne Rücksicht auf die Regelungsmaterie als zulässig angesehen. Das gleiche gilt für den überwiegenden Teil des Schrifttums.

b) Demgegenüber hält der Sechste Senat (Urteil vom 12. August 1982 - 6 AZR 1117/79 - ebenfalls zur Veröffentlichung vorgesehen) den Eingriff in durch vertragliche Einheitsregelungen gestaltete Ansprüche durch Betriebsvereinbarung nur insoweit für zulässig, wie es sich um Angelegenheiten handelt, die zum Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG gehören. Bei Betriebsvereinbarungen, die im Rahmen der freiwilligen betrieblichen Mitwirkung nach § 88 BetrVG abgeschlossen werden, fehle dem Betriebsrat die Kompetenz zur Einwirkung auf einzelvertragliche Ansprüche.

3. Durch die dem Großen Senat vorgelegten Fragen soll geklärt werden, welchem Grundsatz zu folgen ist. Dieser bestimmt dann in den dem Senat vorliegenden Fällen nicht nur den Lösungsweg; es könnten sich - was insbesondere von der eventuellen Antwort auf die Fragen zu 3) abhängt - auch unterschiedliche Ergebnisse herausstellen. Nicht nur hierin, sondern auch in den Auswirkungen in der betrieblichen Praxis sieht der Fünfte Senat die grundsätzliche Bedeutung der vorgelegten Fragen. Wie die bisherige Erfahrung in der o. a. Rechtsprechung gezeigt hat, wird es immer wieder erforderlich, die durch Gesamtzusagen oder allgemeine Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes oder Gruppen von ihnen gestalteten Vertragsbedingungen veränderten Verhältnissen anzupassen und dabei gegebenenfalls auch Ansprüche zu beschneiden. Um hierbei für Arbeitgeber und Betriebsräte und die betroffenen Arbeitnehmer Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu gewährleisten, hält es der Senat für geboten, daß der Große Senat durch Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen die rechtlichen Befugnisse der Betriebspartner abgrenzt.

Die grundsätzliche Bedeutung der Fragen zu 1) und 2) liegt hiernach auf der Hand. Die Frage zu 3) ist wegen ihres engen rechtlichen Zusammenhangs mit der Frage zu 2) gestellt worden, zumal hierüber eine abschließende Entscheidung eines

- 7 -

Senats des Bundesarbeitsgerichts noch nicht vorliegt. Im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit erscheint es daher erforderlich, über die Zuordnung von Betriebsvereinbarungen auf dem Gebiet der Jubiläumszuwendungen zu den einzelnen Regelungsmaterien des § 87 BetrVG bzw. § 88 BetrVG zu befinden.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Krebs

Arntzen



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)