

Aktenzeichen: 5 AZR 391/88
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 23. August 1989
- 5 AZR 391/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. Juli 1987
Gelsenkirchen - 2 (1) Ca 1859/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. April 1988
Hamm - 3 Sa 1865/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung

Gesetz: BGB §§ 140, 151, 611 Abs. 1; BetrVG § 77 Abs. 3,
§ 87 Abs. 1 Nr. 10

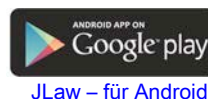
Leitsatz:

Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann durch Umdeutung analog § 140 BGB zum Inhalt der Einzelverträge der Arbeitnehmer werden. Das setzt jedoch voraus, daß besondere tatsächliche Umstände vorliegen, aus denen die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben schließen durften, daß der Arbeitgeber über die betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung hinaus sich für eine bestimmte Leistung binden wollte.

(Weiterführung u a von BAG Urteil vom 13. August 1980
- 5 AZR 325/78 - AP Nr 2 zu § 77 BetrVG 1972)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 391/88

3 Sa 1865/87 Hamm

Verkündet am
23. August 1989

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. August 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. April 1988 - 3 Sa 1865/87 - wird zurückgewiesen.
2. 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 darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, eine tarifliche Gehaltserhöhung auf eine übertariflich gewährte Zulage anzurechnen.

Die Klägerin ist seit dem 1. April 1973 in der Arzneimittel-großhandlung der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen Anwen-



dung.

Am 27. März 1974 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat die folgende

"BETRIEBSVEREINBARUNG NR. 4
=====

Geschäftsleitung und Betriebsrat schließen folgende
unkündbare Vereinbarung:

1. a) Soweit die Firma ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Tariflohn bzw. -gehalt eine übertarifliche Zahlung (ÜTZ) zugesagt hat bzw. zugesagt wird, soll diese wie durch Tarifvertrag abgesichert gelten unter Maßgabe der Vereinbarungen nach Ziffer 2 und 3.
b) Als ÜTZ gelten nur als solche ausgewiesene Zulagen. Funktions- und Leistungszulagen insbesondere sind nicht Gegenstand dieser Vereinbarung.
2. Falls die Tarifpartner gegenwärtig oder zukünftig kostenneutrale Vorweganhebungen beschließen, werden die ÜTZ darauf angerechnet. Gleiches gilt bei grundsätzlichen Neuordnungen des Lohn- und Gehaltskatalogs.
3. Es gilt als vereinbart, daß gegenwärtige oder zukünftige Tarifierhöhungen immer nur den tariflichen Bestandteil des vertraglich abgesicherten Lohnes bzw. Gehaltes als Basis haben können".

Die Beklagte erhöhte in der Folgezeit das Gehalt der Klägerin entsprechend der Tarifentwicklung. Eine Anrechnung auf die ihr gewährte übertarifliche Zulage erfolgte nicht. Mit Schreiben vom 13. März 1987 teilte die Beklagte der Klägerin jedoch folgendes mit:

"BETREFF:
Neufestsetzung Ihrer Bezüge

Sehr geehrte Frau K ,
aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation unseres Unternehmens müssen wir zu unserem Bedauern die per 01. März 1987 anstehende Tarifierhöhung von 1,7 % gegen die bestehende übertarifliche Zulage verrechnen. Wir bitten um Ihr Verständnis.



	Bezüge Februar 1987 DM	Bezüge März 1987 DM
Tarifgehalt	2.479,--	2.521,--
übertarifliche Zulage	335,--	293,--
freiwillige Zulage	-	-
Funktionszulage	120,--	120,--
Leistungszulage	-	-
	2.934,--	2.934,--
	=====	=====

Mit freundlichen Grüßen"

Durch Beschluß vom 12. Mai 1987 - 2 BV 18/87 - entschied das Arbeitsgericht Gelsenkirchen, die Betriebsvereinbarung vom 27. März 1974 sei gemäß § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam. Dieser Beschluß wurde rechtskräftig. Die Parteien gehen von der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung aus.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte sei nicht berechtigt, die übertarifliche Zulage in der mit Schreiben vom 13. März 1987 angekündigten Weise zu verrechnen. Sie verlangt daher die Nachzahlung der für die Monate März bis Juni 1987 abgezogenen Beträge von insgesamt 168,-- DM brutto.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
168,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, sie sei zu der vorgenommenen Verrechnung befugt gewesen, nachdem die Betriebsvereinbarung vom 27. März 1974 sich als unwirksam herausgestellt habe. Eine andere Rechtsgrundlage für das Zahlungsverlangen der Klägerin bestehe nicht.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Klägerin steht der erhobene Anspruch zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Betriebsvereinbarung sei unwirksam, weil ihre Regelungen in Ziffer 1 a und Ziffer 2 Arbeitsbedingungen betreffen, die durch die für den Betrieb der Beklagten maßgeblichen Tarifverträge geregelt würden. Die Nichtigkeit der genannten Regelungen führe zur Nichtigkeit der gesamten Betriebsvereinbarung. Gleichwohl sei die Klageforderung begründet. Denn die Parteien hätten die Anrechnung von Tarifierhöhungen auf die übertarifliche Zulage durch vertragliche Vereinbarung ausgeschlossen. Die Auslegung der nichtigen Betriebsvereinbarung ergebe nämlich, daß diese entsprechend § 140 BGB in ein gebündeltes Vertragsangebot an alle Arbeitnehmer mit übertariflichen Zulagen umzudeuten sei und die Arbeitnehmer dieses Angebot stillschweigend angenommen hätten (§ 151 BGB).

Dem ist zu folgen.

II. Auch wenn man mit dem Landesarbeitsgericht und den Parteien im Anschluß an die Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen



vom 12. Mai 1987 - 2 BV 18/87 - davon ausgeht, daß die Betriebsvereinbarung vom 27. März 1974 nach § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, § 134 BGB unwirksam ist, steht der Klägerin der erhobene Anspruch aufgrund einzelvertraglicher Regelung zu.

1. Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann durch Umdeutung analog § 140 BGB zum Inhalt der Einzelverträge der Arbeitnehmer werden. Das ist von der Rechtsprechung bereits mehrfach erörtert worden (vgl. BAG Urteil vom 13. August 1980 - 5 AZR 325/78 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972, zu III 1 a und b der Gründe; BAGE 49, 151, 159 = AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972, zu 4 b der Gründe; BAG Urteil vom 14. November 1984 - 5 AZR 262/82 -, nicht veröffentlicht, zu II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 5. Dezember 1984 - 5 AZR 531/83 -, nicht veröffentlicht, zu II 1 c der Gründe; BAG Urteil vom 9. Juni 1988 - 8 AZR 752/85 -, nicht veröffentlicht, zu I 3 b der Gründe) und wird auch in der Literatur als möglich bejaht (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 289; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 77 Rz 66, 66 a; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 77 Rz 93; v. Hoyningen-Huene, DB 1984, Beilage Nr. 1, S. 8; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Anm. 89; Stadler, BB 1971, 709, 711; a.A. Thiele, GK-BetrVG, 3. Bearb., § 77 Rz 111). Im Einzelfall kann dies geschehen aufgrund gebündelter Vertragsangebote des Arbeitgebers mit stillschweigender Annahme (§ 151 BGB) durch die Arbeitnehmer, aufgrund einer Gesamtzusage des Arbeitgebers oder aufgrund betrieblicher Übung.

2. Für eine Umdeutung ist in jedem Falle aber Voraussetzung ein



besonderer Verpflichtungswille des Arbeitgebers, der über die Erklärung, eine Betriebsvereinbarung abschließen zu wollen, erkennbar hinausgeht. Zu Recht wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß Arbeitgeber und Betriebsrat sich von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung lösen können, ohne daß die Arbeitsverträge berührt werden, während eine Kündigung der Arbeitsverträge regelmäßig nur unter erschwerten Umständen möglich ist (Stadler, BB 1971, 709, 711, 712; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 93). So hat auch die Rechtsprechung strenge Anforderungen an die Annahme eines Verpflichtungswillens des Arbeitgebers gestellt und immer wieder betont, bei einer irrtümlichen fehlerhaften Normanwendung allein könne ohne das Vorhandensein besonderer Umstände von einem solchen Verpflichtungswillen nicht ausgegangen werden (vgl. Senatsurteil vom 13. August 1980 - 5 AZR 325/78 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972, zu III 1 a und b der Gründe; sowie Senatsurteil vom 14. November 1984 - 5 AZR 262/82 - zu II 2 a der Gründe, m. w. N.).

III. Derartige besondere Umstände hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall jedoch festgestellt und seiner Würdigung zugrunde gelegt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte habe die Betriebsvereinbarung freiwillig geschlossen, d. h. also ohne vom Betriebsrat dazu gedrängt worden zu sein. Der Abschluß der Betriebsvereinbarung sei zudem erfolgt, um ihre Arbeitnehmer bei künftigen Tarifbewegungen wegen ihrer übertariflichen Zulagen zufriedenzustellen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit auf den



Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen, wo als un-
streitig festgestellt ist, daß im Betrieb der Beklagten im Jahre
1974 erhebliche Unruhe entstanden sei, weil festgestellt wurde,
daß eine erhebliche Zahl von Betriebsangehörigen übertariflich
bezahlt werde. Es habe die Befürchtung bestanden, daß die Be-
klagte künftig die übertariflichen Vergütungsbestandteile kürzen
würde. Um eine Befriedung herbeizuführen, sei dann die Betriebs-
vereinbarung vom 27. März 1974 abgeschlossen worden. Schließlich
hat das Landesarbeitsgericht noch besonders darauf hingewiesen,
daß sich die Betriebsvereinbarung schon in ihrem Einleitungssatz
als unkündbare Vereinbarung bezeichnet.

Die Revision hat die tatsächlichen Feststellungen des Lan-
desarbeitsgerichts nicht mit Verfahrensrügen im Sinne von § 554
Abs. 3 Nr. 3 b ZPO angegriffen, so daß sie für den Senat bindend
sind (§ 561 Abs. 2 ZPO).

2. Aus den von ihm festgestellten besonderen Umständen, die zum
Abschluß der Betriebsvereinbarung geführt haben, hat das Landes-
arbeitsgericht den Schluß gezogen, daß die Beklagte freiwillig,
unbedingt und unwiderruflich eine Anrechnungsfestigkeit der ihren
Arbeitnehmern gewährten übertariflichen Zulagen mit der Betriebs-
vereinbarung habe bewirken wollen und dies bei Kenntnis der
Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung durch ein gebündeltes Ange-
bot an die Arbeitnehmer ebenfalls getan hätte. Diese rechtliche
Bewertung durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich
nicht zu beanstanden. Sie folgt den unter II aufgeführten Grund-
sätzen und läßt einen revisionsrechtlich erheblichen Fehler nicht



erkennen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Fischer

Nitsche



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](#)