

Aktenzeichen: 5 AZR 531/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 5. Dezember 1984

- 5 AZR 531/83 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 22. März 1983

- 4 Ca 97/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. Juli 1983

- 3 Sa 817/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsvereinbarung über Sonderzuwendung und Tarifvorbehalt

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; BetrVG § 77 Abs. 3; Tarif-
vertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles
eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976
Metall NRW § 4

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 531/83

3 Sa 817/83 Düsseldorf

Verkündet am
5. Dezember 1984

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Pallas für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Juli 1983 - 3 Sa 817/83 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten der Revisionen zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d :

Die Kläger verlangen für das Jahr 1982 den Unterschiedsbetrag zwischen dem von der Beklagten gezahlten tariflichen Teil eines 13. Monatseinkommens nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976 Metall NRW (in Zukunft TV) und 100 % ihres Bruttomonatslohnes.

Der Tarifvertrag findet aufgrund jeweils beiderseitiger Tarifbindung der Parteien auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

§ 4 TV lautet wie folgt:

"Leistungen des Arbeitgebers wie die Jahresabschlußvergütungen, Ergebnisbeteiligungen (Gratifikationen, Jahresprämie), Weihnachtsgeld u. ä. gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des § 2 dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt."

Die Beklagte zahlte zumindest seit 1976 bis zum Jahr 1981 an ihre am Stichtag (31. Oktober/31. Dezember) länger als zwölf Monate beschäftigten Mitarbeiter als "Weihnachtssonderzahlung" jeweils 100 % eines Monatsverdienstes. Die Weihnachtsgeldregelung wurde in jedem Jahr zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung ausgehandelt und Anfang November für jedes Jahr gesondert durch einen von Geschäftsführung und Betriebsrat unterschriebenen Aushang bekanntgemacht. Im einzelnen waren darin die Höhe der Zahlung, die Berechnungsgrundlage und die Berechnung im Einzel-



fall, die Zahlung an Auszubildende, Wehrdienstleistende, Rentner und deren Hinterbliebene und schließlich Dauerkranke aufgeführt. Ferner wurde eine Rückzahlungsverpflichtung hinsichtlich der übertariflichen Bestandteile der Sonderzuwendung für solche Arbeitnehmer aufgenommen, die nach dem Auszahlungstag bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Die Weihnachtsgeldregelungen für 1976 und 1977 enthielten im Vorspann den ausdrücklichen Hinweis, "daß sich Ansprüche für die Folgejahre aus dieser verbesserten Regelung nicht ableiten lassen können". Seit 1978 wurde ein solcher Vorbehalt nicht mehr geäußert.

Über die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung über die "Weihnachtsgratifikation" wurde jeweils ein stichwortartiges Ergebnisprotokoll geführt. Das Protokoll vom 14. November 1978 zu diesem Tagungsordnungspunkt lautet wie folgt:

"Zu 3. WG 1978

GF Es soll eine Betriebsvereinbarung unterschrieben werden, die eine WG-Zahlung wie im Vorjahr vorsieht.

Es sollte auch auf die Betriebsvereinbarung beschränkt bleiben, - kein Aushang.

BR Einverstanden.
Bei Eintritt des Rentenfalles im Auszahlungsjahr sollte der Tarifvertrag gewahrt bleiben."



Das Protokoll der Verhandlung vom 22. September 1981 lautet hierzu wie folgt:

"Weihnachtsgeld
-----"

BR Der BR hat sich entschlossen, aufgrund der allgemeinen Sparmaßnahmen, folgende Forderung für 1981 aufzustellen:

Weihnachtsgeldregelung wie 1980.
Wie weit kann die GF hierzu ihre Zustimmung erteilen?

GF Die GF gibt die Absichtserklärung, diese Forderung des Betriebsrates den Partnern gegenüber zu vertreten.

BR Der BR bittet, da die nächste BGB erst Mitte November einberufen ist, diese Angelegenheit vorher zu klären.

GF wird vorher geklärt."

Über die Weihnachtsgeldzahlungen für 1982 wurde zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat im September 1982 verhandelt. Mit einem von der Geschäftsleitung und dem Vorsitzenden des Betriebsrats unterzeichneten "Aushang" vom 16. November 1982 wurde folgendes bekanntgemacht:

"Weihnachtszuwendung 1982
-----"

Aufgrund der negativen gesamtwirtschaftlichen Lage ist es in diesem Jahr nicht möglich, übertarifliche Leistungen im Rahmen der Weihnachtsgeldzahlung zu erbringen.

Für dieses Jahr gilt daher folgende Regelung:

1. Alle Lohnempfänger und Tarifangestellte erhalten Weihnachtsgeld ausschließlich nach der für den Betrieb geltenden tarifvertraglichen Regelung.



Kurzarbeiter werden so gestellt, als hätten sie im maßgebenden Berechnungszeitraum voll gearbeitet.

2. Wehrpflichtige, deren Arbeitsverhältnis ruht, erhalten eine Zuwendung von 75,-- DM, wenn sie in 1982 volle 12 Monate Wehrdienst leisten.
3. Versorgungsempfänger erhalten ein reduziertes Weihnachtsgeld.

Die Überweisung der Weihnachtsgelder erfolgt so rechtzeitig, daß am 26. November 1982 darüber verfügt werden kann."

Dementsprechend zahlte die Beklagte für 1982 ein Weihnachtsgeld nur nach der tarifvertraglichen Regelung aus.

Mit den am 24. und 25. Januar 1983 erhobenen und verbundenen Klagen verlangen die Kläger die der Höhe nach unstreitigen Differenzbeträge zwischen 100 % eines Bruttomonatsverdienstes und dem gezahlten tariflichen Weihnachtsgeld.

Die Kläger sind der Auffassung, aufgrund der vorbehaltlosen Zahlung seit 1978 sei der Anspruch auf das Weihnachtsgeld in Höhe von 100 % eines Monatsverdienstes zum Inhalt ihres Arbeitsvertrages geworden. Sie haben die Ansicht vertreten, die Weihnachtsgeldregelungen entsprächen zwar der Form nach Betriebsvereinbarungen. Diese seien jedoch wegen des Tarifvorranges gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Da jedoch nicht davon auszugehen sei, daß die Betriebspartner nichtige Betriebsvereinbarungen hätten abschließen wollen, stellten die Aushänge und Mitteilungen der Jahre 1976 bis 1982 lediglich einseitige Bekanntmachungen über die Höhe der Weihnachtsszuwendungen und die Zahlungsmodali-



täten dar, seien aber keine Regelung im Sinne von Betriebsvereinbarungen. Im übrigen sei ein Irrtum der Beklagten über die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung für die jeweilige Weihnachtsgeldzahlung nicht ursächlich gewesen, die Beklagte habe die übertarifliche Sonderzahlung vielmehr auf jeden Fall als betriebliche Zusatzleistung erbringen wollen. Die Bestimmungen der unwirksamen Betriebsvereinbarungen hätten deshalb auf individualrechtlicher Ebene Geltung erlangt.

Die Kläger haben beantragt,

an den Kläger zu 1 (E)
1.792,29 DM brutto,
an den Kläger zu 2 (H)
1.884,-- DM brutto,
an den Kläger zu 3 (N)
677,33 DM brutto,
an den Kläger zu 4 (T)
1.721,70 DM brutto,
an den Kläger zu 5 (W)
732,23 DM brutto,
an den Kläger zu 6 (A)
844,16 DM brutto,
an den Kläger zu 7 (G)
874,52 DM brutto,
an den Kläger zu 8 (K)
895,16 DM brutto,
an den Kläger zu 9 (St)
850,-- DM brutto,
an den Kläger zu 10 (Y)
771,48 DM brutto,
jeweils nebst 4 % Zinsen seit Klage-
zustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Weihnachtsgelder seien in den Jahren 1976 bis 1981 aufgrund von Betriebsvereinbarungen geleistet worden, die jeweils nur für ein Jahr gegolten hätten. Diese Betriebsvereinbarungen seien wegen der in § 4 Satz 2 des TV enthaltenen Öffnungsklausel wirksam gewesen und als kollektive Vereinbarung



nicht Inhalt der Arbeitsverträge geworden. Auch wenn man annehme, die Betriebsvereinbarungen seien wegen des Tarifvorrangs des § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig, bestehe der von den Klägern geltend gemachte Anspruch nicht, da sie allein im Hinblick auf die kollektivrechtliche Regelung geleistet habe und ihr deshalb erkennbar ein individualrechtlicher Verpflichtungswille gefehlt habe. Darüber hinaus sei auch ohne besondere Vorbehaltsklausel für die Zukunft durch die mehrmaligen Zahlungen kein Vertrauenstatbestand für eine zukünftige Bindung geschaffen worden, da die vereinbarten und bekanntgemachten Regelungen jeweils nur für ein Jahr gelten sollten. Die Beklagte hat weiter vorgetragen, die Weihnachtsgeldregelungen der Jahre 1976 bis 1981 seien nicht nur Regelungsabreden. Selbst wenn man dies aber annehme, habe sie nur in Erfüllung ihrer sich daraus – vermeintlich – ergebenden kollektivrechtlichen Verpflichtung gezahlt.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Kläger zurückgewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen die Kläger ihre Klageansprüche weiter. Die Beklagte beantragt, die Revisionen zurückzuweisen.

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

Die Revisionen sind nicht begründet. Die Kläger haben im Jahr 1982 keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen dem tarifvertraglich abgesicherten Anspruch auf einen Teil eines 13. Monatseinkommens und 100 % ihres Bruttomonatslohns.



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



I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Kläger ihre Ansprüche gegen die Beklagte für das Jahr 1982 weder auf eine kollektivrechtliche Regelung noch auf eine besondere einzelvertragliche Vereinbarung stützen können.

II.1. Die Kläger können ihre Ansprüche auch nicht aus einer betrieblichen Einheitsregelung oder Gesamtzusage der Beklagten herleiten. Der Beklagten fehlte ein entsprechender Verpflichtungswille. Sie hat die Gratifikation aufgrund jährlich neu abgeschlossener Betriebsvereinbarungen gezahlt. In diesen lag für sie der Rechtsgrund für die Leistungen.

a) Bei den Regelungen über die Weihnachtssonderzuwendungen für die Jahre 1976 bis 1981 handelt es sich jeweils um Betriebsvereinbarungen im Sinne von § 77 BetrVG. Unter einer Betriebsvereinbarung wird nach Überwiegender Meinung eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat als dem Repräsentanten der Belegschaft verstanden (vgl. statt vieler Dietz/Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl., Bd. 2, § 77 Rz 22; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 77 Rz 16, 17; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77 Rz 4 bis 7, jeweils m. w. N.). Voraussetzung ist weiter, daß die Vereinbarung sich mit Angelegenheiten befaßt, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Zuständigkeit des Betriebsrates unterliegen und sie gemäß § 77 Abs. 2 Satz 2 BetrVG schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten auf derselben Urkunde (§ 126 Abs. 2 Satz 1 BGB) unterschrieben worden ist.



Die vorgenannten Voraussetzungen liegen für die hier strittigen Regelungen für die Weihnachtsgeldzahlungen der Jahre 1976 bis 1981 vor. Diese beruhten nach den von der Revision nicht angegriffenen und den Senat daher bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung der Beklagten über die Höhe der im jeweiligen Jahr zu zahlenden Weihnachtssonderzuwendung, die Anspruchsberechtigten und die Art der Berechnung. Dies folgt im übrigen aus dem Inhalt der von der Beklagten vorgelegten Gesprächsprotokolle. Danach hat der Betriebsrat nicht nur von der Beklagten einseitig festgelegte Bedingungen zur Kenntnis genommen, sondern selbst Forderungen, insbesondere zur Höhe der Weihnachtsgeldzahlungen, angemeldet, über die dann verhandelt wurde. Schließlich ist die Schriftform durch die Betriebspartner gewahrt worden. Unerheblich ist dabei, daß die Regelung nicht ausdrücklich als Betriebsvereinbarung bezeichnet worden ist. Der Revision ist zwar zuzugeben, daß nicht jede schriftliche Bekanntmachung im Betrieb, die sowohl von dem Betriebsrat wie der Geschäftsleitung unterschrieben ist, eine Betriebsvereinbarung im Sinne von § 77 BetrVG darstellt. Solange und soweit die Betriebspartner jedoch eine Vereinbarung über eine Angelegenheit abschließen wollten, die nach dem BetrVG der Zuständigkeit des Betriebsrats unterliegt und mit der sie objektives Recht für den Inhalt oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Rechtsnormen über betriebliche Fragen und die betriebliche Ordnung abschließen wollten, handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung (vgl. Dietz/Richardi, aaO, Rz 39 ff. m. w. N.).



Hier haben die Betriebspartner eine zusätzliche Vergütung für alle dem Betrieb angehörenden Arbeitnehmer sowie Rentner und deren Hinterbliebene durch eine generelle betriebliche Regelung eingeführt. Hierfür war der Betriebsrat aber gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zuständig, da von dem Mitbestimmungsrecht dieser Vorschrift nicht nur Lohn- und Gehaltsansprüche im engeren Sinn, sondern alle vermögenswerten Arbeitgeberleistungen erfaßt werden, die nach einem System bemessen werden (BAG 27, 194, 201 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 515 m. w. N.). Soweit Rentner und deren Hinterbliebene bedacht worden sind, ergeben sich allerdings Bedenken gegen die Regelungskompetenz des Betriebsrats. Das führt allerdings im vorliegenden Zusammenhang nicht zu dem Schluß, daß die Betriebspartner keine Betriebsvereinbarung hätten abschließen wollen.

Soll sich, wie vorliegend, die vom Gesetz her geforderte Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auf den Inhalt der Einzelarbeitsverhältnisse normativ auswirken, so liegt eine Betriebsvereinbarung und nicht nur eine formlose Betriebsabsprache vor. Schließlich ergibt sich insbesondere aus dem Protokoll der gemeinsamen Sitzung des Betriebsrats und der Geschäftsleitung der Beklagten vom 14. November 1978, daß die Betriebspartner auch den Abschluß einer Betriebsvereinbarung und nicht nur einer formlosen Regelungsabrede wollten. Die Auffassung der Revision, das Protokoll ergebe, die Betriebsparteien hätten von dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung Abstand genommen, trifft nicht zu. Vielmehr wollte die Geschäftsführung keinen besonderen Ausgang der Betriebsvereinbarung veranlassen, womit der Betriebsrat



einverstanden war. Die Tatsache, daß die Betriebsvereinbarung dennoch durch Aushang im Betrieb bekanntgemacht wurde, entspricht der zwingenden Regelung des § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG und läßt keineswegs den Schluß zu, die Betriebspartner hätten keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

b) Lagen wirksame Betriebsvereinbarungen über die Sonderzuwendung vor, dann richtete sich der Anspruch der Kläger auch für das Jahr 1982 nur nach der für dieses Jahr getroffenen Vereinbarung, die keine über den Tarifanspruch hinausgehende Leistung vorsah.

Das Landesarbeitsgericht hat allerdings angenommen, diese Betriebsvereinbarungen über die Weihnachtsgeldsonderzuwendungen seien nach § 77 Abs. 3 BetrVG mit Rücksicht auf den Tarifvertrag vom 30. Oktober 1976 nichtig gewesen. Ob dem zu folgen ist, kann zweifelhaft sein. Jedoch hat die Revision auch dann keinen Erfolg, wenn man die Betriebsvereinbarungen für unwirksam ansieht.

Der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976 in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens sieht in den §§ 1 bis 3 eine bis in Einzelheiten führende Regelung der Höhe, der Berechnung und des Zeitpunktes der Sonderzuwendung vor. Er schließt damit eine besondere betriebliche Regelung von entsprechenden vermögenswerten Arbeitgeberleistungen aus, soweit er nicht selbst den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Eine solche "Öffnungsklausel" könnte § 4 Satz 2 TV beinhalten. Nach § 4 Satz 1 TV erfüllen Leistungen des



Arbeitgebers, wie die Jahresabschlußvergütungen, Ergebnisbeteiligungen (Gratifikationen, Jahresprämie), Weihnachtsgeld u. ä., den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben nach § 4 Satz 2 TV unberührt. Diese Vorschrift will ersichtlich dem Umstand Rechnung tragen, daß vor der tariflichen Absicherung der Sonderzuwendungen in erheblichem Umfang entsprechende Leistungen gewährt wurden, sei es auf vertraglicher Grundlage oder aufgrund von Betriebsvereinbarungen. Mit diesen Leistungen soll der Arbeitgeber den tariflichen Anspruch erfüllen können. Auch sollen, wie § 4 Satz 2 TV besagt, vorhandene betriebliche Systeme, die oft höhere Zuwendungen vorsehen, unberührt bleiben. Versteht man die tarifliche Vorschrift in diesem Sinne, so könnte ein vorhandenes betriebliches System auch dann vorliegen, wenn – wie hier – jährlich die betrieblichen Leistungen durch Betriebsvereinbarung neu festgelegt werden. Die Klausel könnte aber ebenfalls dahin auszulegen sein, daß nur auf Dauer angelegte bestehende Regelungen fortgelten sollten. Dann wären seit Inkrafttreten des Tarifvertrages künftige Betriebsvereinbarungen nicht zulässig gewesen.

c) Waren die Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam, so war zu erwägen, ob sie in vertragliche Einheitsregelungen (Gesamtzusagen) umgedeutet werden konnten (vgl. BAG Urteil vom 13. August 1980 – 5 AZR 325/78 – AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 77 Rz 66 a; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 289). Eine solche Umdeutung setzt jedoch voraus, daß der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben aus dem Verhalten



des Arbeitgebers auf einen Bindungswillen schließen kann.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine einseitige Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen zu gewähren, nach § 151 BGB von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen werden, so daß auf diese Weise eine vertragliche Einheitsregelung in Form einer Gesamtzusage zustande kommt (BAG Urteil vom 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 1 der Gründe). Eine wirksame Verpflichtungserklärung der Beklagten würde im vorliegenden Fall jedoch voraussetzen, daß sie die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung kannte und dennoch die darin festgelegten Leistungen gewähren wollte. Will der Arbeitgeber nämlich mit den Leistungen lediglich eine vermeintliche kollektivrechtliche Verpflichtung aus einer Betriebsvereinbarung erfüllen, fehlt es an einem darüber hinausgehenden Bindungswillen. Bei einer irrtümlich fehlerhaften Normanwendung ist daher nicht ohne weiteres von einem Verpflichtungswillen auszugehen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG Urteil vom 13. August 1980, aaO; BAG 21, 332, 339 = AP Nr. 26 zu § 1 FeiertagsLohnzahlungsG, zu II der Gründe; ferner Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 77 Rz 66 a). Es müssen vielmehr Tatumstände hinzukommen, aus denen sich ergibt, daß der Arbeitgeber über die betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung hinaus eine zusätzliche Leistung erbringen wollte.

bb) Ein solcher Verpflichtungswille der Beklagten ist nicht erkennbar. Die Beklagte hat noch im Rechtsstreit die Ansicht vertreten, es lägen wirksame Betriebsvereinbarungen vor. Es ist



nicht festgestellt, daß der Beklagten die Unwirksamkeit der Vereinbarungen bewußt sein mußte. Die tarifliche Regelung könnte, wie vorstehend dargelegt, sogar dahin zu verstehen sein, daß ein betriebliches System vorlag, das weitergeführt werden durfte.

2. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen können die Kläger ihre Ansprüche auch nicht aus einer betrieblichen Übung herleiten. Eine betriebliche Übung setzt ein tatsächliches Verhalten des Arbeitgebers voraus, aufgrund dessen der Arbeitnehmer darauf vertrauen kann, daß ihm eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt wird (vgl. dazu des näheren BAG 23, 213 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Hier fehlt es an einem von der Beklagten gesetzten Vertrauenstatbestand. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß den Arbeitnehmern ersichtlich die Beklagte mit ihren Leistungen die Verpflichtungen erfüllen wollte, die durch die von ihr für wirksam gehaltenen Betriebsvereinbarungen begründet wurden. Dies zeigt sich schon daran, daß die Betriebspartner Jahr für Jahr über eine neue, jeweils für das betreffende Jahr gültige Regelung verhandelt und beschlossen haben. Durch den jedes Jahr erneuten Aushang der mit dem Betriebsrat vereinbarten Regelung des Weihnachtsgeldes hat die Beklagte auch für die einzelnen Arbeitnehmer deutlich gemacht, daß sie mit den Weihnachtsgeldzahlungen nicht etwa ein Angebot auf Abschluß eines entsprechenden Einzelvertrages machen wollte, sondern damit lediglich eine Verpflichtung aus der mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung erfüllte. Ein Vertrauen der Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten, daß diese auch in Zukunft und ohne eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat eine Weihnachts-



-16-

zuwendung in gleicher Höhe zahlen werde, konnte daher nicht entstehen (BAG 16, 58, 61 f. = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG 1952, zu I 1 der Gründe). Insoweit ist auch zu berücksichtigen, daß - wie festgestellt - der Betriebsrat jeweils Forderungen erhoben hatte und hierüber verhandelt wurde. Das steht der Annahme entgegen, die Beklagte würde die gleichen Leistungen von sich aus gewährt haben.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Pallas

Fischer

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)