

Aktenzeichen: 6 AZR 1117/79

Bundesarbeitsgericht 6. Senat - Urteil vom 12. August 1982
Az. 6 AZR 1117/79

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 2. Mai 1979
Duisburg Az. 3 Ca 1911/78

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 30. August 1979
Düsseldorf Az. 14 Sa 821/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Änderung von Individualrechten durch Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 88, § 77 Abs. 3 und 4,
§ 75 Abs. 1, § 76 Abs. 5 Satz 3; BGB § 151

Leitsätze:

1. Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 BetrVG können entgegenstehende einzelvertragliche Abreden verdrängen.
2. Durch Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG kann in entgegenstehende oder weitergehende einzelvertragliche Rechte zu Lasten der Arbeitnehmer nur eingegriffen werden, wenn die Einzelarbeitsverträge unter dem Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung stehen, sie also "betriebsvereinbarungsoffen" sind.
3. Betriebsvereinbarungen wirken nur normativ, soweit sie im Rahmen der Kompetenzen der Betriebspartner wirksam abgeschlossen sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 1117/79

14 Sa 821/79 Düsseldorf

Verkündet am
12. August 1982

Haust,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 1982 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und Rose für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. August 1979 - 14 Sa 821/79 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger waren bei der Hamborner Bergbau AG beschäftigt. Nachdem ihre Arbeitsverhältnisse wegen einer Zechenstillegung beendet worden waren, wurden sie zusammen mit weiteren 900 Arbeitnehmern von der Beklagten, einem Unternehmen der Stahl- und Eisenindustrie, eingestellt. Diese sagte ihnen in Zusatzvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen bzw. in gleichlautenden Schreiben zu, "Deputatkohle nach den jeweiligen Regelungen der Hamborner Bergbau AG oder der vorgesehenen Gesamtgesellschaft des Ruhrbergbaus zu liefern".

Nach diesen im Ruhrbergbau anzuwendenden Tarifverträgen konnten und können die Kläger und die anderen übergewechselten Arbeitnehmer ein Kohledeputat oder nach ihrer Wahl stattdessen jährlich eine Barabgeltung beanspruchen. Entsprechende tarifliche Regelungen bestehen für den Unternehmensbereich der Beklagten nicht. Die Beklagte gewährt jedoch den übrigen bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern ein Kohlebezugsrecht zu Sonderbedingungen ohne die Möglichkeit der Barabgeltung.

Am 5. Oktober 1976 schlossen die Beklagte und ein bei ihr gebildeter Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, mit der das den früheren Arbeitnehmern der Hamborner Bergbau AG, also auch den Klägern, eingeräumte Recht auf Barabgeltung des Deputats abgelöst werden sollte. Arbeitnehmer, die für Deputatkohle keine Verwendung hatten, konnten sich bis zum Oktober 1976 mit einer einmaligen Zahlung abfinden lassen. Danach sollte bei Ablehnung dieses Angebotes nur noch der Anspruch auf Deputatkohle erhalten bleiben.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, diese Betriebsvereinbarung habe ihre bisher von ihnen geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung einer jährlichen Barabgeltung nicht beendet. Sie haben beantragt festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 nicht in die Rechtsverhältnisse der Einzelarbeitsverträge der Kläger eingreift und daher rechtswidrig ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Verfahrensziel erster Instanz weiter. Die Kläger bitten, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Ansprüche der Kläger auf Gewährung einer jährlichen Barabgeltung für die ihnen zugesagten Kohledeputate durch die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 nicht beendet worden sind.

I. Die Kläger haben in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, daß ihr Klagantrag nicht darauf gerichtet ist, die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat festzustellen, sondern lediglich die Unbeachtlichkeit dieser Betriebsvereinbarung für die ihnen zugesagten Ansprüche auf Barabgeltung statt des Bezugs von Deputatkohle. Gegenstand des Rechtsstreits ist damit allein, ob die Ansprüche der Kläger auf Gewährung von Deputaten durch die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 geändert worden sind.

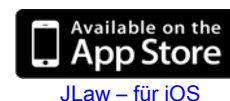
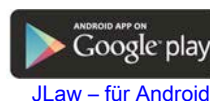
II. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, eine solche normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung auf individualrechtlich begründete Ansprüche sei zwar auch dann möglich, wenn diese zum Nachteil der Arbeitnehmer abgeändert werden. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch weiter angenommen, die Betriebsvereinbarung halte einer Billigkeitskontrolle durch das Gericht nicht stand.

1. Die Zusage der Deputate ist durch ausdrückliche Aufnahme in den Arbeitsvertrag oder durch an die Arbeitnehmer gerichtete gleichlautende Schreiben der Beklagten Inhalt des Einzelarbeitsverhältnisses jedes Klägers geworden. Sie entspricht der Ver-

- 4 -



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



- 4 -

pflichtung aus den Hausbrandbestimmungen des Manteltarifvertrages für die Angestellten im Ruhrbergbau in der bei Einstellung der Kläger in das Unternehmen der Beklagten geltenden Fassung; danach war jedes Bergwerksunternehmen verpflichtet, u.a. im Falle der Stilllegung die Erfüllung der Deputatansprüche sicherzustellen. Die in den Schreiben enthaltenen Angebote sind von den Klägern angenommen worden, ohne daß es eines Zugangs dieser Erklärungen an die Beklagte bedurft hätte (§ 151 BGB).

Die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 hat einen für die Kläger ungünstigeren Inhalt als diese einzelvertraglichen Zusagen. Während danach die Kläger ohne zeitliche Begrenzung zwischen dem Bezug der Deputatkohle und der Gewährung einer jährlichen Barabgeltung wählen können, ist nach dem Inhalt der Betriebsvereinbarung die Ablösung der Barabgeltung durch eine einmalige Abfindung oder nur ein Kohlebezugsrecht vorgesehen.

Diese Betriebsvereinbarung betrifft sowohl den Bereich der zwingenden Mitbestimmung als auch den der freiwilligen betrieblichen Mitwirkung. Die Deputatzusagen an die Kläger haben sowohl Versorgungs- als auch Entgeltcharakter (zum Fürsorgecharakter vgl. schon BAG, Urteil vom 14. Dezember 1977 - 5 AZR 673/76 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Deputat zu 2 der Gründe). Sie sind Entgelt für geleistete Arbeit und zugleich Versorgung, soweit der Kohlebezug auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben vorgesehen ist. Insoweit sind sie Ruhegeldzusagen vergleichbar (vgl. auch BAG Urteil vom 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 -, zu I 2 der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt). Hier ist entscheidend, daß die Deputatzusagen Gegenleistungen aus den Arbeitsverhältnissen der Kläger für deren Arbeitsleistung sind. Soweit durch die Betriebsvereinbarung in das Recht der Arbeitnehmer eingegriffen wird, anstelle der Deputatkohle eine jährliche Barabgeltung zu verlangen, betrifft dies die Art und Weise der Gewährung von Entgeltleistungen an die Arbeitnehmer und damit die betriebliche Lohngestaltung; sie unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (für Forschungszulagen vgl. BAG vom 17. Dezember

- 5 -



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



- 5 -

1980 - 5 AZR 570/80 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 - Lohngestaltung = SAE 1981, 253 mit Anm. von Bohn). Soweit dagegen die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 die Beklagte in Zukunft von der Verpflichtung befreien soll, Deputatkohle oder eine regelmäßige Barabgeltung zu leisten und die Kläger auf eine einmalige Abfindung verweist, betrifft dies den Grund der Leistung selbst, nicht die betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) oder die Festsetzung leistungsbezogener Entgelte (§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG) und damit den Bereich freiwilliger betrieblicher Mitwirkung (§ 88 BetrVG).

2. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht darin, daß der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 nicht etwa der Vorrang des Tarifvertrags nach § 77 Abs. 3 BetrVG entgegensteht. Die Vereinbarungen der Kläger mit der Beklagten knüpfen zwar an tarifvertragliche Regelungen des Ruhrbergbaus an, diese sind jedoch für den Betrieb der Beklagten an sich nicht anwendbar. Der Bezug von Kohledeputaten im Bereich des Betriebs der Beklagten wird unstreitig nicht üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt. Die Betriebsvereinbarung widerspricht auch nicht dem Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

3. Das Landesarbeitsgericht erachtet die ablösende Betriebsvereinbarung grundsätzlich als wirksam, unterzieht sie aber einer Billigkeitskontrolle. Damit folgt es der inzwischen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der auch im Schrifttum mit z.T. unterschiedlichen Begründungen beige pflichtet worden ist. Danach können günstigere einzelvertragliche Regelungen in einem Betrieb jedenfalls dann durch eine später abgeschlossene (ungünstigere) Betriebsvereinbarung abgeändert oder beendet (abgelöst) werden, wenn es sich um eine betriebseinheitliche Regelung durch gleichlautende Bestimmungen in Einzelverträgen (vertragliche Einheitsregelung) handelt und die ablösende Betriebsvereinbarung die Grundsätze von Recht und Billigkeit beachtet (vgl. z.B. BAG 22, 252, 258 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 27, 194 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; Beschlüsse vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 137/73 -, - 3 ABR

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

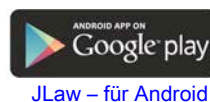
- 6 -

66/74 -, AP Nr. 2 und 3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; BAG vom 8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 -, zur Veröffentlichung bestimmt - AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG 13. Aufl. § 77 Rz 41; GK-Thiele, BetrVG 2. Bearb. 1980, § 77 Rz 151 ff.; Dietz/Richardi, BetrVG 5. Aufl. § 77 Rz 122 ff.; Wiedemann/Stumpf, TVG 5. Aufl. § 4 Rz 308 ff., 321 mit jeweils weiteren zahlreichen Nachweisen; Hilger/Stumpf, Festschrift für Gerh. Müller, S. 209 ff.).

Diese Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts gehen davon aus, daß vertragliche Einheitsregelungen zwar Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse werden, aber eine Einheitsregelung bleiben, die mit vertragsrechtlichen Begriffen nicht vollkommen zu erfassen sei, sondern kollektiv-rechtlichen Charakter trage. Das zeige sich besonders deutlich, wenn eine generelle Neuregelung erforderlich werde. Wegen der Schwierigkeit der Anpassung in jedem Einzelfall (Erfordernis von Änderungskündigungen) und der Gefahr zwangsläufiger Versteinerung könnten vertragliche Einheitsregelungen durch Betriebsvereinbarungen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer abgelöst werden (BAG vom 8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 aaO).

4. Der erkennende Senat hält es für richtig, die Frage des Vorrangs einer Betriebsvereinbarung gegenüber Regelungen in einem Einzelarbeitsvertrag oder auch in vertraglichen Einheitsregelungen vom Ausgangspunkt her danach zu beurteilen, ob es sich um eine Betriebsvereinbarung im Bereich der freiwilligen betrieblichen Mitwirkung oder der erzwingbaren Mitbestimmung handelt, weil die betriebliche Rechtssetzungsmacht und damit auch deren Wirkungen für davon betroffene Individualrechte auf unterschiedlichen Kompetenzen beruhen.

Im Bereich freiwilliger Mitwirkung bestimmt der Inhalt des Einzelarbeitsvertrags den Umfang der Kompetenz des Betriebsrats zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen, mit denen zu Lasten der Arbeitnehmer in ihre Arbeitsverträge eingegriffen werden soll. Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung folgt der Umfang dieser Kompetenz des Betriebsrats aus der Reichweite der den Betriebspartnern in § 87 BetrVG eingeräumten Befugnisse zur Herstellung einer betriebseinheitlichen Ordnung. Meist wird



jedoch die Auslegung von Einzelarbeitsverträgen - insbesondere bei Leistungen auf der Grundlage betrieblicher Leistungsordnungen (Ruhegeld- und Gratifikationssysteme) - ergeben, daß die vertragliche Bindung des Arbeitnehmers an die betriebliche Ordnung auch ihre Regelung durch eine für ihn belastende Betriebsvereinbarung umfaßt. Weichen aber Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag voneinander ab, wird bei einer Verschlechterung der individualrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers in aller Regel einmal die Betriebsvereinbarung (erzwingbare Mitbestimmung), einmal der Arbeitsvertrag (freiwillige Mitwirkung) vorgehen.

Im Rahmen dieser Kompetenzen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen "gelten unmittelbar und zwingend", unabhängig davon, ob sie im Bereich erzwingbarer Mitbestimmung abgeschlossen wurden oder als freiwillige Betriebsvereinbarung im Bereich der nicht erzwingbaren betrieblichen Mitwirkung zustande gekommen sind (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Die dem Betriebsrat durch Einzelarbeitsvertrag oder durch das Betriebsverfassungsgesetz eingeräumte Befugnis zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen bestimmt so den Umfang ihrer normativen Wirkung.

Dies bedeutet auch, daß eine wirksam zustande gekommene Betriebsvereinbarung einzelvertragliche Rechte zu Lasten des einzelnen Arbeitnehmers ablösen kann, die nicht Teil einer "vertraglichen Einheitsregelung" sind. Hierfür sprechen nicht nur der Wortlaut von § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, der anders als § 4 Abs. 3 TVG keine Regelung über den Vorrang von Individualvereinbarungen enthält, sondern auch die Gesetzesmaterialien (BT-Drucksache VI/1786 - Regierungsentwurf zu § 77 Abs. 4 BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Wirkungsweise einer Betriebsvereinbarung an die eines Tarifvertrages zwar "angelehnt", sie aber nicht mit denen eines Tarifvertrages gleichgesetzt. Damit enthält entgegen der im Schrifttum überwiegend vertretenen Auffassung (vgl. z.B. Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO § 77 Rz 40; Dietz/Richardi, aaO § 77 Rz 91 ff.; GK-Thiele, aaO § 77 Rz 144; Galperin/Löwisch, BetrVG 5. Aufl. § 77 Rz 94 jeweils mit Nachweisen) das Betriebsverfassungsgesetz insoweit keine Lücke, die ausgefüllt werden müßte. Vielmehr sind Betriebsrat und Arbeitge-



- 8 -

ber grundsätzlich im Rahmen ihrer Befugnisse ermächtigt, gemeinsam auch einzelvertragliche Regelungen abzuändern. Mit § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG wird nur die Konsequenz ausgesprochen, die sich aus der Wahrnehmung dieser Kompetenzen ergibt (vgl. im Ergebnis ebenso Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG § 77 Rz 50): Betriebsvereinbarungen wirken nur normativ, soweit sie im Rahmen der Kompetenzen der Betriebspartner wirksam abgeschlossen sind.

Zwar entfaltet insoweit die Betriebsvereinbarung eine "stärkere Wirkung" als der Tarifvertrag. Das ist aber dadurch gerechtfertigt, daß im Gegensatz zu Regelungen eines Tarifvertrags jeder Arbeitnehmer eines Betriebs der betrieblichen Ordnung und den Normen einer Betriebsvereinbarung unterliegt und auch jederzeit jedenfalls im Bereich des § 87 BetrVG mit Änderungen seiner Rechtsstellung durch Betriebsvereinbarungen rechnen muß.

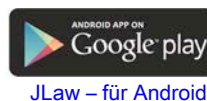
a) Im Bereich der freiwilligen Mitwirkung ist allerdings eine Betriebsvereinbarung nicht geeignet, in entgegenstehende oder weitergehende einzelvertragliche Rechte zu Lasten der Arbeitnehmer einzugreifen. Sie kann deshalb insoweit auch keine normative Wirkung entfalten. Haben die Parteien eines Arbeitsvertrags Regelungen getroffen, deren Gegenstand nicht der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG unterliegt, so ist eine Betriebsvereinbarung, mit der diese Vereinbarungen zu Ungunsten der betroffenen Arbeitnehmer abgelöst werden sollen, nur durch die Zuständigkeit des Betriebsrats und des Arbeitgebers zum Abschluß freiwilliger Betriebsvereinbarungen gedeckt (§ 88 BetrVG). In diesem Bereich können zwar Betriebsvereinbarungen wirksam abgeschlossen werden, mit denen die einzelvertraglichen Rechte der Arbeitnehmer verbessert und damit die des Arbeitgebers verschlechtert werden. Dies folgt für den Arbeitgeber aus der Privatautonomie, für den Betriebsrat aus der Kompetenz nach § 88 BetrVG. Der Arbeitgeber hat jedoch andererseits im Bereich der freiwilligen betrieblichen Mitwirkung keine Möglichkeit gegen den Willen des anderen Betriebspartners und der von ihm repräsentierten Arbeitnehmer eine für diese belastende Regelung zu treffen. Auch

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

- 9 -



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



ein Spruch der übereinstimmend angerufenen Einigungsstelle ist nur verbindlich, wenn beide Seiten sich ihm im voraus unterworfen haben oder ihn nachträglich annehmen (§ 76 Abs. 6 Satz 2 BetrVG). Betriebsrat und Arbeitgeber können hier nicht einverständig durch Betriebsvereinbarung in einzelvertragliche Rechte der Arbeitnehmer eines Betriebs eingreifen. Als Repräsentant der Belegschaft nimmt der Betriebsrat ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wahr. Er muß daher auch auf die Interessen der Arbeitnehmer in der Weise Rücksicht nehmen, daß er nicht Betriebsvereinbarungen abschließt, die einzelnen oder allen Arbeitnehmern einzelvertragliche Rechte schmälern. Zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung, die hierauf keine Rücksicht nimmt, fehlt ihm die Kompetenz. Die Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 25. März 1971 (BAG 23, 257 ff., 274 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG) steht dieser Auffassung nicht entgegen. Sie ist zur Rechtslage nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 ergangen. Erst das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat die Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen geregelt. Eine solche Betriebsvereinbarung wirkt insoweit nicht normativ auf die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer ein. Im Bereich der freiwilligen Mitwirkung geht damit die für Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Regelung einer Betriebsvereinbarung mit für sie ungünstigerem Inhalt vor, sie kann grundsätzlich nicht durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Das schließt nicht aus, daß in Einzelarbeitsverträgen ausdrücklich oder konkludent deren Ablösung durch eine Betriebsvereinbarung zugelassen wird, z.B. durch Hinweis auf die jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen. Solche Einzelarbeitsverträge erweitern die Kompetenzen des Betriebsrats zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Sie stehen damit unter dem vertraglichen Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung, sie sind "betriebsvereinbarungsoffen".

Die Deputatzusagen sind als Teil der Einzelarbeitsverträge der Kläger jedoch nicht "betriebsvereinbarungsoffen" und konnten daher nicht durch die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 abgelöst werden. Die Einzelabreden der Parteien enthalten keinen Änderungsvorbehalt für die Ablösung von Deputaten. Sie sind



- 10 -

an den Inhalt der genannten Tarifverträge des Steinkohlebergbaus in ihrer jeweiligen Fassung, die nach ihrem fachlichen Geltungsbereich für das Unternehmen der Beklagten nicht anzuwenden sind, nicht aber an gegenwärtige oder künftige Regelungen im Betrieb der Beklagten geknüpft und entsprechen damit der in den einschlägigen Tarifverträgen des Ruhrbergbaus enthaltenen Überleitungsverpflichtung des Deputatanspruchs bei Zechenstillegungen. Inhalt und Dauer der Deputatzusage richten sich damit ausschließlich nach dem Bestand der tariflichen Regelung für den Ruhrbergbau. Sie allein ist maßgeblich für den Umfang der Verpflichtung der Beklagten und einer Regelung durch Arbeitgeber und Betriebsrat entzogen.

b) Die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 betrifft jedoch nicht nur den Bereich der freiwilligen Mitwirkung des Betriebsrats sondern auch den der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG, soweit sie das Recht der Arbeitnehmer beendet, anstelle der Deputatleistungen eine jährliche Barabgeltung zu verlangen und sie für die Zukunft ausschließlich auf den Kohlebezug verweist (vgl. oben zu II 1 der Gründe). Hier geht grundsätzlich die Betriebsvereinbarung Einzelarbeitsverträgen vor.

Durch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes über die erzwingbare Mitbestimmung sind für Betriebsrat und Arbeitgeber für die in § 87 BetrVG abschließend aufgezählten Tatbestände Kompetenzen geschaffen, gemeinsam, ggf. mit Hilfe der Einigungsstelle, unter Beachtung der Verpflichtung nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG Regelungen für den Betrieb zu treffen, die auch Einzelarbeitsverträge zu Lasten der Arbeitnehmer ändern können. Sie umfassen damit für den Betriebsrat nicht nur die Befugnis, die Arbeitnehmer des Betriebs insgesamt gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, sondern auch, deren Rechte durch Betriebsvereinbarung zu verändern. Im Bereich der Tatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG geht daher grundsätzlich die Einheit der betrieblichen Regelung einzelvertraglichen Rechten vor. Der Betriebsrat ist befugt, zu Lasten der individualvertraglichen Rechte des Arbeitgebers - notfalls

- 11 -



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



- 11 -

mit Hilfe der Einigungsstelle - zugunsten der von ihm repräsentierten Arbeitnehmer tätig werden. Diese Befugnis, individualrechtliche Positionen des Arbeitgebers zu verschlechtern, entspricht der Möglichkeit, daß auch der Arbeitgeber seinerseits mit Hilfe der Einigungsstelle oder auch mit dem Betriebsrat unmittelbar in Individualrechte der Arbeitnehmer zu deren Lasten eingreift.

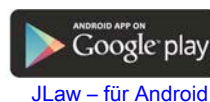
Soweit der Katalog der Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG Tatbestände enthält, die das Direktionsrecht des Arbeitgebers an die Mitwirkung des Betriebsrats knüpfen, ist dieser Schutz vor einseitigen Maßnahmen des Arbeitgebers mit der Möglichkeit verbunden, das Direktionsrecht betriebseinheitlich zusammen mit dem Betriebsrat oder über ein Einigungsstellenverfahren auch zu Lasten der Arbeitnehmer auszuüben, in deren Arbeitsverträgen das Direktionsrecht etwa schon vertraglich konkretisiert ist. § 87 Abs. 1 BetrVG enthält weiterhin in der Mehrzahl Tatbestände, bei denen ein gesteigertes betriebliches Interesse an einer einheitlichen betrieblichen Regelung deutlich wird, dem der Gesetzgeber deshalb auch nachgekommen ist (z.B. Lage der Arbeitszeit, Ordnung des Betriebs, Einführung von Kurzarbeit). Dieses Interesse an einer einheitlichen Regelung läßt sich nur verwirklichen, wenn einzelvertragliche Rechte der Arbeitnehmer im Einzelfall auch weichen müssen. Endlich würde die betriebliche Mitbestimmung weitgehend leerlaufen, wenn generell regelungsbedürftige Tatbestände wegen entgegenstehender einzelvertraglicher (günstigeren) Abmachungen nicht einheitlich geregelt werden könnten. Weder der Betriebsrat noch der Arbeitgeber könnten in diesen Fällen für eine - u.U. für viele Arbeitnehmer günstigere - betriebseinheitliche Regelung sorgen, solange im Betrieb Arbeitnehmer beschäftigt sind, deren bisherige einzelvertraglichen Rechte günstiger sind als die beabsichtigte Regelung für die Gesamtheit der Arbeitnehmer.

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

- 12 -



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



- 12 -

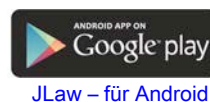
Das schließt nicht aus, daß Betriebsvereinbarungen im Einzelfall abweichenden Arbeitsverträgen Raum lassen, also "arbeitsvertragsoffen" sind. Das trifft einmal zu, soweit die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG in individuelle Regelungen ohne kollektiven Bezug nicht ergreift (BAG, Beschluß vom 18. November 1980 - 1 ABR 87/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG, Beschluß vom 2. März 1982 - 1 ABR 74/79 - zur Veröffentlichung bestimmt; BAG, Urteil vom 20. Dezember 1957 - 1 AZR 237/76 - AP Nr. 1 zu § 399 BGB; BAG 23, 257 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG; BAG, Urteil vom 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung bestimmt). Zum anderen kann die Auslegung der Betriebsvereinbarung ergeben, daß die Betriebspartner einzelvertragliche Regelungen von den Wirkungen der Betriebsvereinbarung ausgenommen haben. Dafür sind hier weder Anhaltspunkte ersichtlich noch vom Landesarbeitsgericht entsprechende Feststellungen getroffen worden.

5. Soweit die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1976 demnach an sich geeignet ist, Individualrechte der Kläger aus den Zusatzvereinbarungen zu ihren Arbeitsverträgen zu ändern (Wegfall des Wahlrechts, statt Kohle eine jährliche Barabgeltung zu verlangen, vgl. oben Ziff. II 1 der Gründe), ist dem Landesarbeitsgericht jedoch im Ergebnis darin zu folgen, daß die Betriebsvereinbarung insoweit nicht der Billigkeit entspricht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind ablösende Betriebsvereinbarungen einer Billigkeitskontrolle zu unterwerfen (BAG 22, 252, 258 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit; Urteil vom 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 8. Dezember 1981 - 3 AZR 518/80 - und Beschluß vom 8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Dies ergibt sich aus § 75 Abs. 1 Satz 1, § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG.

- 13 -



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



- 13 -

Die hierzu vom Landesarbeitsgericht angestellten Überlegungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Sie sind frei von Widersprüchen, verstoßen weder gegen Denkgesetze noch gegen allgemeine Erfahrungssätze. Das Landesarbeitsgericht hat auch bei den notwendigen Einzelabwägungen alle wesentlichen Umstände berücksichtigt.

Das insoweit vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis rechtfertigt sich weiter aus folgenden Überlegungen: Ein Arbeitnehmer, der mit seiner täglichen Arbeit auch die Deputatleistungen "verdient", darf in aller Regel darauf vertrauen, daß die einmal gemachte Zusage auch bestehen bleibt. Er muß vor allem dann billigerweise nicht mit einer Ablösung der Deputatzusage rechnen, wenn der Tatbestand, der Anlaß für die kollektivrechtliche Änderung war, auch schon vorlag, als die einzelvertragliche Zusage gemacht wurde.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Beklagten bekannt, daß die Kläger wie ihre ebenfalls zur Beklagten übergewechselten Kollegen nach den einschlägigen Tarifverträgen des Steinkohlebergbaus schon zum Zeitpunkt der Deputatzusage berechtigt waren, eine jährliche Barabgeltung statt der Deputatkohle zu verlangen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht daraus geschlossen, daß der Beklagten damit die betrieblichen Auswirkungen ihrer Zusage bewußt sein mußten. Es wäre unbillig und mit dem Schutz des Vertrauens der betroffenen Arbeitnehmer in die von der Beklagten einmal gegebene Zusage unvereinbar, wäre ihr gestattet, zu Lasten eines Teils ihrer Arbeitnehmer Zusagen zurückzunehmen, die sie in Kenntnis der sich daraus zwangsläufig ergebenden Konsequenzen gemacht hat.

6. Soweit die Beklagte in der Revision erstmals vorträgt, sie habe seinerzeit nicht übersehen, daß die Deputatzusage zu erheblichen Störungen des Betriebsfriedens führen werde, handelt es sich einmal um einen in der Revisionsinstanz nach § 561 ZPO nicht mehr verwertbaren neuen Sachvortrag, zum anderen ist dies nicht geeignet, ein anderes Ergebnis zu rechtfertigen. Denn das

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

- 14 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 14 -

Landesarbeitsgericht knüpft in seiner Wertung gerade daran an, daß die Beklagte sich nicht vor Augen geführt hat, zu welchen innerbetrieblichen Folgen ihre Zusage beigetragen hat.

7. Die Beklagte kann sich endlich nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Er verbietet nur die sachfremde Schlechterstellung, nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern aus Anlaß ihrer Einstellung in den Betrieb der Beklagten (vgl. BAG, Urteil vom 28. Februar 1962 - 4 AZR 352/60 - AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil vom 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil vom 28. April 1982 - 7 AZR 1139/79 - zur Veröffentlichung bestimmt). Im übrigen hat die Möglichkeit der Barabgeltung ihren sachlichen Grund in der Übernahme der Kläger aus dem Geltungsbereich von Tarifverträgen, die eine Barabgeltung von Deputaten vorsehen.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Linde

Rose



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

