

Aktenzeichen: 6 AZR 278/88

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 26. April 1990
- 6 AZR 278/88 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteile vom 14. April 1987
- 5 Ca 256/87 bis 5 Ca 336/87,
5 Ca 355/87 bis 5 Ca 358/87
und 5 Ca 405/87 bis
5 Ca 411/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 7. Januar 1988
- 10 Sa 1016/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Betriebsvereinbarung - Nachwirkung

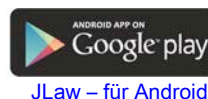
Gesetz: BetrVG § 77 Abs. 5 und Abs. 6, § 87 Abs. 1 Einleitungssatz,
§ 87 Abs. 1 Nr. 10, § 88; BGB § 611 Gratifikation; TVG § 4
Abs. 5

Leitsätze:

1. Eine Betriebsvereinbarung über ein freiwilliges über-
tarifliches Weihnachtsgeld, mit dem auch vergangene lang-
jährige Betriebstreue belohnt werden soll, kann ohne
Einschränkung unter den Voraussetzungen des § 77 Abs 5
BetrVG gekündigt werden.
2. Die Betriebsvereinbarung wirkt nach Ablauf der Kündi-
gungsfrist weder nach § 77 Abs 6 BetrVG noch nach § 4 Abs 5
TVG analog nach.



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



6 AZR 278/88

10 Sa 1016/87 Hamm

Verkündet am
26. April 1990

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp. S. 1 - 8



hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter E. Schmidt und H. Schmidt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Januar 1988 - 10 Sa 1016/87 - wird zurückgewiesen.
2. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts wird zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:

Die Berufungen der Kläger gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14. April 1987 - 5 Ca 256/87 - bis - 5 Ca 336/87 -,
- 5 Ca 355/87 - bis - 5 Ca 358/87 - und
- 5 Ca 405/87 - bis - 5 Ca 411/87 - werden zurückgewiesen.

3. Der Streitwert beträgt für die Berufung und die Revision jeweils 89.578,99 DM.
4. Die Kosten der Revision haben die Kläger zu je 1/92 zu tragen.

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



Die Beklagte gewährte den Klägern in der Vergangenheit bis einschließlich 1985 neben dieser tariflichen Leistung eine zusätzliche Sonderzuwendung aufgrund einer vom Betriebsrat mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 6. März 1975. Diese enthielt folgende Regelung:

" Betriebsvereinbarung
.....

Mitarbeiter, die zu dem genannten Stichtag
15 Jahre und mehr
in unserem Unternehmen tätig sind, erhalten ein zusätz-
liches Weihnachtsgeld in Höhe von 15 % eines Monatsver-
dienstes.

Mitarbeiter, die
20 Jahre und mehr
in unserem Unternehmen tätig sind, erhalten ein zusätzliches Weihnachtsgeld in Höhe von 20 % eines Monatsverdienstes.

Mitarbeiter, die
25 Jahre und mehr
in unserem Unternehmen tätig sind, erhalten ein zusätzliches Weihnachtsgeld in Höhe von 25 % eines Monatsverdienstes.

Diese Regelung gilt für das Jahr 1975.

Ab 1976 erhöhen sich die genannten Prozentsätze für das zusätzliche Weihnachtsgeld auf

15	%	bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit
22,5	%	bei 15-jähriger Betriebszugehörigkeit
30	%	bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit
37,5	%	bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Mit dieser Sondervergütung wollen wir die treue Verbundenheit unserer langjährigen Mitarbeiter zu unserem Hause honorieren und vertiefen."

Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung mit folgendem Schreiben vom 19. Juni 1986:

"Sehr geehrte Herren,

im Anschluß an unser Gespräch vom 18.06.86 kündigen wir hiermit aus den dargelegten Gründen die Betriebsvereinbarung vom 06.03.1975.

Nach dem Urlaub werden wir mit Ihnen über eine neue Betriebsvereinbarung verhandeln, die dann davon ausgehen soll, daß Sonderzahlungen in Abhängigkeit unserer finanziellen Situation jährlich vereinbart werden."

Die Beklagte zahlte den Klägern für 1986 das zusätzliche Weihnachtsgeld nicht mehr. Zu einer neuen Betriebsvereinbarung kam es nicht.



Die Kläger haben gemeint, sie hätten für das Jahr 1986 Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes nach der Betriebsvereinbarung vom 6. März 1975. Diese verstoße weder gegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG noch sei sie wegen der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Die Kündigung der Beklagten vom 19. Juni 1986 sei unwirksam. Die Betriebsvereinbarung habe eine jährliche Einmalzahlung mit einer Stichtagsregelung zum 1. November normiert. Die von der Betriebsvereinbarung begünstigten Arbeitnehmer hätten deshalb seit dem 1. November 1985 eine Anwartschaft auf die Leistung erworben. In diesem Fall sei § 77 Abs. 5 BetrVG nicht ohne Einschränkung anzuwenden. Denn anderenfalls sei der Arbeitgeber in der Lage, durch Kündigung während der Anwartschaftszeit, im Extremfall einen Tag vor Fälligkeit der Leistung, das Erstarken der Anwartschaft zum Vollrecht zu verhindern. Sei die Kündigung wirksam, so gelte die Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG kraft Nachwirkung weiter. Im Übrigen seien auch dann, wenn die Betriebsvereinbarung wirksam gekündigt worden sei und eine Nachwirkung ausscheide, die Zahlungsansprüche aufgrund individueller Zusage bzw. betrieblicher Übung gegeben.

Die Kläger haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Kläger folgende Bruttobeträge nebst 4 % Zinsen auf den Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen, nämlich an den Kläger

- zu 1) 816,75 DM brutto,
- zu 2) 1.219,-- DM brutto,
- zu 3) 1.023,75 DM brutto,
- zu 4) 862,50 DM brutto,
- zu 5) 1.012,50 DM brutto,
- zu 6) 910,-- DM brutto,
- zu 7) 1.331,25 DM brutto,



zu 8) 1.425,-- DM brutto,
zu 9) 781,50 DM brutto,
zu 10) 1.728,75 DM brutto,
zu 11) 570,-- DM brutto,
zu 12) 436,50 DM brutto,
zu 13) 496,50 DM brutto,
zu 14) 442,50 DM brutto,
zu 15) 1.260,-- DM brutto,
zu 16) 1.057,50 DM brutto,
zu 17) 444,-- DM brutto,
zu 18) 481,50 DM brutto,
zu 19) 346,50 DM brutto,
zu 20) 859,-- DM brutto,
zu 21) 1.209,-- DM brutto,
zu 22) 1.537,-- DM brutto,
zu 23) 1.509,-- DM brutto,
zu 24) 1.430,-- DM brutto,
zu 25) 552,-- DM brutto,
zu 26) 1.256,25 DM brutto,
zu 27) 1.402,50 DM brutto,
zu 28) 776,25 DM brutto,
zu 29) 1.340,-- DM brutto,
zu 30) 814,50 DM brutto,
zu 31) 616,50 DM brutto,
zu 32) 1.372,50 DM brutto,
zu 33) 1.258,13 DM brutto,
zu 34) 538,50 DM brutto,
zu 35) 568,69 DM brutto,
zu 36) 1.912,50 DM brutto,
zu 37) 1.837,50 DM brutto,
zu 38) 1.047,-- DM brutto,
zu 39) 533,25 DM brutto,
zu 40) 993,75 DM brutto,
zu 41) 1.788,75 DM brutto,
zu 42) 489,-- DM brutto,
zu 43) 547,50 DM brutto,
zu 44) 1.533,75 DM brutto,
zu 45) 397,50 DM brutto,
zu 46) 636,-- DM brutto,
zu 47) 825,75 DM brutto,
zu 48) 771,75 DM brutto,
zu 49) 1.200,-- DM brutto,
zu 50) 1.140,-- DM brutto,
zu 51) 1.197,-- DM brutto,
zu 52) 1.461,-- DM brutto,
zu 53) 895,50 DM brutto,
zu 54) 1.743,75 DM brutto,
zu 55) 925,80 DM brutto,
zu 56) 511,50 DM brutto,
zu 57) 337,50 DM brutto,
zu 58) 547,50 DM brutto,
zu 59) 439,50 DM brutto,
zu 60) 639,-- DM brutto,
zu 61) 462,-- DM brutto,
zu 62) 1.530,-- DM brutto,



- 13 -

zu 63) 492,-- DM brutto,
zu 64) 830,25 DM brutto,
zu 65) 561,-- DM brutto,
zu 66) 1.136,-- DM brutto,
zu 67) 1.350,-- DM brutto,
zu 68) 1.297,-- DM brutto,
zu 69) 729,-- DM brutto,
zu 70) 540,-- DM brutto,
zu 71) 870,75 DM brutto,
zu 72) 1.391,25 DM brutto,
zu 73) 492,-- DM brutto,
zu 74) 1.320,-- DM brutto,
zu 75) 875,25 DM brutto,
zu 76) 477,-- DM brutto,
zu 77) 922,50 DM brutto,
zu 78) 1.391,25 DM brutto,
zu 79) 472,50 DM brutto,
zu 80) 618,-- DM brutto,
zu 81) 471,-- DM brutto,
zu 82) 1.563,75 DM brutto,
zu 83) 1.014,-- DM brutto,
zu 84) 625,50 DM brutto,
zu 85) 222,-- DM brutto,
zu 86) 1.713,75 DM brutto,
zu 87) 1.252,50 DM brutto,
zu 88) 1.201,50 DM brutto,
zu 89) 1.782,37 DM brutto,
zu 90) 1.691,25 DM brutto,
zu 91) 720,-- DM brutto,
zu 92) 1.526,25 DM brutto.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Kläger hätten keinen Anspruch aus der Betriebsvereinbarung vom 6. März 1975. Diese sei nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Sollte sie wirksam gewesen sein, so sei sie rechtmäßig gekündigt worden. Die gekündigte Betriebsvereinbarung entfalte keine Nachwirkung, weil die Leistungen in vollem Umfang abgeschafft worden seien. Die Kläger könnten ihre Ansprüche auch nicht auf individualrechtliche Grundlagen stützen.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Prozesse zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden und die Berufungen der Kläger



zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr ursprüngliches Klageziel weiter, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Kläger könnten die Zahlungsansprüche nicht aus der Betriebsvereinbarung herleiten. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung über die Gewährung einer Treueprämie werde üblicherweise in Tarifverträgen geregelt. Die Betriebsvereinbarung verstoße deshalb gegen das gesetzliche Verbot des § 77 Abs. 3 BetrVG. Sie sei nichtig. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht dadurch ausgeschlossen seien, daß die entsprechende mitbestimmungspflichtige Angelegenheit üblicherweise durch Tarifvertrag im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt sei und in Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit auch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden könne, überzeuge nicht. Dagegen spreche zum einen der Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG, der nicht den Vorrang des Tarifvertrags im Verhältnis zur Betriebsvereinbarung, sondern den Vorrang gewerkschaftlicher Betätigung gegenüber Betriebsaktivitäten in bezug auf materielle Arbeitsbedingungen verfolge, zum anderen die Stellung des § 77 Abs. 3 BetrVG im ersten Abschnitt des vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes und die Regelung in § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG, wonach in bezug auf den Sozialplan § 77 Abs. 3 BetrVG ausdrück-

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



lich nicht anwendbar sei. Die nichtige Betriebsvereinbarung könne gemäß § 140 BGB nicht in eine Gesamtzusage umgedeutet werden. Schließlich komme auch kein Anspruch aus betrieblicher Übung in Betracht, weil ein Verpflichtungswille der Beklagten nicht erkennbar sei.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten nur im Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

Die Kläger haben keinen kollektivrechtlichen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1986, weil die Beklagte die Betriebsvereinbarung 1975 wirksam gekündigt hat und diese keine Nachwirkung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG entfaltet. Die Kläger haben auch keinen Anspruch aufgrund einer Gesamtzusage oder betrieblicher Übung.

1. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist nicht wegen Verletzungen des Prozeßrechts aufzuheben.

a) Das angefochtene Urteil verstößt nicht gegen die §§ 543, 313, 561 ZPO. Nach § 543 Abs. 2 Satz 1 ZPO soll der Tatbestand des Berufungsurteils eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien enthalten, wenn gegen das Urteil die Revision stattfindet. Gemäß § 313 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 in Verbindung mit § 543 Abs. 2 ZPO sollen im Tatbestand die erhobenen Ansprüche und die dazu vorgebrachten Angriffs- und Verteidigungsmittel unter Hervorhebung der gestellten Anträge dargestellt werden. Das Urteil



des Landesarbeitsgerichts enthält einen eigenen Tatbestand, allerdings ohne Wiedergabe der im Berufungsrechtszug veränderten Anträge. Das ist aber gemäß § 543 Abs. 2 Satz 2 ZPO unschädlich, wonach eine Bezugnahme auf das angefochtene Urteil sowie auf Schriftsätze, Protokolle und andere Unterlagen zulässig ist, soweit hierdurch die Beurteilung des Parteivorbringens durch das Revisionsgericht nicht wesentlich erschwert wird. Zwar hat das Landesarbeitsgericht im Tatbestand nicht ausdrücklich auf die vom dem Arbeitsgericht gestellten Anträge Bezug genommen. Aus seinem unstreitigen Teil geht aber hervor, daß die Kläger auf Zahlung einer zusätzlichen Jahressondervergütung für das Jahr 1986 aufgrund der Betriebsvereinbarung der Beklagten aus dem Jahr 1975 klagen und das Arbeitsgericht die Klagen abgewiesen hat. Aus verschiedenen Formulierungen des Landesarbeitsgerichts wie "hiergegen wenden sich die Kläger mit der am 06.02.1987 erhobenen Klage", "gegen diese Entscheidung wenden sich die Kläger mit der Berufung" und "dem entgegnet die Beklagte, die Kläger seien aus zutreffenden Gründen des Arbeitsgerichts mit den Klagen abgewiesen worden", ist der Sachverhalt so hinreichend deutlich, daß die Entscheidung des Revisionsgerichts nicht wesentlich erschwert wird. Das gilt auch für die gestellten Anträge. Aus der Sitzungsniederschrift vom 7. Januar 1988 ergibt sich, daß die Kläger Bezug auf ihren in der Berufungsbegründungsschrift gestellten Antrag genommen haben. Dort haben die Kläger beantragt, nach dem Schlußantrag erster Instanz zu erkennen. Aus den angeforderten Vorakten sind die von den einzelnen Klägern jeweils gestellten Leistungsanträge ersichtlich. Auch über den von der Beklagten gestellten Antrag besteht kein Zweifel.



b) Zu Recht bemängelt die Revision, der Tenor der Entscheidung sei unrichtig. Denn danach ist allein die Berufung der Kläger gegen das unter dem Aktenzeichen - 5 Ca 526/87 - geführte Urteil zurückgewiesen, welches nur den Kläger zu 1) betrifft. Dasselbe gilt für die Festsetzung des Streitwerts (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Diese Mängel führen jedoch nicht zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache. Denn die Auslegung des unvollständigen Tenors ergibt, daß er sich nicht nur auf das mit Aktenzeichen genannte Verfahren bezieht, sondern alle 92 ursprünglich vor dem Arbeitsgericht geführten Verfahren einbezieht. Das folgt sowohl aus der Verwendung des Plurals "die Kläger" im Tenor selbst als auch aus dem Tatbestand und den Entscheidungsgründen sowie aus dem Rubrum, in dem alle Kläger aufgeführt sind. Des weiteren läßt die durch das Landesarbeitsgericht vorgenommene Verbindung aller Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung und deren Fortführung unter dem gemeinsamen Aktenzeichen - 10 Sa 1016/87 - keinen Zweifel darüber aufkommen, daß der Tenor nur eine Abweichung zwischen dem vom Gericht Erklärten und dem von ihm Gewollten enthält, und es sich nicht um eine falsche Willensbildung des Gerichts handelt. Derartige offenbare Unrichtigkeiten des Urteils können nach Maßgabe des § 319 ZPO auch von dem mit der Sache befaßten Rechtsmittelgericht jederzeit korrigiert werden (BAG Urteil vom 12. Mai 1964 - 3 AZR 412/63 - AP Nr. 13 zu § 319 ZPO = NJW 1969, 1874; BGH Beschluß vom 9. Februar 1989 - V ZB 25/88 - NJW 1989, 1281).

2. Die Kläger haben keinen Anspruch aus der Betriebsvereinbarung 1975. Es kann dahingestellt bleiben, ob die von der Rechts-



vorgängerin der Beklagten mit dem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung von Anfang an wegen Mißachtung der Sperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam war oder ob § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG für eine Betriebsvereinbarung mit dem vorliegenden Inhalt keine Sperrwirkung entfaltet. Denn auch wenn die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung zugunsten der Kläger unterstellt wird, sind deren anspruchsbegründende Normen durch die Kündigung der Beklagten vom 19. Juni 1986 entfallen.

a) § 77 Abs. 5 BetrVG bestimmt, daß Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden können, soweit nichts anderes vereinbart ist. Da die Betriebsvereinbarung 1975 keine Bestimmung über die Kündigung und ihre Fristen enthält, konnte die Beklagte zu jeder Zeit kündigen mit der Folge, daß die Regelungen der Betriebsvereinbarung ihre unmittelbare und zwingende Geltungswirkung nach § 77 Abs. 4 BetrVG mit Ablauf von drei Monaten nach Zugang der Kündigungserklärung verloren haben (BAG Urteil vom 9. Februar 1989 - 8 AZR 310/87 - NZA 1989, 765; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 77 Rz 63; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 77 Rz 106; Kreutz GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 305). Die Wahl einer längeren Frist ist unschädlich.

b) Die Kündigung war auch nicht aus anderen Gründen ausgeschlossen oder unwirksam. Die entgegenstehende Rechtsauffassung der Revision, die Kündigung der Beklagten verstoße gegen Treu und Glauben, ist unzutreffend.



(1) § 77 Abs. 5 BetrVG räumt den Parteien einer Betriebsvereinbarung grundsätzlich ein freies Kündigungsrecht ein, sofern nicht in der Betriebsvereinbarung selbst etwas anderes bestimmt ist (Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 106; Kreutz, aaO, § 77 Rz 309). Das freie Kündigungsrecht der Parteien einer Betriebsvereinbarung unterliegt allerdings nach herrschender Meinung unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 145; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 106; BAGE 13, 156 = AP Nr. 2 zu § 52 BetrVG; BAG Beschluß vom 15. Februar 1957 - 1 ABR 10/55 - AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG; a.A. Kreutz, aaO, § 77 Rz 311) insofern einer Einschränkung, als solche Betriebsvereinbarungen nicht kündbar sein sollen, die Regelungen für einmalige Fälle enthalten. Diese Einschränkung beruht darauf, daß sich in diesem Fall aus dem Inhalt einer Betriebsvereinbarung der Ausschluß der ordentlichen Kündbarkeit ergebe. Diese Überlegung greift die Revision auf, wenn sie geltend macht, die Ausübung des Gestaltungsrechts "Kündigung" verstoße im Streitfall gegen Treu und Glauben, weil im Laufe des Bezugszeitraums "Kalenderjahr" gekündigt worden sei. Eine sachgerechte Auslegung nach Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung des § 242 BGB und des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BetrVG führe dazu, eine Kündigung in Fällen der vorliegenden Art immer nur zum Ablauf des Bezugszeitraums zuzulassen. Dem ist jedoch nicht zuzustimmen. Die Kläger gehen nämlich von der unrichtigen Prämisse aus, im Laufe des Kalenderjahres eine Anwartschaft zu erwerben, die am 1. November des jeweiligen Jahres zum Vollrecht erstarke. Die Be-



triebsvereinbarung 1975 gewährte den Mitarbeitern der Beklagten aber kein Anwartschaftsrecht wie z.B. eine Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung. Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung war eine jährliche Einmalzahlung, die nicht nur eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit zum Inhalt hatte, sondern in der Vergangenheit bewiesene langjährige Betriebstreue besonders honorierte. Dies ergibt sich aus den Anspruchsvoraussetzungen. Danach waren nur diejenigen Arbeitnehmer zum Bezug der Zuwendung berechtigt, die am 1. November eines Jahres mindestens zehn Jahre im Unternehmen tätig waren, wobei sich die Leistung bei darüber hinausgehender langjähriger Betriebszugehörigkeit in einer Staffelung weiter erhöhte. Damit handelte es sich bei der Leistung um eine Gratifikation mit Mischcharakter, die den Arbeitnehmern Anreiz bieten sollte, im Betrieb zu verbleiben und nicht den Arbeitgeber zu wechseln. Dem Betrieb sollte ein Stamm langjähriger Mitarbeiter erhalten werden. Bei einer an eine Stichtagsregelung gebundenen freiwilligen Gratifikationsleistung mit Mischcharakter entsteht aber weder ein Anwartschaftsrecht noch ein Teilvollrecht pro rata temporis. Hinsichtlich der Beendigung gilt für Gratifikationsansprüche diesen Inhalts aus einer Betriebsvereinbarung nichts anderes als für Ansprüche aus individualrechtlichen Zulagen. Auch in diesem Bereich ist es dem kündigenden Arbeitgeber lediglich dann verwehrt, sich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen betriebsbedingter Gründe zu berufen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voll erbracht hat und nur an der Erfüllung der zukunftsbezogenen Voraussetzungen durch betriebsbedingte Kündigung gehindert wird (BAG Urteil vom 26. Juni 1975



- 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 27. April 1972 - 5 AZR 449/71 - AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation). Das entspricht der Auffassung des erkennenden Senats (vgl. Urteil vom 24. August 1989 - 6 AZR 752/87 - nicht veröffentlicht). Damit ist zugleich die von der Revision vertretene Rechtsauffassung abzulehnen, das Vertrauen der Arbeitnehmer auf den Fortbestand der Anspruchsgrundlage verbiete eine Kündigung im Laufe des Bezugszeitraums. Denn derjenige, dessen Anspruch von dem Erreichen eines Stichtags abhängt, hat angesichts der vielfältigen Möglichkeiten, die das Erreichen dieses Tages verhindern können, kein schutzwürdiges Vertrauen. Das gilt um so mehr, als es den Parteien der Betriebsvereinbarung freigestanden hat, die Kündigung der Betriebsvereinbarung nur zum Ende des Bezugszeitraumskalenderjahres zu gestatten.

(2) Das freie Kündigungsrecht der Parteien einer Betriebsvereinbarung wird nicht wie das individualrechtliche Kündigungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsvertragsbedingungen durch Kündigungsschutzbestimmungen verschiedener Art eingeschränkt. Der Kündigungsschutz ist dem Recht der Betriebsvereinbarung fremd. Die Kündigung bedarf nicht einmal eines sachlichen Grundes, der von den Gerichten für Arbeitssachen überprüfbar wäre (BAG Urteil vom 9. Februar 1989 - 8 AZR 310/87 -, aaO; BAG Urteil vom 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - DB 1989, 2232 = NZA 1990, 67 = ZIP 1990, 122; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 109;



Kreutz, aaO, § 77 Rz 309; Blomeyer, DB 1985, 2506, 2507; derselbe, DB 1990, 173). In jüngster Zeit hat Schaub (BB 1990, 289) zu erwägen gegeben, die Kündigung von Betriebsvereinbarungen unter den verfassungsrechtlichen Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit, des Ultima-ratio-Prinzips und des Vertrauensschutzes zu überprüfen. Der Senat teilt diese Überlegungen nicht. Sie setzen voraus, daß § 77 Abs. 5 BetrVG eine Regelungslücke enthält, die vom Gesetzgeber zudem ungewollt belassen worden ist und deshalb von den Gerichten geschlossen werden darf. Davon kann nicht ausgegangen werden. Nach der Regierungsbegründung zum Betriebsverfassungsgesetz (BT-Drucks. VI/1786 S. 47) lehnen sich die Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 des § 77 an die Regelung für Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz an und sollen (derzeit) bestehende Rechtsunklarheiten beseitigen. Das spricht für die Vollständigkeit der Regelung ebenso wie die Betrachtung der Vorschriften des § 77 BetrVG insgesamt. Die Möglichkeit der abweichenden Vereinbarung über § 77 Abs. 5 BetrVG und die Nachwirkungsregelung des § 77 Abs. 6 BetrVG für mitbestimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen gewähren den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern einer Betriebsvereinbarung so hinreichenden Schutz, daß jedenfalls eine unbewußte Lücke im Regelungsbereich des § 77 Abs. 5 BetrVG, die allein die Einführung eines übergesetzlichen Kündigungsschutzes gestattet, nicht angenommen werden kann (vgl. zum Vorliegen einer Lücke auch kritisch: Leinemann, BB 1989, 1905, 1908).

3. Die Kläger können ihren Anspruch auch nicht auf eine nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirkende Betriebsvereinbarung stützen.



a) Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung nach deren Ablauf in Angelegenheiten weiter, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Nach dem Wortlaut kommt diese Vorschrift im Bereich der sozialen Angelegenheiten nur bei den sog. erzwingbaren Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 2 BetrVG zur Anwendung, nicht hingegen bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG (herrschende Meinung: BAG Beschluß vom 12. August 1982 - 6 ABR 98/79 - AP Nr. 5 zu § 77 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 -, aaO; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 77 Rz 60 und 63; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 77 Rz 121; Kreutz, aaO, § 77 Rz 335, 338; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 44; Blomeyer, DB 1985, 2506, 2508; Leinemann, BB 1989, 1905, 1908 f.; a.A. Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 115 und 117; Schwerdtner, ZfA 1975, 171, 192, nach denen die Nachwirkung auch freiwilliger Betriebsvereinbarungen aus einer analogen Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG folgt).

b) Bei der Gewährung einer freiwilligen übertariflichen Gratifikation wie im Streitfall hat der Betriebsrat nur ein Mitwirkungsrecht nach § 88 BetrVG. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob er die Leistungen gewähren und welche Mittel er dafür einsetzen will. Lediglich die Ausgestaltung der Verteilungsgrundsätze ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Betriebsvereinbarungen dieses Inhalts werden daher als teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen bezeichnet.



(1) Im Schrifttum ist umstritten, ob solche Betriebsvereinbarungen nach ihrem Ablauf z.B. durch Kündigung nachwirken. Neben den Autoren, die eine Nachwirkung freiwilliger Betriebsvereinbarungen in analoger Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG befürworten (Dietz/Richardi, aaO, und Schwerdtner, aaO) meint Blomeyer (DB 1985, 2506, 2509), die Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen über teilmitbestimmungspflichtige Sozialleistungen erstrecke sich automatisch auch auf die mitbestimmungsfreien Vorgaben (im Ergebnis ebenso Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither bis zur 14. Aufl., § 77 Rz 48). Hanau (NZA 1985, Beil. 2 S. 3, 10 f.) hält eine Nachwirkung für gegeben, wenn die Kündigung der Betriebsvereinbarung darauf beruht, daß der Verteilungsschlüssel geändert werden soll, also eine Art "Änderungskündigung" vorliegt. Wenn die Kündigung auf eine ersatzlose Beseitigung der Leistung abziele, könne es keine Nachwirkung geben. Dies von ihm selbst als merkwürdig bezeichnete Ergebnis will Hanau mildern, indem er durch ergänzende Auslegung der Betriebsvereinbarung mit Dauercharakter insbesondere in der betrieblichen Altersversorgung einen Kündigungsschluß als konkludent vereinbart annimmt (so wohl jetzt auch Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 77 Rz 63; den Lösungsweg ebenfalls befürwortend Kreutz, aaO, § 77 Rz 339 a.E.). Demgegenüber meint Leinemann (BB 1989, 1905, 1908), eine Nachwirkung scheide nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung über Sozialleistungen aus. Nach einer Kündigung sei kein Raum mehr für einen mitbestimmungspflichtigen Leistungsplan oder einen Verteilungsschlüssel.



(2) Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Nachwirkung einer gekündigten Betriebsvereinbarung über ein übertarifliches Urlaubsgeld in seinem Urteil vom 9. Februar 1989 (- 8 AZR 310/87 -, aaO) abgelehnt, weil der Arbeitgeber sich entschlossen hatte, die Zahlung des übertariflichen Urlaubsgeldes einzustellen. Der Betriebsrat habe kein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung des Arbeitgebers, die Zahlung einer übertariflichen Zulage zu beginnen oder sie einzustellen. Insoweit bestehe nur ein Mitwirkungsrecht nach § 88 BetrVG. Ein Mitbestimmungsrecht habe der Betriebsrat nur, solange der Arbeitgeber eine übertarifliche Leistung gewähre. Nur insoweit stellten sich die Fragen der Verteilung und der Regelung anderer Bezugsbedingungen für die übertarifliche Leistung, um derentwillen dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht zur Sicherung betrieblicher Lohngerechtigkeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustehe. FALLE die Leistung infolge der Kündigung der Betriebsvereinbarung weg, so sei auch für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kein Raum. Der Spruch der Einigungsstelle könne daher eine Einigung der Betriebspartner nicht ersetzen.

Nicht so grundsätzlicher Art sind die Ausführungen des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 18. April 1989 (- 3 AZR 688/87 -, aaO). Er hat ebenfalls die Nachwirkung einer durch außerordentliche Kündigung abgelaufenen Betriebsvereinbarung (hier über eine betriebliche Altersversorgung) verneint, aber gemeint, die Kündigung führe nicht ohne weiteres zum Wegfall der Aussicht, durch weitere Betriebstreue eine höhere Betriebsrente verdienen zu können. Diese Anwartschaft



werde kraft Gesetzes geschützt. Der Ablauf der Geltungsdauer einer Betriebsvereinbarung sage deshalb noch nichts darüber aus, ob und in welchem Umfang eventuelle Versorgungsbesitzstände der Arbeitnehmer, die aufgrund der Betriebsvereinbarung entstanden seien, geschützt werden müßten. Diese Frage könne im Fall der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nicht anders behandelt werden als im Falle der Ablösung einer Betriebsvereinbarung durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung. Der einzige Unterschied bestehe darin, daß bei der Kündigung von einem einseitigen Lösungsrecht Gebrauch gemacht werde, während bei einer inhaltsgleichen Ablösung Arbeitgeber und Betriebsrat die alte Regelung gemeinsam aufheben. Wenn aber schon die Änderung einer Betriebsvereinbarung durch eine spätere Betriebsvereinbarung der gesetzlichen Billigkeitskontrolle unterliegt, dann müsse das erst recht gelten, wenn der Arbeitgeber von dem einseitigen Lösungsmittel der Kündigung Gebrauch mache. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes müßten auch in diesem Fall beachtet werden. Also müsse sich der Umfang des Eingriffs auf der Seite des Arbeitgebers danach richten, wie gewichtig die Gründe seien, die ihn zur Kündigung veranlaßten. Auf der Seite der Arbeitnehmer sei zu unterscheiden, ob es sich um einen Eingriff in den bereits erdienten Teilbetrag einer Anwartschaft handele, ob zugesagte Berechnungsfaktoren, z.B. der Faktor "ruhegehaltstfähiges Entgelt", zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden oder ob rein dienstzeitabhängige künftige Steigerungsbeträge entfallen sollten. Dazu meint Blomeyer (DB 1990, 173), der Dritte Senat habe damit die Nachwirkung formell zwar abgelehnt, sie aber de facto jedenfalls für den Bereich des Anwachsens von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung anerkannt.



(3) Der erkennende Senat stimmt den Überlegungen des Achten Senats für den Bereich der freiwilligen Betriebsvereinbarung über eine übertarifliche Gratifikation zu. Ist eine solche Betriebsvereinbarung durch Kündigung mit dem Ende der Kündigungsfrist abgelaufen, so entfalten ihre Regelungen keine Nachwirkung. Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber seine freiwillige Leistung insgesamt kürzt (BAGE 54, 79; 57, 309 = AP Nr. 26 und 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Der Betriebsrat hat keine Möglichkeit, den bisherigen Leistungsplan und Verteilungsschlüssel zu erhalten oder einen neuen durch Anrufung der Einigungsstelle zu erzwingen. Damit sind die gesetzlichen Voraussetzungen des § 77 Abs. 6 BetrVG ersichtlich nicht gegeben. Darüber hinaus verbietet die Wechselwirkung der §§ 88, 77 Abs. 5 BetrVG, d.h. die gesetzliche Vorgabe, daß sich der Arbeitgeber von freiwillig übernommenen Belastungen unter Einhaltung der Kündigungsfrist ohne gerichtlich nachprüfbarer Begründung trennen darf, die Annahme einer Nachwirkung, die das Gegenteil bewirkte und den Arbeitgeber weitgehend wie bisher belastete (im Ergebnis ebenso Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 77 Rz 63; Hanau, aaO, und auch Blomeyer, DB 1990, 173, 176 und 177 unter E 2 und bei These 6, der die Lösung nunmehr aber wie Dietz/Richardi über die analoge Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG und die Disposivität der so angenommenen Nachwirkung befürwortet).

Der Senat setzt sich damit nicht in Widerspruch zur Entscheidung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der eben-



falls die Nachwirkung verneint hat und nur für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung wegen des dort gesetzlich normierten Verfallbarkeitsschutzes und der dazu ergänzenden Rechtsprechung zu einem abweichenden Ergebnis gekommen ist.

(4) Eine Nachwirkung kommt auch nicht deswegen in Betracht, weil nach Auffassung der Revision die Beklagte die Betriebsvereinbarung nicht endgültig gekündigt, sondern nur einen anderen Verteilungsrahmen habe einführen wollen. Ein solcher Erklärungswert kann dem zweiten Absatz des Kündigungsschreibens vom 19. Juni 1986 nicht entnommen werden. Es handelt sich bei der Kündigung nicht nur um die Modifizierung der Zahlungspflicht, sondern um deren Beendigung mit der vagen Aussicht, über eine Lösung verhandeln zu wollen, die keine Dauerleistung mehr enthalten sollte, sondern eine jährliche Verhandlungspflicht über das "Ob" einer Leistung.

4. Die Kläger haben auch keinen individualrechtlichen Anspruch für den Fall der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung. Der Senat pflichtet im Ergebnis den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Anspruchsgrundlage Gesamtzusage und zur betrieblichen Übung bei. Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann zwar grundsätzlich in eine zulässige vertragliche Einheitsregelung umgedeutet werden. Die Umdeutung setzt jedoch voraus, daß die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben aus dem Verhalten des Arbeitgebers auf einen entsprechenden Bindungswillen schließen konnten. Es müssen Umstände vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, daß der Arbeitgeber bei Kenntnis der Unwirksamkeit die Leistung in Form einer Gesamtzusage erbracht hätte. Wenn das Landesarbeitsgericht



derartige Umstände verneint, so ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, zumal die Kläger insoweit keine Rügen erhoben haben. Dasselbe gilt für Ansprüche aus betrieblicher Übung. Eine Betriebsübung kann an die Stelle einer inhaltsgleichen normativen Regelung in einer unwirksamen Betriebsvereinbarung treten, wenn die Betriebsvereinbarung für den Betriebsrat und die Belegschaft erkennbar von Anfang an unwirksam war und der Arbeitgeber entsprechende Leistungen trotzdem gewährte. Die Bewertung des Landesarbeitsgerichts, daß diese Voraussetzungen im Streitfall nicht vorgelegen haben, sind nicht zu beanstanden und von den Klägern ungerügt geblieben.

III. Durch die Verbindung der 92 Prozesse erster Instanz zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung hat sich der Wert des Streitgegenstandes nach der Verkündung der Urteile erster Instanz geändert, so daß das Landesarbeitsgericht ihn im Urteil neu hätte festsetzen müssen. Das hat es versäumt. Diese Festsetzung ist durch das Revisionsgericht nachzuholen gewesen (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 100 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

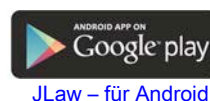
Dörner

E. Schmidt

H. Schmidt



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)