

Aktenzeichen: 6 AZR 554/79

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 17. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 140; BetrVG § 77 Abs. 3

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](#)

6 AZR 554/79

10 Sa 1380/78 Hamm

Verkündet am
17. Dezember 1981

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Mergenthaler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. März 1979 - 10 Sa 1380/78 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 4. Oktober 1978 - 2 Ca 590/78 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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



Tatbestand:

Der Kläger war von 1966 bis 1970 und erneut ab 1971 bis zum 31. Mai 1978 bei der Beklagten (bzw. deren Rechtsvorgängerin) beschäftigt. Der Grundlohn des Klägers betrug zuletzt 2.390,-- DM brutto. Von 1970 bis 1977 wurde sämtlichen Arbeitnehmern der Beklagten Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des vereinbarten monatlichen Grundlohns gezahlt. Zumindest bis zu einem Schreiben der Beklagten vom 4. Juli 1975 an ihre Arbeitnehmer wurde das Urlaubsgeld vorbehaltlos gezahlt. In diesem Schreiben heißt es u. a.:

"wie bisher gilt ein halber Grundlohn als Urlaubsgeld für das Jahr 1975 noch vereinbart. Durch die unsichere Wirtschaftslage ziehen wir jedoch hiermit unsere generelle Bereitschaft zurück, Ihnen nach 1975 auch dieses Urlaubsgeld in voller Höhe zu gewähren. Sollte es die wirtschaftliche Lage nicht mehr erlauben, in der gewohnten Form diese Zulage zu gewähren, so gilt hiermit das tarifliche Urlaubsgeld ab 1. Januar 1976 als vereinbart."

Der Kläger hat dieses Schreiben unterschrieben. Im Tatbestand des angefochtenen Urteils heißt es, es sei in der Berufungsinstanz unstreitig geworden, dieses Schreiben sei "vom Kläger als dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet" worden.

Der Kläger meint, die Beklagte sei aufgrund der betrieblichen Regelung, nach der vorbehaltlos mehrere Jahre Urlaubsgeld in Höhe eines halben Grundlohns gezahlt worden sei, verpflichtet, für zehn Urlaubstage im Jahr 1978 498,-- DM zu zahlen. Da nur 120,-- DM tatsächlich gezahlt worden seien, schulde sie noch 378,-- DM brutto. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm 378,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, das Schreiben vom 4. Juli 1975, mit dem sie ihre generelle Bereitschaft, höheres Urlaubsgeld zu zahlen, zurückgenommen habe, sei eine Betriebsvereinbarung. Die vom Kläger in

Anspruch genommene Rechtsprechung, dreimalige vorbehaltlose Zahlung bedeute auch für die Zukunft eine Bindung, sei daher auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anwendbar. Ab 1975 liege jedenfalls keine vorbehaltlose Zahlung mehr vor, so daß der Kläger für das Jahr 1978 keinen Urlaubsgeldanspruch habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, denn der Kläger hat Anspruch auf das höhere Urlaubsgeld.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Regelung des Urlaubsgelds habe nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können, weil nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers der in Betracht kommende Tarifvertrag keine Öffnungsklausel enthalte (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Das Schreiben der Beklagten vom 4. Juli 1975 sei aber als Vertrag zwischen den Parteien anzusehen, durch den die bisherige Übung vorbehaltloser Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe eines halben Monatseinkommens aufgehoben worden sei. Das Schreiben trage nämlich die Unterschrift beider Parteien. Da das Schreiben vom 4. Juli 1975 aus Rechtsgründen nicht als Betriebsvereinbarung gewertet werden könne, müsse es als individualrechtlicher Vertrag umgedeutet werden (§ 140 BGB). Schließlich müsse der Kläger als Betriebsratsvorsitzender gegen sich gelten lassen, was er anderen Betriebsangehörigen durch seine Mitwirkung an einer vermeintlichen Betriebsvereinbarung an wirtschaftlichen Nachteilen zu tragen zugemutet habe.

II. Diese Auslegung des Schreibens der Beklagten vom 4. Juli 1975 als eine Individual-Willenserklärung oder einen Einzelvertrag ist nur beschränkt revisibel. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob die Auslegung des Landesarbeitsgerichts allgemeinen Auslegungsgrundsätzen entspricht, ob sie gegen



Erfahrungssätze oder gegen Denkgesetze verstößt oder wesentliche Umstände unbeachtet läßt (vgl. BAG 5, 221 [223] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Dieser beschränkten rechtlichen Überprüfung halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht stand, wie die Revision zu Recht rügt.

1. Eine wirksame Betriebsvereinbarung ist mit dem Schreiben vom 4. Juli 1975 weder geschlossen noch bestätigt worden. Der in Betracht kommende Tarifvertrag enthält keine Öffnungsklausel zur Regelung von Urlaubsbedingungen (§ 77 Abs. 3 BetrVG); im übrigen hat der Kläger das Schreiben vom 4. Juli 1975 nur zur Kenntnis genommen. Es fehlen schon die Formerfordernisse des § 77 Abs. 2 BetrVG. Durch eine Betriebsvereinbarung ist demnach der durch das tatsächliche Verhalten der Beklagten entstandene Anspruch auf das vom Kläger begehrte Urlaubsgeld nicht entfallen.

2. Der durch langjährige vorbehaltlose Zahlung entstandene Anspruch ist auch weder durch Änderungskündigung noch durch einen Vertrag entfallen.

a) Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, eine Änderungskündigung sei nicht erklärt worden und wäre im übrigen auch nach § 102 BetrVG mangels Anhörung des Betriebsrats unwirksam. Insoweit hat auch die Beklagte für eine Änderungskündigung nichts mehr vorgetragen.

b) Durch einen Vertrag ist zwischen den Parteien nicht ausdrücklich vereinbart worden, in Zukunft werde das höhere Urlaubsgeld nicht mehr oder nur unter Vorbehalt gezahlt. Ein derartiger Vertrag kann – entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts – auch nicht durch Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung angenommen werden.

Nach § 140 BGB kann zwar ein nichtiges Rechtsgeschäft in ein anderes Rechtsgeschäft umgedeutet werden, sofern das nichtige Rechtsgeschäft den Erfordernissen eines anderen Rechtsgeschäfts entspricht und wenn anzunehmen ist, daß dessen Geltung bei Kenntnis der Nichtigkeit gewollt sein würde. Das Schreiben vom 4. Juli 1975 enthält aber kein Vertragsangebot, das der



Kläger hätte annehmen können, sondern es enthält lediglich eine Mitteilung der Beklagten als Arbeitgeberin, die allen Arbeitnehmern zuging. Wenn der Kläger dieses Schreiben unterschrieben hat, so hat er mit seiner Unterschrift nur zum Ausdruck gebracht, er habe von diesem Schreiben persönlich Kenntnis erhalten. Eine Mitteilung kann nicht in einen Vertrag umgedeutet werden, denn das Ersatz-Rechtsgeschäft darf in seiner rechtlichen Wirkungen nicht weiter reichen als das unwirksame Rechtsgeschäft (BGHZ 19, 275; BAG AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II).

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts muß der Kläger auch nicht gegen sich gelten lassen, was er in Form einer - unwirksamen - Betriebsvereinbarung den anderen Arbeitnehmern zugemutet habe. Der Kläger verstößt nicht gegen Treu und Glauben, wenn er sich auf die Unwirksamkeit einer mangels Schriftform und wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG nichtigen Betriebsvereinbarung beruft, deren Abschluß etwa die Beklagte beabsichtigte. Die Ausübung eines Rechts kann zwar unzulässig sein, wenn sich der Berechtigte mit seinem früheren Verhalten in Widerspruch setzt. Im vorliegenden Fall hat sich der Kläger als Arbeitnehmer jedoch nicht mit seinem früheren Verhalten in Widerspruch gesetzt, sondern er weist lediglich darauf hin, daß weder durch wirksame Betriebsvereinbarung noch durch Änderungskündigung oder einen Vertrag sein Recht auf Zahlung des höheren Urlaubsentgelts, das durch mehr als dreifache Zahlung entstanden ist, wieder entfallen ist. Der Kläger hat zwar das Schreiben der Beklagten vom 4. Juli 1975 zur Kenntnis genommen, aber ein weiterer Erklärungsinhalt kommt seiner Unterschrift nicht zu.

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war daher abzuändern und das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Leinemann

Hohnheit

Mergenthaler

