

Aktenzeichen: 6 AZR 594/79

Bundesarbeitsgericht 6. Senat - Urteil vom 4. März 1982  
Az. 6 AZR 594/79

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 9. März 1978  
Wiesbaden Az. 4 Ca 6484/77

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 7. Februar 1979  
Frankfurt/Main Az. 8/10 Sa 392/78

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Änderung von Ansprüchen durch Betriebsvereinbarung

Gesetz:

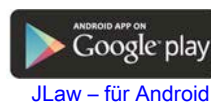
BetrVG § 77

Leitsatz:

Sollen Rechte eines Arbeitnehmers durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden, so bedarf es dazu jedenfalls einer ausdrücklichen Regelung in der Betriebsvereinbarung.



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



6 AZR 594/79

8/10 Sa 392/78 Frankfurt/Main

Verkündet am  
4. März 1982

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 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:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 7. Februar 1979 - 8/10 Sa 392/78 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 9. März 1978 - 4 Ca 6484/77 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und 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:

Der Kläger ist seit 1. Oktober 1972 bei der Beklagten in verschiedenen Positionen - zuletzt als Warenannahmeleiter im Vertriebsbereich t Markt in T - tätig. Seine Arbeitskleidung wurde ebenso wie die der übrigen Arbeitnehmer in diesem Markt von der Beklagten und vorher von deren Rechtsvorgängerin gestellt und von einem Service-Unternehmen auf Kosten der Beklagten gereinigt. Eine ausdrückliche vertragliche Regelung haben die Parteien hierüber nicht getroffen.

Am 29. April 1977 schlossen die Beklagte und der in ihrem Unternehmen gebildete Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung "zum Zwecke der Harmonisierung der bisher unterschiedlichen Leistungen im Bereiche" der Beklagten "und deren Vertriebsbereiche,", die u.a. auch folgende Regelung enthält:

...

#### 4. Berufskleidung

Metzgerei-Personal, Küchen-Personal in der Cafeteria sowie Personal an der Fischtheke erhält bei Eintritt 4 Kittel gratis und zusätzlich pro Dienstjahr 1 Kittel gratis. Für dieses Personal wird die Berufskleidung kostenlos gereinigt.

Verkaufspersonal erhält bei Eintritt 2 Kittel gratis und zusätzlich pro Dienstjahr 1 Kittel gratis.

Seit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung am 1. Mai 1977 läßt die Beklagte die Arbeitskleidung des Klägers und des Verkaufspersonals in ihrem Unternehmen nicht mehr reinigen.

Mit seiner Klage vom 7. Dezember 1977 begehrt der Kläger Reinigungskosten in Höhe von 2,30 DM für einen Kittel. Er hat einen entsprechenden Sachantrag gestellt. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die zugelassene Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsge-

- 3 -



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



- 3 -

richt das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagziel erster Instanz weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger der von ihm geltend gemachte Anspruch auf Reinigung seines Arbeitskittels auch nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung am 1. Mai 1977 zu.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dadurch daß die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin jahrelang vorbehaltlos die Arbeitskleidung für den gesamten Betrieb gestellt und diese habe reinigen lassen, habe sich zwar im Betrieb der Beklagten in T eine generelle Ordnung zum Tragen von Arbeitskleidung und deren Reinigen durch die Beklagte herausgebildet. Derartige generelle arbeitsvertragliche Einheitsregelungen könnten jedoch auch durch ungünstigere Betriebsvereinbarungen abgelöst werden. Dies sei durch die Betriebsvereinbarung geschehen, die der dafür zuständige Gesamtbetriebsrat mit der Beklagten mit Wirkung zum 1. Mai 1977 geschlossen habe, so daß dem Kläger jedenfalls nunmehr ein entsprechender Anspruch nicht mehr zustehe.

Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht. Es kann dahingestellt bleiben, ob der auch vom Landesarbeitsgericht an sich bejahte Anspruch des Klägers durch eine Betriebsvereinbarung des Betriebsrats im Betrieb T mit der Beklagten oder gar - wie hier - durch eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Beklagten beendet werden konnte, da die Betriebsvereinbarung vom 29. April 1977 keine Regelung enthält, die den Anspruch des Klägers mit normativer

- 4 -



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



- 4 -

Wirkung beseitigt hätte. Daß dem Kläger jedenfalls bis zum Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung am 1. Mai 1977 ein Anspruch auf Reinigung seiner Arbeitskittel zustand, ist zwischen den Parteien unstreitig. Auch die Beklagte ging von dieser Verpflichtung aus, die sie durch die Betriebsvereinbarung beseitigen wollte. Die Parteien streiten damit nicht über die bisherige Verpflichtung der Beklagten, sondern darüber, ob diese Verpflichtung nunmehr noch besteht. Eine Auseinandersetzung mit den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu der Frage, auf welche Weise die Verpflichtung der Beklagten entstanden ist, bedarf es deshalb nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat aus einem Textvergleich zwischen Ziffer 4 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung und Ziffer 4 Abs. 2 auf einen Wegfall der dem Kläger zu gewährenden Reinigung seiner Arbeitskittel geschlossen. Es führt aus, im ersten Absatz werde ausdrücklich auf das Metzgerei-, Küchen-, Cafeteria- und Fischtheckenpersonal abgestellt und dann gesagt "für dieses Personal wird die Berufskleidung kostenlos gereinigt". Daraus folge, daß sich die kostenlose Reinigung nur auf das Personal des Absatzes 1 beziehe. Zwar gehöre der Kläger als Warenannahmелеiter nicht zum Verkaufspersonal i.S. von Abs. 2, aber auch nicht zum Personal des Absatzes 1 und nur dieses in Abs. 1 ausdrücklich genannte Personal solle die Kittel nicht nur gestellt, sondern auch gereinigt erhalten.

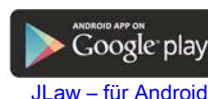
Mit diesen Ausführungen hat das Landesarbeitsgericht unberücksichtigt gelassen, daß die Betriebsvereinbarung in Ziffer 4 Abs. 1 zwar Regelungen über die Gestellung und die Reinigung von Arbeitskiteln für den dort genannten Personenkreis getroffen hat, aber keine Regelung über eine Änderung des bisherigen Rechtszustands auch gegenüber dem Kläger enthält.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß bei der Auslegung einer Betriebsvereinbarung nur der Wille berück-

- 5 -



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



- 5 -

sichtigt werden kann, der dahin hinreichenden Ausdruck gefunden hat. Maßgeblich ist damit der in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gelangte Willen der Beteiligten, die diese Vereinbarung abgeschlossen haben; Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Willens der Betriebspartner besteht daneben nicht (BAG 27, 187, 192 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung). Eine an diesen Grundsätzen orientierte Auslegung führt jedoch nicht zu dem vom Landesarbeitsgericht gefundenen Ergebnis.

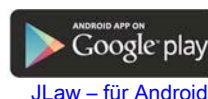
In der Betriebsvereinbarung ist zwar geregelt, welchen Personen gegenüber die Beklagte verpflichtet ist, die Arbeitskittel zu reinigen. Zu diesen Personen gehört der Kläger nicht, wie auch das Landesarbeitsgericht meint. Daraus kann aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht geschlossen werden, daß damit die auch nach seiner Meinung dem Kläger gegenüber bestehende Verpflichtung der Beklagten beendet worden wäre. Auch aus der Tatsache, daß in Ziffer 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung andere Personen genannt sind, zu denen der Kläger unstreitig ebenfalls nicht zählt, für die Kittel ohne Reinigungspflicht zur Verfügung gestellt werden, kann nichts anderes gefolgert werden. Nichts anderes ergibt sich schließlich für die Verpflichtung der Beklagten gegenüber dem Kläger aus einem Vergleich beider Regelungen miteinander.

Damit enthält Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung auch nicht andeutungsweise eine Regelung, die auf den Kläger beziehbar wäre, damit also auch keinen Beendigungstatbestand für die Verpflichtung der Beklagten, der auf seine Wirksamkeit überprüft werden könnte. Eine solche Bestimmung ist auch nicht etwa in Ziffer 10 der Betriebsvereinbarung enthalten. Danach treten alle entsprechenden "vorherigen Betriebsvereinbarungen bei der Zweigniederlassung" der Beklagten außer Kraft. Die Verpflichtung der Beklagten gegenüber dem Kläger beruht unstreitig nicht auf einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung, so daß eine Beendigung des Anspruchs des Klägers auch insoweit ausscheidet.

- 6 -



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



- 6 -

Es mag sein, daß mit der Betriebsvereinbarung eine Regelung getroffen werden sollte, nach der künftig nur noch für die in Ziffer 4 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung genannten Personen Arbeitskittel gereinigt werden sollten. Dafür sprechen die Bekundungen des als Zeugen vernommenen Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats W . Dieses mit der Betriebsvereinbarung verfolgte Ziel könnte aber nur dann berücksichtigt werden, wenn es in der Betriebsvereinbarung selbst wenigstens andeutungsweise erkennbar wäre. Der Wortlaut der Betriebsvereinbarung läßt einen Anhaltspunkt dafür jedoch vermissen. Demnach verbleibt es für den Kläger bei der bisherigen Verpflichtung der Beklagten.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Linde

Rose



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

