

## Abgrenzung Betriebsvereinbarung – Gesamtzusage

*BAG, Urt. V. 11.12.2007 – 1 AZR 953/06*

Die Abgrenzung zwischen einer Betriebsvereinbarung und einer Gesamtzusage ist nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung vorzunehmen.

### **Der Fall:**

Seit dem Jahr 1961 zahlte die Beklagte ihren Mitarbeitern einen Essensgeldzuschuss in Form von Essenmarken. Mit Zustimmung des Betriebsrats änderte die Beklagte im Jahr 1990 den Auszahlungsweg, da aufgrund des Steuerreformgesetzes 1990 die Leistung eines Essensgeldzuschusses für den Arbeitnehmer steuerpflichtig wurde. Die Auszahlung erfolgte ab dann mit der Gehaltsabrechnung. Die Mitarbeiter wurden darüber zeitnah mit einem von der Beklagten und zwei Betriebsratsmitgliedern unterzeichneten Schreiben informiert.

Im Januar 2004 kündigte die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat die „Betriebsvereinbarung Essensgeldzuschuss“ zum 7. April 2004. Von da an stellte sie die Zahlung des Zuschusses ein.

Nach der Auffassung der Klägerin habe es sich um eine Gesamtzusage und nicht um eine Betriebsvereinbarung gehandelt, die deshalb nicht durch die Kündigung beendet werden konnte. Daher forderte sie mit ihrer Klage die Weiterzahlung des Essensgeldzuschusses.

### **Die Entscheidung:**

Das BAG gab in letzter Instanz der Klägerin Recht. Der Anspruch auf den Zuschuss ergibt sich aus § 611 BGB in Verbindung mit dem Informationsschreiben der Beklagten aus dem Jahr 1990. Dieses stellt eine Gesamtzusage dar.

„Eine Gesamtzusage ist die an alles Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmte Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen.“ Sie werden wirksam, sobald sie gegenüber den Arbeitnehmern so verlautbart werden, dass diese die Gesamtzusage typischerweise zur Kenntnis nehmen können. Eine konkrete Kenntnis ist nicht notwendig.

Auch wenn die Schriftform für eine Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 4 BetrVG) gegeben ist, so fehle doch nach dem Erklärungsinhalt eine normativ wirkende Vereinbarung der Betriebsparteien. Ausgehend vom Wortlaut und dem wirklichen Willen der Betriebsparteien – soweit dieser im Text Niederschlag gefunden hat – sollte die bisherige Essensgeldregelung

nicht in ihrer Substanz geändert werden, sondern lediglich deren Zahlungsmodalität. Zumal nur von einer Information und nicht von einer Betriebsvereinbarung in dem Schreiben die Rede war.

Folglich hätte die Beklagte sich gegenüber der Klägerin nur mit einem Änderungsvertrag oder durch eine Änderungskündigung von dem Essensgeldzuschuss wieder lösen können.

*Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)*