

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 158 BGB, § 77 BetrVG

- 1. Eine Betriebsvereinbarung kann unter einer aufschiebenden Bedingung geschlossen werden, wenn der Eintritt der vereinbarten Bedingung für alle Beteiligten, auch für die Arbeitnehmer als Normunterworfenen, ohne Weiteres feststellbar ist.**
- 2. Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn sie in einem Tarifvertrag enthalten sind und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29.06.2021 Az. : 5 Sa 297/20

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 21.10.2020 – 1 Ca 824/20 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über eine Gehaltserhöhung auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung.

2

Die im August 1985 geborene Klägerin nahm am 01.09.2015 bei dem beklagten Verein die Tätigkeit einer staatlich anerkannten Erzieherin in einer Kindertagesstätte auf. Der beklagte Verein bietet verschiedene Leistungen der Jugendhilfe an und beschäftigt rund 200 Arbeitnehmer. Die Parteien vereinbarten im Arbeitsvertrag vom 12.08.2015 eine regelmäßige Arbeitszeit von 35 Wochenstunden und ein monatliches Festgehalt von € 2.285,00 brutto. Die Klägerin befand sich zeitweise in Elternzeit, aus der sie am 11.01.2019 zurückkehrte.

3

Der Beklagte schloss mit dem Betriebsrat am 29.03.2019 die folgende

4

"Betriebsvereinbarung - Erweiterung der Gehaltsstufen (Festgehalt) in Anlehnung an den TVöD Kommunen VKA

5

Die derzeitige Vergütung in Form des Festgehaltes wird in Anlehnung an den TVöD Kommunen VKA um zwei Stufen, von 4 auf 6 Stufen, erweitert. Die Höhe der jeweiligen Stufen richtet sich nach dem Tarifabschluss zum 01. April 2019 im öffentlichen Dienst.

6

Eine neue Eingruppierung bzw. Höherstufung des Bruttogehaltes erfolgt zeitlich, in Anlehnung an den TVöD bzw. nach schriftlicher Antragstellung durch den Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin.

7

Zukünftige Tarifabschlüsse (TVöD Kommunen) werden zeitnah eingearbeitet.

8

Für die Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen des Jugendhilfezentrums erfolgt die jeweils gültige Vergütung laut neuem Festgehalt, nach abgeschlossener Entgeltverhandlung.

9

Anlage 1

10

Gehaltstabelle Stand 01.04.2019

11

Vergütung nach Festgehalt auf Grundlage der Betriebsvereinbarung 01.04.2019

...

12

Stufe

Eingruppierung

1

2

3

...

1

Sozialpäd./Leiter mit Berufserfahrung

...

...

...

...

2

Sozialpäd./Leiter ohne Berufserfahrung

...

...

...

...

3

Staatl. anerkl. Erzieher mit Berufserfahrung

2.721,00

2.892,00

3.070,00

...

4

Staatl. anerk. Erzieher ohne Berufserfahrung

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

..."

13

In dem hier maßgeblichen Zeitraum April 2019 bis einschließlich November 2019 galt für die Klägerin zunächst eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden und ab Oktober 2019 von 35 Stunden. Der Beklagte rechnete das Gehalt der Klägerin auf Grundlage der folgenden Bruttomonatsentgelte ab:

14

Monat

Wochenarbeitszeit

Bruttomonatsentgelt

04/2019

30 Stunden

€ 2.110,00

05/2019

30 Stunden

€ 2.110,00

06/2019

30 Stunden

€ 2.110,00

07/2019

30 Stunden

€ 2.110,00

08/2019

30 Stunden

€ 2.169,00

09/2019

30 Stunden

€ 2.169,00

10/2019

35 Stunden

€ 2.204,42

11/2019

35 Stunden

€ 2.531,00

15

Mit Schreiben vom 26.11.2019 forderte die Klägerin den Beklagten auf, sie ab dem 01.04.2019 nach der Anlage zur Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 zu vergüten und machte die entsprechenden Gehaltsdifferenzen geltend. Der Beklagte wies die Forderung unter dem 04.12.2019 zurück.

16

Am 06.11.2020 schloss der Beklagte mit dem Betriebsrat eine weitere Betriebsvereinbarung über Gehaltsanpassungen in Anlehnung an den TVöD-Kommunen VKA, in der es heißt:

"...

17

§ 2 Zielvereinbarung

18

Der Verein beabsichtigt, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Gehaltssteigerungen des TVöD-Kommunen VKA teilnehmen zu lassen, soweit es die Verhandlungen mit dem Kostenträger (Landkreis Nordwestmecklenburg) ermöglichen.

19

Der Verein wird Gehaltssteigerungen sowie Ein- und Höhergruppierungen im Rahmen zukünftiger Tarifabschlüsse (TVöD-Kommunen VKA) auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Zu diesem Zweck werden Verein und Betriebsrat gemeinsam die neuen Gehaltstabellen festlegen.

20

Voraussetzung für die Neufestlegung der Gehälter sowie die Ein- / Höhergruppierung ist, dass eine Refinanzierung der Gehaltssteigerungen mit dem Kostenträger, Landkreis Nordwestmecklenburg, vereinbart wird und die Refinanzierung sichergestellt ist. Die Gehaltserhöhungen und/oder Höhergruppierungen werden zum 1. des Folgemonats nach abgeschlossener Entgeltverhandlung aller Bereiche mit dem Kostenträger umgesetzt.

21

§ 3 Inkrafttreten, Laufzeit, Aufhebung alter Betriebsvereinbarung

22

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 01.12.2020 in Kraft. ...

23

Mit Abschluss dieser Betriebsvereinbarung wird die Betriebsvereinbarung - Erweiterung der Gehaltsstufen (Festgehalt) in Anlehnung an den TVöD-Kommunen VKA vom 29.03.2019 rückwirkend aufgehoben.

..."

24

Die Klägerin beendete ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zum 31.03.2021. Die Parteien streiten in einem weiteren Arbeitsgerichtsverfahren über die Gehaltsdifferenzen ab Dezember 2019.

25

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass der Beklagte gemäß § 77 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verpflichtet sei, die Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 umzusetzen und die in der Anlage genannten Tabellenentgelte zu zahlen. Die Klägerin habe Anspruch auf das Tabellenentgelt der Gruppe 3, wobei zunächst das Entgelt der Stufe 2 heranzuziehen sei, während ab September 2019 die Stufe 3 zur Anwendung komme.

26

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

27

1. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für die Monate April bis August 2019 € 295,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils € 59,00 seit dem 01.05.2019, 01.06.2019, 01.07.2019, 01.08.2019 sowie 01.09.2019 zu zahlen,

28

2. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für den Monat September 2019 € 133,50 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 zu zahlen,

29

3. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für den Monat Oktober 2019 € 481,83 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 zu zahlen, und

30

4. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für den Monat November 2019 € 155,20 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 zu zahlen.

31

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 stehe unter einer aufschiebenden Bedingung. Die Betriebsvereinbarung komme erst dann zur Anwendung, wenn die Entgeltverhandlungen mit den Kostenträgern abgeschlossen seien. Für die Kita C-Stadt, in der die Klägerin gearbeitet habe, seien die Entgeltverhandlungen erst am 08.01.2020 beendet worden. Die Leistungs- und Entgeltvereinbarung gelte für den Zeitraum 01.01.2020 bis zum 31.12.2020. Für das Jahr 2019 gebe es keine derartige Vereinbarung mit dem Landkreis.

32

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass die Klägerin aus der Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 keine weitergehenden Vergütungsansprüche herleiten könne. Es könne offenbleiben, ob die Betriebsvereinbarung im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG wirksam sei. Ein Anspruch entstehe jedenfalls erst nach Abschluss der Entgeltvereinbarung mit dem Kostenträger.

33

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer frist- und formgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Das Arbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass die Gehaltstabelle bereits ab dem 01.04.2019 gültig sei. Das ergebe sich aus der Bezeichnung "Stand 01.04.2019". Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beziehe sich zwar nicht auf die Höhe der Vergütung. Diese habe der Beklagte jedoch von sich aus festgesetzt und sich allen Arbeitnehmern gegenüber in Form einer Gesamtzusage zur Zahlung der Tabellenentgelte verpflichtet.

34

Die Klägerin beantragt,

35

unter Abänderung des am 21.10.2020 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichtes Schwerin, Az.: 1 Ca 824/20,

36

1. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für die Monate April bis August 2019 € 295,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils € 59,00 seit dem 01.05.2019, 01.06.2019, 01.07.2019, 01.08.2019 sowie 01.09.2019 zu zahlen,

37

2. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für den Monat September 2019 € 133,50 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 zu zahlen,

38

3. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für den Monat Oktober 2019 € 481,83 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 zu zahlen, und

39

4. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin als weiteres Entgelt für den Monat November 2019 € 155,20 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 zu zahlen.

40

Der Beklagte beantragt,

41

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

42

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Ergänzend verweist er darauf, dass die Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 durch die nachfolgende Betriebsvereinbarung vom 06.11.2020 rückwirkend aufgehoben worden sei.

43

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

44

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung abgewiesen.

45

Die Klägerin hat weder aus der Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 einen Anspruch auf Zahlung der dort angegebenen Tabellenvergütungen ab April 2019 bis einschließlich November 2019 noch ergibt sich ein solcher Anspruch aus einer vertraglichen Abrede in Form einer Gesamtzusage.

46

Die Betriebsvereinbarung entfaltet für den streitgegenständlichen Zeitraum keine Wirkung. Die Betriebsvereinbarung steht unter einer aufschiebenden Bedingung, die jedenfalls bis November 2019 nicht eingetreten ist.

47

Wird ein Rechtsgeschäft unter einer aufschiebenden Bedingung vorgenommen, so tritt die von der Bedingung abhängig gemachte Wirkung mit dem Eintritt der Bedingung ein (§ 158 Abs. 1 BGB).

48

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist nicht per se bedingungsfeindlich. So kann ihre Wirksamkeit etwa an die Bedingung des Inkrafttretens eines Firmentarifvertrags geknüpft sein oder – im Bereich der betrieblichen Altersversorgung – von einer im Beschlussverfahren herbeizuführenden gerichtlichen Entscheidung über die Wirksamkeit der Ablösung einer Versorgungsordnung abhängig gemacht werden. Insoweit bestehen gegen den Abschluss einer Betriebsvereinbarung unter einer aufschiebenden Bedingung jedenfalls dann keine rechtlichen Bedenken, wenn der Eintritt der vereinbarten Bedingung für alle Beteiligten, auch für die Arbeitnehmer als Normunterworfenen, ohne Weiteres feststellbar ist (BAG, Beschluss vom 28. Juli 2020 – 1 ABR 4/19 – Rn. 19, juris = NZA 2020, 1548).

49

Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für die in den Anwendungsbereich fallenden Arbeitnehmer (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung richtet sich wegen ihrer normativen Wirkung nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang, die Systematik sowie Sinn und Zweck der Regelung an. Der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat. Verbleiben im Einzelfall noch Zweifel, so kann auch auf die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden (BAG, Urteil vom 22. September 2020 – 3 AZR 303/18 – Rn. 97, juris = AP Nr. 123 zu § 7 BetrAVG; BAG, Urteil vom 18. März 2020 – 5 AZR 36/19 – Rn. 22, juris = NZA 2020, 868).

50

Nach der Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 (letzter Absatz) erfolgt die jeweils gültige Vergütung laut neuem Festgehalt nach abgeschlossener Entgeltverhandlung. Der Satzteil "nach abgeschlossener Entgeltverhandlung" ist durch Komma abgetrennt, was ihn zusätzlich hervorhebt. Die in der Betriebsvereinbarung mit "Stand 01.04.2019" angegebenen Festgehälter sind erst dann zu zahlen, wenn die Entgeltverhandlungen abgeschlossen sind. Der Stichtag der Gehaltstabelle entspricht demjenigen des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst, an den sich die Betriebspartner angelehnt haben. Die Gehaltstabelle ist eine Anlage zur Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019, deren Anwendbarkeit von dem Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung abhängt. Es handelt sich nicht um eine eigenständige, getrennt zu betrachtende Regelung mit eigenen Wirksamkeitsvoraussetzungen.

51

Der Begriff "Entgeltverhandlung" bezieht sich auf die Verhandlungen des Beklagten mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach § 16 Abs. 1 des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz - KifÖG M-V) in der bis zum

31.12.2019 geltenden Fassung i. V. m. §§ 78b bis 78e SGB VIII. Wird die Betreuungsleistung in einer Einrichtung erbracht, so ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe zur Übernahme des Entgelts gegenüber dem Leistungsberechtigten verpflichtet, wenn mit dem Träger der Einrichtung Vereinbarungen über 1. Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungsangebote (Leistungsvereinbarung), 2. differenzierte Entgelte für die Leistungsangebote und die betriebsnotwendigen Investitionen (Entgeltvereinbarung) und 3. Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität der Leistungsangebote sowie über geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung (Qualitätsentwicklungsvereinbarung) abgeschlossen worden sind (§ 78b Abs. 1 SGB VIII). Grundlage der Entgeltvereinbarung sind die in der Leistungs- und der Qualitätsentwicklungsvereinbarung festgelegten Leistungs- und Qualitätsmerkmale (§ 78c Abs. 2 Satz 1 SGB VIII). Die Vereinbarungen sind für einen zukünftigen Zeitraum (Vereinbarungszeitraum) abzuschließen; nachträgliche Ausgleichs sind nicht zulässig. Die Vereinbarungen treten zu dem darin bestimmten Zeitpunkt in Kraft. Wird ein Zeitpunkt nicht bestimmt, so werden die Vereinbarungen mit dem Tage ihres Abschlusses wirksam (§ 78d Abs. 2 Sätze 1 und 2 SGB VIII). Die Förderung in Kindertageseinrichtungen wurde zum damaligen Zeitpunkt gemeinsam finanziert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern, die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, die Gemeinden des gewöhnlichen Aufenthalts und die Eltern (§ 17 Abs. 1 Satz 1 KiFöG M-V in der bis zum 31.12.2019 geltenden Fassung). Seit dem 01.01.2020 ist die Kindertagesförderung in Kindertageseinrichtungen für die Eltern beitragsfrei. Finanziert wird sie gemeinsam durch das Land, die Gemeinden und die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (§ 25 Abs. 1 Satz 1 KiFöG M-V in der ab 01.01.2020 geltenden Fassung). Ausgehend von diesem gesetzlich vorgegebenen Finanzierungsmodell hat der Beklagte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und für die betroffenen Arbeitnehmer erkennbar die Zahlung der neuen Festgehälter von einem Abschluss der Entgeltverhandlungen abhängig gemacht.

52

Der Zeitpunkt des Abschlusses einer Entgeltvereinbarung mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist eine Bedingung, deren Eintritt mit hinreichender Sicherheit bestimmbar ist. Die Entgeltvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, der nach § 56 SGB X schriftlich zu schließen ist. Zwar wird dieser Vertrag nicht veröffentlicht. Der Betriebsrat und die Arbeitnehmer kennen den Vertrag regelmäßig nicht, da sie an den Verhandlungen nicht beteiligt sind. Der Arbeitgeber hat jedoch nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Der Arbeitgeber muss es den Arbeitnehmern ermöglichen, von der Betriebsvereinbarung und ihrem Inhalt vollumfänglich Kenntnis zu nehmen. Verweist die Betriebsvereinbarung auf andere Dokumente, sind diese ebenfalls bekanntzugeben, soweit in der Betriebsvereinbarung auf sie Bezug genommen wird. Das gilt erst recht, wenn das Wirksamwerden einer Betriebsvereinbarung davon abhängig ist. Die Arbeitnehmer müssen zuverlässig feststellen können, ob die in der Betriebsvereinbarung festgelegte Bedingung eingetreten ist und zu welchem Zeitpunkt dies der Fall war. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Auslegungspflicht kann ggf. zu Schadensersatzansprüchen der Arbeitnehmer führen (vgl. Fitting, BetrVG, 30. Aufl. 2020, § 77, Rn. 26).

53

In dem hier maßgeblichen Zeitraum April 2019 bis einschließlich November 2019 sind die Entgeltverhandlungen nicht abgeschlossen worden. Die aufschiebende Bedingung "Abschluss der Entgeltverhandlung" ist nicht eingetreten, sodass Ansprüche auf die in der Gehaltstabelle angegebenen Bruttomonatsvergütungen nicht entstanden sind. Die Refinanzierung der Gehaltserhöhungen durch öffentliche Mittel war für diesen Zeitraum nicht gewährleistet.

54

Da schon die Bedingung für das Inkrafttreten der neuen Festgehälter nach der Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 nicht eingetreten ist, kommt es letztlich nicht mehr darauf an, ob die Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam ist. Nach dieser Vorschrift können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

55

Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn sie in einem Tarifvertrag enthalten sind und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt (BAG, Urteil vom 23. Januar 2018 – 1 AZR 65/17 – Rn. 16, juris = NZA 2018, 871). Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist nicht von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers abhängig. Sie dient der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie sowie der Erhaltung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Koalitionen. Sie soll verhindern, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend – und sei es inhaltsgleich – in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Dementsprechend können die Betriebsparteien weder Bestimmungen über Tarifentgelte treffen noch über deren Höhe disponieren. Das gilt selbst dann, wenn die von ihnen getroffene Regelung für die Arbeitnehmer günstiger ist als diejenige der Tarifvertragsparteien (BAG, Urteil vom 23. Januar 2018 – 1 AZR 65/17 – Rn. 17, juris = NZA 2018, 871).

56

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung – auf den im Übrigen auch die Betriebsvereinbarung vom 29.03.2019 Bezug nimmt – regelt u. a. die Arbeitsentgelte in Kindertagesstätten. Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist nicht auf öffentlich-rechtliche Körperschaften beschränkt.

57

Ein Anspruch der Klägerin auf die eingeklagten Gehaltsdifferenzen ergibt sich auch nicht aus einer Gesamtzusage.

58

Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags im Sinne von § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags (BAG, Urteil vom 13. Oktober 2020 – 3 AZR 410/19 – Rn. 59, juris = NZA-RR 2021, 192; BAG, Urteil vom 30. Januar 2019 – 5 AZR 450/17 – Rn. 46, juris = NZA 2019, 1065).

59

Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann ggf. entsprechend § 140 BGB in eine Gesamtzusage umgedeutet werden. Allerdings unterliegt nicht die Betriebsvereinbarung als kollektiv-rechtliches Gestaltungsmittel der Umdeutung. Vielmehr bezieht sich die Umdeutung auf besondere Umstände, welche die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass sich der

Arbeitgeber von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, nur einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann daher nur in Ausnahmefällen angenommen werden. Ein solcher Rechtsbindungswille vermag vor allem nicht aus den in der Betriebsvereinbarung selbst getroffenen Regelungen geschlossen werden. Er muss sich aus außerhalb der Betriebsvereinbarung liegenden Umständen ergeben und auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers losgelöst von der Betriebsvereinbarung und gegenüber allen oder einer Gruppe von Arbeitnehmern gerichtet sein (BAG, Urteil vom 23. Januar 2018 – 1 AZR 65/17 – Rn. 27, juris = NZA 2018, 871).

60

Der Beklagte hat mit dem Betriebsrat am 29.03.2019 ausdrücklich eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Er hat gerade nicht gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs in allgemeiner Form erklärt, die Gehälter um bestimmte Beträge laut Tabelle erhöhen zu wollen. Es liegen keine Umstände vor, die auf einen Verpflichtungswillen des Beklagten über die Betriebsvereinbarung hinaus schließen lassen. Der Beklagte hat sich für das Regelungsinstrument einer Betriebsvereinbarung entschieden, nicht aber für den Weg einzelvertraglicher Vereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern. Erst recht gibt es keine Anhaltspunkte für einen Willen des Beklagten zur Begründung von Ansprüchen unabhängig von den Entgeltverhandlungen mit dem Landkreis. Vielmehr war für den Beklagten die Finanzierbarkeit von Gehaltserhöhungen ausschlaggebend, die allerdings erst nach Abschluss der Entgeltverhandlungen feststand. Die Arbeitnehmer konnten keinesfalls davon ausgehen, dass der Beklagte bereit war, das Ergebnis der Entgeltverhandlungen vorwegzunehmen und unabhängig hiervon den Arbeitnehmern einschließlich der Klägerin eine bestimmte Gehaltserhöhung verbindlich zuzusagen.

61

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.