LArbG Nürnberg, Urteil v. 15.07.2026 – 4 SLa 65/26

Titel:

Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage

Normenketten:

BetrVG § 77 Abs. 3

BGB § 140, § 151

Leitsätze:

Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage kann in Betracht kommen, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in ihr vorgesehenen Leistungen zu gewähren (vorliegend verneint). (Rn. 34 und 35 – 36)

Im Falle einer betrieblichen Übung muss der Arbeitnehmer zur Darlegung der Anspruchsvoraussetzungen auch darlegen, dass das Verhalten des Arbeitgebers aus Sicht des Empfängers ausreichende Anhaltspunkte dafür bot, der Arbeitgeber wolle Zahlungen erbringen, ohne hierzu bereits aus anderen Gründen – etwa aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung – verpflichtet zu sein. Erst wenn solche Darlegungen des Arbeitnehmers die Entstehung einer betrieblichen Übung belegen, ist es Sache des Arbeitgebers, dem durch geeigneten Vortrag entgegenzutreten. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Berufung, Betriebliche Übung, Betriebsvereinbarung, Umdeutung, Anspruchsvoraussetzungen, Rechtsbindungswille, Umdeutung einer Betriebsvereinbarung, betriebliche Übung, Schmiedezulage, Gesamtzusage

Vorinstanz:

ArbG Würzburg, Endurteil vom 10.02.2026 – 4 Ca 705/25

Rechtsmittelinstanz:

BAG vom -- – 10 AZN 481/26

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 10.02.2026, Az.: 4 Ca 705/25, wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, eine monatliche Schmiedezulage zu zahlen.

2
Der Kläger ist seit dem 21.11.2009 bei der Beklagten beschäftigt und erhielt zusätzlich zu seinem Grundgehalt, das sich aktuell auf 3.408 € brutto beläuft, eine monatliche Schmiedezulage in Höhe von 10% des Grundgehalts.

3
Die Beklagte schloss in der Vergangenheit mit dem Betriebsrat mehrere Betriebsvereinbarungen über die Gewährung einer Schmiedezulage ab, unter anderem am 23.04.1996.

4
Diese Vereinbarung wurde nach der Einführung des Entgeltrahmenabkommens ERA (Entgeltrahmentarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie vom 01.11.2005) durch eine neue Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer „freiwilligen Schmiedezulage“ vom 16.04.2009 abgelöst.

Nach dieser Vereinbarung erhalten Mitarbeiter, die eine der in der Vereinbarung genauer aufgeführten Maschinen bedienen, eine Zulage in Höhe von 6 bis 10% ihres Grundgehalts. In der Betriebsvereinbarung wurde unter anderem bestimmt, dass durch die Schmiedezulage alle Erschwernisse abgegolten seien, jedoch werde zusätzlich zur Schmiedezulage eine Lärmzulage gewährt, solange die Voraussetzungen nach ERA-TV Absatz IV, § 11 hierfür erfüllt sind.

5
Die Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 wurde durch die Beklagte mit Schreiben vom 03.03.2025 zum 31.03.2025 gekündigt.

6
In der Folge hat die Beklagte die Zahlung der Schmiedezulage an den Kläger eingestellt und erstmalig im April 2025 nicht mehr zur Auszahlung gebracht. Bis dahin war die Schmiedezulage in den Entgeltabrechnungen des Klägers von Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur Zahlungseinstellung im April 2025 stets als Entgeltkomponente erfasst und zur Auszahlung gelangt. Die Entgeltabrechnungen für den Monat Januar 2025 und März 2025 weisen dies mit der Bezeichnung „1224 ÜbT Schmiedezulage 10% mit 365,40 €“ aus.

7
Der Mitarbeiter H. hat in seinem Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1985 eine Schmiedezulage, damals in Höhe von 20 Pfenning pro Stunde, zugesagt bekommen. Im Arbeitsvertrag des Klägers findet sich keine entsprechende Regelung.

8
Nachdem eine außergerichtliche Geltendmachung erfolglos geblieben ist, verfolgt der Kläger die Zahlung einer Schmiedezulage ab Mai 2025 mit Klageschrift vom 15.07.2025 weiter.

9
Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 10.02.2026 legte der Kläger einen Auszug aus einem Tarifvertrag vor und wies auf eine Regelung unter § 12 des Auszuges hin, in dem eine Erschwerniszulage in der Schmiede geregelt sei. Er hat angegeben, dass es sich um den einschlägigen Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Bayern aus dem Jahr 2002 handele.

10
Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, dass in vielen Fällen Beschäftigte bei Umbesetzungen innerhalb des Betriebs keine Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag erhalten hätten, die Zahlung einer Schmiedezulage in diesen Fällen aber mündlich vereinbart und damit ebenfalls Vertragsbestandteil geworden sei. Es hätte also wohl System bei der Beklagten gehabt, dass durch mündliche oder konkludente Arbeitsvertragsänderungen die Ansprüche auf die Zulagen entstanden seien, wenn sie nicht im Arbeitsvertrag geregelt wurden. Die Schmiedezulage sei deshalb auch individualrechtlicher Bestandteil des Vertrages des Klägers geworden. In jedem Fall würde die Zahlung der Schmiedezulage einen Fall der betrieblichen Übung darstellen. Da eine Schmiedezulage üblicherweise in Tarifverträgen geregelt würde und vorliegend auch im einschlägigen Tarifvertrag geregelt sei, sei die Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam, so dass durch die Zahlung zumindest eine betriebliche Übung entstanden sei. Die Schmiedezulage sei jahrzehntelang bedingungs- und vorbehaltslos gewährt worden.

11
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für Mai 2025 eine zusätzliche Bruttovergütung in Höhe von 340,80 € zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für Juni 2025 eine zusätzliche Bruttovergütung in Höhe von 340,80 € zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für Juli 2025 bis Januar 2026 jeweils eine zusätzliche Bruttovergütung in Höhe von 340,80 € zu bezahlen.

4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die dem Kläger gewährte Schmiedezulage in Höhe von 10% des jeweiligen ERA – Grundentgeltes zu zahlen.

12
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

13
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, dass Grundlage für die Gewährung der Schmiedezulage die freiwillige Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 gewesen sei, so dass eine explizite Rechtsgrundlage dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehe. Auch eine individualvertragliche Grundlage sei nicht gegeben. Die Beklagte bestreite, dass andere Mitarbeiter beim Wechsel in die Schmiede eine entsprechende Zulage mündlich zugesagt bekommen hätten. Dies sei aufgrund der Betriebsvereinbarung auch nicht nötig gewesen.

14
Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 10.02.2026 die Klage abgewiesen. Eine Anspruchsgrundlage für die geltend gemachten Ansprüche läge nicht vor. Im Arbeitsvertrag des Klägers sei die Zahlung einer Schmiedezulage nicht vereinbart worden. Auch lägen die Voraussetzungen einer konkludenten Vereinbarung nicht vor. Es sei nicht erkennbar, aus welchen Gesichtspunkten eine etwaige Zahlung an einen oder mehrere Kollegen des Klägers einen Anspruch des Kläger begründen könnten. Auch könne der Kläger die Zahlung der Schmiedezulage nicht aus einer betrieblichen Übung beanspruchen. Dies scheide infolge der Betriebsvereinbarungen zur Gewährung einer Schmiedezulage aus. Letztlich lägen keine besonderen Umstände vor, die darauf schließen ließen, dass die Beklagte sich unabhängig von den abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gegenüber dem Kläger binden wollte.

15
Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg ist den anwaltlichen Prozessvertretern des Klägers am 03.03.2026 zugestellt worden. Diese haben namens und im Auftrag des Klägers mit Schriftsatz vom 17.03.2026 (eingereicht per Telefax) und mit Schriftsatz vom 27.03.2026, eingegangen per beA beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 27.03.2026, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Die Berufung wurde mit am 29.04.2026 eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet.

16
Der Kläger führt zur Begründung seiner Berufung aus, dass das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 nicht hinreichend berücksichtigt habe. Die Unwirksamkeit folge aus § 77 Abs. 3 BetrVG. Aus der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung folge die Umdeutung in eine individualrechtliche Erklärung der Beklagten, die streitgegenständliche Schmiedezulage an die Beschäftigten und an den Kläger zahlen zu wollen. Die Beklagte habe ihren Willen, die Schmiedezulage auch im Fall der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 zahlen zu wollen, hinreichend zum Ausdruck gebracht. Die Beklagte habe ein Interesse an qualifizierten Mitarbeitern für die erschwerten Tätigkeiten in der Schmiede. Auch das bisherige Auszahlungs- und Abrechnungsverhalten der Beklagten spreche für einen entsprechenden Verpflichtungswillen, ebenso arbeitsvertragliche Vereinbarungen, wie z.B. bei dem Kollegen H.. Auch habe die Beklagte über lange Jahre hinweg offen kommuniziert, dass diejenigen Mitarbeiter, die mehr verdienen wollten, sich zur Schmiede bewerben sollten, um in den Genuss der 10-prozentigen Schmiedezulage zukommen. Sollte eine Umdeutung hingegen ausscheiden, bestünde der Anspruch des Klägers aus dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung. Zudem leide das Urteil des Arbeitsgerichts unter mehreren Verfahrensfehlern.

17
Der Kläger und Berufungskläger stellt folgende Anträge:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Schweinfurt, vom 10.02.2026, zugegangen am 03.03.2026, wird aufgehoben.

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für den Monat Mai 2025 eine zusätzliche Bruttovergütung in Höhe von 340,80 € zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird weiterhin verurteilt, dem Kläger für den Monat Juni 2025 eine zusätzliche Bruttovergütung in Höhe von 340,80 € zu bezahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für Juli 2025 bis Januar 2026 monatlich jeweils eine zusätzliche Bruttovergütung in Höhe von 340,80 € zu bezahlen.

5. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ab Februar 2026 die dem Kläger zu gewährende Schmiedezulage von 10% des jeweiligen ERA-Grundgehaltes zu zahlen.

6. Die Kosten des Rechtsstreites trägt die Beklagte.

7. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

18
Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung.

19
Die Beklagte hat in Erwiderung der Berufung geltend gemacht, dass eine Anspruchsgrundlage des Klägers für die geltend gemachten Ansprüche nicht vorliege. Eine betriebliche Übung scheide infolge der seit 1973 bestehenden Betriebsvereinbarungen für die Gewährung einer freiwilligen Schmiedezulage von vornherein aus. Auch treffe es nicht zu, dass die Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 unwirksam sei. Da der maßgebende Tarifvertrag keine abschließende Regelung für die Zahlung von Erschwerniszulagen beinhalte, seien die Betriebsparteien auf Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG berechtigt gewesen, entsprechende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Selbst im Falle der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 scheide eine Umdeutung von vornherein aus. Besondere Umstände, die auf einen Willen der Beklagten, sich auch im Falle der Unwirksamkeit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen individualrechtlich binden zu wollen, lägen gerade nicht vor.

20
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Feststellungen des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

21
Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

22
Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 a), Abs. 4 ArbGG, und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG; 519, 520 ZPO.

23
Auch im Übrigen begegnen der Zulässigkeit der Berufung keine Bedenken.

II.

24
Die Berufung ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden.

25
Die Kammer folgt weitgehend den Gründen und Erwägungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Ergänzend ist lediglich auf Folgendes hinzuweisen:

26
1. Durch das Arbeitsgericht wurde zutreffend festgestellt, dass der Kläger die geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung einer Schmiedezulage nicht aufgrund einer individualvertraglichen Vereinbarung mit der Beklagten beanspruchen kann. Insoweit wird vollständig auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil Bezug genommen. Diesen ist der Kläger im Berufungsverfahren im Wesentlichen auch nicht mehr entgegengetreten.

27
2. Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend bewertet, dass die streitgegenständlichen Ansprüche auch nicht auf eine betriebliche Übung gestützt werden können.

28
2.1. Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Erbringt der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen Rechtspflicht, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden. Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter, kann eine betriebliche Übung selbst bei über Jahre gleichbleibender Gehaltserhöhungspraxis nur entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, er wolle die Erhöhungen auch ohne Bestehen einer Verpflichtung künftig, dh auf Dauer, vornehmen. Dabei trägt nicht der Arbeitgeber die Darlegungslast dafür, dass er für den Arbeitnehmer erkennbar irrtümlich glaubte, die betreffenden Leistungen in Erfüllung tarifvertraglicher oder sonstiger Pflichten erbringen zu müssen. Vielmehr ist es Sache der klagenden Partei, die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen. Dazu gehört im Falle der betrieblichen Übung auch die Darlegung, dass das Verhalten des Arbeitgebers aus Sicht des Empfängers ausreichende Anhaltspunkte dafür bot, der Arbeitgeber wolle Zahlungen erbringen, ohne hierzu bereits aus anderen Gründen – etwa aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung – verpflichtet zu sein. Erst wenn solche Darlegungen des Arbeitnehmers die Entstehung einer betrieblichen Übung belegen, ist es Sache des Arbeitgebers, dem durch geeigneten Vortrag entgegenzutreten (vgl. insgesamt BAG v. 19.02.2020 – 5 AZR 189/18).

29
2.2. Danach besteht kein Anspruch des Klägers auf die Schmiedezulage aus betrieblicher Übung. Die Beklagte hat unstreitig in den Jahren 1996 bis 2025 und ggf. davor die streitgegenständliche Schmiedezulage auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen gewährt. Voraussetzung für die Begründung einer betrieblichen Übung wäre jedoch, dass die Beklagte in positiver Kenntnis einer anderweitig fehlenden Verpflichtung gezahlt hätte. Hierfür liegen, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, auf Grundlage des Vortrags des insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Klägers keine Anknüpfungspunkte vor.

30
Dass die Beklagte die bis März 2025 erbrachten Zahlungen einer Schmiedezulage in positiver Kenntnis der Unwirksamkeit der mit deren Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarungen erbrachte, wurde durch den Kläger zwar behauptet, aber in keiner Weise hinreichend dargelegt und unter Beweis gestellt.

31
Selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellen würde, dass es der Wille der Beklagten gewesen sei, qualifizierte Mitarbeiter für die erschwerten Tätigkeiten an der Schmiede zu gewinnen, folgt daraus nicht, dass die Beklagte die Schmiedezulage unabhängig und gerade nicht auf Grundlage der von ihr geschlossenen Betriebsvereinbarungen gewähren wollte. Auch kann aus dem Umstand, dass die Schmiedezulage in den Lohnabrechnungen der Beschäftigten abgebildet wurde, gerade nicht geschlussfolgert werden, dass die Beklagte nicht auf Grundlage der bestehenden Betriebsvereinbarungen Leistungen erbringen wollte. Selbst wenn darüber hinaus zugunsten des Klägers unterstellt werden würde, dass im Betrieb offen kommuniziert worden sei, dass an der Schmiede zusätzlich 10% gezahlt werden würde, schließt auch dies die Gewährung der Schmiedezulage auf Grundlage der bestehenden Betriebsvereinbarungen gerade nicht aus.

32
2.3. Darüber hinaus ist festzustellen, dass auf Grundlage des Vortrages des Klägers in keiner Weise erkennbar ist, dass die Beklagte sich – abweichend von einer Ausgestaltung im Rahmen einer grundsätzlich kündbaren Betriebsvereinbarung - dauerhaft und in nur sehr eingeschränkt durch Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung abänderbaren Form gegenüber den Beschäftigten binden hätte wollen.

33

3. Soweit der Kläger im Rahmen des Berufungsverfahrens gesondert geltend gemacht hat, dass die streitgegenständlichen Ansprüche auf Zahlung einer Schmiedezulage aus einer Umdeutung der unwirksamen Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 folgen würden, besteht auch insoweit kein Anspruch. Unabhängig davon, dass der Kläger davon abgesehen hat, im Detail darzulegen, aus welchen Gesichtspunkten die Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 wegen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam sei, kann es dahingestellt bleiben, ob die Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009, die die Betriebsvereinbarung vom 23.04.1996 ersetzte, rechtsunwirksam gewesen ist. Selbst wenn zugunsten des Klägers die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 unterstellt werden würde, liegen die Voraussetzungen einer Umdeutung nicht vor.

34
3.1. Zwar ist es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht völlig ausgeschlossen, eine nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Betriebsvereinbarung – trotz dessen, dass es sich bei dem nichtigen Rechtsgeschäft um einen Kollektivvertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat handelt, während die Umdeutung im Ergebnis dazu führt, dass einzelvertragliche Bindungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien zustande kommen – entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten. An eine solche Umdeutung sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Es muss Berücksichtigung finden, dass ein umgedeutetes Rechtsgeschäft in seinen Rechtswirkungen grundsätzlich nicht weitergehen kann als das ursprüngliche und dass eine Betriebsvereinbarung durch ordentliche und keiner Begründung bedürftige Kündigung beendet werden oder durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann, während dies bei arbeitsvertraglichen Regelungen grundsätzlich nur dann möglich ist, wenn entweder Änderungskündigungen der Arbeitsverhältnisse Erfolg haben oder entsprechende Abänderungsverträge mit allen Arbeitnehmern zustande kommen. Eine Umdeutung kommt danach nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich auf jeden Fall verpflichten wollen, den Arbeitnehmern die in der unwirksamen Betriebsvereinbarung vorgesehenen Leistungen zukommen zu lassen. Die Erklärung des Arbeitgebers ist dabei streng darauf zu überprüfen, ob ein entsprechend weitgehender Verpflichtungswille des Arbeitgebers angenommen werden kann. Ein solcher Rechtsbindungswille kann nicht aus den in der Betriebs-vereinbarung selbst getroffenen Regelungen abgeleitet werden. Er muss sich aus außerhalb der Betriebsvereinbarung liegenden Umständen ergeben und auf einen von der Betriebsvereinbarung losgelösten Verpflichtungswillen des Arbeitgebers gegenüber allen oder einer Gruppe von Arbeitnehmern gerichtet sein (vgl. BAG v. 24.01.2024 – 10 AZR 33/23; v. 27.01.2026 – 1 AZR 147/24; v. 24.01.1996 – 1 AZR 597/95).

35
3.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze liegen auf Grundlage des Vortrages des Klägers, auch wenn zu dessen Gunsten die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 wegen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unterstellt werden würde, keine besonderen Umstände vor, dass die Beklagte sich unabhängig von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 16.04.2009 gegenüber deren Arbeitnehmern binden wollte.

36
Maßgebend ist insoweit zunächst, wie bereits dargelegt wurde, dass auf Grundlage des Vortrages des Klägers in keiner Weise erkennbar ist, dass die Beklagte sich – abweichend von einer Ausgestaltung im Rahmen einer grundsätzlich kündbaren Betriebsvereinbarung – dauerhaft und in nur sehr eingeschränkt durch Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarungen gegenüber allen berechtigten Arbeitnehmern abänderbaren Form gegenüber den Beschäftigten binden wollte. Aus dem zugunsten des Klägers unterstellten Willen der Beklagten, qualifizierte Mitarbeiter für die erschwerten Tätigkeiten an der Schmiede zu gewinnen, der Abbildung der Schmiedezulage in den Lohnabrechnungen und der zugunsten des Klägers unterstellten offenen Kommunikation der Beklagten im Betrieb, dass an der Schmiede zusätzlich 10% gezahlt würde, kann gerade nicht geschlossen werden, dass die Beklagte sich unabhängig von den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsformen dauerhaft binden wollte Mithin war die Berufung zurückzuweisen.

III.

37
1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

38
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 2 ArbGG.