

Aktenzeichen: 10 AZR 290/98
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 04. Mai 1999
- 10 AZR 290/98 -

I. Arbeitsgericht
Flensburg

Urteil vom 15. August 1997
- 1 Ca 410/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 24. Februar 1998
- 3 Sa 498 a/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Änderung einer betrieblichen Übung

Gesetz:

BGB § 242 Betriebliche Übung, § 611 Gratifikation

Leitsätze:

1. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, daß eine betriebliche Übung dadurch geändert werden kann, daß die Arbeitnehmer einer neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren nicht widersprechen (Bestätigung von BAG Urteil vom 26. März 1997 - 10 AZR 612/96 - AP Nr. 50 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

2. Die Annahme einer geänderten betrieblichen Übung in bezug auf die Zahlung eines Weihnachtsgeldes nur noch unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit der Leistung erfordert jedoch, daß der Arbeitgeber klar und unmißverständlich erklärt, die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Zahlung solle beendet und durch eine Leistung ersetzt werden, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr bestehe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 290/98
3 Sa 498 a/97 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Mai 1999

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Schuster für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 24. Februar 1998 - 3 Sa 498 a/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über ein Weihnachtsgeld für das Jahr 1996.

Der Kläger wurde von der Rechtsvorgängerin der Beklagten am 7. März 1988 eingestellt. Diese zahlte, ohne tarifgebunden zu sein, an alle Arbeitnehmer des Betriebes ein Weihnachtsgeld nach Maßgabe des Tarifvertrages über betriebliche Sonderzahlungen für die Arbeitnehmer der Metallindustrie Schleswig-Holsteins (TV-Sonderzahlung). Die Zahlung erfolgte bis zum Jahre 1990 ohne weitere Hinweise.

In einer internen Mitteilung vom 23. Oktober 1991 wurde folgendes bekanntgegeben:

„Weihnachtsgeldzahlung

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter,
wir informieren Sie hiermit über die Termine Ihrer Weihnachtsgeldzahlung. Diese Vergütung wird in freiwilliger Anlehnung an den Tarifvertrag über zu zahlende betriebliche Sonderzahlungen vorgenommen.

...

Anspruch auf diese freiwillige Sonderzahlung haben Lohn- und Gehaltsempfänger, die zum Zeitpunkt der Auszahlung dem Betrieb sechs Monate angehören, ausgenommen sind Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

...



Wir weisen aus rechtlichen Gründen darauf hin, daß Weihnachtsgeldzuwendungen freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen sind, deren Gewährung einen Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründen."

Im Jahre 1992 erfolgte die Zahlung ohne weitere Hinweise.

Ein Aushang am Schwarzen Brett vom 2. November 1993 hatte u.a. folgenden Inhalt:

„Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
wir informieren Sie hiermit über die Termine Ihrer Weihnachtsgeldzahlung 1993. Diese Vergütung wird in freiwilliger Anlehnung an den Tarifvertrag über zu zahlende betriebliche Sonderzahlungen vorgenommen.“

Der Aushang vom 3. November 1994 hatte u.a. folgenden Inhalt:

„...
wir informieren Sie hiermit über die Termine Ihrer Weihnachtsgeldzahlung 1994. Diese Vergütung wird in freiwilliger Anlehnung an den Tarifvertrag über zu zahlende betriebliche Sonderzahlungen vorgenommen.“

Im Aushang 1995 heißt es:

„...
wir informieren sie hiermit über die Termine Ihrer Weihnachtsgeldzahlung 1995.
Diese Vergütung wird als freiwillige betriebliche Leistung gewährt und begründet keine Rechtsansprüche für die Zukunft. Wir behalten uns vor, die gezahlte Weihnachtsgratifikation in voller Höhe, bis auf einen Restbetrag von Brutto DM 200,00 zurückzufordern, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31. 03. 1996 durch Ihre Kündigung beendet werden sollte.“

Im Jahre 1996 gab die Beklagte mit Schreiben vom 26. November 1996 folgendes bekannt:



„Sehr geehrte Mitarbeiter,

mit aller Deutlichkeit möchte ich Ihnen heute nochmals mitteilen, daß, solange die ständig kostenverursachende Blockierungspolitik des Betriebsrates stets vorangetrieben wird, eine Weihnachtsgeldzahlung in diesem Jahr nicht erfolgen kann.

Eine erneute Überlegung hierzu könnte zum 31. März 1997 erfolgen. Dann wird die heutige Situation neu durchdacht sein.“

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. März 1997.

Im Mai 1997 zahlte sie allen beschäftigten Arbeitnehmern ein Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 in Höhe von 50 % des Bruttolohns, berechnet nach dem Lohn für das Jahr 1994.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1996, das er nach dem TV-Sonderzahlung i.d.F. vom 14. März 1994 mit 60 % des Monatsverdienstes nach dem Stand vom 31. Mai 1994 berechnet.

Der Kläger vertritt die Auffassung, der Anspruch sei aus betrieblicher Übung begründet, da die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin das Weihnachtsgeld in der tariflich vorgesehenen Höhe mehr als dreimal hintereinander ohne jeden Vorbehalt gezahlt habe. Der Anspruch hätte nur durch Änderungskündigung oder Änderungsvertrag, aber nicht durch einseitige Mitteilung am Schwarzen Brett beseitigt werden können. Auch sei in den Aushängen in den Jahren 1993 und 1994 nicht hinreichend deutlich gemacht worden, daß eine Zahlung in Zukunft nicht mehr erfolgen werde. Allein aufgrund des Aushanges im Jahre 1995 sei die Beklagte nicht berechtigt gewesen, ihn von der Zahlung für das Jahr 1996 auszuschließen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.071,82 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 16. Februar 1997 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung, dem Kläger stehe für das Jahr 1996 kein Anspruch auf Weihnachtsgeld zu. Zwar könne davon ausgegangen werden, daß aufgrund der Zahlung in den früheren Jahren eine betriebliche Übung in Bezug auf die Gewährung eines Weihnachtsgeldes entstanden sei. Diese sei jedoch dadurch beseitigt worden, daß in den Jahren 1992 bis 1995 jeweils darauf hingewiesen worden sei, daß die Zahlung freiwillig erfolge. Diese Erklärung sei von den Arbeitnehmern widerspruchslos hingenommen worden. Daraus folge eine einvernehmliche Aufhebung der entsprechenden arbeitsvertraglichen Ansprüche. Sie sei deshalb berechtigt gewesen, den Kläger von der Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1996 auszunehmen, weil sein Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung im Mai 1997 nicht mehr bestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten im wesentlichen zurückgewiesen und die Klage nur hinsichtlich des Zinsanspruchs abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 in Höhe von 2.071,82 DM brutto zu.



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch des Klägers auf das Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 sei aus betrieblicher Übung gegeben. Durch die dreimalige vorbehaltlose Zahlung des Weihnachtsgeldes in den Jahren 1988 bis 1990 habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten eine Verpflichtung für die Zukunft begründet, von der sich die Beklagte nicht durch einseitigen Widerruf habe lösen können. Der Anspruch sei auch nicht durch einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages beseitigt worden. Es sei bereits sehr fraglich, ob die Erklärungen seit dem Jahre 1991 ein Angebot an den Kläger beinhalteten, die Zahlung des Weihnachtsgeldes unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen. Jedenfalls habe der Kläger dieses Angebot nicht angenommen. Seine widerspruchslose Entgegennahme des in den Jahren 1993 bis 1995 und damit dreimal hintereinander „freiwillig“ gezahlten Weihnachtsgeldes könne nicht als Annahme des Angebots zur Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts für die Zukunft gewertet werden. Eine derartige Interpretation des Verhaltens der Arbeitnehmer, wie sie das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 26. März 1997 (- 10 AZR 612/96 -) vorgenommen habe, komme allenfalls nach Bekanntwerden dieses Urteils in Betracht. Zuvor habe es nicht der Verkehrssitte entsprochen, ein entsprechendes Verhalten der Arbeitnehmer in dieser Weise zu bewerten.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nur im Ergebnis gefolgt werden. Dem Kläger steht ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 aus betrieblicher Übung zu. Dieser Anspruch ist nicht durch betriebliche Übung beseitigt worden.

1. Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß durch die jährliche, vorbehaltlose Zahlung eines Weihnachtsgeldes zumindest in den Jahren 1988 bis



1990 ein Anspruch auf die entsprechende Zahlung aus betrieblicher Übung auch für die Zukunft entstanden war.

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aufgrund einer Willenserklärung, die vom Arbeitnehmer stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen. Dabei kommt es für die Begründung eines solchen Anspruchs durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder ob ihm ein solcher Wille fehlte. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr schon dann ein, wenn der Erklärende aus der Sicht des Erklärungsempfängers einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen geäußert hat. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Leistungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, muß deshalb danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte (§ 242 BGB) und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (vgl. BAG Urteil vom 26. März 1997 - 10 AZR 612/96 - AP Nr. 50 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG Urteil vom 16. September 1998 - 5 AZR 598/97 - AP Nr. 54 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erwirbt der Arbeitnehmer bei mindestens dreimaliger vorbehaltloser Gewährung einer Weihnachtsgratifikation aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen arbeits-



vertraglichen Anspruch auf die bislang gewährte Leistung (st. Rechtsprechung des BAG: grundlegend BAGE 23, 213, 219 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I 1 c der Gründe und BAGE 53, 42, 56 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, zu C II 1 a der Gründe).

2. Dieser Anspruch ist Inhalt des Arbeitsvertrages geworden und kann daher vom Arbeitgeber nur mittels einer Änderungskündigung oder aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer beseitigt oder geändert werden (BAG Urteil vom 14. August 1996 - 10 AZR 69/96 - AP Nr. 47 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

Eine entsprechende Änderungskündigung oder eine ausdrückliche Vereinbarung über die Aufhebung des Anspruchs auf die Weihnachtsgratifikation liegt jedoch nicht vor.

Im Urteil vom 26. März 1997 (- 10 AZR 612/96 - AP Nr. 50 zu § 242 BGB Betriebliche Übung) hat der Senat darüber hinaus angenommen, daß ein Anspruch aus betrieblicher Übung auch durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden kann, wenn der Arbeitgeber erklärt, die Zahlung der Gratifikation sei eine „freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung, auf die auch zukünftig kein Rechtsanspruch bestehe“ und die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprechen. Dadurch kommt eine konkludente Vereinbarung zustande, aufgrund derer der Arbeitgeber zur Zahlung der Gratifikation in Zukunft nicht mehr verpflichtet ist. Ebenso wie ein bestimmtes, langjährig den Arbeitnehmer begünstigendes Verhalten des Arbeitgebers dazu führt, daß dem Arbeitnehmer ein vertraglicher Anspruch auf die gewährten Leistungen erwächst, kann auch eine den Arbeitnehmer belastende, der bisherigen betrieblichen Übung entgegenstehende oder diese ändernde neue betriebliche Übung dadurch entstehen, daß



sich der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum hinweg der bisherigen betrieblichen Übung widersprechend verhält und ein Arbeitnehmer dem nicht widerspricht. Kann der Arbeitgeber das Schweigen des Arbeitnehmers auf die geänderte betriebliche Übung nach Treu und Glauben und nach der Verkehrssitte als Akzeptierung der geänderten betrieblichen Übung ansehen, weil er annehmen konnte, daß der Arbeitnehmer der Änderung widersprechen würde, wenn er mit dieser nicht einverstanden sein sollte, wird die neue betriebliche Übung stillschweigend zum Inhalt des Arbeitsvertrages. Durch die dreimalige widerspruchslose Annahme der ausdrücklich unter Vorbehalt ausbezahlten Gratifikation schafft der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einen schutzwürdigen Vertrauenstatbestand, weil er aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers keine Veranlassung hat, eine ausdrückliche Änderung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen herbeizuführen.

3. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Sie beruht auf der Anwendung der Grundsätze, die zum Entstehen eines Anspruchs aus betrieblicher Übung führen auf die Tatbestände, die ihre Änderung oder Beseitigung begründen.

Für die Begründung eines Anspruchs durch betriebliche Übung kommt es nicht auf den Verpflichtungswillen des Arbeitgebers, sondern darauf an, wie die Arbeitnehmer sein Verhalten nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ 133, 157 BGB) verstehen mußten und durften. Zahlt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber in Anlehnung an tarifliche Bestimmungen ein Weihnachtsgeld, ohne darauf hinzuweisen, daß es sich um eine freiwillige, widerrufliche Leistung handelt, die einen Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründet, so führt das Unterlassen dieses Hinweises dazu, daß der Arbeitnehmer trotz Kenntnis der fehlenden Verpflichtung des Arbeitgebers darauf vertrauen kann, die Leistung werde



auch in Zukunft gewährt werden. Erklärt der Arbeitgeber bei weiteren Zahlungen einen „Freiwilligkeitsvorbehalt“, so ist nach denselben Grundsätzen zu beurteilen, unter welchen Umständen der Arbeitgeber darauf vertrauen kann, der Arbeitnehmer akzeptiere, daß sich der Arbeitgeber für die Zukunft nicht mehr binden wolle.

Dies ist dann der Fall, wenn ein entsprechender Vorbehalt bei dreimaliger Zahlung widerspruchslos hingenommen wird. Da unabhängig vom Verpflichtungswillen des Arbeitgebers beim dreimaligen Unterlassen eines Hinweises auf die Freiwilligkeit der Leistung für den Arbeitnehmer ein Vertrauenstatbestand entsteht, ist ein solcher auch beim Arbeitgeber anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer bei dreimaliger Zahlung unter Erklärung eines Freiwilligkeitsvorbehalts es unterläßt, dieser Änderung des Verhaltens des Arbeitgebers und damit der neuen betrieblichen Übung zu widersprechen.

4. Im Streitfall ist eine Änderung der betrieblichen Übung nicht eingetreten. Die Verpflichtung der Beklagten, an den Kläger auch das Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 zu zahlen, ist damit nicht entfallen.

a) Zwar hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten im Jahre 1991 erklärt, daß die Weihnachtsgeldzuwendungen freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen seien, deren Gewährung einen Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründeten. Bei der Zahlung im Jahre 1992 ist ein solcher Vorbehalt jedoch nicht mehr erklärt worden, so daß der Kläger nicht davon ausgehen konnte, der Arbeitgeber wolle sich weiterhin von der betrieblichen Übung lösen.

b) Die Beklagte konnte aber auch aufgrund ihrer Erklärungen bei der Zahlung des Weihnachtsgeldes in den Jahren 1993 bis 1995 nicht davon ausgehen, die wi-



derspruchslose Hinnahme der Zahlung durch den Kläger führe zu einer Änderung der bisherigen betrieblichen Übung. Die Voraussetzung einer dreimaligen Zahlung unter Erklärung eines entsprechenden Vorbehalts liegt nicht vor.

aa) Zwar hat die Beklagte für die Weihnachtsgeldzahlung 1995 eindeutig erklärt, daß diese als freiwillige betriebliche Leistung gewährt werde und keine Rechtsansprüche für die Zukunft begründe. Bei den Zahlungen in den Jahren 1993 und 1994 fehlte es jedoch an einem entsprechenden Hinweis, der den Kläger zu dem Schluß veranlassen mußte, der Arbeitgeber wolle sich von der bisherigen betrieblichen Übung lösen.

In den Aushängen am Schwarzen Brett in den Jahren 1993 und 1994 wurde nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über die Termine der Weihnachtsgeldzahlung informiert. Ferner heißt es: „Diese Vergütung wird in freiwilliger Anlehnung an den Tarifvertrag über zu zahlende betriebliche Sonderzahlungen vorgenommen“. Dieser Hinweis reicht nicht aus, um aus der widerspruchsslosen Hinnahme der Zahlungen durch den Kläger ein Vertrauen des Arbeitgebers zu begründen, der Kläger sei damit einverstanden, daß in Abänderung der bisherigen betrieblichen Übung eine neue betriebliche Übung dahingehend begründet werden solle, daß eine Verpflichtung des Arbeitgebers in Zukunft entfalle.

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß ein Arbeitgeber, der verhindern will, daß aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, einen entsprechenden Vorbehalt erklären. In welcher Form dies geschieht, ist nicht entscheidend; erforderlich ist jedoch, daß der Vorbehalt klar und unmißverständlich kundgetan wird (BAGE 23, 213, 221 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I 2 c der Gründe; BAG Urteil vom



12. Januar 1994 - 5 AZR 41/93 - AP Nr. 43 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG Urteil vom 6. September 1994 - 9 AZR 672/92 - AP Nr. 45 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG Urteil vom 16. April 1997 - 10 AZR 705/96 - AP Nr. 53 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG Urteil vom 16. September 1998 - 5 AZR 598/97 - AP Nr. 54 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

Hat ein Arbeitgeber in der Vergangenheit vorbehaltlos eine freiwillige Leistung erbracht und ist dadurch bereits eine Bindung für die Zukunft entstanden, muß er in besonderer Weise klar und unmißverständlich zum Ausdruck bringen, daß er sich von dieser betrieblichen Übung lösen und einen Rechtsanspruch für die Zukunft nunmehr ausschließen wolle. Ohne eine entsprechende eindeutige Erklärung, die insbesondere darauf gerichtet ist, Ansprüche für die Zukunft auszuschließen, kann er nicht darauf vertrauen, daß der Arbeitnehmer durch die widerspruchslose Hinnahme der Zahlung mit einer Änderung der betrieblichen Übung einverstanden sei.

cc) Diesen Anforderungen genügt der Inhalt der Aushänge am Schwarzen Brett in den Jahren 1993 und 1994 nicht. Im Vordergrund steht die Information über die Termine der Weihnachtsgeldzahlungen. Dem folgt der Hinweis, daß die Zahlung in freiwilliger Anlehnung an den Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen erfolge.

Dies entsprach der jahrelangen betrieblichen Praxis, wenn auch, vom Jahre 1991 abgesehen, ein Hinweis auf die wegen fehlender Tarifgebundenheit freiwillige Anwendung des TV-Sonderzahlung nicht erfolgte. Da in der internen Mitteilung im Jahre 1991 aber bereits darauf hingewiesen worden war, daß ein Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründet werden sollte, dieser Vorbehalt aber im Jahre 1992 nicht mehr erklärt worden war, hätte vom Jahre 1993 an klar und unmißverständlich erklärt werden müssen, daß eine Bindungswirkung für die Zukunft beseitigt werden



sollte. Allein der Hinweis auf die fehlende Tarifbindung brauchte der Kläger nicht so zu verstehen, daß die Beklagte sich von der bisherigen betrieblichen Übung lösen wollte. Deshalb konnte aufgrund der widerspruchslosen Hinnahme der Zahlung durch den Kläger ein Vertrauenstatbestand auf seiten der Beklagten, der Kläger werde eine Änderung der betrieblichen Übung hinnehmen, nicht begründet werden.

5. Stand dem Kläger damit für das Jahr 1996 ein Anspruch auf Weihnachtsgeld in Anlehnung an die tariflichen Bestimmungen des TV-Sonderzahlung zu, so ist dieser durch sein Ausscheiden durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 31. März 1997 nicht entfallen. Die tariflichen Bestimmungen sehen einen Anspruchsausschluß nur im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung vor. Die Höhe des Anspruchs entspricht der tariflichen Regelung.

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

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Hauck

Hermann

N. Schuster





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)