Aktenzeichen: 10 AZR 395/08

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 1. April 2009 - 10 AZR 395/08 -
I. Arbeitsgericht Darmstadt	Urteil vom 10. Oktober 2006 - 3 Ca 160/06 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 9. Januar 2008 - 18 Sa 2052/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Übung - Sondervergütung

Gesetze:

BGB § 611; Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der privaten Energiewirtschaft in Hessen vom 28. Mai 1998 (RTV/1998) § 2; Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der privaten Energiewirtschaft in Hessen vom 1. Juli 2002 (RTV/2002) §§ 9, 17, 26

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 1. April 2009 - 10 AZR 393/08 - (führend), - 10 AZR 394/08 - und - 10 AZR 395/08 - (vorliegend)

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 395/08
18 Sa 2052/06
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. April 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Thiel und Petri für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Januar 2008 - 18 Sa 2052/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berücksichtigung von Zeitzuschlägen bei der Berechnung von Sondervergütungen. 1

Der Kläger begann im Jahre 1981 eine Ausbildung bei der H AG *(Rechtsvorgängerin).* Seit Dezember 1988 arbeitet er in vollkontinuierlicher Wechselschicht als Schaltmeister. Die Beklagte trat aufgrund eines Betriebsübergangs zum 1. Juli 1992 in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein. Dieses richtet sich aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit nach den Tarifverträgen für die Beschäftigten der privaten Energiewirtschaft in Hessen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wurde nicht abgeschlossen. In dem von der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. *(AVE)* und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V. *(ver.di),* vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, abgeschlossenen Rahmentarifvertrag vom 1. Juli 2002 *(RTV/2002)* heißt es ua.: 2

„§ 9
Arbeitsentgelt

…

2) Die laufenden Arbeitsbezüge bestehen aus der nach dem Vergütungstarifvertrag für die regelmäßige Arbeitszeit zu zahlenden Tabellenvergütung sowie aus etwaigen, ständig wiederkehrenden Arbeitszulagen und -zuschlägen (z. B. Dauerzulagen, Schichtzulagen, Fahrtdienstzulagen, ständige Prämien). Nur zeitweise zu zahlende Arbeitsbezüge (z. B. stundenweise anfallende Zeit- und Erschwer-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

niszuschläge) rechnen nicht zu den laufenden Bezügen, es sei denn, dass sie pauschaliert sind.

...

§ 17

Weihnachtszuwendungen

1) Die Arbeitnehmer erhalten anlässlich des Weihnachtsfestes eine Weihnachtszuwendung mindestens in Höhe von 60 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats. Diese Weihnachtszuwendung erhöht sich im 2. Dienstjahr auf 80 % und im 3. Dienstjahr auf 100 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats.

...

§ 26

Erlöschen von Ansprüchen

...

2) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden. Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber müssen sie innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden."

Der Kläger erhielt von der Beklagten zuletzt im April 2005 die in der Betriebsvereinbarung Nr. 20 vom 21. Dezember 2001 *(BV Nr. 20)* geregelte Sonderzuwendung. Ziff. 2 BV Nr. 20 bestimmte: 3

„2. Die Sonderzuwendung beträgt 100 % der laufenden Arbeitsbezüge gemäß § 9 Abs. 2 Rahmentarifvertrag ohne Sozialzulagen im Monat Dezember des Geschäftsjahres, für das die Sonderzuwendung gewährt wird. Sie wird mit der April-Vergütung des folgenden Jahres ausgezahlt."

Die BV Nr. 20 wurde durch die am 28. Oktober 2005 unterzeichnete Betriebsvereinbarung „14. Gehalt und betriebliche Jahressonderzahlung 2005" 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(BV/2005) abgelöst. § 3 Abs. 1 BV/2005 regelt, dass Beschäftigten, die aus der BV Nr. 20 einen Anspruch auf ein 14. Gehalt haben, ab dem 1. Juli 2005 das 14. Gehalt als monatliche Zulage *(Ausgleichszulage)* gezahlt wird. Zur Höhe der Ausgleichszulage heißt es in § 3 Abs. 2 BV/2005:

> „Die Höhe der Ausgleichszulage richtet sich nach der für das Jahr 2004 im April 2005 (Beschäftigte der ehemaligen V AG) bzw. im Juli 2005 (Beschäftigte der ehemaligen S AG) gezahlten Zuwendung.
> Diese wird in Höhe der Steigerung der tariflichen Vergütung nach dem AVE-Vergütungstarifvertrag zum 01.07.2005 letztmalig erhöht. Die anteilige Sonderzuwendung (14. Gehalt) für das erste Kalenderhalbjahr 2005 wird einen Monat nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung im Rahmen der regulären Lohn- und Gehaltsabrechnung an die betroffenen Beschäftigten ausbezahlt.“

Der Kläger und die anderen in den Netzleitstellen in vollkontinuierlicher Wechselschicht tätigen Arbeitnehmer erhielten jedenfalls seit Ende der 80er Jahre bis zum Jahr 2004 jeweils im November eine Weihnachtszuwendung, die höher war als die tarifliche Weihnachtszuwendung. Auch die dem Kläger bis April 2005 gezahlte Sonderzuwendung war höher, als dies die jeweiligen Betriebsvereinbarungen vorsahen. Nach dem Betriebsübergang zum 1. Juli 1992 wies die Beklagte in den Entgeltabrechnungen für November neben der tariflichen Weihnachtszuwendung jeweils eine Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen *(Novemberzahlung)* und in den Entgeltabrechnungen für April neben der Sonderzuwendung jeweils eine Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen *(Aprilzahlung)* gesondert aus. Unter Dienstzeitzuschlägen verstehen die Parteien Zeitzuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. 5

Im November 2004 erhielt der Kläger zunächst keine Novemberzahlung. Nachdem er diese schriftlich verlangt hatte, leistete die Beklagte im Januar 2005 die Novemberzahlung, die aus dem Durchschnitt der Zeitzuschläge in den Monaten Oktober 2003 bis September 2004 berechnet war. In einem Schreiben vom 15. März 2005 erklärte die Beklagte, dass es sich bei dieser Zahlung um eine freiwillige Leistung gehandelt habe. Der Kläger widersprach dem mit einem Schreiben vom 29. März 2005. Mit der Vergütung für 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

April 2005 erhielt der Kläger neben der in der BV Nr. 20 geregelten Sondervergütung auch die Aprilzahlung, die aus dem Monatsdurchschnitt der Dienstzeitzuschläge des Jahres 2004 berechnet worden war. Im November 2005 zahlte die Beklagte die Weihnachtszuwendung in tariflicher Höhe. Die Novemberzahlung leistete die Beklagte nicht. Bei der Berechnung der monatlichen Ausgleichszulage gemäß der BV/2005 berücksichtigte die Beklagte keine Dienstzeitzuschläge.

In einem Schreiben vom 21. Dezember 2005 mit dem Betreff „Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen - Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen“ verlangte der Kläger von der Beklagten die Weiterzahlung dieser Sondervergütungen. Im Antwortschreiben der Beklagten vom 25. Januar 2006 lehnte die Beklagte dies ua. mit der Begründung ab, der Kläger habe aus betrieblicher Übung keinen Anspruch auf die Berücksichtigung der dienstplanmäßigen Zeitzuschläge bei der Berechnung der Weihnachts- und der Sonderzuwendung. 7

Mit seiner der Beklagten am 12. April 2006 zugestellten Klage vom 29. März 2006 hat der Kläger, soweit für die Revision von Bedeutung, die Zahlung einer Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen für das Jahr 2005 iHv. 603,86 Euro brutto sowie monatliche Zahlungen iHv. 49,01 Euro brutto ab dem 1. Januar 2005 mit der Begründung beansprucht, die ihm im April 2005 gezahlte Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen sei bei der Berechnung der in der BV/2005 geregelten monatlichen Ausgleichszulage zu berücksichtigen. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die beanspruchten Zahlungen stünden ihm aus betrieblicher Übung zu. Er hat, soweit für die Revision von Bedeutung, zuletzt beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.029,01 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 49,01 Euro seit dem 2. Februar 2005, 2. März 2005, 2. April 2005, 3. Mai 2005, 2. Juni 2005, 2. Juli 2005, 2. August 2005, 2. September 2005, 2. Oktober 2005, 2. November 2005, 2. Dezember 2005, 3. Januar 2006, 2. Februar 2006, 2. März 2006,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. April 2006, 3. Mai 2006, 2. Juni 2006, 2. Juli 2006, 2. August 2006, 2. September 2006 und 2. Oktober 2006 zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 1. November 2006 monatlich 49,01 Euro brutto zu zahlen;

3. für den Fall des vollständigen oder teilweisen Unterliegens mit den Anträgen zu 1 oder 2 die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen für das Kalenderjahr 2006 in Höhe von 689,36 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2006 zu zahlen;

4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 603,86 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 2. Dezember 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dem Kläger stünden aus betrieblicher Übung die beanspruchten Zahlungen nicht zu. Der Kläger habe die Voraussetzungen für das Entstehen einer betrieblichen Übung nicht dargelegt. Eine betriebliche Übung habe aufgrund der kollektivrechtlichen Rechtsgrundlagen für die jeweils im November gezahlte Weihnachtszuwendung und die jeweils im April geleistete Sonderzuwendung nicht entstehen können. Bei der Aprilzahlung und der Novemberzahlung habe es sich nicht um Arbeitsentgelt im engeren Sinn gehandelt. Diese Zahlungen seien Gegenstand einer Nebenabrede gewesen, die nach der tariflichen Regelung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedurft hätte. Die Ansprüche des Klägers seien jedenfalls verfallen, weil der Kläger die tariflichen Ausschlussfristen des § 26 Abs. 2 RTV/2002 nicht gewahrt habe. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert. Es hat dem Kläger für das Jahr 2005 eine Novemberzahlung iHv. 532,56 Euro brutto und eine im April 2006 fällig gewordene Aprilzahlung iHv. 588,12 Euro brutto zugesprochen. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit ihrer vom 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht teilweise stattgegeben und dem Kläger die von ihm für das Jahr 2005 beanspruchte Novemberzahlung und die im April 2006 fällig gewordene Aprilzahlung größtenteils zugesprochen. 12

I. Dem Kläger steht für das Jahr 2005 eine Novemberzahlung iHv. 532,56 Euro brutto zu. 13

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass der Anspruch des Klägers auf diese Zahlung aus betrieblicher Übung folgt. Die Beurteilung, ob aus den vom Berufungsgericht festgestellten Tatsachen eine betriebliche Übung hinsichtlich der Gewährung von Leistungen entstanden ist oder nicht, unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung *(BAG 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - BAGE 118, 360, 370 f.)*. Dieser Kontrolle halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stand. 14

2. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erhielten der Kläger und die anderen in den Netzleitstellen in vollkontinuierlicher Wechselschicht tätigen Arbeitnehmer jedenfalls seit Ende der 80er Jahre bis zum Jahr 2003 jeweils im November vorbehaltlos eine im Vergleich zur tariflichen Weihnachtszuwendung höhere Zuwendung. Die Beklagte hat nach ihrem Eintritt in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum 1. Juli 1992 in den dem Kläger erteilten Entgeltabrechnungen für November neben der tariflichen Weihnachtszuwendung jeweils eine Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen gesondert ausgewiesen. Ihr Einwand, der Kläger habe die Voraussetzungen für das Entstehen einer betrieblichen Übung nicht dargelegt, trägt deshalb nicht. Für jährlich gezahlte Weihnachtszuwendungen besteht die 15

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit erstarkt *(st. Rspr., vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 274 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38; 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - BAGE 118, 360, 368 f.)*. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, aufgrund der vorbehaltlosen, mehr als dreimaligen Zahlung einer Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen habe sich die Beklagte nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung vertraglich zur Zahlung dieser Zuwendung verpflichtet, ist danach nicht zu beanstanden.

3. Allerdings konnte ein Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlte *(st. Rspr., vgl. BAG 20. Juni 2007 - 10 AZR 410/06 - NZA 2007, 1293; 24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - BAGE 113, 29, 39; 27. Oktober 2004 - 10 AZR 138/04 - EZA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 28; 9. Juni 1988 - 8 AZR 752/85 -)*. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass es für die Novemberzahlung keine kollektivrechtliche Grundlage gab. Die von der AVE und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Hessen, abgeschlossenen Rahmentarifverträge vom 19. Mai 1994 *(RTV/1994)* und vom 28. Mai 1998 (*RTV/1998)* begründeten ebenso wie der RTV/2002 keinen Anspruch auf eine Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen. Das hat auch die Beklagte so gesehen. Sie hat diese tariflich nicht vorgesehene Zuwendung in den Entgeltabrechnungen für November deshalb neben der tariflichen Weihnachtszuwendung jeweils gesondert ausgewiesen. 16

4. Ohne Erfolg rügt die Beklagte, die Novemberzahlung sei aufgrund einer Nebenabrede geleistet worden, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedurft hätte. Allerdings regelte der am 1. Juli 1994 in Kraft getretene RTV/1994 bis zum 30. Juni 1998 in § 2 Abs. 2, dass Nebenabreden nur wirksam sind, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Diese Tarifvorschrift hinderte jedoch nicht einen Anspruch des Klägers auf die Novemberzahlung aus betrieblicher Übung. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Novemberzahlung nicht Gegenstand einer Nebenabrede der Parteien gewesen. 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts *(vgl. 7. Juli 1999 - 10 AZR 433/98 - ZTR 2000, 75; 25. Juli 1996 - 6 AZR 179/95 - BAGE 83, 338, 344; 7. Mai 1986 - 4 AZR 556/83 - BAGE 52, 33, 39)* handelt es sich bei Vereinbarungen über die beiderseitigen Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nach § 611 BGB, also bei Abreden über die Arbeitsvergütung und die Arbeitsleistung, nicht um Nebenabreden. Solche Vereinbarungen betreffen vielmehr den Kern des Arbeitsverhältnisses. Die Zusage einer höheren Arbeitsvergütung als der tariflich vorgesehenen Vergütung betrifft die Vergütungspflicht und damit eine Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag *(BAG 25. Juli 1996 - 6 AZR 179/95 - BAGE 83, 338, 344)*. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Vergleich zur tariflichen Vergütung ein höheres laufendes Arbeitsentgelt zahlt oder zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt eine höhere Leistung erbringt als die tariflich vorgesehene Sondervergütung. In beiden Fällen liegt eine übertarifliche Vergütung vor. Berechnet ein Arbeitgeber eine Weihnachtszuwendung zu Gunsten des Arbeitnehmers bewusst abweichend von der tariflichen Regelung oder zahlt er zusätzlich zu einer tariflich geregelten Weihnachtszuwendung eine weitere Zuwendung, ist diese weitere Zuwendung nicht Gegenstand einer Nebenabrede. 18

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist für die Frage, ob die Novemberzahlung Gegenstand einer Nebenabrede war, ohne Bedeutung, welche Zwecke die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Beklagte mit der Novemberzahlung verfolgt haben. Darauf, ob es sich um eine Sonderleistung mit Mischcharakter oder Arbeitsentgelt im engeren Sinn oder im weiteren Sinn gehandelt hat, kommt es für die Frage einer übertariflichen Vergütung nicht an. Von den früher vielfach verwendeten Formulierungen „Sonderleistung mit Mischcharakter“ oder „Arbeitsentgelt im engeren Sinn“ oder „Arbeitsentgelt im weiteren Sinn“ hat der Senat in seiner jüngeren Rechtsprechung bewusst abgesehen. Dem liegt die Erwägung zugrunde, dass ein Arbeitgeber in aller Regel jede Sondervergütung im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis und die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der versprochenen Dienste erbringt. 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

5. Der Anspruch des Klägers auf die Novemberzahlung für das Jahr 2005 ist nicht gemäß § 26 Abs. 2 RTV/2002 verfallen. Nach dieser Tarifbestimmung müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden. Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber müssen sie innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger diese Fristen eingehalten hat. Dieser hat die von der Beklagten im November 2005 nicht geleistete Novemberzahlung mit einem Schreiben vom 21. Dezember 2005 beansprucht und nach der Ablehnung durch die Beklagte im Antwortschreiben vom 25. Januar 2006 seinen Anspruch auf Novemberzahlung für das Jahr 2005 mit seiner der Beklagten am 12. April 2006 zugestellten Klage vom 29. März 2006 gerichtlich geltend gemacht. 20

II. Dem Kläger steht aus betrieblicher Übung auch die ihm vom Landesarbeitsgericht zugesprochene Aprilzahlung iHv. 588,12 Euro brutto zu. 21

1. Die Beklagte hat nach den von ihr nicht mit Rügen angegriffenen und damit bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dem Kläger diese tariflich nicht vorgesehene Sonderzahlung in den Jahren 1993 bis 1998 jeweils im April vorbehaltlos gewährt. Der Kläger hatte deshalb zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des RTV/1998 am 1. Juli 1998 bereits aus betrieblicher Übung einen vertraglichen Anspruch auf diese Zahlung. Deshalb kann dahingestellt bleiben, ob § 2 Abs. 2 RTV/1998, wonach nicht nur Nebenabreden, sondern auch Änderungen des Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit schriftlich vereinbart werden mussten, das Entstehen einer betrieblichen Übung gehindert hätte. 22

2. Für die Aprilzahlung fehlte ebenso wie für die Novemberzahlung eine kollektivrechtliche Grundlage, die das Entstehen einer betrieblichen Übung gehindert hätte. Das hat auch die Beklagte so gesehen. Sie hat diese kollektivrechtlich nicht vorgesehene Zuwendung in den Entgeltabrechnungen für April jeweils neben der durch Betriebsvereinbarung geregelten Sonderzuwendung als Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen gesondert ausgewiesen. 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Die Aprilzahlung war ebenso wenig wie die Novemberzahlung Gegenstand einer Nebenabrede der Parteien. Sie betraf die Vergütungspflicht und damit eine Hauptpflicht der Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis. 24

4. Ohne Erfolg rügt die Beklagte, der Anspruch des Klägers auf die im April 2006 fällig gewordene Aprilzahlung sei gemäß § 26 Abs. 2 RTV/2002 verfallen. 25

a) Der Kläger hat mit seinem Schreiben vom 21. Dezember 2005 nicht nur die Zahlung der Weihnachtszuwendung aus Dienstzeitzuschlägen verlangt, sondern auch ausdrücklich die Zahlung der Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen. Selbst wenn zu Gunsten der Beklagten angenommen wird, dass der Kläger diese Zahlung nach § 26 Abs. 2 Satz 1 RTV/2002 nicht vor, sondern erst nach Entstehen des Anspruchs wirksam geltend machen konnte, wäre der Anspruch nicht verfallen. Maßgeblich ist, dass die Beklagte in ihrem Antwortschreiben vom 25. Januar 2006 einen Anspruch des Klägers auf Berücksichtigung der dienstplanmäßigen Zeitzuschläge bei der Berechnung der Sonderzuwendung ausdrücklich abgelehnt und die Ablehnung eingehend begründet hat. Nach Zugang der schriftlichen Ablehnung der Beklagten musste der Kläger den abgelehnten Anspruch innerhalb einer Frist von drei Monaten gerichtlich geltend machen, um das Erlöschen seines Anspruchs zu verhindern. Dass eine Ablehnung durch den Arbeitgeber iSv. § 26 Abs. 2 Satz 2 RTV/2002 eine wirksame Geltendmachung des Anspruchs voraussetzt und erst nach dem vom Arbeitgeber bestrittenen Entstehen des Anspruchs erfolgen kann, hat im Wortlaut der Tarifvorschrift keinen Niederschlag gefunden. 26

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Kläger die tarifliche Ausschlussfrist von drei Monaten zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs gewahrt. Nach der Ablehnung des Anspruchs im Schreiben der Beklagten vom 25. Januar 2006 hat er den abgelehnten Anspruch mit seiner der Beklagten am 12. April 2006 zugestellten Klage vom 29. März 2006 gerichtlich geltend gemacht. Allerdings ist der Kläger davon ausgegangen, dass die beanspruchte Sonderzuwendung aus Dienstzeitzuschlägen ebenso wie die 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

durch Betriebsvereinbarung geregelte Sonderzuwendung von der Beklagten nicht mehr wie bisher als zusätzliche Leistung zum laufenden Arbeitsentgelt zu erbringen, sondern gemäß § 3 Abs. 1 BV/2005 als monatliche Zahlung zu leisten ist. Dies hindert jedoch nicht die Annahme einer gerichtlichen Geltendmachung mit der Klage vom 29. März 2006. Entscheidend ist, dass der Kläger mit seiner Klage ausdrücklich beansprucht hat, dass die Beklagte bei der Berechnung der Sonderzuwendung weiterhin die Dienstzeitzuschläge zu berücksichtigen hat.

Dr. Freitag Marquardt Brühler

Thiel Petri

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS