

Aktenzeichen: 10 AZR 410/06
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 20. Juni 2007
- 10 AZR 410/06 -

I. Arbeitsgericht
Magdeburg

Urteil vom 11. Mai 2005
- 11 Ca 544/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 14. März 2006
- 8 Sa 377/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Weihnachtsgeld

Gesetze:

BGB § 308 Nr. 4; BeschFG idF vom 25. September 1996 § 1 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3; KSchG § 2; TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1; TVG § 4 Abs. 1 Satz 1; Rahmentarifvertrag für die Angestellten, Auszubildenden und Praktikanten in Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (RTV) vom 26. April 1996 idF des Änderungstarifvertrags vom 23. Mai 1997 § 9 Nr. 10; RTV vom 30. Mai 1998, 18. Juni 1999, 4. Juli 2000, 15. Mai 2001, 14. April 2002 und vom 16. Mai 2003 jeweils § 9 Nr. 10

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 410/06
8 Sa 377/05
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Frese und die ehrenamtliche Richterin Feldmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 14. März 2006 - 8 Sa 377/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für das Jahr 2004 Weihnachtsgeld zusteht. 1

Die Beklagte ist eine Ingenieurgesellschaft. Der Kläger war bei ihr ab dem 9. März 1998 auf Grund eines bis zum 9. September 1998 befristeten Anstellungsvertrags vom 6. März 1998 als Mitarbeiter in der Projektgruppe „Umweltgeologie“ beschäftigt. In § 1 Satz 2 dieses Anstellungsvertrags verabredeten die nicht tarifgebundenen Parteien, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem Rahmentarifvertrag für die Angestellten, Auszubildenden und Praktikanten in Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (RTV) regelt, sofern nichts anderes vereinbart ist. Nach § 9 Nr. 10 Satz 1 RTV vom 26. April 1996 idF des Änderungstarifvertrags vom 23. Mai 1997 und nach § 9 Nr. 10 Satz 1 RTV vom 30. Mai 1998, vom 18. Juni 1999, 4. Juli 2000, 15. Mai 2001, 14. April 2002 sowie vom 16. Mai 2003 erhalten Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens elf Monate ununterbrochen besteht, eine Sondervergütung. Diese wird nach der tariflichen Regelung mit dem Gehalt für den Monat Juni und/oder November gezahlt. Die Höhe der Sondervergütung errechnet sich aus dem Tarifgehalt des Vormonats und hängt von der Betriebszugehörigkeit ab. 2

Die Parteien verlängerten ihren befristeten Anstellungsvertrag vom 6. März 1998 am 6. August 1998 bis zum 31. Dezember 1998, am 23. Dezember 1998 bis zum 30. Juni 1999 und am 7. Juni 1999 bis zum 31. Dezember 1999. 3

Seit dem 1. Januar 2000 ist der Kläger auf Grund eines unbefristeten Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 als technischer Angestellter bei der Beklagten tätig. In diesem Vertrag ist nicht vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des RTV richtet. § 5 Nr. 2 und 3 und § 10 des Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 lauten: 4



„§ 5

2. Soweit ein Weihnachtsgeld an die anderen Mitarbeiter gezahlt wird, erhält der Arbeitnehmer dieses entsprechend.
3. Gratifikationen, zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgelder oder sonstige Sondervergütungen sind - auch wenn sie wiederholt gezahlt werden - jederzeit widerrufliche freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin. Wird ein freiwilliges Weihnachtsgeld gezahlt, ist diese Sondervergütung an die Arbeitgeberin zurückzuzahlen, sofern der Arbeitnehmer nicht über den 31. März des Folgejahres hinaus bei der Firma beschäftigt ist.

§ 10

Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Mündliche Abreden bestehen nicht.“

Der Kläger und die anderen Mitarbeiter der Beklagten erhielten in den Jahren 1998 bis 2003 jeweils im November Weihnachtsgeld in Höhe ihres Bruttomonatsgehalts. In einer Betriebsvereinbarung vom 27. Juni 2001 regelten die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat, dass auf Grund der schwierigen wirtschaftlichen Situation für alle unbefristet Beschäftigten längstens für ein Jahr keine Tarifierhöhungen erfolgen. Im Mai 2004 kündigte die Beklagte in einer Betriebsversammlung an, dass sie in diesem Jahr kein Weihnachtsgeld gewährt und zahlte dieses im November 2004 nicht.

5

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe für das Jahr 2004 Weihnachtsgeld in Höhe seines Bruttomonatsgehalts von 2.796,00 Euro zu. Sein Anspruch ergebe sich aus § 8 RTV (richtig: § 9 Nr. 10 RTV). Die Anwendung des RTV sei im Anstellungsvertrag vom 6. März 1998 vereinbart und in der Folgezeit nicht widerrufen worden. An diese Vereinbarung habe die Beklagte sich auch bis November 2003 gehalten. Jedenfalls fänden die Bestimmungen des RTV kraft betrieblicher Übung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Dafür spreche auch die Betriebsvereinbarung vom 27. Juni 2001. Die Freiwilligkeitsklausel in § 5 des Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 stehe seinem Anspruch nicht entgegen. Diese Vertragsbestimmung sei widersprüchlich und auf Grund des nicht an bestimmte Voraussetzungen geknüpften Widerrufsrechts der Beklagten nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam.

6

Der Kläger hat beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2004 Weihnachtsgeld iHv. 2.796,00 Euro nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31. Dezember 2004 zu zahlen.



Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe das beanspruchte Weihnachtsgeld nicht zu. Im Anstellungsvertrag vom 1. Dezember 1999 sei die Anwendung des RTV nicht mehr vereinbart worden. Der Kläger habe auch unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2004 weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

10

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, ein Anspruch des Klägers auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2004 folge nicht aus § 8 RTV (richtig: § 9 Nr. 10 RTV). Dieser Tarifvertrag habe mangels Tarifbindung der Parteien und mangels einer Bezugnahmeklausel im Anstellungsvertrag vom 1. Dezember 1999 im unbefristeten Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung gefunden. Der RTV habe auch nicht kraft betrieblicher Übung gegolten. Einer solchen Annahme stünde bereits die doppelte Schriftformklausel in § 10 des Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 entgegen. Aus § 5 Nr. 2 dieses Anstellungsvertrags ergebe sich der Anspruch nicht. Die Beklagte habe im Jahr 2004 keinem Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld gezahlt. Schließlich habe der Kläger auch unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2004. Aus der in § 5 Nr. 3 des Vertrags vom 1. Dezember 1999 getroffenen Regelung gehe mit hinreichender Deutlichkeit hervor, dass durch die Zahlung von Weihnachtsgeld in den Jahren 2000 bis 2003 kein Rechtsanspruch des Klägers auf künftige Weihnachtsgeldzahlungen begründet werden sollte. Unabhängig davon habe unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung ein Anspruch des Klägers auf Weihnachtsgeld wegen der in

11



§ 10 des Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 vereinbarten doppelten Schriftformklausel nicht entstehen können.

II. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision stand. Die Klage ist nicht begründet. Für das vom Kläger beanspruchte Weihnachtsgeld fehlt eine Anspruchsgrundlage. 12

1. Ein Anspruch des Klägers auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2004 ergibt sich nicht aus dem Anstellungsvertrag vom 1. Dezember 1999. 13

a) Gemäß § 5 Nr. 2 dieses Vertrags erhält der Kläger, soweit ein Weihnachtsgeld an die anderen Mitarbeiter gezahlt wird, dieses entsprechend. Diese Anspruchsvoraussetzung für das Weihnachtsgeld ist nicht erfüllt. Die Beklagte hat nach der vom Kläger nicht angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts im Jahr 2004 keinem Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld gezahlt. 14

b) Entgegen der Auffassung des Klägers haben die Parteien im Anstellungsvertrag vom 1. Dezember 1999 nicht auf die Bestimmungen des RTV und damit auch nicht auf die Regelung der Sondervergütung in § 9 Nr. 10 RTV Bezug genommen. Zu Unrecht meint der Kläger, die Bezugnahme auf den RTV sei durch „Schweigen“ erfolgt. Die Parteien haben mit dem Abschluss des unbefristeten Anstellungsvertrags ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Grundlage gestellt. Sie haben dabei nicht auf die Regelungen des befristeten Anstellungsvertrags vom 6. März 1998 verwiesen und haben, anders als in § 1 Satz 2 des befristeten Vertrags, von einer Bezugnahme auf die Vorschriften des RTV abgesehen. In § 5 Nr. 2 des unbefristeten Anstellungsvertrags haben sie den Anspruch des Klägers auf Weihnachtsgeld an andere Voraussetzungen als die für die tarifliche Sondervergütung geknüpft. Dies zwingt zu der Annahme, dass sie nicht wollten, dass sich der Anspruch des Klägers auf Weihnachtsgeld im unbefristeten Arbeitsverhältnis nach der tariflichen Regelung bestimmt. 15

2. Ohne Erfolg macht der Kläger geltend, er habe auf die weitere Anwendung der Bestimmungen des RTV vertrauen dürfen, weil die Beklagte die vorangegangenen mehrfachen Verlängerungen des befristeten Anstellungsvertrags nicht zum Anlass genommen habe, die Bezugnahme auf die Vorschriften des RTV zu beenden. 16

a) Der Kläger hat die Wirksamkeit der Befristung des Anstellungsvertrags vom 6. März 1998 und der Verlängerungen der Laufzeit dieses Vertrags nicht in Frage ge- 17



stellt. Ein gesetzlicher Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis besteht nicht. Vielmehr kann der Arbeitgeber frei darüber entscheiden, ob und zu welchen Bedingungen er dem Arbeitnehmer ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags unterbreitet (*BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - BAGE 109, 110, 119*). Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer hat bei einer wirksamen Befristung einen geringeren arbeitsvertraglichen Bestandsschutz als ein auf Dauer eingestellter Arbeitnehmer. Dieser ist grundsätzlich vor einer einseitigen Änderung der Vertragsbedingungen durch § 2 KSchG geschützt. Demgegenüber muss ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer davon ausgehen, dass im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis die Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses auch zu geänderten Arbeitsbedingungen erfolgen kann (*BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - aaO*).

b) Soweit der Kläger aus den Verlängerungsvereinbarungen der Parteien ein schutzwürdiges Vertrauen auf die weitere Anwendung des RTV herleiten will, verkennt er, dass die Beklagte, selbst wenn sie dies gewollt hätte, gehindert war, mit der Änderung der Vertragslaufzeit zugleich auch die Bezugnahme auf die Bestimmungen des RTV zu beenden. Eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber zugleich andere Arbeitsbedingungen verabredet werden (*BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - AP TzBfG § 14 Nr. 19 = EzA TzBfG § 14 Nr. 23; 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05 - AP TzBfG § 14 Nr. 22 = EzA TzBfG § 14 Nr. 26*). Zwar ist das TzBfG erst am 1. Januar 2001 und damit nach der letzten Verlängerungsvereinbarung der Parteien vom 7. Juni 1999 in Kraft getreten. Jedoch war auch nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG idF vom 25. September 1996 bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens die dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Auch eine Verlängerung nach letztgenannter Bestimmung setzte voraus, dass nur die Vertragslaufzeit geändert wurde (*BAG 19. Februar 2003 - 7 AZR 648/01 -*). Eine gleichzeitige Änderung anderer Arbeitsbedingungen hätte den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis bewirkt und damit das Anschlussverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG verletzt.

3. Gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien seien nicht tarifgebunden, so dass die Bestimmungen des RTV nicht gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG Anwendung fänden, richtet sich kein Angriff der Revision.



4. Entgegen der Auffassung des Klägers finden die Vorschriften dieses Tarifvertrags auch nicht kraft betrieblicher Übung auf das unbefristete Arbeitsverhältnis Anwendung. Wenn die Beklagte dem Kläger zunächst Arbeitsvergütung in der tariflich festgelegten Höhe gezahlt hat, folgt daraus nichts anderes. Aus diesem Umstand kann nicht einmal ohne weiteres auf eine betriebliche Übung geschlossen werden, die Höhe der Vergütung gemäß den Gehaltstarifverträgen für die Angestellten, Auszubildenden und Praktikanten in Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland anzupassen. Bei einer nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin wie der Beklagten kann eine betriebliche Übung, die Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet zu erhöhen, nur angenommen werden, wenn es deutliche Anhaltspunkte im Verhalten der Arbeitgeberin dafür gibt, dass sie auf Dauer die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tariflohnerhöhungen übernehmen will (*BAG 9. Februar 2005 - 5 AZR 284/04 -*). Selbst wenn solche Anhaltspunkte vorlägen und der Kläger deshalb eine Erhöhung seines Gehalts gemäß den Gehaltstarifverträgen beanspruchen könnte, führte dies nicht zu einem Anspruch auf die nicht im Gehaltstarifvertrag, sondern in § 9 Nr. 10 RTV und damit in einem anderen Tarifvertrag geregelte tarifliche Sondervergütung. Aus diesem Grund geht auch der Hinweis des Klägers auf die Betriebsvereinbarung vom 27. Juni 2001 fehl. Wenn die Beklagte mit dem Betriebsrat auf Grund der schwierigen wirtschaftlichen Situation in dieser Betriebsvereinbarung vereinbart hat, dass für alle unbefristet Beschäftigten längstens für ein Jahr keine Tarifierhöhungen erfolgen, mag daraus abzuleiten sein, dass die Beklagte die Gehälter grundsätzlich gemäß den Regelungen in den einschlägigen Gehaltstarifverträgen anpasst. Für die Anwendung des RTV und für das vom Kläger beanspruchte Weihnachtsgeld ist dies jedoch ohne Bedeutung.

20

5. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zutreffend erkannt, dass dem Kläger Weihnachtsgeld für das Jahr 2004 nicht nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung zusteht.

21

a) 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 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 74 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 7*). Dieser Kontrolle halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts jedenfalls im Ergebnis stand.

22



b) Der Kläger und die anderen Mitarbeiter der Beklagten erhielten nach den von der Beklagten nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zwar in den Jahren 1998 bis 2003 jeweils im November ein Weihnachtsgeld in Höhe ihrer Bruttomonatsvergütung. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts konnte ein Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung jedoch nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlte (24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - BAGE 113, 29, 39; 27. Oktober 2004 - 10 AZR 138/04 -; 9. Juni 1988 - 8 AZR 752/85 -). Ungeachtet des Umstandes, dass die Parteien mit dem unbefristeten Anstellungsvertrag vom 1. Dezember 1999 die Arbeitsbedingungen neu geregelt haben, war Grundlage der Zahlung von Weihnachtsgeld an den Kläger in den Jahren 1998 und 1999 die einzelvertragliche Bezugnahme auf die Bestimmungen des RTV in § 1 Satz 2 des befristeten Anstellungsvertrags vom 6. März 1998. In den Folgejahren 2000 bis 2003 stand dem Kläger nach § 5 Nr. 2 des Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 Weihnachtsgeld zu. Die Zahlung von Weihnachtsgeld beruhte damit auf einer individualrechtlichen Grundlage. Dies hinderte das Entstehen eines Anspruchs auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung. Mangels einer Anspruchsgrundlage für das vom Kläger beanspruchte Weihnachtsgeld kommt es nicht darauf an, ob die Bezeichnung des Weihnachtsgeldes in § 5 Nr. 3 des Anstellungsvertrags vom 1. Dezember 1999 als „jederzeit widerrufliche freiwillige Leistung“ und die Schriftformabrede in § 10 des Vertrags einen Anspruch des Klägers auf Weihnachtsgeld nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung ausschließen würden, wie dies das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Keiner Entscheidung bedarf aus diesem Grund auch die Frage der Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Widerrufsregelung (vgl. zur Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Widerrufsregelung nach § 308 Nr. 4 BGB: BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140).

23

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Frese

Feldmann



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

