

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Nein

21

21

31

1 - MRZ 1972

Gesetz: BGB §§ 242 Betriebliche Übung, 133, 157

Leitsätze:

1. Eine betriebliche Übung hat keine unmittelbare und normative Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse; sie stellt auch kein betriebliches Gewohnheitsrecht dar, sondern erhält rechtliche Bedeutung nur durch die entsprechende inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsverträge.
2. Soweit das Landesarbeitsgericht die durch eine betriebliche Übung typisierten Einzelarbeitsbedingungen auslegt, kann das Revisionsgericht die Nachprüfung der Auslegung frei vornehmen und die typischen Vertragsklauseln ggf. selbst auslegen.

Aktenzeichen: 4 AZR 200/71

Urteil des BAG vom 1. März 1972

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 200/71

4 Sa 396/70 Frankfurt/Main

# Im Namen des Volkes!

31

Verkündet am  
1. März 1972

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. März 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Clemens und Prieschl für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 25. Februar 1971 - 4 Sa 396/70 - wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

#### Tatbestand:

Die 15 Kläger sind Mitglieder der Gewerkschaft Druck und Papier und arbeiten bzw. arbeiteten als Druckereifacharbeiter in der Hausdruckerei der Beklagten, die sich zusammen mit der Versandabteilung und dem Zentrallager der Beklagten in F befindet. Die Beklagte ist als Kaufhausbetrieb Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Groß- und Mittelbetriebe des Einzelhandels im Lande Hessen.

Bei der vor dem Eintritt der Kläger erfolgten Verlegung der Hausdruckerei der Beklagten von Berlin nach F erklärte sich die Beklagte bereit, den bei ihr beschäftigten Druckereifacharbeitern eine übertarifliche Zulage in der Höhe zu gewähren, daß sie den effektiven Stundenlohn der Drucker im graphischen Gewerbe erreichten. Die später bei der Beklagten eingetretenen Kläger erhielten nicht den Stundenlohn der im Lohntarifvertrag für den hessischen Einzelhandel vorgesehenen "Facharbeiter in Hausdruckereien"; vielmehr zahlte die Beklagte ihnen einen Anfangslohn in Höhe des in der Druckindustrie (graphisches Gewerbe) üblichen Effektivlohnes. In der Folgezeit erhöhte die Beklagte regelmäßig den tatsächlichen Stundenlohn der Kläger ohne deren Zutun bei jeder Erhöhung des Tariflohnes in der Druckindustrie von der Änderung des Tariflohnes an um etwa den Betrag, um den der Tariflohn in der Druckindustrie

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gestiegen war. Lediglich bei den Klägern zu 6) und zu 12) blieben insgesamt vier verschiedene Lohnerhöhungen der Druckindustrie unberücksichtigt. Aber auch unabhängig von den Tariflohnerhöhungen in der Druckindustrie gewährte die Beklagte den meisten Klägern zu verschiedenen Zeitpunkten weitere Lohnerhöhungen unterschiedlichen Umfangs. Bei allen Klägern lagen die Effektivlöhne nicht nur über den Tariflöhnen des Einzelhandels, sondern sie waren stets auch höher als die entsprechenden Tariflöhne im graphischen Gewerbe. Zudem erhielten die Kläger die in § 5 des Lohntarifvertrages für den hessischen Einzelhandel vorgesehene Familienzulage, sofern sie die Voraussetzungen dafür erfüllten.

Am 2. Oktober 1969 wurde der Wochenecklohn in der Druckindustrie mit Wirkung vom 1. Oktober 1969 um 3 v. H. erhöht. Zugleich trafen die Tarifparteien der Druckindustrie ein "Abkommen über die einmalige Zahlung", nach dem die Facharbeiter der Druckindustrie einen Betrag von 210,-- DM erhielten. Diese einmalige Zahlung in der Druckindustrie berücksichtigte die Beklagte bei den Löhnen der Kläger nicht.

Die Kläger vertreten die Auffassung, daß die Beklagte aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet sei, die Facharbeiter ihrer Hausdruckerei finanziell so zu stellen, als ob sie in der Druckindustrie beschäftigt wären; sie müsse daher den Klägern die in der Druckindustrie beschlossene einmalige Zahlung in Höhe von 210,-- DM ebenfalls gewähren, da es sich bei dieser Leistung der Sache nach um eine Erhöhung des Stundenlohnes in der Druckindustrie handele. Die Kläger haben demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an jeden von ihnen 210,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, eine betriebliche Übung bestehe, wenn überhaupt, nur dahingehend, daß bei der Lohngestaltung der Facharbeiter ihrer Hausdruckerei die Erhöhungen des tariflichen Stundenlohnes in der Druckindustrie berücksichtigt würden. Auf einmalige Zahlungen erstrecke sich die betriebliche Übung dagegen nicht. Dies gelte hier insbesondere auch deshalb, weil es



- 4 -

sich bei der einmaligen Zahlung nicht um eine Erhöhung des Stundenlohnes, sondern um eine außergewöhnliche Maßnahme zur Sicherung des Arbeitsfriedens gehandelt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläger wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Zutreffend und von der Revision auch nicht angegriffen geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß den Klägern ein tariflicher Anspruch auf Zahlung der einmaligen Leistung von 210,-- DM nicht zusteht, weil die Hausdruckerei der Beklagten nicht dem Geltungsbereich der Tarifverträge für die Druckindustrie und die Beklagte nicht der Tarifzuständigkeit der Druckindustrie unterliegt, da sie sachgerecht der Arbeitsgemeinschaft der Groß- und Mittelbetriebe des Einzelhandels im Lande Hessen angehört.

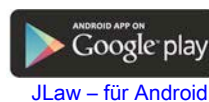
Nach den von der Revision gleichfalls nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts enthalten auch die Einzelarbeitsverträge der Kläger keine ausdrückliche Vereinbarung über die Anwendung der für die Druckindustrie geschlossenen Tarifverträge. Diese Auslegung, die das Landesarbeitsgericht den Arbeitsverträgen gegeben hat, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht führt sodann aus, daß die Arbeitsverträge der Kläger auch nicht durch eine entsprechende betriebliche Übung dahingehend gestaltet worden seien, daß die Kläger einen Anspruch auf die einmalige Zahlung von 210,--DM haben. Bei der Beklagten bestehe eine langjährige betriebliche Übung, anlässlich von Erhöhungen des Tariflohnes in der Druckindustrie den tatsächlichen Stundenlohn der in der Hausdruckerei der Beklagten beschäftigten Druckereifacharbeiter ohne deren Zutun und vorbehaltlos um den Betrag zu erhöhen, um den die tariflichen Stundenlöhne in der Druckindustrie jeweils gestiegen waren. Danach sei eine Ausgestaltung der Arbeitsverträge

- 5 -



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



durch betriebliche Übung und eine entsprechende rechtliche Verpflichtung der Beklagten nur insoweit vorhanden, als die Beklagte Erhöhungen des tariflichen Stundenlohnes in der Druckindustrie in vollem Umfange bei der Bemessung der Effektivstundenlöhne der Kläger berücksichtigen müsse. Die von den Tarifparteien der Druckindustrie am 2. Oktober 1969 vereinbarte einmalige Zahlung von 210,-- DM brauche die Beklagte den Klägern jedoch nicht zu gewähren, weil es sich bei der einmaligen Zahlung in der Druckindustrie nicht um eine Erhöhung des tariflichen Stundenlohnes gehandelt habe. Ob es sich dabei um einen Lohnbetrag handele, sei für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht erheblich; entscheidend sei allein, daß es sich nicht um eine Erhöhung des tariflichen Wochenecklohnes und damit des tariflichen Stundenlohnes in der Druckindustrie gehandelt habe. Bei der Beklagten bestehe keine betriebliche Übung dahin, außerhalb von Erhöhungen des Tariflohnes gewährte Zulagen in der Druckindustrie bei der Feststellung der Stundenlöhne der Kläger zu berücksichtigen. Daran vermöge auch der Hinweis der Kläger nichts zu ändern, daß die einmalige Zahlung von 210,-- DM einer Erhöhung des Tariflohnes um 5,85 v. H. entspreche. Entscheidend sei aufgrund der betrieblichen Übung, daß die 210,-- DM gerade nicht in Form einer prozentualen Erhöhung des Tariflohnes gewährt worden seien, die Beklagte aber nur solche Erhöhungen berücksichtigen müsse.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis beizutreten. Das Landesarbeitsgericht und die Revision gehen dabei zutreffend davon aus, daß eine betriebliche Übung keine unmittelbare und normative Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse hat und auch kein betriebliches Gewohnheitsrecht darstellt, sondern rechtliche Bedeutung nur durch die entsprechende inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsverträge erhält (BAG AP Nr. 5 und 8 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Die rechtliche Bedeutung der betrieblichen Übung besteht damit darin, daß ihr Inhalt kraft stillschweigender einzelvertraglicher Vereinbarung in die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingeht und die Arbeitsverträge ergänzen kann (vgl. A. Hueck, Die rechtliche Bedeutung der betrieblichen Übung in Festschrift



- 6 -

für Heinrich Lehmann 1956, Seite 633 ff.; BAG AP Nr. 9 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt). Daraus folgt, daß die Annahme einer betrieblichen Übung und die Auslegung der danach ausgestalteten Einzelarbeitsverträge den Grundsätzen des Vertragsrechts folgt. Das gilt dann auch für die Frage der Nachprüfbarkeit der durch die Tatsacheninstanz vorgenommenen Auslegung in der Revisionsinstanz. Das Revisionsgericht hat grundsätzlich nur zu prüfen, ob der angenommene Erklärungswert des tatsächlichen Verhaltens den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB entspricht und mit den Denkgesetzen und allgemeinen Erfahrungssätzen vereinbar ist (BAG AP Nr. 30 zu § 133 BGB; AP Nr. 1, 2 zu § 157 BGB; AP Nr. 2 zu § 305 BGB; AP Nr. 9 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Der Revision ist allerdings zuzugeben, daß nach denselben Auslegungsgrundsätzen der Nachprüfbarkeit der Auslegung von Einzelarbeitsverträgen stets dann nicht diese engen Grenzen gesetzt sind, wenn es sich um die Auslegung sog. typischer Verträge handelt (vgl. BAG 4, 340 = AP Nr. 7 zu § 1 TO.A; BAG 5, 122 = AP Nr. 31 zu § 3 TO.A; AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; AP Nr. 4 zu § 549 ZPO). Soweit das Landesarbeitsgericht daher die gerade durch eine betriebliche Übung typisierten Einzelarbeitsbedingungen auslegt, kann das Revisionsgericht die Nachprüfung frei vornehmen und die typischen Vertragsklauseln gegebenenfalls selbst auslegen.

Aber auch nach diesen Grundsätzen besteht kein Anspruch der Kläger auf Zahlung der einmaligen Zulage von 210,-- DM, wie sie in der Druckindustrie am 2. Oktober 1969 vereinbart worden ist. Es bestehen bereits erhebliche Zweifel, ob überhaupt eine rechtliche Verpflichtung der Beklagten besteht, jede Tarifloohnerhöhung in der Druckindustrie den Klägern in Form einer entsprechenden Erhöhung ihrer übertariflichen Effektivlöhne zukommen zu lassen. Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur festgestellt, daß gegenüber zwei der Kläger vier Tarifloohnerhöhungen unberücksichtigt blieben und damit eine einheitliche Übung ohne Beanstandung nicht in jedem Falle durchgeführt worden ist, sondern gibt außerdem im unstreitigen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand wieder, daß den Klägern die Änderung des Tariflohnes nur "um etwa den Betrag" der Tariflohnerhöhung in der Druckindustrie zugute käme, was die Möglichkeit zu gewissen Schwankungen und Änderungen einschließt. Darüber hinaus sind ebenfalls unstreitig den meisten Klägern zu verschiedenen Zeitpunkten auch unabhängig von der Tariflohnänderung weitere zusätzliche Lohnerhöhungen gewährt worden, die gegebenenfalls als vorweggenommene Erhöhungen für künftige Tariflohnerhöhungen angesehen werden könnten. Selbst wenn man aber - wie das die Beklagte in der Revisionsinstanz selbst nicht mehr ernsthaft in Zweifel gezogen hat - mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß bei der Beklagten eine betriebliche Übung dahin bestanden hat, jedenfalls bei Erhöhungen des tariflichen Stundenlohnes den Klägern in der Regel ihren tatsächlichen Stundenlohn entsprechend zu erhöhen, erstreckt sich das nicht auf die einmalige Zahlung von 210,-- DM vom 2. Oktober 1969. Den Klägern ist bestenfalls stets nur der tarifliche Stundenlohn entsprechend erhöht worden; es ist zwischen den Parteien auch unstreitig, daß die ab 1. Oktober 1969 gleichzeitig gewährte Tariflohnerhöhung von 3 v. H. sich auch auf den Stundenlohn der Kläger ausgewirkt hat. Sonstige Leistungen nach den Tarifverträgen der Druckindustrie sind den Klägern - wie ebenfalls unstreitig ist - nicht gewährt worden, insbesondere erhielten die Kläger, soweit die Voraussetzungen vorlagen, eine Familienzulage nach dem Lohn tariffvertrag für den hessischen Einzelhandel und nicht nach dem Tarifvertrag für die Druckindustrie.

Der Revision ist nun zwar zuzugeben, daß von der betrieblichen Übung auch pauschalierte Stundenlohnerhöhungen u.U. miterfaßt werden könnten. Im vorliegenden Falle ist aber kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß die Zahlung von 210,-- DM eine solche pauschalierte Stundenlohnerhöhung ist oder ihr gleichstehen könnte. Das ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision auch nicht aus der verbindlichen Entscheidung des zentralen Schiedsgerichts vom 16. Dezember 1969, wonach die einmalige Zahlung allen am 2. Oktober 1969 zu einem Betrieb der Druckindustrie in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern



- 8 -

zusteht. Diese Entscheidung beruht nämlich auf den unterschiedlichen Auffassungen zwischen den zuständigen Tarifvertragsparteien über die Einigung vom 8. Oktober 1969, nach der festgelegt worden war, daß Arbeitnehmer, die nach dem 1. Februar 1969 eine Arbeit in der Druckindustrie aufgenommen hatten, eine einmalige Zahlung in Höhe von 1/8 für jeden Monat der Tätigkeit in der Druckindustrie erhalten sollten; außerdem sollte danach bei Arbeitnehmern, die in der Zeit vom 1. Oktober 1969 bis 31. Januar 1970 ausscheiden würden, für jede Woche 1/17 der einmaligen Zahlung einbehalten werden können. Diese Vereinbarung ist durch den Schiedsspruch vom 16. Dezember 1969 gegenstandslos geworden. Es steht nunmehr fest, daß den Anspruch auf die einmalige Zahlung in vollem Umfange alle am 2. Oktober 1969 in der Druckindustrie Beschäftigten haben. Dementsprechend hat auch der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 21. September 1971 - 1 AZR 88/71 - ausgeführt, daß die Erklärung vom 8. Oktober 1969 zur Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen nicht herangezogen werden kann. Haben aber danach alle Arbeitnehmer, die am 2. Oktober 1969 in einem tariflich normierten Arbeitsverhältnis zu einem Betrieb der Druckindustrie standen, den vollen Anspruch auf die Zahlung von 210,-- DM, so kann nicht davon gesprochen werden, daß es sich um eine Zahlung handelt, die einer tariflichen Stundenlöhnerhöhung gleichsteht oder nahekommt, weil auch Arbeitnehmer, die kurz vor dem 2. Oktober in einen Betrieb eingetreten waren oder kurz danach ausschieden, den vollen Anspruch auf die einmalige Zahlung behalten haben.

Liegt aber damit eine besondere Art der einmaligen Zahlung vor, die nicht etwa nur einen Zeitraum zwischen dem Auslaufen eines gekündigten Tarifvertrages und dem Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrages entsprechend den kürzlichen Regelungen in der Metallindustrie überbrückt, so konnte sich die vom Landesarbeitsgericht angenommene betriebliche Übung über die Berücksichtigung der tariflichen Stundenloohnerhöhungen in der Druckindustrie nicht auch auf die Zahlung dieses einmaligen Betrages erstrecken. Die Auslegung der Einzelarbeitsverträge der Kläger ergibt vielmehr unter diesen Umständen, daß ihnen

- 9 -



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



gez, Dr. Poelmann      Dr. Feller      Dr. Neumann  
Clemens                  Prieschl

