

Aktenzeichen: 5 AZR 1174/79

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 17. März 1982
Az. 5 AZR 1174/79

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 5. April 1979
Az. 19 Ca 137/78

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 30. August 1979
Az. 4 Sa 57/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:
Inhalt einer betrieblichen Übung

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; § 242 Betriebliche Übung; § 315

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 1174/79

4 Sa 57/79 Berlin

Verkündet am
17. März 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Fischer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. August 1979 - 4 Sa 57/79 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Kirchenwart tätig. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Die Beklagte ist Gliedkirche der Evangelischen Landeskirche in Berlin-Brandenburg (EKiBB). Diese zahlte seit 1966 jährlich zur Weihnachtszeit an ihre Mitarbeiter eine Sonderzuwendung. Deren Höhe entwickelte sich in den Jahren 1969 bis 1977 im Verhältnis zum Bruttoverdienst des Klägers unstreitig wie folgt:

	Bruttoverdienst	Sonderzuwendung
1969	1.240,78 DM	620,39 DM = 50 %
1970	1.288,27 DM	644,14 DM = 50 %
1971	1.384,56 DM	916,42 DM = 66,18 %
1972	1.467,67 DM	1.016,49 DM = 69,25 %
1973	1.730,99 DM	1.797,99 DM = 100 % + 67,-- DM Zulage
1974	1.920,70 DM	1.987,70 DM = 100 % + 67,-- DM Zulage
1975	1.960,52 DM	2.127,52 DM = 100 % + 67,-- DM Zulage
1976	2.049,-- DM	2.216,-- DM = 100 % + 67,-- DM Zulage
1977	2.224,-- DM	2.324,-- DM = 100 % + 100,-- DM Zulage.

Die Gewährung einer Sonderzuwendung wurde in jedem Jahr von der Kirchenleitung besonders beschlossen mit dem ausdrücklichen Vorbehalt "ohne Anerkennung eines Rechtsanspruches". Diese Beschlüsse der Kirchenleitung bedurften jeweils der Zustimmung des Haushaltsausschusses. Anschließend unterrichtete der Berliner Stadtsynodalverband die einzelnen Gemeindegemeinderäte der ihm angehörenden Kirchengemeinden mit einem Rundschreiben über die Beschlüsse der Gesamtkirchenleitung und des Haushaltsausschusses, für das laufende Jahr eine Sonderzuwendung "ohne Anerkennung eines Rechtsanspruches zu zahlen".

Bis einschließlich 1973 wurde der Vorbehalt den betroffenen Mitarbeitern nicht ausdrücklich mitgeteilt. Seit 1974 erhalten die Mitarbeiter der EKiBB die jährliche Sonderzuwendung nur noch mit dem auf ihrer Gehaltsabrechnung gedruckten Vermerk "Sonderzuwendung ohne Rechtsanspruch". Seit dem gleichen Jahr wurden die Rundschreiben des Stadtsynodalverbandes über die Sonderzuwendung auch den Mitarbeitervertretungen der einzelnen Kirchengemeinden übermittelt. Der Kläger gehört der Mitarbeitervertretung der Beklagten an. Zusätzlich wurden diese Rundschreiben seit 1977 am Schwarzen Brett der Gemeinden aufgehängt.

- 3 -

Wegen eines zu erwartenden Haushaltsdefizits von 13 Mio. D im Haushaltsjahr 1978 kam die Synode der EKIBB im Sommer überein, 1978 weitgehende Sparmaßnahmen zu treffen, u. a. auch die Sonderzuwendungen zu kürzen. Hiervon wurden alle Mitarbeiter mit Rundschreiben vom 5. August 1978 unterrichtet. Am 24. Oktober 1978 beschloß die Kirchenleitung unter Beteiligung des Haushaltsausschusses, für das Jahr 1978 eine Sonderzuwendung in Höhe eines Grundbetrages von 1.000,-- DM zuzüglich 400,-- DM für den Ehegatten, wenn dieser seit dem 1. Juli 1978 keine eigenen Einkünfte hatte, und weitere 150,-- DM für jedes Kind zu zahlen.

Mit der Klage verlangt der Kläger die Differenz zwischen der ihm für das Jahr 1978 gezahlten Sonderzuwendung in Höhe von 1.300,-- DM und dem Betrag, den er bei Zahlung eines vollen Bruttomonatsgehalts als Sonderzuwendung erhalten hätte.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, durch die vorbehaltlose Zahlung einer Weihnachtsgratifikation bis 1973 habe er aufgrund betrieblicher Übung einen arbeitsvertraglichen Anspruch gegenüber der Beklagten auf Zahlung einer Gratifikation in Höhe eines vollen Monatsgehalts erhalten. Dieser Anspruch sei nicht dadurch entfallen, daß die Beklagte ab 1974 die Sonderzuwendung mit dem Vorbehalt "ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs" gezahlt habe. Diesen Vermerk habe er zudem lediglich als die Kurzformulierung eines Rückzahlungsvorbehalts betrachtet. Der Kläger hat weiter die Ansicht vertreten, die Beklagte könne die Sonderzuwendung auch deshalb nicht kürzen, weil sie bei der Werbung neuer kirchlicher Mitarbeiter in Inseraten verspreche: "Vergütung entsprechend BAT".

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.121,70 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Meinung vertreten, ein vertraglicher Anspruch des Klägers auf Gewährung einer Sonderzuwendung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts entfalle bereits deshalb, weil die



Beschlüsse der Kirchenleitung zu den Sonderzuwendungen in den einzelnen Jahren nur mit Wirkung für das betreffende Jahr und jeweils mit dem Vorbehalt "ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs" gefaßt worden seien. Es sei davon auszugehen, daß die Rundschreiben der Kirchenleitung, mit welchen den Gliedkirchen die jeweiligen Beschlüsse mitgeteilt worden seien, den Mitarbeitern und damit dem Kläger bekannt gemacht worden seien. Darüber hinaus sei der Kläger unstreitig seit Jahren Mitglied des Vorstandes des Verbandes der Mitarbeiter und Delegierter im paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Ausschuß, mit dem die Kirchenleitung jährlich über die Zahlung der Sonderzuwendung und den Freiwilligkeitsvorbehalt verhandelt habe. Die Beklagte hat weiter darauf verwiesen, daß die Sonderzuwendung bis 1973 nicht nur in unterschiedlicher Höhe, sondern auch zu verschiedenen Zeitpunkten und mit wechselnden Inhalten gewährt worden sei. Schließlich hat die Beklagte vorgetragen, ein etwa entstandener Rechtsanspruch auf eine Sonderzuwendung sei durch den Aufdruck des Vorbehalts auf den Gehaltsstreifen ab 1974 wieder entfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter; die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

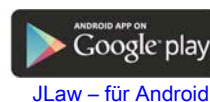
Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, daß dem Kläger für das Jahr 1978 kein Anspruch auf eine Sonderzuwendung in Höhe eines vollen Monatsgehalts zusteht.

I. Der Anspruch des Klägers kann sich nur aus arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergeben. Die Zahlung der Sonderzuwendung ist ihm im Arbeitsvertrag nicht zugestanden worden. Eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten kann jedoch dadurch begründet worden sein, daß sie mehrfach eine Sonderzahlung geleistet hat. Dabei ist nach dem unstreitigen Sachverhalt davon auszugehen, daß - entgegen den Beschlüssen der Kirchenleitung - in den Jahren 1969 bis 1973 ein mit der Leistung verbundener Vorbehalt den Arbeitnehmern nicht bekannt gegeben wurde.

1. Wenn der Arbeitgeber wiederholt vorbehaltlos Sonderleistungen erbringt, kann daraus eine betriebliche Übung entstehen. Entgegen der Ansicht der Revision kommt einer betrieblichen Übung – auch wenn es sich um Weihnachtsgratifikationen handelt – keine normative Wirkung wie einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung zu. Sie stellt auch nicht als betriebliches Gewohnheitsrecht eine Rechtsquelle eigener Art dar (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 5, 44 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG Urteil vom 9. März 1961 – 5 AZR 114/60 – = AP Nr. 5 aaO; Urteil vom 18. Juli 1968 – 5 AZR 400/67 – = AP Nr. 8 aaO; BAG 23, 213 = AP Nr. 10 aaO; Urteil vom 1. März 1972 – 4 AZR 200/71 – = AP Nr. 11 aaO). Die Ausführungen der Revision geben keinen Anlaß, hiervon abzuweichen.

Die vorgenannte Rechtsprechung wie auch das überwiegende Schrifttum sind dagegen darin einig, daß die Betriebsübung einen schuldrechtlichen Verpflichtungstatbestand auf der Ebene des einzelnen Arbeitsverhältnisses darstellt. Dogmatisch unterschiedlich wird die Rechtsgeltung im einzelnen beurteilt. Eine früher herrschende Meinung sah den Grund für die verpflichtende Wirkung der betrieblichen Übung in der Möglichkeit, ihren Inhalt zur Grundlage einer ausdrücklichen oder stillschweigenden vertraglichen Vereinbarung zu machen oder sie als Konkretisierung der Treue- und Fürsorgepflicht zur Vertragsauslegung und Vertragsergänzung heranzuziehen. Eine neuere Lehre führt die Rechtswirkungen der Betriebsübung auf den Gedanken des Vertrauensschutzes zurück; dem Arbeitgeber sei sein Verhalten und der durch dieses Verhalten erzeugte Vertrauenstatbestand als Haftungsgrund zuzurechnen (vgl. dazu im einzelnen BAG 23, 213, 217 ff. = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung mit Nachweisen aus Rechtsprechung und Schrifttum).

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es auch im vorliegenden Falle nicht erforderlich, darüber zu befinden, welcher der beiden wissenschaftlichen Meinungen der Vorzug zu geben ist. Beide Ansichten knüpfen an ein Verhalten des Arbeitgebers an. Dieses Verhalten wird dem Arbeitgeber als stillschweigende vertragliche Erklärung zugerechnet, oder es wird aus ihr ein Vertrauenstatbestand als Haftungsgrund für künftiges gleichbleibendes Verhalten gewonnen. Daraus ergibt



Da die Übung der Sachverhalt ist, aus dem eine rechtliche Bindung des Arbeitgebers hergeleitet wird, bestimmt der Inhalt dessen, was als Übung festzustellen ist, den Umfang der rechtlichen Bindung. Es kommt also darauf an, wie die Übung tatsächlich regelmäßig gehandhabt wird. Eine rechtliche Bindung tritt nur insoweit ein, wie der vom Arbeitgeber gesetzte Vertrauensstatbestand reicht. Deshalb ist es möglich, daß für die vom Arbeitgeber gewährten Leistungen eine Bindung nur dem Grunde nach eintritt, während die Höhe vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen in unterschiedlicher Höhe festgesetzt werden kann (ebenso G. Hueck/Fastrich, AR-Blattei, Betriebsübung I, C II; Seiter in Anm. zu AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu 2 b und 3; Söllner, AR-Blattei, Lohn XVI, A III; ferner RAG in ARS Bd. 17 Nr. 44; RAG in ARS Bd. 40 Nr. 65; LAG Hamm in AP 1950 Nr. 88, jeweils mit zustimmenden Anmerkungen von H. Hueck).

3. Das Landesarbeitsgericht hat dem vorgenannten Gesichtspunkt nicht ausreichend Rechnung getragen. Es hat zwar - insoweit zutreffend - ausgeführt, daß trotz unterschiedlicher Höhe der gewährten Zuwendungen eine Haftung der Beklagten aus einem Vertrauensstatbestand eingetreten ist. Das Berufungsgericht ist jedoch zu weit gegangen, wenn es angenommen hat, trotz wechselnder Höhe der Zuwendungen sei eine Bindung der Beklagten in Höhe des zuletzt 1973 ohne Vorbehalt gezahlten vollen Monatslohns eingetreten. Bis einschließlich 1973 hat die Zuwendung aufgrund jeweils gefaßter Beschlüsse in jedem Jahr eine andere Höhe gehabt. Die Leistungen ab dem Jahre 1974 sind unter Vorbehalt gewährt worden. Die zutreffende Wertung dieses Verhaltens der Beklagten kann nur dazu führen, daß eine Bindung dem Grunde nach eingetreten ist, die begünstigten Arbeitnehmer dagegen nicht darauf vertrauen durften, daß die Zahlung eines Monatsgehalts nach Erreichen dieses Betrages im Jahre 1973 künftig erfolgen werde und dies dem Willen der Beklagten entspreche.

Hieran ändert auch nicht, daß die Beklagte sich an die Handhabung im öffentlichen Dienst angelehnt hatte. Die Erklärung in Inseraten, Vergütung werde entsprechend BAT gewährt, besagt schon vom Wortlaut her, daß die Vergütungsregelungen im öffentlichen Dienst nur ein Orientierungspunkt im Rahmen einer eigenständigen Regelung sein sollte. Dementsprechend ist für die



Sonderzuwendung auch keine Dauerregelung getroffen worden, wie sie in dem Sonderzuwendungstarif für den öffentlichen Dienst besteht; vielmehr ist von Jahr zu Jahr neu festgelegt worden, ob und in welcher Höhe - wenn auch in Anlehnung an den sonstigen öffentlichen Dienst - eine Sonderzuwendung gewährt werden sollte.

4. Mit der danach für das Jahr 1978 zulässig gewesenen Festsetzung der Sondervergütung auf einen Betrag, der ein Monatseinkommen nicht erreichte, hat die Beklagte sich auch im Rahmen billigen Ermessens gehalten. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß im Haushaltsplan der Beklagten eine Deckungslücke bestanden hat, die durch verschiedene Sparmaßnahmen geschlossen werden mußte. Bei ihrer Maßnahme hat die Beklagte den Belangen ihrer Arbeitnehmer, insbesondere hinsichtlich der familiären Verhältnisse Rechnung getragen. Nach alledem ist nicht ersichtlich, daß die Festsetzung der Sonderzuwendung für das Jahr 1978 willkürlich ohne Beachtung der Belange der Arbeitnehmer geschehen wäre.

II. Da die Beklagte sonach schon in der Festlegung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1978 nicht durch eine im Jahre 1973 bereits begründet gewesene Bindung in bezug auf die Höhe der Leistung gehindert war, kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegte Annahme nicht mehr an, eine Verpflichtung der Beklagten sei durch die seit 1974 erklärten Vorbehalte wieder abgebaut worden.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Bahr

Fischer

