

Aktenzeichen: 5 AZR 202/90

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 29. Mai 1991

- 5 AZR 202/90 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 01. Juli 1988

- 15 Ca 25/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 20. September 1989

- 10 Sa 1508/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Gehaltserhöhung

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, §§ 145, 151, § 315, § 125 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 202/90

10 Sa 1508/88 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. Mai 1991

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1991 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Dr. Olderog und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Arntzen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 20. September 1989 - 10 Sa 1508/88 - wird zurückgewiesen.



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



2. Der Kläger 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 um eine vom Kläger beanspruchte Gehaltserhöhung.

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1964 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 13. November 1963 als Referent für Software für die Beklagte tätig. Sein monatliches Gehalt belief sich 1986 auf 6.775,-- DM brutto. Es ist seit dem 1. März 1988 um 50,-- DM auf 6.825,-- DM brutto erhöht worden. Nach Ziffer 10 Satz 2 des Arbeitsvertrages haben mündliche Abreden, die nicht schriftlich bestätigt werden, keine Gültigkeit.

Bei der Beklagten fanden in der Vergangenheit jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres regelmäßig Gehaltsanpassungen statt, die nach persönlicher Tätigkeitseinstufung und Leistungsbereitschaft, nach der internen Bedeutung der Abteilung bzw. Tätigkeitssparte sowie unter Beachtung der allgemeinen Tarifentwicklung bemessen wurden. Ihre Höhe fiel für die einzelnen Mitarbeiter unterschiedlich aus. Auch kam es vor, daß Gehaltsanpassungen für einzelne Mitarbeitergruppen gänzlich unterblieben. Das Gehalt des Klägers wurde gemäß den schriftlichen Mitteilungen der Beklagten vom 29. Dezember 1982, 30. Dezember 1983, 4. April 1985 und 13. Januar 1986 jeweils mit Wirkung ab 1. Januar in unterschiedlichem Umfange (zwischen 175,-- DM und 350,-- DM monatlich)

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



erhöht.

Am 10. Dezember 1986 fand im Haus der Beklagten eine von ihrem Betriebsrat einberufene Betriebsversammlung statt, an welcher für die Beklagte ihr damaliger Geschäftsführer Dr. O und ihr damaliger Personaldirektor H teilnahmen. Bei dieser Betriebsversammlung gaben die beiden Vertreter der Beklagten zu der für das Jahr 1987 anstehenden Gehaltsanpassung verschiedene Erklärungen ab, mit denen sie eine solche Maßnahme für die Zeit ab April 1987 zumindest in Aussicht stellten; der genaue Wortlaut jener Erklärungen und deren rechtliche Bewertung ist zwischen den Parteien streitig. Im März 1987 wurden bei der Beklagten schriftliche Gehaltsmitteilungen vorbereitet, mit denen die ab April geplante Gehaltserhöhung bewirkt werden sollte. Mit Aushang vom 31. März 1987 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern mit, eine Erhöhung der Löhne und Gehälter sei aufgrund der angespannten Geschäftslage bis auf weiteres im Jahre 1987 nicht möglich. Der Kläger machte daraufhin mit Schreiben vom 29. Juni 1987 einen Anspruch auf Gehaltserhöhung ab April 1987 geltend. Mit seiner Klage verlangt er die ab diesem Zeitpunkt nach seiner Auffassung angefallenen Beträge und künftige Leistungen.

Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte habe anlässlich der Betriebsversammlung eine bindende Erklärung zur Gehaltsanpassung abgegeben. Sie habe, vertreten durch ihren Geschäftsführer und ihren Personaldirektor, eine kräftige Gehaltserhöhung zum 1. April 1987 zugesagt, die über dem bisher betriebsüblichen Rahmen liegen werde. Die Höhe der Gehaltsanhebung sei nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) sowie entsprechend den Erhöhungen der letz-



ten Jahre vorzunehmen. Das ergebe für ihn einen Betrag von mindestens 350,-- DM monatlich.

Der Kläger hat daher beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.550,-- DM nebst 4 % Zinsen aus 3.150,-- DM seit dem 29. Januar 1988 sowie aus 1.400,-- DM seit dem 29. April 1988 zu zahlen;
2. die Beklagte ferner zu verurteilen, an ihn zusätzlich zu seinem derzeitigen Gehalt in Höhe von 6.825,-- DM monatlich 350,- DM, beginnend mit Mai 1988, jeweils zum Monatsletzten zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, bei der Betriebsversammlung am 10. Dezember 1986 keine Gehaltserhöhung zugesichert, sondern lediglich zum 1. April 1987 in Aussicht gestellt zu haben, sofern im ersten Quartal des Jahres eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation eintrete. Ihre Vertreter hätten bei der Betriebsversammlung ohnehin keine Willenserklärungen, sondern nur Wissenserklärungen ohne rechtlichen Bindungswillen abgegeben. Etwaige Willenserklärungen seien überdies zu unbestimmt gewesen, um seitens der einzelnen Mitarbeiter angenommen werden zu können. Eine Anwendung des § 315 BGB komme nicht in Frage, da bei der eigentlichen Gegenleistung für erbrachte Arbeit kein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht einer Arbeitsvertragspartei möglich sei. Sie hat weiter die Ansicht vertreten, eine formlose Einigung über eine Gehaltserhöhung scheitere jedenfalls an dem in Ziff. 10 des Arbeitsvertrages normierten Schriftformerfordernis, das bei früheren Gehaltsanpassungen stets beachtet worden sei. Schließlich hat sie vorgetragen,

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



ihre schlechte wirtschaftliche Lage habe eine Verringerung der Personalkosten erfordert; daher habe sie zur Vermeidung von Entlassungen die zum 1. April 1987 geplante Gehaltserhöhung ausgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision war zurückzuweisen.

Dem Kläger stünde die beanspruchte Gehaltserhöhung nur dann zu, wenn der Personaldirektor H anlässlich der Betriebsversammlung am 10. Dezember 1986 eine für die Beklagte bindende Willenserklärung mit dem Angebot auf Gehaltserhöhung abgegeben hätte. Das ist jedoch zu verneinen.

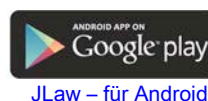
I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung mit der Überlegung begründet, eine rechtlich wirksame Vereinbarung über eine Gehaltserhöhung sei nicht zustande gekommen, weil es zum einen an einem rechtsgeschäftlichen Bindungswillen der Beklagten und zum anderen an der Wahrung der vertraglich vereinbarten Schriftform gefehlt habe. In tatsächlicher Hinsicht hat das Landesarbeitsgericht den aus der Beweisaufnahme ermittelten



Sachverhalt zugrunde gelegt. Dabei ist es zu dem Ergebnis gelangt, dem Zeugen H habe bei seiner Äußerung anlässlich der Betriebsversammlung ein unbedingter Bindungswille gefehlt: Er habe seiner Erklärung ganz offenkundig die Vorstellung zugrunde gelegt, daß die Gehaltsanpassungen in der bislang betriebsüblichen Art und Weise stattfinden sollten. Diese Vorstellung des Personaldirektors sei für die Belegschaft erkennbar dahin gegangen, daß eine Gehaltserhöhung zum 1. April 1987 nur nach Maßgabe der bisher im Einzelfall herangezogenen Kriterien erfolgen solle.

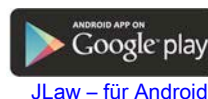
II. Die Würdigung des von ihm festgestellten und für den Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht läßt keine revisionserheblichen Rechtsfehler erkennen.

1. Bei der Äußerung des Zeugen H handelt es sich nicht um eine nur an den Kläger, sondern um eine an die gesamte bei der Betriebsversammlung anwesende Belegschaft gerichtete Erklärung. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß einzelvertragliche Ansprüche nicht nur durch Einzelabreden begründet werden können, sondern auch durch eine Gesamtzusage seitens des Arbeitgebers. Eine einseitige Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen zu gewähren, kann nach § 151 BGB von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen werden, so daß auf diese Weise eine vertragliche Einheitsregelung in Form einer Gesamtzusage zustande kommt (vgl. nur BAG Urteil vom 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 1 der Gründe). Bei einer Gesamtzusage ist aber ebenso wie bei einer zu einer Einzelabrede führenden Willenserklärung



ein rechtserheblicher Bindungswille desjenigen zu fordern, der die Erklärung abgibt. Allerdings tritt die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern deshalb, weil er seinen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert. Die entscheidende Frage ist daher immer, wie der Erklärungsgegner die Erklärung oder das Verhalten des anderen Teiles nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände auffassen muß (BAGE 23, 213, 220 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I 2 b der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles und in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu Lasten der Arbeitnehmer beantwortet. Dabei hat es zu Recht entscheidend auf die auch dem Kläger bekannten betriebsüblichen Bewertungsmaßstäbe bei den früheren Gehaltsanpassungen abgestellt. Diese Umstände haben in der Vergangenheit nicht nur zu Gehaltsanpassungen in unterschiedlicher Höhe, sondern auch dazu geführt, daß einzelne Mitarbeiter oder Teile der Belegschaft von einer Erhöhung ausgenommen waren. Der Äußerung des Zeugen H konnten die Mitarbeiter jedenfalls nicht entnehmen, daß die Beklagte von ihrem bisherigen Verteilungsverhalten abgehen wolle. Hierfür spricht außerdem der vom Landesarbeitsgericht hervorgehobene Gesichtspunkt, daß der Zeuge H weder die Gesamthöhe des für die Gehaltsanhebungen zur Verfügung stehenden Betrages noch aber einzelne Prozentsätze zur Höhe der Anpassung genannt hat. Der Vorbehalt der individuellen Überprüfung muß daher einen Anspruch des Klägers ausschließen.



Der Kläger kann folglich aus der Erklärung des Zeugen H keinen Anspruch für sich herleiten. Ebensowenig kann er sein Begehren auf die in der Vergangenheit jährlich erfolgten Gehaltserhöhungen stützen, weil diese nach der betriebsüblichen Handhabung hinsichtlich Grund und Höhe jeweils von einer besonderen Entscheidung der Beklagten abhingen.

3. Ergänzend kommt hinzu, daß - wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausgeführt hat - ein Anspruch des Klägers auch wegen Nichteinhaltung der vertraglich vereinbarten Schriftform nicht begründet ist. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu in seiner zweiten Begründung festgestellt, die Parteien hätten die Schriftformklausel nicht stillschweigend und einvernehmlich abbedungen. Die Beklagte habe, für die Belegschaft erkennbar, nicht von ihrer bisherigen Handhabung, schriftliche Mitteilungen über die Gehaltserhöhungen auszustellen, abweichen wollen.

Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Vertragsparteien einen vereinbarten Formzwang jederzeit formlos und stillschweigend aufheben können. Dies gilt sogar dann, wenn die Parteien bei ihrer neuen Abrede an die Schriftformklausel überhaupt nicht gedacht haben (BAG Urteil vom 16. August 1983 3 AZR 34/81 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, zu II 2 der Gründe, m. w. N.). Eine stillschweigende Aufhebung der vertraglichen Formabrede ist dann anzunehmen, wenn die Parteien die Maßgeblichkeit der mündlichen Vereinbarung übereinstimmend gewollt haben (BAGE 37, 228, 235 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT). Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, hatte die Beklagte



einen dahingehenden Willen aber gerade nicht. Es ist auch kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß die Beklagte von ihrer üblichen Handhabung abweichen wollte, zumal, da es ihrerseits noch einer individuellen Umsetzung eines bestimmten Gesamtbetrages bedurft hätte. Diese Umstände sind vom Landesarbeitsgericht zutreffend dahin gewürdigt, daß die Nichtbeachtung der vertraglichen Schriftformklausel die Rechtsunwirksamkeit einer etwa zustande gekommenen mündlichen Vereinbarung zur Folge gehabt hätte (§ 125 Satz 2 BGB).

Dr. Gehring

Dr. Olderog
Arntzen

Fischer

Dr. Ascheid



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)