

Aktenzeichen: 5 AZR 270/92
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 24. März 1993
- 5 AZR 270/92 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. September 1991
- 13 Ca 2318/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 01. April 1992
- 7 Sa 982/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Freistellung am Rosenmontag - Betriebliche Übung

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, § 242 Betriebliche Übung; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
Parallelsache zu 5 AZR 16/92



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 270/92

7 Sa 982/91 Köln

Verkündet am
24. März 1993

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 1993 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schlemmer und Blank-Abel für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. April 1992 - 7 Sa 982/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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 darüber, ob der Klägerin für nicht erbrachte Arbeitsleistung am 11. Februar 1991 (Rosenmontag) Vergütung zusteht.

Die Klägerin ist seit dem 1. April 1985 beim Hauptzollamt Köln-Rheinau als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Aufgrund jeweiliger vorheriger, jährlich schriftlich wiederholter Mitteilung des Amtsvorstehers ("Dienstregelung an Karnevalstagen") erhielt die Klägerin wie alle anderen Angestellten der Behörde am Rosenmontag Dienstbefreiung. Die Anordnungen des Amtsvorstehers hatten im wesentlichen immer den folgenden Inhalt:

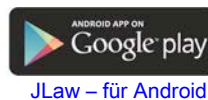
"Die Regelung der Dienstzeit an den Karnevalstagen hat sich gegenüber den letzten Jahren nicht verändert.

Danach beginnt der Dienst bei den Dienststellen in Köln am Freitag nach Weiberfastnacht um 9.00 Uhr.

Der Rosenmontag ist dienstfrei.

Am Karnevalsdienstag endet der Dienst um 14.00 Uhr."

Sie gingen zurück auf eine an alle nachgeordneten Dienst-



stellen gerichtete Regelung der Oberfinanzdirektion Köln vom
26. Januar 1977, die auszugsweise lautet:

**"Betr.: Dienstregelung an den Karnevalstagen
jeden Jahres**

Ich bin damit einverstanden, daß künftig bis auf
weiteres zu "Weiberfastnacht" je nach den örtli-
chen Gepflogenheiten und soweit es die dienstli-
chen Belange gestatten, der Dienst um 11.11 Uhr
beendet und bis 19.00 Uhr eine gesellige Veran-
staltung unter Ausschank von Bier, Wein und Sekt
in der Kantine Ihrer Dienststelle durchgeführt
wird.

Bei der Oberfinanzdirektion Köln und bei den
nachgeordneten Dienststellen in Köln beginnt der
Dienst am Freitag nach "Weiberfastnacht" um 9.00
Uhr. Der Rosenmontag ist dienstfrei. Am Karne-
valsdienstag endet der Dienst um 14.00 Uhr.

Die Vorsteher der nachgeordneten Dienststellen
und die Leiter der Außenstellen der Oberfinanzdi-
rektions außerhalb von Köln sowie der Bundeskasse
Bonn werden ermächtigt, die Dienstzeit am Freitag
nach "Weiberfastnacht" entsprechend der Regelung
für die Kölner Dienststellen und die Dienstzeit
am Rosenmontag und am Karnevalsdienstag entspre-
chend den örtlichen Verhältnissen unter Berück-
sichtigung der karnevalistischen Tradition zu re-
geln."

Nach Ausbruch des Golfkrieges im Januar 1991 beschloß das
Festkomitee des Kölner Karnevals, diesmal auf Veranstaltungen
unter freiem Himmel zu verzichten. Das betraf insbesondere den
Kölner Rosenmontagszug. Daraufhin ordnete der Bundesminister der
Finanzen unter dem 19. Januar 1991 an, daß Dienstbefreiung aus
Anlaß des Karnevals in der Bundesverwaltung in diesem Jahr nicht
zugelassen werde. Der Vorsteher des Hauptzollamtes Köln-Rhein-
land teilte den Bediensteten der Behörde mit, daß aufgrund des Golf-
krieges die Karnevalstage in diesem Jahr (einschließlich Rosen-
montag) normale Arbeitstage seien.



Die Klägerin hat daraufhin beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung erwirkt, wonach ihr für den Rosenmontag (11. Februar 1991) Dienstbefreiung zu gewähren sei. Sie hat dann an diesem Tage auch nicht gearbeitet. Die Beklagte will deswegen eine Entgeltkürzung vornehmen. Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage.

Sie hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet gewesen sei, ihr für den 11. Februar 1991 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen: Ein Anspruch auf Dienstbefreiung am Rosenmontag ergebe sich weder aus den gesetzlichen noch aus den tariflichen Bestimmungen. Auch der Arbeitsvertrag der Klägerin biete keine Grundlage für das Verlangen, am Rosenmontag vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge befreit zu werden. Ein solcher Anspruch sei insbesondere nicht aufgrund betrieblicher Übung entstanden. Selbst wenn man dies aber annehmen wollte, so sei der Grund für eine Dienstbefreiung im Jahre 1991 weggefallen gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der die Klägerin 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 ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässige Klage zu Recht abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Klägerin ein Anspruch auf bezahlte Freizeit nur aus Vertrag entstanden sein könnte. Es hat einen solchen Anspruch zu Recht verneint.

1. Die Vertragsbeziehungen der Parteien könnten sich nur aufgrund betrieblicher Übung zu einem Anspruch auf bezahlte Freizeit am Rosenmontag ausgestaltet haben. Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Willenserklärung des Arbeitgebers, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen (vgl. nur BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost; aus neuester Zeit BAGE 59, 73, 84 f. = AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 3 a der Gründe, mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Bei der Anspruchsentstehung ist nicht entscheidend ein Verpflichtungswille des Arbeitgebers, sondern nur die Frage, wie die Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durften (§§ 133, 157 BGB).



Für die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes gelten diese Grundsätze jedoch nur mit Einschränkung. Hier ist davon auszugehen, daß der Arbeitgeber im Zweifel nur die von ihm zu beachtenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen vollziehen will. Daher müssen selbst bei langjährigen Vergünstigungen besondere zusätzliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes über das gewährte tarifliche Entgelt hinaus weitere Leistungen einräumen will, die auf Dauer gewährt und damit Vertragsbestandteil werden sollen (vgl. statt vieler nur BAGE 59, 73, 85 = AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 3 a der Gründe, ebenfalls mit weiteren Nachweisen).

2. An derartigen für den Bereich des öffentlichen Dienstes zur Anspruchsentstehung aus betrieblicher Übung zu verlangenden besonderen Umständen fehlt es. Das Gegenteil folgt aus der Tatsache, daß die Dienstbefreiung in jedem Jahr ausdrücklich erfolgte und mit dem besonderen Hinweis, die Dienstzeitregelung an den Karnevalstagen habe sich gegenüber den letzten Jahren nicht verändert. Schon hierdurch wurde zum Ausdruck gebracht, daß Veränderungen möglich seien und andere Regelungen vorbehalten blieben. Unter diesen Umständen konnte kein Vertrauen der beteiligten Arbeitnehmer darauf entstehen, daß ihnen die Arbeitsbefreiung am Rosenmontag auf Dauer und uneingeschränkt als besondere Vergünstigung gewährt werden solle. Auch aus der Dienstregelung der Oberfinanzdirektion Köln vom 26. Januar 1977 konnte die Klägerin nichts anderes entnehmen. Einmal enthält diese Regelung die Einschränkung "bis auf weiteres", vor allem aber erging die Regelung als interne Dienstanweisung an die nachgeordneten Dienststellen



zur weiteren Einzelhandhabung, nicht aber an alle Mitarbeiter dieser Dienststellen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Reinecke

Dr. Schlemmer

Blank-Abel



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](#)