

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

76

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung

- Leitsätze: 1. Der Senat hält an den bisherigen Grundsätzen über den Einfluß einer betrieblichen Übung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen fest (vgl. AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und Nr. 5 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 17, 90 = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG).
2. Diese Grundsätze gelten auch für eine betriebliche Übung, die nach dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu erbringende Leistungen betrifft.
3. Die eingetretene einzelvertragliche Rechtswirkung einer betrieblichen Übung kann auch dadurch entfallen, daß die bisherige Übung wegfällt oder durch eine neue ersetzt wird und die Parteien den Wegfall oder die Änderung ausdrücklich oder stillschweigend rechtsgeschäftlich anerkennen.

Aktenzeichen: 5 AZR 400/67

Urteil des BAG vom 18. Juli 1968

LAG Düsseldorf



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



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 18. Juli 1968

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1968 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Kutschbach und Dr. Toeche-Mittler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. September 1967 – 6 Sa 156/67 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



ANDROID APP ON
Google play
[JLaw – für Android](#)

Available on the
App Store

[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger schied am 31. Mai 1965 wegen Erreichung der Altersgrenze aus dem Dienst der Beklagten aus. Er war damals älter als 62 Jahre, hatte aber das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet.

Die Beklagte betreibt seit etwa 1880 eine Eisenbahn in Krefeld und Umgebung. Sie beschäftigt heute etwa 100 Arbeitnehmer. Sie hat sich der Pensionskasse für Beamte Deutscher Privateisenbahnen angeschlossen. In diese Pensionskasse ist der Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1928 als bei der Beklagten angestellter "Beamter" aufgenommen worden. Die Leistungen dieser Pensionskasse gewährleisten dem Kläger ein Ruhegehalt ähnlich dem eines Beamten einer öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaft.

Bei der Beklagten ist es seit jeher - bis zum Jahre 1959 einschließlich - üblich gewesen, unbeschadet der Leistungen der Pensionskasse den Angehörigen eines bestimmten Kreises ihrer Arbeitnehmer, zu dem auch der Kläger gehört, ein sog. Gnadengehalt zu gewähren, indem sie den Begünstigten für die ersten drei Monate des Ruhestandes die Differenz zwischen dem letzten Gehalt und den Leistungen der Pensionskasse auszahlte.

Gegenüber zwei Angestellten, die im Jahre 1960 wegen Erreichung der Altersgrenze ausschieden und gleichfalls das Gnadengehalt erhielten, erklärte die Beklagte schriftlich erstmals, daß die Zahlung ohne Rechtsgrund und freiwillig erfolge. Danach hat die Beklagte zwei weiteren wegen Erreichung der Altersgrenze ausscheidenden Angestellten das Gnadengehalt nicht mehr gezahlt. Einem weiteren Angestellten hat sie bei dessen Ausscheiden im Jahre 1961 noch 500,-- DM gezahlt und sich von ihm bescheinigen lassen, daß er diesen Betrag ohne Rechtsanspruch erhalte.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung des Gnadengehaltes auch für seine Person in unstreitiger Höhe von 345,-- DM monatlich. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.035,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem



1. Juni 1965 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat dazu ausgeführt, das Gnadengehalt sei von ihr in früherer Zeit als soziale Leistung lediglich freiwillig und stets wider-^{als} ruflich gezahlt worden. Es sei auch nicht/selbstverständlich gewährt, sondern in jedem Einzelfall im Zusammenhang mit der Verabschiedung eines Pensionärs schriftlich durch besondere Mitteilung zuerkannt worden. Es sei heutzutage, nachdem die Gehälter allgemein auf ein hohes Niveau angestiegen seien, nicht mehr angebracht, das Gnadengehalt weiter zu gewähren. Das verbiete auch ihre schlechte wirtschaftliche Lage. Schließlich vertritt die Beklagte die Auffassung, daß die Rechtswirkungen einer etwa früher bestehenden betrieblichen Übung auf Zahlung des Gnadengehaltes durch eine neue entgegengesetzte Übung in den letzten Jahren wiederaufgehoben worden, seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt. Es hat gegen sein Urteil die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß die Beklagte einem bestimmten, auch den Kläger umfassenden Kreis ihrer Arbeitnehmer das sog. Gnadengehalt viele Jahrzehnte hindurch, nämlich von 1880 bis 1960, nicht nur ohne jeden Vorbehalt, sondern im Einzelfall unter ausdrücklichem oder stillschweigendem Hinweis auf die übliche Gepflogenheit gezahlt habe; damit hat es die Behauptung der Beklagten, das Gnadengehalt sei in jedem Einzelfall erst ausdrücklich mit besonderer Mitteilung als bis dahin erkennbar freiwillige und jederzeit widerrufliche Leistung zuerkannt



- 4 -

worden, als widerlegt angesehen. Von diesen Feststellungen ist in der Revisionsinstanz auszugehen, da die Revision sie mit irgendwelchen Verfahrensrügen nicht angegriffen hat (§ 561 Abs. 2 ZPO).

Aus diesem Sachverhalt zieht das Landesarbeitsgericht den rechtlichen Schluß, daß der Kläger bereits mit seinem Eintritt in die Dienste der Beklagten einen bedingten Anspruch auf Zahlung des Gnadengehaltes erworben habe. Durch die von ihr jahrzehntelang praktizierte betriebliche Übung sei ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden, der nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu einer vertraglichen Bindung geführt habe. Auch der neu in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer könne darauf vertrauen, daß die dort allgemein herrschende, die Arbeitnehmer begünstigende Übung ihm gegenüber angewandt werde.

2. Diese rechtliche Würdigung begegnet keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, durch die festgestellte betriebliche Übung hätten die Arbeitsverhältnisse der einzelnen Arbeitnehmer eine bestimmte, auf die Gewährung des Gnadengehaltes gerichtete vertragliche Gestaltung erfahren, ist rechtsirrtumsfrei begründet. Sie erscheint nahezu unabweisbar, wenn man die sich über einen ungewöhnlich langen Zeitraum hinziehende ausnahmslose und mit keinem Vorbehalt verknüpfte Praxis der Beklagten bedenkt; dabei kann hier von dem vom Landesarbeitsgericht als selbstverständlich angenommenen Erfahrungssatz ausgegangen werden, daß die Praxis der Beklagten in dem in Betracht kommenden Arbeitnehmerkreis allgemein bekannt gewesen und jedem Neueintretenden alsbald bekannt geworden ist. Denn die Beklagte hat durch ihre ständige Übung, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum darlegt, in dem begünstigten Personenkreis die Erwartung hervorgerufen, sie werde auch in Zukunft diese Übung beibehalten; dadurch hat sie, was ihr nach aller Lebenserfahrung nicht verborgen bleiben konnte, allgemein Verhalten und Verbleiben der begünstigten Personen im Betrieb beeinflußt.

- 5 -



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



Damit ist insbesondere zugleich der stillschweigend erklärte Wille der Beklagten festgestellt, sich gegenüber dem in Betracht kommenden Personenkreis rechtsgeschäftlich zur Gewährung des Gnadengehaltes zu verpflichten. Die Feststellung eines solchen Verpflichtungswillens ist unentbehrlich. Denn nach der Rechtsprechung insbesondere des erkennenden Senats (AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 17, 90 = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG mit zustimmenden Anmerkungen von Hucck und AP Nr. 5 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, jeweils mit Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur) wohnt einer im Betrieb bestehenden Übung weder als sogenannte konkrete Ordnung des Betriebes eine normative Kraft inne noch stellt sie ein betriebliches Gewohnheitsrecht dar; die rechtliche Bedeutung der betrieblichen Übung beruht lediglich auf der Möglichkeit, ihren Inhalt zur Grundlage einer ausdrücklichen oder stillschweigenden vertraglichen Vereinbarung zu machen.

Das Landesarbeitsgericht äußert sich allerdings an keiner Stelle der Entscheidungsgründe ausdrücklich zu der demnach wesentlichen Frage des rechtsgeschäftlichen Verpflichtungswillens der Beklagten. Dennoch läßt der Gesamtzusammenhang seiner Ausführungen keinen Zweifel daran, daß es einen solchen - stillschweigend zum Ausdruck gelangten - Verpflichtungswillen bejaht hat. Denn es hebt wiederholt hervor, daß nach dem auf Treu und Glauben beruhenden Vertrauensgrundsatz jeder in Betracht kommende Arbeitnehmer den objektiven Umständen des Handelns der Beklagten allein die Erwartung entnehmen konnte und durfte, auch er werde ggf. das Gnadengehalt erhalten. Das Landesarbeitsgericht hat also richtigerweise den Erklärungswert des Verhaltens der Beklagten unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben geprüft (§§ 133, 157 BGB) und danach festgestellt, daß jeder Arbeitnehmer auf den Willen der Beklagten schließen durfte, sich auch für künftig eintretende Fälle zu binden. Einer weiteren tatsächlichen Feststellung bedarf es nicht; nach den allgemeinen Grundsätzen für die Auslegung rechtsgeschäftlich erheblichen Verhaltens ist der erklärte Wille entscheidend, das also, was für den Erklärungsempfänger erkennbar ist. Der etwaige innere Vorbehalt, einem rechts-



- 6 -

geschäftlich erheblichen Verhalten nicht die für Dritte erkennbare Wirkung zu geben, ist unbeachtlich (vgl. hierzu im Zusammenhang mit der betrieblichen Übung Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 151, 152). Einer ausdrücklichen Annahmeerklärung der begünstigten Arbeitnehmer bedurfte es nicht (§ 151 BGB; BAG AP Nr. 21 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

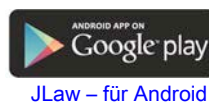
Die Revision greift die vorstehend dargelegte rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts auch nicht mit grundsätzlichen Erwägungen an. Sie meint vielmehr lediglich, daß sich die Rechtsgrundsätze über den Einfluß einer betrieblichen Übung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen allein auf wiederkehrende Leistungen, wie z.B. Gratifikationen, bezögen. Dies ist jedoch unrichtig. Schon dem rechtlich-systematischen Ausgangspunkt nach ist es nicht geboten, diese Rechtsgrundsätze nur auf die Fälle zu beschränken, in denen während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ständig wiederkehrende Leistungen gewährt werden; dafür besteht auch nach den sozialen Gegebenheiten kein Anlaß. Es ist vielmehr durchaus möglich und nach den die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bestimmenden rechtlichen Grundgedanken sogar unabweisbar, z.B. den Anspruch auf Gewährung von Jubiläumsgratifikationen - also einer einmaligen Leistung - im Wege einer rechtsgeschäftlich stillschweigend anerkannten betrieblichen Übung entstehen zu lassen. Auch der Anspruch auf Ruhegeld, also einer überhaupt erst nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu erbringenden Leistung, kann nach vorausgegangener ständiger Übung auf vertraglicher Grundlage erwachsen (BAG AP Nr. 21 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Der hier im Streit stehende Anspruch auf das Gnadengehalt kommt der Sache nach einem zeitlich - nämlich auf drei Monate - befristeten Anspruch auf Ruhegehalt gleich. Zwischen beiden läßt sich, soweit es auf die Grundsätze über die Anwendung betriebsüblichen Verhaltens ankommt, kein Unterschied machen.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis auch insoweit zuzustimmen, daß der gemäß ständiger Übung auf vertraglicher

- 7 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 7 -

Grundlage entstandene Gnadengehaltsanspruch des Klägers nicht später weggefallen ist. Ein solcher Wegfall könnte hier allenfalls durch eine der früheren entgegengesetzte ständige Übung eingetreten sein, wie sie von der Beklagten auch für die Zeit ab 1960 behauptet wird. Eine Abänderung der bisherigen Übung durch ausdrückliche individualrechtliche Maßnahmen - abweichende Vereinbarung bzw. Änderungskündigung - ist unstreitig nicht erfolgt; auch kollektivrechtliche abändernde Maßnahmen liegen hier nicht vor, so daß sich die Frage, inwieweit diese auf betriebliche Übungen Einfluß nehmen können, nicht stellt.

Das Landesarbeitsgericht nimmt im Ergebnis auch zutreffend an, daß die Veränderungen, die die Beklagte bei der Gewährung von Gnadengehalt vom Jahre 1960 an vorgenommen hat, nicht zum Erlöschen des Anspruchs des Klägers geführt haben. Wenn das Berufungsurteil dies damit begründet, daß der Kläger mit einer solchen Änderung nicht einverstanden gewesen sei, wie der vorliegende Rechtsstreit zeige, liegt dem eine zutreffende Erwägung zugrunde. Ein aufgrund betrieblicher Übung erworbener einzelvertraglicher Anspruch kann nämlich dann untergehen, wenn die bisherige betriebliche Übung wegfällt oder vom Arbeitgeber geändert wird und dieser Wegfall oder die Änderung ausdrücklich oder stillschweigend rechtsgeschäftlich zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht werden. Da eine betriebliche Übung, wie oben ausgeführt, weder als konkrete betriebliche Ordnung noch als betriebliches Gewohnheitsrecht Rechtsgeltung hat, sondern nur bei rechtsgeschäftlicher - meist stillschweigender - vertraglicher Vereinbarung für den einzelnen Arbeitnehmer wirksam wird, kann ihre Wirkung insoweit auch nur durch einen gegensätzlichen rechtsgeschäftlichen - auch stillschweigend vereinbarten - Akt abgeändert oder gänzlich beseitigt werden (so auch BAG AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Im vorliegenden Fall ist eine stillschweigende rechtsgeschäftliche Abänderung des dem Kläger aufgrund der früheren betrieblichen Übung zustehenden einzelvertraglichen Anspruchs

- 8 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

auf Gewährung eines Gnadengehalts nicht erfolgt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich die Beklagte nämlich bei den fünf vor dem Fall des Klägers liegenden Pensionierungen zwiespältig verhalten; in zwei Fällen hat sie das Gnadengeld voll gezahlt, in einem Fall teilweise – beide Male unter Hinweis auf die Freiwilligkeit –, in zwei weiteren Fällen hat sie nicht gezahlt. Diese der Zahl nach geringen, zudem unterschiedlich behandelten Fälle lassen nicht die Annahme zu, die Beklagte werde in Zukunft generell die bisherige Übung der Gewährung von Gnadengeld wegfallen lassen; dies gilt insbesondere gegenüber solchen Arbeitnehmern, die, wie der Kläger, ein Menschenalter lang unter der Geltung der früheren Übung bei ihr gearbeitet hatten, und bei der Änderung der Gewährung des Gnadengeldes gegenüber anderen Arbeitnehmern selbst schon nahe an der Altersgrenze standen. Das geänderte Verhalten der Beklagten hat sich also noch nicht zu einer entgegengesetzten, den bisherigen Zustand allgemein ergreifenden ständigen Übung verdichtet. Damit entfällt schon die objektive Grundlage dafür, aus dem Schweigen der bisher begünstigten Arbeitnehmer irgendwelche rechtsgeschäftliche Erklärungen abzuleiten. Erst recht war vom Kläger nicht zu erwarten, sich gegen diese überhaupt nicht an ihn selbst gerichtete abweichende neue Praxis der Beklagten zu richten. Es kann in seinem Stillschweigen keine Erklärung gesehen werden, den Inhalt seines Arbeitsvertrages dahin zu ändern, daß sein aufgrund betrieblicher Übung erworbener Anspruch auf Gnadengeld wegfällt.

4. Zu Recht nimmt schließlich das Landesarbeitsgericht an, daß die finanzielle Gesamtsituation die Beklagte nicht dazu berechtigt, das Gnadengeld zu kürzen oder zu streichen. Die Beklagte greift das in der Revisionsinstanz auch nicht mehr an.

Damit war die Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Auffarth

Dr. Neumann

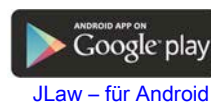
Siara

Kutschbach

Dr. Toeche-Mittler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)