

Aktenzeichen: 5 AZR 676/87

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 10. August 1988

- 5 AZR 676/87 -

I. Arbeitsgericht

Duisburg

Urteil vom 23. April 1987

- 4 Ca 328/87 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 19. August 1987

- 12 (10) Sa 794/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Übung - Gehaltsanpassung

Gesetz:

BGB § 611 Betriebliche Übung, § 611

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 676/87

12 (10) Sa 794/87 Düsseldorf

Verkündet am
10. August 1988

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. August 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Krems und Schleinkofer für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. August 1987 - 12 (10) Sa 794/87 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf Anhebung seiner Vergütung im Umfang der Besoldungserhöhung für Beamte hat.

Der Kläger ist seit dem 23. August 1985 als studentische Hilfskraft im Bereich Erziehungswissenschaften an der Gesamthochschule D tätig. Die Einstellung erfolgte nach § 1 Abs. 1 des Dienstvertrages aufgrund des Erlasses des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 19. Februar 1976 im Umfang von acht Wochenstunden zunächst befristet bis zum 31. Dezember 1985. Hinsichtlich der Vergütung haben die Parteien folgendes vereinbart:

"Für die Dauer der Beschäftigung wird eine Pauschalvergütung nach den Bestimmungen des in § 1 Abs. 1 genannten Erlasses in der jeweils gültigen Fassung zum Monatsende gezahlt. Die tatsächliche Vergütung beträgt monatlich 403,20 DM."

Anschließend wurde der Kläger vom 1. Januar 1986 bis zum 31. Dezember 1986 befristet zu den gleichen Rahmenbedingungen wie vorher, aber mit einer Arbeitszeit von sieben Stunden wöchent-



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



lich, weiterbeschäftigt. Danach hat das beklagte Land die Beschäftigung des Klägers vom 1. Januar 1987 bis zum 31. Dezember 1987 im Umfang von nur noch fünf Stunden wöchentlich mit folgender neuer Vergütungsregelung fortgesetzt:

"Für die Dauer der Beschäftigung wird eine Pauschalvergütung nach den "Richtlinien der Tariftgemeinschaft Deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung bzw. der wissenschaftlichen Hilfskräfte ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (studentische Hilfskräfte)" gezahlt. Zur Zeit beträgt die Vergütung je Stunde der durchschnittlichen Beschäftigungszeit 12,-- DM. Die monatliche Pauschalvergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Stundensatzes mit der Anzahl der Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit ... und dem Faktor 4,348."

Das beklagte Land hat aufgrund einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 9./10. Mai 1963 bis zum Jahre 1983 die Vergütungen der wissenschaftlichen Hilfskräfte an die Erhöhung der Beamtenbesoldung angeglichen. Nachdem 1984 die Eingangsbesoldung für die Beamten des höheren Dienstes abgesenkt war, erklärte der Minister für Wissenschaft und Forschung, es sei dem beklagten Land nicht möglich, die Vergütung der wissenschaftlichen Hilfskräfte aufgrund der Tarifrunde 1984 anzuheben. Das beklagte Land hat in den Jahren 1985 und 1986 die Vergütung für wissenschaftliche Hilfskräfte ebenfalls nicht in dem Umfang der Besoldungserhöhungen für Beamte angehoben.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 6. Juni 1986 rückwirkend die Erhöhung seiner Vergütung im Umfang der Besoldungserhöhung für Beamte verlangt. Nach seiner Auffassung hat das beklagte Land



durch Anhebung der Vergütung für wissenschaftliche Hilfskräfte in der Vergangenheit entsprechend der Empfehlung der Kultusministerkonferenz eine betriebliche Übung begründet, die zugunsten des Klägers in Zukunft fortgesetzt werden muß. Er hat dementsprechend für den Zeitraum vom 23. August 1985 bis zum 31. Januar 1987 eine Forderung von 326,27 DM errechnet.

Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 326,27 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag ab dem 25.2.1987 zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und hierzu vorgetragen, soweit bis zum Jahre 1983 die Vergütung für wissenschaftliche Hilfskräfte jährlich angehoben worden sei, könne der Kläger daraus keine betriebliche Übung herleiten. Aber selbst wenn in der Vergangenheit eine betriebliche Übung auf Gehaltsanpassung bestanden haben sollte, sei sie von dem beklagten Land im Jahre 1984 beseitigt und danach nicht mehr fortgesetzt worden. Der Kläger sei erst danach eingestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Der Kläger verfolgt mit der Revision die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.



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 geht zu Recht davon aus, daß der Kläger einen Anspruch auf Anhebung seiner Vergütung weder aus gesetzlichen Bestimmungen noch aus tariflichen Vorschriften herleiten kann. Ebensowenig kann er eine entsprechende betriebliche Übung für sich in Anspruch nehmen.

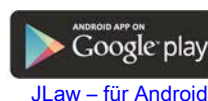
1. Das Berufungsgericht hat es dahingestellt gelassen, ob in der Vergangenheit eine betriebliche Übung auf Anpassung der Vergütung für wissenschaftliche Hilfskräfte im Umfang der Besoldungserhöhungen für Beamte bestanden hat oder nicht. Darauf kommt es nach seiner Meinung nicht an, weil eine entsprechende betriebliche Übung, wenn sie jemals bestanden haben sollte, im Jahre 1984 und damit vor Einstellung des Klägers nicht mehr fortgesetzt worden ist.

Die Revision macht demgegenüber geltend, das beklagte Land habe in der Vergangenheit eine betriebliche Übung geschaffen, wonach die Gehälter der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Umfang der Beamtenbesoldung angehoben worden seien. Davon habe es sich nicht einseitig lösen können. Wenn ein Arbeitnehmer neu eingestellt werde, nehme er an der schon bestehenden betrieblichen Übung teil. Auf jeden Fall müsse der Arbeitgeber deutlich sagen, daß er mit neu eingestellten Arbeitnehmern die betriebliche Übung nicht fortsetzen wolle.

2. Es ist davon auszugehen, daß das beklagte Land in der Ver-



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



gangenheit die Vergütungspauschalsätze für wissenschaftliche Hilfskräfte jeweils durch Erlaß des zuständigen Ministers um denselben Prozentsatz erhöht hat wie die Beamtenbesoldung. Das beruhte auf einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 9./10. Mai 1963 darüber, wie die Bezüge der wissenschaftlichen Hilfskräfte bemessen werden sollten. Im Jahre 1982 hat das beklagte Land die Vergütung nicht mehr zum gleichen Zeitpunkt, aber um den gleichen Prozentsatz der Besoldungserhöhungen für Beamte angehoben. Diese Anhebungspraxis hat es aber ab 1984 nicht mehr fortgesetzt.

Bis zum Jahre 1983 hat damit eine entsprechende betriebliche Übung bestanden, wie der Senat mit Urteil vom 5. Februar 1986 - 5 AZR 632/84 - (BAGE 51, 113 = AP Nr. 21 zu § 242 BGB Betriebliche Übung zu 3 b der Gründe) bereits entschieden hat. Seit dem Jahre 1984 hat das beklagte Land diese Anhebungspraxis nicht mehr fortgesetzt. Damit allein konnte es eine betriebliche Übung im Verhältnis zu den bereits beschäftigten Arbeitnehmern nicht beseitigen, weil die Übung vertragliche Ansprüche begründet hatte (BAGE 53, 42, 56 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972). Allerdings gehört der Kläger nicht zu diesem Personenkreis, weil er erst am 23. März 1985 eingestellt worden ist, nachdem die Beklagte die Anhebungspraxis schon seit 1984 nicht mehr fortgesetzt hat.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine betriebliche Übung vor, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers folgern können, es handele sich um eine auf Dauer angelegte Handhabung, die auch künftig eingehalten



werde. Die Bindungswirkung einer solchen betrieblichen Übung für die Zukunft bezieht sich auf das Bestehen einer Verpflichtung des konkreten Inhalts, mit dem ein Bindungswille des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer nach Treu und Glauben angenommen werden konnte. Zwar kommt es hierfür nicht auf das tatsächliche Vorliegen eines Verpflichtungswillens des Arbeitgebers an. Entscheidend ist allein, ob der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben aus dem Verhalten des Arbeitgebers - insbesondere aus einer über längere Zeit vorbehaltlos geübten Praxis - auf einen Verpflichtungswillen bestimmten Inhalts schließen durfte (vgl. BAGE 23, 213, 220 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 39, 271, 276 = AP Nr. 12 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost; BAGE 51, 113 = AP Nr. 21 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu 3 a der Gründe). Hierfür ist immer Voraussetzung, daß der Arbeitgeber nach Treu und Glauben aus der Sicht der begünstigten Arbeitnehmer das Vertrauen erweckt hat, daß er sich binden wolle (§§ 133, 157 BGB; BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost).

b) Der Kläger konnte aufgrund der mit ihm bei seiner Einstellung getroffenen Abreden nicht davon ausgehen, das beklagte Land werde - wie bis zum Jahre 1983 - die Vergütungen für wissenschaftliche Mitarbeiter im Umfang der Besoldungserhöhungen für Beamte anheben. Zum einen lag der Erlaß des Kultusministers vom 14. Dezember 1984 vor, der zum Ausdruck gebracht hat, daß die Bindung an die Besoldungserhöhungen aufgegeben werden soll.

Die zulässige Aufgabe der betrieblichen Übung (BAG Urteil



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



vom 13. Oktober 1960 - 5 AZR 284/59 - AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) war für den Kläger aus der Gehaltsvereinbarung in § 3 der Dienstverträge vom 2. September/ 5. September 1985 und vom 17. Dezember/21. Dezember 1985 zu entnehmen. Dort war festgelegt, daß "die tatsächliche Vergütung" im ersten Beschäftigungsverhältnis 403,20 DM monatlich und ab 1. Januar 1986 nach Verringerung der Arbeitszeit monatlich 352,80 DM beträgt. Damit war ein der Höhe nach fest bestimmtes Gehalt vereinbart ohne Hinweis auf weitere Erhöhungsmöglichkeiten (z.B. "zur Zeit... DM"). Daraus mußte der Kläger entnehmen, daß er nicht mehr Vergütung erhalten sollte, als er mit der Beklagten vereinbart hatte und daß insbesondere die bei Geltung einer betrieblichen Übung zum 1. Januar 1985 anzunehmende Gehaltsanhebung ihm nicht zustehen sollte. Dem steht der vorhergehende Satz in § 3 des Dienstvertrages nicht entgegen, wonach sich die Pauschalvergütung nach den Bestimmungen des Erlasses des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 19. Februar 1976 richten soll. Der genannte Erlass bestimmt in dieser Fassung nur, daß wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Rücksicht auf den Familienstand eine Pauschalvergütung erhalten, die bei Vollbeschäftigung monatlich 1.132,-- DM beträgt (Ziff. 6). Ausgehend von dieser Vertragsgrundlage hätte der Kläger einen vertraglichen Anspruch auf eine höhere Vergütung nur aufgrund eines neuen Erlasses (BAG Urteil vom 5. Februar 1986 - 5 AZR 632/84 - AP Nr. 21 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu 2 der Gründe). Daran fehlt es unstreitig.

c) Im Dienstvertrag vom 15. Januar/19. Januar 1988 für die Zeit ab 1. Januar 1988 haben sich die Parteien auf den vorge-



nannten Erlaß nicht mehr bezogen, sondern nach den Richtlinien der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder auf der Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einen Vergütungssatz von 12,-- DM je Stunde vereinbart. Damit haben sie ebenfalls und noch deutlicher als zuvor eine Erhöhung im Umfang der Beamtenbe-soldung entsprechend der bis zum Jahre 1983 geltenden Übung aus-geschlossen.

3. Eine Vereinbarung, wonach eine betriebliche Übung mit neu-eingestellten Arbeitnehmern nicht gelten soll, verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Kläger befindet sich gegenüber den zur Zeit der Geltung der betrieblichen Übung be-schäftigten Arbeitnehmern in einer tatsächlich nicht vergleich-baren Lage, weil die betriebliche Übung nur Bestandteil der Ar-beitsverträge mit den früher schon beschäftigten Arbeitnehmern geworden ist. Die Neubeschäftigten bilden insofern eine ge-schlossene Gruppe, die in sich gleichbehandelt wird (BAG Urteil vom 13. Oktober 1960 - 5 AZR 284/59 - AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 3 c der Gründe). Die Schlechterstellung des Klägers beruht nicht auf einem willkürlichen Handeln des beklag-ten Landes, sondern auf einer unterschiedlichen Rechtslage mit dem Charakter einer Stichtagsregelung. Jede Stichtagsregelung bringt für den hiervon nicht erfaßten Personenkreis unvermeidbare Härten mit sich. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungs-gerichts müssen sie hingenommen werden, wenn die Einführung des Stichtags überhaupt und die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar sind (BVerfGE 13, 31, 38; BAGE 42, 217 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu



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



-10-

II der Gründe). Diese Voraussetzungen sind erfüllt, weil die Beklagte die Anhebungspraxis im Runderlaß vom 14. Dezember 1984 mit entsprechenden Strukturveränderungen der Beamtenbesoldung begründet hat.

Dr. Thomas

Dr. Gehring ist
durch Urlaub an
der Unterschrift
verhindert

Dr. Olderog

Dr. Thomas

Dr. Krems

Ed. Schleinkofer

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)