Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

735

Aktenzeichen: 6 AZR 364/86

Bundesarbeitsgericht 6. Senat	Urteil vom 18. August 1988 - 6 AZR 364/86 -
I. Arbeitsgericht Offenbach	Urteil vom 31. Oktober 1984 - 3 Ca 241/84 -
II. Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 13. März 1986 - 9 Sa 216/85 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Zulage - Betriebliche Übung

Gesetz:

Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 §§ 1, 2; BAT Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a; TVG § 4 Abs. 1, 3 und 5; BGB §§ 119, 133, 151, 157, 242

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 6 AZR 361/86

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6 AZR 364/86
---
9 Sa 216/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
18. August 1988

Range,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1988 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Röhsler, die Richter Dörner und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Ramdohr für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. März 1986 - 9 Sa 216/85 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach vom 31. Oktober 1984 - 3 Ca 241/84 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 über die Zahlung einer monatlichen Zulage.

Der 1924 geborene Kläger ist seit April 1961 in der Hochschule für Gestaltung in O des beklagten Landes als Lehrer beschäftigt. Er nimmt neben den an der Hochschule tätigen Professoren eigenständige Unterrichtsaufgaben in künstlerischen und gestalterisch-technischen Fächern wahr. Dazu führt er selbst Kurse und Seminare durch. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge Anwendung. Das beklagte Land

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zahlte dem Kläger seit seiner Einstellung monatlich eine allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte in seiner jeweiligen Fassung, zuletzt nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 eine Zulage in Höhe von 100,-- DM. In einer von der Hochschule für Gestaltung - Personalstelle - aus Anlaß der Einstellung des Klägers erstellten "Festsetzung der Vergütung eines Angestellten und Kassenanweisung" vom 3. Juni 1976, die an die das Gehalt zahlende Universitätskasse F gerichtet war und dem Kläger durchschriftlich zur Kenntnis übersandt wurde, ist unter II "Vergütungszeit, Vergütungsgrundlagen und Versicherungspflicht" zu Nr. 2.3 Zulage vermerkt "lt. Tarifvertrag = 100,-- DM".

Mit einem am 29. März 1984 zugegangenen Schreiben ohne Datum teilte der Kanzler der Hochschule für Gestaltung dem Kläger die Streichung der Zulage ab 1. April 1984 mit, weil die tarifvertraglichen Voraussetzungen nicht vorlägen.

Gegen die Einstellung der Zulagenzahlung wehrt sich der Kläger mit der vorliegenden Klage. Er hat gemeint, die Zahlung der Zulage sei zum Vertragsinhalt geworden. Sie sei ihm unter ausdrücklicher Bezugnahme auf den Tarifvertrag gewährt worden. Darin liege eine einzelvertragliche Absprache. Zumindest habe das beklagte Land durch die jahrelange Zahlung der Zulage eine betriebliche Übung geschaffen, an die es gebunden sei. Die Zulage habe mangels Widerrufsvorbehalts nur auf dem Wege einer Änderungskündigung gestrichen werden können. Eine solche sei nicht ausgesprochen worden. Sie sei jedenfalls auch nicht sozial ge-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rechtfertigt und mangels Beteiligung der Personalvertretung unwirksam. Schließlich werde die Gewährung von Zulagen an den Hochschulen des Landes unterschiedlich behandelt. So sei an der Universität F von einer Einstellung der Zulage ab 1. April 1984 nichts bekannt. Das Land sei zumindest unter dem Gesichtspunkt des Gewohnheitsrechts, der betrieblichen Übung, des Vertrauensschutzes und des Bestandsschutzes zur Weiterzahlung verpflichtet. Es könne auch nicht von einem Irrtum auf seiten des Landes gesprochen werden. Bereits 1978 habe der zuständige Personalsachbearbeiter der Hochschule für Gestaltung von dem damaligen Verwaltungsleiter der Hochschule die Ordnungsmäßigkeit der Zahlung bestätigt erhalten.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem dem Kläger am 29. März 1984 zugegangenen Schreiben der Hochschule für Gestaltung O unwirksam ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Kläger falle als Lehrkraft nicht unter die Anlage 1 a zum BAT. Er habe daher auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Zulage nach dem Zulagen-TV. Dem für den Abschluß des Arbeitsvertrages allein zuständigen Hessischen Kultusminister sei die abweichende Zahlungspraxis der Hochschule nicht bekannt gewesen. Der Widerruf einer irrtümlich gezahlten Zulage, auf die tariflich kein Anspruch bestehe, sei ohne weiteres möglich. Aus der Vergütungsfestsetzung könne der Kläger keine Rechte herleiten. Hierbei handele es sich lediglich um die Umsetzung der vertraglichen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Vergütungsvereinbarung, die allein für die Abrechnung und Bestimmung der Höhe der Bezüge auf der Grundlage des Arbeitsvertrages Bedeutung habe. In der Zahlung der Zulage könne auch nicht die Vereinbarung einer Nebenabrede gesehen werden. Die Hochschule sei für eine derartige Abrede nicht legitimiert. Im übrigen sei die erforderliche Schriftform nicht gewahrt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage entsprochen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land weiter das Ziel der Klageabweisung, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt unter Aufhebung und Abänderung der vorinstanzlichen Entscheidungen zur Klageabweisung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger sei zumindest bis zum 31. Dezember 1978 der Anlage 1 a zum BAT unterfallen. Damit finde auch der Zulagentarifvertrag in der damals geltenden Fassung Anwendung. Zu Unrecht gehe das beklagte Land davon aus, der Kläger sei Lehrkraft im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, auf welche die Anlage 1 a keine Anwendung gefunden habe. Zwischen den Parteien stehe außer Streit, daß der Kläger als Lehrkraft an der Hochschule für Gestaltung tätig sei. Er unterrichte Studenten in bestimmten künstlerischen und gestalterisch-technischen Fächern und nehme neben den an der Hochschule tätigen Professoren eigenständig Un-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

terrichtsaufgaben wahr. Der Kläger führe während des Semesters Kurse und Seminare selbst durch. Im Vordergrund seiner Tätigkeit stehe die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Rahmen des Schulbetriebs einer Hochschule. Insoweit sei es gerechtfertigt, den Kläger als Lehrkraft im allgemeinen Sinne zu bezeichnen. Als Lehrkraft einer Hochschule sei der Kläger nicht von der bis zum 31. Dezember 1978 geltenden Nr. 5 der Vorbemerkungen erfaßt. Er sei damit auch nicht vom Geltungsbereich der Anlage 1 a ausgenommen. Unerheblich sei, daß die Parteien im Arbeitsvertrag die Vergütung des Klägers nach den besonderen Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte geregelt hätten. Diese Regelung sei irrtümlich erfolgt, weil man von der Nichtanwendbarkeit der Anlage 1 a ausgegangen sei. Da allgemein die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages und der ihn ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart worden sei, sei auch der Zulagentarifvertrag zur Anwendung gekommen, soweit seine tatbestandsmäßigen Voraussetzungen erfüllt gewesen seien. Das sei jedenfalls bis zum 31. Dezember 1978 der Fall gewesen. An dieser Rechtslage habe sich durch die zum 1. Januar 1979 in Kraft getretene Erweiterung der Nr. 5 der Vorbemerkungen nichts geändert. Zwar sei jetzt davon auszugehen, daß der Kläger als Lehrkraft an der Hochschule für Gestaltung die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen der Nr. 5 der Vorbemerkungen erfülle. Die Tarifvertragsparteien hätten es jedoch bei der Änderung unterlassen, eine tarifliche Übergangsregelung für diejenigen Lehrkräfte zu treffen, welche bis zu diesem Zeitpunkt nicht vom Geltungsbereich der Ausnahmeregelung erfaßt worden seien. Daraus müsse gefolgert werden, daß der tarifliche Status dieser Arbeitnehmer

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht verändert, insbesondere nicht geschmälert werden sollte. Gerade eine tarifliche Regelung, die Rechte entziehe, insbesondere einen Arbeitnehmer aus der Vergütungsordnung entferne, unterliege strengen Anforderungen hinsichtlich ihrer Eindeutigkeit. Es bleibe schon deshalb bei der gegenüber dem Rechtszustand vor dem 1. Januar 1979 unveränderten Anwendung des Zulagentarifvertrages. Unabhängig davon komme hinzu, daß durch die ausdrücklich vereinbarte Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages einschließlich der ihn ergänzenden Tarifverträge der Anspruch auf Zahlung der Zulage nach dem Zulagentarifvertrag zum vertraglichen Anspruch geworden sei. Als solcher könne er dem Kläger ohnehin nur durch eine Änderung des Arbeitsvertrages selbst entzogen werden, sei es einvernehmlich über eine Abänderungsvereinbarung, sei es einseitig durch eine Änderungskündigung. Eine Änderungskündigung sei aber ausdrücklich nicht ausgesprochen worden.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand.

1. Der Kläger, auf dessen Arbeitsverhältnis nach den ungerügten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Bundes-Angestelltentarifvertrag und die ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge lediglich als Vertragsrecht Anwendung finden, hat keinen Anspruch auf die Zulage nach § 2 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982, wonach u.a. Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis II a eine allgemeine monatliche Zulage von 100,-- DM erhalten. Denn dieser Tarifvertrag gilt nach seinem § 1 nur für Angestellte, die unter die Anlage

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 a und 1 b zum BAT fallen. Der Kläger fällt nicht unter die Anlage 1 a zum BAT. Das gilt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch für die Zeit von der Einstellung des Klägers bis zur Änderung der Vorbemerkung Nr. 5 zur Anlage 1 a zum BAT durch den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a vom 6. Februar 1979, gültig ab 1. Januar 1979. Nach der Vorbemerkung Nr. 5 i.d.F. des Tarifvertrags zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT vom 23. Oktober 1968 galt die Anlage 1 a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte beschäftigt waren, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart war. Der Kläger war zwar zu jener Zeit keine Lehrkraft im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5, weil er nicht an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Sinne der Schulgesetze der Bundesländer unterrichtete (BAGE 25, 268, 272 = AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT; BAGE 34, 173, 176 = AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAG Urteil vom 26. Februar 1975 - 4 AZR 225/74 - AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT; BAGE 38, 221 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 47, 61 = AP Nr. 95 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Er war deshalb tariflich nicht von der Anlage 1 a ausgenommen. Der Ausschluß folgt aber aus dem Arbeitsvertrag der Parteien, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts darin bestimmt haben, daß sich die Vergütung nach den besonderen Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte richtet. Diese Vereinbarung ist rechtmäßig und entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht unerheblich.

a) Die vertragliche Abrede, Vergütung nicht nach den Bestimmungen der Anlage 1 a, sondern nach besonderen Eingruppierungs-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

richtlinien zu leisten, verstößt nicht gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG, da die Rechtsnormen der Anlage 1 a zwischen den Parteien nicht unmittelbar und zwingend gelten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Das Landesarbeitsgericht hat eine Tarifbindung des Klägers nicht festgestellt. Die Parteien konnten den Umfang der Inbezugnahme des BAT demnach ohne die Einschränkungen des § 4 Abs. 3 TVG bestimmen, wonach abweichende Abmachungen nur zulässig sind, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Außerdem ist jedenfalls die Vergütungsregelung der Eingruppierungsrichtlinien in den Erlassen des Hessischen Kultusministers vom 13. Juli 1973 (ABl. S. 1024) und vom 25. Juli 1983 (ABl. S. 618) im Vergleich zu der der Anlage 1 a zum BAT günstiger.

b) Soweit das Landesarbeitsgericht die Unverbindlichkeit der vertraglichen Regelung aus einem Irrtum ableitet, kann ihm der Senat aus mehreren Gründen nicht folgen.

aa) Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß die Parteien in ihrem Vertrag übereinstimmende Willenserklärungen des Inhalts abgegeben haben, der Kläger solle nicht unter den Voraussetzungen der Anlage 1 a zum BAT Vergütung aus einer bestimmten Vergütungsgruppe erhalten, wie es die allgemeine uneingeschränkte Bezugnahme auf den BAT zur Folge hätte, sondern nach abweichenden ministeriellen Bestimmungen. Diese Auslegung ist auch angesichts des bei typischen Vertragserklärungen umfassenden revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs nicht zu beanstanden. Der daran an-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

knüpfenden Aussage, die vertragliche Abrede sei unerheblich, weil sie irrtümlich erfolgte, kann der Senat jedoch nicht zustimmen.

bb) Die Prämisse des Landesarbeitsgerichts, es liege ein Irrtum vor, der die Vergütungsabrede unerheblich mache, weil die Anlage 1 a auf das Arbeitsverhältnis der Parteien für unanwendbar gehalten worden sei, mag für die vom beklagten Land vertretene Rechtsauffassung zum Regelungsumfang der Vorbemerkung Nr. 5 zur Anlage 1 a i.d.F. des Tarifvertrages vom 23. Oktober 1968 zutreffend gewesen sein, nicht aber für das Ergebnis. Die Anlage 1 a ist nämlich nur bei einer Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien zwingend anwendbares Recht, nicht aber bei der Geltung des BAT als Vertragsrecht wie im Fall des Klägers. Wenn der einzustellende Angestellte nicht tarifgebunden ist, bleibt es dem öffentlichen Arbeitgeber, der die Bestimmungen der jeweiligen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes grundsätzlich angewendet wissen will, unbenommen, in Arbeitsverträgen die Tarifverträge in Bezug zu nehmen und einen Teilbereich wie den der Vergütung abweichend zu regeln. So haben sich die Parteien des Streitfalls verhalten und deshalb war die Auffassung über die Unanwendbarkeit der Anlage 1 a zum BAT zutreffend.

cc) Wenn der Senat aber mit dem Landesarbeitsgericht von einem den Vertragsschluß oder wenigstens die Vergütungsabrede beeinflussenden Irrtum ausgeht, so ist die Rechtsfolge der "Unerheblichkeit" unzutreffend. Die Feststellungen und Begründungen des Berufungsgerichts lassen nicht erkennen, ob nur eine oder beide Parteien sich bei Vertragsschluß über die Nichtanwendbarkeit der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Anlage 1 a zum BAT geirrt haben sollen. Da der Vortrag des Klägers nicht erkennen läßt, er habe der Vergütungszusage nach den Eingruppierungsrichtlinien in der Annahme zugestimmt, die Anlage 1 a gelte für ihn als Lehrkraft wegen der Bestimmungen in der Vorbemerkung Nr. 5 nicht, läßt nur die Darstellung des beklagten Landes eine irrtümliche Vorstellung über den Umfang der Regelung in der Vorbemerkung Nr. 5 erkennen. Diese jedenfalls für tarifgebundene Arbeitnehmer unrichtige Rechtsvorstellung bleibt auf den Bestand der vertraglichen Abrede jedoch ohne Auswirkung. Sie hat weder zu einer das Rechtsgeschäft teilweise oder insgesamt beseitigenden Irrtumsanfechtung geführt noch begründet sie ohne weiteres die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit der vertraglichen (Teil-) Regelung. Ebenso scheidet die Möglichkeit aus, "Unerheblichkeit" wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage anzunehmen. Die Vergütungsabrede bleibt vielmehr bestehen.

2. Der Kläger kann einen Anspruch auch nicht aus der Vergütungsfestsetzung der Hochschule herleiten. Darin kann keine vom Kläger konkludent angenommene Willenserklärung der beschäftigenden Dienststelle gesehen werden mit dem Ziel, den bestehenden Arbeitsvertrag zugunsten des Klägers zu ändern. Es handelt sich vielmehr um einen verwaltungsinternen Vorgang, in dem die beschäftigende Dienststelle der die Vergütung auszahlenden Dienststelle neben der Festsetzung der Vergütung sozialrechtliche Angaben und zahlungstechnische Hinweise übermittelt. Bei der Übersendung einer Durchschrift dieser Festsetzung an den betroffenen Arbeitnehmer fehlte dem Absender das Erklärungsbewußtsein, dem Arbeitnehmer eine Zulage anzubieten (Palandt/Heinrichs, BGB,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

47. Aufl., Einführung vor § 116 Anm. 1 b; MünchKomm-Kramer, BGB, 2. Aufl., vor § 116 Rz 12). Das war für den Empfänger der Durchschrift erkennbar (Palandt/Heinrichs, aaO, Einführung vor § 116 Anm. 4 b; MünchKomm-Kramer, aaO, vor § 116 Rz 17; Soergel/Hefermehl, BGB, 12. Aufl., vor § 116 Rz 12, 13; BGH NJW 1984, 2279, 2280; BAG Urteil vom 2. März 1973 - 3 AZR 325/72 - AP Nr. 36 zu § 133 BGB). Insbesondere der abschließende Hinweis, in dem der Arbeitnehmer verpflichtet wird, die Richtigkeit der Festsetzung zu überprüfen und ggf. zu beanstanden, läßt den Charakter der Festsetzung als die bisherigen vertraglichen Absprachen umsetzendes Rechenwerk deutlich werden. Das gilt auch für die in der Rubrik II.2.3 vermerkte Zulage "lt. Tarifvertrag". Dieser Teil der Vergütungsfestsetzung konnte vom Kläger nur so verstanden werden, daß seine Dienststelle davon ausgegangen ist, die Bestimmungen des Zulagentarifvertrages seien erfüllt. Ein Angebot auf Gewährung einer übertariflichen Leistung kann darin nicht gesehen werden.

3. Der Kläger hat gegen den Beklagten auch keinen Anspruch auf Weiterzahlung der bisher geleisteten Zulage aufgrund einer betrieblichen Übung.

a) Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aufgrund einer Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertrag-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

liche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen (BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost; BAGE 49, 299 = AP Nr. 1 zu § 1 BUrlG Treueurlaub; Senatsurteile vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung und vom 12. November 1987 - 6 AZR 173/85 - unveröffentlicht). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (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, aaO; BAGE 49, 290 = AP Nr. 22 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 51, 113 = AP Nr. 21 zu § 242 BGB Betriebliche Übung) kommt es für die Begründung eines Anspruchs durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder nicht. Denn die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte, beurteilt sich danach, ob der Arbeitnehmer aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers auf diesen Willen schließen durfte. Für die Bindungswirkung der betrieblichen Übung entscheidend ist daher die Frage, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte (§§ 133, 157 BGB). In Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes gelten die Grundsätze allerdings nach inzwischen ebenfalls gefestigter Rechtsprechung nicht uneingeschränkt. Denn die an Weisungen vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetz-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

liche Regelungen, vor allem aber durch die Festlegungen des Haushalts gebundenen öffentlichen Arbeitgeber sind viel stärker als private Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifrechts bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten. Im Zweifel gilt Normvollzug (BAG Urteil vom 6. März 1984 - 3 AZR 340/80 - AP Nr. 16 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 49, 31 = AP Nr. 19 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Senatsurteile vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP, aaO, und vom 12. November 1987 - 6 AZR 173/85 -). Unter diesen Umständen kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes daher selbst bei langjährigen Leistungen nicht ohne zusätzliche konkrete Anhaltspunkte annehmen, ein gezahltes übertarifliches Entgelt oder die Gewährung sonstiger Vergünstigungen sei Vertragsbestandteil geworden und werde auf Dauer weitergewährt.

b) Diese Grundsätze auf den Streitfall angewandt, kann sich der Kläger nicht auf eine betriebliche Übung berufen. Zwar hat das beklagte Land dem Kläger und seinen Kollegen über Jahre hinweg eine ihnen nach dem Vertrag nicht zustehende Zulage gezahlt. Weitere zusätzliche konkrete Anhaltspunkte, die den Schluß auf einen dauerhaften Bindungswillen des beklagten Landes zulassen, liegen nach dem Vortrag der Parteien nicht vor. Der Vergütungsfestsetzung kommt auch insoweit keine Bedeutung zu. Der Hinweis auf die Prüfungspflicht des betroffenen Arbeitnehmers verdeutlicht die Korrigierbarkeit der Festsetzung und damit den Willen des Landes, jedenfalls für die Zukunft keine endgültige und dauerhaft bindende Leistung erbringen zu wollen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4. Der Kläger hat auch keinen Anspruch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Sein Vorbringen hierzu unter Berufung auf eine unterschiedliche Behandlung in der Universität F ist substanzlos.

5. Hat der Kläger demnach zu keiner Zeit seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Zahlung der Zulage erhalten, so konnte der Beklagte ohne Ausspruch einer Änderungskündigung und ohne Beteiligung des Personalrats die Leistung einstellen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Röhsler Dr. Freitag Dörner

Hohnheit Ramdohr

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS