Aktenzeichen: 6 AZR 531/81

Bundesarbeitsgericht 6. Senat		Urteil vom 27. Juni 1985 - 6 AZR 531/81 -
I.	Arbeitsgericht Hannover	Urteil vom 27. Januar 1981 - 7 Ca 144/80 -
II.	Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 10. September 1981 - 6 Sa 50/81 -

---

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

Entscheidungsstichwort:
Jubilar-Zusatzurlaub nach Betriebsvereinbarung

Gesetz:
Betriebsrätegesetz 1920 § 66 Ziff. 5, § 75; BetrVG 1952 §§ 56, 57, 90; BetrVG 1972 § 77 Abs. 5, 6, § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 88

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. BAG Urteil vom 27. Juni 1985 - 6 AZR 392/81 -)

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 531/81
---
6 Sa 50/81 Niedersachsen

Verkündet am
27. Juni 1985

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1985 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth und die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Ostkamp für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom

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

10. September 1981 - 6 Sa 50/81 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 27. Januar 1981 - 7 Ca 144/80 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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, ob dem Kläger nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit für das Jahr 1980 ein Zusatzurlaub von drei Tagen zusteht.

Der Kläger war 1980 länger als 25 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte unterhält mehrere Betriebsstätten, davon zwei in Nordrhein-Westfalen (Bonn, Grevenbroich), eine in Niedersachsen (Hannover) und eine weitere in Schleswig-Holstein (Neumünster). Auf das Arbeitsverhältnis findet der regionale Metalltarifvertrag Anwendung.

Seit den Jahren 1948/1949 bis einschließlich 1979 gewährte die Beklagte allen Beschäftigten, die 25 Jahre und länger bei ihr tätig waren, zusätzlich zum Jahresurlaub drei Tage Urlaub im Jahr. Der Zusatzurlaub nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit war erstmals Gegenstand der Arbeitsordnung vom 1. Mai 1949. Am 15. Juli 1954 vereinbarten die Geschäftsleitungen der damaligen

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

Vereinigten Aluminiumwerke AG, der Vereinigten Leichtmetallwerke GmbH, der Rheinischen Blattmetall AG und der Vereinigten Staniolfabriken GmbH mit dem seinerzeit für diese Gesellschaften gebildeten Gesamtbetriebsrat eine neue Arbeitsordnung. Sozialleistungen sind darin nicht mehr geregelt.

Alle Sozialleistungen einschließlich des hier streitigen dreitägigen Zusatzurlaubs für Belegschaftsmitglieder, die 25 Jahre und länger tätig sind, wurden nunmehr in einer Zusammenstellung unter dem Titel "Soziale Sonderleistungen" (Sozialfibel) aufgeführt, in deren Präambel es u.a. heißt:

> "Die Sonderleistungen werden freiwillig auf Grund von Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat gewährt und sind, wenn es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erfordert, nach Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat jederzeit widerruflich."

Mit Schreiben vom 7. Februar 1979 kündigte die Beklagte dem Gesamtbetriebsrat gegenüber die Regelung über den Jubilar-Sonderurlaub aus der Arbeitsordnung 1949. Der Gesamtbetriebsrat stellte sich mit Schreiben vom 22. Juni 1979 auf den Standpunkt, die Arbeitsordnung 1949 über den Jubilarzusatzurlaub gelte fort, weil es sich um eine unzulässige Teilkündigung handele. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 16. August 1979 auch den Winterzusatzurlaub nach der Arbeitsordnung 1949, so daß damit sämtliche Sozialleistungen aus dieser Arbeitsordnung entfallen waren.

Der Kläger vertritt die Auffassung, der Anspruch auf Zusatzurlaub für das Jahr 1980 ergebe sich aus der Arbeitsordnung

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

1949, die durch die späteren tariflichen Urlaubsregelungen nicht verdrängt sei, weil der Zusatzurlaub Gratifikationscharakter habe und die Regelung im übrigen trotz Kündigung nachwirke. Auch sei der Anspruch auf Grund betrieblicher Übung gegeben.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm zusätzlich zum Jahresurlaub drei weitere Tage Jubilar-Sonderurlaub zu gewähren. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, da es sich bei der Urlaubsregelung um den letzten noch praktizierten Teil der Arbeitsordnung 1949 gehandelt habe, liege eine zulässige Vollkündigung und nicht eine unzulässige Teilkündigung vor. Ein Mitbestimmungsrecht sei nicht gegeben. Spätestens mit Inkrafttreten der Urlaubstarifverträge für die Angestellten der Metallindustrie am 1. Januar 1979 sei eine umfassende Neuregelung der Urlaubsdauer erfolgt, die eine Ergänzung durch eine Betriebsvereinbarung nicht mehr zulasse (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Eine betriebliche Übung setze voraus, daß die Beklagte die in Rede stehenden Leistungen als einzelvertragliche Leistung habe gewähren wollen. Hier habe die Beklagte jedoch für den Betriebsrat und die Belegschaft erkennbar nur ihre kollektivrechtliche Verpflichtung aus der Arbeitsordnung 1949 erfüllen wollen. Gegen einen einzelvertraglichen Bindungswillen spreche auch das Vorwort der Sozialfibel, wonach es sich bei den Sonderleistungen um freiwillige Leistungen handele.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-

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

arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr erstinstanzliches Verfahrensziel weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht einen Anspruch des Klägers auf Zusatzurlaub für das Jahr 1980 bejaht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat als Rechtsgrundlage für den klägerischen Anspruch auf Jubilar-Zusatzurlaub einen neuen, ab 1954 bestehenden, in Form einer Gesamtzusage gekleideten Verpflichtungstatbestand angenommen. Nach Ansicht aller Beteiligten habe ab diesem Zeitpunkt § 22 der Arbeitsordnung 1949 nicht mehr weitergegolten; der Jubilar-Sonderurlaub sei deshalb in die "Sozialfibel" aufgenommen worden.

Aufgrund der jahrelangen Gewährung des Jubilar-Sonderurlaubs ab 1949 sei eine betriebliche Übung entstanden, auf deren Fortbestand der Kläger vertrauen dürfe, da der in die "Sozialfibel" aufgenommene Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt nur einem engen Kreis von Betriebsräten und Personalsachbearbeitern bekanntgegeben worden war und infolgedessen dem Kläger gegegenüber rechtlich nicht bestehe. Die Erwartung, nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit drei Tage Sonderurlaub zu erhalten, binde den Arbeitnehmer auch an den Betrieb. Daraus ergäbe sich u.a. 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Gratifikationscharakter des Sonderurlaubs, so daß der Sonderurlaub nicht den allgemeinen Urlaubsregelungen unterliege. § 77 Abs. 3 BetrVG sei nicht einschlägig, da die Regelung nicht an die tarifliche Voraussetzung des Lebensalters anknüpfe. Der Sonderurlaubsanspruch des Klägers könne deshalb nur durch vertragliche Einigung oder durch Änderungskündigung der Beklagten beseitigt werden, beides sei nicht geschehen.

2. Die kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage für den Sonderurlaub gemäß Nr. 22 Abs. 4 Satz 1 der Arbeitsordnung vom 10. Mai 1949 ist erst durch die Kündigungen der Beklagten vom 7. Februar 1979 und 16. August 1979 mit Ablauf des Jahres 1979 beseitigt worden. Die Betriebsvereinbarung wirkt auch nicht nach.

a) Die 1949 in Kraft gesetzte Arbeitsordnung ist auf der Grundlage des Betriebsrätegesetzes vom 10. April 1946 (Kontrollratsgesetz Nr. 22; Amtsblatt des Kontrollrats 1946, S. 133) rechtswirksam geschaffen worden. Gemäß Art. 5 Nr. 1 a) dieses Gesetzes war der Betriebsrat befugt, mit dem Arbeitgeber über die "interne Betriebsordnung" zu verhandeln. Diese Arbeitsordnung als eine besondere Art der Betriebsvereinbarung setzte objektives Recht im Betrieb, wie dies bereits § 75, § 66 Ziff. 5 Betriebsrätegesetz 1920 vorsahen (vgl. Flatow/Kahn-Freund, Betriebsrätegesetz, 13. Aufl., 1931, § 66 Anm. 3 I S. 300 ff., § 75 Anm. IV, S. 382 f.).

b) Durch das Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I, 681) ist die Zusatzurlaubsregelung

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

in der Arbeitsordnung 1949 nicht beseitigt worden. Von der nach der Übergangsregelung in § 90 Satz 2 BetrVG 1952 möglichen Kündigung der Betriebsvereinbarung ist innerhalb der gesetzlichen Fristen kein Gebrauch gemacht worden. Das bedeutet, daß die Betriebsvereinbarung weitergalt, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats abweichend von der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 festsetzte, es ausdehnte oder einschränkte. Das Betriebsverfassungsgesetz 1952 trennte die Regelungsbereiche für die erzwingbare und die fakultative Mitbestimmung in den §§ 56, 57 des Gesetzes. Es legte nach § 56 Abs. 1 c) BetrVG 1952 für die Aufstellung des Urlaubsplanes die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats fest, hob aber den früher üblichen Zwang auf, bestimmte Fragen, die allgemein alle Arbeitsverhältnisse betreffen, in einer Arbeitsordnung zu regeln. Das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erfaßte die Verteilung des Urlaubs der Kalenderzeit nach, aber nicht die Regelung der Urlaubsdauer, die durch Urlaubsgesetze oder Tarifvertrag festzulegen waren. Freiwillige Betriebsvereinbarungen über die Urlaubsdauer nach § 57 BetrVG 1952 blieben bei günstigerer Regelung im Vergleich zum Gesetz möglich, soweit der Vorrang der Tarifüblichkeit nicht durchgriff. Die Gewährung von Zusatzurlaub durch Betriebsvereinbarung war demzufolge auch bei Tarifüblichkeit der Grundurlaubsregelung zulässig, wenn der Zusatzurlaub an besondere, im Tarifvertrag ihrer Art nach nicht berücksichtigte Voraussetzungen geknüpft wurde.

Die Arbeitsordnung 1949 bezweckte nicht, tarifvertragliche Urlaubsregelungen generell abzuändern, sondern nur, den Arbeit-

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

nehmer für den Fall einer Betriebzugehörigkeit von 25 Jahren und mehr zusätzlich zum Tarifurlaub drei Tage von seiner Arbeitsverpflichtung freizustellen. Die Jubilar-Zusatzurlaubsregelung in der Arbeitsordnung 1949 ist deshalb Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung im Sinne des § 57 BetrVG 1952 geworden.

c) Die Zusatzurlaubsregelung aus der Arbeitsordnung 1949 ist auch nicht durch die Arbeitsordnung 1954 abgelöst worden.

Eine Betriebsvereinbarung kann zwar jederzeit durch eine spätere Betriebsvereinbarung aufgehoben oder abgeändert werden (ständige Rechtsprechung BAG GS 3, 1, 5 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG, zu I 2 der Gründe; zuletzt BAG 35, 160 = AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972 m.w.N.). Eine ausdrückliche Regelung, inwieweit die Rechte des Arbeitnehmers in bezug auf die in der Arbeitsordnung 1949 aufgenommenen Sozialleistungen geändert werden sollen, fehlt in der Arbeitsordnung 1954. Diese Arbeitsordnung bestimmt nicht, was mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung 1949 geschehen soll, soweit sie nicht in der Arbeitsordnung 1954 bestätigt oder abgeändert worden sind. Die Arbeitsordnung 1954 hat daher die Regelung aus der Arbeitsordnung 1949, die die Gewährung eines dreitägigen Jubilar-Zusatzurlaubs vorsah, nicht verdrängt (vgl. BAG Urteil vom 4. März 1982 - 6 AZR 594/79 - AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972). Es kann deshalb unentschieden bleiben, ob die Arbeitsordnung 1954 etwa deswegen rechtsunwirksam war, weil für mehrere rechtlich selbständige Unternehmen kein Gesamtbetriebsrat nach § 47 BetrVG 1952 gebildet werden konnte.

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

d) Die gleichzeitig mit der Arbeitsordnung 1954 entstandene Zusammenstellung der "Sozialen Sonderleistungen" in der Sozialfibel ist ebenfalls nicht als neue kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage an die Stelle der Zusatzurlaubsregelung aus der Arbeitsordnung 1949 getreten. Die Auflistung der "Sozialen Sonderleistungen" hat nicht die Qualität einer Betriebsvereinbarung, da sie weder als Anhang zu der Arbeitsordnung 1954 ausgewiesen worden ist noch die Unterschrift des Betriebsrats und des Arbeitgebers trägt. Als eine etwaige Regelungsabrede entfaltet sie keine normative Wirkung. Eine Betriebsvereinbarung als höherrangiges Recht kann nicht durch eine inhaltlich gleichlautende Regelungsabrede abgelöst werden (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14.Aufl., § 77 Rz 69 a).

e) Auch durch das Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 972 vom 15. Januar 1972 (BGBl. I, 13) ist die kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung des Jubilar-Zusatzurlaubs aus der Arbeitsordnung 1949 nicht berührt worden. Ebenso wie § 57 BetrVG 1952 räumt § 88 BetrVG 1972 Betriebsrat und Arbeitgeber umfassende Zuständigkeiten in sozialen Angelegenheiten ein (BAG 30, 298, 306 = AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG 1972, zu II 4 a der Gründe).

f) Die kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage auf Gewährung des Zusatzurlaubs aus der Arbeitsordnung 1949 ist mit den Kündigungen der Beklagten vom 7. Februar und 16. August 1979 beseitigt worden. Da die Arbeitsordnung 1949 selbst keine Vorschriften über Kündigungsfristen enthält, konnte die Beklagte die Betriebsver-

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

einbarung mit einer Frist von drei Monaten kündigen (§ 77 Abs. 5 BetrVG). Das gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die zunächst nach § 90 Satz 2 BetrVG 1952 mangels Wahrnehmung der der gesetzlichen Kündigungsmöglichkeit weitergalten.

Es kann dahinstehen, ob die zunächst auf den Jubilar-Zusatzurlaub beschränkte Kündigung vom 7. Februar 1979 eine unzulässige Teilkündigung der Arbeitsordnung 1949 war. Um insoweit Zweifel auszuräumen, hat die Beklagte am 16. August 1979 auch den Winterzusatzurlaub der Arbeitsordnung 1949 gekündigt. Damit handelt es sich um eine zulässige Vollkündigung der noch bestehenden Regelungsteile aus der Arbeitsordnung 1949. Spätestens mit Ablauf des Jahres 1979 ist infolgedessen die Zusatzurlaubsregelung aus der Arbeitsordnung 1949 außer Kraft getreten.

g) Der durch die Arbeitsordnung 1949 geschaffene Jubilar-Zusatzurlaub hat entgegen der Ansicht des Klägers keinen Gratifikationscharakter, er ist keine Leistung, die dem Regelungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterfällt. Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats ist der Urlaubsanspruch kein Einheitsanspruch, der untrennbar aus den Wesenselementen Freizeitgewährung und Fortzahlung der Vergütung für die Urlaubszeit besteht, sondern beinhaltet allein die Freistellung von der Arbeitspflicht durch den Arbeitgeber unter Aufrechterhaltung des Vergütungsanspruchs (Urteil vom 8. März 1984, BAG 45, 184, 187, 188). Zusätzlich eingeräumte Freizeit unter Lohnfortzahlung kann deshalb nicht einer Gratifikation gleichgesetzt werden. Über die Dauer des Urlaubs kann nur eine freiwillige Betriebsvereinbarung

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

abgeschlossen werden, ohne daß insoweit ein Mittbestimmungsrecht besteht (vgl. auch § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Da die Zusatzurlaubsregelung nicht dem Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG zuzurechnen ist, wirkt sie als Bestandteil einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch nicht gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG über den Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist nach (BAG Beschluß vom 13. November 1964 - 1 ABR 6/64 - AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG; erkennender Senat vom 12. August 1982 - 6 ABR 98/79 - AP Nr. 5 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 2 a der Gründe m.w.N.). Ein Anspruch auf Zusatzurlaub für Jubilare kann der Kläger für das Jahr 1980 nicht mehr aus der Arbeitsordnung 1949 herleiten.

4. Der Kläger stützt seinen Anspruch weiterhin auf eine betriebliche Übung. Ein solcher Anspruch läßt sich weder mit der langjährigen Gewährung des Jubilar-Zusatzurlaubs noch mit einer Vereinbarung der Parteien gemäß der Zusammenstellung der Sozialfibel über "Soziale Sonderleistungen" begründen.

a) Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Verhaltensweisen regelmäßig wiederholt, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, daß ihnen eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll. Aufgrund einer solchen Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern regelmäßig stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen (BAG 23, 213, 217 ff. = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung,

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

zu I der Gründe; seither ständige Rechtsprechung, zuletzt BAG Urteil vom 20. März 1985 - 5 AZR 49/84 - zu I 2 a der Gründe, unveröffentlicht).

b) Eine betriebliche Übung kann aber nur dann entstehen, wenn es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage für die Gewährung fehlt. Sie ergänzt oder ändert die vertraglichen Bestimmungen (Seiter, Die Betriebsübung, 1967, S. 78 ff.; Canaris, Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht, 1971, S. 387 f.) Hier galt jedoch bis zum 31. Dezember 1979 die Arbeitsordnung als Rechtsgrundlage für die Gewährung des zusätzlichen Urlaubs. Aufgrund der Normwirkung dieser Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 4 BetrVG) geht sie einer Betriebsübung, die sich nur einzelvertraglich entfalten kann, vor. An die Stelle einer inhaltsgleichen normativen Regelung in einer Betriebsvereinbarung kann eine einzelvertragliche Anspruchsbegründung über eine betriebliche Übung allenfalls dann treten, wenn die Betriebsvereinbarung für den Betriebsrat und die Belegschaft erkennbar von Anfang an unwirksam war und der Arbeitgeber entsprechende Leistungen auf einzelvertraglicher Grundlage gewährte (BAG Urteil vom 13. August 1980 - 5 AZR 325/78 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972, zu III 1 a der Gründe; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 77 Rz 66 a). Diese Voraussetzungen liegen hier jedoch nicht vor.

c) Die Zusammenstellung in der Sozialfibel über "Soziale Sonderleistungen" hat ebenfalls keine individual-rechtliche Anspruchsgrundlage begründet. Selbst wenn die Betriebspartner über den Jubilar-Zusatzurlaub eine formlose Betriebsabsprache getrof-

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

fen hätten, so ist nichts dafür vorgetragen, daß diese Absprache zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses geworden ist. Für einen solchen neben der Arbeitsordnung 1949 vom Arbeitgeber zusätzlich beabsichtigten Verpflichtungswillen zugunsten der Arbeitnehmer fehlt es an tatsächlichen Anhaltspunkten.

5. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Auffarth Dr. Jobs Dr. Leinemann

Döring Ostkamp

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

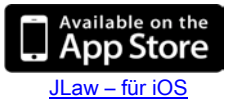
JLaw – für Android

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

JLaw – für Android



JLaw – für iOS