

Aktenzeichen: 7 AZR 262/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 4. September 1985
- 7 AZR 262/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. April 1982
Hamburg - 5 Ca 85/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. November 1982
Hamburg - 6 Sa 66/82 -

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



Entscheidungsstichwort:

Gehaltserhöhungsanspruch aus betrieblicher Übung

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung, § 315

Leitsätze:

Erhöht der Arbeitgeber die Gehälter seiner außertariflichen Angestellten während mehrerer Jahre jeweils zum 1. Januar in Anlehnung an die Tarifentwicklung des Vorjahres, so entstehen hieraus weder kraft einzelvertraglicher Zusage noch kraft betrieblicher Übung Ansprüche auf entsprechende Gehaltserhöhungen auch in den Folgejahren.

Der Arbeitgeber wird hierdurch auch nicht verpflichtet, zukünftig über die Frage der Gehaltserhöhung nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 BGB zu entscheiden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 262/83

6 Sa 66/82 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. September 1985

Urteil

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. September 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Schmalz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. November 1982 - 6 Sa 66/82 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 das Bestehen einer Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger aus betrieblicher Übung jährliche Gehaltserhöhungen zu gewähren.

Der Kläger ist seit 1. April 1969 bei den Beklagten im Rechtswesen beschäftigt. Sein Gehalt wird von der Beklagten zu 1) zu 55 % und von der Beklagten zu 2) zu 45 % gezahlt. Seit dem 1. Januar 1971 gehört er bei den Beklagten zum Kreis derjenigen außertariflich bezahlten Angestellten, deren Bezüge jeweils kalendervierteljährlich im voraus am 15. des ersten Monats eines Quartals ausgezahlt werden (sogenannter vierteljährlicher Abrechnungskreis). In der Folgezeit erhielt der Kläger, wie andere zum vierteljährlichen Abrechnungskreis gehörende Mitarbeiter der Beklagten, jeweils zum 1. Januar eines jeden Jahres in Anlehnung an die Tarifentwicklung des Vorjahres



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gehaltserhöhungen, die von den Beklagten jeweils schriftlich angekündigt wurden. In diesen Schreiben teilten die Beklagten dem Kläger jeweils sinngemäß mit, der Vorstand habe bei der regelmäßigen jährlichen Überprüfung der Gehälter beschlossen, seine Bezüge neu festzusetzen.

Mit Schreiben vom 9. und 26. Januar 1981 teilten die Beklagten dem Kläger sinngemäß mit, ab 1981 werde die Gehaltspolitik für diejenigen Mitarbeiter geändert, die wegen Überschreitens der Bruttogehaltsgrenze von 3.950,-- DM monatlich am 1. April 1980 nicht automatisch eine Gehaltserhöhung erhalten hätten. Dieser Personenkreis solle künftig nicht mehr zum 1. Januar an der Tarifierhöhung des Vorjahres teilnehmen, sondern die Zusage erhalten, daß sich zum 1. April 1981 die Gehälter grundsätzlich nach Maßgabe des Tarifergebnisses des laufenden Jahres erhöhen.

Der Kläger, dessen Gehalt ab 1. April 1981 um 230,-- DM und ab 1. April 1982 um weitere 210,-- DM erhöht wurde, hat die Auffassung vertreten, die Beklagten seien zu einer einseitigen Änderung ihrer Gehaltspolitik ihm gegenüber nicht berechtigt. Ihm stehe mit Wirkung ab 1. Januar 1981 in Anlehnung an den Tarifsatz des Vorjahres von 6,8 % eine monatliche Gehaltserhöhung in Höhe eines aufgerundeten Betrages von 350,-- DM und für die Zeit ab 1. Januar 1982 eine monatliche Gehaltserhöhung von 250,-- DM zu. Er hat dazu vorgetragen, bei den grundsätzlich in Anlehnung an den jeweiligen Tarifprozentsatz des Vorjahres durchgeführten Gehaltsanpassungen zum 1. Januar eines jeden Jahres seien lediglich Auf- bzw. Abrundungen auf volle 50,-- DM erfolgt und



individuelle Leistungsgesichtspunkte nur insoweit berücksichtigt worden, als der Tarifprozentsatz erheblich überschritten worden sei. Eine individuelle Überprüfung habe von Fall zu Fall gelegentlich einmal stattgefunden, aber unabhängig von der pauschalen Erhöhung. Den Gehaltserhöhungsschreiben liege generell keine derartige individuelle Prüfung zugrunde. Der zum sogenannten vierteljährlichen Abrechnungskreis gehörende Personenkreis habe stets gleichlautende Gehaltserhöhungsschreiben bekommen. Zeitpunkt und "Ob" der Erhöhung hätten nie zur Diskussion gestanden. Der ehemalige Vorstandsvorsitzende der Beklagten habe die alljährlichen Gehaltsbriefe am Ende seiner Ansprache auf der jährlichen Jahresabschlußbesprechung des betroffenen Personenkreises gelegentlich mit dem sinngemäßen Hinweis angekündigt, daß zum 1. Januar des kommenden Jahres wieder, wie auch in den vergangenen Jahren, Gehaltsanpassungen in Anlehnung an den Tarifprozentsatz des ablaufenden Jahres beschlossen worden seien. Auch in einem Einstellungsgespräch mit ihrem Mitarbeiter S sei diesem mitgeteilt worden, Gehaltserhöhungen würden hier regelmäßig zum 1. Januar eines jeden Jahres vorgenommen; dann wisse man, wie die jeweils letzte Erhöhung der Tarifgehälter ausgefallen sei. Daran orientiere man sich.

Der Kläger meint deshalb, er habe Anspruch auf jährliche Erhöhung seiner Gehälter aufgrund einer entsprechenden betrieblichen Übung. Es komme nicht darauf an, ob die Beklagten eine Dauerbindung tatsächlich gewollt hätten. Die von ihnen benutzte Formulierung "nach Überprüfung ihres Gehalts" sei vom Empfängerhorizont des Mitarbeiters nicht als Vorbehalt nach Grund und Höhe



zu erkennen gewesen, weil über lange Jahre hinweg jeweils zum 1. Januar eine Gehaltsanpassung mindestens in Höhe der Tarifgehaltserhöhung des Vorjahres vorgenommen worden sei. Bei den Beklagten habe sich niemals die Frage gestellt, ob die Gehälter überhaupt angepaßt werden sollten; die Beklagten seien vielmehr davon ausgegangen, daß eine Gehaltserhöhung dem Grunde nach geschuldet werde. Sie hätten jährlich lediglich geprüft, wie hoch der Tarifprozentsatz des abgelaufenen Jahres gewesen sei und ob im Einzelfall Abrundungen nach oben oder nach unten und ggf. individuelle zusätzliche Gehaltserhöhungen in Betracht kämen. Durch die geänderte Gehaltspolitik der Beklagten ab 1981 habe sich deshalb der Inhalt seines Arbeitsverhältnisses nicht geändert. Eine Änderungskündigung sei nicht ausgesprochen worden und ein Änderungsvertrag nicht zustande gekommen.

Der Kläger hat im ersten Rechtszug beantragt,

1. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an den Kläger 1.027,50 DM brutto nebst 8 % Zinsen auf 577,50 DM ab 15. Januar 1981 bis zum 14. Januar 1982 und auf 1.027,50 DM ab 15. Januar 1982 zu zahlen und
2. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an den Kläger 772,50 DM brutto nebst 8 % Zinsen auf 472,50 DM seit dem 15. Januar 1981 bis zum 14. Januar 1982 und auf 772,50 DM ab 15. Januar 1982 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die Ansicht vertreten, aus den Gehaltserhöhungsschreiben lasse sich nicht auf ihren rechtsgeschäftlichen Willen schließen, mit Wirkung ab 1. Januar eines jeden Jahres das Gehalt um die Tarifierhöhungen des Vorjahres zu erhöhen. Im Gegenteil ergebe



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



sich aus diesen Schreiben, daß eine Überprüfung und eine jeweilige Neufestsetzung des Gehalts erfolgt sei, d.h. daß die Gehälter nicht automatisch erhöht, sondern jeweils individuell überprüft worden seien. Diese Überprüfung beinhalte sowohl das "Ob" als auch den Umfang und den Zeitpunkt der Erhöhung. Auch tatsächlich seien die Gehälter des Klägers und die seiner Kollegen jeweils mit unterschiedlichen Prozentsätzen und um unterschiedliche absolute Beträge erhöht worden. Daher fehle es an der vom Kläger behaupteten betrieblichen Übung.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger einen Betrag von 615,-- DM brutto gegen die Beklagte zu 1) (165,-- DM für die Monate Januar bis einschließlich März 1981 und 450,-- DM für die Monate Januar bis einschließlich März 1982) und von 435,-- DM brutto gegen die Beklagte zu 2) (135,-- DM für die Monate Januar bis März 1981 und 300,-- DM für die Monate Januar bis März 1982) nebst Zinsen zugesprochen und im übrigen die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung einen einzelvertraglichen Anspruch darauf, daß die Beklagten jeweils mit Wirkung zum 1. Januar eines jeden Jahres sein Gehalt zu überprüfen und nach billigem Ermessen anzupassen hätten. Einen entsprechenden Vertrauensstatbestand hätten die Beklagten durch die langjährige Gehaltserhöhungspraxis gesetzt. Für die Bestimmung der Gehaltsanpassung sei § 315 BGB anzuwenden. Diese Bestimmung sei durch Urteil zu treffen.

Gegen dieses Urteil haben die Beklagten Berufung und der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kläger Anschlußberufung eingelegt. Während die Beklagten ihren Antrag auf Klageabweisung weiterverfolgt haben, hat der Kläger beantragt,

1. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen,
2. im Wege der Anschlußberufung unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils
 - a) die Beklagte zu 1) zu verurteilen, über ihm bereits zugesprochene 615,-- DM brutto hinaus weitere 412,-- DM brutto nebst 8 % Zinsen seit dem 15. Januar 1981 auf den sich ergebenden Nettobetrag zu zahlen und
 - b) die Beklagte zu 2) zu verurteilen, über ihm bereits zugesprochene 435,-- DM brutto hinaus weitere 337,50 DM brutto nebst 8 % Zinsen seit dem 15. Januar 1981 auf den sich ergebenden Nettobetrag zu zahlen,
3. festzustellen,
 - a) daß die Beklagten zu 1) und 2) verpflichtet seien, jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres das Gehalt des Klägers um einen auf volle 50,-- DM auf- oder abgerundeten Betrag zu erhöhen, der der Höhe nach dem Prozentsatz der Erhöhung der Tarifgehälter im privaten Versicherungsgewerbe des Vorjahres entspreche, aufgestockt um aus der individuellen Leistungsbewertung sich jeweils ergebende angemessene Zuschläge,
 - b) hilfsweise das Gehalt des Klägers jeweils mit Wirkung zum 1. Januar eines Kalenderjahres zu überprüfen und nach billigem Ermessen anzupassen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Anschlußberufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine im Berufungsverfahren gestellten Anträge weiter. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision ist unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Das Zahlungsbegehren des Klägers läßt sich, wie das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend erkannt hat, nicht auf die Rechtsgrundsätze der betrieblichen Übung stützen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, eine betriebliche Übung als Grundlage des Klageanspruchs lasse sich nicht feststellen. Die Beklagten hätten keinen objektiven Tatbestand gesetzt, aus dem auf einen entsprechenden Verpflichtungswillen für die Zukunft geschlossen werden könne. Denn die Annahme eines Bindungswillens für die Zukunft werde durch einen Vorbehalt des Arbeitgebers ausgeschlossen; einen solchen Vorbehalt hätten die Beklagten hinreichend klar und unmißverständlich erklärt, indem sie in ihren jährlichen Gehaltsbriefen jeweils ausdrücklich von einer "Überprüfung" der Gehälter gesprochen hätten. Aufgrund dieses ihm erkennbaren Vorbehalts der Freiwilligkeit der Gehaltserhöhung habe der Kläger damit rechnen müssen, daß jeweils nicht nur die Höhe einer eventuellen Gehaltsanhebung, sondern auch die Frage offen gewesen sei, ob überhaupt eine Gehaltserhöhung vorgenommen werde.

2. Dieser Würdigung schließt sich der Senat im Ergebnis an. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist allerdings nicht entscheidend, ob in der von den Beklagten gebrauchten Formulierung "regelmäßige jährliche Überprüfung der Gehälter" ein



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



das Entstehen einer Betriebsübung ausschließender Vorbehalt zu sehen ist. Das sich in Gestalt einer Betriebsübung, d.h. der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen darstellende Erklärungsverhalten eines Arbeitgebers ist von einem sonstigen konkludenten Erklärungstatbestand nicht wesensverschieden, sondern lediglich eine besondere Erscheinungsform. Auch seine Auslegung hat deshalb nach den Grundsätzen der Auslegung einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung zu erfolgen; aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer ist daher nicht nur zu fragen, ob aus dem Verhalten des Arbeitgebers überhaupt auf einen rechtsgeschäftlichen Verpflichtungswillen geschlossen werden durfte, sondern auch, welchen konkreten Inhalt dieser angenommene Verpflichtungswille hatte. Diese Auslegung ergibt, daß es im Entscheidungsfall schon an einem objektiven Erklärungsverhalten der Beklagten fehlt, aus dem der Kläger auf das Vorliegen eines Willens der Beklagten schließen durfte, sich auch für die Zukunft zur Gewährung von Gehaltserhöhungen nach denselben Berechnungsfaktoren und zu denselben Zeitpunkten wie in der Vergangenheit zu verpflichten.

a) Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht der objektive Tatbestand einer betrieblichen Übung in der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen, die bei den Betriebsangehörigen den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauchs erwecken. Dieser Übung kommt keine normative Bindungswirkung zu; ihre rechtliche Bedeutung besteht vielmehr darin, daß ihr Inhalt kraft konkludenter einzelvertraglicher Vereinbarung in die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingehen und



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



die Arbeitsverträge ergänzen kann. Aus ihr erwachsen mithin vertragliche Ansprüche, sofern und soweit die begünstigten Arbeitnehmer aus ihrer Sicht die tatsächliche Übung dahin verstehen durften, der Arbeitgeber habe sich binden wollen; sein Verhalten ist dann als rechtsgeschäftlich erhebliche, bindende Erklärung zu bewerten (vgl. z.B. Urteile vom 1. März 1972 - 4 AZR 200/71 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; vom 7. September 1982 - 3 AZR 5/80 - BAG 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost; vom 10. Oktober 1984 - 5 AZR 302/82 - AP Nr. 39 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche).

Nach dieser Rechtsprechung, an der der erkennende Senat festhält, kommt es zwar nicht darauf an, ob der Arbeitgeber tatsächlich einen Verpflichtungswillen hatte. Soweit er den objektiven Tatbestand der Betriebsübung wissentlich herbeigeführt hat, tritt die Bindungswirkung ein, sobald die Arbeitnehmer aus ihr gemäß §§ 133, 157, 242 BGB auf einen Bindungswillen schließen durften. Wie bei einem sonstigen Erklärungsverhalten des Arbeitgebers muß sich jedoch das Vertrauen der Arbeitnehmer, soll es schutzwürdig sein, auch bei der Betriebsübung darauf beziehen, der Arbeitgeber habe einen Verpflichtungswillen bestimmten Inhalts. Entscheidend ist deshalb ebenso wie bei einem sonstigen Erklärungsverhalten des Arbeitgebers allein, wie die Arbeitnehmer den objektiven Tatbestand der Betriebsübung nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen verstehen durften (vgl. z.B. BAG Urteile vom 5. Februar 1971 - 3 AZR 28/70 -, vom 3. August 1982 - 3 AZR 503/79 - und vom 29. November 1983 - 3 AZR 491/81 - AP Nr. 10, 12 und 15 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, vom 30. Oktober 1984



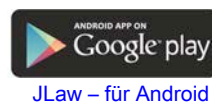
- 3 AZR 236/82 - EzA § 242 BGB Betriebliche Übung Nr. 14; Senatsurteil vom 10. April 1985 - 7 AZR 36/83 - zur Veröffentlichung bestimmt).

b) Auf die Übereinstimmungen zwischen diesen in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der betrieblichen Übung und der vorherrschenden Rechtsgeschäftslehre hat schon der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem bereits angeführten Urteil vom 30. Oktober 1984 hingewiesen. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs kommt es für die Wirksamkeit einer Willenserklärung nicht darauf an, ob der Wille oder auch nur das Bewußtsein des Erklärenden vorlag, eine rechtsgeschäftliche Erklärung abzugeben; entscheidend ist allein, ob der Empfänger das Erklärungsverhalten nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die Verkehrssitte als Willenserklärung auffassen durfte und ob der Erklärende dies bei der Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt hätte erkennen und vermeiden können (BGH Urteil vom 7. Juni 1984 - IX ZR 66/83 - BB 1984, 1317).

Damit ist klargestellt, daß für den Eintritt der Bindungswirkung einer betrieblichen Übung keine Unterschiede zur allgemeinen Rechtsgeschäftslehre bestehen. Inwieweit es aufgrund des kollektiven, d.h. auf eine Arbeitnehmergruppe bezogenen Charakters der Betriebsübung Besonderheiten hinsichtlich des Adressatenkreises des Arbeitgeberverhaltens und dementsprechend auch hinsichtlich der Beseitigung der Betriebsübung geben kann (vgl. insoweit Hueck/Fastrich, AR-Blattei, Betriebsübung I E), bedarf hier nicht der Entscheidung. Für den Streitfall ist viel-



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



mehr kennzeichnend, daß bei ihm - wie auch in den meisten Fällen der Auslegung eines sonstigen Erklärungsverhaltens - nicht die Frage im Vordergrund steht, ob überhaupt auf einen Verpflichtungswillen des Erklärenden geschlossen werden durfte, sondern welchen konkreten Inhalt dieser angenommene Verpflichtungswille hat. Denn auch im Falle eines aus wiederholter Leistungsgewährung erschlossenen Verpflichtungswillens des Arbeitgebers darf nicht schlechthin angenommen werden, der Arbeitgeber habe sich voraussetzungslos und für alle Zukunft zur Weitergewährung dieser Leistungen verpflichten wollen. Vielmehr ist im Wege der Auslegung des Erklärungsverhaltens beispielsweise zu ermitteln, ob die Erklärungsempfänger davon ausgehen mußten, daß die Leistungen nur unter bestimmten Voraussetzungen, nur für eine bestimmte Zeit oder unter dem Vorbehalt eines Widerrufs erbracht werden sollten (vgl. z.B. das bereits angeführte Urteil des BAG vom 7. September 1982, BAG 40, 126, 133/134).

c) Im Entscheidungsfalle hat der Kläger entsprechend der geänderten Gehaltserhöhungspraxis der Beklagten ab 1. April 1981 eine monatliche Gehaltserhöhung von 230,-- DM und ab 1. April 1982 eine monatliche Gehaltserhöhung von 200,-- DM erhalten; mit der Klage begehrt er für die ersten drei Monate des Jahres 1981 eine Gehaltserhöhung um monatlich 350,-- DM und für die ersten drei Monate des Jahres 1982 eine Gehaltserhöhung um monatlich 250,-- DM. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es mithin nicht darauf an, ob die Beklagten verpflichtet waren, dem Kläger überhaupt eine jährliche Gehaltserhöhung zu gewähren. Die Klage kann vielmehr nur begründet sein, wenn der Kläger auf einen



Verpflichtungswillen der Beklagten gerade des Inhalts vertrauen durfte, entsprechend ihrer bisherigen Praxis die Gehälter jeweils bereits zum 1. Januar (statt zum 1. April) und in Anlehnung an die (höheren) Tarifsteigerungssätze des Vorjahres zu erhöhen.

Auf einen derartigen Verpflichtungswillen durfte der Kläger, wie bereits das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, aus dem Erklärungsverhalten der Beklagten nicht schließen. Dies gilt selbst dann, wenn man den gesamten Sachvortrag des Klägers als wahr unterstellt, so daß es auf die von der Revision erhobenen Rügen nicht ankommt.

In Übereinstimmung mit der Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist mangels abweichender Vereinbarung im Bereich außertariflicher Gehälter regelmäßig davon auszugehen, daß Gehaltserhöhungen jeweils im Wege freier Vereinbarung erfolgen sollen. Der Arbeitgeber muß bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe er Gehaltserhöhungen vornehmen will, jeweils eine Fülle von auf die gesamtwirtschaftliche Lage, auf die wirtschaftliche Situation und die Gehaltspolitik seines Unternehmens sowie auf das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers bezogenen Gesichtspunkten in Betracht ziehen und gegeneinander abwägen. Diese Abwägung des Arbeitgebers mag über einen längeren Zeitraum hinweg tatsächlich zu jeweils gleichartigen Ergebnissen führen. Allein hieraus dürfen jedoch die Arbeitnehmer mangels abweichender konkreter Anhaltspunkte nicht schließen, der Arbeitgeber habe sich verpflichten wollen, auch in Zukunft stets dieselben Bemessungsfaktoren beizubehalten, also die Gehälter



stets in gleicher Weise wie bisher zu erhöhen, und sich dadurch der Möglichkeit begeben wollen, veränderten Umständen in freier Entscheidung Rechnung zu tragen. Insoweit haben hier ähnliche Grundsätze zu gelten wie bei der Frage der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Lohnbestandteile (vgl. etwa BAG Urteile vom 4. Juni 1980 - 4 AZR 530/78 - und vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 - AP Nr. 13 und 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung).

Der Kläger durfte deshalb aus dem Verhalten der Beklagten in der Vergangenheit nicht schließen, die Beklagten hätten sich verpflichten wollen, ihm auch in Zukunft stets zum 1. Januar eines jeden Jahres eine Gehaltserhöhung auf der Grundlage der Tarifentwicklung des jeweiligen Vorjahres anzubieten. Eine dahingehende bindende Betriebsübung ist nicht entstanden.

II. Der Zahlungsanspruch des Klägers ist auch nicht aus anderen rechtlichen Gesichtspunkten begründet.

1. Auf eine einzelvertragliche Vereinbarung kann sich der Kläger nicht stützen. Die Zusage der Beklagten im Schreiben vom 26. Januar 1981 bezieht sich nur auf die Gehaltserhöhung, die dem Kläger zum 1. April 1981 tatsächlich gewährt worden ist, nicht aber auf die vom Kläger verlangten höheren Gehaltssteigerungen. In Bezug auf diese hat der Kläger nicht vorgetragen, die Beklagten hätten gerade ihm gegenüber besondere Zusagen gemacht oder gerade ihm gegenüber ein besonderes Erklärungsverhalten gezeigt. Soweit sich der Kläger auf das allen



Arbeitnehmern oder jedenfalls der Gruppe der außertariflichen Angestellten erkennbare Verhalten der Beklagten beruft, ist wegen der aufgezeigten Identität mit den Entstehungsvoraussetzungen einer bindenden Betriebsübung auch das Zustandekommen einer einzelvertraglichen Vereinbarung zu verneinen.

2. Auch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann sich der Kläger nicht berufen. Er hat nicht vorgetragen, die Beklagten gewährten auch noch nach dem 1. Januar 1981 ihm vergleichbaren Arbeitnehmern Gehaltserhöhungen nach Maßgabe der von ihm dargelegten früheren betrieblichen Praxis.

III. Aufgrund der dargestellten Rechtslage muß auch dem Feststellungsbegehren des Klägers der Erfolg versagt bleiben.

IV. Auch der mit der Anschlußberufung gestellte Hilfsantrag des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht nicht der Auffassung des Arbeitsgerichts gefolgt, die Beklagten hätten über die Frage der Gehaltserhöhung nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 BGB zu entscheiden. Die Anwendung des § 315 BGB setzt voraus, daß eine vertragliche Leistung nicht im Vertrag geregelt, sondern nach dem Vertrag einseitig durch eine Vertragspartei zu bestimmen ist; erst dann greift die gesetzliche Vermutung ein, daß diese Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen zu erfolgen hat. Im Streitfalle waren jedoch die Gehälter im Arbeitsvertrag und im Anschluß an jede erfolgte Gehaltserhöhung jeweils fest vereinbart. Eine Verpflichtung der Beklagten, davon abweichend zu späteren Zeitpunkten einseitig



- 16 -

höhere Gehälter festzusetzen, bestand - wie oben dargestellt -
nicht.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Scholz

Schmalz

