

Arbeitsgericht Gießen

Urteil vom 01.04.2004 – 3 Ca 6/04 –

Tarifierhöhung kraft „Betrieblicher Übung“?

Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, ihm solle eine Leistung oder eine Vergütung auf Dauer eingeräumt werden. Ihre rechtliche Bedeutung besteht darin, dass der Inhalt der Übung kraft konkludenter einzelvertraglicher Vereinbarungen in die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingeht und 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 erheblich bindende Erklärung zu bewerten.

Es kommt 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 nach Maßgabe der § 133, 157, 242 BGB auf einen Bindungswillen schließen durften. Wie bei einem sonstigen Erklärungsverhalten des Arbeitgebers muss sich das Vertrauen der Arbeitnehmer, soll es schutzwürdig sein, auch bei der Betriebsübung darauf beziehen, der Arbeitgeber habe einen Verpflichtungswillen bestimmten Inhalts. Entscheidend ist ebenso wie bei einem sonstigen Erklärungsverhalten des Arbeitgebers, wie die Arbeitnehmer den objektiven Tatbestand der Betriebsübung nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen verstehen durften.

Bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber kann eine betriebliche Übung der Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet nur angenommen werden, wenn es deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des Arbeitgebers dafür gibt, dass er auf Dauer die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tariflohnerhöhungen übernehmen will (BAG - Urteil v. 16.01.2002 - NZA 2002, 632 (633)). Im Bereich außertariflicher Gehälter ist regelmäßig davon auszugehen, dass Gehaltserhöhungen im Wege freier Vereinbarungen erfolgen sollen. Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber will sich allein durch die wiederholte Gewährung einer Lohnerhöhung nicht der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien unterwerfen; er verdeutlicht durch seine nicht vorhandene Tarifbindung seinen Willen, die Erhöhung der Löhne und Gehälter zukünftig nicht ohne weitere Prüfung entsprechend der Tarifentwicklung vorzunehmen.