

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 19. Februar 2020  
- 5 AZR 189/18 -  
ECLI:DE:BAG:2020:190220.U.5AZR189.18.0

I. Arbeitsgericht  
Magdeburg

Urteil vom 10. März 2016  
- 6 Ca 3437/14 HBS -

II. Landesarbeitsgericht  
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 23. Oktober 2017  
- 4 Sa 130/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Weitergabe dynamischer Entgelterhöhungen gemäß den Entgelttabellen  
des TVöD aufgrund Haustarifvertrags - betriebliche Übung

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiterer Parallelsache - 5 AZR 191/18 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 189/18  
4 Sa 130/16  
Landesarbeitsgericht  
Sachsen-Anhalt

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. Februar 2020

## URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 2020 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Berger und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Dombrowsky und die ehrenamtliche Richterin Mattausch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 23. Oktober 2017 - 4 Sa 130/16 - aufgehoben und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 10. März 2016 - 6 Ca 3437/14 HBS - zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe des Arbeitsentgelts und in diesem Zusammenhang über die Frage, ob die Beklagte nach dem zwischen ihr und der Gewerkschaft ver.di am 31. Januar 2006 abgeschlossenen Haustarifvertrag für die Beschäftigten des A Klinikums (iF HausTV) oder aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet ist, an die Klägerin dynamische Entgeltsteigerungen entsprechend den Entgelttabellen des TVöD weiterzugeben. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Sie arbeitet in einer 35-Stunden-Woche und erhält ein Bruttomonatsgehalt von 2.429,09 Euro. Der HausTV findet auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Dieser bestimmt ua.: 2

#### „§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeits- bzw. Berufsausbildungsverhältnisse der
    - a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die im A Klinikum tätig sind,
- ...

#### § 2 Anzuwendende Tarifverträge

- (1) Folgende zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) - Bundesvorstand - abgeschlossene Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in der jeweils geltenden Fassung finden Anwendung auf die Arbeits- bzw. Berufsausbil-

dungsverhältnisse der von § 1 Abs. 1 erfassten Personen unter Beachtung der in § 3 vereinbarten Maßgaben:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005,
- b) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) vom 13. September 2005,

...

### § 3 Besondere Regelungen

- (1) Der Tarifvertrag nach § 2 Abs. 1 Buchstabe a (TVöD) gilt mit folgenden Maßgaben:

- a) Die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Buchstabe b beträgt 35 Stunden wöchentlich.

...

- c) Die Beschäftigten erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage 1 ‚Tabelle TVöD‘ oder Anlage 2 ‚Kr-Anwendungstabelle‘.

...

- (4) Für die Beschäftigten ... beträgt der Bemessungssatz für das Tabellenentgelt und den sonstigen Entgeltbestandteilen der unter § 2 Abs. 1 genannten Tarifverträge 94 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte im Bereich der VKA für die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung findenden Beträge.

Dieser Bemessungssatz erhöht sich zum 01. Juli 2006 auf 95,5 v.H. und zum 01. Juli 2007 auf 97 v.H.

### § 4 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Den Beschäftigten ... kann mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Laufzeit dieses Tarifvertrags nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

### § 5 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2006 in Kraft.

...“

In einer von denselben Tarifvertragsparteien unterzeichneten Protokoll- 3  
erklärung zum HausTV vom 31. Januar 2006 heißt es ua.:

„...“

Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, dass sie gewillt sind, bei neuen Entwicklungen in den betrieblichen Bedingungen, den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen, die die vereinbarten Bedingungen des Tarifvertrags berühren, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, die notwendigen Veränderungen bzw. übereinstimmende Regelungen herbeiführen zu wollen.

Sollten sich die dem Tarifvertragsabschluss zugrunde liegenden Ausgangsbedingungen ändern, so sind die Tarifvertragsparteien gewillt, unverzüglich über notwendige Veränderungen des Tarifvertrags zu verhandeln.

...“

Anlage 1 des HausTV bilden drei Blätter, die jeweils eine „Tabelle 4  
TVöD“ enthalten. Blatt 1 zeigt eine Tabelle zum „Bemessungssatz Tarifgebiet Ost 94 v.H.“, gültig ab 1. März 2006, Blatt 2 eine Tabelle mit dem Bemessungssatz 95,5 v.H., gültig ab 1. Juli 2006 und Blatt 3 eine Tabelle mit dem Bemessungssatz 97 v.H., gültig ab 1. Juli 2007.

In der Zeit von 2008 bis August 2013 gab die Beklagte die für den 5  
TVöD-VKA vereinbarten Entgelterhöhungen an die Klägerin weiter, jeweils auf der Basis des auf 97 % reduzierten Tabellenentgelts unter Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Die in der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vereinbarten Entgelterhöhungen um 3 %, mindestens aber 90,00 Euro ab März 2014 sowie um weitere 2,4 % ab März 2015 gab die Beklagte nicht an die Klägerin weiter. Mit Schreiben vom 25. Mai 2014 hat die Klägerin - erfolglos - von der Beklagten die Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhung verlangt.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Zahlung der Entgelterhöhung für die 6  
Zeit von März 2014 bis Februar 2015 gefordert. Sie hat die Auffassung vertreten, der HausTV enthalte eine dynamische Bezugnahme auf die Entgeltrege-

lungen des TVöD. Die Beklagte sei daher verpflichtet, die entsprechenden Tarifierhöhungen weiterzugeben. Im Übrigen ergebe sich der Anspruch aus betrieblicher Übung.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7  
die Beklagte zu verurteilen, an sie 916,68 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in näher bestimmter Staffel zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie meint, der HausTV 8  
enthalte eine statische Geltung der in den Anlagen aufgeführten Entgelttabellen. Aus der Weitergabe der Entgeltsteigerungen in der Vergangenheit könne keine betriebliche Übung hergeleitet werden. Sie habe sich irrtümlich zu diesen Zahlungen tarifvertraglich für verpflichtet gehalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der 9  
Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat 10  
der Berufung der Klägerin zu Unrecht entsprochen. Deren Berufung war in Bezug auf einen Zahlungsanspruch aus dem HausTV mangels ausreichender Begründung bereits unzulässig. Aus betrieblicher Übung kann die Klägerin keinen Anspruch auf die begehrte Entgelterhöhung herleiten, insoweit ist die Klage unbegründet. Das Berufungsurteil ist daher aufzuheben und die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

I. Die Revision der Beklagten ist in Bezug auf einen Zahlungsanspruch 11  
aus dem HausTV bereits deshalb begründet, weil die Berufung der Klägerin insoweit unzulässig war (*vgl. zB BAG 23. August 2017 - 10 AZR 376/16 -*

Rn. 32 - 34). Die Klägerin hat sich in ihrer Berufungsbegründung hinsichtlich dieses Streitgegenstands nicht ausreichend mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist insoweit aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO).

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (*BAG 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 11 mwN*). Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denknotwendig von der des anderen abhängt (*vgl. BAG 23. August 2017 - 10 AZR 376/16 - Rn. 33*). 12

2. Die Berufungsbegründung der Klägerin genügt diesen Anforderungen nur in Bezug auf den Streitgegenstand eines Zahlungsanspruchs aus betrieblicher Übung. Das Arbeitsgericht hat auf S. 3 seines Urteils den HausTV ausgelegt und die Ablehnung eines Zahlungsanspruchs aus dem HausTV damit begründet, dass nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien andere Entgelttabellen als diejenigen des TVöD Anwendung finden sollen. Veränderungen der Tarifentgelte für den Bereich des TVöD-VKA wirkten sich deshalb für die Beschäftigten der Beklagten nicht aus. Die Berufungsbegründung hat sich mit der Auslegung des HausTV im arbeitsgerichtlichen Urteil nicht ausreichend auseinandergesetzt. Die Klägerin hat lediglich bestritten, dass der Tarifvertrag eine statische Festlegung der Entgelte enthalte, die Tarifauslegung des Arbeitsgerichts hat die Klägerin jedoch nicht einer inhaltlichen Kritik unterzogen. Es genügt insoweit nicht, dass sich die Klägerin die Begründung einer anderen Kammer des Arbeitsgerichts Magdeburg (*Urteil vom 23. Juni 2015 - 1 Ca 3695/15 HBS -*) zu eigen gemacht hat, weil sich das angeführte Zitat mit einer 13

möglichen Zahlungspflicht aus betrieblicher Übung, nicht jedoch aus dem HausTV befasst.

II. Die Revision ist auch im Übrigen begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung aus betrieblicher Übung. Auch insoweit ist das Berufungsurteil aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). Der Senat kann in der Sache selbst endentscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die erforderlichen Feststellungen sind vom Landesarbeitsgericht getroffen. 14

1. Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen (vgl. BAG 27. April 2016 - 5 AZR 311/15 - Rn. 27). Erbringt der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen Rechtspflicht, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden (BAG 19. März 2014 - 5 AZR 954/12 - Rn. 43). Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter, kann eine betriebliche Übung selbst bei über Jahre gleichbleibender Gehaltserhöhungspraxis nur entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, er wolle die Erhöhungen auch ohne Bestehen einer Verpflichtung künftig, dh. auf Dauer vornehmen (BAG 27. April 2016 - 5 AZR 311/15 - Rn. 32). Dabei trägt nicht der Arbeitgeber die Darlegungslast dafür, dass er für den Arbeitnehmer erkennbar irrtümlich glaubte, die betreffenden Leistungen in Erfüllung tarifvertraglicher oder sonstiger Pflichten erbringen zu müssen. Vielmehr ist es Sache der klagenden Partei, die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen. Dazu gehört im Falle der betrieblichen Übung auch die Darlegung, dass das Verhalten des Arbeitgebers aus Sicht des Empfängers ausreichende Anhaltspunkte dafür bot, der Arbeitgeber wolle Zahlungen erbringen, ohne hierzu bereits aus anderen Gründen - etwa aufgrund 15



eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung - verpflichtet zu sein (*vgl. BAG 11. November 2014 - 3 AZR 849/11 - Rn. 55; 29. August 2012 - 10 AZR 571/11 - Rn. 20*). Erst wenn solche Darlegungen des Arbeitnehmers die Entstehung einer betrieblichen Übung belegen, ist es Sache des Arbeitgebers, dem durch geeigneten Vortrag entgegenzutreten.

2. Danach besteht kein Anspruch der Klägerin auf die begehrte Tarifsteigerung aus betrieblicher Übung. Die Beklagte hat in den Jahren 2008 bis 2013 die in dieser Zeit erfolgten Tarifierhöhungen für die unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten an die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer weitergegeben, weil sie sich hierzu nach dem HausTV verpflichtet fühlte. Voraussetzung für die Begründung einer betrieblichen Übung wäre jedoch, dass die Beklagte in positiver Kenntnis einer anderweitig fehlenden Verpflichtung gezahlt hätte. Allein aus der Tatsache, dass die Beklagte eine der den HausTV abschließenden Tarifvertragsparteien ist, kann nicht hergeleitet werden, dass dieser Grundsatz keine Geltung beansprucht. Ein anderer Grund für die Weitergabe der Tarifsteigerungen ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und von der Klägerin auch nicht vorgetragen worden. Die Leistungsgewährung konnte daher nicht als stillschweigendes Angebot einer vertraglichen Verpflichtung aufgefasst werden. Sie war aus Sicht der Beklagten Normvollzug (*vgl. BAG 27. Oktober 2010 - 10 AZR 410/09 - Rn. 31*). Die Klägerin geht im Übrigen auch selbst - zu Recht - davon aus, dass sich ein Anspruch auf Weitergabe der Tarifierhöhungen im Bereich des TVöD aus dem HausTV ergibt.

16

III. Weitere Anspruchsgrundlagen für die geltend gemachten Zahlungsansprüche sind aufgrund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen und dem in Bezug genommenen schriftsätzlichen Vorbringen der Parteien nicht ersichtlich. Die Klägerin hat insbesondere keine konkreten Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass der TVöD als vertraglich in Bezug genommener Tarifvertrag dem HausTV als günstigere Regelung vorgehen könnte (*hierzu BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 1023/08 - Rn. 30*). Auch die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bieten hierfür keine Grundlage. Verfahrensgegenrügen hat die Klägerin in der Revision nicht erhoben.

17

IV. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu tragen. 18

Linck

Berger

Volk

Dombrowsky

Mattausch