

Arbeits- recht 06/2004	Doppelte Schriftformklausel kann betriebliche Übung ausschließen Urteil des BAG vom 24.07.03	Rechtsanwalt Bodo Lindena Wiesbaden
------------------------------	---	---

Sehr geehrte Damen und Herren,

das BAG hat einen Fall entschieden, der sich mit den **Grundsätzen der betrieblichen Übung und ihrer Verhinderung durch eine doppelte Schriftformklausel** befaßt.

Der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer macht Zahlungsansprüche gegen den Arbeitgeber geltend, die er aus betrieblicher Übung begründet. Der Arbeitgeber hatte wegen anderweitiger Beschäftigung anfallende Steuern mehrere Jahre bis Mitte 1999 pauschal versteuert und die Steuerlast selbst übernommen. Später dagegen hat er die Steuerabzüge zu Lasten des Klägers einbehalten. Im Arbeitsvertrag war vereinbart: „Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.“ Das BAG wies die Klage ab, weil die im Arbeitsvertrag geregelten Bruttolohnabrede regelmäßig die Pflicht zur Übernahme der Pauschalsteuer ausschließt.

Ein Anspruch bestehe auch nicht aus **betrieblicher Übung**. Darunter 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, erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Eine betriebliche Übung ist für jeden Gegenstand vorstellbar, der arbeitsvertraglich in einer so allgemeinen Form geregelt werden kann. Entscheidend für die Entstehung eines Anspruchs ist nicht der Verpflichtungswille, sondern wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände versteht.

Der Arbeitgeber kann durch einen Vorbehalt verhindern, dass aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht. In welcher Form dies geschieht, ist nicht entscheidend; erforderlich ist jedoch, dass der Vorbehalt klar und unmißverständlich kund getan wird. Diese Voraussetzung habe die Beklagte durch die Schriftformklausel erfüllt.

Zwar verhindere eine so genannte **einfache Schriftformklausel**, nach der Änderungen und Ergänzungen des Vertrages der Schriftform bedürfen, nicht den Eintritt einer betrieblichen Übung. Denn eine einfache Schriftform kann mündlich abgeändert werden (Vertragsfreiheit).

Dagegen sollen bei Verwendung einer **doppelten Schriftformklausel** nicht nur Vertragsänderungen von der Schriftform abhängig macht, sondern auch die Änderungen der Schriftformklausel ihrerseits. Die mündliche Aufhebung der Schriftformklausel wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Stellungnahme: Die Entscheidung ist zu begrüßen. Die Parteien haben deutlich gemacht, dass die Schriftform nicht mündlich beseitigt werden kann. Die Verwendung der doppelten Schriftformklausel bringt insoweit mehr Rechtssicherheit als die einfache Schriftformklausel.