

3. Mai 1955

31

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: ZPO § 549

Leitsätze:

Bei gleichlautenden Arbeitsverträgen, die ein Unternehmer mit seinen Angestellten in über den Bezirk mehrerer Landesarbeitsgerichte verteilten Betrieben vereinbart, kann es sich um typische Vertragsbedingungen handeln; dann sind sie der freien Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht zugänglich.

Aktenzeichen: 2 AZR 356/54

Urteil des BAG vom 5. Mai 1955

LAG Baden in Mannheim



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 356/54

III Sa 222/53
LAG Baden
in Mannheim

Verkündet
am 5. Mai 1955

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 5. Mai 1955 unter Mitwirkung der Bundesrichter Denecke, Dr. Berger und Schilgen und der Bundesarbeitsrichter Siebrecht und Uebel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 23. Juni 1954 - III Sa 222/53 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger war vom 20. Mai 1948 als technischer Lagerleiter zu den Allgemeinen Anstellungsbedingungen der Beklagten auf Grund eines Vertrages vom 11. Juni 1948 tätig. Dieser wurde durch den Vertrag vom 1. Oktober 1950 (kurz: Prämienvertrag) ersetzt, wonach ihm wie einer beschränkten Anzahl anderer, mit gleichen Aufgaben betrauten Angestellten eine Erlös- und Erfolgsprämie zugesagt wurde, die nach Beendigung des Vertrages ausgezahlt werden sollte. Dieser Vertrag ist am 31. März 1952 abgelaufen und der Kläger von da ab, wieder zu den Allgemeinen Bedingungen, bis zum 20. Juli 1953 weiter beschäftigt worden. Seine Erlös- und Erfolgsprämie ist ihm bald nach dem 31. März 1952 ausgezahlt worden.

Mit der Klage verlangt der Kläger für die Zeit seiner Beschäftigung nach Ablauf des Prämienvertrages ein Übergangsgeld von 885,15 DM, auf Grund der Anordnung der Beklagten vom 25. Juni 1951 (kurz: Anordnung), wonach allen Angestellten allgemein unter gewissen hier nicht streitigen Bedingungen ein Übergangsgeld in Höhe von 4 % des Gesamtverdienstes beim Ausscheiden zu zahlen ist. Die Beklagte beruft sich dagegen auf die Ziffer 3 Buchstabe b der Anordnung, wonach das Übergangsgeld an Betriebsangehörige nicht zu zahlen ist, die auf Grund vertraglicher Vereinbarungen anlässlich ihres Ausscheidens bereits eine Prämie erhalten sollen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der zugelassenen Revision verlangt die Beklagte wiederum Abweisung der Klage, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

- 3 -



Entscheidungsgründe

Das Landesarbeitsgericht legt die Ziffer 3 Buchstabe b der Anordnung dahin aus, daß nur eine solche Prämie das Übergangsgeld ausschließt, die "dem Sinne nach mit dem Übergangsgeld aus der Anordnung gleichgestellt werden kann". Das Übergangsgeld der Anordnung soll nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts dem ausscheidenden Angestellten den Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis erleichtern und ihn für die mit der Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses verbundenen Nachteile entschädigen. Die Erlös- und Erfolgsprämie dagegen werde nur äußerlich beim Abgang des Angestellten gezahlt und sei daher nur äußerlich geeignet, dem Angestellten den Übergang in eine andere Stellung zu erleichtern. Tatsächlich aber sei sie eine zusätzliche Vergütung für die Arbeitsgüte und Arbeitsmenge des Angestellten. Zudem könne das Ende des Prämienvertrages und das Ausscheiden auseinanderfallen. Schließlich hätte die Beklagte, als sie den Kläger nach Beendigung des Prämienvertrages weiter beschäftigte, die Frage des Übergangsgeldes klären müssen.

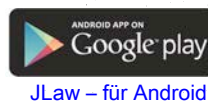
In dieser Auslegung sieht die Beklagte einen Verstoß gegen §§ 133, 242 BGB. Sie führt aus, daß der in Ziffer 3 Buchstabe b der Anordnung bezeichnete Personenkreis überhaupt nicht unter die Anordnung falle; denn die Angestellten, die Verträge mit Prämienvereinbarung geschlossen hätten, fielen überhaupt nicht unter ihren Firmentarifvertrag.

Das Revisionsgericht kann grundsätzlich nur nachprüfen, ob die von dem Tatsachengericht dem Vertrag gegebene Auslegung unmöglich ist oder gegen Auslegungsgrundsätze verstößt. Indes ist die Anordnung ein "typischer Vertrag", der der freien Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich



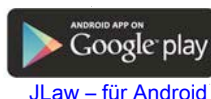
ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts (zuletzt RGZ 144, 304; 155, 134) und des Bundesgerichtshofs (BGHZ 5, 144; 8, 55) ist das Revisionsgericht bei der Auslegung typischer Bedingungen, die in zahlreichen gleichlautenden, nicht auf den Bezirk eines Berufungsgerichts beschränkten Verträgen als Bestandteile aufgenommen sind, nicht an die möglicherweise einander widersprechenden Auslegungen der verschiedenen Berufungsgerichte gebunden, vielmehr in der Lage, selbständig den Sinn dieser Vertragsbestimmungen festzustellen. So liegt es auch hier. Die Betriebe der Beklagten erstrecken sich über die Länder der britischen und amerikanischen Besatzungszone. Die Anordnung soll für alle ihre Betriebe gelten. Nur wenn das Bundesarbeitsgericht die Bestimmungen der Anordnung, ohne an die Auslegung eines bestimmten Landesarbeitsgerichts gebunden zu sein, frei auslegt, kann die übereinstimmende Auslegung und Anwendung der Bestimmungen der Anordnung sichergestellt werden.

Das Landesarbeitsgericht wird dem Auslegungsgrundsatz des § 157 BGB nicht gerecht. Danach darf die Anordnung nicht unter einer abstrakten Situation, sondern nur unter der konkreten Situation des besonderen Falles, also unter den Verhältnissen betrachtet werden, wie sie bei der Beklagten vorlagen. Alle Umstände des einzelnen Falles sind bei der Auslegung zu berücksichtigen. Dies übersieht aber das Landesarbeitsgericht, wenn es nur eine solche Prämie als Grundlage für die Ausnahme zuläßt, welche "dem Sinne nach mit dem Übergangsgeld gleichgestellt werden kann". Das Wort "Prämie" ist an sich so allgemein, daß darunter auch eine Erlös- und Erfolgsprämie, wie sie mit dem Kläger bedungen worden war, fallen kann. Daß die Beklagte überhaupt noch andere Prämien als die Erlös- und Erfolgsprämie und die in der Ziffer 2 Buchstabe b der Anordnung genannte Ausscheidprämie aus dem E.Programm (Entschärfung der Munition)



ihren Arbeitnehmern gezahlt hat, stellt das Landesarbeitsgericht nicht fest; es läßt völlig offen, welche bei der Beklagten vorkommenden Prämien ihrer Ansicht nach in § 3 Buchstabe b der Anordnung gemeint sind. Andererseits geht auch die Ansicht des Klägers, daß mit der in Ziffer 3 Buchstabe b der Anordnung erwähnten Prämie nur die Ausscheideprämie nach dem "E.Programm" gemeint sein könne, schon deshalb fehl, weil über diese Ausscheideprämie in Ziffer 2 Buchstabe b der Anordnung eine besondere Regelung getroffen ist. Wenn die Beklagte überhaupt keine anderen Prämien als Erlös- und Erfolgsprämien, wie sie auf Grund des formularmäßig abgeschlossenen Anstellungsvertrages vom 1. Oktober 1950 mit dem Kläger vereinbart worden sind, gezahlt hat, so ist gar nicht ersichtlich, daß bei den besonderen Verhältnissen der Beklagten mit dem Worte Prämie überhaupt etwas anderes gemeint sein kann als die Erlös- und Erfolgsprämie, wie sie mit Angestellten vereinbart wurden, die über die Gruppe IV des Firmentarifs, die dort vorgesehene höchste Gruppe, besoldet wurden.

Kann hiernach der vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung der Ziffer 3 Buchstabe b der Anordnung nicht beigetreten werden, so folgt daraus nicht, daß dem Kläger das mit der vorliegenden Klage lediglich für die Zeit seit dem 1. April 1952 berechnete Übergangsgeld nicht zusteht. Denn der Anstellungsvertrag, auf Grund dessen ihm die Erlös- und Erfolgsprämie gezahlt worden ist, war am 31. März 1952 beendet. Offenbar hat die Beklagte, als sie im Juni 1951 ihre Anordnung erließ, an den Fall überhaupt nicht gedacht, daß ein Angestellter nach dem Ablauf seines Prämienvertrages weiter im Betriebe der Beklagten auf Grund eines Arbeitsvertrages tätig sein werde, nach dem er keine Prämie erhielt. Ebensowenig ist damals den Angestellten selbst, die eine Erlös- und Erfolgsprämie bezogen, offensichtlich die Möglichkeit zum Bewußtsein gekommen, daß sie



- 6 -

nach dem Ablauf ihres laufenden Vertrages weiter bei der Beklagten arbeiten würden, ohne eine solche Prämie zu beziehen. Hierfür sprechen nicht nur die gesamten Umstände, sondern auch der Wortlaut der Ziffer 3 Buchstabe b der Anordnung, der nur diejenigen Angestellten von dem Bezug des Übergangsgeldes ausnimmt, die eine Prämie "anlässlich ihres Ausscheidens" erhalten. Die Erlös- und Erfolgsprämie hat die Beklagte aber dem nach Ablauf des Prämienvertrags weiter beschäftigten Angestellten rechtlich und tatsächlich nicht anlässlich seines Ausscheidens aus ihrem Betriebe gezahlt, sondern, wie es in § 3 des Prämienvertrags vorgesehen war, nach dessen Beendigung. Dann ist es aber Aufgabe des Gerichts, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu finden, was die Parteien vereinbart haben würden, wenn sie an diesen von ihnen nicht vorausgesehenen Fall gedacht hätten. Dabei bildet die in Ziffer 2 Buchstabe b der Anordnung für die "Ausscheidungsprämie aus dem E.Programm" getroffene Regelung einen Anhalt; danach wird die Zeit der Zugehörigkeit zum E.Programm bei der Errechnung des Übergangsgeldes nicht mehr berücksichtigt. Da die Verhältnisse bei der Erlös- und Erfolgsprämie offenbar ähnlich liegen und die für die Ausscheidungsprämie aus dem E.Programm getroffene Regelung auch einer verständigen Abwägung der beiderseitigen Belange entspricht, kann die ergänzende Vertragsauslegung nur zu dem Ergebnis führen, daß der Zeitraum, für den der Arbeitnehmer die Erlös- und Erfolgsprämie erhält, bei der Errechnung des Übergangsgeldes ausscheidet.

Danach ist lediglich der Zeitraum des Prämienvertrags, nämlich der 1. Januar 1950 bis 31. März 1952, von der Berechnung des Übergangsgeldes ausgeschlossen. Für diesen Zeitraum verlangt der Kläger auch kein Übergangsgeld.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dagegen hat der Kläger für die hier in Rede stehende Zeit vom 1. April 1952 bis zu seinem Ausscheiden das Übergangsgeld zu erhalten.

Hiernach ist das angefochtenen Urteil im Ergebnis zutreffend. Dieses Ergebnis würde sich nicht ändern, wenn die Anordnung, wie die Beklagte in der Revision ausführt, den Rang einer Betriebsvereinbarung hätte. Auf den hilfsweise geltend gemachten Klagegrund, nämlich die tarifliche Regelung, braucht nicht mehr eingegangen zu werden.

gez. Denecke

Dr. Berger

Schilgen

Siebrecht

Paul Übel

