

Aktenzeichen: 4 AZR 1064/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 25. August 1982
- 4 AZR 1064/79 -

I. Arbeitsgericht Essen Urteil vom 5. Januar 1979
- 5 Ca 3225/78 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 24. Juli 1979
- 5 Sa 356/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Entgeltzahlungspflicht bei Goldener Hochzeit

Gesetz: BGB § 616; Manteltarifvertrag für die Holzindustrie, die kunststoffverarbeitende Industrie und das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. September 1976 (MTV Holz 1976) Nr. 47 und Nr. 56; TVG § 1; ZPO § 293

Leitsätze: 1. Die Tarifklausel des MTV Holz 1976

"Grundsätzlich wird Arbeitsentgelt nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird, sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, daß gesetzliche oder tarifliche Vorschriften etwas anderes bestimmen"

bedeutet, daß grundsätzlich nur geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft vergütet werden und Ausnahmen von diesem Grundsatz nur dann gelten sollen, wenn gesetzliche oder in dem Tarifwerk selbst enthaltene Bestimmungen dies vorsehen.

2. Da damit die Tarifvertragsparteien des MTV Holz 1976 § 616 Abs. 1 BGB wirksam abbedungen und modifiziert haben und der Tarifvertrag für den Fall der Goldenen Hochzeit der Eltern des Arbeitnehmers einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht vorsieht, besteht im Geltungsbereich des MTV Holz 1976 ein solcher Anspruch nicht. Diese tarifliche Regelung verstößt nicht gegen höherrangiges staatliches Recht.

3. Die Entscheidung über die Einholung von Auskünften der Tarifvertragsparteien zum Zwecke der Tarifauslegung liegt im pflichtgemäßen, revisionsgerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Ermessen der Tatsachengerichte. Ist eine eindeutige Tarifauslegung nach dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang möglich, besteht keine Veranlassung zur Einholung solcher Auskünfte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 1064/79

5 Sa 356/79 Düsseldorf

Verkündet am
25. August 1982

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1982 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juli 1979
- 5 Sa 356/79 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft Holz und Kunststoff angehörende Kläger steht seit rund 15 Jahren als Arbeiter in den Diensten der Beklagten, die dem Landesverband Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Nordrhein e.V. angeschlossen ist. Am 12. September 1978 feierten die Eltern des Klägers ihre Goldene Hochzeit. Für diesen Tag wurde dem Kläger von der Beklagten Arbeitsfreistellung ohne Entgeltfortzahlung gewährt.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte für diesen Tag auf Zahlung seines Arbeitslohnes in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, die Zahlungspflicht der Beklagten folge aus § 616 Abs. 1 BGB. Die heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen hätten diese Gesetzesnorm weder generell noch für den Bereich außergewöhnlicher familiärer Ereignisse abbedungen. Soweit darin Fälle der Arbeitsfreistellung mit Entgeltfortzahlungspflicht konkret genannt seien, handele es sich nicht um Normen mit erschöpfendem Charakter. Seine Teilnahme an der Goldenen Hochzeit seiner Eltern beruhe auf einer besonders ausgeprägten moralischen Pflicht. Sofern tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen dem Klagebegehren entgegenstehen sollten, seien sie wegen Verstoßes gegen Art. 1 und Art. 6 GG unwirksam. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 96,72 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit Klagezustellung (13. November 1978) zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Der anzuwendende Tarifvertrag regele eindeutig und erschöpfend, in welchen Fällen des § 616



Abs. 1 BGB ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehe. Die Goldene Hochzeit der Eltern des Arbeitnehmers sei dort nicht genannt. Die tariflichen Bestimmungen seien nicht verfassungswidrig.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt, den Streitwert auf 96,72 DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Zwar kommt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, für das Klagebegehren als gesetzliche Anspruchsgrundlage § 616 Abs. 1 BGB in Betracht. Als rechtserhebliches Leistungshindernis im Sinne dieser Gesetzesnorm ist auch die Goldene Hochzeit der Eltern des Arbeitnehmers anzusehen (vgl. das Urteil des BAG vom 25. Oktober 1973 - 5 AZR 156/73 -, AP Nr. 43 zu § 616 BGB). § 616 Abs. 1 BGB enthält jedoch dispositives Recht, so daß die Geltung der Gesetzesnorm tarifvertraglich abbedungen und modifiziert werden kann (vgl. die Urteile des BAG vom 20. Juni 1979 - 5 AZR 392/78 -, AP Nr. 51 zu § 616 BGB; BAG 9, 179, 181 = AP Nr. 23 zu § 616 BGB sowie BAG 3, 190, 192 = AP Nr. 8 zu § 616 BGB; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch



des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I S. 339; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I S. 622; Staudinger/Nipperdey/Mohnen, BGB, 11. Aufl., § 616 Rz 65 ff. mit weiteren Nachweisen). Davon ist mit dem Landesarbeitsgericht auch vorliegend auszugehen.

Aufgrund vom Landesarbeitsgericht festgestellter beiderseitiger Tarifbindung gilt zwischen den Parteien gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG normativ und zwingend der Manteltarifvertrag für die Holzindustrie, die kunststoffverarbeitende Industrie und das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. September 1976 (MTV Holz 1976). Dieser Tarifvertrag bestimmt unter der Überschrift "Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis" einleitend in Nr. 47:

"Grundsätzlich wird Arbeitsentgelt nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird, sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, daß gesetzliche oder tarifliche Vorschriften etwas anderes bestimmen."

und weiter in Nr. 56:

"In folgenden Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts:

- a) bei seiner Eheschließung für 2 Tage,
- b) bei Niederkunft seiner Ehefrau für 1 Tag,
- c) bei seiner Silberhochzeit für 1 Tag,
- d) bei Tod seines Ehegatten für 3 Tage,
- e) bei Tod seiner Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder und Pflegekinder, falls sie in seinem Haushalt lebten, für 2 Tage,
- f) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen, die nicht in seinem Haushalt lebten, sowie der Großeltern für 1 Tag,
- g) bei seinem Umzug, wenn er einen eigenen Hausstand be-

sitzt, sofern nicht das Arbeits-
verhältnis durch den Arbeitneh-
mer gekündigt ist, für 1 Tag,
wenn der Arbeitnehmer auf Wunsch
des Arbeitgebers von außerhalb
zuzieht, für 2 Tage."

Mit Recht folgert das Landesarbeitsgericht aus die-
sen tariflichen Bestimmungen, daß die Klage nicht be-
gründet ist. Dabei verweist das Landesarbeitsgericht zu-
nächst zutreffend auf Nr. 47 MTV Holz 1976. In Überein-
stimmung mit den allgemeinen Grundsätzen der Tarifausle-
gung legt es diese Tarifnorm dahin aus, daß nach dem Wil-
len der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nur geleis-
tete Arbeit und dieser aus Rechtsgründen gleichzuachten-
de Arbeitsbereitschaft vergütet werden sollen, während
Ausnahmen von diesem Grundsatz nur dann und insoweit gel-
ten sollen, als gesetzliche oder in dem MTV Holz 1976
selbst enthaltene tarifliche Bestimmungen dies vorsehen.
Diese zutreffende Tarifauslegung des Landesarbeitsge-
richts ergibt sich sowohl aus dem eindeutigen Tarifwort-
laut und dem Sinn und Zweck der einleitenden Tarifnorm als
auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Im Tarifwerk
werden nach der Nr. 47 nacheinander nämlich die verschie-
denen Verhinderungsfälle kasuistisch geregelt (Betriebs-
störung, Erkrankung des Arbeitnehmers, persönliche Verhin-
derungsgründe beim Arbeitnehmer). Mit seiner Tarifausle-
gung befindet sich das Landesarbeitsgericht auch in Über-
einstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsge-
richts und der Rechtslehre für Fälle mit ähnlichem Tarif-
wortlaut (vgl. BAG 3, 190, 192 = AP Nr. 8 zu § 616 BGB;
Hueck/Nipperdey, aaO, S. 339; Nikisch, aaO, S. 622 sowie
Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 616 Rz 67 ff.). Demge-
mäß haben die Tarifvertragsparteien mit Nr. 47 MTV Holz
1976 § 616 Abs. 1 BGB rechtswirksam abbedungen mit der
Folge, daß auch in den persönlichen Verhinderungsfällen
des § 616 Abs. 1 BGB eine Entgeltzahlungspflicht des Ar-



beitgebers nur dann und insoweit bestehen soll,
als der MTV Holz 1976 das seinerseits vorsieht.

Weiter nimmt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei an, daß Nr. 56 MTV Holz 1976 eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers für die Zeit der Teilnahme des Arbeitnehmers an der Goldenen Hochzeit seiner Eltern nicht vorsieht. Dabei berücksichtigt das Landesarbeitsgericht tarifkonform den inneren Zusammenhang zwischen den Nrn. 47 und 56 des Tarifvertrages, wobei es mit Recht darauf verweist, daß schon nach Nr. 47 MTV Holz 1976 eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers nur dann in Betracht kommen soll, wenn - abgesehen von verpflichtenden gesetzlichen Bestimmungen - der MTV Holz 1976 sie selbst vorsieht. Schon hieraus leitet das Landesarbeitsgericht mit Recht her, daß Nr. 56 MTV Holz 1976 die mit einer Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers verbundenen Fälle der Verhinderung des Arbeitnehmers aus in dessen Person liegenden Gründen erschöpfend regelt. Für diese Rechtsfolge spricht im übrigen auch der insoweit eindeutige Wortlaut der Nr. 56 MTV Holz 1976, insbesondere deren einleitender Satz.

Weiter weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß Nr. 56 MTV Holz 1976 auch die Fälle der Teilnahme des Arbeitnehmers an wichtigen familiären Ereignissen, zu denen auch Jubelhochzeiten seiner selbst und seiner Angehörigen gehören, erschöpfend regelt. Das ergibt sich schon daraus, daß die Tarifnorm eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers zwar bei der eigenen Silberhochzeit des Arbeitnehmers vorsieht, nicht jedoch für den gleichermaßen naheliegenden und häufig vorkommenden Fall der Silberhochzeit seiner Eltern. Hieraus



schließt das Landesarbeitsgericht folgerichtig, daß die Tarifvertragsparteien zwar an den naheliegenden Bereich der sogenannten Jubelhochzeiten gedacht, jedoch - im Gegensatz zu anderen Tarifwerken - in den Fällen der Goldenen Hochzeit des Arbeitnehmers und seiner Eltern eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers nicht haben normieren wollen. Daher liegt, wie das Landesarbeitsgericht weiter richtig ausführt, insoweit auch keine durch die Gerichte für Arbeitssachen auszufüllende Tariflücke vor (vgl. das Urteil des Senats BAG 32, 364, 369 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Vielmehr liegt es im Rahmen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, ob sie wie für die eigene Silberhochzeit des Arbeitnehmers auch für andere vergleichbare Tatbestände eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers normieren oder nicht.

Entgegen der vom Kläger insbesondere in den Vorinstanzen vertretenen Rechtsauffassung kann mit dem Landesarbeitsgericht nicht angenommen werden, daß die Vergütungsregelung des MTV Holz 1976 insoweit verfassungswidrig ist, als sie dem Kläger für die Teilnahme an der Goldenen Hochzeit seiner Eltern eine bezahlte Arbeitsfreistellung versagt. Von einem Verstoß gegen Art. 1 GG kann insoweit nicht die Rede sein. Zwar können Tarifnormen auch wegen Verstoßes gegen die Menschenwürde (Art. 1 GG) nichtig sein (vgl. das Urteil des Senats vom 24. Februar 1982 - 4 AZR 223/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das kommt jedoch nur bei gravierenden, außergewöhnlichen Umständen in Betracht. Daran fehlt es vorliegend schon deswegen, weil es dem Kläger freistand, für den Tag der Goldenen Hochzeit seiner Eltern Urlaub zu nehmen. Aber auch ein Verstoß gegen Art. 6 GG liegt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, nicht vor. Dabei berücksichtigt der Senat mit dem Landesarbeitsgericht insbesondere den Gesichtspunkt, daß dem Kläger zur Teilnahme an der Goldenen Hochzeit seiner Eltern Arbeitsfreistellung gewährt



worden war, so daß es nur um die Frage der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers geht. Diese hat aber jedenfalls kein so erhebliches Gewicht, daß aus dem Fehlen einer tariflichen Vergütungsregelung ein Verstoß gegen Art. 6 GG hergeleitet werden könnte, zumal es sich in Fällen dieser Art auch nur um eine relativ geringfügige Einbuße an Arbeitsentgelt handeln kann. Abgesehen davon befinden sich bei der Goldenen Hochzeit der Eltern in aller Regel sowohl die Eltern als auch die Kinder zumeist schon in vorgerücktem Alter, während Art. 6 GG in erster Linie die Familie mit minderjährigen Kindern im Auge hat, bei denen sich Erziehungsprobleme und sonstige Fragen rechtlicher Gestaltung im Spannungsfeld zwischen staatlicher Gewalt und Elternrecht stellen (vgl. Art. 6 Abs. 2 - 3 GG). Etwas anderes mag im Hinblick auf Art. 6 GG für die Pflicht des Arbeitgebers gelten, in Fällen wie dem vorliegenden dem Arbeitnehmer unbezahlte Arbeitsfreistellung zu gewähren. Diese hat der Kläger jedoch erhalten.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch: Die Revision übersieht bereits, daß bei der Auslegung der Nr. 56 MTV Holz 1976 die Nr. 47 des Tarifwerks nicht außer Betracht gelassen werden darf, sondern mit berücksichtigt werden muß. Dies gebietet der tarifliche Gesamtzusammenhang. Nr. 47 MTV Holz 1976 läßt jedoch schon nach seinem Wortlaut, aber auch aufgrund seiner Stellung im Tarifgefüge unmittelbar hinter der Überschrift "Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis" keinen Zweifel daran, daß es, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen etwas anderes zwingend vorschreiben, eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ohne Arbeitsleistung nach



dem Willen der Tarifvertragsparteien nur dann geben soll, wenn sie der MTV Holz 1976 seinerseits selbst normiert. Ebenfalls verkennt die Revision den erschöpfenden Charakter von Nr. 56 MTV Holz 1976. Schon der Einleitungssatz der Tarifnorm:

"In folgenden Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts:"

bringt seinem Wortlaut nach deutlich zum Ausdruck, daß die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers nur in den nachfolgend kasuistisch zusammengestellten Verhinderungsfällen bestehen soll und nicht darüber hinaus. Andernfalls hätten die Tarifvertragsparteien eine einschränkende Formulierung unter Heranziehung etwa der Worte "insbesondere" oder "zum Beispiel" gewählt, wie es in zahlreichen anderen Tarifverträgen vorkommt. Weiter weist die Revision selbst zutreffend darauf hin, daß die erschöpfende Aufzählung in Nr. 56 MTV Holz 1976 der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit dient. Durch die erschöpfende Zusammenstellung in der Tarifnorm wird nämlich für die tarifunterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in eindeutiger und leicht nachvollziehbarer Weise definitiv geklärt, in welchen persönlichen Verhinderungsfällen eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen soll. Auch aus den Nrn. 52 ff. MTV Holz 1976 kann entgegen der Meinung der Revision nichts anderes hergeleitet werden. Dort sind nämlich andere Fälle geregelt, darunter solche, bei denen wie im Krankheitsfalle die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers sich schon aus zwingenden gesetzlichen Bestimmungen ergibt. Damit geht auch der weitere, in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertiefte Hinweis der Revision fehl, die Tarifnorm der Nr. 56 MTV Holz 1976 lasse in gewissen wichtigen Fällen Rückgriffe auf § 616 Abs. 1 BGB zu. Dagegen sprechen gleichermaßen ihr Wortlaut, ihr Sinn und Zweck und der tarifliche Gesamtzusammenhang. Auch die wichtige sittliche Pflicht, an der Goldenen Hochzeit der eigenen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Eltern teilzunehmen, auf die der Kläger ebenfalls in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat noch einmal aufmerksam gemacht hat, kann insoweit keine andere rechtliche Beurteilung rechtfertigen. Enthält nämlich § 616 Abs. 1 BGB durch Tarifvertrag abdingbares und modifizierbares Recht, so steht es den Tarifvertragsparteien frei, auch in Fällen der Goldenen Hochzeit der Eltern des Arbeitnehmers eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers auszuschließen. An eine derartige tarifliche Regelung sind - wie vorliegend - die staatlichen Arbeitsgerichte gebunden.

Auch die von der Revision erhobene prozessuale Rüge greift nicht durch. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe es entgegen einem vom Kläger gestellten Antrag unterlassen, eine Auskunft der Tarifvertragsparteien zu Nr. 56 MTV Holz 1976 einzuholen, die ergeben hätte, daß die Tarifvertragsparteien in dieser Norm eine abschließende Regelung nicht hätten treffen wollen. Hierbei handelt es sich nicht um eine prozessuale Rüge im allgemeinen verfahrensrechtlichen Sinne. Das wird schon daraus deutlich, daß der vorliegende Sachverhalt unstreitig ist, deswegen keine Beweise zu erheben waren und deswegen auch kein Raum insbesondere für auf § 286 ZPO gestützte Verfahrensrügen besteht (vgl. die Urteile des Senats vom 28. April 1982 - 4 AZR 707/79 - und 12. August 1981 - 4 AZR 15/79 -, beide zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Die von der Revision erhobene Rüge betrifft vielmehr die von den Tatsachengerichten benutzten Mittel zur sachgerechten Rechtsanwendung, zu der auch die Auslegung von Tarifverträgen gehört. In der Wahl ihrer Mittel zur Rechtsanwendung und ihrer dazu benötigten Erkenntnisquellen sind die



Zivilgerichte jedoch grundsätzlich frei. Auch aus § 293 ZPO, auf den sich die Revision bezieht, kann nichts anderes hergeleitet werden. Vielmehr sind danach die Gerichte sogar bei der Ermittlung außergewöhnlicher Rechtsquellen und Rechtssätze (z.B. des ausländischen Rechts) in der Wahl ihrer Erkenntnisquellen frei. Dies gilt auch für das Tarifrecht (vgl. Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 293 IV 1 und VI, mit weiteren Nachweisen). Erst recht müssen diese Grundsätze aber dann gelten, wenn es nicht um die Ermittlung der Rechtsquellen, sondern nur um ihre Auslegung geht. Diese hat sich bei Tarifverträgen nach den allgemeinen Grundsätzen am Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der Tarifnormen und alsdann am tariflichen Gesamtzusammenhang zu orientieren. Dabei ist von besonderer Bedeutung, daß bei der Tarifauslegung der Wille der Tarifvertragsparteien nur insoweit Berücksichtigung finden kann, als er in den tariflichen Normen seinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (vgl. die Urteile des Senats vom 9. November 1977 - 4 AZR 368/76 -, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt und 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 -, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt, mit jeweils weiteren Nachweisen). Vorliegend ist nach diesen Grundsätzen eine eindeutige Tarifauslegung möglich. Schon deshalb bestand für das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung zur Einholung von Auskünften der Tarifvertragsparteien. Im übrigen liegt die Entscheidung darüber aus den dargelegten Gründen im pflichtgemäßen, revisionsgerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Ermessen der Tatsachengerichte. Schon angesichts des eindeutigen Tarifwortlauts und der verständlichen, übersichtlichen Tarifsystematik hat das Landesarbeitsgericht sein diesbezügliches Ermessen entgegen der Annahme der Revision weder überschritten noch rechtsmißbräuchlich zu Lasten des Klägers angewendet, wenn es von der Einholung von Auskünften bei den Tarifvertragsparteien Abstand genommen hat.



- 12 -

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1
ZPO.

zugleich für den wegen
Urlaubs an der Unter-
schriftsleistung verhin-
derten Richter Matthes

Dr. Feller

Dr. Etzel

Preuße

Koerner

