

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: TVG § 1 (Auslegung); BGB § 271; Gehaltstarifvertrag Nr. 8 für die Stewardessen der British European Airways in Deutschland (GehTV Nr. 8) § 2 und § 4 S. 2; Manteltarifvertrag Nr. 4 für die Stewardessen der British European Airways in Deutschland (MTV Nr. 4) § 3 Abs. 1, § 5 und § 9 Abs. 2; ZPO § 239 Abs. 1, § 246 Abs. 1 und § 250

Leitsätze:

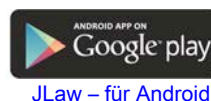
1. Für die Anwendung von § 9 Abs. 2 MTV Nr. 4 und § 2 lit. a) GehTV Nr. 8 kommt es nicht darauf an, ob der betreffende Arbeitsvertrag vor oder nach dem Inkrafttreten der Tarifverträge abgeschlossen oder aktualisiert worden ist.
2. Bei der Tarifauslegung kann nicht darauf abgestellt werden, wie sich der Vollzug neuer tariflicher Bestimmungen auf die Rechtsverhältnisse bisher über-tariflich vergüteter Arbeitnehmer auswirkt.
3. Eine Tarifübung ist insoweit unbeachtlich, als sie zu dem im Auslegungswege ermittelten objektiven Inhalt einer Tarifnorm im Widerspruch steht.
4. Ein Tarifvertrag des inländischen Arbeitsrechts ist ohne Rücksicht auf einen fremdsprachigen Entwurf allein nach seinem deutschen Wortlaut auszulegen.
5. Das Erlöschen einer juristischen Person oder parteifähigen Personenmehrheit ist im Falle der Gesamtrechtsnachfolge wie der Tod einer natürlichen Person auch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu berücksichtigen.

Aktenzeichen: 4 AZR 108/74

Urteil des BAG vom 11. Dezember 1974 LAG Berlin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Im Namen des Volkes!

Urteil

4 AZR 108/74

5 Sa 74/73 Berlin

Verkündet am
11. Dezember 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Auffarth sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. Januar 1974 - 5 Sa 74/73 - wird auf Kosten der Beklagten 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die der Gewerkschaft ÖTV angeschlossene Klägerin trat am 7. April 1970 in die Dienste der ursprünglichen Beklagten, der Firma B E A, und arbeitete bei dieser als Stewardess. Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, von welchem Zeitpunkt an die Klägerin Anspruch auf Vergütung nach der 3. Stufe des Gehaltstarifvertrages Nr. 8 für die Stewardessen der B E A in Deutschland vom 5. April 1972 hat. Gehalt nach dieser Gehaltsstufe wurde der Klägerin ab 1. Juli 1972 gezahlt.

Die Klägerin ist der Auffassung, die ihr ab 1. Juli 1972 gezahlte Vergütung hätte ihr schon ab 1. April 1972 gezahlt werden müssen, und hat demgemäß die frühere Beklagte auf Zahlung der Differenz zwischen der erhaltenen und der beanspruchten tariflichen Vergütung in Höhe von monatlich 75,-- DM = 225,-- DM in Anspruch genommen. Sie ist der Meinung, nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen sei ihr die eingeklagte tarifliche Vergütung bereits ab 1. April 1972 zu zahlen.

Die Klägerin hat beantragt,

die frühere Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 225,-- DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen des sich daraus ergebenden Nettobetrages ab 1. Juli 1972 zu zahlen.

Die frühere Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die tariflichen Vorschriften, auf die sich die Klägerin stütze, hätten keine Geltung für solche Arbeitsverträge, die schon vor dem Inkrafttreten des Gehaltstarifvertrages Nr. 8 vom 5. April 1972 abgeschlossen bzw. realisiert worden seien. Andernfalls sei eine tarifgerechte Anrechnung der Probezeit nicht möglich und entstünden unüberwindliche praktische Schwierigkeiten, insbesondere wenn die Leistungen der Stewardess in früherer Zeit zu wünschen übrig gelassen hätten oder übertarifliche Vergütungen gezahlt worden seien. Die Tarifvertragsparteien hätten auch jedenfalls ungeachtet des Tarifwortlautes Einvernehmen darüber erzielt, daß die Neuregelung der Fälligkeit von Gehaltserhöhungen nur für "Neuverträge", d.h. nach dem Inkrafttreten des Gehaltstarifvertrages Nr. 8 abgeschlossene Arbeitsverträge, habe gelten sollen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, den Streitwert auf 225,-- DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit Wirkung vom 1. April 1974, als sich der Rechtsstreit bereits in der Revisionsinstanz befand, ist die ursprüngliche Beklagte erloschen und im Wege der Gesamtrechtsnachfolge von der nunmehrigen Beklagten übernommen worden, die ihrerseits den Rechtsstreit aufgenommen hat.

Die Beklagte verfolgt mit der Revision das klageabweisende Begehren ihrer Rechtsvorgängerin weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Den nach Einlegung der Revision eingetragenen Untergang der ursprünglichen Beklagten und ihre Übernahme durch die jetzige Beklagte im Wege der Gesamtrechtsnachfolge hat der Senat in entsprechender Anwendung von § 239 Abs. 1 ZPO von Amts wegen zu berücksichtigen (vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO 30. Aufl., § 239 2 A; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., S. 641 sowie Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 239 I 4). Da jedoch sowohl die frühere als auch die jetzige Beklagte anwaltlich vertreten sind und die neue Beklagte als Gesamtrechtsnachfolgerin der früheren Beklagten den Rechtsstreit aufgenommen hat, stehen einer Entscheidung durch den Senat keine prozeßrechtliche Hindernisse mehr entgegen (§§ 246 Abs. 1 und 250 ZPO).

Die Revision der Beklagten ist unbegründet, denn der Klägerin steht der von ihr eingeklagte Betrag zu. Das muß auch die neue Beklagte, wie sie selbst nicht bestreitet, gegen sich gelten lassen, da sie als Gesamtrechtsnachfolgerin der ursprünglichen Beklagten in deren Rechte und Pflichten, auch im Verhältnis zu den Arbeitnehmern der früheren Beklagten, eingetreten ist.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, nach dem eindeutigen Wortlaut der entsprechenden tariflichen Bestimmungen stehe der eingeklagte Betrag der Klägerin schon ab



1. April 1972 zu. Eine gegenteilige Regelung für "Altverträge" sei in den Tarifbestimmungen nicht enthalten. Hätten alte Arbeitsverträge ausgenommen werden sollen, so hätte es einer entsprechenden ausdrücklichen tariflichen Regelung bedurft, die es jedoch nicht gebe. Ein dem etwa entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien sei unbeachtlich, weil er nicht im Tarifwortlaut erkennbaren Ausdruck gefunden habe. Praktische Schwierigkeiten bei der Tarifierstellung seien nicht ersichtlich. Vielmehr sei davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien eine einheitliche Dienstzeitberechnung für alle Stewardessen hätten einführen wollen. Eine ungleiche Behandlung der Stewardessen je nach dem Zeitpunkt ihres Eintritts bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten entbehre jeden Sinnes.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis und in der Begründung entgegen der Auffassung der Beklagten zutreffend. Auszugehen ist von den Bestimmungen des aufgrund beiderseitiger Tarifbindung zwischen der Klägerin und der früheren Beklagten geltenden "Manteltarifvertrages Nr. 4 für die Stewardessen der B E A in Deutschland" (MTV Nr. 4) vom 4. Februar 1972, der in § 9 Abs. 2 bestimmt:

"Die fälligen Gehaltserhöhungen richten sich nach dem Beginn der Dienstzeit. Sie werden bei zufriedenstellenden Leistungen vom Ersten des Monats an gewährt, der dem Tage der Einstellung am nächsten liegt. Im negativen Fall kann das Datum der Fälligkeit um maximal drei Monate verschoben werden, wobei die nächste Gehaltserhöhung zum ursprünglichen Termin fällig wird."

Zu berücksichtigen ist weiterhin der zwischen den ursprünglichen Prozeßparteien geltende "Gehaltstarifvertrag Nr. 8 für die Stewardessen der B E A in Deutschland" vom 5. April 1972 (GehTV Nr. 8), der unter der Überschrift "Gehälter" in § 2 folgende Regelung vorsieht:

"a) Stewardessen

in den ersten drei Monaten

DM 1.022,--

Nach Beendigung der Probezeit erhält die Mitarbeiterin das Gehalt der 1. Stufe bis zur Beendigung ihres ersten Dienstjahres.

- 5 -

1. Stufe	DM 1.335,--
2. Stufe	DM 1.410,--
3. Stufe	DM 1.485,--"
usw.	

Nach dem eindeutigen Wortlaut dieser tariflichen Bestimmungen waren an die Klägerin für die ersten drei Monate ihrer mit der Einstellung beginnenden Dienstzeit (§ 5 MTV Nr. 4), die nach § 3 Abs. 1 S. 1 MTV Nr. 4 als Probezeit zu gelten haben, die dafür in § 2 lit. a) GehTV Nr. 8 eingangs vorgesehenen Bezüge zu zahlen, sodann für den Rest des ersten Beschäftigungsjahres die dafür vorgesehenen und in der Folgezeit vom Beginn des betreffenden Dienstjahres an die weiteren, jeweils höheren Gehaltsbeträge. Wenn in diesem Zusammenhang in § 9 Abs. 2 MTV Nr. 4 von "fälligen Gehaltserhöhungen" die Rede ist, so ist damit unter Berücksichtigung des allgemeinen bürgerlichrechtlichen Begriffes der Fälligkeit (§ 271 BGB) der Zeitpunkt gemeint, von dem ab die jeweils mit Beginn des neuen Dienstjahres erhöhten Gehaltsbezüge an die Stewardessen zu zahlen sind. Dabei wird - offensichtlich aus rein praktischen Gründen - nicht auf das genaue Datum des Eintritts der Stewardessen abgestellt, sondern den dem Tag der Einstellung am nächsten liegenden Monatsersten (§ 9 Abs. 2 S. 2 MTV Nr. 4), d.h. bei der Klägerin auf den 1. April 1970. Demnach hat die Klägerin nach Maßgabe der zitierten tariflichen Vorschriften jedenfalls ab 1. April 1972 einen tariflichen Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Tarifgehaltes nach der dritten Gehaltsstufe. Das ergibt sich sowohl aus dem zitierten Tarifwortlaut als auch aus dem engen Gesamtzusammenhang der gewürdigten tariflichen Bestimmungen (vgl. BAG 18, 278 [282 - 283] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

Die hiergegen von der Beklagten, auch in der Revision, erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, enthalten die tariflichen Bestimmungen keinen Anhaltspunkt dafür, daß sie nur für solche Arbeitnehmer gelten sollen, deren Arbeitsverträge erst nach dem Inkrafttreten eines oder der beiden Tarifverträge abgeschlossen oder aktualisiert worden sind. Wie

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



schon das Arbeitsgericht und damit übereinstimmend auch das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, hätte eine derartige, zwar rechtlich mögliche, jedoch ungewöhnliche tarifliche Regelung eindeutig und klar in den Tarifwerken Ausdruck finden müssen. Dem entsprechenden Vortrag der Beklagten steht im übrigen entgegen, daß § 4 S. 2 GehTV Nr. 8 ausdrücklich bestimmt, daß der neue Gehaltstarifvertrag, wie es allgemein bei neuen Tarifverträgen der Fall ist und demgemäß auch dem Willen der Tarifvertragsparteien üblicherweise entspricht, den älteren Gehaltstarifvertrag Nr. 7 ersetzt. Unter diesen Umständen kann entgegen der Meinung der Beklagten nicht angenommen werden, daß für den MTV Nr. 4, der mit dem GehTV Nr. 8 inhaltlich und systematisch eng zusammenhängt, nach dem Willen der Tarifvertragsparteien insoweit etwas anderes gelten soll.

Fragen der Berechnung und Anrechnung der Probezeit stehen der vorgenommenen Tarifauslegung ebenfalls nicht entgegen. Die Beklagte ist offensichtlich der Ansicht, der Ablauf der wenigstens dreimonatigen Probezeit des § 3 Abs. 1 S. 1 MTV Nr. 4 müsse stets dazu führen, daß die weiteren Gehaltserhöhungen jeweils erst ein Vierteljahr nach dem dem Eintrittsdatum der Stewardessen entsprechenden Zeitpunkt wirksam würden. Das steht jedoch im Widerspruch zu dem ganz eindeutigen Wortlaut von § 2 lit.a) GehTV Nr. 8, wo ausdrücklich bestimmt wird, daß nur im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit ein verändertes Gehalt zu zahlen ist, während die weiteren Gehaltserhöhungen sowohl danach als auch nach § 9 Abs. 2 MTV Nr. 4 jeweils von dem dem Beginn der Dienstzeit entsprechenden Zeitpunkt an gezahlt werden sollen, wobei die Dienstzeit von der Einstellung an rechnet (§ 5 MTV Nr. 4).

Da sich die Tarifauslegung in erster Linie nach dem in den tariflichen Normen zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien und sodann nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu richten hat, kommt es entgegen der Auffassung der Beklagten grundsätzlich nicht darauf an, ob die nach diesen Grundsätzen vorgenommene Auslegung im Einzelfall zu praktischen Schwierigkeiten führt oder nicht, ob-



wohl in aller Regel tarifliche Normen auch zweckentsprechend und praktikabel sein sollen (Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Band II, S. 221). Abgesehen davon können, wie schon das Arbeitsgericht zutreffend ausführt, die von der Beklagten angeführten praktischen "Schwierigkeiten" vorliegend allenfalls darin bestehen, daß infolge der Tarifänderung bei den länger bei der Beklagten tätigen Stewardessen die früheren Erhöhungsdaten unrichtig geworden sind und nunmehr nach den neuen tariflichen Bestimmungen die Fälligkeitsdaten neu bestimmt werden müssen, was im Arbeitsleben bei entsprechender Veränderung vergleichbarer tariflicher Vorschriften häufig vorkommt und jedenfalls kein Grund dafür sein kann, von allgemein anerkannten und im Interesse der Rechtssicherheit beizubehaltenden Prinzipien der Tarifauslegung abzugehen. Entgegen der Auffassung der Beklagten kann, wie die Vorinstanzen mit Recht ausführen, bei der Tarifauslegung auch nicht darauf abgestellt werden, wie sich der Vollzug neuer tariflicher Vorschriften auf die Rechtsverhältnisse bisher übertariflich vergüteter Arbeitnehmer auswirkt. Die Beklagte erkennt schließlich, daß, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, durch die neuen tariflichen Normen offensichtlich eine einheitliche, praktikabele und gerechte Dienstzeitberechnung für alle Stewardessen hat eingeführt werden sollen, was ebenfalls für die Richtigkeit der vorgenommenen Tarifauslegung spricht.

Soweit die Beklagte sich darauf beruft, jedenfalls sei unabhängig vom Tarifwortlaut zu berücksichtigen, daß die Tarifvertragsparteien sich darüber einig gewesen seien, daß die Neuregelung der Fälligkeit der Gehaltserhöhungen nur für "Neuverträge" habe gelten sollen, erkennt sie, daß ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien, sofern er überhaupt bestanden haben sollte, schon deswegen rechtsun-erheblich wäre, weil im Interesse der Rechtssicherheit der Wille der Tarifvertragsparteien für die Tarifauslegung nur insoweit beachtlich sein kann, als er auch in den entsprechenden Tarifnormen irgendwie erkennbar zum Ausdruck gekommen ist (vgl. die Entscheidungen des Senats BAG 23,



424 / 427_7 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau; BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen im Anschluß an BAG 18, 278 / 282_7 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung, auch BAG AP Nr. 96 und 119 zu § 1 TVG Auslegung mit jeweils weiteren Nachweisen; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/71, S. 356 ff., insbesondere S. 358; Nikisch, aaO, S. 219 - 221; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1 Anm. 188 - 189). Auch hierauf weist das Landesarbeitsgericht mit Recht hin. Infolgedessen bedurfte es im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Beklagten auch weder im MTV Nr. 4 besonderer "Übergangs- und Anpassungsvorschriften" noch einer Beweisaufnahme zu den entsprechenden Behauptungen der Beklagten. Das Landesarbeitsgericht weist in diesem Zusammenhang außerdem mit Recht darauf hin, daß nach dem den Tarifverträgen innewohnenden Ordnungsprinzip grundsätzlich neue Tarifnormen, soweit Gegenteiliges nicht ausdrücklich vorgesehen ist, die entsprechenden älteren Tarifnormen verdrängen, wie es hier auch der GehTV Nr. 8 bezüglich der Normen seines Vorgängers ausdrücklich vorsieht. Schließlich verkennt die Beklagte, daß eine praktische Tarifübung insoweit rechtsunerheblich ist, als sie zu dem im Auslegungswege ermittelten objektiven Inhalt einer Tarifnorm im Widerspruch steht (vgl. BAG 23, 424 / 429_7 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau; BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau; BAG 18, 278 / 282_7 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 360; Nikisch, aaO, S. 222; auch Urteil des Senats vom 13. November 1974 - 4 AZR 106/74 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen). Angesichts des eindeutigen Tarifwortlautes kommt es im Gegensatz zur Auffassung der Revision auch auf die Tarifgeschichte nicht an.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat sich die Beklagte noch darauf berufen, daß ihre Rechtsvorgängerin als Gesellschaft des britischen Rechts möglicherweise von Grundsätzen ihres Heimatrechts ausgegangen sei, zumal ihr entsprechende Entwürfe zunächst nur in englischer Sprache vorgelegen hätten. Auch hierauf kann es jedoch für die Entscheidung



- 9 -

nicht ankommen. Ein Tarifvertrag des inländischen Arbeitsrechts, der in deutscher Sprache abgefaßt ist, ist nämlich ohne Rücksicht darauf, ob es dazu auch fremdsprachige Entwürfe gab, im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nur nach seinem allein verbindlichen deutschen Wortlaut auszulegen. Daran kann auch der Umstand nichts ändern, daß vorliegend die eine Tarifvertragspartei, nämlich die frühere Beklagte, eine Gesellschaft des ausländischen (britischen) Rechts ist, die möglicherweise mit deutschen Rechtsvorstellungen nicht so vertraut ist wie eine inländische Tarifvertragspartei.

Die Kosten ihrer erfolglosen Revision trägt die Beklagte nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Neumann

Dr. Auffarth

Dr. Feller

Oskar Rudolf

Brocksiepe

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



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

