

Aktenzeichen: 4 AZR 321/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 2. April 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 157, §§ 133, 145; BAT §§ 22, 23, 26; Anlage
1 a VergGr.I; ZPO §§ 138, 286, 416

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 321/78
9 Sa 692/77 Düsseldorf

Verkündet am
2. April 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. April 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Dezember 1977 - 9 Sa 692/77 - wird auf Kosten des Klägers 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger leitete vom 1. März 1975 bis 31. Mai 1977 als Oberingenieur den Bereich "Arbeitsorganisation" bei dem Beklagten, der in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins ein Forschungsinstitut für Rationalisierung betreibt. Die Haushaltsmittel des beklagten Vereins werden vom Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen bereitgestellt. Alle Ausgaben des Beklagten einschließlich seiner Personalausgaben werden mit dem Ministerium abgestimmt.

Unter dem 5. März 1975 haben die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dieser bestimmt in Abschnitt IV:

"Herr Dr. Sch . . . erhält für seine Tätigkeit nach freier Vereinbarung eine monatliche Vergütung in Höhe von DM 3.750,--. Die Vergütung ist am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen. Die monatliche Vergütung wird bezüglich des Teils, der dem Grundgehalt und Ortszuschlag entspricht, in Anlehnung an die Tarifverträge für Angestellte des Landes neu festgesetzt. Herr Dr. Sch . . . hat ferner Anspruch auf Zuwendung entsprechend dem Tarifvertrag über Gewährung einer Zuwendung an Angestellte vom 24. 11. 1964 in der jeweils gültigen Fassung"

sowie weiter in Abschnitt VIII:

"Auf das Arbeitsverhältnis finden im übrigen die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung. Der Bundes-Angestelltentarifvertrag gilt nur in den Teilen als Vertragsbestandteil, die in der Anlage zu diesem Anstellungsvertrag besonders bezeichnet sind."

In der Anlage zu Abschnitt VIII des Anstellungsvertrages der Parteien werden die §§ 22, 23 BAT sowie die Anlage 1 a zum BAT nicht erwähnt.

Unter dem 16. April 1975 teilte der Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen dem Beklagten folgendes mit:

"Hiermit erkläre ich bezüglich der Vergütung des Herrn Dr. Ing. Sch . . . mein Einverständnis zu folgender Berechnung:

- 3 -

Grundgehalt:	2.767,93 DM
Ortszuschlag:	731,83 DM
Kolleggeld:	250,-- DM
zusammen:	3.749,76 DM
	=====
mtl. Vergütung	3.750,-- DM

Dabei habe ich ausnahmsweise die 7. Dienstaltersstufe zugrunde gelegt."

Mit der Klage hat der Kläger den Beklagten auf Zahlung höherer Vergütung unter Berufung auf den schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, die Gehaltsvereinbarung der Parteien in Abschnitt IV ihres schriftlichen Arbeitsvertrages müsse dahin ausgelegt werden, daß ihm eine um 4,1 v.H. über dem jeweiligen Tarifgehalt liegende Vergütung zustehe. Ab 1. Dezember 1975 habe seine Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. I der Anlage 1 a zum BAT entsprochen, die damals neu in das Tarifwerk aufgenommen worden sei. Damit habe ihm von diesem Zeitpunkt an Vergütung nach der VergGr. I BAT zuzüglich 4,1 v.H. in Höhe von monatlich insgesamt 4.117,22 DM zugestanden. Seit dem Inkrafttreten des neuen Gehaltstarifvertrages im Februar 1976 habe seine monatliche Vergütung demgemäß 4.306,36 DM und seit der Erreichung des 35. Lebensjahres am 23. August 1976 4.456,64 DM brutto betragen. Bei Abschluß seines Arbeitsvertrages habe er sicherstellen wollen, daß sein frei vereinbartes Gehalt in der Zukunft der allgemeinen Tarifentwicklung angepaßt würde und nicht immer wieder neu festgelegt werden müsse. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, das Bruttogehalt des Klägers von bisher DM 3.750,-- ab 1. Dezember 1975 auf brutto DM 4.177,22, ab 1. Februar 1976 über den gezahlten Betrag von DM 3.900,-- hinaus auf DM 4.306,36 und ab 1. August 1976 auf brutto DM 4.456,64 zu erhöhen und die rückständigen Differenzbeträge ab 6. Oktober 1976 mit 4 v.H. zu verzinsen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für die Klageforderung fehle es an jedem Rechtsgrund. Bemessungsgrundlage für die mit dem Kläger getroffene Gehaltsvereinbarung



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



- 4 -

sei nämlich nicht der BAT, sondern die Besoldungsordnung H für Hochschullehrer gewesen. Daher könne der Kläger weder aus der Anlage 1 a zum BAT noch aus deren Erweiterung um die Vergütungsgruppe I irgendwelche Rechte herleiten. Satz 3 der Gehaltsvereinbarung der Parteien solle lediglich bestätigen, daß das einzelvertraglich mit dem Kläger vereinbarte Gehalt, soweit es sich um Grundgehalt und Ortszuschlag gehandelt habe, nach Maßgabe der linearen Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst habe erhöht werden sollen. Daran habe er sich auch gehalten.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, an den Kläger statt der tatsächlich gezahlten Gehaltsbeträge ab 1. Dezember 1975 monatlich 4.101,71 DM brutto, ab 1. Februar 1976 4.262,87 DM brutto und ab 1. August 1976 4.407,23 DM brutto nebst Zinsen zu zahlen, im übrigen die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 81.866,-- DM festgesetzt.

Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil hat nur der Beklagte Berufung eingelegt. Der Kläger hat Zurückweisung der Berufung mit der Maßgabe beantragt, daß der Beklagte verurteilt wird,

an den Kläger 8.994,66 DM brutto zuzüglich
4 v.H. Zinsen nach einer näher bezeichneten,
monatlich aufgegliederten Zinsstaffel abzüg-
lich bereits geleisteter 536,17 DM netto
zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfange abgewiesen und den Streitwert neu auf 8.458,49 DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren nach Maßgabe seiner in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

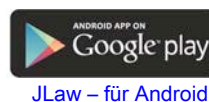
Entscheidungsgründe:

Die Revision kann keinen Erfolg haben. Das Landesarbeitsgericht hält die Klageforderung mit Recht für unbegründet.

- 5 -



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



- 5 -

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß als einzige Anspruchsgrundlage für die Klageforderung der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien vom 5. März 1975 in Betracht kommt. Als Tarifrecht können der BAT und dessen Anlage 1 a für das Arbeitsverhältnis der Parteien nämlich schon deswegen nicht herangezogen werden, weil es an beiderseitiger Tarifbindung fehlt (§ 3 Abs. 1 TVG); sie kommt bei dem Beklagten auch nicht in Betracht, denn er ist keine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts. Die Geltung des BAT ist auch zwischen den Parteien, obwohl das rechtlich möglich wäre, einzelvertraglich nicht vereinbart worden.

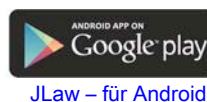
Dies ergibt sich entgegen der Meinung des Klägers bereits unmittelbar aus dem Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien vom 5. März 1975. Ausweislich der Vorakten ist dieser Arbeitsvertrag unter Verwendung eines Vordruckes abgeschlossen worden, den der Beklagte, wie er auch den Vorinstanzen gegenüber schriftsätzlich bestätigt hat, in der Vergangenheit bei allen seinen Oberingenieuren verwendet hat. Damit liegt ein sogenannter "typischer Arbeitsvertrag" vor, den der Senat selbständig und unbeschränkt auslegen kann (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, mit weiteren Nachweisen). Bei dieser Auslegung kommt es nach den §§ 157, 133 BGB auf den wirklichen Willen der Vertragsparteien an, soweit dieser bei Berücksichtigung des beiderseitigen Gesamtverhaltens in den abgegebenen Willenserklärungen erkennbar ist (vgl. auch dazu das zuletzt genannte Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Lehre).

Gegen die Annahme des Klägers, mit ihm sei die Geltung der gesamten Anlage 1 a zum BAT unter Einschluß etwaiger Änderungen und Ergänzungen einzelvertraglich vereinbart worden, spricht bereits Artikel VIII Satz 2 des Arbeitsvertrages, worin bestimmt wird:

- 6 -



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



- 6 -

"Der Bundes-Angestelltentarifvertrag gilt nur in den Teilen als Vertragsbestandteil, die in der Anlage zu diesem Anstellungsvertrag besonders bezeichnet sind",

sowie der Umstand, daß in der Anlage zum Arbeitsvertrag der Parteien weder die §§ 22, 23 BAT noch dessen Anlage 1 a oder Teile davon genannt werden. Wenn die Parteien weiterhin in Abschnitt IV Satz 1 des Arbeitsvertrages übereingekommen sind:

"Herr Dr. Sch. erhält für seine Tätigkeit nach freier Vereinbarung eine monatliche Vergütung von 3.750,-- DM",

so spricht auch das gegen die Annahme des Klägers. Hiermit haben die Parteien nämlich zu verstehen gegeben, daß sie die Vergütung des Klägers - ähnlich wie in der Privatwirtschaft - frei und ohne unmittelbare Anlehnung an eine bestehende Vergütungs- oder Besoldungsordnung haben festlegen wollen.

Zwar folgt aus der weiteren Vereinbarung der Parteien in Satz 3 dieses Vertragsabschnittes, wonach

"die monatliche Vergütung bezüglich des Teils, der dem Grundgehalt und Ortszuschlag entspricht, in Anlehnung an die Tarifverträge für Angestellte des Landes neu festgesetzt wird",

daß in der von den Parteien frei vereinbarten Gehaltssumme gleichwohl Bestandteile enthalten sind, von denen mit den Parteien anzunehmen ist, daß sie als "Grundgehalt" und "Ortszuschlag" den entsprechenden Begriffen im Recht der Vergütungen des öffentlichen Dienstes entsprechen sollen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Parteien insoweit von den entsprechenden Begriffen des Rechts der Angestellten (§ 26 BAT) oder der Beamten haben ausgehen wollen, wobei die Verwendung des Wortes "Grundgehalt" sowie die weitere Vereinbarung eines zusätzlichen Betrages, der sich nach der späteren Mitteilung des Forschungsministeriums als Kolleggeld darstellt, eher für eine Bezugnahme auf das Besoldungsrecht der beamteten Hochschullehrer sprechen. Entscheidend ist jedoch, daß auch Artikel IV Satz 3 des Arbeitsvertrages der Parteien weder nach seinem unmittelbaren Wortlaut noch bei Heranziehung des

- 7 -



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



- 7 -

Gesamtzusammenhang des Vertrages einen Anhaltspunkt dafür gibt, daß die Parteien im Gegensatz zum Inhalt des ersten Satzes dieses Abschnittes sowie zu Abschnitt VIII ihres Arbeitsvertrages und dessen Anlage doch die volle Geltung der §§ 22, 23 BAT und dessen Anlage 1 a hätten vereinbaren wollen, worauf der Kläger allein sein Klagebegehren stützt. Vielmehr läßt auch eine Auslegung des Satzes 3 des Abschnitts IV des Arbeitsvertrages der Parteien nach den Grundsätzen der §§ 157, 133 BGB allenfalls den Schluß zu, daß sich das von den Parteien frei vereinbarte Gehalt des Klägers seinerseits im Rahmen von Grundgehalt und Ortszuschlag nach Maßgabe der Tarifgehaltserhöhungen im allgemeinen öffentlichen Dienst linear erhöhen sollte, was auch der Beklagte nicht bestreitet.

Damit geht die Einwendung der Revision fehl, eine isolierte Auslegung des Arbeitsvertrages der Parteien ohne die Einbeziehung der vom Landesarbeitsgericht gewürdigten Begleitumstände rechtfertigt das Klagebegehren.

Das Landesarbeitsgericht ist zum gleichen Ergebnis gekommen, stützt seine Rechtsauffassung jedoch darauf, nach dem Ergebnis der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme seien die Parteien abweichend vom Vertragswortlaut übereingekommen, Grundgehalt und Ortszuschlag nicht der Vergütungsordnung des BAT, sondern der Hochschullehrerbesoldung entsprechend festzulegen und demgemäß zu dynamisieren.

Bei dieser vom Landesarbeitsgericht angenommenen Fallgestaltung liegt eine individuelle, atypische Vertragsvereinbarung vor. Daher kann der Senat insoweit nur überprüfen, ob die Auslegung des Landesarbeitsgerichts rechtlich möglich, ob sie mit den Auslegungsgrundsätzen der §§ 157, 133 BGB vereinbar und ob gegen allgemeine Erfahrungssätze bzw. die Denkgesetze verstoßen worden ist oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (vgl. dazu die Urteile des Senats AP Nr. 4 zu § 1 TVGTarifverträge: Metallindustrie, AP Nr. 2 zu § 306 BGB sowie BAG 26, 320 [325] = AP Nr. 1 zu § 705 BGB mit weiteren Nachweisen).

- 8 -

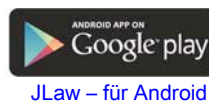


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Alles das ist nicht der Fall. Insbesondere ist es unbedenklich rechtlich möglich, bei einer andersartigen Willenseinigung der Parteien einen Vertrag auch abweichend von seinem Wortlaut auszulegen (vgl. BAG AP Nr. 38 zu § 133 BGB mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen, ferner insbesondere Beuthien-Hadding, BGB, 2. Aufl., § 154 Anm. IV). Abgesehen davon spricht für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, daß unstreitig ein Teil der Bezüge des Klägers Kolleggeld sein sollte, das es ausschließlich im Bereiche der Hochschullehrerbesoldung gibt. Zudem hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat selbst nicht in Abrede gestellt, daß der Vergütungsvereinbarung der Parteien die Hochschullehrerbesoldung des Landes Nordrhein-Westfalen zugrundeliegt. Unter diesen Umständen ist die Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts auch unbedenklich mit § 157 und § 133 BGB vereinbar. Das Landesarbeitsgericht hat auch alle beiderseitig vorgebrachten Gesichtspunkte und sämtliche ersichtlichen Begleitumstände mitberücksichtigt. Da die Parteien sich sowohl nach dem unmittelbaren Wortlaut ihres Arbeitsvertrages als auch nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme, die das Landesarbeitsgericht seiner rechtlichen Beurteilung zugrundegelegt hat, jedenfalls definitiv und vollständig über die an den Kläger zu zahlende Vergütung geeinigt haben, kommt auch eine ergänzende Vertragsauslegung im Hinblick auf eine etwaige Vertragslücke vorliegend nicht in Betracht (vgl. dazu RGZ 106, 396 [401 - 402] und 129, 80 [88]; BGHZ 2, 379 [385]; Larenz, Allgemeiner Teil des BGB, 2. Aufl., S. 458; Soergel-Siebert-Knopp, BGB, 10. Aufl., § 157 Rdnr. 114).

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Zwar weist die Revision richtig darauf hin, daß, wer ein privatrechtliches Vertragsangebot macht, nach § 145 BGB daran gebunden ist, bis die Gebundenheit nach Maßgabe der §§ 146 ff. BGB wieder entfällt. Daraus kann der Kläger jedoch keine Rechtsvorteile herleiten. Nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand nämlich zwischen den Parteien bei und vor Vertragsab-



schluß gleichermaßen Einigung über das, was sie nach Maßgabe ihres schriftlichen Arbeitsvertrages vereinbart haben. Die entsprechende Einigung der Parteien begründet das Landesarbeitsgericht überzeugend insbesondere mit der Aussage des von ihm vernommenen Zeugen B .

Wenn die Revision weiter ausführt, der Vorstand oder Vertreter des Beklagten habe bei Vertragsabschluß keinen eigenen rechtsgeschäftlichen Willen besessen, sondern nur die Weisungen des Ministeriums ausgeführt, so stehen auch dem die den Senat bindenden gegenteiligen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entgegen. Abgesehen davon verkennt der Kläger, daß dann, wenn seine Rechtsauffassung zuträfe, zwischen den Parteien überhaupt keine wirksame arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen worden und die Klage schon deswegen unbegründet wäre. Aus den gleichen Gründen geht der Hinweis der Revision auf § 315 BGB fehl. Entgegen der Meinung der Revision ergibt sich auch keineswegs aus § 157 BGB die zwingende rechtliche Folge, daß die Parteien entgegen dem Vertragswortlaut doch die volle Geltung der §§ 22, 23 BAT und der Anlage 1 a zum BAT vereinbart haben müßten. Auch für Rechtsfolgen aus den §§ 116, 117 und 118 BGB fehlt es an den tatsächlichen Voraussetzungen. Schließlich verkennt die Revision, daß der Kläger den von ihm abgeschlossenen Arbeitsvertrag schon deswegen nicht mehr anfechten kann, weil die dafür vorgesehenen rechtlichen Fristen längst abgelaufen sind (§§ 121 Abs. 1, 124 Abs. 1 BGB).

Da die Klage bereits nach materiellem Recht unbegründet ist, kommt es auf die prozessualen Rügen der Revision nicht mehr entscheidend an. Soweit die Revision unter Hinweis auf die §§ 138 Abs. 2, 282 und 286 ZPO rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß der Beklagte keinen eigenen Vertragswillen gehabt habe, wird auch hier übersehen, daß die Klage dann unbegründet wäre, weil es an einer Anspruchsgrundlage fehlen würde. Im übrigen hat der Kläger auch gegenüber den Instanzgerichten niemals ernstlich behauptet, daß er mit dem Land Nordrhein-Westfalen und nicht mit dem



- 10 -

Beklagten kontrahiert habe, in dessen Dienste er getreten ist, für den er ausschließlich gearbeitet und den er demgemäß auch auf Zahlung in Anspruch genommen hat. Zu Unrecht rügt die Revision weiter, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner rechtlichen Würdigung allein auf die Zeugenaussage abgestellt und den schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien unberücksichtigt gelassen, worin der Kläger Verstöße gegen die §§ 286 und 416 ZPO erblickt. Auf diesen Vortrag des Klägers kommt es nicht an, weil auch eine isolierte Auslegung des Arbeitsvertrages der Parteien nicht zu der vom Kläger angenommenen Rechtsfolge der vollen Geltung der Anlage 1 a zum BAT führen kann. Da im übrigen auch der Beklagte nicht bestreitet, daß der Arbeitsvertrag der Parteien von diesen und so, wie er inhaltlich schriftlich abgefaßt worden ist, abgeschlossen worden ist, geht auch die Bezugnahme des Klägers auf § 416 ZPO fehl. Unter diesen Umständen geht auch der weitere Hinweis des Klägers auf einen Widerspruch zwischen der Aussage des Zeugen B und dem Vertragsinhalt ins Leere.

Das Landesarbeitsgericht führt weiter im Ergebnis zutreffend aus, daß selbst bei Annahme des Wegfalls der Geschäftsgrundlage daraus für den Kläger keine Rechtsvorteile herzuleiten wären. Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch, weil entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts die Geschäftsgrundlage weder weggefallen ist noch sich verändert hat. Die Vertragsparteien haben nämlich sowohl nach dem Inhalt ihrer schriftlichen Vereinbarung als auch nach den auf der Beweisaufnahme beruhenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine definitive und erschöpfende Gehaltsvereinbarung getroffen.

Entgegen der Meinung des Klägers ist die Klage auch nicht nach dem dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Es fehlt hierzu bereits an der Darstellung rechtserheblicher Vergleichsfälle durch den Kläger.

- 11 -



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



- 11 -

Die Kosten seiner unbegründeten Revision trägt der Kläger
nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Rudolf

Dr. Röhsler

Dr. Apfel

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)