

Aktenzeichen: 4 AZR 351/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 13. November 2002
- 4 AZR 351/01 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 18. April 2000
- 4 Ca 511/99 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Februar 2001
- 2/9 Sa 1401/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vertragsauslegung

Gesetz:

BGB §§ 157, 133; TVG § 3 Abs. 1; Vergütungstarifvertrag Nr. 32 vom 5. Mai 1998 zum BAT/VKA

Leitsatz:

Die Formulierung "Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), VergGr. IV a frei vereinbart und beträgt DM [Betrag] monatlich brutto" in dem Arbeitsvertrag mit einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber begründet für den Arbeitnehmer einen zeitdynamischen Entgeltanspruch nach dieser Vergütungsgruppe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 351/01
2/9 Sa 1401/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

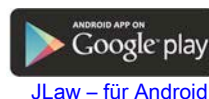
Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Wehner und von Dassel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Februar 2001 - 2/9 Sa 1401/00 - aufgehoben, soweit es auf die Berufung der Be-



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



klagten die Klage in Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 18. April 2000 - 4 Ca 511/98 - in Höhe von 1.997,99 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 31. August 1998 abgewiesen hat; in diesem Umfang wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Revision und der Berufung trägt die Beklagte.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist nur noch, ob der Kläger Anspruch auf 1.997,99 DM brutto nebst Zinsen als Tarifgehaltserhöhung um 1,5 % nach dem 32. Vergütungstarifvertrag zum BAT vom 5. Mai 1998 mit Wirkung ab dem 1. Januar 1998 für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis 30. September 1999 hat (94,19 DM brutto monatlich). Dabei geht es um die Frage, ob in Anbetracht der Vereinbarungen im Arbeitsvertrag der Kläger durch die Anlehnung an den BAT mit Erfolg die Anhebung seines arbeitsvertraglichen Entgelts um die Tarifgehaltserhöhung verlangen kann.

Der am 3. Februar 1953 geborene Kläger ist Dipl.-Sozialpädagoge. Nach dem Arbeitsvertrag vom 23. Februar 1981 und nach den Zusatzvereinbarungen vom 28. Februar 1982 und vom 6. November 1986 steht er als solcher seit dem 1. März 1981 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten in ihrer psychosomatischen "Fachklinik am H" in W. Die Beklagte ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. Der Arbeitsvertrag lautet ua. wie folgt:

"...

§ 2 Vergütung

1. Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe IV a frei vereinbart und beträgt DM 2.911,76 monatlich brutto.
2. Über das gezahlte Gehalt wird Stillschweigen gegenüber Mitarbeitern ausdrücklich vereinbart.
3. Nach Beendigung der Probezeit beginnt der Anspruch auf ein jährlich am 31.12. fällig werdendes 13. Monatsgehalt, das unter Ausschluss der Probezeit anteilmäßig nach



Dauer der Betriebszugehörigkeit als Urlaubsgeld auf der Grundlage des normalen Juni-Gehaltes für das erste Halbjahr und als Weihnachtsgeld auf der Grundlage des normalen November-Gehaltes für das zweite Halbjahr berechnet und mit diesen Gehältern vorschüssig ausgezahlt wird. ...

§ 4 Kündigung

...

5. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem vertraglich vereinbarten Arbeitsverhältnis und auch solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 4 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtliche Geltendmachung erfolgt.

..

§ 11 Sonstige Vereinbarungen

1. Änderungen dieses Arbeitsvertrages und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer rechtlichen Wirksamkeit der Schriftform.

..."

Die "Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag" vom 28. Februar 1982 hat folgenden Wortlaut:

"§ 2, Absatz 1 erhält folgende Fassung:

Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe III frei vereinbart."

Die "Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag" vom 6. November 1986 lautet:

"§ 2, Absatz 3 erhält folgende Fassung:

Zu den Fälligkeitsterminen 30.06. und 31.12. eines jeden Jahres erhält der (die) Arbeitnehmer (in) jeweils 50 % des im Juni bzw. November des betreffenden Jahres geltenden Grundge-



haltes als zusätzliche Gehaltszulage, wobei die Zulage per 31.12. bereits mit dem November-Gehalt zunächst vorschüssig ausgezahlt wird. Voraussetzung für die Zahlung ist, dass das Arbeitsverhältnis am jeweiligen Fälligkeitstermin besteht und ungekündigt ist. ..."

Die Beklagte paßte seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses das Gehalt des Klägers entsprechend den Gehaltserhöhungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages an. Die Beklagte händigte dem Kläger jeweils eine "Gehaltsfestsetzung" oder "Festsetzung der Vergütung" aus, in der die "infolge Tarifsteigerung" geänderte Vergütung unter Angabe der "Vergütungsgruppe", "vollendetes Lebensjahr", "Stufe", "Grundvergütung" und Ortszuschlag mit "Tarifklasse" ausgewiesen ist.

Der Kläger erhielt von der Beklagten - wie andere Mitarbeiter auch - unter dem 25. Juni 1997 eine Änderungskündigung mit dem Ziel, die Vergütungshöhe und weitere Bestimmungen des Arbeitsvertrages zu ändern. Auf die Kündigungsschutzklage des Klägers stellte das Arbeitsgericht Darmstadt mit dem am 4. Mai 1998 verkündeten Urteil - 10 Ca 169/97 - fest, daß die Änderungskündigung unwirksam ist. Das Urteil wurde rechtskräftig.

Der Kläger forderte von der Beklagten mit Schreiben vom 1. Juli 1998 ua. die Bezahlung der Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst für 1998.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, gemäß seiner Gehaltsvereinbarung habe er - rechnerisch unstreitig - auf Grund der Erhöhung der Gehälter nach dem 32. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 5. Mai 1998 Anspruch auf die Erhöhung seines Tarifgehalts um 1,5 %, mithin auf monatlich 94,19 DM brutto, sonach für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis 30. September 1999 auf 1.997,99 DM brutto. Er hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.997,99 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 31. August 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Bindungswirkung an den Bundes-Angestelltentarifvertrag bestehe nicht, weil das Gehalt des Klägers von den Parteien frei vereinbart worden sei. Der Formulierung lasse sich entnehmen, daß der Bundes-Angestelltentarifvertrag bei der Festlegung des Gehalts nur eine Orientierungshilfe gewesen sei.



Das Arbeitsgericht hat der ursprünglich weitergehenden Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat, nachdem der Rechtsstreit im übrigen für erledigt erklärt worden war, auf die Berufung der Beklagten das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage hinsichtlich des noch streitigen Betrages abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den noch streitigen Betrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

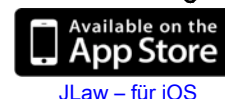
Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die noch streitige Forderung zu Unrecht für unbegründet gehalten. Der Kläger hat Anspruch auf 1.997,99 DM nebst Zinsen als Tarifgehaltserhöhung für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis 30. September 1999.

I. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien iVm. der Zusatzvereinbarung vom 28. Februar 1982 die Anspruchsgrundlage für die Klageforderung bildet.

Normativ (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) gilt der BAT für das Arbeitsverhältnis der Parteien schon deswegen nicht, weil es an der beiderseitigen Tarifgebundenheit fehlt (§ 3 Abs. 1 TVG). Die bloße Anwendung des BAT ist zwischen den Parteien, obwohl das rechtlich möglich wäre, auch vertraglich nicht vereinbart worden. Das ergibt sich bereits unmittelbar aus dem Wortlaut des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien iVm. der Zusatzvereinbarung vom 28. Februar 1982. Mit den Formulierungen, "Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe IV a frei vereinbart und beträgt DM 2.911,76 monatlich brutto" und/oder "Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe III frei vereinbart", haben die Parteien zu verstehen gegeben, daß sie den BAT und dessen Anlagen nicht zum Gegenstand ihres Arbeitsvertrages gemacht haben.

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages nicht die Vergütung nach einer Vergütungsgruppe des BAT in der jeweiligen Höhe vereinbart. Es entspreche nicht der Verkehrssitte, eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag unter dem Begriff "in Anlehnung an" zu vereinbaren. Wenn in einem Arbeitsvertrag die Formulierung "angelehnt" an einen Tarifvertrag verwandt



werde, lasse das nur den Schluß zu, daß gerade keine Verweisung auf den jeweiligen Tarifstand gewollt sei. "Angelehnt an" habe den Inhalt, daß die Vorschriften des Tarifvertrages, hier des BAT, als Richtschnur oder Vorbild für die vereinbarte Leistung gedient hätten, nicht aber, daß diese selbst Inhalt des Arbeitsvertrages hätten werden sollen. Diese Auslegung werde dadurch gestützt, daß die Parteien in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages das Gehalt des Klägers als "frei vereinbart" bezeichnet und zudem dessen genaue Höhe benannt hätten. Insbesondere letzteres wäre überflüssig gewesen, wenn eine Vergütungsgruppe des Bundes-Angestelltentarifvertrages als solche habe vereinbart werden sollen, weil sich die Höhe des sich danach richtenden Gehalts jederzeit aus den Vergütungstarifverträgen zum Bundes-Angestelltentarifvertrag habe entnehmen lassen. Es komme hinzu, daß die Parteien in § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages Stillschweigen gegenüber anderen Mitarbeitern über die Höhe der Vergütung vereinbart hätten. Das wäre unverständlich und überflüssig, wenn sich die Vergütungshöhe - im Zusammenhang mit der Tätigkeit - ohnehin aus dem Bundes-Angestelltentarifvertrag entnehmen ließe. Schließlich hätten die Parteien in ihrem Arbeitsvertrag nicht nur eine umfassende Regelung der beiderseitigen Rechte und Pflichten getroffen, sondern neben dem monatlichen Gehalt als Teil der Vergütung eine vom Bundes-Angestelltentarifvertrag abweichende Regelung eines 13. Monatsgehalts, zuletzt in der Zusatzvereinbarung vom 6. November 1986, vereinbart. Diese Begründung hält der rechtlichen Überprüfung nicht stand.

III. Der Kläger hat einen vertraglichen Anspruch auf Teilhabe an den Tarifgehaltserhöhungen, die die Tarifvertragsparteien des BAT für den Bereich der VKA mit ihren Vergütungstarifverträgen zum BAT vereinbaren. Das ergibt die am Wortlaut und Gesamtzusammenhang orientierte Auslegung des Arbeitsvertrages vom 23. Februar 1981 iVm. der Zusatzvereinbarung vom 28. Februar 1982.

1. Die im Arbeitsvertrag enthaltene freie Vereinbarung in Anlehnung an BAT VergGr. IV a bzw. III ist konstitutiv und schließt die Teilnahme an Tarifgehaltserhöhungen ein.

a) Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich um eine sog. typische Vereinbarung, deren Auslegung nach ständiger Rechtsprechung im vollen Umfange der Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt.

Es handelt sich entgegen der Revisionsbeantwortung um einen sog. "typischen Arbeitsvertrag". Denn Gegenstand des Streits der Parteien ist die Auslegung der



Klausel eines Arbeitsvertrages, der - formularmäßig gestaltet und gebraucht, wie die Parallelverfahren, aber auch die Änderungskündigungen der Beklagten zeigen, mittels derer die Beklagte dem Kläger und weiteren Mitarbeitern gegenüber die bestehenden Arbeitsverträge hinsichtlich der Vergütung und anderer Bestimmungen verändern wollte - für eine Vielzahl von Arbeitnehmern die gleichen Arbeitsbedingungen schafft. Lediglich die jeweils ausgehandelte Vergütungsgruppe ist in den jeweils im übrigen gleichlautenden Vertragstext eingefügt worden.

Bei der Vertragsauslegung 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 enthalten ist (vgl. *zB Senat 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 6 mwN*).

b) Der Arbeitsvertrag ist nach Wortlaut und Regelungszusammenhang im Sinne einer konstitutiven Verweisung auf dynamische Vergütung nach der jeweils vereinbarten Vergütungsgruppe auszulegen. Es handelt sich hinsichtlich der Vergütungshöhe um eine Rechtsfolgenvereinbarung.

aa) Die Formulierung "Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe IV a frei vereinbart und beträgt DM 2.911,76 monatlich brutto" begründet einen Entgeltanspruch nach dieser Vergütungsgruppe. Eine solche "Anlehnung" an den Tarifvertrag, hier BAT, ist nach dem Wortlaut nur dahin zu verstehen, daß die Beklagte als nicht tarifgebundene Arbeitgeberin auf ein intern von ihr praktiziertes Vergütungssystem rekurriert, und zwar auf eine Struktur in Anlehnung an den BAT einschließlich seiner Anlagen, hier in der Fassung für den Bereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA). Damit ist nicht vereinbart, daß sich die Vergütung nach der Eingruppierungsautomatik des § 22 BAT richten soll. Der Angestellte kann also nicht mit Erfolg ein höheres Tarifgehalt verlangen, selbst wenn seine Tätigkeiten die Anforderungen eines oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen sollten, die Vergütungsgruppe ist (nur) "frei vereinbart". Dadurch hat der Angestellte Anspruch auf Vergütung nach dieser frei vereinbarten Vergütungsgruppe, also in voller Höhe, sonach Grundgehalt, Ortszuschlag, Stufensteigerungen, ohne Rücksicht auf § 22 BAT.

bb) Diese Vereinbarung ist dahin zu verstehen, daß sich die derart bemessene Vergütung nach dem jeweiligen Tarifstand des BAT richtet. Diese Auslegung entspricht



der ständigen Rechtsprechung des Senats, wonach Bezugnahmen im Arbeitsvertrag auf anderweitige normative Regelungen - hier auf die benannte Vergütungsgruppe des BAT - in der Regel dynamisch zu verstehen sind, und zwar auch dann, wenn - wie hier - nur ein Teil des Tarifvertrages in Bezug genommen worden ist (28. Mai 1987 - 4 AZR 663/95 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 6 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 8; Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 208 Rn. 12).

cc) Die Wörter "und beträgt DM 2.911,76 monatlich brutto" in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 23. Februar 1981 ändern daran nichts. Sie stellen lediglich eine Information für den Kläger dar. Zwar sind die der jeweiligen Vergütungsgruppe zuzuordnenden Zahlen aus den Vergütungstabellen ablesbar. Sie stehen aber nicht überall zur Verfügung. Daß diese Information später für nicht mehr so wichtig angesehen wurde, zeigt die Zusatzvereinbarung vom 28. Februar 1982, in der der genannte Halbsatz fehlt. Auf eine betragsmäßige Bezifferung wurde verzichtet.

Entgegen der Auffassung der Revision konnte der Kläger die Formulierung des § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages nicht dahin verstehen, daß die Gehaltsregelung des BAT einschließlich ihrer Vergütungsordnungen "frei vereinbart" wird, sondern als verständiger Arbeitnehmer, der weiß, daß die Beklagte nicht tarifgebunden ist, lediglich dahin, daß die Eingruppierung des Klägers auf Grund der Vereinbarung im Arbeitsvertrag in VergGr. IV a und nach der Zusatzvereinbarung in VergGr. III ohne Berücksichtigung der vom Kläger zu leistenden Arbeit und ihrer vergütungsrechtlichen Bewertung nach den Tätigkeitsmerkmalen des BAT in dessen Vergütungsordnungen erfolgt, in diesem Sinne "frei vereinbart" wird oder wurde. Darauf hat die Revisionsbeantwortung zutreffend hingewiesen.

dd) Der arbeitsvertraglichen Bindung an die Gehaltssteigerungen des BAT steht die Vereinbarung eines 13. Monatsgehalts in § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages, später modifiziert in der Zusatzvereinbarung vom 6. November 1986, nicht entgegen. Denn entgegen der Revisionsbeantwortung ist nicht die Übernahme des Gehaltsgefüges des BAT insgesamt angesprochen, sondern es geht lediglich darum, ob die "in Anlehnung" an den BAT und seine Vergütungsordnungen für den Kläger als Dipl.-Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit gefundene, im Zweifel dem Kläger von der Beklagten angebotene, dann mit dem Kläger frei vereinbarte Vergütungsgruppe des BAT/VKA an den tariflichen Gehaltserhöhungen teilnimmt.



ee) Selbst die Revisionsbeantwortung räumt ein, daß das tatsächliche Verhalten der Parteien Indiz für ihren wirklichen Willen sein kann. Dagegen ist nicht nachzuvollziehen, daß sie ihr nach Abschluß des Vertrages und der Zusatzvereinbarung unstreitig an den Tag gelegtes Verhalten, nämlich unstreitige Anpassung des Gehalts des Klägers und das der übrigen Mitarbeiter an die tariflichen Gehaltserhöhungen und Weitergabe der tariflichen Stufensteigerungen nicht als Anzeichen dafür gewertet wissen will, daß die "in Anlehnung" an den BAT frei vereinbarte Vergütungsgruppe, die anfangs dem im Arbeitsvertrag genannten Betrag entsprach, um die von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Tarifgehaltserhöhungen steigt.

Diesem Verständnis der Vergütungsvereinbarung entspricht ferner der Versuch der Beklagten, durch Änderungskündigungen den Vertrag so zu ändern, daß die Vergütung der Angestellten nicht mehr automatisch mit den Tarifgehaltserhöhungen durch Vergütungstarifverträge zum BAT für den Bereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) steigt.

2. Der Kläger hat nach allem dem Grunde nach Anspruch auf die geltend gemachte Differenz. Die Höhe des Anspruches ist nicht streitig.

3. Die Ausschlußfrist des § 4 Abs. 5 des Arbeitsvertrages ist gewahrt. Der Vergütungstarifvertrag Nr. 32 (VKA) vom 5. Mai 1998, mit dem die Bezüge per 1. Januar 1998 erhöht wurden, konnte frühestens dazu führen, daß die Nachzahlung mit den Bezügen für den Monat Mai Mitte Mai 1998 erfolgen konnte. Dann aber hat der Kläger mit seinem Schreiben vom 1. Juli 1998 die arbeitsvertragliche Ausschlußfrist von zwei Monaten unschwer gewahrt, ebenso die zweite Stufe der Ausschlußfrist mit der am 20. August 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 31. August 1998 zugestellten Klage.

4. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 BGB aF; bei dem Zeitpunkt des Zinsbeginns hatte es zu verbleiben; keine der Parteien hat diesen Punkt aufgegriffen.



IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

E. Wehner

v. Dassel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)