

Aktenzeichen: 4 AZR 387/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 13. November 2002
- 4 AZR 387/01 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 18. April 2000
- 4 Ca 298/99 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Februar 2001
- 2/9 Sa 1403/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragsauslegung

Gesetze:

BGB §§ 157, 133; TVG § 3 Abs. 1; Vergütungstarifvertrag Nr. 32 vom 5. Mai 1998 zum BAT/VKA; Vergütungstarifvertrag Nr. 33 vom 5. März 1999 zum BAT/VKA

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu BAG 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen; 13. November 2002 - 4 AZR 388/01 - nv.; teilweise Parallelsache zu 13. November 2002 - 4 AZR 64/02 - zur Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 387/01
2/9 Sa 1403/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

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:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird unter Verwerfung der Revision im übrigen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Februar 2001 - 2/9 Sa 1403/00 - insoweit aufgehoben, als es in Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 18. April 2000 - 4 Ca 298/99 - auf die Berufung der Beklagten die Klage iHv. weiteren 4.552,70 DM brutto nebst 7,1 % Zinsen aus dem sich aus 3.636,98 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1999 und aus dem sich aus 915,72 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 1. April 2000 abgewiesen hat; in diesem Umfang wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.
 2. Die Kosten des Revisionsverfahrens tragen der Kläger zu 1/14, die Beklagte zu 13/14.
- Die Kosten erster und zweiter Instanz tragen der Kläger zu 1/25, die Beklagte zu 24/25.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist nur noch, ob der Kläger Anspruch auf 4.900,35 DM brutto nebst Zinsen hat. Dabei geht es um 1.253,96 DM brutto Tarifgehaltserhöhung von 1998 auf Grund des 32. Vergütungstarifvertrages zum BAT/VKA und 300,00 DM brutto Einmalzahlung für Januar bis März 1999 und 2.733,93 DM brutto Tarifgehaltserhöhung für April 1999 bis März 2000 auf Grund des 33. Vergütungstarifvertrages zum BAT/VKA und daraus folgend die Differenz bei der zweiten Hälfte des 13. Monatsgehalts, 264,81 DM brutto. Der noch fehlende Betrag von 347,65 DM brutto ist streitgegenständlich nicht umrissen; das Landesarbeitsgericht ist insoweit von 367,65 DM brutto ausgegangen; die Differenz von 20,00 DM ist nicht aufklärbar.

Der am 7. Mai 1948 geborene Kläger ist Diplompsychologe. Nach dem Arbeitsvertrag vom 2. Mai 1995 steht er seit dem 1. Mai 1995 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten als Gruppentherapeut in deren 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 BAT III frei vereinbart und beträgt

DM 6.243,73 monatlich brutto

2. Über das gezahlte Gehalt wird Stillschweigen gegenüber Mitarbeitern ausdrücklich vereinbart.
3. Ein 13. Monatsgehalt wird nach folgender Regelung gezahlt:

Zu den Fälligkeitsterminen 30.6. und 31.12. eines jeden Jahres erhält der (die) Arbeitnehmer(in) jeweils 50 % des im Juni bzw. November des betreffenden Jahres geltenden Grundgehaltes als zusätzliche Gehaltszulage, wobei die Zulage per 31.12. bereits mit dem November-Gehalt zunächst vorschüssig ausgezahlt wird. ...

§ 3

Urlaubsanspruch

1. Der Urlaubsanspruch des (der) Arbeitnehmers (in) richtet sich nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Er beträgt danach z. Zt. 30 Arbeitstage im Jahr, wobei das Urlaubsjahr als Kalenderjahr gilt (bei 5-Tage-Woche).

...

§ 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 sich nicht innerhalb von 4 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn nicht innerhalb von 2 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.

...

§ 12

Individuelle Vereinbarung

Nach Ablauf der Probezeit wird - Bewährung vorausgesetzt - die monatliche Gehaltszahlung in Anlehnung an BAT II in freier Vereinbarung neu festgesetzt.

..."

Der Kläger erhielt auf Grund der Mitteilung der Personalabteilung der Beklagten vom 20. Mai 1997 nach einer "Stufensteigerung" eine regelmäßige Vergütung nach "Vergütungsgruppe: II" - ohne Angabe eines Tarifvertrages "in Höhe von 7.165,48 DM brutto", im Juli 1998 von 6.855,16 DM brutto. Bereits zuvor hatte er Mitteilungen über die Festsetzung seines Gehaltes vom 28. April 1995 und Änderungen vom 1. Juli 1995, 19. Oktober 1995 und 2. Januar 1997 wegen Tarifierhöhungen und Höhergruppierung erhalten.

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 203/97 - 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 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 %, nach dem 33. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 5. März 1999 auf die Erhöhung seines Tarifgehalts um 3,1 % ab 1. April 1999, sonach für 1998 auf 1.253,96 DM brutto



und für 1999 300,00 DM Einmalzahlung für Januar bis März 1999 und 2.733,93 DM brutto für April 1999 bis März 2000 und daraus folgend die Differenz bei der zweiten Hälfte des 13. Monatsgehalts von 264,81 DM brutto. Er zahle für ein Darlehen einen effektiven Jahreszins iHv. 7,1 %. Der Kläger hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von weiteren 4.900,35 DM nebst 7,1 % Zinsen aus dem sich aus 3.984,63 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1999 und aus dem sich aus 915,72 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 1. April 2000 zu verurteilen.

Die Beklagte hat - auch insoweit - Klageabweisung beantragt. Es bestehe kein Anspruch des Klägers auf eine tarifliche Zahlung nach den Bundes-Angestellten-tarifvertrag. Der Bundes-Angestelltentarifvertrag sei lediglich eine Orientierungshilfe gewesen, nicht aber Vertragsgrundlage, weil das Gehalt des Klägers frei vereinbart worden sei. Bezüglich des Gehalts sei die Anwendung des Bundes-Angestellten-tarifvertrages nicht vereinbart worden.

Das Arbeitsgericht hat der - weitergehenden - Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zum Teil als unzulässig verworfen und im übrigen auf die Berufung der Beklagten in Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage hinsichtlich des Betrages von 4.552,70 DM brutto abgewiesen, der Sache nach hinsichtlich eines weiteren Betrages von 367,65 DM brutto als unzulässig wegen fehlender hinreichender Bestimmung des Streitgegenstandes und im übrigen als unbegründet: Die Parteien hätten in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages eine Vergütung nach einer Vergütungsgruppe des BAT in der jeweiligen Höhe nicht vereinbart. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage iHv. 4.900,35 DM brutto nebst Zinsen weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist teils unzulässig; soweit sie zulässig ist, ist sie begründet.

A. Die Revision ist unzulässig, soweit die Abweisung der Klage in Höhe des Betrages von 347,65 DM brutto als unzulässig angegriffen wird. Die Revision führt aus, es



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



sei zwar richtig, daß 367,65 DM - von diesem Betrag geht das Landesarbeitsgericht aus - rechnerisch nicht nachvollziehbar seien. Die Beklagte habe dies aber in ihrer Berufungsbegründung weder gerügt noch sonst erwähnt. Die vom Kläger geltend gemachte Forderung sei sowohl im Verfahren vor dem Arbeitsgericht als auch im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht der Höhe nach unstreitig gewesen. Sie ergebe sich auch nachvollziehbar aus den Schriftsätzen vom 16. August 1999, 21. Dezember 1999 und 11. April 2000. Dem Berufungsgericht sei es deshalb verwehrt gewesen, der Berufung der Beklagten iHv. 347,65 DM stattzugeben, jedenfalls ohne entsprechenden gerichtlichen Hinweis für die Parteien, Verstöße gegen §§ 519, 139 ZPO.

Damit ist die Revision insoweit nicht hinreichend begründet. Es fehlt die ausreichende Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils. Es ist nicht gesagt, welchen Streitgegenstand der Betrag von 367,65 DM, richtig 347,65 DM, weil 20,00 DM brutto von den eingangs genannten Streitgegenständen abgedeckt sind, betrifft. Ob eine Forderung der Höhe nach unstreitig ist, ist unerheblich. Das Gericht ist gehalten, sie einem Streitgegenstand oder mehreren Streitgegenständen zuzuordnen. Schließlich muß klar sein, worüber entschieden wird. Soweit die Revision behauptet, die Forderung ergebe sich nachvollziehbar aus den genannten Schriftsätzen, ist nicht angegeben, wo das in diesen Schriftsätzen der Fall sein soll. Es ist nicht Aufgabe des Senats, diese Schriftsätze darauf durchzusehen, ob evtl. der Streitgegenstand hinsichtlich des Betrages vom 367,65 DM brutto, richtig 347,65 DM, hinreichend bestimmt ist.

Was den vermißten richterlichen Hinweis anbelangt, fehlt es an dem Vortrag, was vorgebracht worden wäre, wenn der Hinweis erfolgt wäre.

B. Die im übrigen zulässige Revision ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf den Betrag von 4.552,70 DM brutto als Tarifgehaltserhöhung für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis 31. März 2000 nebst Zinsen.

I. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien vom 2. Mai 1995 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, vertraglich auch nicht vereinbart worden. Das ergibt sich



bereits unmittelbar aus dem Wortlaut des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien. Mit den Formulierungen, "Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe III frei vereinbart und beträgt DM 6.243,73 monatlich brutto" 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 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 2. Mai 1995.



1. Die im Arbeitsvertrag enthaltene freie Vereinbarung in Anlehnung an BAT VergGr. 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 Höhe der Vergütung um eine Rechtsfolgenvereinbarung. Die Festlegung der Vergütungsgruppe ist statisch. Die sich aus dieser Festlegung ergebende Höhe der Vergütung ist tarifyn-

aa) Die Formulierung "Das Gehalt wird in Anlehnung an den BAT (für Gemeinden), Vergütungsgruppe III frei vereinbart und beträgt DM 6.243,73 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 einschließlich seiner Anlagen 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; denn 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 6.243,73 monatlich brutto" in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 2. Mai 1995 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.

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. III ohne Berücksichtigung der tatsächlichen 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 Arbeitsvertrag nicht entgegen. Denn entgegen der Revisionsbeantwortung ist nicht die Übernahme des Gehaltsgefü-



ges des BAT insgesamt angesprochen, sondern es geht lediglich darum, ob die "in Anlehnung" an den BAT und seine Vergütungsordnungen für den Kläger als Diplompsychologen in der Tätigkeit eines Gruppentherapeuten 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 nach Erteilung der "Festsetzung der Vergütung" vom 19. Oktober 1995, nach der bei "Vergütungsgruppe" II eingesetzt ist und sich die "monatliche Vergütung ab 1. November 1995" "infolge Höhergruppierung" "wie folgt" "errechnet": "Vergütungsgruppe: II Stufe: 7 ... Grundvergütung ... Ortszuschlag Klasse I B Stufe 4 ... Zulage allgemein ... Bruttogehalt bei Vollbeschäftigung", was den Vergütungstabellen zum BAT/VKA nur entsprochen hat, jeweils 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 gemachten Differenzen. Die Höhe des Anspruchs ist nicht streitig.
3. Die Ausschußfrist 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 Ausschußfrist von zwei Monaten unschwer gewahrt. Die etwaige Nichteinhaltung der zweiten Stufe braucht sich der Kläger im Hinblick auf das Verhalten der Beklagten nicht entgegenhalten zu



lassen. Die Beklagte hat mehrfach zu erkennen gegeben, daß sie im Lichte des Streits um die Änderungskündigungen die Konsequenzen ziehen werde, wenn sich die Änderungskündigungen als unwirksam erwiesen. Dann kann sich die Beklagte nicht mehr mit Erfolg auf eine Nichteinhaltung der zweiten Stufe der vertraglichen Ausschlußfrist berufen.

4. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 2 BGB aF; nähere Ausführungen dazu erübrigen sich; keine der Parteien hat diesen Punkt aufgegriffen.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91, § 92 Abs. 1, § 97 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](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)