

Aktenzeichen: 4 AZR 45/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 29. Juni 1988
- 4 AZR 45/88 -

I. Arbeitsgericht Berlin Urteil vom 12. Juni 1987
- 36 Ca 99/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 1. Dezember 1987
Berlin - 3 Sa 74/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Bezugnahme auf Tarifvertrag

Gesetz: BGB §§ 133, 157; MTV für Arbeitnehmer des Kuratoriums
für Heimdialyse e. V. vom 28. September 1981/11. Juli/18.
August 1986

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bezugnahme auf Tarifvertrag als "weitere Rechtsgrundlage" des
Einzelarbeitsvertrages; Neufassung eines früheren Tarifvertrages,
Auslegung maschinengespeicherten Vertrages wie Formularvertrag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 45/88

3 Sa 74/87 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 1988

Urteil

In Sachen

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Konow und Schmalz für Recht er-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. Dezember 1987
- 3 Sa 74/87 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Ar-
beitsgerichts Berlin vom 12. Juni 1987 - 36 Ca 99/87 -
wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat auch die Kosten der Rechtsmittel-
instanzen zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr (ÖTV) als Mitglied angehört, ist seit dem
1. Juli 1982 bei dem Beklagten als Krankenpfleger in dessen
Dialysezentrum in Berlin beschäftigt. Maßgebend für die arbeits-
vertraglichen Beziehungen der Parteien ist das Anstellungs-
schreiben vom 22. April 1982. Dort heißt es u. a.:

"Weitere beiderseits verbindliche Rechtsgrundlage
dieses Anstellungsvertrages ist der Manteltarifver-
trag vom 28.9.81."

Eine Durchschrift des Anstellungsschreibens unterzeichnete der
Kläger am 1. Mai 1982 mit folgendem, ihm vom Beklagten vorge-
gebenen Vermerk:

"Zurück an das Kuratorium für Heimdialyse e.V. .
Mit den Bedingungen dieses Anstellungsvertrages
und 'dem Manteltarifvertrag' erkläre ich mich
einverstanden."

Der Text des Anstellungsschreibens ist maschinengespeichert und
wird bei jeder Einstellung eines Mitarbeiters, abgesehen von den
individuellen Daten, gleichlautend verwendet. Der einzelvertrag-



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



lich in Bezug genommene Manteltarifvertrag wurde zwischen dem Beklagten und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) abgeschlossen. Er sieht in Ziff. 3 des die Eingruppierung der Arbeitnehmer regelnden § 12 vor, daß jährlich bis zum Erreichen des Endgehaltes der Vergütungsgruppe eine Stufensteigerung erfolgt. Im Jahre 1986 schloß der Beklagte mit der DAG und der Gewerkschaft ÖTV einen neuen Manteltarifvertrag ab. Nach dessen § 13 Ziff. 3 Satz 1 erfolgt die Stufensteigerung ab 1. Januar 1987 zweijährig bis zum Endgehalt der Vergütungsgruppe. Der Kläger erhält für seine Tätigkeit Vergütung nach der Gruppe P 3 Stufe 3 in Höhe von zuletzt 3.708,-- DM brutto.

Mit seiner am 25. Mai 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger, nachdem er mit Schreiben vom 11. Februar 1987 gegenüber dem Beklagten seine Forderung vergeblich geltend gemacht hatte, für die Monate Januar bis Mai 1987 Zahlung des Differenzbetrages zwischen der Gehaltsgruppe P 3 Stufe 3 und der Gehaltsgruppe P 3 Stufe 4 in unstreitiger Höhe von 105,-- DM brutto pro Monat, insgesamt 525,-- DM brutto.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aus dem Wortlaut seines Anstellungsvertrages ergebe sich eindeutig, daß ausschließlich der Manteltarifvertrag vom 28. September 1981 Rechtsgrundlage des Arbeitsverhältnisses sein solle. Die dort normierte jährliche Stufensteigerung sei damit vertraglich festgeschrieben. Daran könne sich durch den im Jahre 1986 abgeschlossenen Tarifvertrag nichts ändern. Die erfolgte individuelle Absprache sei für ihn günstiger als die neue tarifliche Regelung



und gehe deshalb dieser vor.

Der Kläger hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 525,-- DM brutto zu zahlen,
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, auch künftig die Stufensteigerung des an ihn zu zahlenden Gehaltes jährlich vorzunehmen, wie im Text von § 12 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages vom 28.9.1981 zwischen der DAG und dem Beklagten vorge-
sehen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, die Parteien hätten die Geltung des Manteltarifvertrages in seiner jeweiligen Fassung einzelvertraglich vereinbart. Schon der Wortlaut des in der Bezugnahmeklausel gewählten Begriffes der Rechtsgrundlage spräche dafür, daß nicht einzelne Regelungen für die Zukunft unveränderlich festgeschrieben, sondern daß das Anstellungsverhältnis umfassend dem Manteltarifvertrag unterstellt werden sollte. Nur so könne die mit der einzelvertraglichen Vereinbarung des Manteltarifvertrages mit allen Mitarbeitern beabsichtigte Geltung gleicher Arbeitsbedingungen auch im Falle einer Änderung des Manteltarifvertrages beibehalten werden. Dies habe im Grunde auch der Kläger so gesehen, wie sich daraus ergebe, daß er alle positiven Veränderungen, die sich aus der Entwicklung des MTV ergeben hätten, entgegengenommen habe. Selbst wenn die Auslegung des Klägers zutreffend sei, führe seine Klage nicht zum Erfolg. Zu berücksichtigen sei nämlich, daß die Inbezugnahmeklausel mit allen Mitarbeitern gleichlautend vereinbart worden sei. Die Vereinbarung des Manteltarifvertrages von 1981 habe damit, auch wenn sie formell individualrechtlich erfolgt sei, einen kollektivrechtlichen Bezug. Damit werde im Falle des an den Man-



teltarifvertrag 1986 tarifgebundenen Klägers eine kollektivrechtliche Regelung durch eine andere kollektivrechtliche Regelung ersetzt. Daher gelte nicht das Günstigkeitsprinzip, auf das sich der Kläger berufe, sondern der Rechtssatz, daß das neuere Recht das vorhergehende Recht ablöse. Zumindest sei aber ein kollektivrechtlicher Günstigkeitsvergleich durchzuführen. Es komme also darauf an, ob die nachfolgende kollektive Regelung bei kollektiver Betrachtung insgesamt ungünstiger sei oder nicht. Der Verschlechterung bei der Stufensteigerung stünden – was unstrittig ist – Verbesserungen bei der Urlaubsdauer, dem Urlaubsgeld, der Abgeltung von Mehrarbeit und Freizeit, dem Fahrgeld und den Arbeitspausen entgegen. Dadurch würden die durch die zeitliche Dehnung der Stufensteigerung entstehenden Nachteile kompensiert, so daß der neue Tarifvertrag insgesamt für den Kläger günstiger sei.

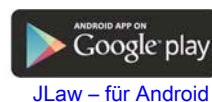
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit seiner hiergegen gerichteten Revision begehrt der Beklagte Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Der Revision war stattzugeben. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger der eingeklagte Betrag von 525,-- DM aus Teilnahme an einer jährlichen Gehaltssteigerung



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



nicht zu, so daß die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen war.

Auszugehen ist mit dem Landesarbeitsgericht von der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien, die im Anstellungsschreiben niedergelegt ist und vom Kläger angenommen wurde. Darin heißt es:

"Weitere beiderseits verbindliche Rechtsgrundlage dieses Anstellungsvertrages ist der Manteltarifvertrag vom 28. 9. 1981."

Der damit einzelvertraglich zwischen den Parteien in Bezug genommene Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Kuratoriums für Hämodialyse e.V. vom 28. September 1981 - gültig ab 1. Oktober 1981 - ist zwischen dem Beklagten und der Deutschen Angestelltengewerkschaft abgeschlossen worden. Mit der Gewerkschaft ÖTV, der der Kläger angehört, ist ein Tarifvertrag erst am 11. Juli 1986 zustande gekommen. Bis zum Abschluß des Tarifvertrages vom 28. September 1981 bestand überhaupt keine tarifliche Regelung beim Beklagten, sondern galten allgemeine Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Auch nach diesen allgemeinen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Beklagten galten nach Ziffer 10.3 für die Einstufung der Angestellten eine Stufensteigerung, die danach ebenfalls jährlich erfolgte. Diese allgemeinen Beschäftigungsbedingungen sollten nach Inkrafttreten des MTV 1981 durch Vereinbarung dieser tariflichen Regelung abgelöst werden. Das teilte der Beklagte den Mitarbeitern mit Rundschreiben vom 9. Oktober 1981 mit. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Köln im Urteil vom 7. August 1984 - 6 Sa 545/84 - er-



klärten sich seinerzeit auch 1510 Mitarbeiter von den etwa 1550 Mitarbeitern des Beklagten hiermit schriftlich einverstanden. Soweit sich Arbeitnehmer mit dieser Neuregelung nicht einverstanden erklärten, behielten sie seinerzeit die Ansprüche aus den vertraglich vereinbarten allgemeinen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Nach dem Abschluß des Tarifvertrages vom 28. September 1981 wurde mit allen Arbeitnehmern bei Abschlüssen von Anstellungsverträgen die oben wiedergegebene Klausel aufgenommen, daß weitere verbindliche Rechtsgrundlage des Anstellungsvertrages dieser Manteltarifvertrag ist. Da es sich bei dem Anstellungsschreiben nach den tatrichterlichen Feststellungen um einen maschinengespeicherten Text handelt, in den nur die jeweiligen individuellen Daten eingesetzt werden und der vom Beklagten bei allen Einstellungen gleichlautend verwendet wird, liegt eine typische Vertragsklausel vor, die vom Revisionsgericht unbeschränkt und selbständig auszulegen ist (vgl. BAGE 42, 349, 356 = AP Nr. 21 zu § 611 BGB Bühnenengagementvertrag; BAGE 35, 7, 13 = AP Nr. 3 zu § 19 TVArb Bundespost; BAG Urteile vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 - und vom 18. September 1985 - 4 AZR 170/84 - AP Nr. 13 und Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, sowie vom 25. November 1987 - 4 AZR 361/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Alle Gründe, die für die unbeschränkte Auslegung von Formularverträgen durch das Revisionsgericht angeführt werden, gelten auch für solche maschinengespeicherten Teile von Arbeitsverträgen, da sie stets gleichlautend in völliger Identität wiedergegeben werden und nur durch moderne Technik die bisherigen

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



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



[JLaw – für Android](#)



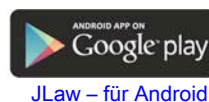
[JLaw – für iOS](#)

Formularverträge ersetzen.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist aber mit dieser Vereinbarung nicht nur der Manteltarifvertrag vom 28. September 1981 allein in der damals geltenden Fassung vereinbart worden. Vielmehr ergibt sich aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang sowie des Sinnes und Zweckes dieser Regelung, daß im vorliegenden Fall die tarifliche Regelung in ihrer jeweils geltenden Fassung zur Grundlage des Arbeitsvertrages gemacht werden sollte. Der Kläger muß sich danach hier entgegenhalten lassen, daß die jährliche Stufensteigerung durch den MTV 1986 in der dann geltenden Fassung auf zwei Jahre verlängert worden ist. Wenn im Jahre 1986 sowohl mit der DAG als auch mit der Gewerkschaft ÖTV, der der Kläger angehört, ein neuer Tarifvertrag geschlossen worden ist und dieser an den bisherigen Tarifvertrag vom 28. September 1981 anknüpft, ist damit eine Regelung geschaffen worden, die für alle Arbeitnehmer des Beklagten gelten soll und die bisherige arbeitsvertragliche Vereinbarung des Manteltarifvertrages vom 28. September 1981 ersetzt. Dem Kläger sollte nämlich durch die Vereinbarung des Manteltarifvertrages vom 28. September 1981 nicht eine individuelle einzelvertragliche Besserstellung als tarifgebundenen Arbeitnehmern gewährt werden. Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut dieser Vertragsklausel. Es heißt nämlich nicht in der Regelung, wie etwa dies üblicherweise im öffentlichen Dienst bei der Vereinbarung bestimmter Vertragsrichtlinien oder Eingruppierungsrichtlinien vor allen Dingen für Lehrer gilt, daß hier der Manteltarifvertrag "in der Fassung vom 28. September 1981" vereinbart wird. Vielmehr wird lediglich auf den



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

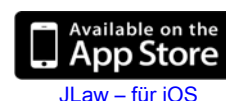


Manteltarifvertrag "vom 28. September 1981" verwiesen. Das war der damals geltende einzige für den Beklagten existierende Manteltarifvertrag. Es heißt auch nicht, daß dieser Manteltarifvertrag zwischen den Parteien vereinbart wird, wie das etwa bei den üblichen BAT-Verträgen im öffentlichen Dienst der Fall ist. Vielmehr wird dieser Manteltarifvertrag nur als "weitere beiderseits verbindliche Rechtsgrundlage dieses Anstellungsvertrages" angesehen. Das ist ein deutlicher Hinweis auf eine tarifliche Regelung als einheitliche Grundlage für alle Arbeitsverhältnisse beim Beklagten. Insbesondere ergibt sich auch aus der Entwicklung, daß jeweils einheitliche Vertragsregelungen für alle Arbeitnehmer des Beklagten gelten sollten. Das läßt sich aber nur erreichen, wenn die tariflichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung vereinbart werden. Anderenfalls würden auch unter Umständen tarifgebundene Arbeitnehmer, für die ohne weiteres das Ordnungsprinzip der Tarifverträge Geltung hat, schlechter stehen, als Arbeitnehmer, mit denen derselbe Tarifvertrag nur einzelvertraglich vereinbart wird. Es würde geradezu einen Anreiz zum Austritt aus der Gewerkschaft bedeuten, wenn nicht organisierte Arbeitnehmer Vorteile aus einer bisherigen Regelung punktuell weiter bekämen, die Gewerkschaftsangehörige wegen des Ordnungsprinzips und der Ablösung der bisherigen Regelung nicht mehr geltend machen könnten. Vor allem aber zeigt der Hinweis darauf, daß hier nur eine weitere Rechtsgrundlage geschaffen werden soll, daß die Arbeitsverhältnisse danach einheitlich auch für die Zukunft geregelt werden sollten.

Hinzu kommt, daß der Tarifvertrag vom 28. September 1981



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



auch in der Neufassung vom 18. August 1986 fortgilt. Der Manteltarifvertrag trägt nämlich ausdrücklich sowohl das Datum vom 28. September 1981 als auch das Datum vom 18. August 1986 und das weitere Datum des Abschlusses mit der Gewerkschaft ÖTV vom 11. Juli 1986. Darüber hinaus ist in § 31 MTV ausdrücklich der Manteltarifvertrag vom 28. September 1981 mit den am 18. August 1986 vereinbarten Änderungen ab 1. Januar 1986 wieder in Kraft gesetzt worden. Damit gilt aber die tarifliche Regelung, wie sie am 28. September 1981 mit der DAG abgeschlossen worden ist, auch nach dem neuen Tarifvertrag weiter und ist damit auch nach wie vor im Arbeitsvertrag in Bezug genommen.

Dem Landesarbeitsgericht ist zwar zuzugeben, daß die arbeitsvertragliche Regelung im Anstellungsschreiben deutlicher hätte gefaßt werden können. Es wäre ohne weiteres möglich gewesen, auf den Manteltarifvertrag "in der jeweiligen Fassung" Bezug zu nehmen. Auch kann man mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgehen, daß im allgemeinen die Bezugnahme auf einen bestimmten Manteltarifvertrag nur diese bestimmte, den vertragsschließenden Parteien bekannte Fassung zur Grundlage des Arbeitsvertrages macht. Soweit der Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung vereinbart werden soll, muß sich das aus der vertraglichen Regelung eindeutig ergeben (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Rz 98; Hagemeyer/Kempen/Zilius, TVG, § 3 Rz 69; Reichel, TVG, § 3 Anm. 10 a). Dabei genügt jedoch, daß sich die Vereinbarung aus den Umständen ergibt. Insoweit gelten die allgemeinen Grundsätze der Vertragsauslegung (Etzel, Tarifordnung und Arbeitsvertrag, NZA, Beilage 1/1987, S. 27, Fn 67). Dabei kommt es entscheidend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

darauf an, wie der Kläger als Empfänger des Vertragsangebotes dieses verstehen konnte (vgl. dazu das Senatsurteil vom 11. November 1987 - 4 AZR 339/87 - zur Veröffentlichung vorge-
sehen, mit weiteren Hinweisen auf das zivilrechtliche Schrift-
tum), wobei alle Umstände unter Berücksichtigung von Treu und
Glauben zu würdigen sind (vgl. BGH, NJW 1984, 721; BGH, LM § 133
(B) BGB Nr. 18; BGH, NJW 1981, 2745 = LM § 2258 BGB Nr. 2).
Wenn hier die Umstände ergeben, daß es dem Beklagten darauf an-
kam, mit allen Mitarbeitern gleiche Arbeitsbedingungen zu ver-
einbaren, und dies zu einer dauerhaften Geltung der Arbeitsbe-
dingungen führen sollte, spricht dies bereits im vorliegenden
Falle für eine Bezugnahme auf die tarifliche Regelung in der je-
weils geltenden Fassung. Da der MTV vom 28. September 1981 nur
als weitere Grundlage für das Arbeitsverhältnis vereinbart worden
ist, wird daraus erkennbar, daß insoweit auch für nicht oder an-
ders tarifgebundene Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nur wi-
derspiegeln sollte, was für tarifgebundene Arbeitnehmer tarif-
rechtlich gilt (vgl. dazu BAGE 27, 22, 31 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG
Nachwirkung; BAG Urteil vom 23. April 1986 - 4 AZR 90/85 - AP
Nr. 118 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Da tarifliche Regelungen häufig von den Tarifvertragspar-
teien neu gefaßt werden und alle übrigen tariflichen Neurege-
lungen auch vom Kläger ohne weiteres in Anspruch genommen wurden,
war auch für den Kläger erkennbar, daß der Beklagte ihn einem
tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichstellen wollte. Das muß in
diesem besonderen Fall dem Kläger zugerechnet werden. Daher ist
das Angebot des Beklagten im Anstellungsschreiben mit der Be-



zugnahme auf den Tarifvertrag vom 28. September 1981 so zu verstehen, daß damit der MTV wie bei den tarifgebundenen Arbeitnehmern in seiner jeweiligen Fassung gelten sollte. Bei einer nur statischen Inbezugnahme wäre der Kläger von weiteren Tarifentwicklungen ausgeschlossen; das gälte insbesondere auch für Gehaltserhöhungen. Deshalb kommt hier der datumsmäßigen Bezeichnung des Manteltarifvertrages ohne den Hinweis auf die besondere Fassung vom 28. September 1981 nur die Funktion zu, damit die Rechtsgrundlage des vereinbarten Tarifvertrages genauer und deutlich zu kennzeichnen. So wurde auch diese Vereinbarung tatsächlich gehandhabt; denn es ist unstreitig, daß dem Kläger die bis zum Abschluß des Manteltarifvertrages 1986 erfolgten Verbesserungen des Manteltarifvertrages vom 28. September 1981 in derselben Weise gewährt worden sind wie den tarifgebundenen Arbeitnehmern. Damit entwickelten sich die Arbeitsbedingungen des Klägers stets entsprechend wie die Arbeitsbedingungen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer, so daß auch daraus zu entnehmen ist, daß die nicht ganz vollständige Klausel in der arbeitsvertraglichen Regelung nur widerspiegeln sollte, was mit tarifgebundenen Arbeitnehmern Geltung hat.

Hat aber damit der Kläger nur noch Anspruch auf Steigerung des Gehalts im zweijährigen Turnus, mußte die Klage abgewiesen werden. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Dr. Konow

Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)