

Aktenzeichen: 4 AZR 595/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 2. März 1988
- 4 AZR 595/87 -

I. Arbeitsgericht Köln Urteil vom 3. Dezember 1986
- 3 Ca 6254/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Juli 1987
Köln - 5 Sa 270/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Verweisung in Tarifvertrag

Gesetz: TVG § 1 Form; MTV für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe NW v. 27. Sept. 1984 § 10; Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe NW § 3

Leitsatz:

Soll bei einer Verweisung des Manteltarifvertrages für Löhne und Gehälter der Lohn- und Gehaltstarifvertrag in den Manteltarifvertrag konstitutiv einbezogen werden, muß dies deutlich zum Ausdruck kommen. Die bloße Verweisung, daß die Entlohnung aller Arbeitnehmer aufgrund des Lohn- und Gehaltstarifvertrages erfolgt, reicht dazu nicht aus.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 595/87

5 Sa 270/87 Köln

Verkündet am
2. März 1988

Im Namen des Volkes!

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. März 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie den ehrenamtlichen Richter Lehmann und die ehrenamtliche Richterin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wax für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. Juli 1987 - 5 Sa 270/87 - und des Arbeitsgerichts Köln vom 3. Dezember 1986 - 3 Ca 6254/86 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als sie der Klage stattgegeben haben.

Die Klage wird in vollem Umfange abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin 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 :

Die Klägerin ist ausgebildete Hotelfachfrau. Vom 1. Juli 1985 bis zum 31. März 1987 war sie als Rezeptionistin in dem von der Beklagten betriebenen Hotel "H" zu einem Gehalt von 1.400,-- DM brutto pro Monat beschäftigt. Das tarifliche Gehalt betrug bis zum 30. September 1985 monatlich 1.210,-- DM brutto und ab 1. Oktober 1985 1.258,-- DM brutto.

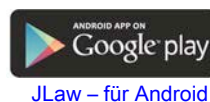
In ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 12. Juni 1985 vereinbarten die Parteien in Ziffer 12 a:

"Die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in NRW sind, soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde, Bestandteil des Arbeitsverhältnisses."

Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer im Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom 27. September 1984 ist mit Wirkung vom 1. Januar 1985 für allgemeinverbindlich erklärt worden (Bundesanzeiger Nr. 60 vom 27. März



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



1985, S. 3059).

Die Klägerin wurde in einer Dreifach-Wechselschicht im Früh-, Spät- und Nachtdienst eingesetzt. Der Spätdienst dauerte von 15.00 Uhr bis 24.00 Uhr und umfaßte vier Nachtarbeitsstunden; der Nachtdienst begann um 23.00 Uhr und endete um 8.00 Uhr. Er umfaßte sieben Nachtarbeitsstunden. In der Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 15. August 1986 hat die Klägerin 818 Stunden und in der Zeit vom 16. August bis 30. September 1986 76 Stunden Nachtarbeit geleistet.

Mit Schreiben vom 30. Mai 1986 hat die Klägerin von der Beklagten Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen für die Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Mai 1986 begehrt. Da keine Zahlungen erfolgten, hat die Klägerin am 14. August 1986 zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Köln Klage erhoben. Diese wurde der Beklagten am 21. August 1986 zugestellt. Mit ihrer Klage macht die Klägerin Nachtarbeitszuschläge in rechnerisch unstreitiger Höhe für den Zeitraum vom 1. Juli 1985 bis 15. August 1986 geltend. Mit Schriftsatz vom 30. September 1986 hat die Klägerin ihre Klage erweitert und begehrt nunmehr auch Nachtarbeitszuschläge für die Zeit vom 16. August bis 30. September 1986 in ebenfalls rechnerisch unstreitiger Höhe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nach § 3 Ziff. 1 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Arbeitnehmer im Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom 20. September 1985, gültig ab 1. Oktober



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



1985 - LTV -, verpflichtet, ihr pro geleisteter Nachtarbeitsstunde einen Zuschlag von 50 % ihres Stundenlohnes zu zahlen. Die Geltung dieser tariflichen Regelung in ihrem Arbeitsverhältnis sei über die in Ziff. 12 a des Arbeitsvertrages einzelvertraglich vereinbarte Geltung des Manteltarifvertrages herbeigeführt worden. Denn nach § 10 Ziff. 1 MTV erfolge "die Entlohnung aller Arbeitnehmer aufgrund dieses Manteltarifvertrages und des Lohn- und Gehaltstarifvertrages." Damit nehme der MTV den LTV in Bezug, so daß im Rahmen der erfolgten einzelvertraglichen Vereinbarung des MTV auch der LTV auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finde. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus ihrem Arbeitsvertrag. Die in Ziff. 5 getroffene Vergütungsregelung enthalte keine Absprache hinsichtlich der Nachtarbeitszuschläge. Diese würden von dem vereinbarten Entgelt nicht erfaßt. Die im letzten Absatz des Arbeitsvertrages erfolgte Bestätigung der Kenntnis des MTV lasse wegen der im MTV erfolgten Bezugnahme auf den LTV nicht den Schluß zu, daß nur der MTV auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finde.

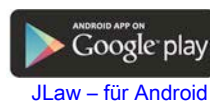
Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.288,36 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 14. August 1986 sowie 305,52 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 16. August 1986 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgebracht, der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Dieser Tarifvertrag sei nicht allgemeinverbindlich und er sei auch nicht im schriftlichen Arbeitsvertrag in



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



Bezug genommen worden. Dort sei lediglich die Geltung des Manteltarifvertrages vereinbart. Über § 10 Ziff. 1 MTV könne der Lohn- und Gehaltstarifvertrag keine Geltung erlangen. Die Allgemeinverbindlicherklärung erfasse nur und eingeschränkt die Bestimmungen des Tarifvertrages, der für allgemeinverbindlich erklärt worden sei. Würde man der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages auch die Bedeutung zumessen, daß in Bezug genommene Tarifverträge ihrerseits allgemeinverbindlich würden, dann läge hierin ein Verstoß gegen § 5 TVG, weil ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich würde, ohne daß das hierfür erforderliche Verfahren eingehalten worden wäre. Die in Ziff. 12 a des Arbeitsvertrages erfolgte Vereinbarung des MTV beziehe sich nach deren eindeutigen Wortlaut nur auf diesen Tarifvertrag. Der einzelvertraglichen Inbezugnahme komme keine weiterreichende Bedeutung zu als der Allgemeinverbindlicherklärung, so daß sich schon daraus ergebe, daß der LTV nicht mitvereinbart sei. Außerdem sei die Geltung des MTV nur insoweit vorgesehen, als im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart sei. Eine solche Bestimmung, die die Anwendung des Lohn- und Gehaltstarifvertrages im allgemeinen und die Zuschlagsregelung für Nachtarbeit im besonderen ausschließe, sei die in Ziff. 5 des Arbeitsvertrages erfolgte Vereinbarung des über dem Tariflohn liegenden Bruttogehaltes. Diese Regelung sei abschließend. Über den vereinbarten Betrag hinaus hätten die Parteien der Klägerin keine weiteren Zahlungen, insbesondere keine Nachtarbeitszuschläge, zukommen lassen wollen. Wenn auch die Geltung des LTV vereinbart worden wäre, hätte es nahegelegen, dem Mitarbeiter auch diesen Tarifvertrag zur Kenntnis zu geben und nicht nur, wie die Klägerin im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

letzten Absatz des Arbeitsvertrages bestätigt habe, den MTV. Selbst wenn die Auffassung der Klägerin zutreffend sei und der LTV anzuwenden wäre, sei die Klage insoweit unbegründet, als die Klägerin den Zuschlag für Nachtarbeit nach dem vereinbarten Entgelt berechnet habe. Nach § 3 LTV errechne sich nämlich der Zuschlag für Nachtarbeit nach dem tariflichen Stundenlohn. Hinsichtlich des Monats Juli 1985 sei der Anspruch der Klägerin zudem nach § 24 Ziff. 1 MTV verfallen. Das Schreiben der Klägerin vom 30. Mai 1986 sei ihr - was die Klägerin nicht bestritten hat - erst im Juni 1986 und damit nach Ablauf der 10-monatigen Ausschußfrist zugegangen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 2.653,41 DM stattgegeben. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat es das zweitinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und der Klägerin weitere 451,52 DM zugesprochen. Mit ihrer hiergegen gerichteten Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin 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 der Vorinstanzen steht der Klägerin der eingeklagte Nachtarbeitszuschlag nicht zu. Da die Klägerin nicht tarifgebunden an den Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen ist, könnte ihr ein Anspruch auf den dort in § 3 niedergelegten Nachtzuschlag nur zustehen, wenn dies



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



zwischen den Parteien einzelarbeitsvertraglich vereinbart wäre. Der schriftliche Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 12. Juni 1985 sieht aber nur vor, daß der Klägerin ein monatliches Gehalt von 1400,-- DM brutto zusteht und daß die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses sind, soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde.

Das Landesarbeitsgericht legt diesen Arbeitsvertrag dahin aus, daß damit nur der Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe in Bezug genommen worden ist. Die Geltung des § 3 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages entnimmt es nicht dem Arbeitsvertrag, sondern allein der Regelung des § 10 MTV, in der bestimmt ist, daß die Entlohnung aller Arbeitnehmer aufgrund dieses Manteltarifvertrages und des Lohn- und Gehaltstarifvertrages erfolgt. Damit sei konstitutiv auf die Regelungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages im Manteltarifvertrag verwiesen worden. Im Arbeitsvertrag sei demgegenüber nichts anderes vereinbart worden, so daß § 3 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages auch für das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gelte.

Dieser Auffassung vermag der Senat nicht zu folgen. Bereits der Wortlaut des § 10 Ziffer 1 MTV spricht gegen die Annahme der Vorinstanzen. "Auf Grund" bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch "begründet, veranlaßt" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Band 1, Stichwort: "aufgrund"). Die Formulierung hat damit einen nur feststellenden Charakter und will den bestehenden



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

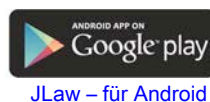


Zustand wiedergeben. Der Lohntarifvertrag, auf den sich die Klägerin stützt, ist auch zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossen worden als der MTV. Wollte man mit den Vorinstanzen annehmen, die Tarifvertragsparteien hätten im MTV eine einheitliche Vergütungsregelung treffen wollen, wäre auch der Gebrauch des Wortes "dieses" und der Konjunktion "und" in § 10 Ziffer 1 MTV falsch. Diese Formulierungen bringen nämlich zum Ausdruck, daß zwei selbständige Regelungen bestehen, nämlich einmal "diese" Regelung im MTV "und" die davon rechtlich getrennte Regelung des Lohn- und Gehaltstarifvertrages.

Dies wird bestätigt durch die allgemeine Vorgehensweise der Tarifvertragsparteien. Wenn nämlich die Parteien eines Tarifvertrages Lohntarife und Manteltarife als Einheit ansehen wollen, bringen sie das stets besonders zum Ausdruck. Dabei besteht einmal die Möglichkeit, daß die Tarifverträge überhaupt einheitlich abgeschlossen werden, wie zum Beispiel im privaten Bankgewerbe, wo der MTV in Teil I den Manteltarifvertrag und in Teil II den Gehaltstarifvertrag enthält. Ähnlich wird für die Zigarrenindustrie ein einheitlicher Mantel- und Gehaltstarifvertrag abgeschlossen. In anderen Fällen wird ausdrücklich bestimmt, daß die Lohn- und Gehaltstarifverträge Bestandteil des Manteltarifvertrages sind. So heißt es im MTV für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues in § 32, daß sich die Löhne der Arbeiter nach der jeweils geltenden Lohn tafel in Verbindung mit der Lohnordnung und den dazugehörigen Erläuterungen richten. Dann heißt es weiter: "Lohn tafel, Lohnordnung und Erläuterungen sind Bestandteil dieses Manteltarifvertrages". Entsprechend be-



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

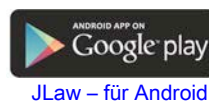


stimmen auch die Tarifverträge für die Süßwarenindustrie, daß die Gehaltsregelungen aufgrund von Gehaltstarifen erfolgt, die als Bestandteil des Tarifvertrages gelten.

Erfolgt keine solche Verbindung des Gehaltstarifvertrages mit dem Manteltarifvertrag, liegen üblicherweise getrennte Tarifverträge vor. So bestimmt § 5 BRTV-Bau, daß die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen von den zentralen Tarifvertragsparteien getroffen und in dieser Regelung der Bundessecklohn festgesetzt wird. Das ist eine getrennte Regelung. Ebenso bestimmt § 26 Abs. 3 BAT, daß "die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlages in einem besonderen Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) vereinbart" werden. Entsprechende Regelungen enthalten § 22 MTB II und MTL II, wo niedergelegt ist, daß "die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge sowie Schicht- und Akkordlöhne (Gedingelöhne) ... besonders vereinbart" werden. Andere Tarifverträge, z. B. für die papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie, für die Bürsten- und Bürstenhölzerindustrie oder die Heizungsindustrie bestimmen im Manteltarifvertrag ausdrücklich, daß die Löhne durch "besondere Lohntarifverträge" oder durch "gesonderte Tarifverträge" geregelt bzw. vereinbart bzw. festgesetzt werden. Diese Regelungen zeigen, daß die Tarifvertragsparteien häufig die Lohn- und Gehaltsregelungen in besonderen, gesonderten Tarifverträgen vereinbaren, die vom Manteltarifvertrag unabhängig sind. Wenn demgegenüber die Lohntarifverträge Bestandteil des Manteltarifvertrages sein sollen, wird das stets besonders zum Ausdruck gebracht.



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



Danach ist zwar mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die Vorschrift des § 10 MTV nicht so eindeutig ist, wie dies von anderen Tarifvertragsparteien praktiziert wird. Weder ist zum Ausdruck gebracht, daß die Entlohnung aufgrund "gesonderter" oder "besonderer" Lohn- und Gehaltstarifverträge erfolgt, noch ist auf der anderen Seite gesagt, daß die Lohn- und Gehaltstarifverträge Bestandteil des Manteltarifvertrages sind. Unter Berücksichtigung des Wortlautes und der Notwendigkeit, eindeutige Regelungen zu finden, muß aber im vorliegenden Falle trotz dieser nicht voll ausformulierten Regelung in § 10 MTV davon ausgegangen werden, daß es sich um getrennte Tarifverträge handelt, die nicht aufeinander Bezug nehmen. Es handelt sich nämlich um Tarifverträge, die selbständig abgeschlossen worden und auch getrennt ausformuliert sind sowie unterschiedliche Laufzeiten haben. Der Manteltarifvertrag wird dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag auch in § 10 MTV gegenübergestellt. Wenn dann die Tarifvertragsparteien keine weitere Verbindung zwischen dem Manteltarifvertrag und dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag herstellen, ist davon auszugehen, daß es sich auch um zwei voneinander völlig getrennte Tarifverträge handeln soll. Angesichts der Tatsache, daß in anderen Fällen die Verbindung dadurch hergestellt wird, daß einheitliche Tarifverträge abgeschlossen werden oder ausdrücklich erklärt wird, daß der Lohn- und Gehaltstarifvertrag Bestandteil auch des Manteltarifvertrages sein soll, muß beim Fehlen einer solchen Verbindung von getrennten Tarifverträgen ausgegangen werden. Die Verweisung des § 10 MTV auf den Lohn- und Gehaltstarifvertrag hat damit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine konstitutive, sondern nur eine den



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



bestehenden Rechtszustand feststellende Wirkung.

Ist aber damit durch die Vereinbarung des MTV im Arbeitsvertrag auch nicht mittelbar der Lohn- und Gehaltstarifvertrag in Bezug genommen, fehlt es an einer Rechtsgrundlage für die Nachzuschläge im Arbeitsvertrag der Klägerin. Insoweit kann entgegen der Auffassung der Revision der Allgemeinverbindlicherklärung allein des Manteltarifvertrages und der ausdrücklichen Ausnahme des Lohn- und Gehaltstarifvertrages in der Allgemeinverbindlicherklärung keine entscheidende Bedeutung beigemessen werden. Eine Allgemeinverbindlicherklärung könnte nämlich auch dann auf den Manteltarifvertrag beschränkt werden, wenn der Lohn- und Gehaltstarifvertrag Bestandteil dieses Manteltarifvertrages sein sollte.

Die Klage war deshalb insgesamt abzuweisen. Der Klägerin waren die gesamten Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen (§ 91 ZPO).

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Lehmann

Wax



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
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)