

Aktenzeichen: 4 AZR 80/79

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 1. April 1981

Für das Nachschlagewerk:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für die Amtliche Sammlung:	Nein

Gesetz: TVG § 1 Auslegung, § 4 Ausschußfrist; SVG § 8;
MTV, GTV Nr. 1, 2, 3 für das Bordpersonal der
Germanair Fluggesellschaft; AngKSchG § 2

Leitsätze:

Keine

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](#)

4 AZR 80/79

4 Sa 332/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
1. April 1981

gez. Haust,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

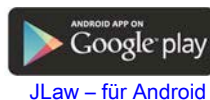
hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. April 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Schaible für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 6. September 1978 - 4 Sa 332/77 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 16. Dezember 1976 - 3 Ca 275/76 - in der Kostenentscheidung und insoweit abgeändert, als die Rechtsvorgängerin der Beklagten und deren Geschäftsführerin als Gesamtschuldner verurteilt wurden, an den Kläger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

9.260,-- DM nebst 4 % Zinsen aus 6.660,-- DM seit 1. April 1975, aus 1.680,-- DM seit 1. August 1975 und aus 880,-- DM seit 30. September 1975 zu zahlen und das Feststellungsurteil zu 2 sich auf diese Verurteilung bezieht.

In diesem Umfang wird die Klage abgewiesen.

Die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 607,75 DM nebst 4 % Zinsen aus 176,-- DM seit 30. Mai 1976 und aus 431,75 DM seit 1. November 1975 bleibt bestehen.

Im übrigen wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der am 17. Mai 1942 geborene Kläger leistete vom 1. Oktober 1959 bis 30. September 1971 als Soldat auf Zeit Wehrdienst. Während dieser Zeit erhielt er eine 20-monatige Fachausbildung zum Flugzeugführer. Aufgrund eines Anstellungsvertrages vom 24. September 1971 war er ab 1. Dezember 1971 bei der Firma Germanair Fluggesellschaft, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, als Co-Pilot beschäftigt. In § 16 des Anstellungsvertrages ist vereinbart, daß die Bestimmungen der Betriebsordnung der Rechtsvorgängerin der Beklagten für das Arbeitsverhältnis gelten. § 8 dieser Betriebsordnung lautet:

"Verjährung der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erhoben werden."

Unter dem 28. November 1973 teilte die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger mit, daß sie mit der Gewerkschaft

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) Gehalts- und Manteltarife abgeschlossen habe, die mit Wirkung vom 1. Dezember 1973 in kraft getreten seien. Ab diesem Zeitpunkt seien die Tarifverträge Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien. Der Kläger hat dem nicht widersprochen.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten kündigte das Arbeitsverhältnis aufgrund eines mit der Personalvertretung fliegendes Personal vereinbarten Interessenausgleichs zur Betriebseinschränkung am 26. Juni 1975 zum 30. September 1975. Eine hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage, die am 10. Juli 1975 bei Gericht einging, nahm der Kläger mit Schriftsatz vom 27. Januar 1976 wieder zurück. Für die von dem Interessenausgleich betroffenen Mitarbeiter vereinbarte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Personalvertretung fliegendes Personal am 1. Juli 1975 einen Sozialplan, der in Ziff. 3 folgende Regelung vorsah:

"Jeder Mitarbeiter, dem aus Anlaß der ...
Betriebsänderung gekündigt wird, erhält eine
Abfindung in der folgenden Höhe:
a) Grundabfindung: 6-brutto-Monatsgehälter
b) Darüber hinaus für jedes Jahr der Betriebs-
zugehörigkeit: 2-brutto-Gehälter
höchstens jedoch 50.000,-- DM."

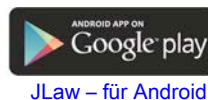
Die Rechtsvorgängerin der Beklagten zahlte an den Kläger nach Inkrafttreten der mit der ÖTV abgeschlossenen Mantel- und Gehaltstarifverträge ab 1. September 1973 Vergütung nach der tariflichen Vergütungsgruppe für Co-Piloten, berücksichtigte aber bei der Berechnung der Gehaltsstufen nur die vom Kläger bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten tatsächlich zurückgelegte Betriebszugehörigkeit. Ferner zahlte die Rechtsvorgängerin der Beklagten aufgrund der Regelung in Ziff. 3 des Sozialplans vom 1. Juli 1975 an den Kläger eine Abfindung von DM 48.120,--.

Der Kläger meint, nach § 8 SVG müßten ihm sechs Jahre, ein Monat und 10 Tage seiner Wehrdienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten angerechnet werden. Deshalb sei er in den Jahren 1974 und 1975 in der Vergütungsgruppe

- 4 -



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



der Co-Piloten sechs bzw. sieben Gehaltsstufen höher einzustufen. Den ihm danach noch zustehenden Differenzbetrag hat der Kläger für das Jahr 1974 mit DM 11.550,-- und für die Monate Januar bis September 1975 mit DM 9.260,-- errechnet.

Der Kläger trägt ferner vor, wegen seiner aufgrund anzurechnender Wehrdienstzeiten längeren Betriebszugehörigkeit habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 26. Juni 1975 erst zum 31. Dezember 1975 kündigen können. Deshalb stehe ihm für die Monate Oktober bis Dezember 1975 noch Vergütung zu, die nach Abzug von Arbeitslosengeld und anderweitiger Vergütung, die er für diesen Zeitraum bezogen habe, DM 10.392,24 betrage. Als Urlaubs- und Weihnachtsgeld für 1975 habe er noch einen Betrag von DM 1.939,50 zu beanspruchen. Aufgrund seiner längeren Betriebszugehörigkeit stehe ihm auch noch eine Abfindung von DM 1.880,-- aus dem Sozialplan zu. Ferner beanspruche er Fahrtkostenerstattung in Höhe von DM 320,18 und Erstattung von Spesen in Höhe DM 431,75.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

1. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten und deren persönlich haftende Gesellschafterin als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger DM 35.795,77 brutto nebst 4 % Zinsen aus folgenden Teilbeträgen der Klagesumme zu zahlen:
 - aus DM 4.500,-- seit 15. März 1974
 - aus DM 2.700,-- seit 15. Juli 1974
 - aus DM 1.050,-- seit 30. September 1974
 - aus DM 3.300,-- seit 15. November 1974
 - aus DM 6.600,-- seit 1. April 1975
 - aus DM 1.680,-- seit 1. August 1975
 - aus DM 990,-- seit 30. September 1975
 - aus DM 1.939,50 seit 1. Dezember 1975
 - aus DM 1.180,-- seit 16. Januar 1976
 - aus DM 322,18 seit 30. Mai 1976
 - aus DM 431,75 seit 1. November 1976,
2. festzustellen, daß die beiden Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, dem Kläger den steuerlichen Mehraufwand zu erstatten, der ihm durch die



Auszahlung der DM 36.765,67 statt zu den Fälligkeitsdaten wie Ziff. 1 in einem Betrag in einem einzigen Steuerjahr entsteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie trägt vor, die Parteien hätten die Anrechnung der Wehrdienstzeit auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten abbedungen. Ferner setze nach den tariflichen Vorschriften das Aufrücken in eine höhere Gehaltsstufe (2, 3, 4 usw.) voraus, daß der Arbeitnehmer so viele Jahre, wie der jeweiligen Ziffer seiner bisherigen Gehaltsstufe entsprechen, in der Tätigkeit seiner Vergütungsgruppe bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Die Anwendung des § 8 SVG könne jedenfalls nicht dazu führen, daß dem Kläger für die Berechnung der Gehaltsstufen Beschäftigungszeiten vor dem 1. Oktober 1968 angerechnet werden dürften, weil die Rechtsvorgängerin der Beklagten ihre gewerbliche Tätigkeit als Bedarfsflughafenunternehmen erst seit dem 1. Oktober 1968 ausgeübt habe. Ansprüche für die Zeit nach dem 30. September 1975 ständen dem Kläger nicht zu, da er die Kündigungsschutzklage zurückgenommen habe. Im übrigen seien die Gehaltsansprüche des Klägers verfallen. Denn der Kläger habe nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 8 der Betriebsordnung seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis schriftlich geltend gemacht. Sein Schreiben vom 21. Mai 1975 an die Beklagte, in dem er eine höhere Eingruppierung unter Berücksichtigung der Wehrdienstzeit nach § 8 SVG geltend gemacht habe, sei nicht fristwährend. Die Frist könne nur durch Geltendmachung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewahrt werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich beider Klageanträge in Höhe von DM 35.529,49 nebst Zinsen stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte die Berufung eingelegt. In der Berufungsinstanz hat sie die Klageforderung insoweit anerkannt, als ihre Rechtsvorgängerin vom Arbeitsgericht zur Erstattung von Fahrtkosten in Höhe von DM 156,-- und Spesen in Höhe von DM 431,75 verurteilt wurde, und demgemäß beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts mit der Maßgabe abzuändern, daß die Beklagte lediglich zur Zahlung von DM 587,75 nebst 4 % Zinsen aus DM 156,-- seit 30. Mai 1976 und DM 431,75 seit 1. November 1975 verurteilt wird. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und den Streitwert neu auf DM 34.941,74 festgesetzt.



Mit der Revision wendet sich die Beklagte nicht gegen ihre Verurteilung zur Zahlung von DM 607,75 nebst 4 % Zinsen aus DM 176,-- seit 30. Mai 1976 und aus DM 431,75 seit 1. November 1975 wegen der Erstattung von Fahrtkosten und Spesen. Im übrigen verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Klageabweisung, soweit die Rechtsvorgängerin der Beklagten und deren Geschäftsführerin zur Zahlung von DM 9.260,-- nebst Zinsen verurteilt wurden und das Feststellungsurteil sich auf diese Beträge bezieht. Im übrigen war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Dem Kläger stehen für die Zeit vom 1. Januar bis 30. September 1975 keine Gehaltsansprüche in der geltend gemachten Höhe von DM 9.260,-- nebst Zinsen zu. Rechnerisch unstreitig sind ihm zwar sechs Jahre, ein Monat und zehn Tage seiner Wehrdienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten anzurechnen. Die so verlängerte Betriebszugehörigkeit rechtfertigt jedoch für die Zeit nach dem 1. Januar 1975 nicht die Einreihung des Klägers in eine höhere Gehaltsstufe, als sie unter Berücksichtigung seiner Tätigkeit als Co-Pilot bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten seit 1. Dezember 1971 festgesetzt ist.

Für die Einstufung des Klägers ist dazu der Gehaltstarifvertrag (GTV) Nr. 3 für das Bordpersonal der Germanair Fluggesellschaft vom 24. Juni 1975 heranzuziehen, der für das Jahr 1975 galt. Die Anwendung dieses Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis war zwischen den Parteien vereinbart worden. Der Kläger hat durch die widerspruchslose Entgegennahme des Schreibens der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 28. November 1973, in dem mitgeteilt wurde, daß ab 1. September 1973 die Tarifverträge Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien seien, diesem Wunsch der Beklagten stillschweigend zugestimmt. § 2 GTV Nr. 3 enthält folgende Regelung:



"Eingruppierung"

- (1) Die Eingruppierung des Bordpersonals erfolgt nach schriftlicher Ernennung in die entsprechende Beschäftigtengruppe (Kapitäne, Co-Piloten oder Flugbegleiter) durch die Germanair Fluggesellschaft.
- (2) Grundgehalt und Flugzulage 1 und Flugzulage 2 erhöhen sich mit der Vollendung eines jeden weiteren Beschäftigungsjahres in der entsprechenden Gehaltsgruppe, höchstens jedoch bis zur Endstufe der Tabelle."

§ 3 GTV Nr. 3 enthält für Kapitäne, Co-Piloten und Flugbegleiter eine Gehaltstabelle mit jeweils 11 Gehaltsstufen.

Der für die Tarifauslegung in erster Linie maßgebende Tarifwortlaut und der weiter zu berücksichtigende Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung in §§ 2, 3 GTV Nr. 3 (vgl. BAG 18, 278 AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) ergeben, daß die Steigerung der Gehaltsstufen nicht nach der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit vorzunehmen ist, sondern sich allein nach der Beschäftigungszeit der jeweiligen Gehaltsgruppe bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten richtet. Dies folgt zwingend aus § 2 Abs. 2 GTV Nr. 3, der die Erhöhung des Grundgehaltes und der Flugzulagen um jährliche Steigerungsstufen an die "Vollendung eines jeden weiteren Beschäftigungsjahres in der entsprechenden Gehaltsgruppe" knüpft. Auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten kommt es daher nicht an, wie der Senat für den insoweit gleichlautenden GTV Nr. 4 für das Bordpersonal der Bavaria Fluggesellschaft entschieden und näher begründet hat (vgl. das den Parteien bekannte Urteil des Senats vom 10. September 1980 - 4 AZR 719/78 - , [demnächst] AP Nr. 125 zu § 1 TVG Auslegung).

Das gilt entgegen den Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch dann, wenn sich in der Zeit vor dem 1. Januar 1975 die Steigerung der tariflichen Gehaltsstufen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtete. Denn der GTV Nr. 3 hat den GTV Nr. 2 mit Wirkung vom 1. Januar 1975 in vollem Umfang abgelöst, wie § 8 GTV Nr. 3 ausdrücklich vor-



sieht. Damit richtet sich die Vergütung des Klägers für die Zeit ab 1. Januar 1975 nur nach den Vorschriften des GTV Nr. 3 (sogenanntes Ablösungsprinzip; vgl. Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 4 Rz. 149). Eine Besitzstandsklausel, die dem Kläger bisherige Rechte hätte sichern können, enthält der GTV Nr. 3 nicht. Der Vortrag des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, die Wahrung des Besitzstandes bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten sei betriebsüblich und damit Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien gewesen, muß als neuer Sachvortrag gemäß § 561 Abs. 2 ZPO unberücksichtigt bleiben.

Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 1974 kann der Klage in der geltend gemachten Höhe von DM 11.550,-- nicht mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung stattgegeben werden. Das Landesarbeitsgericht führt aus, der Begriff "Dienstjahr", der in den Gehaltstarifverträgen der Rechtsvorgängerin der Beklagten verwendet werde, bedeute das Gleiche wie der Begriff "Jahr der Betriebszugehörigkeit". Beide Begriffe bezeichneten immer den Zeitpunkt bzw. Zeitraum, von dem an oder in dem das konkrete Beschäftigungsverhältnis zwischen den Parteien begonnen habe bzw. andauere. Diese allein am Wortsinn orientierte Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zwingend und daher unvollständig.

Maßgebend für die Vergütung des Klägers in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Mai 1974 ist der damals gültende GTV Nr. 1 und für die Vergütung in der Zeit vom 1. Juni 1974 bis 31. Dezember 1974 der GTV Nr. 2. Beide Tarifverträge enthalten in § 2 folgende übereinstimmende Regelung:

"Eingruppierung"

- (1) Die Eingruppierung des Bordpersonals erfolgt nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit in die entsprechende Vergütungsgruppe. Bei Höhergruppierungen im Rahmen dieses Gehaltstarifvertrages wird die Vergütung der ersten Stufe der neuen Gehaltsgruppe gewährt.
- (2) Grundgehalt und Flugzulage erhöhen sich mit der Vollendung eines jeden Dienstjahres um eine Steigerungsstufe der Tabelle, höchstens



jedoch bis zur Endstufe. Das Dienstjahr gilt als vollendet mit Beginn des Monats, in den der festgesetzte Termin der Dienstzeit fällt, wobei die Zeit mit dem Tag der Einstellung bei der Germanair Fluggesellschaft beginnt."

Danach ist die Erhöhung der Vergütung um eine Steigerungsstufe der Tabelle an die Vollendung eines Dienstjahres geknüpft. Können Tätigkeiten außerhalb des Betriebsjahres bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten auf die Dienstjahre im Sinne von § 2 Abs. 2 GTV Nr. 1 und 2 angerechnet werden, war ein Arbeitnehmer bei Beginn seiner Tätigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten in die entsprechende Steigerungsstufe der Gehaltstabelle einzustufen. Was unter dem Begriff "Dienstjahr" zu verstehen ist, läßt sich aber dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 GTV Nr. 1 und 2 nicht eindeutig entnehmen. Der Begriff hat keinen fest umrissenen Inhalt. Er ist mehrdeutig. Der Begriff "Dienstjahr" erlaubt von seinem Wortlaut her die Auslegung, daß es sich um bloße Tätigkeit bei der Beklagten handelt ("Betriebszugehörigkeit"), aber auch die Auslegung, daß damit nur die Tätigkeit in dem Aufgabenbereich gemeint ist, den der Arbeitnehmer gerade wahrnimmt.

Der deshalb heranzuziehende Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) spricht dafür, daß unter dem Begriff "Dienstjahr" die Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten zu verstehen ist. Denn die Tarifvertragsparteien haben in § 2 Abs. 2 Satz 2 GTV Nr. 1 und 2 geregelt, daß das Dienstjahr als vollendet mit Beginn des Monats gilt, in den der festgesetzte Termin der Dienstzeit fällt, wobei die Zeit mit dem Tag der Einstellung bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beginnt. Das bedeutet, daß Dienstzeit im Sinne des GTV Nr. 1 und 2 die bloße Tätigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten war, ohne daß es darauf ankam, welche Aufgaben die Arbeitnehmer bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten auszuüben hatten. Die Verknüpfung der Begriffe Dienstjahr und Dienstzeit in § 2 Abs. 2 GTV Nr. 1 und 2 legt es nahe, unter Dienstjahren die Dauer der Dienstzeit zu verstehen (vgl. auch das Urteil des Senats vom 10. September 1980 - 4 AZR 719/78 -, [demnächst] AP Nr. 125 zu § 1 TVG Auslegung).



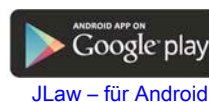
Trotz dieses aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen gewonnenen Ergebnisses läßt es sich jedoch nicht ausschließen, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff "Dienstjahr" in § 2 GTV Nr. 1 und 2 in einem anderen Sinne verstanden haben und nur die Beschäftigung in der jeweiligen Gehaltsgruppe für die Berechnung der "Dienstjahre" und damit für die Steigerung der Gehaltsstufen berücksichtigen wollten. Dafür spricht, daß die Tarifvertragsparteien in den GTV Nr. 3, der den GTV Nr. 2 ablöste, keine Besitzstandsklausel für diejenigen Arbeitnehmer aufgenommen haben, deren Dienstzeit bei der Beklagten sich durch gesetzliche Anrechnungsvorschriften erhöht hatte. Sollte sich diese Dienstzeiterhöhung - wie bei dem Kläger - nach dem GTV Nr. 1 und 2 durch eine entsprechende Steigerung der Gehaltsstufen ausgewirkt haben, hätten die betroffenen Arbeitnehmer nach dem GTV Nr. 3 eine erhebliche Einbuße ihrer Vergütung hinnehmen müssen. Denn nach dem GTV Nr. 3 ist nur noch die Dauer der Tätigkeit in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe für die Steigerung der Gehaltsstufen maßgebend; die Dauer der Dienstzeit ist hingegen für die Steigerung der Gehaltsstufen unerheblich. Führt die Neuregelung eines Tarifvertrages für einen Teil dieser betroffenen Arbeitnehmer zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, vereinbaren die Tarifvertragsparteien für diese Arbeitnehmer oft sogenannte Besitzstandsklauseln, durch die den Arbeitnehmern der erreichte Besitzstand für die Zukunft gesichert sein soll. Da der GTV Nr. 3 keine Besitzstandsklausel enthält, könnte dies darauf hindeuten, daß die Tarifvertragsparteien glaubten, durch die Neuregelung des § 2 GTV Nr. 3 trete keine Verschlechterung für die Arbeitnehmer ein. Dann gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, daß der Begriff "Dienstjahre" in GTV Nr. 2 mit dem der "Beschäftigungsjahre in der entsprechenden Gehaltsgruppe" (so in GTV Nr. 3) identisch ist.

Ferner ist nicht zu übersehen, daß nach § 2 Abs. 1 Satz 2 GTV Nr. 1 und 2 bei Höhergruppierungen im Rahmen des Gehaltstarifvertrages die Vergütung der ersten Stufe der neuen Gehaltsgruppe gewährt wird und somit Beschäftigungszeiten bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten in einer anderen Gehaltsgruppe bei der Berechnung der Steigerungstufen unberücksichtigt bleiben. Zur Frage, ob anzurechnende Dienstzeiten außerhalb des Arbeitsverhältnis-



ses mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten für die Berechnung der Steigerungsstufen zu berücksichtigen sind, und was unter dem Begriff "Dienstjahr" im Sinne von § 2 Abs. 2 GTV Nr. 1 und 2 zu verstehen ist, besagt die Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2 GTV Nr. 1 und 2 zwar ausdrücklich nichts. Aber es ist nicht auszuschließen, daß § 2 Abs. 1 Satz 2 GTV Nr. 1 und 2 nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur das klarstellen sollte, was sie unter dem Begriff "Dienstjahr" ohnehin verstanden, nämlich die Beschäftigungszeit in der jeweiligen Gehaltsgruppe.

Andererseits kann die aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung gewonnene Auslegung nur dann hinter den Willen der Tarifvertragsparteien zurücktreten, wenn dieser Wille nach außen erkennbar geworden ist und in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Das ist ein Gebot der rechtsstaatlichen Grundsätze der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, die bei der Auslegung und Anwendung von Rechtsnormen, zu denen die Tarifnormen gehören, in besonderem Maße zu beachten sind (vgl. Urteil des Senats vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt). Der Wille der Tarifvertragsparteien, unter dem Begriff "Dienstjahr" im Sinne des GTV Nr. 1 und 2 das "Beschäftigungsjahr in der entsprechenden Gehaltsgruppe" zu verstehen, wäre dann nach außen erkennbar geworden, wenn auch die tarifunterworfenen Arbeitnehmer ihn so verstanden hätten. Dann hätte sich im Bereich der Beklagten eine übereinstimmende konkrete Auffassung dazu gebildet, was unter dem für sich allein vieldeutigen Begriff "Dienstjahr" zu verstehen ist. Unter dieser Voraussetzung findet der Grundsatz Anwendung, daß die Tarifvertragsparteien die in einer Tarifnorm verwendeten Begriffe in der Weise wiedergeben oder anwenden wollen, wie sie in den betreffenden Fachkreisen verstanden und üblicherweise angewendet werden (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 1 Tarifverträge: Rundfunk BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Musiker). Sollte daher im Bereich der Beklagten beim Abschluß des GTV Nr. 3 unter dem Begriff "Dienstjahr" üblicherweise das "Beschäftigungsjahr in der entsprechenden Gehaltsgruppe" verstanden worden sein, ist § 2 GTV Nr. 1 und 2 entsprechend auszulegen. Dann wirkt sich die Dienstzeit des Klägers unter Berücksichtigung seiner Wehrdienstzeit auf die Einreihung in die Gehaltsstufe seiner Beschäftigungsgruppe nicht aus



so daß die Klage dann auch hinsichtlich der Differenzbeträge für das Jahr 1974 abzuweisen wäre.

Wenn die Anrechnung der Wehrdienstzeit auf die Dienstzeit des Klägers bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten dazu führen sollte, daß die "Dienstjahre" des Klägers im Sinne des § 2 Abs. 2 GTV Nr. 1 und 2 damit zu einem Zeitpunkt begannen, bevor die Rechtsvorgängerin der Beklagten ihre gewerbliche Tätigkeit überhaupt aufnahm, steht dies einer Anrechnung nicht entgegen. Es ist in der Praxis nicht unüblich, daß die Parteien des Arbeitsvertrages bei der Festsetzung der Dienstzeiten und der Festsetzung von Gehaltsstufen, die an die Dienstzeit anknüpfen, die Anrechnung von Dienstzeiten des Arbeitnehmers bei einem anderen bzw. früheren Arbeitgeber vereinbaren. Das gilt auch für neugegründete Unternehmen. Gerade diese werden oft solche Vereinbarungen treffen, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, mit denen sie im Wettbewerb bestehen können. Entsprechende Regelungen können auch die Tarifvertragsparteien treffen. Es handelt sich hier um nichts anderes als um eine Modalität bei der Festsetzung der Gehaltsstufen.

Mögliche Ansprüche des Klägers auf Zahlung der Differenzbeträge für 1974 sind nicht nach der Betriebsordnung der Rechtsvorgängerin der Beklagten verfallen. Der Kläger hat von der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit Schreiben vom 21. Mai 1975 verlangt, daß sie bei seiner Einstufung in die Gehaltstabelle seine Wehrdienstzeiten rückwirkend berücksichtigen und entsprechende Nachzahlungen leisten solle. Damit hat der Kläger die Differenzbeträge, die sich bei der Berücksichtigung seiner Wehrdienstzeiten für die Berechnung der Gehaltsstufen auch für das Jahr 1974 ergeben, unmißverständlich geltend gemacht. Entgegen der Auffassung der Beklagten läßt sich aus § 8 der Betriebsordnung nicht ableiten, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die offenstehenden Ansprüche auch dann geltend zu machen sind, wenn sie bereits vorher geltend gemacht worden waren. Mit der einmaligen schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche ist der Zweck der Verfallklausel des § 8 der Betriebsordnung erfüllt. Dieser Zweck ist - wie bei jeder sonstigen Verfallklausel mit vergleichbarem Inhalt - darin zu sehen, daß drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klarheit darüber beste-



hen soll, ob der Arbeitnehmer noch Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen will. Diese Klarheit besteht aber auch, wenn der Arbeitnehmer bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Ansprüche geltend gemacht hat (vgl. BAG AP Nr. 45 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Klage auch nicht bereits deshalb abweisungsreif, weil die Parteien die Anrechnungsvorschrift des § 8 Abs. 3 SVG für die Vergütung des Klägers abbedungen hätten. Denn die Vorschrift des § 8 Abs. 3 SVG ist unabdingbar, wie der Senat bereits in dem Urteil vom 10. September 1980 - 4 AZR 719/78 -, [demnächst] AP Nr. 125 zu § 1 TVG Auslegung - näher begründet hat.

Das Landesarbeitsgericht wird daher bei der neuen Verhandlung gemäß § 293 ZPO zu klären und festzustellen haben, ob im Zeitpunkt des Abschlusses des GTV Nr. 1 und 2 beide Tarifvertragsparteien und die tarifunterworfenen Arbeitnehmer unter dem Begriff "Dienstjahr" das Beschäftigungsjahr in der entsprechenden Gehaltsgruppe verstanden haben. Ist dies zu bejahen, ist die Klage wegen der Differenzbeträge für das Jahr 1974 abzuweisen. Kann das Landesarbeitsgericht hingegen keine entsprechende Feststellung treffen, bleibt es bei der aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung gewonnenen Auslegung. Dann wäre die Dauer der Dienstzeit im Sinne der Betriebszugehörigkeit und unter Berücksichtigung der Wehrdienstzeiten des Klägers für die Einreihung in die Gehaltsstufen bis zum 31. Dezember 1974 maßgebend und der Klage müßte in Höhe des rechnerisch unstreitigen Differenzbetrages von DM 11.550,-- nebst Zinsen stattgegeben werden.

Ob dem Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1975 bis 31. Dezember 1975 noch der geltend gemachte Vergütungsanspruch von DM 10.392,24 zusteht, kann der Senat nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilen. Dem Kläger ist einzuräumen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Kündigung der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 26. Juni 1975 erst am 31. Dezember 1975 endete. Rechnerisch unstreitig sind dem Kläger sechs Jahre, ein Monat und 10 Tage seiner Wehrdienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Daher hatte der Kläger am 26. Juni 1975 eine mehr als achtjährige



Betriebszugehörigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten aufzuweisen, wobei seit Vollendung des 25. Lebensjahres des Klägers (17. Mai 1967) mehr als acht Jahre vergangen waren. Bei dieser Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist nach § 2 AngKSchG vier Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Für die Beschäftigungsdauer im Sinne des AngKSchG ist die bloße Betriebszugehörigkeit maßgebend; Wehrdienstzeiten sind somit anzurechnen (vgl. KR-Etzel, §§ 1, 2 AngKSchG Rz. 14, 23 f.). Deshalb konnte die Kündigung vom 26. Juni 1975 das Arbeitsverhältnis erst zum 31. Dezember 1975 beenden.

Für die Zeit vom 1. Oktober 1975 bis 31. Dezember 1975 war die Rechtsvorgängerin der Beklagten in Annahmeverzug, weil in der im Juli 1975 erhobenen Kündigungsschutzklage das Angebot des Klägers zur Weiterarbeit über den von der Rechtsvorgängerin der Beklagten genannten Kündigungstermin (30. September 1975) hinaus lag (vgl. BAG AP Nr. 26 zu § 615 BGB). Dieses Angebot bestand solange fort, als der Kläger den Kündigungsschutzprozeß weiter verfolgte. Durch die Klagerücknahme vom 27. Januar 1976 ist dieses Angebot für die Zukunft entfallen. Einen rückwirkenden Widerruf des Angebots zur Arbeitsleistung gibt es hingegen nicht. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß für die Geltendmachung der Vergütungsansprüche für die Zeit nach dem Kündigungstermin vom 30. September 1975 die Erhebung einer fristgebundenen Kündigungsschutzklage nicht erforderlich war, so daß auch insoweit die Klagerücknahme im Kündigungsschutzprozeß für Gehaltsansprüche für Oktober bis Dezember 1975 unerheblich ist. Denn die hier vorliegende Versäumung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch die Beklagte stellt einen sonstigen Mangel der Kündigung im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG dar, (KR-Friedrich, § 13 KSchG Rz. 225), für den die Klagefrist des § 4 KSchG nicht gilt.

Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht geprüft, ob die Vergütungsansprüche des Klägers für Oktober bis Dezember 1975 nach § 8 der Betriebsordnung der Rechtsvorgängerin der Beklagten verfallen sind. Wenn dort von einer schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche "innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb" die Rede ist, ist wegen fehlender anderer Anhaltspunkte davon auszugehen, daß damit das rechtliche Ausschei-



den aus dem Betrieb, also die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint ist (vgl. BAG AP Nr. 45 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete am 31. Dezember 1975. Folglich mußten die Vergütungsansprüche für Oktober 1975 bis Dezember 1975 spätestens bis 31. März 1976 gegenüber der Rechtsvorgängerin der Beklagten schriftlich erhoben werden. Mit der Klageschrift ist diese Frist nicht eingehalten worden, da die Klageschrift am 26. Juli 1976 bei Gericht einging. Ob der Kläger die Ansprüche fristgerecht geltend gemacht hat, läßt sich der Akte nicht entnehmen. In der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage kann man zwar auch die schriftliche Geltendmachung von Vergütungsansprüchen für die Zeit nach dem Kündigungstermin erblickern (vgl. BAG AP Nr. 60 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Durch die Klagerücknahme im Kündigungsschutzprozeß hat der Kläger damit aber zugleich zu erkennen gegeben, daß er Ansprüche für die Zeit nach dem von ihm mit der Kündigungsschutzklage angegriffenen Kündigungstermin z. Z. nicht mehr weiter verfolgt. Dann bedurfte es aber einer erneuten Geltendmachung der Ansprüche bis 31. März 1976, um den Verfall zu verhindern. Ist dies unterblieben, sind die Vergütungsansprüche des Klägers für Oktober bis Dezember 1975 untergegangen.

Hat der Kläger hingegen fristgerecht die Ansprüche schriftlich geltend gemacht, kann ihm der allgemeine Einwand der Verwirkung nicht entgegengehalten werden. Die Klagerücknahme im Kündigungsschutzprozeß besagt, daß der Kläger Ansprüche für die Zeit nach dem Kündigungstermin vom 30. September 1975 z. Z. nicht mehr weiter verfolgen wolle. Ein Vertrauen der Rechtsvorgängerin der Beklagten darauf, daß der Kläger nicht doch wieder auf solche Ansprüche zurückgriff, wurde dadurch aber nicht begründet. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war durch die Verfallklausel in § 8 ihrer Betriebsordnung ausreichend geschützt. Sie mußte drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abwarten, ehe sie darauf vertrauen durfte, daß keine Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis mehr erhoben werden. Sollten die Vergütungsansprüche des Klägers für Oktober bis Dezember 1975 nicht verfallen sein, wird das Landesarbeitsgericht noch festzustellen



haben, in welcher Höhe die Vergütungsansprüche dem Kläger zustehen. Denn der Kläger hat die Vergütungsansprüche nach einer höheren Gehaltsstufe der Vergütungsgruppe berechnet, als er beanspruchen kann. Entgegen der Auffassung des Klägers sind für das Jahr 1975 seine Wehrdienstzeiten bei der Berechnung der Gehaltsstufen nicht zu berücksichtigen.

Wegen des vom Kläger noch beanspruchten Urlaubs- und Weihnachtsgeldes für 1975 ist nicht ersichtlich, auf welcher Anspruchsgrundlage es beruht. Das wird der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht noch darlegen müssen. Andernfalls ist die Klage insoweit unschlüssig. Im übrigen wird das Landesarbeitsgericht auch hinsichtlich dieser Ansprüche prüfen müssen, ob der Kläger die Ausschlussfrist des § 8 der Betriebsordnung eingehalten und die Ansprüche bis spätestens 31. März 1976 schriftlich geltend gemacht hat.

Ob dem Kläger aus Ziff. 3 des Sozialplans vom 1. Juli 1975 noch DM 1.880,-- zustehen, kann der Senat ebenfalls nicht abschließend beurteilen. Auf die Betriebszugehörigkeit des Klägers sind zwar gemäß § 8 SVG die Wehrdienstzeiten anzurechnen. Seine danach mehr als neunjährige Betriebszugehörigkeit führt dazu, daß er den Höchstbetrag von DM 50.000,-- aus dem Sozialplan beanspruchen kann. DM 48.120,-- hat die Beklagte bereits bezahlt. DM 1.880,-- stehen demnach noch offen. Aber auch hinsichtlich dieses Anspruchs läßt sich der Akte nicht entnehmen, ob der Kläger ihn innerhalb der Ausschlussfrist des § 8 der Betriebsordnung schriftlich geltend gemacht hat. Der Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, da er nur den Arbeitnehmern der Rechtsvorgängerin der Beklagten gewährt wurde und an das Arbeitsverhältnis und die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfte. Er fällt deshalb unter die Verfallklausel des § 8 der Betriebsordnung. Hat der Kläger den Anspruch nicht bis spätestens 31. März 1976 schriftlich geltend gemacht, ist die Klage in Höhe von DM 1.880,-- unbegründet. Liegt hingegen eine form- und fristgerechte Geltendmachung vor, ist die Klage insoweit begründet.

Das Feststellungsbegehren hinsichtlich des steuerlichen Mehraufwandes durch verspätete Zahlungen der Beklagten ist aus dem Gesichtspunkt des Schuldnerverzugs insoweit begründet, als



die Beklagte noch zu einer Nachzahlung verurteilt werden sollte (§ 286 Abs. 1 BGB).

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel hat Urlaub

Dr. Neumann

Schmidt

Schaible



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)