

Aktenzeichen: 4 AZR 90/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 11. November 1992
- 4 AZR 90/92 -

I. Arbeitsgericht
Emden

Urteil vom 03. Juli 1991
- 2 Ca 530/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 12. November 1991
- 13 Sa 1092/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Wiedereinsetzung; Zuschlag für Sonntagsarbeit

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie vom 16. März 1989
§ 3 Nr. 9, § 5 Nr. 6 § 6 Nr. 5; ZPO § 233

Leitsatz:

Nach § 3 Nr. 9 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie erhalten Arbeitnehmer, die an arbeitsfreien Tagen zur Arbeit herangezogen werden, Zuschläge nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 90/92

13 Sa 1092/91 Niedersachsen

Verkündet am
11. November 1992

Noll,
Amtinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 11. November 1992 durch den Vorsitzenden
Richter Schaub, die Richter Schneider und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp
und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
12. November 1991 - 13 Sa 1092/91 - wird zu-
rückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für eine halb-
stündige Arbeitsleistung am Sonntag neben der Bezahlung von vier
Arbeitsstunden nach dem Tarifvertrag auch Zuschlag für Sonntags-
arbeit im Umfang von vier Stunden oder lediglich von einer halben
Stunde zusteht.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Betriebselektriker be-
schäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger
Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Aus-
zubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie vom
16. März 1989 Anwendung.

Der Kläger wurde am 23. Juli 1989, einem arbeitsfreien Sonn-
tag, von der Beklagten zur Erledigung von Reparaturarbeiten im
Betrieb herangezogen. Er hatte an diesem Sonntag keinen Bereit-
schaftsdienst. Er arbeitete eine halbe Stunde.



Die Beklagte vergütete für diese Arbeitsleistung vier Arbeitstunden mit dem Stundenlohn von jeweils 16,40 DM sowie für eine halbe Arbeitsstunde Sonntagszuschlag i.H.v. 8,20 DM.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach dem Tarifvertrag stünden ihm Sonntagsarbeitszuschläge für insgesamt vier Stunden zu. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 57,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, da der Tarifvertrag nur die Vergütung "fälliger" Zuschläge vorschreibe, beschränke er die Zahlung des Sonntagszuschlags auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Das Arbeitsgericht hat Auskünfte der Tarifvertragsparteien eingeholt. Nach derjenigen des Milchindustrie-Verbandes seien beide Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, daß Zuschläge nur für Zeiten tatsächlich geleisteter Arbeit zu zahlen seien; über die Zuschläge sei aber nicht oder nur kurz verhandelt worden. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten konnte zur Entstehung der Bestimmung keine Angaben machen, hält aber die vom Kläger vorgenommene Auslegung für zutreffend.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit Urteil vom 12. November 1991, das dem Kläger am 15. Januar 1992 zugestellt worden ist, zurückgewiesen.

Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger mit Schriftsatz vom 5. Februar 1992, beim Bundesarbeitsgericht eingegangen am 4. März 1992, Revision eingelegt. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Der Kläger hat mit einem ebenfalls am 4. März 1992 beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz beantragt, ihm wegen der Versäumung der Revisionsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Zur Begründung hat er ausgeführt: Die Fristversäumung beruhe ausschließlich auf Verschulden des Büropersonals seines Prozeßbevollmächtigten. Die Revisionsschrift sei am 5. Februar 1992 ausgefertigt worden. Der Prozeßbevollmächtigte habe seine seit fast zehn Jahren in der Kanzlei beschäftigte und äußerst zuverlässige Angestellte Frau W für den 6. Februar 1992 mit der Absendung beauftragt. Frau W habe entgegen den in der Kanzlei bestehenden Anweisungen bereits am 5. Februar 1992, also vor Absendung der Revisionsschrift, ein Exemplar mit dem Vermerk "Durchschrift hat Mandant" in die Akte geheftet, die weiteren Exemplare in eine Tasche am Ende der Handakte eingelegt und im Fristenkalender für die Revisionsbegründung die Frist 6. März 1992 notiert.

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



Am 6. Februar 1992 habe sich Frau W telefonisch bei der damals in der Kanzlei angestellten Assessorin Frau B krank gemeldet und diese gebeten, für die Absendung der Revisionschrift Sorge zu tragen. Frau B habe dann aufgrund des Vermerks auf der verakteten Revisionschrift und wegen einer Eintragung im Portobuch über den Abgang eines größeren Schriftsatzes an das Bundesarbeitsgericht angenommen, daß die Absendung schon erfolgt war. Frau B habe den Prozeßbevollmächtigten des Klägers am 6. Februar 1992 über die Erkrankung von Frau W unterrichtet und ihm dabei auch mitgeteilt, daß die Revisionschrift abgesandt worden sei.

Frau B sei im fraglichen Zeitpunkt über ein Jahr in der Kanzlei tätig gewesen und habe zudem über langjährige Erfahrung als Anwaltsgehilfin (Ausbildung 1964 - 1967, Bürovorsteherin 1968 - 1974) verfügt. Sowohl sie als auch Frau W seien ständig über die Behandlung von Fristen belehrt worden.

Erst am 26. Februar 1992 habe die in der Kanzlei angestellte Frau A aufgrund eines zur Kontrolle der Revisionsbegründungsfrist beim Bundesarbeitsgericht vorgenommenen Anrufs festgestellt, daß die Revisionschrift dort nicht eingegangen war.

Der Kläger hat zur Glaubhaftmachung dieser Tatsachen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie eidesstattliche Versicherungen von Frau W, Frau A und Frau B vorgelegt. Weiter hat der Kläger zur Glaubhaftmachung der Behauptung, daß Frau B in der fraglichen Zeit noch als angestellte



Assessorin in der Kanzlei beschäftigt war, Abdruck eines Schreibens des Landgerichts Hamburg vorgelegt, aus dem sich ergibt, daß Frau Büggel erst am 9. März 1992 als Rechtsanwältin zugelassen worden ist. Schließlich hat der Kläger über das behauptete Gespräch seines Prozeßbevollmächtigten mit Frau Büggel am 6. Februar 1992 eine von beiden abgegebene "anwaltliche Bestätigung" eingereicht.

Die Beklagte hat beantragt, den Wiedereinsetzungsantrag zurückzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Fristversäumnis sei vom Prozeßbevollmächtigten des Klägers verschuldet, denn dieser hätte selbst die ordnungsgemäße Absendung der Revisionschrift überwachen müssen.

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

A. Die Revision ist zulässig. Zwar ist die Revision nicht innerhalb der am 17. Februar 1992 abgelaufenen Revisionsfrist, sondern erst am 4. März 1992 eingelegt worden. Dem Kläger ist aber . insoweit Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, § 233 ZPO.

I. Der Wiedereinsetzungsantrag ist zulässig. Er ist am 4. März 1992 und damit innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 234 Abs. 1 ZPO gestellt worden. Erst am 26. Februar 1992 war dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers aufgrund der Nachfrage beim Bundesarbeitsgericht bekannt, daß die Revisionschrift dort nicht eingegangen war. Erst damit war das der Einhaltung der Frist ent-



gegenstehende Hindernis behoben. Der Antrag ist auch formgemäß gestellt, und die den Antrag begründenden Tatsachen sind glaubhaft gemacht (§ 236 ZPO).

II. Der Wiedereinsetzungsantrag ist auch begründet. Die Versäumung der Revisionsfrist ist weder vom Beklagten noch von seinem Prozeßbevollmächtigten verschuldet, sondern auf Fehler von dessen Büropersonal zurückzuführen.

Es besteht keine Veranlassung, an der glaubhaft gemachten und unwidersprochenen Darstellung des Prozeßbevollmächtigten des Klägers zu zweifeln. Danach ist davon auszugehen, daß die Fristversäumung darauf zurückzuführen ist, daß die langjährig beim Prozeßbevollmächtigten des Klägers beschäftigte, ihm als zuverlässig bekannte und von ihm ständig über die Behandlung von Rechtsmittelfristen belehrte Frau W durch die weisungswidrige Einordnung der Revisionsschrift in die Akte und die vor Absendung vorgenommene Eintragung der Begründungsfrist in den Fristenkalendar bei Frau B die irrige Vorstellung erweckt hat, die Revisionsschrift sei am 5. Februar 1992 bereits abgesandt worden.

Ein Mitverschulden an der Fristversäumung mag auch Frau B treffen, weil sie sich nach dem ausdrücklichen Hinweis von Frau W, daß die Revisionsschrift noch abzusenden sei, auf den sich aus den Akten ergebenden Eindruck verlassen und sich nicht näher vergewissert hat, ob dies tatsächlich schon geschehen war. Ein Verschulden von Frau B ist dem Kläger aber ebenfalls nicht zuzurechnen, da sie im fraglichen Zeitraum noch Angestellte



seines Prozeßbevollmächtigten war, über langjährige Erfahrungen in einer Anwaltskanzlei verfügte und ständig über die Behandlung von Fristen sachen belehrt worden war.

Der Prozeßbevollmächtigte des Klägers hatte keine Veranlassung, persönlich die Absendung der Revisionsschrift noch näher zu prüfen, nachdem er sie unterzeichnet, den Auftrag zu ihrer Absendung erteilt und von Frau B am 6. Februar 1992 ausdrücklich bestätigt bekommen hatte, daß sie abgesandt worden sei.

III. Der Kläger hat mit der Einlegung der Revision am 4. März 1992 die versäumte Prozeßhandlung rechtzeitig innerhalb der Frist für den Wiedereinsetzungsantrag nachgeholt und die Revision auch frist- und ordnungsgemäß begründet.

B. Die Revision ist jedoch nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zuschläge für die ihm als Arbeitszeit zu vergütende Zeit, während deren er tatsächlich keine Arbeit geleistet hat.

I. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unterliegt kraft beiderseitiger Tarifbindung dem Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie vom 16. März 1989 (MTV). Für die Entscheidung des Falles kommt es auf § 3 Nr. 9 MTV an, der folgenden Wortlaut hat:

"Arbeitnehmer, die an arbeitsfreien Tagen zu Dienstleistungen herangezogen werden, erhalten mindestens 4 Stunden vergütet zuzüglich fälliger Zuschläge, ausgenommen bei Bereitschaftsdienst."



Nach § 5 Nr. 6 MTV gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit "die... geleistete Arbeit". Nach § 6 Nr. 5 MTV beträgt der Zuschlag für Sonntagsarbeit 100 %. Nach § 6 Nr. 7 MTV ist von mehreren Zuschlägen - abgesehen von Schichtzuschlag - jeweils nur der höchste zu zahlen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den vom Kläger geltend gemachten Anspruch mit der Begründung verneint, nur für die Zeit der von ihm tatsächlich geleisteten Arbeit sei der begehrte Zuschlag zu zahlen. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut des § 3 Nr. 9 MTV. Das in dieser Bestimmung enthaltene Wort "fällig" könne nämlich nur dann einen Sinn haben, wenn es den Anspruch auf die nach § 6 MTV tatsächlich angefallenen Zuschläge begrenzen solle. Anderenfalls wäre es überflüssig, im Tarifvertrag müßte es dann einfach "4 Stunden vergütet zuzüglich Zuschläge" heißen.

III. Dem ist im Ergebnis, wenn auch nicht in allen Teilen der Begründung zu folgen. In § 3 Nr. 9 MTV sind mit "fälligen Zuschlägen" nur die der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechenden Zuschläge gemeint. Dies ergibt sich aus Zusammenhang und Zweck der tarifvertraglichen Regelung.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht geprüft, ob das in § 3 Nr. 9 MTV enthaltene Tatbestandsmerkmal "fällig", wie die Beklagte meint, die tatsächliche Leistung von Arbeit voraussetzt, oder ob entsprechend der Auffassung des Klägers durch dieses Wort nur die Verbindung zu den nach der Art der Arbeitsleistung jeweils in Betracht kommenden Zuschlägen hergestellt werden soll.



Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist insoweit der Wortlaut des MTV aber nicht eindeutig.

a) In der Rechtssprache des Schuldrechts bezeichnet der Begriff "fällig" den Zeitpunkt, von dem ab der Gläubiger eine Leistung verlangen kann (vgl. nur Palandt/Heinrichs, BGB, 51. Aufl., § 271 Anm. 1 a aa). Diese Bedeutung hat das Wort "fällig" in § 3 Nr. 9 MTV aber offenkundig nicht. Regelungsgegenstand dieser Bestimmung ist nämlich nicht die Frage, wann ein Anspruch geltend gemacht werden kann, sondern ob und in welchem Umfang er überhaupt entsteht.

b) Außerhalb der Rechtssprache kann "fällig" auch die Bedeutung haben, daß irgendetwas erforderlich ist oder erwartet wird, wie z.B. in dem Satz: "Immer wenn er trinkt, ist Streit fällig" (vgl. Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 2, 1976, Stichwort "fällig", S. 793). In diesem Sinn bezeichnet "fällig" lediglich die Verbindung zwischen einer Voraussetzung und einer Folge. Mit dieser Bedeutung läßt das Wort "fällig" aber sowohl die vom Kläger als auch die von der Beklagten für richtig gehaltene Auslegung des § 3 Nr. 9 MTV zu. Der Wortlaut von § 3 Nr. 9 MTV wäre nur dann eindeutig in dem Sinne, daß auch die Zuschläge für mindestens vier Stunden zu zahlen sind, wenn das Wort "fälliger" nicht in der Bestimmung enthalten wäre.

aa) Mit dem "fälligen" Zuschlag kann nämlich der Zuschlag gemeint sein, der jeweils nach der Art der zu vergütenden Arbeit erforderlich ist, also z.B. Zuschlag für Mehr-, Nacht- oder Sonn-



tagsarbeit. Das Wort "fällig" würde mit dieser Bedeutung lediglich klarstellen, welche Zuschläge nach § 3 Nr. 9 MTV zu zahlen sind.

Eine solche Auslegung kann nicht mit der Begründung ausgeschlossen werden, daß sie auch erreicht werden könnte, wenn der Tarifvertrag das Wort "fällig" nicht enthielte; die Tarifvertragsparteien hätten daher das Wort "fällig" nicht eingefügt, wenn es nicht eine weitergehende Bedeutung haben sollte. Für einen derartigen Umkehrschluß ist nämlich der Wortlaut eines Tarifvertrages, der im Rahmen einer schuldrechtlichen Bestimmung einen schuldrechtlichen Begriff abweichend von seiner für die Rechtssprache feststehenden Bedeutung verwendet, keine hinreichend sichere Grundlage.

bb) "Fällig" kann aber nach seinem umgangssprachlichen Wortsinn auch, wie die Beklagte meint, bedeuten, daß die mit der tatsächlichen Arbeitsleistung verbundenen Zuschläge zu zahlen sind, denn nach § 6 Nr. 5 i.V.m. § 5 Nr. 6 MTV sind Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit zu entrichten.

2. Das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis folgt aus Zusammenhang und Zweck der tariflichen Regelung.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Soweit dieser jedoch nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien

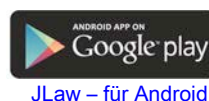


mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 60, 219, 223 f. = AP Nr. 127 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Die Bestimmung verbindet den unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeit bestehenden Anspruch auf Vergütung von mindestens vier Arbeitsstunden mit dem Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen. Aus dieser Verbindung zweier Ansprüche, mit denen unterschiedliche Zwecke verfolgt werden, ergibt sich, daß Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden sollen.

aa) Die Garantie einer Vergütung von mindestens vier Arbeitsstunden soll nämlich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, die besondere Belastung des Arbeitnehmers ausgleichen, die mit der kurzzeitigen Heranziehung zur Arbeit an einem arbeitsfreien Tag verbunden ist. Wenn dem Arbeitnehmer schon eine Unterbrechung seiner Frei- und Erholungszeit zugemutet und damit möglicherweise sogar die ursprünglich vorgesehene Verwendung des ganzen arbeitsfreien Tages, z.B. zu einem größeren Ausflug, ausgeschlossen wird, dann soll zum Ausgleich die Vergütung hierfür unabhängig von der Dauer der tatsächlichen Arbeitsleistung mit mindestens vier Stundenlöhnen einen nennenswerten Betrag darstel-

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



len. Auf diese Weise wird vermieden, daß bei geringfügiger Inanspruchnahme des Arbeitnehmers das Arbeitsentgelt außer Verhältnis steht zu der mit der Unterbrechung der Freizeit verbundenen Belastung. Weiter sorgt diese Bestimmung dafür, daß bei einer kurzzeitigen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers nicht die hiermit möglicherweise verbundenen unbezahlten Wegezeiten länger sind als die bezahlte Arbeitszeit.

bb) Wenn die Tarifvertragsparteien zur Erreichung des dargestellten Ziels eine Vergütung i.H.v. mindestens vier Stundenlöhnen für angemessen gehalten haben, dann steht dies einer Auslegung entgegen, wonach darüber hinaus in den Fällen, in denen von § 3 Nr. 9 MTV erfaßte Arbeit zuschlagspflichtig ist, zur Erreichung desselben Zwecks auch Zuschläge für mindestens vier Stunden zu zahlen sind.

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit soll die besondere Belastung des Arbeitnehmers ausgleichen, die mit der Arbeitsleistung zu einer hierfür als besonders unangenehm angesehenen Zeit, nämlich an einem Sonntag, verbunden ist. Gleichzeitig soll der Zuschlag durch die Verteuerung der Arbeit einen Anreiz für den Arbeitgeber schaffen, auf Sonntagsarbeit möglichst zu verzichten. Diese mit dem Sonntagszuschlag verfolgten Ziele machen eine Zahlung von Zuschlägen nur für die Zeiten erforderlich, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat; dementsprechend ist auch nach § 6 Nr. 5 i.V.m. § 5 Nr. 6 MTV ein Sonntagszuschlag nur für tatsächlich geleistete Arbeit vorgesehen.



cc) Wenn aber die Zahlung von Zuschlag für Sonntagsarbeit ihre Rechtfertigung in der besonders belastenden Lage der Arbeitszeit und nicht in den mit einer kurzzeitigen Arbeitsleistung an einem arbeitsfreien Tag verbundenen Nachteilen hat, dann folgt hieraus, daß eine Auslegung von § 3 Nr. 9 MTV, wonach Zuschläge auch für Zeiten nichtgeleisteter Arbeit zu zahlen sind, von dem aus dem Regelungszusammenhang abzuleitenden Zweck der Bestimmung nicht mehr gedeckt ist.

dd) Dieses Ergebnis wird bestätigt durch die in § 6 Nr. 7 MTV zum Ausdruck gekommene Wertung, wonach - abgesehen von Schichtzuschlägen - eine Kumulierung von Zuschlägen für mehrere mit einer Arbeit verbundene besondere Belastungen nicht stattfinden soll. Dieser Wertung würde eine Auslegung von § 3 Nr. 9 MTV widersprechen, nach der wegen der Unterbrechung sonntäglicher Freizeit über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus nicht nur Arbeitsentgelt, sondern auch noch Sonntagszuschlag zu zahlen wäre.

c) Den vom Arbeitsgericht eingeholten Auskünften der Tarifvertragsparteien sind keine Gesichtspunkte zu entnehmen, auf die die Auslegung von § 3 Nr. 9 MTV gestützt werden könnte. Die tarifschließende Gewerkschaft hat über die Erwägungen, die zur Formulierung der Bestimmung geführt haben, keine Angaben mehr machen können. Der tarifschließende Arbeitgeberverband meint zwar, daß beide Tarifvertragsparteien von der hier gefundenen Auslegung ausgegangen seien, räumt aber gleichzeitig ein, daß über die Zuschläge nicht oder nur kurz verhandelt worden sei. Es kann daher hier unerörtert bleiben, inwiefern Auskünfte der Tarifvertrags-



parteien überhaupt geeignet sind, eine aus dem Regelungszusammenhang des Tarifvertrags gewonnene Auslegung in Frage zu stellen (vgl. Senatsurteil vom 25. August 1982, BAGE 38, 321 = AP Nr. 55 zu § 616 BGB).

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Dr. Wißmann

Dr. Knapp

Wax





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)