

Aktenzeichen: 5 AZR 1088/78

LAG Frankfurt/Main

Urteil des BAG vom 22. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 157, § 612 Abs. 2, § 315; Manteltarifvertrag Nr. 1
für Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG (DLH) und der
Condor Flugdienst GmbH (CFG) vom 1. Januar 1973, § 1 Abs. 4;
Tarifvertrag Kurzzeitstationierung vom 1. April 1974,
§§ 1 und 2

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 1088/78

4 Sa 1090/77 Frankfurt/Main

Verkündet am
22. April 1981

gez. Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Koffka für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 2. August 1978 - 4 Sa 1090/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 12. Juli 1977 - 2 Ca 86/77 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger und sein Kollege E stehen als Flugingenieure, Herr R als Flugkapitän in den Diensten der Beklagten. Auf die Arbeitsverhältnisse finden kraft Organisationszugehörigkeit bzw. aufgrund vertraglicher Vereinbarung alle Tarifverträge Anwendung, die für das Unternehmen der Beklagten mit den Gewerkschaften DAG und ÖTV abgeschlossen sind.

Als für die Indienststellung des Flugzeugtyps Airbus besonders geschultes Flugpersonal notwendig war, bewarben sich der Kläger und die beiden obengenannten Mitarbeiter auf eine entsprechende Ausschreibung der Beklagten. Die Ausbildung wurde in Toulouse/Frankreich durchgeführt und dauerte für den Kläger vom 27. Januar 1976 bis 19. März 1976, für E vom 13. Januar 1976 bis 27. Februar 1976 und für R vom 18. Januar 1976 bis 29. Februar 1976. Während der Ausbildungszeit zahlte die Beklagte den Arbeitsverdienst nebst allen Zulagen weiter und übernahm die Kosten der Hotelübernachtung. Sie zahlte außerdem eine "Sondervergütung für Auslandseinsatz", und zwar an den Kläger in Höhe von 2.226,-- DM, an E in Höhe von 1.890,-- DM und an R in Höhe von 1.680,-- DM, jeweils netto. Damit sollten alle durch die Auslandsstationierung entstandenen Mehrkosten abgegolten sein. Bei der Festsetzung der Höhe der Auslandspauschale hat die Beklagte sich an den in ihrer Dienstreiseordnung enthaltenen Tagessätzen orientiert. In ähnlicher Weise ist sie bereits im Jahre 1973 verfahren, als Bordpersonal für den Flugzeugtyp DC 10 in den USA umgeschult worden ist.

Der Kläger und seine Kollegen sind der Auffassung, ihnen stünde eine höhere Auslandspauschale zu. Mit gleichlautenden Erklärungen vom 12. bzw. 15. Februar 1977 haben E und R ihre vermeintlichen Ansprüche "zur treuhänderischen Geltendmachung gegen die Deutsche Lufthansa AG" an den Kläger abgetreten.

Mit seiner Klage hat der Kläger für sich und seine Zedenten eine höhere Auslandspauschale geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Höhe der Auslandspauschale könne nicht



- 3 -

nach der Dienstreiseordnung der Beklagten errechnet werden; diese sei für Cockpit-Personal nicht anwendbar. Die Pauschale sei vielmehr dem "Tarifvertrag Kurzzeitstationierung vom 1. April 1974" zu entnehmen, der entweder unmittelbar oder aber bei der Leistungsbestimmung der Beklagten gemäß § 315 BGB als Beurteilungsgrundlage anzuwenden sei. Alsdann ergäben sich die - rechnerisch unstreitigen - mit der Klage geltend gemachten Unterschiedsbeträge.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.055,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 3. April 1977 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die von ihr getroffene Leistungsbestimmung für billig und gerecht. Sie hat vorgetragen, die Dienstreiseordnung sei auf Bordpersonal anwendbar und könne im Hinblick auf die in ihr gezogenen Zeitgrenzen auch als Orientierungshilfe bei der Bestimmung der Auslandspauschale verwendet werden. Der Tarifvertrag Kurzzeitstationierung sei der Berechnung nicht zugrunde zulegen, da sein Regelungstatbestand mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbar sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Die Klage ist, soweit der Kläger mit ihr Ansprüche aus abgetretenem Recht geltend macht, zulässig. Entgegen den von der Beklagten in der Revision erhobenen Bedenken, mangelt es dem Kläger insoweit nicht an der Prozeßführungsbefugnis.

1. Die Prozeßführungsbefugnis ist als Prozeßvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen vor der Sachbefugnis zu prüfen (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 39. Aufl., Grundzüge vor § 50 Anm. 4 A), und zwar auch in der Revisionsinstanz

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(BGH ZZP 91, 315).

2. Die Revision ist der Auffassung, der Kläger könne die Forderung, soweit es sich dabei um die in der Person der Zedenten E und R entstandenen Ansprüche handele, nicht in eigenem Namen geltend machen, denn bei den Abtretungen handele es sich nicht um Vollabtretungen, sondern lediglich um Einzugsermächtigungen. Dem Kläger fehle es daher an dem für die gerichtliche Geltendmachung von der Rechtsprechung geforderten eigenen schutzwürdigen Interesse. Die Abtretung sei nur zu dem Zwecke erfolgt, den Rechtsstreit revisibel zu machen.

3. Dieser Rechtsansicht kann nicht gefolgt werden.

a) Die Rechtsprechung läßt das Recht, eine fremde Forderung im eigenen Namen geltend zu machen, zwar nur eingeschränkt zu. Wird eine fremde Forderung lediglich aufgrund einer Einziehungsermächtigung im eigenen Namen eingeklagt (sogenannte gewillkürte Prozeßstandschaft), muß ein eigenes schutzwürdiges Interesse an der gerichtlichen Geltendmachung der Forderung vorliegen (vgl. BGHZ 70, 389 [394] = NJW 1978, 1375 mit weiteren Nachweisen). Das gilt jedoch nicht für den Inkassozessionar, dem die Forderung zur treuhänderischen Geltendmachung abgetreten ist (BGH in NJW 1980, 991 mit weiteren Nachweisen). Dieser kann die abgetretene Forderung auch dann einklagen, wenn er selbst an ihr wirtschaftlich nicht interessiert ist. Der Grund hierfür ist, daß nicht mehr der Zedent, sondern der Inkassozessionar nach außen Gläubiger der Forderung ist. Der Zessionar klagt aus eigenem Recht und nicht in gewillkürter Prozeßstandschaft (BGH aaO). Ob es sich bei einer Abtretung um eine bloße Einzugsermächtigung oder um eine fiduziarische Vollabtretung handelt, ist nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen zu entscheiden (§§ 133, 157 BGB; Palandt-Heinrichs, BGB, 40. Aufl., § 398 Anm. 7).

b) Vorliegend handelt es sich um eine fiduziarische Vollabtretung. Dies ergibt sich bereits aus dem Gebrauch des Wortes treuhänderisch. Der Kläger ist nicht bloß ermächtigt worden, die Forderung für die Zedenten einzuziehen; die Ermächtigung geht vielmehr dahin, die Forderungen im eigenen



Namen gegenüber der Beklagten geltend zu machen. Der Kläger ist damit im Verhältnis zur Beklagten Alleingläubiger der Forderung geworden (RG in ständiger Rechtsprechung, z.B. RGZ 76, 345 [347]). Da der Kläger Treuhänder der Forderung geworden ist, ist sein Klagerecht nicht vom Nachweis eines Eigeninteresses abhängig. Die Klage ist daher auch insoweit zulässig, wie der Kläger mit ihr Forderungen aus abgetretenem Recht geltend gemacht hat.

II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

Dem Kläger und seinen Zedenten steht eine höhere als die von der Beklagten nach den Sätzen der Dienstreiseordnung gezahlte Sondervergütung für den Auslandseinsatz nicht zu.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist insoweit zuzustimmen, als dies in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht davon ausgegangen ist, daß der Tarifvertrag Kurzzeitstationierung vom 1. April 1974 auf den Schulungseinsatz des Klägers und seiner Zedenten in Toulouse im Frühjahr 1976 nicht direkt angewendet werden kann. Denn aus §§ 1 und 2 des Tarifvertrages ergibt sich, daß dieser nur Probleme regelt, die sich bei der Stationierung eines Angehörigen des Cockpit-Personals im Streckeneinsatz unter Beibehaltung seiner home base am Ort der Kurzzeitstationierung ergeben. Der Tarifvertrag enthält weder dem Wortlaut noch dem Sinne nach Bestimmungen, die sich auf den Einsatz von Angehörigen des Cockpit-Personals auf Umschulungslehrgängen oder anderen Fortbildungsveranstaltungen beziehen.

2. Unzutreffend hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, daß die Beklagte bei der Bestimmung der Höhe der Sondervergütung ihr Ermessen fehlerhaft gebraucht hat, weil sie sich dabei an den Sätzen der Dienstreiseordnung und nicht an denen des Tarifvertrags Kurzzeitstationierung orientiert hat.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die zwischen dem Kläger und seinen Zedenten einerseits sowie der Beklagten andererseits abgeschlossenen Umschulungsverträge als lückenhaft angesehen, weil in ihnen über die Höhe der Sondervergütungen für den

- 6 -

Auslandseinsatz keine Vereinbarung getroffen war. Die Vertragslücke sie im Wege der Auslegung nach § 157 BGB unter analoger Heranziehung des § 315 BGB zu schließen. Hiernach sei die Beklagte gehalten gewesen, die Entscheidung über die Höhe der Sondervergütung für den Auslandseinsatz des Klägers und seiner Zedenten nach billigem Ermessen zu treffen. Bei richtiger Ausübung des billigen Ermessens hätte sich die Beklagte an den Bestimmungen des Kurzzeitstationierungsvertrags orientieren müssen. Der Umschulungslehrgang habe alle Merkmale eines Arbeitseinsatzes an einem ausländischen Einsatzort getragen. Die Dauer der Stationierung des Klägers und seiner Zedenten in Toulouse habe mindestens sechs Wochen betragen und daher den Fristen des § 2 Abs. 2 Kurzzeitstationierungsvertrag entsprochen. Die Bestimmungen der Dienstreiseordnung könnten schon deshalb nicht angewandt werden, weil diese nur einen Auslandsaufenthalt bis zu vier Wochen vorsehe. Nachdem die Beklagte es unterlassen habe, in Anwendung des § 1 Abs. 4 des Manteltarifvertrages Nr. 1, Bordpersonal, für die Zeit der Umschulung einen Auslandsvertrag abzuschließen und insoweit nicht nach den einschlägigen Bestimmungen ihrer Dienstreiseordnung verfahren sei, könne sie sich auch bei der Festsetzung der Auslandspauschale nicht an den Tagessätzen für Dienstreisen orientieren.

b) Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

aa) Unstreitig haben der Kläger und seine Zedenten Anspruch auf eine "Sondervergütung" für den Auslandsaufenthalt während der Umschulung. Diese Vergütung ist in den einschlägigen Tarifverträgen nicht geregelt. In dem MTV Nr. 1, Bordpersonal, heißt es in § 1 Abs. 4, daß die Vergütung durch einen Sondervertrag festgesetzt wird, wenn einem Angehörigen des Bordpersonals für einen längeren Zeitraum als einen Monat eine Beschäftigung mit Dienstsitz im Ausland angewiesen wird. In der Dienstreiseordnung der Beklagten ist in Ziffer 5.4.7.c) bestimmt, daß bei einem dienstlichen Aufenthalt im Ausland von mehr als vier Wochen die Zahlung von Tagegeldern entfällt

- 7 -



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



und stattdessen ein Abordnungsvertrag geschlossen wird. Nach beiden Bestimmungen sollte demnach bei einem längeren Aufenthalt im Ausland eine besonders auszuhandelnde Pauschale als Sondervergütung für die erhöhten Aufwendungen gezahlt werden.

Auf ihre Bewerbungen hin sind der Kläger und seine Zedenten von der Beklagten zur Umschulung nach Frankreich entsandt und dort länger als vier Wochen, nämlich knapp über sechs Wochen eingesetzt gewesen. Damit ist zwar ein Vertrag über den Auslandseinsatz zustande gekommen; eine vertragliche Einigung über die Höhe der Auslandspauschale ist jedoch nicht getroffen worden. Da es sich bei der Auslandspauschale um eine Sondervergütung und nicht lediglich um eine Auslagen-erstattung handelt, richtet sich die Höhe der Vergütung mangels besonderer Absprache nach § 612 Abs. 2 BGB und nicht nach § 670 BGB.

bb) § 612 Abs. 2 BGB bestimmt, daß bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen ist. Eine taxmäßige Vergütung scheidet vorliegend aus. Wenn die Beklagte früher einmal an Bordpersonal, das im Ausland geschult wurde, als Sondervergütung für den Auslandsaufenthalt neben den tariflichen Leistungen die Tagessätze der Dienstreiseordnung gezahlt hat, so läßt dies nicht zu, diese Sätze bereits als übliche Vergütung anzusehen. Von üblich kann nur dann gesprochen werden, wenn es sich um eine länger bestehende Übung in gleichgelagerten Fällen handelt. Die Beklagte hat jedoch lediglich einen Fall, nämlich die Umschulung von Bordpersonal auf die DC 10 im Jahre 1973 angeführt.

In den Fällen, in denen eine übliche Vergütung fehlt oder in denen bei der üblichen Vergütung ein gewisser Spielraum vorhanden ist, kann die Höhe der Vergütung auch einseitig durch den Arbeitgeber gemäß § 315 BGB bestimmt werden (Palandt-Putzo, BGB, 40. Aufl., § 612 Anm. 3 c). Da die Höhe der Vergütung nach dem MTV Nr. 1, Bordpersonal, vertraglich zu vereinbaren war, bestand ein gewisser Spielraum für die Höhe der Vergütung. In ihren Schreiben an den Kläger und seine Zedenten vom 2. bzw.

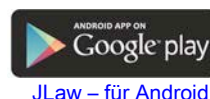


16. Februar 1976 hat die Beklagte die Vergütung einseitig bestimmt. Diese Bestimmung ist nach § 315 Abs. 3 BGB jedoch nur dann verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Ob dies der Fall ist, ist unter Abwägung der Interessenlage der Vertragspartner festzustellen (BGHZ 41, 271).

cc) Die Bestimmung der Beklagten entspricht billigem Ermessen, weil die Interessenabwägung durch die Beklagte nicht fehlerhaft gewesen ist. Dem Landesarbeitsgericht kann nicht gefolgt werden, wenn es meint, die Tätigkeit des Klägers als Teilnehmer des Umschulungslehrgangs in Toulouse sei mehr einer Kurzzeitstationierung vergleichbar als einer Dienstreise. Hiergegen spricht insbesondere § 1 des Tarifvertrags Kurzzeitstationierung. Danach dient die Kurzzeitstationierung zum einen dem Ziel, den zur sicheren und wirtschaftlichen Flugdurchführung erforderlichen hohen Grad der Streckenvertrautheit zu garantieren, zum anderen sollen überlange Abwesenheitszeiten für die nicht Kurzzeitstationierten Angehörigen des Bordpersonals vermieden werden. Nach ihrem Sinn und Zweck sind Kurzzeitstationierungen nur denkbar im außereuropäischen Ausland, wenn es darum geht, überlange Abwesenheitszeiten des fliegenden Personals von der home base zu verhindern. Hinzu kommt bei solchen Auslandsstationierungen noch der Vorteil einer besonders hohen Streckenvertrautheit. Bei einem im europäischen Ausland durchgeführten Umschulungslehrgang sind solche Erfordernisse nicht gegeben. Der Sinn und Zweck des Umschulungslehrgangs ist ein ganz anderer. Die Beklagte benötigte für den Einsatz des Airbusmodells besonders geschultes Personal. Die Teilnahme an dem Umschulungslehrgang entsprach sowohl den Interessen des Klägers und der Zedenten wie auch den Interessen der Beklagten. Die für die Dauer des Umschulungslehrgangs gewährte Sondervergütung diente dazu, die Mehrkosten des Auslandsaufenthalts pauschal abzugelten. Bei kurzfristiger Abwesenheit geschieht dies in der Regel durch Tagegelder. Eine solche Regelung enthält auch die Dienstreiseordnung der Beklagten. Zwar gilt diese ohne weiteres nur bei Auslandsaufenthalten bis zu vier Wochen. Bei einem länger als vier Wochen dauernden Auslandsaufenthalt ist eine besondere Vereinbarung über die Auslandspauschale zu treffen. Daraus folgt jedoch noch nicht, daß bei einem



etwa sechs Wochen dauernden Auslandsaufenthalt die Anwendung der Tagessätze aus der Dienstreiseordnung unbillig wäre. Durch die längere Dauer des Auslandsaufenthalts ergeben sich nicht notwendig höhere Ausgaben. Im Gegenteil ist eher anzunehmen, daß sich die täglichen Aufwendungen bei einem längeren Aufenthalt verringern. Hierin dürfte auch der Grund zu sehen sein, warum die Tagessätze ohne besondere Genehmigung nur bei einem Aufenthalt von vier Wochen gezahlt werden und bei einem länger andauernden Aufenthalt eine Pauschalvergütung vereinbart werden soll. Deshalb ist aus der Regelung der Dienstreiseordnung, bei einem über vier Wochen dauernden Auslandsaufenthalt eine Pauschalvergütung zu vereinbaren, nicht zwingend zu schließen, daß diese höher liegen müsse als die entsprechenden Tagessätze. Es ist daher auch nicht angängig, die Bestimmung der Auslandspauschale in Höhe der Tagessätze bereits deshalb als unbillig anzusehen, weil der Auslandsaufenthalt länger als vier Wochen gedauert hat. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht bei seinen Ausführungen zur Billigkeit vorwiegend auf das Zeitmoment abgestellt. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte hätte sich bei Ausübung ihres billigen Ermessens an den Sätzen des Kurzzeittarifvertrags orientieren müssen, kann daher nicht gefolgt werden. Bei der Kurzzeitstationierung handelt es sich um einen längeren Einsatz im Ausland auf freiwilliger Basis. Die Umschulung im europäischen Ausland ist dagegen eher einer Dienstreise gleichzusetzen, bei der die übliche Vergütung weiterbezahlt wird und darüber hinaus lediglich die zusätzlichen Aufwendungen mit einer Auslandspauschale abgedeckt werden sollen. Das zeitliche Moment könnte nur dann eine Rolle spielen, wenn durch einen längeren Aufenthalt als vier Wochen eine zusätzliche Härte entstehen würde, die es rechtfertigte, von der Dienstreiseordnung abzuweichen. Das ist aber bei einem Umschulungslehrgang nicht der Fall. Die Umstände und die Tätigkeit anlässlich der Umschulung bleiben die gleichen, unbeschadet, ob die Schulung vier oder sechs Wochen dauert. Der Regelfall der Kurzzeitstationierung beträgt jedoch drei bis sechs Monate.



Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht in der Argumentation gefolgt werden, da die Beklagte es unterlassen habe, mit dem Kläger und den Zedenten einen Auslandsvertrag zu schließen und sich damit nicht nach den einschlägigen Bestimmungen ihrer Dienstreiseordnung gerichtet habe, könne sie sich auch bei der Festsetzung der Auslandspauschale nicht an den Tagessätzen für Dienstreisen orientieren. Zwar hatte die Beklagte es unterlassen, die Höhe der Sondervergütung in einem eigenen Auslandsvertrag zu regeln. Sie ist jedoch insgesamt nach den Bestimmungen der Dienstreiseordnung verfahren. So hat sie dem Kläger und den Zedenten neben den in Toulouse gewährten freien Tagen nach Abschluß der Umschulung zusätzlich vier zusammenhängende freie Tage am dienstlichen Wohnsitz in Frankfurt gewährt, wozu der Tarifvertrag Kurzzeitstationierung gerade keine Handhabe gibt.

3. Aus alldem ergibt sich, daß es nicht unbillig war, wenn die Beklagte bei der Bestimmung der Höhe der Auslandspauschale die Tagessätze der Dienstreiseordnung zugrunde gelegt hat. Deshalb war ihre Entscheidung nicht durch die Gerichte zu ändern (§ 315 Abs. 3 BGB).

gez.: Dr. Thomas Michels-Holl Griebeling
Scherer Dr. Koffka

