

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

Gesetz: BGB § 611

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 206/74

Urteil des BAG vom 11. Juni 1975

LAG Düsseldorf (Köln)



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



5 AZR 206/74

8 Sa 482/73 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet
am 11. Juni 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Polcyn für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Januar 1974 - 8 Sa 482/73 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1961 als Lagerarbeiter bei der Beklagten tätig. Er gehört keiner Gewerkschaft an. Die Beklagte ist Mitglied der Zentralen Tarifgemeinschaft deutscher Konsumgenossenschaften, Hamburg.

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht zwischen den Parteien nicht. Von Beginn seiner Tätigkeit an bis zum hier interessierenden Vorgang, der Zahlung des Urlaubsgeldes für das Jahr 1973, gewährte die Beklagte dem Kläger wie allen ihren gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmern die einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen in gleicher Weise wie den gewerkschaftsangehörigen Mitarbeitern.

Mit der Klage begehrt der Kläger Zahlung eines Urlaubsgeldes für das Jahr 1973 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 540,-- DM nach Maßgabe des zwischen der o.g. Zentralen Tarifgemeinschaft einerseits und den Gewerkschaften NGG und HBV andererseits geschlossenen Manteltarifvertrages für die Mitarbeiter der Konsumgenossenschaften, dessen Geltungsbereich den Betrieb der Beklagten erfaßt.

Die Zahlung eines Urlaubsgeldes war erstmals in § 21 des Manteltarifvertrages in der Fassung vom 26. April 1966 (MTV 66) vereinbart. Dieser lautete:

"Mitarbeiter, die einer der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften angehören und am 31. Mai des jeweiligen Kalenderjahres in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten ein Urlaubsgeld. Es beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von

mindestens 1 Jahr bis 10 Jahren 12 %

mehr als 10 Jahren 15 %

des tariflichen Monatsgehalts bzw. -lohnes ..."

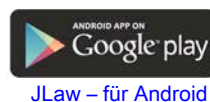
In der Fassung des ab 1. Januar 1971 geltenden Manteltarifvertrages vom 26. Oktober 1970 (MTV 70) behielt § 21 MTV für das Jahr 1971 dieselben Sätze bei; ab 1. Januar 1972 sah der Tarifvertrag bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu zehn Jahren ein Urlaubsgeld in Höhe von 40 % und bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren ein Urlaubsgeld in Höhe von 45 % des tariflichen Monatslohnes vor.

§ 21 der nunmehr ab 21. Februar 1972 geltenden Fassung (MTV 72) lautet wie folgt:

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

- "(1) Mitarbeiter, die einer der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft angehören und mindestens ein Jahr im Unternehmen tätig sind, erhalten ab 1974 ein 13. Monatsgehalt bzw. einen 13. Monatslohn.
- (2) Die Leistung gelangt in zwei Raten zur Auszahlung, und zwar am 31. Mai (Urlaubsgeld) und am 30. November (Weihnachtsgeld).
- (7) 1972 und 1973 finden folgende Regelungen Anwendung:

...

1973 = 90 % bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren.

Von der Gesamtleistung gelangen ... 1973 Ende Mai ... 45 % bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren zur Auszahlung ..."

§ 21 des MTV in der letztgenannten Fassung nimmt in seinem Vorspann Bezug auf ein tarifpolitisches Abkommen der Tarifvertragsparteien vom 2. Februar 1967, das unter I. Verhandlungen der Tarifvertragspartner über Sonderleistungen zwecks Profilierung der Tarifpolitik im konsumgenossenschaftlichen Bereich vorsieht.

Im Jahre 1972 gewährte die Beklagte dem Kläger sowohl ein Urlaubs- als auch ein Weihnachtsgeld in der in § 21 festgelegten Höhe. Ab 1973 verweigerte sie entsprechende Zahlungen an den Kläger und die übrigen gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer; vorher hatte sie in einem Rundschreiben vom 23. November 1972 ihren Mitarbeitern u.a. folgendes mitgeteilt:

"... Geschäftsleitung und Betriebsrat haben beschlossen, in diesem Jahr letztmalig auch an diejenigen eine freiwillige Weihnachtsszuwendung zu zahlen, bei denen die Voraussetzungen laut unserem Manteltarifvertrag § 21 nicht vorliegen... Ab 1973 tritt dann ohne jeden Unterschied folgende Regelung, die wie bereits erwähnt, tariflich festgelegt ist, in Kraft." (folgt § 21 MTV)

Der Kläger meint, die Beklagte müsse ihm auch für das Jahr 1973 ein Urlaubsgeld zahlen. Er hat behauptet, die Zahlungen an ihn im Jahr 1972 seien ohne jeden Vorbehalt erfolgt. Er hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 540,-- DM zu verurteilen.

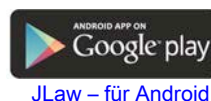
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat bestritten, daß die Zahlungen an den Kläger im Jahr 1972 vorbe-

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

haltslos erfolgt seien; vielmehr habe der Kläger die Zuwendungen unter Vorbehalt und nur deshalb erhalten, weil er gedroht habe, er werde anderenfalls kündigen.

Der Kläger hat in beiden Vorinstanzen obsiegt. Das Landesarbeitsgericht hält den Klageanspruch aus dem Einzelarbeitsvertrag des Klägers für gerechtfertigt. Kraft der Jahrelang praktizierten Inbezugnahme der jeweils einschlägigen Tarifverträge könne der Kläger auch die Anwendung des MTV 72 verlangen. Zwar sei diese Bezugnahme allein noch nicht geeignet, den Klageanspruch zu rechtfertigen, weil in der Person des Klägers die in § 21 vorgesehene Anspruchsvoraussetzung, die Mitgliedschaft in einer der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften, nicht erfüllt sei. Jedoch ist nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts die in § 21 MTV vorgenommene Differenzierung zwischen Organisierten und Nichtorganisierten mit der Folge unwirksam, daß die Vorschrift ohne sie anzuwenden sei.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Sie rügt Verletzung materiellen Rechts. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch des Klägers auf das eingeklagte Urlaubsgeld ohne Rechtsirrtum aus dem Einzelarbeitsverhältnis der Parteien hergeleitet. Es hat zwar eine ausdrückliche Absprache der Parteien über die Anwendung der einschlägigen tariflichen Vorschriften auf den Kläger nicht festgestellt; es hat nur eine aus langjähriger Übung gefolgerete stillschweigend vereinbarte Übernahme des einschlägigen Tarifrechts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers angenommen. Eine solche stillschweigende Vereinbarung ist nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen möglich (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 7. Aufl., 1. Halbbd., § 23 III, S. 483; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 3 RdNr. 2 und 5). Mit der Annahme stillschweigender Vereinbarungen ist zwar Zurückhaltung geboten. Dauernde betriebliche Übung ist aber im allgemeinen ein hinreichendes Indiz hierfür (Nikisch, Arbeits-



- 5 -

recht, Bd. II, 2. Aufl., § 71 V 2, S. 275; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO, § 3 RdNr. 5).

Es kann offen bleiben, ob die auf vorstehendem Wege erfolgte einzelvertragliche Übernahme des einschlägigen Tarifrechts auch für solche Tarifverträge zu gelten hätte, die ihrer Art nach neue oder ihrem Umfang nach erheblich weiter als bisher gehende Belastungen für den Arbeitgeber mit sich bringen. Denn die jahrelange Gleichbehandlung des Klägers mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern hat sich auch auf das zusätzliche Urlaubsgeld erstreckt. Dieses Urlaubsgeld ist nicht, wovon das Landesarbeitsgericht offenbar ausgeht, erst durch § 21 MTV 1970, sondern bereits durch den im wesentlichen gleichlautenden § 21 MTV 66 eingeführt und danach mehrere Jahre lang vorbehaltlos auch dem Kläger gewährt worden; für gewerbliche Mitarbeiter in den nordrhein-westfälischen Konsumgenossenschaften ist es zudem durch die Zusatzvereinbarung vom 26. April 1966 wesentlich über die Sätze des § 21 MTV 66 erhöht worden, und zwar für 1968 bei einer Betriebszugehörigkeit von 1 bis 10 Jahren auf 18 %, von mehr als 10 Jahren auf 21 % und ab 1969 auf 40 % bzw. 45 %.

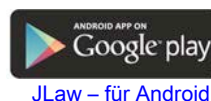
Die demnach rechtsirrtumsfrei festgestellte einzelvertragliche Übernahme des einschlägigen Tarifrechts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers hat für sich allein schon zur notwendigen Folge, daß die fehlende Mitgliedschaft in der vertragsschließenden Gewerkschaft sich nicht auf den Anspruch des Klägers auf das Urlaubsgeld auswirkt. Überdies hatte der Kläger vorher jahrelang das zusätzliche Urlaubsgeld auf Grund des § 21 MTV 66 erhalten, obwohl der Anspruch hierauf in derselben Weise wie in den Manteltarifverträgen 1970 und 1972 an die Mitgliedschaft in einer der abschließenden Gewerkschaften geknüpft ist. Es mag dahinstehen, ob damit, wie das Landesarbeitsgericht meint, eine besondere über das Erfordernis der Tarifgebundenheit hinausgehende Anspruchsvoraussetzung aufgestellt worden ist. Sie ist jedenfalls auf Grund der langjährigen Übung bereits vor Inkrafttreten des MTV 1972 für das Arbeitsverhältnis des Klägers außer Kraft gesetzt worden. Das Landesarbeitsgericht hat dies offenbar deshalb übersehen, weil ihm die Existenz des MTV 66 unbekannt war.

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Die Rechtslage ist entgegen der Ansicht der Revision nicht etwa deshalb anders zu beurteilen, weil die Beklagte im Rundschreiben vom 23. November 1972 für die Zukunft die unterschiedliche Behandlung gewerkschaftlich organisierter und nicht organisierter Mitarbeiter angekündigt hat. Der Kläger hat für seine Person dieser Änderung der Arbeitsbedingungen widersprochen; sie ist daher für sein Arbeitsverhältnis nicht auf vertraglicher Grundlage wirksam geworden. Eine Änderungskündigung ist in dem Rundschreiben ersichtlich nicht enthalten.

Auf die weiteren rechtlichen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts kommt es bei der dargestellten Rechtslage nicht mehr an.

Die Revision war danach zurückzuweisen.

gez.; Dr. Hilger

Polcyn

Siara

Dr. Blasig

Dr. Heither



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)