

Aktenzeichen: 5 AZR 209/92
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 13. Januar 1993
- 5 AZR 209/92 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 16. Juli 1991
- 4 Ca 370/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 08. April 1992
- 12 Sa 89/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsnachfolge - Tarifwechsel

Gesetz:

BGB § 613 a Abs. 1 Satz 1; TVG § 4

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 209/92

12 Sa 89/91 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. Januar 1993

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Januar 1993 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. April 1992 - 12 Sa 89/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 der Kläger Vergütung in der Höhe fordern kann, wie er sie von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erhalten hat.

Der Kläger war seit dem 17. September 1973 bei der E

, (im folgenden:

E) als Wachmann beschäftigt. Seine Arbeitsbedingungen richteten sich zunächst nach dem Anstellungsschreiben vom 8. August 1973, wonach der Kläger neben seinem Anfangsgehalt von 1.450,00 DM u.a. eine Schichtzulage von 125,00 DM brutto pro Monat erhielt. Im übrigen wird auf die "Betriebsordnung" sowie auf die Betriebsvereinbarungen verwiesen.

Beide Arbeitsvertragsparteien waren zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers nicht tarifgebunden. Erst am 1. Juli 1976 trat die E der Allgemeinen Hamburger Arbeitgebervereini-



gung bei. Sie schloß mit der zuständigen Gewerkschaft am 27. Januar 1978 einen Manteltarifvertrag (in Kraft getreten ab 1. Januar 1978) und am 26. September 1978 einen Lohn tariffvertrag mit Wirkung ab 1. Oktober 1978 ab. Nach dem letzten in den Prozeß eingeführten Lohn tariffvertrag vom 11. Juni 1987 stand Arbeitnehmern mit den Aufgaben, die der Kläger wahrzunehmen hatte, ein Grundlohn von 2.635,00 DM sowie eine Funktionszulage von 85,00 DM zu; außerdem sah der zuletzt geltende Manteltarifvertrag eine Schichtzulage in Höhe von 10 % des Grundlohns vor. Bei Einstellungen ab dem 1. Januar 1978 führte die E in den neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen die geltenden tariflichen Grundlöhne auf und verwies im übrigen auf die jeweils geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung, erhielt der Kläger von der E zuletzt folgende Beträge:
Einen Monatslohn für 160 Arbeitsstunden pro Monat in Höhe von 2.735,00 DM brutto, eine Schichtzulage von 263,50 DM brutto und eine Funktionszulage in Höhe von 85,00 DM brutto.

Mit Wirkung ab 1. Januar 1990 übernahm die Beklagte den Betrieb der E. Die Beklagte gehört dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherungsunternehmen e.V. an. Sie zahlte den Beschäftigten einschließlich dem Kläger zunächst die alten Bezüge fort. Ab dem 1. April 1990 erhielt der Kläger Vergütung nach den Tarifverträgen für das Bewachungsgewerbe in Baden-Württemberg; diese sehen die oben genannte Schicht- und Funktionszulage nicht vor und enthalten außerdem einen geringeren Bruttomonatslohn. Die Beklagte ist zu höheren Leistungen nicht bereit.



Dagegen wehrt sich der Kläger. Er begehrt Zahlung der Vergütungs-
differenz für die Monate April und Mai 1990 sowie die Fest-
stellung, daß die Beklagte für die Zeit danach seine vorher bezo-
gene Vergütung weiterzahlen muß.

Der Kläger ist zum 14. Oktober 1991 aus dem Arbeitsverhält-
nis ausgeschieden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Ansprüche be-
ruhten auf dem Arbeitsvertrag mit der E . Die Beklagte
bleibe gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB an diese einzelvertragli-
chen Vereinbarungen gebunden. Bereits bei seinen Vorstellungsges-
prächen sei vereinbart worden, daß Gehaltserhöhungen jeweils
durch Übermittlung entsprechender Gehaltsmitteilungen vereinbart
werden sollten. Dementsprechend sei erstmals mit Schreiben vom
4. März 1974 verfahren worden. Daran habe man sich auch in den
Folgejahren gehalten, wobei die Gehaltserhöhungen durch ihn - den
Kläger - jeweils stillschweigend angenommen worden seien.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
DM 2.105,33 netto nebst 4 % Zinsen aus
DM 1.055,14 seit 1. Mai 1990 und weiteren
DM 1.050,19 seit 1. Juni 1990 zu zahlen;
2. festzustellen, daß die Beklagte zur Zahlung
eines Bruttomonatslohnes in Höhe von
DM 2.735,00 für 160 Stunden, zur Zahlung einer
Schichtzulage in Höhe von DM 263,50 monatlich,
zur Zahlung einer Funktionszulage in Höhe von
DM 85,00 und zur Zahlung eines Zukunftsiche-
rungsbetrages in Höhe von DM 120,00 sowie zur
Zahlung einer vermögenswirksamen Leistung in
Höhe von DM 52,00 verpflichtet ist.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, es sei eine betriebliche Übung entstanden, wonach die nicht tarifgebundenen Mitarbeiter ebenso behandelt werden sollten wie die tarifgebundenen Arbeitnehmer. Mit diesem Inhalt gelte die betriebliche Übung zur Gewährung tariflicher Leistungen gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB nach Betriebsübergang für die Beklagte mit der Folge, daß der Kläger sich die für ihn ungünstigeren Tarifverträge nach dem Betriebsinhaberwechsel entgegenhalten lassen müsse.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage hinsichtlich der Schichtzulage in Höhe von 125,00 DM brutto monatlich, eines Zukunftsicherungsbetrages und der vermögenswirksamen Leistung stattgegeben. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger Berufung eingelegt. Soweit das Arbeitsgericht auf den Feststellungsantrag eine Schichtzulage von mehr als 125,00 DM brutto zugesprochen hat, hat die Beklagte Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers verworfen, soweit sie gegen das der Klage stattgebende Urteil gerichtet war. Im übrigen hat es der Zahlungs- und Feststellungsklage bezüglich des Monatslohnes, der weitergehenden Schichtzulage und der Funktionszulage stattgegeben und die Klage im übrigen abgewiesen. Mit der Revision wendet sich die Beklagte gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit es der Zahlungs- und Feststellungsklage über eine monatliche Schichtzulage von mehr als 125,00 DM brutto hinaus stattgegeben hat. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.



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

Die Revision konnte keinen Erfolg haben, denn das Berufungsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, daß der Kläger einen Anspruch auf einen Grundlohn von 2.735,00 DM sowie auf eine Funktionszulage von monatlich 85,00 DM und auf eine Schichtzulage von 263,50 DM auch nach dem Betriebsinhaberwechsel gegen die Beklagte behalten hat. Die Beklagte hat demgegenüber zu Unrecht die Auffassung vertreten, daß der Kläger nur den tariflichen Grundlohn ohne Funktionszulage und ohne Schichtzulage nach Maßgabe des Lohntarifvertrages für das Bewachungsgewerbe in Baden-Württemberg vom 31. Mai 1991 (gültig ab 1. Juni 1991) verlangen könne. Dabei übersieht die Beklagte folgendes:

Der vorgenannte Lohntarifvertrag bestimmt nur, was dem Arbeitnehmer mindestens zusteht. Der tarifliche Mindestlohn darf nicht unterschritten werden (§ 4 TVG). Demgegenüber sind übertarifliche Lohnvereinbarungen nicht ausgeschlossen. Ergänzend bestimmt § 5 des vorgenannten Lohntarifvertrages, daß bestehende günstigere Einkommensverhältnisse nicht zuungunsten des Arbeitnehmers verändert werden dürften.

Der Kläger hat schon von der Rechtsvorgängerin, der E
, übertarifliche Leistungen erhalten. Der Lohntarifvertrag zwischen der Allgemeinen Hamburger Arbeitgebervereinigung e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 11. Juni 1987 für die Mitarbeiter der E
-
sieht gemäß § 2 einen monatlichen Grundlohn



in der höchsten Stufe von 2.635,00 DM vor. Dagegen hat der Kläger jedenfalls zuletzt vor dem Betriebsübergang einen Monatsgrundlohn von 2.735,00 DM erhalten. Darüber hinaus bestimmt der Manteltaarifvertrag zwischen den vorgenannten Tarifvertragsparteien vom 11. Juni 1987 gemäß § 10, daß die Schichtzulage in Höhe von 10 % des Grundlohnes gewährt wird. Der Kläger hat eine solche Zulage nur in Höhe von 263,50 DM erhalten und damit weniger als 10 % seines Grundlohnes. Der Kläger und seine frühere Arbeitgeberin, die E , hatten damit gerade eine von der tariflichen Regelung abweichende Lohnvereinbarung getroffen. Der Kläger war unstreitig bis zuletzt nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei und damit nicht tarifgebunden. Die vereinbarte Anwendung der jeweiligen Tarifverträge scheidet nach den unstreitigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aus, denn dieses hat (auf Seite 11 seines Urteils) angenommen, daß zwischen der E und dem Kläger nicht vereinbart worden ist, daß die jeweils geltenden Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollten. Diese für das Revisionsgericht bindende Feststellung wird außerdem dadurch gestützt, daß die Vertragspartner von der tariflichen Regelung abweichende Vergütungssätze vereinbart haben.

In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob die E bei Einstellungen nach dem 1. Januar 1978 in den neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen stets auf die jeweils geltenden Tarifverträge hingewiesen hat. Der Kläger war zu diesem Zeitpunkt schon (seit dem 17. September 1973) mehrere Jahre ohne vereinbarte Anwendung der Tarifverträge beschäftigt. Die E hat im übrigen in den in diesem Rechts-



streit vorgelegten Musterarbeitsvereinbarungen ab dem 1. Januar 1978 den Grundlohn gesondert ausgewiesen und nur "im übrigen" auf die Tarifverträge Bezug genommen. Das läßt durchaus die Auslegung zu oder legt sie sogar nahe, daß wegen des Grundlohnes nicht auf die jeweils geltenden Tarifverträge verwiesen ist. In ähnlicher Weise hat der Senat eine Vertragsabsprache in der Entscheidung vom 23. September 1992 - 5 AZR 526/91 - beurteilt, in der auf Beamtenrecht verwiesen war. Das braucht aber in diesem Rechtsstreit nicht vertieft zu werden, weil im Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der E - der Rechtsvorgängerin der Beklagten - die Anwendung der jeweils geltenden Tarifverträge gerade nicht vereinbart war.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Müller

Schwitzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)