

Aktenzeichen: 5 AZR 644/05
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 6. September 2006
- 5 AZR 644/05 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Februar 2004
- 13 Ca 7586/03 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. April 2005
- 11/6 Sa 914/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsvergütung - Vertragsauslegung - Anschlussberufung

Gesetze:

BGB §§ 133, 157; ZPO § 524 Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 644/05
11/6 Sa 914/04
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. September 2006

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. September 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Hinrichs und Sappa für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. April 2005 - 11/6 Sa 914/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zum Teil aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Die Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Februar 2004 - 13 Ca 7586/03 - werden zurückgewiesen.

2. Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat die Beklagte allein zu tragen. Die Kosten der Berufungs- und der Revisionsinstanz werden dem Kläger zu 6/7 und der Beklagten zu 1/7 auferlegt.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 2002 bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Zuvor war er bei der L C AG (LCAG) als Flugzeugführer tätig. Er wurde am 11. Oktober 1993 zum Kapitän ernannt. 1

In dem Formulararbeitsvertrag des Klägers vom 1. Oktober 2002 ist bestimmt: 2

„...“

2. Rechte und Pflichten

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Gesetz, den Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der Lufthansa in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

3. Vergütung

(1)

Im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit wird Herr S in die Beschäftigungsgruppe der Kapitäne eingruppiert.

(2)

Die monatliche Vergütung beträgt (6DF) ab 01.10.2002

Grundvergütung	(220) 11.184,78 €
Gesamtvergütung	(303) 11.184,78 €

...“



Für die Flugzeugführer der Beklagten und der LCAG gelten verschiedene Tarifverträge. Bis zum 31. Januar 2001 gab es bei der LCAG und der Beklagten unterschiedliche Berechnungsfaktoren zur Bestimmung der tariflichen Vergütung der Cockpitmitarbeiter. Bei einem Wechsel von Flugzeugführern von der LCAG zur Beklagten wurde mit Hilfe einer tariflichen Umrechnungsklausel sichergestellt, dass die Cockpitmitarbeiter bei der Beklagten eine vergleichbare Vergütung erhielten. Mit Wirkung vom 1. Februar 2001 wurden sowohl bei der Beklagten als auch der LCAG neue Vergütungssysteme eingeführt. Nach dieser Änderung der tariflichen Vergütungsstruktur war eine Vergütungsanpassung bei einem Wechsel von der LCAG zur Beklagten tarifvertraglich nicht mehr vorgesehen. Die tarifvertragliche Umrechnungsklausel in § 3 Abs. 5 Vergütungstarifvertrag (VTV) Nr. 1 bis 4 Cockpit LCAG wurde durch den VTV Nr. 5 Cockpit LCAG aufgehoben.

3

Die Beklagte zahlte dem Kläger im Oktober 2002 eine Vergütung iHv. 11.184,78 Euro brutto. Bis März 2003 erhöhte die Beklagte das Gehalt des Klägers entsprechend den tarifvertraglich vorgesehenen Steigerungssätzen auf 11.970,99 Euro brutto. Mit Schreiben vom 18. März 2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie habe die Vergütung anlässlich des Wechsels von der LCAG zur Beklagten fehlerhaft berechnet. Die monatliche Vergütungsdifferenz belaufe sich in der Zeit vom 1. Oktober 2002 bis zum 31. Januar 2003 auf jeweils 344,85 Euro brutto und für Februar und März 2003 auf jeweils 355,88 Euro brutto, weshalb sie von ihm insgesamt 2.091,17 Euro brutto zurückfordere. In der Abrechnung für April 2003 brachte die Beklagte die von ihr errechnete Nettoüberzahlung in Abzug. Ab April 2003 zahlte sie dem Kläger nur die von ihr im Schreiben vom 18. März 2003 mitgeteilte niedrigere Vergütung.

4

Der Kläger hat mit seiner am 28. Juli 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage sowie mit den im ersten Rechtszug mit Schriftsätzen vom 28. Oktober 2003 und vom 27. Januar 2004 erfolgten Klageerweiterungen die Zahlung der Vergütungsdifferenz zwischen dem im Arbeitsvertrag angegebenen und nachfolgend erhöhten monatlichen Arbeitsentgelt und der von der Beklagten abgerechneten Vergütung bis zum 31. Januar 2004 verlangt.

5

Der Kläger hat geltend gemacht, er habe Anspruch auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung zuzüglich der tarifvertraglich geregelten Gehaltsteigerungen. Dabei seien die bei der LCAG zurückgelegten Kapitänsjahre zu berücksichtigen.

6



Der Kläger hat zuletzt beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.802,64 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.11.2002 als Vergütung für Oktober 2002 abzurechnen und zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.802,64 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.12.2002 als Vergütung für November 2002 abzurechnen und zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.802,64 Euro brutto sowie weitere 118,07 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2003 als Vergütung für Dezember 2002 abzurechnen und zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.675,23 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.02.2003 als Vergütung für Januar 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.03.2003 als Vergütung für Februar 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.04.2003 als Vergütung für März 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.05.2003 als Vergütung für April 2003 und weitere 1.805,89 Euro als variable Vergütung für April 2002 abzurechnen und zu bezahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.06.2003 als Vergütung für Mai 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.07.2003 als Vergütung für Juni 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.127,43 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.08.2003 als Vergütung für Juli 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.09.2003 als Vergütung für August 2003 abzurechnen und zu bezahlen.



12. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.615,86 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.10.2003 als Vergütung für September 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.581,09 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.11.2003 als Vergütung für Oktober 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.12.2003 als Vergütung für November 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.728,85 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.01.2004 als Vergütung für Dezember 2003 abzurechnen und zu bezahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.860,33 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.02.2004 als Vergütung für Januar 2004 abzurechnen und zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, sie habe bei der Gehaltsberechnung irrtümlich die nicht mehr gültige tarifvertragliche Umrechnungsklausel angewendet. Tatsächlich habe sie dem Kläger die zuletzt bei der LCAG erzielte Vergütung zuzüglich der zwischenzeitlich erfolgten Tarifsteigerungen zahlen wollen. Mehr stehe dem Kläger auch tarifvertraglich nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte Berufung eingelegt und diese mit einem dem Kläger am 26. August 2004 zugestellten Schriftsatz begründet. Auf Antrag des Klägers ist die Frist zur Berufungsbeantwortung bis zum 27. Oktober 2004 verlängert worden. Mit seiner an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufungsbeantwortung hat der Kläger weitere Zahlungs- und Abrechnungsansprüche erhoben, die in den wiedergegebenen Anträgen enthalten sind. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Zahlungsansprüche weiter.

8

9



Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert. Die Klage ist im Umfang der im ersten Rechtszug geltend gemachten Ansprüche begründet. Die im zweiten Rechtszug erfolgte Klageerweiterung ist zulässig, aber nicht begründet. 10
- I. Der Kläger kann von der Beklagten Vergütung in Höhe des im Arbeitsvertrag angegebenen Betrags iHv. 11.184,78 Euro brutto verlangen. Dieser Betrag ist im Umfang der erfolgten Tarifierhöhungen zu steigern. 11
1. Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB. Beide Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass ein Formulararbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Vertragsauslegung unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (*Senat 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - AP ArbZG § 6 Nr. 8 = EzA ArbZG § 6 Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - AP BGB § 305c Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). 12
2. Der von der Beklagten vorgelegte Arbeitsvertrag sieht in Nr. 3 eine monatliche Vergütung des Klägers iHv. 11.184,78 Euro vor. Aus Sicht des Klägers (§ 157 BGB) stellte dieser Betrag das von der Beklagten ausgerechnete und gewollte Gehalt dar. Mit seiner Unterschrift unter den Arbeitsvertrag nahm der Kläger das Vertragsangebot der Beklagten an. 13
- a) Dem Vertrag und den äußeren Umständen, die zu dem Vertragsschluss geführt haben, sind für einen verständigen und redlichen Vertragspartner keine Anhaltspunkte zu entnehmen, die auf eine unzutreffende Angabe der Vergütungshöhe schließen lassen. Der Vertrag enthält keinen ausdrücklichen Hinweis auf die Berechnungsgrundlagen oder eine bestimmte tarifvertragliche Vergütungsgruppe. Insoweit unter- 14



scheidet sich der vorliegende Fall von dem Sachverhalt, der dem Senatsurteil vom 9. November 2005 (- 5 AZR 128/05 - AP BGB § 305c Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) zugrunde lag. Die im Arbeitsvertrag neben dem Betrag von 11.184,78 Euro angegebenen Kennzahlen lassen keine Rückschlüsse auf eine bestimmte Berechnung der Vergütung zu. Es handelt sich hierbei lediglich um Schlüsselzahlen, die allein für die Gehaltsabrechnung von Bedeutung sind. Von einem verständigen Vertragspartner können sie nicht einer tariflichen Einreihung zugeordnet werden. Dass das von der Beklagten im Arbeitsvertrag angegebene Gehalt nicht ein „glatter“ Betrag war, sondern „centgenau“ bezeichnet worden ist, spricht allein dafür, dass die Vergütung von der Beklagten in irgendeiner Art und Weise errechnet worden ist. Da die Beklagte jedoch die Berechnungsgrundlagen nicht offengelegt hat und diese auch nicht in anderer Weise nachvollzogen werden konnten, wurde für den Kläger nicht erkennbar, welche Berechnung zu dem angegebenen Betrag führte.

b) Ein etwaiger Irrtum der Beklagten bei der Berechnung des Gehalts war für den Kläger nicht erkennbar. Die Gehaltsdifferenz von rund 350 Euro war bei der vorliegenden absoluten Gehaltshöhe von 11.184,78 Euro nicht so erheblich, dass dem Kläger der Irrtum der Beklagten geradezu „ins Auge springen“ musste. Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, der Kläger hätte auf Grund der einschränkungslosen Bezugnahme auf die Tarifverträge der Beklagten in Nr. 2 des Arbeitsvertrags erkennen müssen, dass die Beklagte ihm nur die tarifliche Vergütung gewähren wollte, steht dies der Wirksamkeit der Vereinbarung eines monatlichen Gehalts iHv. 11.184,78 Euro nicht entgegen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass den bei der Beklagten geltenden Tarifbestimmungen der konkrete Vergütungsanspruch des Klägers gerade nicht entnommen werden konnte. Hiervon geht auch die Beklagte in ihrer Revisionserwiderung aus. Es gab zur Zeit der Einstellung des Klägers bei der Beklagten weder eine Gehaltstabelle noch eine Tarifvorschrift, aus der sich ein tariflicher Vergütungsanspruch des Klägers ergeben hätte. Es mag sein, dass die Beklagte, ohne tarifvertraglich dazu verpflichtet zu sein, dem Kläger das zuvor bei der LCAG bezogene Gehalt weiterzahlen wollte. Dieser innere Wille der Beklagten ist für einen verständigen Vertragspartner jedoch nicht nach außen erkennbar geworden. Die Beklagte hat weder behauptet, sich dahingehend gegenüber dem Kläger geäußert zu haben, noch dargelegt, dass es sich hierbei um eine allgemein bekannte Übung gehandelt habe.

15

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



3. Das arbeitsvertraglich vereinbarte Gehalt des Klägers ist im Umfang der tarifvertraglich vorgesehenen Steigerungssätze zu erhöhen. Die Beklagte hat mit den von ihr vorgenommenen Erhöhungen des ihrer Meinung nach vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts zum Ausdruck gebracht, dass das mit dem Kläger im Arbeitsvertrag vereinbarte Gehalt nach Maßgabe der Tarifierhöhungen zu steigern ist. Dass die Beklagte sich bei der Bestimmung der Höhe des Ausgangsverdienstes möglicherweise verrechnet hat, ist unerheblich. Insoweit liegt allenfalls ein unbeachtlicher Kalkulationsirrtum vor. Die Tarifierhöhungen beziehen sich mangels einer auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Vergütungstabelle auf das jeweils geschuldete Gehalt. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Auf die Revision des Klägers ist deshalb das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. 16
- II. Das Landesarbeitsgericht hat die in der Anschlussberufung des Klägers enthaltene Klageerweiterung im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 17
1. Die im Wege der Abschlussberufung erfolgte Klageerweiterung ist zulässig. 18
- a) Die Zulässigkeit einer Anschlussberufung beurteilt sich vorliegend nicht nach der zum Zeitpunkt der Zustellung der Berufungsbegründung am 26. August 2004 noch bis zum 31. August 2004 geltenden Fassung des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO (*dazu Senat 6. September 2006 - 5 AZR 643/05 -*), sondern nach der durch das Erste Gesetz zur Modernisierung der Justiz vom 24. August 2004 (BGBl. I S. 2198) mit Wirkung vom 1. September 2004 geschaffenen Rechtslage. Danach ist die Anschließung an die Berufung zulässig bis zum Ablauf der dem Berufungsbeklagten gesetzten Frist zur Berufsbeantwortung. § 29 EGZPO enthält für die Neufassung des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO keine Übergangsregelung. Maßgeblich ist deshalb die Rechtslage, die zu der Zeit gilt, zu der das Rechtsmittel zu begründen ist (*vgl. Senat 9. Februar 2005 - 5 AZN 893/04 - BAGE 113, 306, 307*). Da die nach der bis zum 31. August 2004 geltenden Fassung des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO maßgebliche Frist von einem Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO am 1. September 2004 noch nicht abgelaufen war, ist die Zulässigkeit der Anschlussberufung nach dem neu gefassten § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO zu beurteilen. Dies entspricht auch dem Willen des Gesetzgebers. Danach soll die neue Rechtslage auch in laufenden Verfahren gelten, soweit sich aus § 29 EGZPO nichts anderes ergibt (BT-Drucks. 15/1508 S. 22). 19



- b) Der Kläger hat am letzten Tag der verlängerten Frist zur Berufungsbeantwortung Anschlussberufung eingelegt. Damit ist sie zulässig. 20
2. Die Anschlussberufung ist nicht begründet. 21
- a) Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte die Vergütungshöhe nach der Tabelle „Salary Capitains“ unter Berücksichtigung der bei der LCAG zurückgelegten Kapitänsjahre bestimmt. Dem steht bereits entgegen, dass - wie unter I 2 b ausgeführt - der VTV Nr. 8 die Vergütung des Klägers nicht regelt. § 3 VTV Nr. 8 bestimmt die Gehaltshöhe von Kapitänen, die bei der Beklagten zum Kapitän ernannt wurden. Diese Bestimmung ist nicht anwendbar auf Flugzeugführer, die von anderen Fluggesellschaften zur Beklagten gewechselt haben. Die Übergangsvorschriften des VTV erfassen nicht den Wechsel eines Kapitäns von der LCAG zur Beklagten. Dem Tarifvertrag über Wechsel und Förderung Nr. 2 für das Cockpitpersonal bei Lufthansa, Lufthansacargo, Condor, Condor Berlin vom 27. Juni 1998 (TV Wechsel und Förderung) ist zur Bestimmung der Höhe der Vergütung des Klägers nichts zu entnehmen. Soweit danach eine Anrechnung von Beschäftigungsjahren zu erfolgen hat, bezieht sich diese Klausel auf einen tarifvertraglichen Gehaltsanspruch. Ein tarifvertraglicher Anspruch des Klägers auf eine bestimmte Vergütung besteht aber gerade nicht. Hinzu kommt, dass nach der Protokollnotiz III Nr. 1 Buchst. d des TV Wechsel und Förderung für LCAG-Cockpitmitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des MTV Cockpit Nr. 1 LCAG am 1. Januar 1996 bereits Kapitän bei LCAG waren, keine Wechselmöglichkeit im Sinne dieses Tarifvertrags besteht. Da der Kläger seit dem 11. Oktober 1993 Kapitän ist, finden die Anrechnungsvorschriften aus dem TV Wechsel und Förderung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers keine Anwendung. 22
- b) Ein Anspruch des Klägers folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Kläger hat bereits keine Gruppenbildung dargelegt. Die Beklagte hat nach ihrem Vortrag den Flugzeugführern, die von der LCAG zur ihr wechselten, die Vergütung gezahlt, die sie zuletzt bei der LCAG erhalten hatten. Die Beklagte hat diese Personengruppe deshalb gleichbehandelt. Soweit die einzelnen Kapitäne unterschiedliche Entgelte erzielen, beruht dies nach der vom Kläger nicht widerlegten Darlegung der Beklagten auf bereits bei der LCAG eingetretene Vergütungsunterschieden. Einen allgemeinen „Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ gibt es nicht (*Senat 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - AP BGB § 612 Nr. 60 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 83*). Mit Flugzeugführern, die von der C GmbH zur Beklagten 23



wechselten, ist der Kläger nicht vergleichbar, weil für diesen Personenkreis - anders als für ihn - der VTV Nr. 8 anwendbar ist.

- c) Da der Kläger keinen Zahlungsanspruch hat, ist auf den geltend gemachten Abrechnungsanspruch nicht einzugehen (*dazu Senat 12. Juli 2006 - 5 AZR 646/05 -*). 24
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 und § 97 Abs. 1 ZPO. 25

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Sappa

W. Hinrichs

