

Aktenzeichen: 5 AZR 96/99
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 5 AZR 96/99 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Teil-Urteil vom 2. Juni 1997
- 14 Ca 4453/96 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. September 1998
- 6 Sa 1819/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einzelvertragliche Verweisung auf Tarifvertrag

Gesetz:

BGB §§ 133, 157; Manteltarifvertrag für private Reisebürobetriebe vom 6. Juli 1992 § 11 Nr. 2; Gehaltstarifvertrag für private Reisebürobetriebe vom 15. November 1991/21. Oktober 1993/31. Oktober 1994 § 4 Nr. 1

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 96/99
6 Sa 1819/97
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlußberufungsbeklagte
und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlußberufungsklägerin
und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und Zoller für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. September 1998 - 6 Sa 1819/97 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. Juni 1997 - 14 Ca 4453/96 - hinsichtlich eines Betrages von 789,50 DM brutto nebst Zinsen zurückgewiesen hat.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main teilweise abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 789,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Juli 1996 zu zahlen.
3. Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
4. Die Kosten der Revision und der Berufung haben die Klägerin zu 99 % und die Beklagte zu 1 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über restliche Vergütungsansprüche und in diesem Zusammenhang darüber, ob die für private Reisebürobetriebe einschlägigen Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung fanden.

Die Beklagte betreibt ein Reisebüro. Die Klägerin war vom 15. Februar 1992 bis zum 30. Juni 1996 bei ihr und ihrer Rechtsvorgängerin als Reiseverkehrskauffrau beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 28. Januar 1992 enthielt folgende Regelungen:

„§ 4

Arbeitsentgelt

1. Entsprechend der in § 1 Abs. 1 genannten Tätigkeit wird der Arbeitnehmer in Beschäftigungsgruppe des jeweils gültigen Manteltarifes eingestuft.
2. a) Das tarifliche Gehalt/der Stundenlohn beträgt brutto: innerhalb der Probezeit 2.800,00 DM - nach der Probezeit 2.900,00 DM.

b) Die tarifliche Zulage beträgt



c) Die frw. jederzeit widerrufliche Zulage beträgt: VWL
52,00 DM.

Endlohn: 2.952,00 DM.

3. Außerdem wird vereinbart:

13. Monatsgehalt (= Weihnachtsgeld) z. Zt.: 2.900,00 DM

Urlaubsgeld lt. Tarifvertrag z. Zt.: 1.560,00 DM.

§ 6

Jahressonderzahlung/ Urlaubsvergtg.

Die Jahressonderzahlung, sowie die zusätzliche Urlaubsvergütung richtet sich nach dem jeweilig gültigen Tarifvertrag.

§ 12

Arbeitsrechtliche Bestimmungen

1. Der Arbeitnehmer hat das Recht, jederzeit die im Betrieb ausliegenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Tarifvertrag, Betriebsordnung, Urlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbeschädigtengesetz usw.) einzusehen.
2. Der Arbeitnehmer erklärt, daß ihm die für das Arbeitsverhältnis gültigen Bestimmungen des Tarifvertrages sowie die anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen bekannt sind.“

Die in § 4 Ziff. 2 a des Arbeitsvertrages vereinbarten Gehaltsbeträge entsprechen keiner tariflichen Vergütung nach dem seinerzeit geltenden Gehaltstarifvertrag für private Reisebürobetriebe.

Die Klägerin ist seit 1989 Mitglied einer Gewerkschaft. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Tarifverträge für private Reisebürobetriebe hätten auf das Arbeitsverhältnis kraft vertraglichen Einbezugs Anwendung gefunden. Mit ihrer im Juli 1996 erhobenen Zahlungsklage hat sie die Differenz zwischen ihrer tatsächlichen Monatsvergütung von zuletzt 3.000,00 DM brutto und dem jeweiligen Tarifgehalt für eine Reisebüroleiterin nach Beschäftigungsgruppe G der Gehaltstarifverträge für private Reisebürobetriebe geltend gemacht. Für die Zeit von Mai 1994 bis einschließlich Juni 1996 hat sie einen Gesamtdifferenzbetrag von 52.304,00 DM errechnet. Weitere 4.296,00 DM hat sie als Nachzahlung auf das ver-



traglich vereinbarte 13. Monatsgehalt für 1994 und 1995 verlangt. Der Betrag ergebe sich, wenn nicht ihr tatsächliches Monatsgehalt, sondern ein Tarifgehalt von 4.705,00 DM für das Jahr 1994 und 5.591,00 DM für das Jahr 1995 zugrunde gelegt werde.

Ferner hat die Klägerin Zahlung von Unterschiedsbeträgen zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem tariflichen Urlaubsgeld für die Jahre 1994 und 1995 in Höhe von insgesamt 789,50 DM und der Differenz zwischen der Abgeltung von acht Urlaubstagen auf der Basis eines monatlichen Tarifgehalts von 5.591,00 DM und einer solchen auf der Basis von 3.000,00 DM begehrt.

Die Klägerin hat, soweit noch erheblich, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 57.969,16 DM brutto nebst 4% Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 1. Juli 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, sie habe der Klägerin allein die individuell vereinbarte Vergütung geschuldet. Tarifverträge seien nicht zur Anwendung gekommen.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage im Umfang von 580,95 DM brutto nebst Zinsen stattgeben und sie im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin und die Anschlußberufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die weitergehende Verurteilung der Beklagten entsprechend ihrem zuletzt gestellten Antrag.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nur zum Teil begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage hinsichtlich der Gehaltsansprüche und des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung zu Recht abgewiesen. Das Gehalt der Klägerin richtete sich nach der vertraglich vereinbarten Höhe und nicht nach fachlich einschlägigen Tarifverträgen. Der Anspruch auf restliches Urlaubsgeld für die Jahre 1994 und 1995 ist hingegen begründet.

I. Ein Anspruch auf Zahlung der Gehaltsdifferenzen für die Jahre 1994 bis 1996 besteht nicht. Er könnte sich nur aus den Gehalts-Tarifverträgen für private Reisebüro-



betriebe ergeben. Diese fanden jedoch auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung.

1. Eine normative Geltung der Gehaltstarifverträge scheidet aus. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Die Tarifverträge sind auch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Ebenso wenig können die Ansprüche auf eine schuldrechtliche Weitergeltung ursprünglich normativ geltender Tarifbestimmungen nach einem Betriebsübergang gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB gestützt werden. Dazu wäre Voraussetzung, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten tarifgebunden war. Das hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

2. Die Anwendbarkeit der Gehaltstarifverträge folgt auch nicht daraus, daß sie einzelvertraglich in Bezug genommen worden wären. Eine eindeutige Abrede dieses Inhalts enthielt der Arbeitsvertrag der Parteien vom 28. Januar 1992 nicht. Die tatsächlich getroffenen Vereinbarungen können ebenfalls nicht in diesem Sinne verstanden werden. Der Senat folgt darin der Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts.

a) Die Auslegung des Berufungsgerichts ist revisionsrechtlich uneingeschränkt überprüfbar. Sie bezieht sich auf standardisierte Vertragsklauseln eines Formulararbeitsvertrags. Es ist davon auszugehen, daß der betreffende Vordruck nicht nur durchgängig von der Beklagten, sondern auch von anderen Arbeitgebern verwendet wird. Unter dieser Voraussetzung ist das Revisionsgericht in der Auslegung der Vertragserklärungen nicht eingeschränkt (*ständige Rechtsprechung, BAG 19. Januar 2000 - 5 AZR 637/98 - AP BGB § 611 Berufssport Nr. 19 mwN*).

b) Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille der Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, daß das im Arbeitsvertrag bezifferte Gehalt und nicht eine den jeweiligen Gehalts-Tarifverträgen zu entnehmende Vergütung das von den Parteien als maßgeblich vereinbarte Arbeitsentgelt ist.

aa) Nach ihrem Wortlaut ist die Gehaltsabrede in § 4 Nr. 2 a des Arbeitsvertrages nicht eindeutig. Es heißt dort: „Das tarifliche Gehalt beträgt brutto ...“. Es folgt ein maschinenschriftlich eingefügter Betrag, der im Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages keiner tariflich vorgesehenen Vergütung für eine der Beschäftigungsgruppen entsprach. Der Text der Vereinbarung ist deshalb in sich widersprüchlich.



bb) Aus den Begleitumständen bei Vertragsschluß ergibt sich jedoch, daß der wirkliche Wille der Parteien dahin ging, die Klägerin solle den in der Urkunde bezifferten Betrag als Monatsentgelt erhalten. Bei dieser Summe handelte es sich um das bewußt ausgehandelte Arbeitsentgelt und nicht um ein nur irrtümlich falsch angegebenes Tarifgehalt.

Der für die Probezeit vorgesehene Gehaltsbetrag entsprach dem Vorschlag, den die Rechtsvorgängerin der Beklagten der Klägerin mit Schreiben vom 15. Juli 1991 unterbreitet hatte. In dem Schreiben heißt es:

„Anfangsgehalt DM 2.800,00, sollte sich nach einem halben Jahr herausstellen, daß ein Jahresumsatz von ca. 800.000,-- DM erreichbar ist, so schlagen wir eine Erhöhung um DM 100,-- vor. Sollte sich der Jahresumsatz auf 1 Million steigern, so bieten wir eine weitere Erhöhung um DM 100,-- an. Bitte überlegen Sie, ob Sie mit diesem Vorschlag einverstanden sein können. Es ist sicher in unser aller Interesse, wenn wir das neue Büro auf solide Füße stellen können.“

Von einer Ausrichtung der Vergütung am Tarifniveau ist nicht die Rede. Auch die ins Auge gefaßte Erhöhung des Gehalts wird an gesteigerte Umsatzzahlen und nicht an eine Tarifentwicklung geknüpft. Die vorgeschlagenen und die schließlich vereinbarten Gehaltssummen weichen nur insoweit von einander ab, als eine Gehaltserhöhung um 100,00 DM unabhängig von der Umsatzentwicklung bereits nach Ablauf der Probezeit erfolgen sollte.

In einem Schreiben vom 9. Februar 1992 an die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte die Klägerin im Hinblick auf das Arbeitsvertragsexemplar vom 28. Januar 1992 ausdrücklich erklärt, die dort in § 4 aufgenommene Entgeltvereinbarung sei richtig, sofern sie sich auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 34,5 Stunden bei einem freien Samstag im Monat beziehe. Davon sei man bei der überschlägigen Berechnung des Monatsgehalts mit 2.800,00 DM im Sommer 1991 ausgegangen und unter dieser Voraussetzung sei sie mit dem Gehalt von 2.800,00 DM bzw. 2.900,00 DM nach der Probezeit einverstanden gewesen.

Aus diesen Umständen wird deutlich, daß die Parteien die in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Beträge als maßgebliches Gehalt vereinbaren wollten und es lediglich unterlassen haben, das vordruckte Vertragsformular ihrem Willen sprachlich anzupassen.



cc) Diesem Verständnis der von den Parteien getroffenen Gehaltsabsprache steht § 12 des Arbeitsvertrages nicht entgegen. Dort heißt es, der Arbeitnehmer habe „das Recht, jederzeit die im Betrieb ausliegenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Tarifvertrag, Betriebsordnung, ...) einzusehen“. Er erkläre, „daß ihm die für das Arbeitsverhältnis gültigen Bestimmungen des Tarifvertrages sowie die anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen bekannt sind“. Der vorformulierte Text knüpft Rechte und Erklärungen des Arbeitnehmers daran, daß ein Tarifvertrag im Betrieb ausliegt bzw. Bestimmungen eines Tarifvertrages für das Arbeitsverhältnis Gültigkeit haben. Unmittelbar herbeigeführt wird die Geltung der einschlägigen Tarifverträge dort gerade nicht. Die Anwendbarkeit tariflicher Bestimmungen wird vorausgesetzt, nicht aber begründet.

Im übrigen vermöchte die Klägerin aus der Klausel in § 12 Nr. 2 des Arbeitsvertrages selbst dann nichts für ihre Gehaltsansprüche herzuleiten, wenn sie als Gesamtverweisung auf die einschlägigen Tarifverträge anzusehen sein sollte. Über die Vergütung der Klägerin haben die Parteien, wie dargelegt, eine besondere Abrede getroffen. Diese ging den in Bezug genommenen Bestimmungen des Tarifvertrages in jedem Falle vor. Es ist nicht-tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien unbenommen, in einzelnen Punkten von den generell in Bezug genommenen Tarifbestimmungen abzuweichen (*BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 606/98 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 9; Wiedemann/Wank Tarifvertragsgesetz 6. Aufl. § 3 Rn. 238, 239*). Ansprüche der Klägerin auf Zahlung von Gehaltsdifferenzen bestehen folglich nicht.

II. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Zahlung eines höheren 13. Monatsgehalts für die Jahre 1994 und 1995. Laut § 4 Nr. 3 des Arbeitsvertrages sollte das 13. Monatsgehalt „z.Zt. 2.900,00 DM“ betragen. Der Zusatz „z.Zt.“ weist zwar darauf hin, daß es mit einem steigenden Monatsgehalt ebenfalls angehoben werden sollte. Daß ihm das einschlägige Tarifgehalt zugrunde liegen sollte, haben die Parteien aber nicht vereinbart. Dies ergibt sich auch nicht aus § 6 des Arbeitsvertrages, wo es heißt, die „Jahressonderzahlung“ richte sich nach dem jeweilig gültigen Tarifvertrag. Mit dieser vorformulierten Klausel haben die Parteien auf § 11 des Manteltarifvertrages für private Reisebürobetriebe vom 6. Juli 1992 Bezug genommen. Dort heißt es unter Nr. 2:

„Alle ganzjährig beschäftigten Mitarbeiter/-innen erhalten im Monat November eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 100 % auf Basis des Novembergehaltes.“



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Bezugsgröße „Novembergehalt“ läßt offen, wie hoch dieses Gehalt ist. § 11 Nr. 2 des Manteltarifvertrages nimmt nicht auf ein bestimmtes Tarifgehalt oder eine in anderer Weise absolut bestimmte Gehaltshöhe Bezug. Das „Novembergehalt“ ist vielmehr die im jeweiligen Einzelfall geltende Vergütung. Ein Anspruch der Klägerin auf höhere als die von der Beklagten geleisteten Zahlungen besteht deshalb nicht.

III. Das gleiche gilt für den Anspruch auf erhöhte Urlaubsabgeltung. Auch der Berechnung des Abgeltungsbetrages ist das vertraglich vereinbarte Monatsgehalt von 3.000,00 DM und nicht ein von der Klägerin in Anspruch genommenes Tarifgehalt zugrunde zu legen. Über den von der Beklagten gezahlten Betrag von 969,29 DM und die der Klägerin zusätzlich zugesprochenen 173,57 DM hinaus steht der Klägerin ein Abgeltungsanspruch nicht zu.

IV. Der Anspruch auf weitergehendes Urlaubsgeld für 1994 - in Höhe von 360,00 DM - und für 1995 - in Höhe von 429,50 DM - ist dagegen begründet. Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß auch diesem Anspruch die Höhe des vertraglich vereinbarten Gehalts entgegenstehe.

1. Die Parteien haben in § 4 Nr. 3 des Arbeitsvertrags vereinbart: „Urlaubsgeld lt. Tarifvertrag z.Zt. 1.560,00 DM“. Der genannte Betrag entsprach exakt dem in § 4 Nr. 1 des Gehalts-Tarifvertrags vom 15. November 1991 mit Wirkung ab dem 1. Januar 1992 vorgesehenen Urlaubsgeld. Nach dem Wortlaut von § 4 Nr. 3 des Vertrags, insbesondere durch den Gebrauch der Formulierung „lt. Tarifvertrag z.Zt.“ haben die Parteien vereinbart, daß die Beklagte Urlaubsgeld in der jeweils tariflich vorgesehenen Höhe schulde. Dieses Verständnis wird durch § 6 des Arbeitsvertrags gestützt, wo es heißt „... die zusätzliche Urlaubsvergütung richtet sich nach dem jeweilig gültigen Tarifvertrag“. Dafür, daß das Urlaubsgeld unabhängig von einer künftigen Tarifentwicklung stets 1.560,00 DM betragen sollte, gibt es keinen Anhaltspunkt.

2. In der Folgezeit wurde die Höhe des Urlaubsgelds tariflich neu festgelegt. § 4 Nr. 1 des Gehaltstarifvertrags vom 21. Oktober 1993 lautet: „Ab 1994 beträgt das Urlaubsgeld 50 % des jeweils im Januar gültigen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe D Stufe 5 ...“. Die Regelung in § 4 Nr. 1 des Gehaltstarifvertrags vom 31. Oktober 1994 blieb in der Sache unverändert. Nach diesen Maßgaben ergab sich für 1994 ein tarifliches Urlaubsgeld in Höhe von 1.908,00 DM, für 1995 in Höhe von 1.960,00 DM. Die Beklagte hat darauf jeweils 1.200,00 DM gezahlt. Die von der Klägerin geltend gemachte Differenzforderung ist entstanden.



3. Der Anspruch der Klägerin ist auch nicht untergegangen. Zwar sieht § 15 Nr. 1 des Manteltarifvertrags für private Reisebürobetriebe vom 20. Juni 1985 das Erlöschen tariflicher Ansprüche vor, „wenn sie nicht möglichst umgehend, spätestens aber sechs Monate nach Fälligwerden, schriftlich geltend gemacht sind“. Der Tarifvertrag fand jedoch auf das Arbeitsverhältnis der Parteien - wie ausgeführt - keine Anwendung.

Müller-Glöge

Gräfl

Kreft

Hann

Zoller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)