

Aktenzeichen: 8 AZR 72/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 28. September 1989
- 8 AZR 72/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Dezember 1986
Hamburg - 3 Ca 163/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Juli 1987
Hamburg - 8 Sa 22/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Übung - Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Gesetz: BGB §§ 305, 242; TVG § 4; BUrlG §§ 7, 13

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](#)

8 AZR 72/88

8 Sa 22/87 Hamburg

Verkündet am
28. September 1989

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

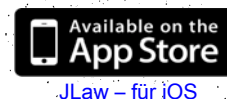
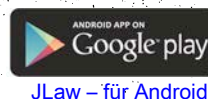
Urteil

In Sachen

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. September 1989 durch den
Richter Prof. Dr. Leinemann als Vorsitzenden, die Richter
Dr. Peifer und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter
Plenge und Hannig für Recht erkannt:



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



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
15. Juli 1987 - 8 Sa 22/87 - wird zurück-
gewiesen.

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 :

Der Kläger ist seit dem 7. Oktober 1974 Arbeitnehmer der
Beklagten. Im Arbeitsvertrag vom 4. Oktober 1974 hat die Be-
klagte, die kein Mitglied eines Tarifverträge schließenden Ver-
bandes ist, mit dem Kläger vereinbart:

"Auf das Arbeitsverhältnis finden die geltenden
oder nachwirkenden Tarifverträge des Chemisch-
reinigungs-, Teppichreinigungs-, Färberei- und
Wäschereigewerbes Anwendung.

....."

Zur Zeit dieses Vertragsschlusses wurden Tarifverträge im
Bereich der Textilreinigung auf Arbeitgeberseite vom Bundesfach-
verband Chemische Reinigung/Färberei (BFV) geschlossen. Seit dem
Jahr 1975 bezeichnete sich der vertragschließende Verband als
"Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (Tatex) im
Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV)", der DTV ist Rechts-
nachfolger sowohl des BFV als auch des Deutschen Wäschereiver-
bandes (DWV).



Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zahlte die Beklagte ein Urlaubsgeld und eine jährliche Jahressonderzahlung in geringerer Höhe, als sie in den jeweiligen Tarifverträgen für das Textilreinigungsgewerbe vorgesehen war. Auch gewährte sie nur einen um drei Arbeitstage gegenüber dem tariflichen Urlaubsanspruch verminderten Urlaub. Mit Schreiben vom 23. Januar 1986 machte der Kläger für das Jahr 1985 das Urlaubsgeld, die Sonderzahlung und zusätzlichen Urlaub in Höhe des tariflichen Anspruchs geltend.

Auf die Weigerung der Beklagten, seinen Forderungen nachzukommen, hat der Kläger am 2. Mai 1986 Klage erhoben.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 1. an den Kläger 833,44 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 2. Mai 1986 zu bezahlen, 2. dem Kläger drei Arbeitstage Urlaub für 1986 zu gewähren. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger stehen die von ihm mit der Klage geltend gemachten Ansprüche zu.

1. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Parteien den Inhalt folgender Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart haben:



1. Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten im Textilreinigungsgewerbe im Bundesgebiet ohne West-Berlin vom 28. März 1984 (TV Sonderzahlung),
2. Urlaubsgeldabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Branchen Färberei/Chemischreinigung/Wäscherei im Bundesgebiet ohne West-Berlin vom 12. April 1983 (UA),
3. Urlaubsvereinbarung für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Branchen Färberei/Chemischreinigung/Wäscherei im Bundesgebiet vom 25. Februar 1980 (UrlV)

Auch soweit das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß die Parteien mit dieser Vereinbarung die Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung als für sie verbindlich anerkennen wollten, ist dies nicht zu beanstanden.

Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts verstößt nicht gegen die Auslegungsregeln in §§ 133, 157 BGB oder gegen Denk- oder Erfahrungssätze (BAG Urteil vom 8. Juli 1960 - 1 AZR 72/60 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB). Zwar haben die Parteien nicht ausdrücklich vereinbart, daß sie die Tarifverträge der Gewerbegruppe Chemischreinigung, Teppichreinigung, Färberei und Wäscherei in ihrer jeweils geltenden Fassung dem Arbeitsverhältnis zugrunde legen wollten. Sie haben jedoch die Anwendung der "geltenden oder nachwirkenden Tarifverträge" vereinbart. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Parteien mit der Vereinbarung etwa nur Tarifverträge in den Arbeitsvertrag einbeziehen wollten, die bereits abgeschlossen oder auch schon abgelaufen sind (vgl. § 4 Abs. 5 TVG). Mit der von der Beklagten gewählten Formulierung sollte vielmehr sichergestellt werden, daß die Regelungen der Tarifverträge im Wäschereigewerbe nicht nur mit ihrem



Inhalt zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses, sondern auch mit ihrem jeweiligen künftigen Inhalt Gegenstand des Arbeitsverhältnisses werden. Das ergibt sich schon daraus, daß im Gewerbebereich Wäschereien im Jahre 1974 keine nachwirkenden Tarifverträge existierten. Wenn die Beklagte gleichwohl die Anwendung "nachwirkender" Tarifverträge mit dem Kläger vereinbart hat, so wollte sie ersichtlich eine Regelung für die Zukunft auch für den Fall treffen, daß ein "geltender" Tarifvertrag nicht mehr existiert. Die vereinbarte Tarifunterworfenheit unter nachwirkende Tarifverträge endet aber mit dem Abschluß neuer Tarifverträge, welche die nachwirkenden ersetzen (§ 4 Abs. 5 TVG). Der Arbeitsvertrag vom 4. Oktober 1974 läßt keine Anhaltspunkte erkennen, die dafür sprechen, daß in diesem Fall die bislang durch Bezugnahme auf Tarifverträge geregelten Arbeitsbedingungen ersatzlos entfallen sollten.

2. Soweit die Revision die Auffassung vertritt, das Landesarbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft angenommen, der Arbeitsvertrag sei nicht durch eine jahrelange betriebliche Übung geändert worden, rechtfertigt dies keine andere Beurteilung. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte in den Jahren 1974 bis 1985 geringere als die tariflich vorgesehenen Beträge als Jahressonderzahlung und als zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt und einen verminderten Urlaub gewährt. Ob der Kläger die Höhe der Sonderzahlung und des Urlaubsgelds sowie den Umfang des ihm gewährten Jahresurlaubs für tarifgerecht gehalten hat, kann dahinstehen. Auch darauf, ob die Beklagte nach Treu und Glauben annehmen konnte, im Schweigen des Klägers liege die Einwilligung



zu einer angebotenen Vertragsänderung, kommt es nicht an. Die Beklagte hat keine Tatsachen dafür vorgetragen, daß sie dem Kläger die Änderung des Arbeitsvertrags angeboten hat. Die Teilgewährung einer vertraglich vereinbarten Leistung enthält allein kein solches Angebot. Sie ist keine rechtsgeschäftliche Erklärung. Eine Verkehrsauffassung, die in der Teilerfüllung einer geschuldeten Leistung gleichzeitig ein Angebot zur Abänderung des der Leistung zugrundeliegenden Vertrags sieht, gibt es nicht. Eine Teilleistung enthält allenfalls dann ein solches Angebot, wenn dem Erklärungsempfänger ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten zu erkennen gegeben wird, daß die Leistung hinter der vertraglich vereinbarten zurückbleibt und die Verpflichtung des Leistenden auch für die Zukunft nur noch in diesem Umfang bestehen soll. Dafür fehlt hier jeder Anhaltspunkt.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß die Beklagte dem Kläger drei weitere Urlaubstage zu gewähren hat.

Der Urlaubsanspruch des Klägers belief sich im Jahre 1985 auf 30 Arbeitstage (Nr. 8 b UrlV). Davon hat die Beklagte dem Kläger 27 Arbeitstage gewährt. Der Urlaubsanspruch für 1985 war entstanden. Der Kläger hatte die Wartezeit erfüllt (§ 4 BUrLG, Nr. 3 UrlV). Dieser Urlaubsanspruch ist am 31. März 1986 erloschen.

Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts enthält aber die UrlV keine von § 7 Abs. 3 BUrLG abweichende Regelung. Die in den Ziffern 2, 7 Absätze 2 und 3 UrlV geregelte Verteilung des Urlaubs bestimmt lediglich, daß das Urlaubsjahr das Kalenderjahr



ist (Nr. 2 UrlV) und daß der Kläger 15 Arbeitstage in den Monaten November bis Februar zu beanspruchen und zu nehmen hat (Nr. 7 Abs. 3 UrlV), während die verbleibenden 15 Arbeitstage zusammenhängend gewährt werden (Nr. 7 Abs. 2 UrlV). Mit diesen Regelungen haben die Tarifvertragsparteien keine von § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG abweichende Regelung über die Dauer des Übertragungszeitraums getroffen, sondern lediglich bereits im Tarifvertrag festgelegt, in welchen Zeiträumen wieviel Urlaub genommen werden kann. Damit ist der Urlaub im Laufe des Kalenderjahres, spätestens aber bis zum 31. März des folgenden Jahres zu fordern und zu gewähren.

Dem Kläger stehen die drei weiteren Urlaubstage jedoch als Schadenersatz (Ersatzurlaub) zu. Obwohl der Kläger mit Schreiben seiner Gewerkschaft vom 23. Januar 1986 den Urlaubsanspruch geltend gemacht hatte, hat die Beklagte ihn nicht vor dem Verfallzeitpunkt erfüllt. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß dem Kläger dadurch ein Anspruch auf Gewährung von drei Tagen Ersatzurlaub entstanden ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 50, 112 = AP Nr. 8 zu § 7 BUrlG Übertragung) kann ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitgeber hinsichtlich des Urlaubsanspruchs in Verzug gesetzt hat, als Schadenersatz eine dem begehrten Urlaub entsprechende bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht verlangen, wenn der Urlaubsanspruch selbst zwischenzeitlich wegen Fristablaufs erloschen ist (§ 284 Abs. 1, § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 249 Satz 1 BGB).

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

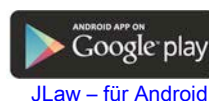
Dr. Wittek

Plenge

Hannig



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](#)