

Aktenzeichen: 9 AZR 568/97

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. November 1998

- 9 AZR 568/97 -

I. Arbeitsgericht

Herne

Urteil vom 20. November 1996

- 5 Ca 4440/95 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 20. Juni 1997

- 10 Sa 137/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung - Verjährung - Ersatzschule

Gesetz:

BGB §§ 196, 197

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](#)

9 AZR 568/97
10 Sa 137/97 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 1998

Urteil

Susdorf,
Reg. Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 1998 durch den Richter Düwell als Vorsitzenden, die Richterin Reinecke und den Richter Dr. Friedrich, sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Klosterkemper für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Juni 1997 - 10 Sa 137/97 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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 verlangt von der Beklagten Zahlung von Urlaubsgeld für 1991 bis 1995 und Weihnachtsgeld für 1992 bis 1995 nach Maßgabe der für beamtete Lehrer geltenden Bestimmungen.

Die Beklagte ist 1990 durch Umwandlung aus der früheren W (WBK) entstanden. Sie ist Trägerin mehrerer als Ersatzschulen anerkannten Bergberufsschulen und einer Bergfachschule. Für die angestellten Lehrkräfte besteht ein gesonderter Betriebsrat. In der Betriebsvereinbarung über die Vergütung „für hauptberufliche Lehrkräfte an den bergbaulichen Schulen der WBK“ vom 23. April 1986 ist für die Lehrkräfte ein eigenständiges Vergütungssystem vereinbart. Mit den Lehrkräften ist danach ein Anstellungs- und ein Ergänzungsvertrag zu schließen. In Nr. 3.2 heißt es u.a.:

„Es ist sichergestellt, daß die Gehälter nicht unterhalb der vergleichbaren öffentlichen Lehrerbesoldung liegen. Außerdem wird im Regelfall ein angemessener Abstand zur öffentlichen Besoldung bzw. Vergütung gewahrt.“

Nr. 5 „Nebenleistungen“ bestimmt:

„Neben dem Gehalt gemäß dem von WBK vorgegebenen Gehaltsrahmen werden den Lehrern folgende Nebenleistungen gewährt:

5.1 Weihnachts- und Urlaubsgeld. WBK trifft jährlich eine Entscheidung darüber, ob und in welcher Höhe entsprechen-



de Leistungen gewährt werden. Aus der Gewährung erwächst kein Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Der 1955 geborene Kläger wurde von der WBK zum 1. Juni 1986 als Lehrer eingestellt. Nach der Probezeit, für die ein Anstellungs- und ein Ergänzungsvertrag geschlossen worden waren, wurde er aufgrund des von der Schulaufsichtsbehörde genehmigten Anstellungsvertrages vom 18. April 1988 auf Lebenszeit eingestellt und in eine Planstelle als hauptberuflicher Lehrer eingewiesen. Einleitend wird in dem Anstellungsvertrag auf die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu Ersatzschulen hingewiesen. Weiter heißt es, soweit von Interesse:

„§ 2

Herr J. hat alle die den entsprechenden Lehrern an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden Pflichten zu übernehmen und wird seine Tätigkeit nach den Weisungen der Schulleitung und in kollegialer Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern der Schule ausüben.

Im übrigen gelten für die Rechte und Pflichten des Herrn J. sinngemäß die Grundsätze, die allgemein für entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen maßgebend sind, soweit diese Grundsätze nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen.

§ 3

Die Dienstbezüge werden nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Bestimmungen errechnet, die für vergleichbare Landesbeamte gelten.

Herr J. wird entsprechend der Besoldungsgruppe A 12 Bundesbesoldungsordnung in der jeweils geltenden Fassung eingestuft.

...

Die Dienstbezüge werden spätestens am letzten Werktag eines jeden Monats für den folgenden Monat gezahlt.“



In § 4 ist bestimmt, daß die Dienstbezüge bei Erkrankungen weitergezahlt werden und der Schulträger Unterstützungen, Beihilfen, Vorschüsse und sonstige Fürsorgeleistungen nach den für vergleichbare Landesbeamte maßgebenden Bestimmungen gewährt.

Der zwischen den Parteien geschlossene Ergänzungsvertrag vom 4. Mai 1988 lautet auszugsweise:

„§ 1

Unabhängig von der Einstufung in die Besoldungsgruppe nach § 3 des Anstellungsvertrages als hauptberuflicher Lehrer erhält Herr J. ein Bruttogehalt in Höhe von z.Z.

4.450,00 DM/Monat,

(in Worten viertausendvierhundertfünfzig),

ab 01.09.1988 4.700,00 DM/Monat,

(in Worten viertausendsiebenhundert),

das monatlich im voraus und bargeldlos gezahlt wird.

§ 2

Mit diesen Bezügen ist die gesamte Tätigkeit für die WBK, einschließlich der höheren Anforderungen, die der Schulträger an die Lehrer stellt, abgegolten.

Als höhere Anforderungen gelten im wesentlichen:

...“

Das Arbeitsverhältnis wurde auf der Grundlage des Ergänzungsvertrags abgewickelt. Die Beklagte zahlte jährlich ein Weihnachtsgeld, das jedenfalls 1992 bis 1995 geringer war als die Sonderzahlung des öffentlichen Dienstes. Ein Urlaubsgeld wurde nicht bezahlt. Die Vergütung des Klägers lag - bezogen auf das Jahr - stets über der Jahresbesoldung eines vergleichbaren beamteten Lehrers, und zwar 1991



um 5.468,81 DM, 1992 um 4.294,72 DM, 1993 um 2.252,16 DM, 1994 um 4.360,15 DM und 1995 um 2.361,02 DM. Im September 1992 hatte der Kläger beanstandet, Monatsentgelt und anteiliges Weihnachtsgeld überstiegen die monatliche Besoldung eines vergleichbaren Landesbeamten nur in Höhe von 168,48 DM. Der Kläger ist zwischenzeitlich Oberstudienrat. Sein Gehalt betrug im Dezember 1995 7.280,00 DM brutto.

Mit seiner am 27. Dezember 1995 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 8. Januar 1996 zugestellten Klage hat der Kläger Zahlung von Urlaubsgeld für 1991 bis 1995 von 2.300,00 DM sowie Differenzen von Weihnachtsgeld für 1992 bis 1995 von 2.432,27 DM geltend gemacht. Er meint, sein Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld in Höhe der für Beamte geltenden Gesetze ergebe sich aus § 2 Abs. 2 des Anstellungsvertrages, der durch den Ergänzungsvertrag nicht verdrängt worden sei. Die Betriebsvereinbarung sei als ungünstigere Regelung unbeachtlich.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Jahre 1991, 1992, 1993, 1994, 1995 an Urlaubsgeld 2.300,00 DM brutto nachzahlen nebst 4 % Zinsen ab Fälligkeit für die jeweiligen Netto-bezüge, sowie,

an ihn ein Weihnachtsgeld für den Zeitraum 1992 bis 1995 in Höhe von 2.432,27 DM brutto nachzuzahlen nebst 4 % Zinsen auf die jeweiligen Nettobeträge ab Fälligkeit.

Die Beklagte hat beantragt, den Kläger mit der Klage abzuweisen.

Die Beklagte macht im wesentlichen geltend, Grundlage der Vergütung des Klägers seien nicht die für Beamte geltenden Bestimmungen, sondern das aufgrund



der Betriebsvereinbarung geltende Entgeltsystem, das durch die Bestimmungen des Ergänzungsvertrages mit dem Kläger einzelvertraglich umgesetzt worden sei.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Soweit der Kläger Urlaubs- und Weihnachtsgeld 1991 und 1992 begehrt, ist die Beklagte berechtigt, die Leistung zu verweigern, denn die Ansprüche sind verjährt (§ 222 Abs. 1 BGB).

1. Nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB beträgt die Verjährungsfrist für Ansprüche von Arbeitnehmern auf Gehalt oder andere Dienstbezüge zwei Jahre. Der kurzen Verjährung unterliegen auch Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Sie beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§§ 201, 198 BGB). Die Verjährungsfrist von vier Jahren nach § 197 BGB gilt nicht. Sie betrifft ausschließlich Ansprüche aus einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis (BAG Urteil vom 1. Juni 1983 - 5 AZR 82/81 -, n.v.; BAG Urteil vom 2. Dezember 1955 - 2 AZR 59/54 - AP Nr. 8 zu § 3 TOA). Demgegenüber beruht die Beschäftigung des Klägers auf dem mit der Beklagten als einem privaten Arbeitgeber geschlossenen privatrechtlichen Arbeitsvertrag.

Die Ansprüche des Klägers sind danach verjährt. Den im Jahr 1991 fälligen Urlaubsgeldanspruch hätte der Kläger bis 31. Dezember 1993 und die im folgenden Jahr fälligen Ansprüche bis 31. Dezember 1994 verjährungsunterbrechend geltend machen müssen. Diese Fristen hat er nicht gewahrt.



2. Die Beklagte ist aus Rechtsgründen nicht gehindert, die Einrede der Verjährung zu erheben. Entgegen der Auffassung der Revision handelt sie nicht rechtsmißbräuchlich.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18. März 1997 - 9 AZR 130/96 - AP Nr. 1 zu § 217 BGB; Urteil vom 17. Dezember 1964 - 5 AZR 90/64 - AP Nr. 2 zu § 196 BGB) liegt eine unzulässige Rechtsausübung nur dann vor, wenn der Schuldner den Gläubiger, sei es auch unabsichtlich, durch sein Verhalten von der rechtzeitigen Klageerhebung abgehalten hatte. Das ist hier nicht ersichtlich.

Die Bezugnahme in § 2 Abs. 2 des Anstellungsvertrages auf die für öffentliche Schulen geltenden Grundsätze hat dem Kläger keine Veranlassung zu der Erwartung gegeben, die Beklagte werde sich nicht vor Ablauf von vier Jahren auf die Verjährung berufen. Die Verjährungsfristen sind für angestellte Lehrer in § 196 Abs. 1 Nr. 13 BGB und für beamtete Lehrer in § 197 BGB unterschiedlich bemessen. Schon deshalb kann es für angestellte und beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen keinen gemeinsamen Grundsatz über die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen geben.

II. Im übrigen hat der Kläger gegen die Beklagte für die Jahre 1993 bis 1995 weder Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld noch auf restliches Weihnachtsgeld.

1. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich nicht aus der Betriebsvereinbarung 1986, denn die Beklagte ist nach deren Nr. 5 berechtigt, jährlich über das Ob und die Höhe der Gewährung von Nebenleistungen zu entscheiden. Auch nach dem Ergänzungsvertrag schuldet die Beklagte nicht die vom Kläger begehrten Zahlungen.



2. Der Kläger kann seine Ansprüche nicht mit Erfolg auf § 611 BGB in Verbindung mit dem Anstellungsvertrag stützen. Dessen Entgeltbestimmungen sind durch den Ergänzungsvertrag jedenfalls insoweit abgelöst, als der Kläger im Jahresdurchschnitt mindestens eine Vergütung in Höhe der Jahresbesoldung einer vergleichbaren Beamtenlehrkraft erhält.

a) Anstellungs- und Ergänzungsvertrag sind in der Revisionsinstanz als sog. typische Verträge uneingeschränkt überprüfbar. Der Anstellungsvertrag entspricht dem in Nordrhein-Westfalen vielfach verwandten, vom Kultusminister genehmigten Vertrag zwischen Ersatzschule und Lehrkraft (vgl. BAG Urteile vom 4. Juli 1991 - 2 AZR 16/91 - KirchE 29, 214, zu II 2 b bb der Gründe; vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 266/90 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; vom 24. Oktober 1996 - 2 AZR 845/95 - BAGE 84, 255 = AP Nr. 37 zu § 256 ZPO zu II 2 a der Gründe). Den Ergänzungsvertrag setzt die Beklagte nach den Vorgaben der Betriebsvereinbarung einheitlich und formularmäßig neben dem sog. Hauptvertrag zur Regelung der Arbeitsverhältnisse mit den bei ihr beschäftigten hauptberuflichen Lehrern ein.

b) Die Entgeltregelungen in § 1 und § 2 des Ergänzungsvertrags schließen Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus. Das haben die Vorinstanzen zutreffend den zwischen den Parteien geschlossenen Verträgen unter Berücksichtigung der betrieblichen Regelung entnommen.

aa) Der Revision ist einzuräumen, daß Wortlaut und Systematik des übernommenen Mustervertrags nicht eindeutig den Umfang und die Zusammensetzung der Vergütung erkennen lassen, die einer Lehrkraft an einer Ersatzschule zustehen. Die

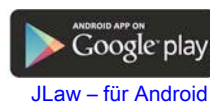


Auslegung der Beklagten, die Entgeltansprüche bestimmten sich abschließend nach § 3 Anstellungsvertrag, ist nicht zwingend. Denn der dort verwendete Begriff „Dienstbezüge“ umfaßt nach dem Besoldungsrecht u.a. Grundgehalt und Ortszuschlag, während Urlaubsgeld und Sonderzuwendung „sonstige Bezüge“ im Sinne von § 1 Abs. 3 b BBesG sind.

bb) Diese Mängel im Text des Anstellungsvertrags rechtfertigen gleichwohl nicht die vom Kläger vertretene Auslegung. Denn im Ergänzungsvertrag wird nicht zwischen den Bestandteilen der Besoldung im Sinne des Besoldungsrechts unterschieden. Zwar nimmt § 1 Ergänzungsvertrag nur auf § 3 Anstellungsvertrag Bezug. Das gilt aber nicht für § 2 Ergänzungsvertrag. Dort ist vereinbart, daß mit den nach § 1 Ergänzungsvertrag zu leistenden Bezügen die „gesamte Tätigkeit“ des Klägers für den Schulträger „abgegolten“ ist. Das erhöhte Bruttomonatsgehalt ist damit die von der Beklagten abschließend geschuldete Gegenleistung für die vom Kläger erbrachte Arbeit. Etwas anderes ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision auch nicht aus dem folgenden Satzteil „... einschließlich der höheren Anforderungen ...“. Er schränkt die Reichweite der Klausel nicht ein. Es wird lediglich hervorgehoben, daß sich aus der Wahrnehmung der im folgenden Vertragstext genannten Aufgaben und Arbeitsbedingungen ebenfalls kein höherer Vergütungsanspruch ergibt.

cc) Dieses Auslegungsergebnis wird zudem durch die bisherige betriebliche Handhabung und das eigene Verständnis des Klägers über den Umfang der Pflichten der Beklagten bestätigt.

(1) Die von der Beklagten gewählte Vertragskonstruktion, die Arbeitsbedingungen der bei ihr hauptberuflich beschäftigten Lehrkräfte durch die aufeinander abge-



stimmten Anstellungs- und Ergänzungsverträge zu regeln, beruht auf der Betriebsvereinbarung 1986. Deren Ziel war es, wie nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) nicht streitig ist, das Vergütungssystem von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes abzukoppeln. Die Auslegung des auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossenen Ergänzungsvertrages ist deshalb an deren Vorgaben zu orientieren. Diese schließen einen Rechtsanspruch der hauptberuflichen Lehrkraft auf die vom Kläger begehrten Sonderzahlungen indessen aus.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat zudem festgestellt (§ 561 ZPO), daß auch der Kläger in der Vergangenheit den vertraglichen Vereinbarungen mit der Beklagten nicht entnommen hat, er könne Urlaubsgeld und Sonderzuwendung nach den für Beamte geltenden Grundsätze ungeachtet der Höhe seines monatlichen Bruttogehalts beanspruchen. Hieran muß er sich festhalten lassen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs (vgl. BAG Urteil vom 5. Februar 1965 - 3 AZR 376/64 - AP Nr. 27 zu § 133 BGB; BGH Urteil vom 29. März 1996 - II ZR 263/94 - NJW 1996, 1678) gilt für die Auslegung von Willenserklärungen der Vorrang des gemeinsamen Parteiwillens. Er geht dem Vertragswortlaut oder einer anderweitigen Auslegung vor und ist auch dann allein maßgeblich, wenn er in der Urkunde keinen oder einen nur unvollkommenen Ausdruck gefunden hat.

(3) Deshalb verfängt auch nicht der Hinweis der Revision, die Beklagte habe dem Kläger in § 2 Abs. 2 Anstellungsvertrag die Gleichstellung mit beamteten Lehrkräften zugesagt. Im übrigen trägt der Wortlaut der Vertragsklausel die Auslegung des Klägers nicht. Zugesagt hat die Beklagte nur, daß sich die Rechte und Pflichten



des Klägers sinngemäß nach den für den öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen richten. Das Dienstrecht ist damit nur in Bezug genommen, soweit sich aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nichts anderes ergibt. Daraus folgt gleichzeitig, daß die Erwägung des Klägers, er müsse ungeachtet seines Jahresgehalts monatlich immer die Bezüge erhalten, wie sie ein vergleichbarer beamteter Lehrer bekomme, nicht zutrifft. Zu Recht haben die Vorinstanzen deshalb auch einen Jahresvergleich zwischen den Bezügen einer beamteten Lehrkraft mit den Bezügen des Klägers angestellt. Daß das Jahresgehalt des Klägers regelmäßig die vergleichbare Vergütung von beamteten Lehrkräften einschließlich Urlaubsgeld und Sonderzuwendung überstiegen hat, ist nicht streitig.

(4) Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aufgrund der für Ersatzschulen bestehenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften. Diese regeln ausschließlich die Voraussetzungen für ihre Zulassung und deren Unterhaltung sowie die Refinanzierung. Individualrechtliche Ansprüche der Lehrkraft sind daraus nicht herzuleiten (BAG Urteil vom 19. Oktober 1983 - 4 AZR 257/81 - n.v.).

III. Der Kläger trägt die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Düwell

Friedrich

Reinecke

Jungermann

Klosterkemper



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)