

Für das Nachschlagewerk!      ja  
Für die Sammlung!              ja  
Für die Fachpresse!            ja

---

Gesetz:      TO.A §§ 1 ff.; TVG § 9

Leitsätze:

1. Die TO.A einschließlich ihrer Anlage 1 beherrscht noch heute die Arbeitsverhältnisse der Angestellten im öffentlichen Dienst normativ, die unter den Geltungsbereich der TO.A fallen.
2. Aus der TO.A ergibt sich der normative Grundsatz, daß jeder Angestellte in die Vergütungsgruppe eingereiht ist, die den Tätigkeitsmerkmalen der von ihm verlangten Arbeit entspricht. An diesem Grundsatz ist auch durch die Aufhebung des § 3 TO.A nichts geändert.
3. Außenseiter nehmen an den tarifvertraglichen Erhöhungen der Vergütungssätze nach Anlage 1 der TO.A nicht kraft normativer Wirkung teil.
4. Ist einzelvertraglich die TO.A in ihrer jeweiligen Fassung dem Arbeitsvertrag zugrunde gelegt, so haben auch die Aussenseiter den Anspruch auf Bezahlung in der jeweiligen Höhe der Vergütung aus der Vergütungsgruppe, in die sie nach den Tätigkeitsmerkmalen der von ihnen verlangten Arbeit gehören. Dem steht nicht entgegen, daß im Arbeitsvertrag eine bestimmte Vergütungsgruppe als Bezahlung des Angestellten erwähnt ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 31/56

Urteil des BAG vom 4. Oktober 1957

LAG Frankfurt/Main.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 31/56

LA 256/55 (Frankfurt/M.)

# Im Namen des Volkes!

erklärt

4. Oktober 1957

z. Mißler;

gestellter

3 Urkundsbeamter

2 Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

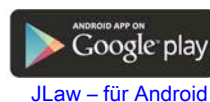
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Knepper für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 6. Dezember 1955 - IV LA 256/55 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin, die einer Gewerkschaft nicht angehört, ist seit dem 1. Mai 1946 als Angestellte bei der beklagten Universität tätig. In ihrem am 17. Juni 1946 von den Parteien unterzeichneten Arbeitsvertrag ist bestimmt:

"Fräulein E. K. wird ab 1. Mai 1946 auf unbestimmte Zeit nach Maßgabe der Allgemeinen Tarifordnung (AT.O) und Tarifordnung A. für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO.A), der Gemeinsamen Dienstordnung für die staatlichen Verwaltungen und Betriebe Großhessens und der besonderen Dienstordnung für Angestellte im Geschäftsbereich des Großhessischen Staatsministeriums unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VIII bei der Universitätskasse (Dienststelle) ins Angestelltenverhältnis übernommen. Künftige Änderungen der AT.O und TO.A oder der Dienstordnung oder eine an ihre Stelle tretende Tarifordnung gelten vom Tage des Inkrafttretens der Änderungen auch für das vorstehend bezeichnete Vertragsverhältnis.  
...."

Im Oktober 1952 wurde in den Arbeitsvertrag folgender Zusatz aufgenommen:

"Für das Dienstverhältnis gelten ferner die Vorschriften  
a) der allgemeinen Tarifordnung (AT.O) und der Tarifordnung A (TO.A);  
b) die allgemeinen Dienstordnungen zu diesen Tarifordnungen (ADO).  
Künftige Änderungen dieser Bestimmungen gelten vom Tage ihres Inkrafttretens auch für den vorstehenden Dienstvertrag."

Seit dem 1. April 1947 ist die Klägerin als Fakultätssekretärin bei der Juristischen Fakultät der beklagten Universität eingesetzt. Sie erhält seit dem 1. Januar 1952 die Bezüge der Vergütungsgruppe TO.A VII. Mit der vorliegenden Klage erhebt sie Anspruch auf Bezahlung nach der Vergütungsgruppe VI b der TO.A für die Zeit vom 1. April 1954 bis zum 31. Mai 1955.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen, und zwar das Arbeitsgericht deshalb, weil die Klägerin nach der Art, wie sie im Dienst der beklagten Universität eingesetzt sei, nicht die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VI b erfülle. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin deshalb zurückgewiesen, weil die Klägerin als Aussenseiterin nicht tarifgebunden im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG sei. Sie könne keinen Anspruch auf Höhergruppierung geltend machen, weil einzelvertraglich die Be-



zahlung nach der Vergütungsgruppe VII der TO.A zwischen den Parteien vereinbart worden sei. Im Hinblick auf diese Vereinbarung könne sie auch dann nicht Bezahlung nach Gruppe VI b verlangen, wenn sie die Tätigkeitsmerkmale dieser Gruppe erfülle und wenn die TO.A in ihrer jeweiligen Fassung zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gemacht worden sei.

Das Landesarbeitsgericht hat gegen seine Entscheidung die Revision zugelassen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft, auch ordnungsgemäss eingelegt und begründet worden.

Das Rechtsmittel musste Erfolg haben.

Auszugehen ist davon, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei seiner Begründung durch den Arbeitsvertrag vom 17. Juni 1946 der TO.A unterstanden hat. Dies folgt bereits daraus, daß die TO.A als staatlich gesetztes Recht dieses Arbeitsverhältnis zur Zeit seiner Begründung beherrschte. Es handelt sich um ein Arbeitsverhältnis, nach dem die Klägerin als Angestellte im öffentlichen Dienst tätig sein soll. Der Anwendungsbereich der TO.A erstreckt sich, wie in § 1 Abs. 1 Buchst. k ausdrücklich bestimmt ist, auch auf die Angestellten der Universitäten.

Die TO.A als staatlich gesetztes Recht beherrscht das Arbeitsverhältnis der Klägerin auch heute noch normativ. Die Regelungen der TO.A sind nach wie vor von Bestand, soweit sie nicht, insbesondere durch Tarifvertrag gemäss § 9 TVG, beseitigt sind. Eine vollständige Aufhebung oder Ersetzung der TO.A ist bisher nicht vorgenommen worden. Die Gesamtregelung der TO.A als einer normativen Regelung der Arbeitsverhältnisse der Angestellten im öffentlichen Dienst ist insbesondere nicht durch die wiederholten Änderungen der Gehaltssätze der Anlage 1 zur TO.A in der Zeit nach 1949 in ihrem Bestand berührt worden. Es trifft zu, daß diese Gehaltssätze, wie sie sich aus der Anlage 1 zur TO.A in deren ursprünglicher und bei der Ein-



stellung der Klägerin in den Dienst bei der Beklagten noch geltender Fassung ergeben, tarifvertraglich während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zugunsten der Arbeitnehmer verändert worden sind (vgl. das Königsteiner Abkommen vom 24. Juni 1949, die Tarifverträge zwischen der Tariftgemeinschaft Deutscher Länder und der ÖTV/DAG vom 7. April 1952 und vom 10. September 1954 usw.). Durch diese Regelungen sind aber, dies verkennt das Landesarbeitsgericht, nur die Gehaltssätze der Anlage 1 zur TO.A geändert, nicht aber ist die TO.A selbst, auch nicht ihre Anlage 1, durch diese oder auch andere tarifliche Regelungen in ihren tragenden Grundsätzen beseitigt worden. Dies gilt auch von dem Grundsatz der TO.A, daß die Angestellten nach Tätigkeitsmerkmalen besoldet werden, und zwar nach Tätigkeitsmerkmalen, wie sie sich aus der insoweit noch in Geltung befindlichen Anlage 1 zur TO.A ergeben. Daraus folgt, daß alle Angestellten im öffentlichen Dienst kraft der normativen Wirkung der TO.A in die nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Vergütungsgruppe der Anlage 1 eingestuft werden müssen, in die sie nach der von ihnen geleisteten Tätigkeit gehören.

An diesen Grundsätzen ist auch dadurch nichts geändert worden, daß der § 3 TO.A durch den Tarifvertrag vom 28. Februar 1951 zwischen der Tariftgemeinschaft Deutscher Länder und der ÖTV/DAG für die Verwaltungen des Bundes und der Länder aufgehoben ist [vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 2 S.367 f.]. Denn der aus der Gesamtregelung der TO.A folgende Grundsatz, daß normativ der Arbeitnehmer in die nach seiner Tätigkeit richtige Vergütungsgruppe der Anlage 1 der TO.A eingeordnet ist und damit den Anspruch auf das Gehalt dieser Gruppe unabdingbar hat, wird durch die Aufhebung des § 3 TO.A nicht berührt. Die Anlage 1 zur TO.A mit ihren Vergütungsgruppen hat nach wie vor normative Bedeutung. Das ergibt sich auch aus § 4 TO.A, wo auf die die Vergütungsbemessung enthaltende Anlage 1 zur TO.A mit ihren Tätigkeitsmerkmalen Bezug genommen wird. Der unter die TO.A fallende Angestellte wird also automatisch und unmittelbar, gemessen an der ihm aufgetragenen Tätigkeit, einer der in der Anlage 1 zur TO.A aufgeführten Gruppen zugeordnet. Diese auch für die Parteien nach wie vor bestehende normative Wirkung der TO.A und ihrer Anlage 1



begründet das Recht der Klägerin auf Bezahlung nach der Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie erfüllt. Dieses Recht konnte durch Arbeitsvertrag nicht rechtswirksam zu Ungunsten der Klägerin abbedungen werden. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt und damit durch Nichtanwendung der TO.A eine Rechtsnorm verletzt.

Die Klägerin, die weder der ÖTV noch der DAG angehört, hat zwar normativ keinen Anspruch auf die Erhöhungen, die in den Vergütungssätzen der einzelnen Vergütungsgruppen der Anlage 1 zur TO.A tarifvertraglich zwischen der Tariftgemeinschaft Deutscher Länder und der ÖTV/DAG nach der Währungsreform vereinbart worden sind. Denn die normative Wirkung dieser die Vergütungssätze erhöhenden tariflichen Vereinbarungen erstreckt sich nicht auf die Klägerin als Außenseiterin. Es bedarf aber keiner Prüfung in der Richtung, ob die Klägerin kraft Nachwirkung jedenfalls den Anspruch auf die Vergütungssätze in der ursprünglichen Höhe hat und ob sich so der geltend gemachte Zahlungsanspruch ganz oder teilweise rechtfertigen könnte. Denn die im Hinblick darauf, daß die Klägerin nicht tarifgebunden ist, entstehende Lücke hinsichtlich der Höhe der Vergütung in der Vergütungsgruppe, in die die Klägerin nach den Merkmalen der von ihr geleisteten Tätigkeit normativ gehört, ist dadurch geschlossen, daß der Klägerin arbeitsvertraglich der Anspruch auf Bezahlung nach den Vergütungsgruppen der TO.A in der jeweiligen Höhe der Vergütungssätze eingeräumt ist. Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung enthält bereits der Arbeitsvertrag der Klägerin, der im Jahre 1946 geschlossen ist. Eine entsprechende Vereinbarung ist im Jahre 1952 wiederholt worden. Das Landesarbeitsgericht hat diese arbeitsvertraglichen Abreden zwischen den Parteien bei seiner Entscheidung nicht frei von Rechtsirrtum gewürdigt. Kraft dieser arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen der beklagten Universität und der Klägerin hat die Klägerin im Gegensatz zu der Ansicht des Landesarbeitsgerichts den Anspruch, an allen Erhöhungen der Vergütungssätze teilzunehmen. Schon aus dem Zeitpunkt der Ergänzung des Arbeitsvertrages im Oktober 1952 folgt, daß es sich dabei auch um solche



Erhöhungen handelt, die von Tarifvertragsparteien durch Schaffung tariflicher Normen vorgenommen worden sind. Denn im Oktober 1952 wurden nach dem TVG tarifliche Normen nur durch Tarifvertragsparteien gesetzt. Diese Änderungen der Vergütungssätze durch die Tarifvertragsparteien wirken zwar im Hinblick auf die fehlende Tarifgebundenheit der Klägerin nicht kraft normativer Wirkung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin, sie wirken aber doch<sup>1</sup> kraft der arbeitsvertraglichen Abreden zwischen den Parteien. Eine solche arbeitsvertragliche Erstreckung tariflicher Regelungen auf Aussenseiter ist möglich und rechtswirksam (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 1955, § 3 Anm. 4; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1957, Bd.2 S.340).

Das Landesarbeitsgericht legt den Arbeitsvertrag der Klägerin dahin aus, daß die Parteien durch die Bezugnahme auf die Vergütungsgruppe VIII, später Vergütungsgruppe VII, eine feste Gehaltsabrede arbeitsvertraglich getroffen haben. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts soll damit ausgeschlossen sein, daß die Klägerin den Anspruch auf Bezahlung aus einer Vergütungsgruppe, in die sie nach der von ihr geleisteten Tätigkeit gehört, in der jeweiligen Höhe dieser Vergütungsgruppe hat.

Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nachprüfbar. Einmal handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag der Klägerin um einen typischen Formularvertrag, wie er im öffentlichen Dienst allgemein abgeschlossen wird und dessen Auslegung daher bereits aus diesem Grunde in der Revisionsinstanz nachgeprüft werden kann. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist aber auch deshalb in der Revisionsinstanz nachprüfbar, weil diese Auslegung dem Gesamtbild des Vertrages und den nach der Lebenserfahrung mit einem solchen Vertrag im öffentlichen Dienst verfolgten Zwecken nicht gerecht wird. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Vertragsauslegung verletzt deshalb allgemeine Erfahrungssätze sowie wesentlichen Auslegungstoff. Wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, zwischen der Klägerin und der beklagten Universität sei lediglich Bezahlung des Gehalts einer bestimmten Vergütungsgruppe, und zwar ohne Rücksicht auf die Tätigkeitsmerkmale der



von der Klägerin geleisteten Arbeit vereinbart worden und damit seien die Eingruppierungsvorschriften der TO.A vertraglich abgedungen, die TO.A sei deshalb nur noch insoweit anzuwenden, als es sich nicht um das Gehalt handele, so verkennt das Landesarbeitsgericht sowohl die normative Wirkung der nach wie vor in Kraft befindlichen TO.A einschliesslich ihrer Anlage 1 wie aber auch den Wortlaut und den Inhalt des Arbeitsvertrags der Klägerin. Nach dem Arbeitsvertrag wird die Klägerin "nach Maßgabe von ATO, TO.A und ADO eingestellt und in die Vergütungsgruppe VIII (später VII) eingereiht". Daraus ist zu entnehmen, daß die Universität die TO.A vollinhaltlich dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt hat. Dann ist in dem Arbeitsvertrag die Vergütungsgruppe bezeichnet worden, in die nach der Ansicht der Arbeitsvertragsparteien die Klägerin im Rahmen der TO.A eingestuft werden sollte und auch nach der von ihr ursprünglich geleisteten Tätigkeit im Hinblick auf die normative Geltung der TO.A und ihrer Anlage 1 eingestuft werden musste. Gleichzeitig ist dann bestimmt worden, daß auch künftige Änderungen der TO.A Anwendung finden sollten. Diese einzelvertragliche Regelung, wie sie aus einer Vielzahl bestehender Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst allgemein bekannt ist und damit der Lebenserfahrung entspricht, verkennt das Landesarbeitsgericht. Wenn es ausführt, es sei ein bestimmtes Gehalt vereinbart worden und nur im übrigen die TO.A für anwendbar erklärt worden, so übersieht das Landesarbeitsgericht, daß eine nur deklaratorisch wirkende Einweisung in eine bestimmte Vergütungsgruppe vorgenommen worden ist. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, es sei Bezahlung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe ohne Rücksicht auf die von der Klägerin verlangte und geleistete Tätigkeit vereinbart worden, widerspricht den Gepflogenheiten in der öffentlichen Verwaltung. Die Einstellung eines der TO.A unterliegenden Angestellten in den öffentlichen Dienst wird regelmässig nicht in der Weise vollzogen, daß zunächst eine bestimmte Vergütung zahlenmässig fest oder durch Bezugnahme auf eine bestimmte Vergütungsgruppe der TO.A vereinbart und erst dann die TO.A für anwendbar erklärt wird. Die Angestellten im öffentlichen Dienst wer-



[Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile](#)  
[Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile](#)

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Einstellung eingewiesen, weil ihr Arbeitsverhältnis der TO.A im Hinblick auf deren normative Bedeutung untersteht und weil nach dieser auf das Dienstverhältnis anzuwendenden TO.A die Vergütung nach Tätigkeitsmerkmalen durch Einreihung in eine bestimmte Vergütungsgruppe, die auf diese Tätigkeitsmerkmale abgestellt ist, festzusetzen ist. Die Tatsache, daß im Arbeitsvertrag eine bestimmte Vergütungsgruppe erwähnt ist, steht danach dem kraft der Normenwirkung der TO.A gegebenen Anspruch auf richtige Eingruppierung nicht entgegen. Bei Aussenseitern, die schon vor der Erhöhung der Vergütungssätze im öffentlichen Dienst bei dem Dienstherrn beschäftigt waren, richtet sich dann der Anspruch auf Bezahlung nach der richtigen Vergütungsgruppe in deren alten, nicht durch die späteren Tarifverträge geänderten Höhe, es sei denn, daß - wie hier - arbeitsvertraglich die Teilnahme an tariflichen Änderungen vereinbart ist. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, es sei eine bestimmte Gruppe ohne Rücksicht auf die Tätigkeitsmerkmale vereinbart, die Klägerin habe deshalb keinen Anspruch auf Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen und Bezahlung der Vergütungssätze der für sie anwendbaren Vergütungsgruppe in der jeweiligen Höhe dieser Vergütungssätze, ist deshalb nicht haltbar.

Zusammenfassend ist sonach festzustellen: Den Anspruch auf richtige Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen gibt normativ die TO.A, die insoweit einschliesslich ihrer Anlage 1 nach wie vor geltendes Recht ist; den Anspruch auf die Vergütungssätze in ihrer jeweiligen Höhe gibt der Arbeitsvertrag der Klägerin, der die TO.A in ihrer jeweiligen Fassung für anwendbar erklärt hat, also einschliesslich der Änderungen der Vergütungshöhen nach der Anlage 1 zur TO.A.

Der Senat ist zur Zeit noch nicht in der Lage, nachzuprüfen, ob die Klägerin nach der Vergütungsgruppe VI b, wie sie es verlangt, oder nach der Vergütungsgruppe VII, die die beklagte Universität bezahlt und weiter bezahlen will, vergütet werden muss. Es kann zwar von den Gerichten für Arbeits-sachen nachgeprüft werden, ob der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in die richtige Gruppe eingestuft ist (ständige Recht-



sprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. AP Nr.2 zu § 3 TO.A und AP Nr. 7 zu § 3 TO.A). Eine solche Nachprüfung setzt jedoch voraus, daß die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen gegeben sind. Hieran fehlt es aber im vorliegenden Fall. Das Landesarbeitsgericht hat zwar eine Beweisaufnahme durchgeführt, es hat aber von einer Würdigung dieser Beweisaufnahme bisher Abstand genommen. Aus der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beweisaufnahme habe eine ganze Reihe von Tatsachen ergeben, die im Sinne der Klägerin zu bewerten seien, kann kein sicherer Schluss darauf gezogen werden, daß die Klägerin in die Vergütungsgruppe VI b gehört. Das Landesarbeitsgericht wird sonach insoweit eigene Feststellungen zu treffen und diese seiner Entscheidung zugrunde zu legen haben.

Aus diesen Gründen war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. Poelmann

Wichmann

Dr.Schröder

Dr. Kaulen

Knepper

