

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

Gesetz: §§ 133, 157 BGB, § 9 TVG, § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG

Leitsätze:

1. Die Aufhebungsklage nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG kann auf die Verletzung einer jeden Rechtsnorm, auch einer tariflichen Norm gestützt werden. Die Gerichte für Arbeitssachen sind in diesem revisionsähnlichen Verfahren nicht an die Auslegung, die das Schiedsgericht der Tarifnorm gegeben hat, gebunden.
2. Auch ein Tarifvertrag, der gegenüber einer Tarifordnung einen kleineren räumlichen, betrieblichen oder fachlichen Geltungsbereich hat, kann insoweit eine Tarifordnung gemäß § 9 TVG verdrängen.
3. Eine Tarifordnung wird auch dann durch einen Tarifvertrag vollinhaltlich verdrängt, wenn die Tarifvertragsparteien die Absicht hatten, das Sachgebiet, auf das sich die Tarifordnung erstreckte, abschließend zu regeln, dabei aber Einzelheiten der in der Tarifordnung getroffenen Regelung nicht übernommen haben. Enthält aber der Tarifvertrag keine normative Vergütungsregelung, so kann er eine bestehende normative Vergütungsregelung der TO. nicht verdrängen. Eine normative Bestimmung der Vergütung ist nicht in einer tariflichen Regelung, die Vergütung solle durch Einzelarbeitsvertrag festgesetzt werden, zu sehen.
4. Tarifverträge können durch sinngemäße Einstufung einzelner Arbeitnehmer in die Lohngruppeneinteilung des Tarifvertrages ergänzt werden, wenn die Tarifvertragsparteien nach ihrem aus dem Tarifvertrag erkennbaren Willen bei der Schaffung der Tarifnormen den Willen gehabt haben, alle tarifgebundenen Arbeitnehmer dem Tarifvertrag einschließlich der Lohnregelung zu unterstellen.

- 2 -

5. Eine Ergänzung des Tarifvertrages durch Einstufung einzelner Arbeitnehmer in die Lohngruppeneinteilung des Tarifvertrages ist dann nicht möglich, wenn die Tarifvertragsparteien erkennbar bewußt von einer tariflichen Regelung der Löhne dieser Arbeitnehmer Abstand genommen haben.

Aktenzeichen: 1 AZR 559/55

Urteil des BAG vom 12. April 1957

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
12. April 1957

z. Mißler, Angestellter

s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Dr. Winkler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Oktober 1955 - 1 Sa 58/55 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Hamburg 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr als Mitglied angehört, war vom 15. November 1952 bis zum 27. Oktober 1953 als Schiffsarzt auf dem Fischereischutzboot "M" der beklagten Bundesrepublik Deutschland tätig. Zu den Aufgaben der Fischereischutzboote gehörte auch die ärztliche Betreuung und Versorgung der auf See befindlichen Fischer.

Der Kläger erhielt für seine Tätigkeit neben einer einzelvertraglich vereinbarten sog. Grundheuer von monatlich 500,- DM Fischereizulagen, Kleidergelder, Mehrarbeitszulagen und Verpflegungsgelder nach der Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote vom 6. April 1951, die zwischen dem Bundesminister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und der ÖTV abgeschlossen ist. Diese Tarifvereinbarung bestimmt in § 1, daß der jeweils gültige Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt auch auf die Besatzungen der Fischereischutzboote Anwendung findet. (Der Seeschifffahrtstarifvertrag ist abgeschlossen zwischen dem Verband Deutscher Reeder und dem Verband Deutscher Küstenschiffer einerseits und der ÖTV und der DAG andererseits.) In diesen tariflichen Regelungen und den dazugehörigen Heuertarifen, insbesondere dem Heuertarif vom 1. Januar 1952 ab, sind Bestimmungen über die Grundheuer der Schiffsärzte nicht enthalten.

Der Kläger ist der Ansicht, sein Arbeitsverhältnis werde nicht durch die Tarifvereinbarung für die deutschen Fischereischutzboote und den Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt geregelt, da in beiden tariflichen Regelungen die Heuer für Schiffsärzte nicht bestimmt sei. Seine Grundheuer sei bei dieser Sachlage aus der TO.A, und zwar aus deren Vergütungsgruppe II, zu entnehmen. Die Vertragsparteien der Tarifvereinbarung für die deutschen Fischereischutzboote und des Tarifvertrags für die deutsche Seeschifffahrt hätten bewußt von einer tariflichen Regelung der Arztheuer Abstand genommen, da die Verschiedenheit der Arbeitsbedingungen, unter denen die Schiffsärzte ihren Dienst zu leisten hätten, eine einheitliche tarifliche Regelung der Heuersätze als untunlich hätte erscheinen lassen.



Bei Zugrundelegung der Vergütungsgruppe II der T0.A habe er einen Anspruch auf Nachzahlung von 3.087,50 DM.

Die beklagte Bundesrepublik trat dieser Auffassung entgegen und führte aus, das Arbeitsverhältnis des Klägers werde durch die Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und den Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt sowie den dazugehörigen Heuertarif geregelt. Der Kläger sei Mitglied der Besatzung der "M" gewesen und daher tarifgebunden an die auch für sein Arbeitsverhältnis geltenden tariflichen Regelungen der genannten Tarifvereinbarung. Die Tarifvertragsparteien hätten die ganze Besatzung der Fischereischutzboote einschließlich der Schiffsärzte den tariflichen Regelungen unterstellen und damit die Weitergeltung anderer tariflicher Regelungen für einzelne Besatzungsmitglieder, auch für die Schiffsärzte, ausschließen wollen. Diese Regelungen fänden daher Anwendung, obwohl eine Heuer für die Schiffsärzte ausdrücklich nicht ausgeworfen worden sei. Die Tarifvertragsparteien hätten nämlich vorgesehen, daß die tariflich nicht bestimmte Grundheuer der Schiffsärzte im Wege der im Hinblick auf die Verschiedenheit der tatsächlichen Verhältnisse besser geeigneten einzelvertraglichen Abrede festgesetzt werden solle. Durch derartige einzelvertragliche Abreden der Parteien des Arbeitsverhältnisses habe also die von den Tarifvertragsparteien bewußt tariflich nicht geregelte Höhe der Schiffsarztheuer bestimmt werden sollen; überdies könne diese Heuer als tarifliche Heuer dadurch bestimmt werden, daß der Schiffsarzt in die Heuergruppen für Schiffsoffiziere sinngemäß eingestuft werde.

Nachdem in einem Vorprozeß der von dem Kläger geltend gemachte Anspruch auf Nachzahlung des Unterschiedsbetrages zwischen der dem Kläger vertraglich gewährten Grundheuer und einer nach T0.A II berechneten Vergütung rechtskräftig im Hinblick auf die von der Beklagten erhobene Einrede des Schiedsvertrags abgewiesen worden war, hat der Kläger den gleichen Anspruch vor dem Tarifschiedsgericht für die deutsche Seeschifffahrt verfolgt, ist jedoch auch dort abgewiesen worden. Das Tarifschiedsgericht ist in seinem Schiedsspruch vom 19. April 1955 davon ausgegangen, daß der Kläger als



Schiffsarzt auf einem Fischereischutzboot und damit Besatzungsmitglied dieses Bootes den tariflichen Regelungen der Tarifvereinbarung für die deutschen Fischereischutzboote und des Tarifvertrags für die deutsche Seeschifffahrt unterstehe. Dem stehe nicht entgegen, daß in diesen tariflichen Regelungen eine tarifliche Grundheuer für die Schiffsärzte nicht bestimmt sei. Die insoweit bestehende Lücke müsse und könne durch sinngemäße Einstufung in die Heuersätze für die Schiffsoffiziere geschlossen werden. Die TO.A oder sonstige tarifliche Regelungen seien deshalb auch auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mehr anwendbar, insbesondere sei die TO.A mit dem Inkrafttreten der tariflichen Regelungen der Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und des Tarifvertrags für die deutsche Seeschifffahrt insoweit außer Kraft getreten (§ 9 TVG).

Mit der vorliegenden Klage beantragt der Kläger Aufhebung des Schiedsspruchs und Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 3.087,50 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Oktober 1953. Er ist jedoch in den Vorinstanzen mit diesen Anträgen abgewiesen worden, das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Mit der Revision, die auf Divergenz gestützt ist, beantragt der Kläger Aufhebung des angefochtenen Urteils, Verurteilung der Beklagten nach Klageantrag, hilfsweise aber Aufhebung des Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, hilfsweise an das Tarifschiedsgericht.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zulässig, denn das angefochtene Urteil weicht von den Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hannover vom 17. Mai 1950 (Betrieb 1950 S. 338, AR-Blattei D Nr. 1062) und Bremen vom 19. Juli 1950 (BB 1950 S. 534) ab und beruht auf dieser Abweichung.

Nach den Entscheidungen der genannten beiden Landesarbeitsgerichte setzt die Verdrängung einer Tarifordnung durch einen Tarifvertrag gemäß § 9 TVG voraus, "daß der Tarifvertrag für den Geltungsbereich der Tarifordnung erlassen wird" bzw. "daß der Geltungsbereich des Tarifvertrags dem der Tarifordnung



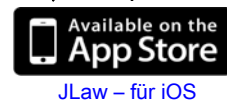
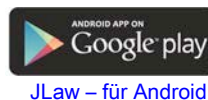
mindestens gleichkommt oder größer als dieser ist". Die Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote hat einen kleineren Geltungsbereich als die TO.A, könnte also nach diesen Entscheidungen die TO.A nicht gemäß § 9 TVG verdrängen. Im Gegensatz zu diesen Entscheidungen geht das angefochtene Urteil davon aus, daß die Tarifvereinbarung für die deutschen Fischereischutzboote die TO.A nach § 9 TVG verdrängt habe. Daraus ergibt sich, daß das Berufungsgericht die Rechtsansicht vertritt, daß ein Tarifvertrag mit kleinerem räumlichen, betrieblichen oder fachlichen Geltungsbereich eine Tarifordnung mit einem größeren Geltungsbereich verdrängen kann. Die insoweit tragende Rechtsfrage wird also von den Landesarbeitsgerichten Hannover und Bremen einerseits und dem Berufungsgericht andererseits abweichend beurteilt. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Rechtsfrage liegt noch nicht vor. Damit erweist sich die auf Divergenz gestützte Revision als zulässig, ohne daß es darauf ankommt, ob das angefochtene Urteil, wie die Revision dies annimmt, auch noch von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts oder anderer Landesarbeitsgerichte abweicht.

Mit der Klage verlangt der Kläger gemäß § 110 ArbGG Aufhebung des Schiedsspruchs, den das Tarifschiedsgericht über den von ihm verfolgten Zahlungsanspruch am 19. April 1955 erlassen hat. Gestützt ist die Klage auf § 110 Abs.1 Nr. 2 ArbGG. Nach dieser Vorschrift kann Aufhebung des Schiedsspruchs dann verlangt werden, wenn der Schiedsspruch auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Aufhebungsklage kann danach auf die Verletzung einer jeden Rechtsnorm des formellen oder des materiellen Rechts (so des § 9 TVG) gestützt werden, einschließlich der Verletzung normativer Bestimmungen eines Tarifvertrags oder einer Tarifordnung. Als verletzte Rechtsnorm^{en} kommen insbesondere auch die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB sowie allgemeine Erfahrungs- und Denkgesetze, deren Verletzung der Verletzung einer Rechtsnorm gleichsteht (vgl. Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., § 110 Anm. 4), in Betracht. Insbesondere kann im Hinblick auf den revisionsähnlichen Charakter, den § 110 ArbGG der Aufhebungsklage gegeben hat, auch die rechtliche



Auslegung, die das Schiedsgericht den tariflichen Regelungen gegeben hat, nachgeprüft werden. Der von Dietz-Nikisch, ArbGG 1954, § 110 Anm. 6, vertretenen Auffassung, im Verfahren nach § 110 ArbGG könne die Auslegung, die das Schiedsgericht den Erklärungen der Parteien und vor allem dem Tarifvertrag und den einzelnen Tarifnormen gegeben hat, nicht nachgeprüft werden, vermag der Senat nicht zu folgen. Die Auslegung insbesondere einer Tarifnorm ist Auslegung einer Rechtsnorm, die fehlerhafte Auslegung Verletzung einer Rechtsnorm. Nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG kann aber auf Verletzung einer Rechtsnorm die Aufhebungsklage gestützt werden.

Wenn das Tarifschiedsgericht und ihm folgend die Vorinstanzen davon ausgegangen sind, daß das Inkrafttreten der Tarifvereinbarung für die deutschen Fischereischutzboote in ihrem Geltungsbereich zu einer Verdrängung der TO.A habe führen können, obwohl der räumliche, betriebliche und fachliche Geltungsbereich der TO.A größer als der der Tarifvereinbarung ist, so verstößt diese Auffassung nicht gegen § 9 TVG. Die von den Landesarbeitsgerichten Hannover und Bremen in den angeführten Entscheidungen vertretene Auffassung (so auch Kraegeloh, Betrieb 1950 S. 337; zweifelnd offenbar Galperin, RdA 55 S. 369), hält der Senat nicht für zutreffend. Vielmehr treten mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrags Tarifordnungen, die für den Geltungsbereich des Tarifvertrags oder für Teile dieses Geltungsbereichs erlassen sind, grundsätzlich außer Kraft. Eine Einschränkung dieses Grundsatzes dahin, daß der Tarifvertrag den räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich der Tarifordnung haben oder weiter reichen muß, ist aus dem Gesetzeswortlaut nicht zu entnehmen. Es muß mit der auch im Schrifttum überwiegend vertretenen Ansicht (vgl. Hueck-Nipperdey-Topf, TVG, 1955, § 9 Anm. 1; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., § 19 II 4 b (mit Angaben); Monjau-Heimeier, TVG, § 9 Anm. 3; Maus, TVG, § 9 Anm. 8; Nikisch, AP 1952 Nr. 14) angenommen werden, daß auch ein Tarifvertrag mit kleinerem Geltungsbereich für diesen seinen Geltungsbereich die im übrigen (außerhalb des räumlichen, betrieblichen oder fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags) fortbestehende Tarifordnung nach § 9 TVG verdrängt. Diese Auslegung des § 9 TVG entspricht, wie auch Galperin aaO zugibt, dem Sinn und Zweck des



Gesetzes, das die behördlich normierten Tarifbestimmungen möglichst rasch durch vereinbarte Tarifregeln ersetzen wollte.

Die Grenzen der Außerkraftsetzung der Tarifordnung durch einen Tarifvertrag werden bestimmt durch die Tarifbindung, den Geltungsbereich des Tarifvertrags und den sachlichen Umfang der tariflichen Regelung. Nach § 9 TVG würde also die weitere Anwendung der TO.A hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Klägers nur dann ausgeschlossen sein, wenn auch die Heuer des Klägers tariflich geregelt worden wäre, der Kläger also den Anspruch auf eine tarifliche Vergütung nach dem Tarifvertrag hätte. Denn trotz des Inkrafttretens einer tariflichen Regelung bleiben solche Bestimmungen einer zuvor geltenden Tarifordnung in Kraft, die durch den Tarifvertrag nicht geregelt sind, hier also die tarifliche Vergütungsregelung der TO.A, sofern diese auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finden könnte. § 9 TVG sieht grundsätzlich vor, daß über das Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes hinaus die vorher erlassenen Tarifordnungen bis auf weiteres in Kraft bleiben. Sie können entweder durch Erlass des Bundesministers für Arbeit oder aber durch Schaffung neuer, sie ersetzender, d.h. an ihre Stelle tretender Tarifverträge durch die tariffähigen Organisationen beseitigt werden. Den tariffähigen Organisationen steht aber nicht die Befugnis zu, Tarifordnungen ohne Schaffung tarifvertraglicher Normen ersatzlos zu beseitigen. Eine Verdrängung bestehender Tarifordnungen nach § 9 TVG setzt zwar nicht voraus, daß alle Fragen, die die Tarifordnung regelte, nunmehr in einem Tarifvertrag geregelt werden. Es reicht vielmehr aus, daß das Sachgebiet, auf das sich die Tarifordnung erstreckte, nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien erschöpfend und abschließend tarifvertraglich geregelt wird (vgl. hierzu Witting in BABl. 1950 S. 191, Erlass des Bundesministers für Arbeit vom 14.12.1953, BB 1954 S. 27). In einem solchen Fall treten insbesondere auch Bestandteile der Gesamtregelung bildende Einzelheiten der Regelung in der Tarifordnung außer Kraft, die in den ebenfalls eine Gesamtregelung des Fragenkreises bildenden Tarifvertrag nicht übernommen sind. Um die



Regelung einer solchen Einzelheit mit einer - im Gesamtrahmen gesehen - untergeordneten Bedeutung handelt es sich aber dann nicht, wenn die Tarifordnung den Arbeitnehmern tarifliche Mindestvergütungen aussetzte, während der Tarifvertrag die Vergütungsfestsetzung der vertraglichen Vereinbarung im Einzelarbeitsverhältnis überlässt. Durch eine solche Regelung im Tarifvertrag würde den Arbeitnehmern, die bisher nach den Bestimmungen der Tarifordnung den Anspruch auf einen unabdingbaren tariflichen Mindestlohn haben, dieser Anspruch genommen, ohne daß ihnen durch den Tarifvertrag ein ebenso geschützter Anspruch auf Vergütung eingeräumt wird. Eine Regelung des Tarifvertrags, daß die Vergütung in Zukunft im Wege der einzelvertraglichen Vereinbarung bestimmt werden sollte, würde sonach praktisch auf eine ersatzlose Aufhebung der zuvor bestehenden normativen Vergütungsregelung der Tarifordnung hinauslaufen und damit dem Arbeitnehmer den besonderen Schutz, unter dem tarifliche Vergütungen stehen, nehmen. Zu einer solchen ersatzlosen Aufhebung einer für den Arbeitnehmer so wichtigen normativen Regelung, wie es die Vergütungsregelung einer Tarifordnung ist, wären aber die Tarifvertragsparteien nach § 9 TVG oder nach anderen gesetzlichen Vorschriften nicht befugt. Dem stünde insbesondere auch entgegen, daß es sich bei den durch Tarifordnungen gesetzten Normen um staatliches Recht handelt, das nur im Rahmen des § 9 TVG von den tariffähigen Organisationen durch Schaffung eigenen Rechts im Rahmen ihrer Tarifautonomie beseitigt werden kann.

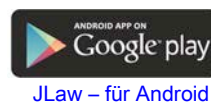
Wird die Rechtslage unter diesen Gesichtspunkten geprüft, so ergibt sich folgendes:

Die Vorinstanzen sind mit Recht dem Tarifschiedsgericht insofern beigetreten, als dieses angenommen hat, daß der Kläger, der der ÖTV als einer der Tarifvertragsparteien angehört, als Schiffsarzt grundsätzlich tarifgebunden ist auch an die Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und an den Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt. Auch der Schiffsarzt gehört zu den Besatzungsmitgliedern eines Fischereischutzbootes. Dies entspricht den Aufgaben der Fischereischutzboote, die auch die ärztliche Versorgung der auf See befindlichen Fischer sichern sollen. Insbesondere folgt aus § 1 des Tarifvertrags für die deutsche Seeschifffahrt, der nach § 1 der



Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote anwendbar ist, daß der Arzt zur Besatzung gehört. Denn aus § 1 Abs. 1 Satz 2 dieses Tarifvertrags ergibt sich, daß der Tarifvertrag für die deutsche Seeschiffahrt für "alle Personen gilt, die zum Dienst an Bord des Schiffes für die Fahrt und für Rechnung des Reeders angenommen sind" und daß "alle diese Personen" als Schiffsbesatzung bzw. als Besatzungsmitglieder im Sinne des Tarifvertrags für die deutsche Seeschiffahrt gelten, damit aber auch im Hinblick auf die Verweisung in § 1 der Tarifvereinbarung für die Besatzungen der Fischereischutzboote als Besatzungsmitglieder der Fischereischutzboote, wenn sie auf einem Fischereischutzboot Dienst leisten. Wenn das Tarifschiedsgericht und ihm folgend die Vorinstanzen den Kläger auch unter entsprechender Anwendung der in § 481 HGB und § 2 der Seemannsordnung zum Ausdruck gekommenen Grundsätze als Besatzungsmitglied des Fischereischutzbootes "M" angesehen haben, so verstößt diese Auslegung nicht gegen gesetzliche Auslegungsregeln, allgemeine Erfahrungssätze oder die Denkgesetze und läßt auch nicht wesentlichen Auslegungsstoff außer acht.

Der Feststellung, daß der Kläger als Schiffsarzt Besatzungsmitglied der "M" und als solcher tarifgebunden an die Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und an den Tarifvertrag für die deutsche Seeschiffahrt und an den dazugehörigen Heuertarif ist, steht auch nicht ohne weiteres entgegen, daß in diesen tariflichen Regelungen eine Grundheuer für die Schiffsärzte und damit für den Kläger durch ausdrückliche Regelung nicht festgelegt ist. Zum Wesen eines Tarifvertrags gehört nicht, daß er alle Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Personen normativ regelt. Enthält ein Tarifvertrag nur die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen, so besteht nur insoweit eine bindende normative Tarifregelung; nicht aber führt die Nichtregelung einzelner Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag selbst dazu, daß jegliche Tarifbindung an die im übrigen räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich anwendbare tarifliche Regelung entfällt. Dies gilt auch dann, wenn für



den Arbeitnehmer so wichtige Fragen wie die der Entlohnung nicht normativ geregelt sind.

Das Tarifschiedsgericht und die Vorinstanzen sind deshalb ohne Rechtsirrtum davon ausgegangen, daß der Kläger als Mitglied der ÖTV nach seiner Tätigkeit tarifgebunden an die Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und den Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt ist, obwohl sich Bestimmungen über die an den Schiffsarzt zu zahlende Grundheuer nicht in diesen tariflichen Regelungen befinden.

Für die Anwendung des § 9 TVG genügt das aber, wie dargetan, noch nicht.

Die Vorinstanzen und das Tarifschiedsgericht sehen in der Nichtregelung der Grundheuer für die Ärzte eine Lücke des Tarifvertrags, die sie im Wege richterlicher Vertragsergänzung schließen wollen, und zwar in der Weise, daß sie den Schiffsarzt in die Gruppe der Schiffsoffiziere einreihen und den Tarifvertrag dahin ergänzen, daß der Schiffsarzt den Anspruch auf eine tarifliche Heuer, die etwa der der vergleichbaren Schiffsoffiziere entspricht, haben soll. Wäre das zutreffend, so wäre den Erfordernissen des § 9 TVG in der Tat genügt.

Es ist zwar grundsätzlich nicht ausgeschlossen, solche Arbeitnehmer, die in den Lohnbestimmungen eines Tarifvertrags nicht aufgeführt sind, in das Lohngruppenverzeichnis der tariflichen Regelung sinngemäß einzustufen. Eine solche Ergänzung des Tarifvertrags setzt aber voraus, daß die Tarifvertragsparteien allen Beschäftigten, die unter die tarifliche Regelung fallen, unabdingbare Mindestarbeitsbedingungen durch Setzung entsprechender tariflicher Mindestnormen gewähren wollten (vgl. RAG 4.10.1939 in ARS 37, 218; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., § 18 Anm. 5). Eine Ergänzung des Tarifvertrags im Wege richterlicher Vertragsauslegung ist daher nur zulässig, wenn festgestellt wird, daß die Parteien die in dem Tarifvertrag nicht ausdrücklich normativ geregelte Frage in Kenntnis der insoweit bestehenden Lücke normativ geregelt hätten, also (wenn es sich um die Festsetzung der Löhne handelt) die Absicht gehabt haben, auch die Löhne einzelner Arbeitnehmer,



die sie in dem Lohngruppenverzeichnis des Tarifvertrags nicht aufgeführt haben, normativ tariflich zu regeln und damit auch diesen Arbeitnehmern insoweit tarifliche Mindestbedingungen zu gewähren. Kommt diese Absicht der Tarifvertragsparteien in dem sonstigen Inhalt der getroffenen tariflichen Regelung, wenn auch unvollkommen, zum Ausdruck, so kann diese Regelung entsprechend ausgelegt bzw. ergänzt werden. Diese Vertragsergänzung geht dann dahin, daß die Arbeitnehmer, die in dem Lohngruppenverzeichnis nicht ausdrücklich erwähnt sind, in das Lohngruppenverzeichnis sinngemäß eingeordnet werden und damit den Anspruch auf einen in der tariflichen Regelung festgesetzten Lohn als tariflichen Mindestlohn erhalten.

Eine sinngemäße Einstufung von Arbeitnehmern, die nicht in dem Lohngruppenverzeichnis genannt sind, in dieses Lohngruppenverzeichnis, und damit die Festlegung tariflicher Mindestlöhne auch für diese Arbeitnehmer, ist aber im Wege der Vertragsauslegung oder Vertragsergänzung dann nicht möglich, wenn die Tarifvertragsparteien von einer Festlegung tariflicher Mindestlöhne für diese Arbeitnehmer bei der Schaffung der tariflichen Regelung bewußt Abstand genommen haben. So weil sie der Ansicht waren, die Festlegung tariflicher Mindestlöhne auch für diese Arbeitnehmer sei untunlich und deshalb die Vergütungsfestsetzung insoweit der einzelvertraglichen Abrede zu überlassen. Voraussetzung ist allerdings, daß auch ein solcher denkbarer Wille in den tariflichen Erklärungen noch zum Ausdruck gekommen sein könnte. Das ist aber bei Nichterwähnung einer Arbeitnehmergruppe in dem Lohngruppenverzeichnis möglich. In einem solchen Fall dürfen die Gerichte für Arbeitssachen nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien zuwider die Arbeitnehmer, die die Tarifvertragsparteien bewußt nicht den tariflichen Vergütungsregelungen unterstellen wollten, im Wege der Vertragsauslegung oder durch Einstufung in vergleichbare Lohngruppen den tariflichen Regelungen unterstellen, ihnen damit also den Anspruch auf einen tariflichen Mindestlohn einräumen, und zwar entgegen dem durch Nichtregelung des Lohnes im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifver-



tragsparteien. In einem solchen Verfahren läge nicht eine Auslegung, auch nicht die Ergänzung einer Lücke in einer vorliegenden tariflichen Regelung, sondern die Schaffung einer zusätzlichen Tarifregelung, die die Tarifvertragsparteien im Rahmen der ihnen allein zustehenden Tarifautonomie gerade nicht schaffen wollten. Mit einer solchen "Vertragsergänzung" würden die Gerichte für Arbeitssachen daher Befugnisse für sich in Anspruch nehmen, die allein den Tarifvertragsparteien nach dem Tarifvertragsgesetz vorbehalten sind.

Unter Zugrundelegung dieser Erwägungen hätten das Tarifschiedsgericht und die Vorinstanzen den Sachverhalt prüfen und insbesondere aufklären müssen, ob die Parteien der Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und des Tarifvertrags für die deutsche Seeschifffahrt bewußt eine tarifliche Regelung der Arztheuer nicht vorgenommen haben und nicht vornehmen wollten (z.B. in der Erwägung, daß die Festlegung tariflicher Mindestheuern für Ärzte im Hinblick auf die Verschiedenartigkeit der Arbeitsbedingungen untunlich und deshalb die Vergütungsfestsetzung der einzelvertraglichen Abrede zu überlassen sei) oder aber ob die Parteien dieser tariflichen Regelung der gesamten Besatzung und auch den Schiffsärzten als Mitgliedern der Besatzung den Anspruch auf eine tarifliche Mindeststeuer einräumen wollten, die Aufnahme einer einschlägigen ausdrücklichen Regelung in den Tarifvertrag aber trotz eines insoweit bestehenden Vertragswillens unterlassen haben (z.B. weil sie es als Selbstverständlichkeit ansahen, daß alle Besatzungsmitglieder einschließlich der Ärzte in das Lohngruppenverzeichnis einzuordnen seien oder weil ihnen hinsichtlich der Ärzte ein Versehen unterlaufen ist).

Die insoweit von den Vorinstanzen bisher getroffenen Feststellungen reichen nicht aus, um ihre Entscheidung zu rechtfertigen. Vielmehr lassen die von den Vorinstanzen angestellten Erwägungen erheblichen Auslegungstoff unberücksichtigt, sind deshalb unvollständig und verletzen wesentliche Auslegungsgrundsätze.

Das Landesarbeitsgericht hat am Schluß des Tatbestands seines Urteils "auf den Akteninhalt" verwiesen. Im Hinblick auf

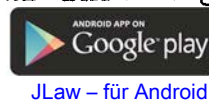


diese weitgehende Bezugnahme muß der Senat davon ausgehen, daß alles, was die Parteien im Laufe des Rechtsstreits tatsächlich vorgetragen haben, von ihnen auch bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht vorgetragen worden ist. Der Kläger hatte bereits in der Klageschrift vorgetragen, die Tarifvertragsparteien hätten bewußt die Heuer der Schiffsärzte nicht regeln wollen, inso- weit vielmehr der freien Vereinbarung auf einzelvertraglicher Grundlage Raum lassen wollen. Die von dem Tarifschiedsgericht vorgenommene "Lückenausfüllung" stelle eine Vereitelung des Willens der Tarifvertragsparteien dar. Dieser Vortrag des Klägers ist auf S. 2/3 des Tatbestands des arbeitsgerichtli- chen Urteils wiedergegeben. In der Berufungsbegründung vom 12. August 1955 hat der Kläger wiederum vorgetragen, die Ta- rifvertragsparteien hätten bewußt von einer tariflichen Fest- legung der Heuer für die Schiffsärzte Abstand genommen, und hat ein Schreiben der ÖTV zu dieser Frage beigelegt und damit zum Gegenstand seines Sachvortrags gemacht. Auch die beklagte Bundesrepublik hat in der Berufungsbeantwortung vom 29. Au- gust 1955 vorgetragen, daß die Heuer der Schiffsärzte absicht- lich nicht tariflich geregelt worden sei, weil die Verhält- nisse auf den verschiedenen Schiffen so unterschiedlich seien, daß eine generelle Regelung nicht möglich erschien. Deshalb habe die vorgesehene Einzelabsprache die "Lücke" der tarif- lichen Regelung schließen sollen. Damit sei die Anwendung des § 9 TVG im Sinne der klägerischen Ausführungen nicht mög- lich.

Bei dieser Sachlage wird das Landesarbeitsgericht seine Auffassung, die Regelung der Heuer im Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt habe für alle Mitglieder der Besatzung, einschließlich der Ärzte, gelten sollen und deshalb seien die Ärzte sinngemäß einzustufen, einer Nachprüfung zu unterziehen haben. Das Landesarbeitsgericht wird - notfalls nach Ergän- zung des Parteivorbringens - zu prüfen haben, ob nach der Vorgeschichte der tariflichen Regelungen und nach dem in die- sen zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien die Heuer der Schiffsärzte bewußt nicht als tarifliche Heuer festgesetzt werden sollte oder ob eine Regelung der Schiffs- arztsteuer trotz des Willens der Tarifvertragsparteien, auch diese Schiffsärzte im Hinblick auf ihre Eigenschaft als Be-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

satzungsmitglieder der tariflichen Vergütungsregelung zu unterstellen, nur versehentlich, jedenfalls von den Tarifvertragsparteien nicht beabsichtigt, unterblieben ist. Im ersteren Fall ist eine Unterstellung der Schiffsärzte unter die tarifliche Heuerregelung nicht möglich, im anderen Fall erscheint sie als zulässig.

Erst nach dieser Prüfung ist eine Entscheidung über den von dem Kläger geltend gemachten Anspruch möglich.

Ist eine Lückenergänzung möglich, so liegt mit der Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und dem Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt eine tarifliche Regelung der Arztheuer vor. Der Kläger hätte alsdann den unabdingbaren tariflichen Anspruch, mindestens nach diesen Heuersätzen bezahlt zu werden. Mit dem Inkrafttreten dieser tariflichen Regelung wäre gemäß § 9 TVG die weitere Anwendung der TO.A auf das Arbeitsverhältnis des Klägers auch dann ausgeschlossen, wenn diese Tarifordnung zuvor das Arbeitsverhältnis des Klägers einschließlich seiner Vergütungsansprüche regelte.

Ist jedoch eine solche Lückenergänzung nicht möglich, so enthalten die Tarifvereinbarung für die Besatzungen der deutschen Fischereischutzboote und der Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt keine tarifliche Regelung der Heuer der Schiffsärzte und damit der des ^{Klägers}, geben also dem Kläger keinen Anspruch auf eine tarifvertragliche Mindestvergütung.

Sollte somit alsdann § 9 TVG nicht anzuwenden sein, so würde das Berufungsgericht den Schiedsspruch des Tarifschiedsgerichts aufzuheben haben. Bei der erneuten Verhandlung würde auch zu prüfen sein, ob dann, wovon die Parteien dieses Rechtsstreits ausgehen, auf das Arbeitsverhältnis des Klägers die TO.A oder aber eine besondere Tarifordnung für Ärzte Anwendung findet, schließlich auch, falls die TO.A Anwendung findet, nach welcher Vergütungsgruppe der Kläger zu bezahlen ist.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Schröder

Wittholz

Dr. Winkler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)