

29. Nov. 1957

155

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

Gesetz: TO.A § 3, Anlage 1 zur TO.A, tarifliche
Vereinbarung vom 28.2.1951 (Eingruppierungs-
ausschüsse)

Leitsätze:

1. Die TO.A und ihre Anlage 1 gelten trotz der tarifvertraglichen Erhöhungen der Vergütungssätze nach wie vor als Normen staatlich gesetzten Rechts ohne Rücksicht auf die Gebundenheit an einen Tarifvertrag.
2. Außenseiter sind an die tarifvertragliche Schiedsgerichtsklausel, die die tarifvertragliche Vereinbarung vom 28.2.1951 für die Erledigung von Eingruppierungsstreitigkeiten enthält, nicht gebunden.
3. Die Ausschlußfrist nach § 6 der zu 2) genannten tariflichen Vereinbarung vom 28.2.1951 gilt nicht für Außenseiter.

Aktenzeichen: 1 AZR 59/55

Urteil des BAG vom 29. November 1957

LAG Baden in Mannheim.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 59/55

II Sa 98/54 (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 29. November 1957
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Lübke und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 10. Dezember 1954 - II Sa 98/54 - insoweit aufgehoben, als der Berufung der Beklagten stattgegeben worden ist.

Die Sache wird insoweit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Die Entscheidung über die Kosten der Revision bleibt dem Landesarbeitsgericht vorbehalten.

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 nicht gewerkschaftlich organisierte Kläger trat am 1. September 1952 zunächst auf Grund eines auf 3 Monate befristeten Arbeitsvertrags als Aushilfsangestellter des beklagten Landes bei dem Regierungspräsidium Nordbaden unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VII TO.A als Angestellter ein. Er wurde der Abteilung für Wirtschaft (Abteilung III) als Betriebsprüfer zugeteilt. Durch Vertrag vom 28. November 1952 wurde der Kläger auf unbestimmte Zeit eingestellt. Er wurde auch nach diesem Arbeitsvertrag in die Vergütungsgruppe VII TO.A eingestuft.

In dem Arbeitsvertrag heißt es:

"Das Dienstverhältnis unterliegt den Bestimmungen der Allgemeinen Tarifordnung (ATO), der Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A), der Allgemeinen Dienstordnung zu diesen Tarifordnungen (ADO), der gemeinsamen Dienstordnung für die staatlichen Verwaltungen und Betriebe in Baden (Bad. GDO) und den Besonderen Dienstordnungen des Bad. Ministers des Innern (BDO. d. Bad. M. d. I.). Künftige Änderungen der ATO und TO.A oder der Dienstordnungen oder einer an ihre Stelle tretende Tarifordnung gelten vom Tage des Inkrafttretens der Änderungen auch für das vorstehend bezeichnete Vertragsverhältnis."

In der Folgezeit hat der Kläger wiederholt darum, daß seine Bezüge durch Höherstufung in eine andere Vergütungsgruppe verbessert würden. Mit Wirkung vom 1. Juni 1953 wurde der Kläger daraufhin in die Vergütungsgruppe VI b eingestuft. Eine weitere Höherstufung unterblieb. Letztmalig lehnte das beklagte Land mit Schreiben vom 4. Januar 1954 die von dem Kläger verlangte Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV ab.

Der Kläger wurde zunächst bis zum 31. August 1953 mit Betriebsprüfungen in der Abteilung III des Regierungspräsidiums beschäftigt, vom 1. September 1953 wurde er in die Abteilung IV für Heimatvertriebene und Kriegsgeschädigte versetzt. Am 31. Januar 1954 ist er auf eigenen Wunsch aus



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

den Diensten der Beklagten ausgeschieden.

Der Kläger hält die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VII sowie die Eingruppierung ab 1. Juni 1953 in die Vergütungsgruppe VI b für unrichtig und hat zunächst die Ansicht vertreten, er müsse für die Zeit vom 1. Dezember 1952 bis zu seinem Ausscheiden am 31. Januar 1954 nach der Vergütungsgruppe IV T0.A bezahlt werden.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil dahin erkannt, daß der Kläger in der Zeit vom 1. Januar 1953 bis zum 31. August 1953 nach der Vergütungsgruppe V b zu bezahlen sei. Hinsichtlich des Monats Dezember 1952 hat es sich eine Entscheidung im Schlußurteil vorbehalten. Für die Zeit vom 1. September 1953 bis zum 31. Januar 1954 hat es die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung und der Kläger Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat durch das angefochtene Urteil dem Kläger nur Bezahlung nach der Vergütungsgruppe V b für die Zeit vom 1. Juni bis 31. August 1953 zugebilligt und in den Entscheidungsgründen ausgeführt, daß das Verlangen auf Einstufung in eine höhere Vergütungsgruppe für die Zeit vom 1. Januar 1953 bis 31. Mai 1953 und für die Zeit vom 1. September 1953 bis zum 31. Januar 1954 unbegründet sei. Die Anschlußberufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers, mit der er unter Beschränkung seiner früheren Anträge nur noch Zurückweisung der Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts erstrebt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft, auch fristgerecht und ordnungsgemäß eingelegt. Der Revisions-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

antrag ist dahin beschränkt, daß die Berufung des be-
klagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts in
vollem Umfange, also auch hinsichtlich der Zeitspanne
vom 1. Januar bis 31. Mai 1953, zurückgewiesen werden
soll. Der Kläger begehrt also auch für diese Zeit nur
noch Bezahlung nach der Vergütungsgruppe V b.

Die Revision musste zur Aufhebung des angefochtenen
Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten
Verhandlung und Entscheidung insoweit an das Landesar-
beitsgericht führen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausge-
gangen, daß der Kläger den Anspruch auf richtige Eingrup-
pierung in die Vergütungsgruppe der TO.A hat, die den
Tätigkeitsmerkmalen der von ihm geleisteten Arbeit ent-
spricht. Dies ergibt sich daraus, daß das Arbeitsverhält-
nis des Klägers bei seiner Begründung durch die Arbeits-
verträge vom 17. September 1952 und vom 28. November 1952
der TO.A unterstanden hat. Die TO.A als staatlich gesetztes
Recht beherrschte normativ dieses Arbeitsverhältnis zur
Zeit seiner Begründung und zur Zeit seiner Abwicklung. Es
handelt sich um ein Arbeitsverhältnis, nach dem der Kläger
als Angestellter im öffentlichen Dienst tätig sein soll.
Die Regelungen der TO.A sind für ein solches Arbeitsver-
hältnis nach wie vor von Bestand, soweit sie nicht, insbe-
sondere durch Tarifvertrag gemäss § 9 TVG, beseitigt sind.
Eine vollständige Aufhebung oder Ersetzung der TO.A ist bis-
her nicht vorgenommen worden. Die Gesamtregelung der TO.A
als einer normativen Ordnung der Arbeitsverhältnisse der
Angestellten im öffentlichen Dienst ist insbesondere nicht
durch die wiederholten tarifvertraglichen Änderungen der Ge-
haltssätze der Anlage 1 zur TO.A in der Zeit nach 1949 nach
§ 9 TVG außer Kraft gesetzt worden. Durch diese Tarifver-
träge sind nur die Gehaltssätze der Anlage 1 zur TO.A ge-
ändert, nicht aber ist die TO.A selbst, auch nicht ihre An-
lage 1, durch diese tariflichen Regelungen in ihren tragen-
den Grundsätzen gemäss § 9 TVG beseitigt worden. Dies gilt
insbesondere von dem Grundsatz, daß die Angestellten im

- 5 -

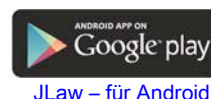
den, und zwar nach Tätigkeitsmerkmalen, wie sie sich aus der insoweit noch in Geltung befindlichen Anlage 1 zur TO.A ergeben. Daraus folgt, daß alle Angestellten im öffentlichen Dienst kraft der normativen Wirkung der TO.A in die nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Vergütungsgruppe der Anlage 1 zur TO.A eingestuft werden müssen, in die sie nach der von ihnen geleisteten Tätigkeit gehören.

Diese Grundsätze gelten ohne Rücksicht auf Organisationszugehörigkeit, die nur für die Bindung an einen Tarifvertrag von Bedeutung ist. Für alle Angestellten des öffentlichen Dienstes gelten die Regelungen der TO.A einschließlich ihrer Anlage 1 als Normen staatlich gesetzten Rechts. Außenseiter haben zwar, da sie nicht tarifgebunden im Sinne des § 3 TVG sind, keinen normativ geregelten Anspruch auf die Erhöhungen, die in den Vergütungssätzen der einzelnen Vergütungsgruppen der Anlage 1 zur TO.A tarifvertraglich zwischen der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder und der ÖTV/DAG nach der Währungsreform vereinbart worden sind. Denn die normative Wirkung dieser tariflichen Vereinbarungen erstreckt sich nicht auf die Außenseiter. Für Außenseiter ergibt sich daher hinsichtlich der Höhe der durch Tarifvertrag festgesetzten Vergütungen eine Lücke, weil sie an den normativen Erhöhungen der Vergütungssätze nicht kraft deren normativer Wirkung teilnehmen. Diese Lücke kann aber im einzelnen Arbeitsverhältnis dadurch geschlossen werden, daß mit dem Außenseiter arbeitsvertraglich vereinbart wird, er solle nach den Vergütungsgruppen der TO.A in der jeweiligen Höhe der Vergütungssätze bezahlt werden (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 1957, Bd. 2 S.340; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG 1955, § 3 Anm. 4). Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung enthält der zwischen den Parteien am 28. November 1952 abgeschlossene Arbeitsvertrag. Kraft dieser Vereinbarung, nach der künftige Änderungen der TO.A vom Tage des Inkrafttretens auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers gelten sollten, hat der Kläger den An-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

spruch auf Teilnahme an tarifvertraglich vereinbarten Lohnerhöhungen der Vergütungssätze der Anlage 1 zur TO.A

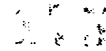
Der Senat verweist insoweit im übrigen, um Wiederholungen zu vermeiden, auf seine Entscheidung vom 4. Oktober 1957 - 1 AZR 31/56 -.

Der Kläger hat sonach den Anspruch auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppe, die den Tätigkeitsmerkmalen der von ihm geleisteten Arbeit entspricht, auf Grund der auch sein Arbeitsverhältnis normativ beherrschenden TO.A. Den Anspruch auf die Vergütungssätze in ihrer jeweiligen Höhe hat der Kläger arbeitsvertraglich auf Grund des mit ihm geschlossenen Arbeitsvertrages.

II. Das Landesarbeitsgericht ist weiter zutreffend davon ausgegangen, daß im Arbeitsverhältnis des Klägers grundsätzlich auch die tarifvertragliche Vereinbarung vom 28. Februar 1951 anzuwenden ist.

Es heißt zwar in den Arbeitsverträgen des Klägers nur, daß künftige Änderungen der TO.A, der ATO und der sonst angezogenen Tarifordnungen und Dienstordnungen vom Tage des Inkrafttretens an auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers gelten sollten. Das Landesarbeitsgericht legt diesen Arbeitsvertrag des Klägers dahin aus, daß auch bereits vor Abschluß des Arbeitsvertrages zustandgekommene tarifvertragliche Änderungen der TO.A für das Arbeitsverhältnis des Klägers gelten sollten. Die Revision stellt diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts zur Nachprüfung. Der Senat vermag der Ausführung der Revisionsbeklagten nicht zu folgen, daß die Auslegung des Landesarbeitsgerichts vom Revisionsgericht nicht nachgeprüft werden könne. Denn es handelt sich bei dem Arbeitsvertrag des Klägers nicht um einen vereinzelten Vertrag, sondern um einen typischen Vertrag des öffentlichen Dienstes, wie er gleichartig in einer Vielzahl von Fällen mit den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst geschlossen wird. Die Auslegung derartiger typischer Vertragsabreden kann vom Revisionsgericht unbeschränkt nachgeprüft werden (vgl. Dietz-Nikisch, ArbGG 1954, § 73 Anm. 24,25; Dersch-





- 7 -

Volkmar, ArbGG 1955, § 73 Anm. 17). Davon abgesehen macht die Revision geltend, daß die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung gegen anerkannte Auslegungsgrundsätze und Erfahrungssätze verstoße. Auch im Hinblick hierauf ist der Senat berechtigt, die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nachzuprüfen.

Bei dieser Nachprüfung ist der Senat im Gegensatz zu den Ausführungen der Revision zu dem Ergebnis gekommen, daß der Auslegung des Landesarbeitsgerichts beizutreten ist.

Wenn auch in den Arbeitsverträgen des Klägers ausdrücklich nur von künftigen Änderungen der TO.A und der sonstigen angezogenen Tarifordnungen und Dienstordnungen gesprochen ist, aber die bereits vor Abschluß des Arbeitsvertrags vorgenommenen Änderungen dieser Regelungen nicht ausdrücklich erwähnt sind, so ist doch aus dem Zusammenhang der Gesamtregelung klar erkennbar und im Grunde selbstverständlich, daß die Parteien dem Arbeitsverhältnis die Tarifordnungen usw. in der Fassung zugrundelegen wollten, in der sie zur Zeit der Begründung und Durchführung des Arbeitsverhältnisses bestanden. Daraus folgt, daß auch solche Änderungen der Tarifordnungen für das Arbeitsverhältnis des Klägers gelten sollten, die bereits vor dessen Begründung vorgenommen waren. Wenn die Tarifordnungen überhaupt einzelvertraglich zugrundegelegt wurden, so kann das nur bedeuten, daß sie in der Fassung zugrundegelegt wurden, in der sie zur Zeit des Abschlusses des Arbeitsvertrags galten. Hierfür spricht insbesondere folgendes: Die ursprüngliche Fassung einer durch Tarifvertrag umgestalteten Tarifordnung ist insoweit, wie eine Umgestaltung vorgenommen worden ist, nach § 9 des Tarifvertragsgesetzes mit dem Inkrafttreten des neuen gestaltenden Tarifvertrages auch für Außenseiter außer Kraft getreten (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II S.281). Bei dieser Sachlage wäre es geradezu unverständlich, wenn der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst, der aus vereinfachungsgründen für die Arbeitsverhältnisse aller seiner Arbeit-

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

nehmer ohne Rücksicht darauf, ob diese gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht, die im Arbeitsvertrag erwähnten Tarifordnungen zugrundelegen will, dabei wohl vereinbart, daß künftige Änderungen wirksam werden sollen, aber hinsichtlich der bereits vorgenommenen und zum Außerkrafttreten der ursprünglichen Regelungen führenden Änderungen einen Unterschied zwischen Organisierten und Außenseitern gemacht haben sollte. Denn das würde dann dazu führen, daß für die Außenseiter die TO.A in ihrer ursprünglichen, nicht durch Tarifverträge geänderten, normativ aber überhaupt nicht mehr geltenden Fassung anzuwenden wäre, nur für Organisierte aber die geänderte Fassung, und zwar kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung. Ein solcher Vertragswille ist vom Standpunkt des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst nicht anzunehmen. Vielmehr ist der Vertragswille dahin, daß auch die bereits durch Tarifverträge vorgenommenen Änderungen der TO.A auf den Kläger als Außenseiter kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung Anwendung finden sollten, so selbstverständlich, daß bei der Auslegung des Arbeitsvertrags von einem solchen auch für den Kläger erkennbaren und durch dessen Unterschrift gebilligten Vertragsinhalt auszugehen ist. Auch ist einleuchtend, daß der Kläger als Außenseiter das gleiche wollte.

Das Landesarbeitsgericht ist sonach zutreffend davon ausgegangen, daß auf das Arbeitsverhältnis des Klägers grundsätzlich auch die tarifvertragliche Vereinbarung vom 28. Februar 1951 anzuwenden ist.

III. Durch die tarifvertragliche Vereinbarung vom 28. Februar 1951 ist bestimmt worden, daß der § 3 der Tarifordnung für Angestellte (Einstufung des Angestellten durch den Arbeitgeber) nicht mehr anzuwenden ist. Die von dem Arbeitgeber vorgenommene Einstufung des Angestellten kann in einem Nachprüfungsverfahren vor besonderen Ausschüssen überprüft werden. Der Antrag auf Einleitung des Nachprüfungsverfahrens ist innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Monaten seit dem erfolglosen Ergebnis der zwischen dem Betriebsrat oder dem

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Angestellten und der Dienststelle geführten Eingruppierungsverhandlung zu stellen. Die Entscheidungen des erweiterten Ausschusses über die Eingruppierung des Angestellten sind endgültig. Für die von den Nachprüfungsausschüssen zu entscheidenden Streitigkeiten ist die Arbeitsgerichtsbarkeit ausgeschlossen.

Das Landesarbeitsgericht hat diese Regelungen auf den Kläger angewendet und ist für die Zeit vom 1. Januar 1953 bis zum 31. Mai 1953 zu dem Ergebnis gekommen, der Kläger könne insoweit keine bessere Einstufung verlangen, weil er die Fristen für die Anrufung des Eingruppierungsausschusses versäumt habe.

Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist rechtsirrtümlich.

Auszugehen ist davon, daß die Eingruppierungsausschüsse Schiedsgerichte sind. Das folgt nicht nur daraus, daß in § 10 der tarifvertraglichen Vereinbarung vom 28. Februar 1951 für das Verfahren vor den Ausschüssen die Bestimmungen der §§ 94 - 100 des ArbGG von 1926 und die entsprechenden Bestimmungen der Länder (hier des Württemberg-Badischen Arbeitsgerichtsgesetzes vom 15. Oktober 1947, Gesetz Nr. 77 RGBI. Nr. 20 S. 173) als anwendbar erklärt worden sind. Vor allem ergibt sich die Stellung der Eingruppierungsausschüsse als Schiedsgerichte aus der Art der den Ausschüssen übertragenen Aufgaben. Bei diesen Aufgaben handelt es sich um die verbindliche und endgültige Entscheidung von Rechtsfragen, nicht nur um die Beurteilung der für die richtige Einstufung maßgebenden Tatsachen. Denn es ist eine Rechtsfrage, in welche Vergütungsgruppe ein Angestellter kraft der normativen Wirkung der TO.A und ihrer Anlage 1 nach den in der TO.A aufgestellten Tätigkeitsmerkmalen gehört (ebenso Borrmann, Die rechtliche Bedeutung der tariflichen Eingruppierungsklausel in RdA 1951 S. 250, insbesondere 253; Gross, Die tarifliche Eingruppierung im öffentlichen Dienst, RdA 1952 S. 376; Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz 1955, Vorbem. zu § 101).



Die bis zum Inkrafttreten des Bundesarbeitsgerichtsgesetzes am 1. Oktober 1953 nach § 67 des im Land Württemberg-Baden geltenden Arbeitsgerichtsgesetzes vom 15. Oktober 1947 (RegBl. Württemberg-Baden 1947 S.173) noch mögliche Ausschließung der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Tarifvertrag auch für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wirkte aber als normative Regelung nur für die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien, also nicht auch für den Kläger als einen Außenseiter. Das ergibt sich aus § 67 aaO. Wenn dort bestimmt ist, daß die Parteien des Tarifvertrages für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, die Arbeitsgerichtsbarkeit durch eine ausdrückliche Schiedsgerichtsvereinbarung ausschließen können, so liegt eine solche "Bestimmung nach einem Tarifvertrag" nur vor, wenn sie normativ gilt. Das folgt auch daraus, daß nach § 67 Abs. 1 Satz 2 die Wirkung einer Schiedsgerichtsklausel sich nicht auf solche Parteien eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses erstreckt, die dem Tarifvertrag nur durch die Erklärung seiner allgemeinen Verbindlichkeit unterworfen sind. Die Schiedsgerichtsklausel ist vielmehr nur für solche Arbeitnehmer verbindlich, die kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden sind. Da sich im Hinblick auf die fehlende Organisationszugehörigkeit des Klägers die normative Wirkung der tariflichen Vereinbarung nicht auf den Kläger erstreckt, ist der Kläger nicht an die Schiedsgerichtsklausel gebunden. Denn die anzunehmende einzelvertragliche Abrede zwischen den Parteien, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers der TO.A in der geltenden tarifvertraglichen Fassung unterliegen sollte, rechtfertigt nicht die Anwendbarkeit der Schiedsgerichtsklausel auf das Arbeitsverhältnis des Klägers. Hierin könnte nur allgemein die Einführung einer Schiedsgerichtsvereinbarung für das streitige Rechtsverhältnis gesehen werden (§ 67 Abs. 2). (Vgl. jetzt auch § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG 1953.) Eine solche einzelvertragliche Vereinbarung konnten aber die Parteien rechtswirksam nicht schließen. Es handelt sich bei dem Streit um die richtige Eingruppierung um einen Rechtsstreit nach § 2 Nr.2 des Württemberg-Badischen ArbGG vom 15. Oktober 1947. Die Par-



teilen eines Arbeitsverhältnisses konnten einzelvertraglich eine Schiedsgerichtsklausel nur vereinbaren, wenn es sich um einen Angestellten handelte, der der Versicherungspflicht nach dem Angestelltenversicherungsgesetz nicht unterliegt. Der Kläger fällt aber als Angestellter der Vergütungsgruppe VII TO.A unter die Versicherungspflicht nach dem Angestelltenversicherungsgesetz. Mit ihm konnte sonach einzelvertraglich rechtswirksam gar nicht eine die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ausschließende Schiedsgerichtsvereinbarung getroffen werden.

IV. Damit ergibt sich die Frage, ob die tarifliche Vereinbarung vom 28. Februar 1951 den Kläger insoweit kraft seines Arbeitsvertrages bindet, daß er, obwohl an die Schiedsgerichtsklausel nicht gebunden, doch die unrichtige Eingruppierung innerhalb der in § 6 dieser Vereinbarung gesetzten Dreimonatsfrist durch Anrufung des Arbeitsgerichts geltend machen musste.

Der Senat hat diese Frage verneint. Zunächst ist davon auszugehen, daß in Tarifverträgen gesetzte Ausschlußfristen eng auszulegen sind. Eine Ausschlußfrist, die für die Anrufung einer im Tarifvertrag bestimmten schiedsgerichtlichen Stelle, die endgültig entscheidet, gesetzt ist, kann nicht ohne weiteres auf die Anrufung einer anderen Stelle übertragen werden. In § 6 der tarifvertraglichen Vereinbarung ist die Ausschlußfrist ausdrücklich dahin bestimmt, daß es sich um die Frist für die Stellung des Antrags auf Einleitung des Nachprüfungsverfahrens vor dem Eingruppierungsausschuß handelt. Kann aber, wie bereits ausgeführt, der als Schiedsgericht anzusehende Eingruppierungsausschuß gar nicht endgültig entscheiden, weil der Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit dem Kläger als Außenseiter gegenüber unwirksam ist, so kann das mit der Fristsetzung gewollte Ziel einer schnellen und endgültigen Erledigung durch den Eingruppierungsausschuß gar nicht erreicht werden. Selbst wenn der Kläger den Eingruppierungsausschuß angerufen hätte, hätte dieser für ihn eine bindende Entscheidung nicht treffen können.



Der an die Schiedsgerichtsklausel nicht gebundene Kläger hätte vielmehr auch nach der Entscheidung des erweiterten Ausschusses noch die Arbeitsgerichte anrufen können. Im vorliegenden Fall hat aber der Kläger den Eingruppierungsausschuß überhaupt nicht angerufen. Es mag dahingestellt sein, ob der Kläger den Eingruppierungsausschuß hätte anrufen können. Verpflichtet hierzu war er jedenfalls nicht, denn eine Schiedsgerichtsvereinbarung war mit ihm wirksam nicht zustandegekommen. Da der Kläger den Eingruppierungsausschuß nicht angerufen hat, auch dazu nicht verpflichtet war, und die Frist ausdrücklich nur für die Anrufung dieses Ausschusses gegeben ist, kann sonach die tarifliche Vereinbarung vom 28. Februar 1951 in ihrem § 6 nicht dahin ausgelegt werden, daß der Kläger dann die Arbeitsgerichte innerhalb von 3 Monaten hätte anrufen müssen. Dies würde nicht mehr eine Auslegung der in § 6 getroffenen Regelung bedeuten, sondern eine Ergänzung des mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrags über dessen Inhalt hinaus. Eine solche ergänzende Vertragsauslegung ist aber nur dann möglich, wenn sich die Notwendigkeit hierzu eindeutig im Hinblick auf den erkennbaren Vertragswillen der Parteien ergibt. Das ist hier nicht der Fall. Die Regelung über die Ausschlußfristen steht in so engem Zusammenhang mit der den Eingruppierungsausschüssen übertragenen Aufgabe einer endgültigen schiedsgerichtlichen Entscheidung unter Ausschluß der Arbeitsgerichte, daß sie auf den Kläger, der als an die Schiedsgerichtsvereinbarung nicht gebundener Außenseiter gleichwohl die Arbeitsgerichte anrufen konnte, nicht anwendbar ist.

V. Das Landesarbeitsgericht hat für die Zeitspanne vom 1. Januar 1953 bis zum 31. Mai 1953, für die der Kläger jetzt noch die Eingruppierung nach Vb verlangt, im Hinblick auf seine nicht zutreffende Ansicht über die Bedeutung der Ausschlußfristregelung die Klage abgewiesen. Der Senat ist nicht in der Lage, ohne weitere Aufklärung des Sachverhalts in der Sache selbst zu entscheiden. Das Landesarbeitsgericht wird vielmehr zu prüfen haben, ob der Kläger nach den Tätigkeitsmerkmalen für die von ihm geleistete Tätigkeit auch für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Mai 1953 Vergütung nach der Vergütungsgruppe Vb verlangen kann. Daraus, daß das Landes-



- 13 -

arbeitsgericht diese Vergütungsgruppe für die Zeit vom 1. Juni 1953 bis zum 31. August 1953 zugebilligt hat; rechtfertigt sich der Anspruch des Klägers für die vorhergehende Zeit noch nicht ohne weiteres. Die Revisionsbeklagte hat in der Verhandlung vor dem Senat darauf hingewiesen, daß der Kläger in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Mai 1953 nicht Arbeiten geleistet habe, die eine Bezahlung nach der Vergütungsgruppe Vb rechtfertigen könnten.

Es war sonach zu erkennen wie geschehen.

gez. Nipperdey

Dr.Meier-Scherling

Dr.Schröder

Lübbe

Dr.Kaulen

