

26. Juni 1956

72

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

---

Gesetz: § 1 TO.A; Vorläuf. Arbeitsvertragsordnung des  
Rats der Ev. Kirche Deutschlands vom 12. Oktober  
1949

Leitsätze:

Gilt die TO.A auch für die Angestellten der  
evangelischen Kirchengemeinden in Baden?

Aktenzeichen: 3 AZR 166/54

Urteil des BAG vom 26. Juni 1956 LAG Baden in  
Mannheim



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



Verkündet  
am 26. Juni 1956

# Im Namen des Volkes!

gez. Missler, Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle.

## Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1956 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Schormann und Röglin für Recht erkannt:

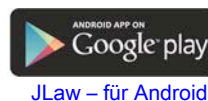
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 25. Februar 1954 (I Sa 213/53) wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



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



### Tatbestand

Die Klägerin ist 44 Jahre alt, verheiratet und hat 4 Kinder. Durch schriftlichen Arbeitsvertrag wurde sie ab 1. Juli 1952 mit einem Monatsgehalt von 350.- DM brutto bei der Beklagten angestellt. Sie hatte die Telefonzentrale zu bedienen, Auskünfte zu erteilen, den Publikumsverkehr zu regeln, ins Stenogramm und mit der Maschine zu schreiben und die Registraturen zu führen. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. September 1953 auf Kündigung der Klägerin, die sich eine besser bezahlte Stelle suchen wollte.

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst hat die Klägerin auf Zahlung von 1020.- DM geklagt mit der Begründung, ihr habe ein Gehalt mindestens nach der Vergütungsgruppe VII TO.A zugestanden, und sie könne auch für die Zeit vom 1. April bis zum 30. September 1953 eine tarifvertraglich vereinbarte Teuerungszulage von 20% verlangen, die die Beklagte allen anderen Angestellten gewährt habe. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Beide Gerichte sind der Ansicht, daß weder die TO.A noch die erwähnte tarifliche Vereinbarung auf den Einzelarbeitsvertrag der Klägerin anwendbar sei. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter, und erhöht ihn auf 1633,80 DM; während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe

Soweit die Klägerin jetzt mehr verlangt als in den beiden Vorinstanzen, kann sie mit ihrer Revision schon deshalb keinen Erfolg haben, weil eine solche Klageerweiterung in der Revisionsinstanz nicht mehr zulässig ist (vgl. RGZ 160, 212; OGH BrZ in MDR 49, 679; Rosenberg, Zivilprozeßrecht 6. Aufl. § 100 II).

Im übrigen hängt die Entscheidung davon ab, ob für das Arbeitsverhältnis der Klägerin die Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A) mit ihrer Anlage 1 (Allgemeine Vergütungsordnung) galt. Das ist nicht der Fall.



Unmittelbar war sie deshalb nicht anwendbar, weil in § 1 TO.A unter den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, für die die TO.A gelten sollte, die evangelischen Kirchen und Kirchengemeinden nicht genannt sind. Durch § 1 der Anordnung der Finanzabteilung bei der Deutschen Evangelischen Kirchenkanzlei vom 28. September 1938 (Gesetzblatt der Deutschen Evangelischen Kirche 1938 S. 83) ist jedoch die Anwendbarkeit der TO.A ausdrücklich auf die Gefolgschaftsmitglieder der evangelischen Landeskirchen einschliesslich der Kirchengemeinden erstreckt worden, also auch auf die Angestellten der Beklagten.

Diese Anordnung ist aber, was das angefochtene Urteil übersehen hat und worauf die Revision mit Recht hinweist, durch § 14 Abs. 2 der vom Rat der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) am 12. Oktober 1949 erlassene vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst (AVO) ausdrücklich aufgehoben worden. Die AVO will nach ihrem § 2 nicht nur für die EKD selbst, sondern auch für ihre Gliedkirchen und auch für die diesen angehörenden Kirchengemeinden wie die Beklagte gelten. Da aber die Landeskirchen und die Kirchengemeinden eigene Rechtspersönlichkeit besitzen und in gewissem Umfang selbständig sind, konnte die EKD ihre AVO nicht unmittelbar in den Bereich der Landeskirchen einführen. Deshalb bestimmt § 14 Abs. 1 AVO, daß die AVO in einer Gliedkirche nicht in Kraft tritt, wenn deren Kirchenleitung gegenüber dem Rat der EKD bis zum 31. Dezember 1949 Widerspruch erhebt. Der Badische Oberkirchenrat hat von seinem Widerspruchsrecht keinen Gebrauch gemacht und die AVO in ihrem GVBl. von 1949 S. 94 und in neuer Fassung von 1950 S. 42 veröffentlicht. Damit galt die AVO auch für die Beklagte, und die TO.A war für sie von da an bei Neueinstellungen nicht mehr massgebend.

Um die dadurch entstandene Lücke auszufüllen, bestimmt § 8 der AVO folgendes:

"Die dem Arbeitnehmer zu gewährende Vergütung wird bemessen nach der Art der geforderten Tätigkeit und bei den Angestellten nach der Länge der Dienstzeit. Außerdem wird sein



- 4 -

Familienstand berücksichtigt. Das nähere regeln die Vergütungsordnungen. Diese werden für die Arbeitnehmer der Evangelischen Kirche in Deutschland vom Rat erlassen, für die Arbeitnehmer innerhalb der Gliedkirchen von den Kirchenleitungen nach Benehmen mit der Kirchenkanzlei, welche Musterordnungen herausgeben kann."

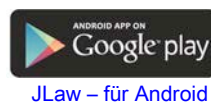
Auf Grund dieser Vorschrift hat der Badische Oberkirchenrat seine Vergütungsordnung vom 15. Juni 1950 (GVBl. 1950 S. 39) erlassen. Sie führt zwar in ihrem § 2 die TO.A wieder ein, bezieht sich aber nach ihrem § 1 ausdrücklich nur auf die vom Evangelischen Oberkirchenrat und von den Bezirksverwaltungen beschäftigten Angestellten. Dazu gehört die bei der verklagten Kirchengemeinde beschäftigt gewesene Klägerin zweifellos nicht. Für die Kirchengemeinden ist eine entsprechende Vergütungsordnung bisher nicht ergangen. Es bleibt also dabei, daß es an einer Norm fehlt, die die TO.A auch für die badischen Kirchengemeinden wieder verbindlich gemacht hat.

Allerdings hat die Beklagte unstreitig die meisten ihrer Angestellten weiter nach der TO.A bezahlt und anscheinend auch Neueinstellungen danach vorgenommen. Das ist aber nach dem vorher Gesagten nicht auf Grund einer übervertraglichen Norm, sondern - anders als bei der Klägerin - möglicherweise stillschweigend durch Einzelarbeitsverträge geschehen. Eine auch die Klägerin erfassende betriebliche Übung liegt insoweit ebenfalls nicht vor. Denn das Landesarbeitsgericht hat als unstreitig festgestellt, daß auch andere Arbeitnehmer der Beklagten, u.a. die Pfarrerswitwe G., nicht nach der TO.A behandelt worden sind. Die Klägerin kann auch deshalb nicht verlangen, daß sie ebenso behandelt wurde wie die meisten übrigen Angestellten, weil ihr Fall besonders lag. Das angefochtene Urteil hat nämlich festgestellt, daß die Beklagte die Klägerin u.a. deshalb angestellt hat, um sie von den ihr vorher unmittelbar oder mittelbar gewährten Unterstützungen durch kirchliche Stellen unabhängig zu machen; auch sei eine planmäßige

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Stelle bei der Beklagten nicht frei gewesen.

Nach alledem war die Beklagte nicht gehindert, die Klägerin wie geschehen mit einem von den Sätzen der TO.A abweichenden niedrigeren Gehalt anzustellen. Die Klägerin hat mithin keinen Anspruch auf Vergütung nach der TO.A.

Die Ausführungen, mit denen sich die Klägerin dieser Folgerung zu entziehen versucht, sind verfehlt. Bei den dargelegten klaren Rechtsvorschriften besteht keine Möglichkeit, die TO.A dennoch anzuwenden. Insbesondere bezieht sich die Vergütungsordnung des Badischen Oberkirchenrats vom 15. Juni 1950 entgegen der Ansicht der Klägerin nach ihrem klaren Wortlaut nicht auf die Kirchengemeinden. Ob der Oberkirchenrat im Rahmen des § 8 AVO auch eine Vergütungsordnung für die badischen Kirchengemeinden hätte erlassen können und müssen, oder ob dies den Kirchengemeinden selbst oblag, kann dahingestellt bleiben. Denn tatsächlich ist eine solche Vergütungsordnung weder von der einen noch von der anderen Stelle erlassen worden. Auch aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen den Parteien lässt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, die Anwendbarkeit der TO.A nicht herleiten. Daß in §§ 6, 7 dieses Vertrages hinsichtlich der Krankenbezüge und der Kündigungsfristen auf §§ 12, 16 TO.A verwiesen ist, macht nicht die TO.A im ganzen zum Inhalt des Vertrages, sondern spricht im Gegenteil dafür, daß die übrigen Vorschriften der TO.A nicht gelten sollen. Wenn ferner in § 11 des Vertrages dessen Genehmigung durch den Oberkirchenrat vorbehalten worden ist, so bedeutet das nicht, wie die Klägerin anscheinend meint, daß die tatsächlich erteilte Genehmigung zugleich die Vergütungsordnung des Oberkirchenrats von 1950 und damit auch die TO.A in den Arbeitsvertrag der Klägerin eingeführt habe. Denn dies wäre mit § 4 des Arbeitsvertrages nicht zu vereinbaren, wo eben gerade nur eine Monatsvergütung von 350.- DM festgesetzt ist. Daß dies nur "bis auf weiteres" geschehen ist, bezieht sich offenbar in erster Linie darauf, daß in der gleichen Vorschrift für den Fall einer allgemeinen Kürzung der Gehälter sämtlicher Angestellten der Beklagten auch die Vereinbarung einer solchen für die Bezüge der Beklagten vorgesehen ist. Von



- 6 -

der Möglichkeit einer Erhöhung des Gehalts der Klägerin ist in dieser Vorschrift nicht die Rede. Sie mag zwar nicht ausgeschlossen gewesen sein, jedoch hatte die Klägerin ohne eine neue Vereinbarung keinen Anspruch darauf. Hiernach ist die wort- und sinngemäße Auslegung des Arbeitsvertrages durch das Landesarbeitsgericht rechtlich nicht zu beanstanden. Soweit sie auf tatsächlichem Gebiete liegt, hätte sie auch nur durch Verfahrensrügen gemäß § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO angegriffen werden können. Eine Verfahrensrüge ist aber aus der Revisionsbegründung nicht zu entnehmen. Die erst in der Revisionsverhandlung vorgebrachte Rüge, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht über die Art des Zustandekommens des Vertrages keinen Beweis erhoben, ist verspätet und außerdem nicht substantiiert.

Schliesslich ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, daß die Klägerin ihren Anspruch weder unmittelbar noch mittelbar auf die vertraglich vereinbarte Teuerungszulage von 20% stützen kann, weil sie erst nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst der Beklagten Mitglied einer Tarifvertragspartei geworden ist und ein Recht auf Gleichbehandlung ihr aus den bereits dargelegten Gründen nicht zur Seite steht.

Danach war die Revision als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Dr. Simons,  
zugleich auch für den  
beurlaubten Bundesrichter  
Denecke

Schilgen

Schormann

Röglin



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

