

Aktenzeichen: 4 ABR 2/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 13. August 1986

- 4 ABR 2/86 -

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluß vom 23. Juli 1985

- 4 BV 84/85 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluß vom 27. November 1985

- 2 Ta BV 46/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Verweisungstarifvertrages zum BAT

Gesetz:

BAT § 74, § 42, § 44; BAT 1975 §§ 22, 23; Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt e.V. (MTV Ang - DFVLR) vom 6. Mai 1980 § 2 und § 10; TVG § 1 Auslegung; BetrVG § 99; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

1. Sieht ein Tarifvertrag für die Angestellten einer von der öffentlichen Hand rechtlich und wirtschaftlich abhängigen Forschungsgesellschaft wie in § 2 MTV Ang - DFVLR vor,

"daß für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten die für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten des Bundes jeweils geltenden Tarifvorschriften gelten",

so soll danach der BAT im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages stets ebenso gelten, wie er nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts für die dem BAT unterfallenden Angestellten des Bundes gilt.

2. Demgemäß gilt seit der Wirksamkeit der Kündigung der Vergütungsordnung des BAT zum 31. Dezember 1983 diese auch im Geltungsbereich des MTV Ang - DFVLR nur noch nachwirkend gemäß § 4 Abs. 5 TVG weiter. Nach diesem Zeitpunkt begründete Arbeitsverhältnisse werden davon nicht erfaßt.

3. Soweit im BAT für bestimmte Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes gleichermaßen betreffende Teilmaterien (z.B. Reisekosten) auf das Beamtenrecht Bezug genommen wird, ist das tarifrechtlich unbedenklich. Dasselbe gilt für entsprechende Bestimmungen in Verweisungstarifverträgen zum BAT wie § 10 MTV Ang.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

4 ABR 2/86

2 Ta BV 46/85 Köln

Verkündet am
13. August 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. August 1986 nach schriftlicher Anhörung der Beteiligten durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel, den ehrenamtlichen Richter Schaible und die ehrenamtliche Richterin Wax beschlossen:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. November 1985 - 2 Ta BV 46/85 - und des Arbeitsgerichts Köln vom 23. Juli 1985 - 4 BV 84/85 - aufgehoben.

Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Angestellten D S in die Vergütungsgruppe III BAT mit Wirkung vom 13. Februar 1984 wird ersetzt.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

Die Antragstellerin ist eine in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins betriebene ingenieurwissenschaftliche Großforschungseinrichtung, die in insgesamt fünf Forschungszentren mit mehreren Außenstellen rund 3.500 Arbeitnehmer beschäftigt. Eines der Forschungszentren befindet sich in Köln-Porz. Die Antragstellerin wird im wesentlichen aus öffentlichen Mitteln finanziert und unterliegt daher auch entsprechenden Erlassen der Bundesministerien.

Am 6. Mai 1980 haben die Antragstellerin sowie die Gewerkschaft ÖTV und die Deutsche Angestelltengewerkschaft den Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt e.V. (MTV Ang-DFVLR) abgeschlossen, der in seinem § 2 eine Verweisung auf den BAT enthält. Der MTV Ang-DFVLR ist am 1. Juni 1980 in Kraft getreten. Er ist weder von der Antragstellerin noch von einer der beteiligten Gewerkschaften gekündigt worden. Entsprechend der Üblichkeit im öffentlichen Dienst hat die Antragstellerin mit allen ihren Angestellten ohne Rücksicht auf deren Gewerkschaftszugehörigkeit einzelvertraglich die Geltung des MTV Ang-DFVLR vereinbart.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nachdem die Bundesrepublik Deutschland und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder die Anlagen 1 a und 1 b zum BAT zum 31. Dezember 1983 gekündigt hatten, wies das Bundesinnenministerium die Antragstellerin mit Erlaß vom 27. Dezember 1983 an, bei Neueinstellungen in Zukunft nach Maßgabe des sogenannten "Absenkungserlasses" zu verfahren, nach dem u.a. Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit vorübergehend nur Vergütung nach VergGr. III BAT gewährt werden soll. Auch nach dem 1. Januar 1984 hielt die Antragstellerin an ihrer bisherigen Praxis fest, mit allen neueingestellten Angestellten ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit die Geltung des MTV Ang-DFVLR zu vereinbaren.

Mit Schreiben vom 1. Februar 1984 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner die Zustimmung zur Einstellung des Diplomvolkswirts D S als Mitarbeiter in der Hauptverwaltung Finanzen und dessen Vergütung nach VergGr. III BAT. Dazu nahm der Antragsgegner schriftlich unter dem 3. Februar 1984 in folgender Weise Stellung:

"Der Betriebsrat stimmt der Einstellung von Herrn D S zu, nicht jedoch der Eingruppierung gemäß dem Rundschreiben des BMI vom 27.12.1983. Er verweigert hiergegen seine Zustimmung entsprechend § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG.

Begründung: Nach den Bestimmungen des BAT richtet sich die Eingruppierung nach den ausgeübten Tätigkeiten. Dem trägt die Anlage 1 a BAT Rechnung. In dem o.a. Rundschreiben sieht der Betriebsrat daher einen klaren Verstoß gegen Tarifrecht, wenn ein Angestellter trotz Ausübung der Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe II a nunmehr eine Stufe niedriger eingruppiert werden soll."

Ungeachtet dieser Stellungnahme des Antragsgegners wurde der Angestellte S von der Antragstellerin ab 13. Februar 1984 eingestellt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV, wird als Mitarbeiter für Organisation und Datenverarbeitung eingesetzt und erhält Vergütung nach VergGr. III BAT. Ansonsten gilt nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Antragstellerin mit



- 4 -

S abgeschlossen hat, für das Arbeitsverhältnis der MTV Ang-DFVLR in Verbindung mit dem BAT.

Mit am 20. Juni 1985 beim Arbeitsgericht eingegangenem Antrag hat die Antragstellerin die Ersetzung der vom Antragsgegner verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Angestellten S in die VergGr. III BAT beantragt. Dazu hat die Antragstellerin vorgetragen, gegen diese Vergütungsvereinbarung bestünden keine rechtlichen Bedenken. Insbesondere liege kein Verstoß gegen irgendwelche tariflichen Bestimmungen vor. Sowohl nach seinem eindeutigen Wortlaut als auch nach Sinn und Zweck sei § 2 MTV Ang-DFVLR dahin auszulegen, daß ihre Angestellten in jeder Beziehung vergütungsrechtlich so behandelt werden sollten wie die Angestellten des allgemeinen öffentlichen Dienstes nach dem BAT. Dies entspreche auch ihrer engen rechtlichen und wirtschaftlichen Bindung an die öffentliche Hand. Die Tarifnorm solle zugleich verhindern, daß ihre Angestellten eine höhere Vergütung erhalten könnten als entsprechende Angestellte im allgemeinen öffentlichen Dienst. Demgemäß solle im Geltungsbereich des MTV Ang-DFVLR, der die Rechtsqualität eines Verweisungstarifvertrages habe, vergütungsrechtlich immer dasselbe gelten wie im allgemeinen öffentlichen Dienst nach dem BAT. Nach der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT erhielten jedoch in der allgemeinen öffentlichen Verwaltung neueingestellte Angestellte mit den Aufgaben des Angestellten S nach Maßgabe der entsprechenden Erlasse (sogenannte "Absenkerlasse") lediglich Vergütung nach VergGr. III BAT. Nach dem Inhalt von § 2 des Verweisungstarifvertrages müsse dasselbe aber auch für ihre Angestellten gelten, sofern sie wie S nach dem 1. Januar 1984 neueingestellt worden seien. Einer Kündigung des Verweisungstarifvertrages habe es nicht bedurft, zumal ohnehin dessen Gültigkeit im Hinblick auf seinen § 10 fraglich sei. Für ihre Rechtsauffassung spreche auch die bisherige praktische Tarifübung. Niemals hätten die Tarifvertragsparteien des MTV Ang-DFVLR Kündigungen im Bereiche des BAT zum Anlaß der Kündigung des Verweisungstarifvertrages genommen, was

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](#)

- 5 -

sich im übrigen auch als äußerst unpraktisch erwiesen hätte. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz könne bei der bestehenden Rechtslage und der geübten Vergütungspraxis nicht angenommen werden. Demgemäß hat die Antragstellerin beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Angestellten D S in die Vergütungsgruppe III BAT ab 13. Februar 1984 zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat Zurückweisung dieses Antrages begehrt und erwidert, es komme entscheidend darauf an, daß für die Angestellten der Antragstellerin ein eigenständiger Tarifvertrag, nämlich der MTV Ang-DFVLR, bestehe, dessen Gültigkeit die Verweisung auf das Bundesrecht in seinem § 10 nicht entgegenstehe und der auch niemals gekündigt worden sei. Die darin vorgesehene Verweisung auf den BAT bewirke, daß dem Angestellten S im Hinblick auf seine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung als Volkswirt Vergütung nach VergGr. II a BAT zustehe. Daran könne die Kündigung der Vergütungsordnung des BAT zum 31. Dezember 1983 nichts ändern. Daß die Vergütungsordnung im unmittelbaren Geltungsbereich des BAT nur noch nachwirkend weitergelte, beeinträchtige nicht ihre volle Weitergeltung im Rahmen des Verweisungstarifvertrages. Der Verweisungstarifvertrag sei nämlich seinerseits nicht gekündigt worden. Es widerspreche gleichermaßen der Tarifautonomie und der Tarifhoheit, wenn im Sinne der Rechtsauffassung der Antragstellerin einem Dritten, nämlich der Bundesrepublik, die Möglichkeit eröffnet würde, im Kündigungswege den Tariffrieden in einem anderen Tarifbereich zu beenden. Somit erweise sich die an S gezahlte Vergütung als tarifwidrig. Da andere Angestellte mit gleichen Aufgaben Vergütung nach VergGr. II a BAT erhielten, liege zudem auch ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor.



- 6 -

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Beschwerde zurückgewiesen.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr Antragsbegehren weiter. Der Antragsgegner beantragt Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

----- . -----

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse. Dem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung war zu entsprechen. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag der Antragstellerin nicht zurückgewiesen werden.

Da die Antragstellerin trotz ihrer engen rechtlichen und wirtschaftlichen Bindung an die öffentliche Hand ein eingetragener Verein im Sinne des BGB ist, sind vorliegend die Gerichte für Arbeitssachen gemäß § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG und nicht die Verwaltungsgerichte zuständig. Die Zulässigkeit des gestellten Antrages und die Antragsbefugnis der Antragstellerin ergeben sich aus § 99 Abs. 4 BetrVG. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 43, 36 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972) haben die Vorinstanzen den Kreis der Beteiligten zutreffend bestimmt und den Angestellten S mit Recht nicht am vorliegenden Beschlußverfahren beteiligt.

In der Hauptsache geht das Landesarbeitsgericht zutreffend von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aus, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung zu unterrichten hat. Mit dieser Regelung will der Gesetzgeber dem Betriebsrat die Möglichkeit zu einer allgemeinen Richtigkeitskontrolle bei Eingruppierungen eröffnen, soweit der Arbeitgeber in seinem Betrieb abstrakte, allgemein angewendete Entlohnungsgrundsätze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

heranzieht. Das kann in der Weise geschehen, daß der Arbeitgeber schlechthin in seinem Betrieb die Vergütungsordnungen von Lohn- oder Gehaltstarifverträgen ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer im Sinne einer allgemeinen Lohn- oder Gehaltsordnung verwendet und demgemäß - wie bei der Antragstellerin üblich - entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen trifft. Die allgemeine Lohn- oder Gehaltsordnung kann ihren Grund aber auch in einem sonstigen betrieblichen Entgeltsystem, einer Betriebsvereinbarung oder - wie insbesondere bei der Vergütung der Lehrkräfte des öffentlichen Dienstes im Angestelltenverhältnis und in entsprechender Weise bei der Antragstellerin ab 1. Januar 1984 üblich - in Erlassen oder Richtlinien vorgeordneter Dienststellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts haben. Wann immer in dieser Weise abstrakt geltende, allgemeine "Eingruppierungsgrundsätze" praktiziert werden, besteht, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (vgl. die Beschlüsse des erkennenden Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Soweit demgegenüber die Auffassung vertreten wird, der Begriff der "Eingruppierung" in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei auf Eingruppierungen nach Tarifverträgen zu beschränken (so Heß/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 23), vermag dem der Senat nicht zu folgen. Von der Mitbestimmungsregelung des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sollen nämlich nach dem Willen des Gesetzgebers alle Einordnungen in ein wie auch immer rechtlich geartetes abstrakt-kollektives betriebliches Entgeltschema erfaßt werden.

Weiter ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der Antragsgegner bei der Geltendmachung seines Verweigerungsrechts die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG eingehalten hat.



Jedoch liegt entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts ein Verstoß der Antragstellerin gegen tarifliche Bestimmungen nicht vor, so daß sich der Antragsgegner insoweit auch nicht auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berufen kann. Dabei kommt es zunächst auf den Inhalt des (auch arbeitsvertraglich in Bezug genommenen) MTV Ang-DFVLR an, der aufgrund beiderseitiger Tarifbindung zwischen der Antragstellerin und dem Angestellten S unmittelbar und zwingend gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gilt und unter dessen Geltungsbereich der Angestellte S fällt. In dem für die Entscheidung des Beschlußverfahrens maßgeblichen § 2 MTV Ang-DFVLR bestimmen die Tarifvertragsparteien (wie auch sonst in entsprechenden Tarifverträgen von staatlich geförderten Forschungsgesellschaften):

"Für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten gelten die für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten des Bundes jeweils geltenden Tarifvorschriften, soweit nicht in den nachstehenden Vorschriften etwas Abweichendes vereinbart ist. Bei der Anwendung der für die Angestellten des Bundes geltenden Tarifvorschriften tritt an die Stelle des Bundes als Arbeitgeber die DFVLR."

Auf die weiteren Vorschriften dieses Tarifvertrages, auf die § 2 MTV Ang-DFVLR hinweist, kommt es für die Entscheidung nicht an, da sie andere Gegenstände betreffen.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß gegen die Zulässigkeit einer Blankettverweisung, wie sie die vorstehende Bestimmung des § 2 MTV Ang-DFVLR enthält, keine allgemeinen rechtlichen Bedenken bestehen (vgl. auch dazu den Beschluß des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, im Anschluß an die Urteile des Senats BAG 34, 42, 45 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form und BAG 40, 327, 333 = AP Nr. 8 zu § 1 TVG Form mit weiteren Nachweisen). Insoweit fordert die höchstrichterliche Rechtsprechung, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt,



- 9 -

lediglich, daß im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit die Verweisung eindeutig sein muß und der Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm mit dem Geltungsbereich der Tarifnormen, auf die verwiesen wird, in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Beide Voraussetzungen sieht das Landesarbeitsgericht vorliegend mit Recht als erfüllt an. Der MTV Ang-DFVLR verweist nämlich in seinem § 2 in eindeutiger Weise auf den BAT. Zwischen beiden Tarifverträgen besteht auch ein enger sachlicher Zusammenhang. Wie andere vergleichbare Forschungseinrichtungen betätigt sich nämlich die Antragstellerin lediglich deswegen in der Form eines eingetragenen Vereins, weil die öffentliche Hand im Forschungsbereich wegen der größeren rechtlichen Elastizität eine privatrechtliche Organisation vorzieht. Der enge tatsächliche und rechtliche Zusammenhang der beiden Tarifverträge äußert sich demgemäß auch darin, daß die Antragstellerin ausschließlich von Körperschaften des öffentlichen Rechts getragen wird, bei denen der BAT unmittelbar angewendet wird, weiter auch darin, daß die Antragstellerin aus öffentlichen Mitteln finanziert wird und beim Abschluß des MTV Ang-DFVLR durch den Bundesminister des Innern vertreten worden ist.

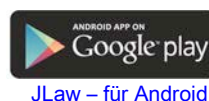
Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, daß entgegen der Rechtsauffassung der Antragstellerin der Inhalt von § 10 MTV Ang-DFVLR der Gültigkeit dieses Tarifvertrages nicht entgegensteht. Darin wird von den Tarifvertragsparteien bestimmt:

"Soweit in den nach § 2 dieses Tarifvertrages anzuwendenden Tarifvorschriften auf die für Beamte geltenden Bestimmungen Bezug genommen wird, gelten die Vorschriften für Beamte des Bundes."

Bei dieser Tarifregelung gehen die Tarifvertragsparteien ersichtlich davon aus, daß der von ihnen in § 2 MTV Ang-DFVLR in Bezug genommene BAT für bestimmte spezielle Rechtsbereiche wie Reisekosten, Trennungsentschädigung und Umzugskosten auf



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



das jeweils in Betracht kommende Beamtenrecht des Bundes und der Bundesländer verweist (vgl. §§ 42 - 44 BAT), um insoweit eine einheitliche Rechtsanwendung bei Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes zu erreichen. In entsprechender Weise wollen die Tarifvertragsparteien des MTV Ang-DFVLR mit dessen § 10 sicherstellen, daß in ihrem Rechtsbereich einheitliches Beamtenrecht gelten soll, wobei sie sich aus praktischen Gründen, weil die Antragstellerin Forschungszentren in mehreren Bundesländern unterhält, für das Bundesbeamtenrecht entschieden haben. Gegen derartige Verweisungen der Tarifvertragsparteien auf das Beamtenrecht bestehen jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, keine rechtlichen Bedenken, zumal sie sich auf engbegrenzte, häufigen Änderungen unterworfenen Teilmaterien beschränken und es dafür einleuchtende, sachliche Gründe gibt. Von einer Delegation der Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien auf den staatlichen Gesetzgeber kann daher insoweit nicht die Rede sein (vgl. BAG 41, 47, 50 = AP Nr. 7 zu § 44 BAT sowie das Urteil des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Januar 1985 - 7 AZR 270/82 - AP Nr. 9 zu § 44 BAT mit weiteren Nachweisen). Unabhängig davon könnte entgegen der Meinung der Antragstellerin aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Bestimmung des § 10 MTV Ang-DFVLR keineswegs ohne weiteres auf die Unwirksamkeit des gesamten Tarifvertrages geschlossen werden (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 26. Februar 1986 - 4 AZR 535/84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Damit kommt es entscheidend auf die rechtliche Tragweite von § 2 MTV Ang-DFVLR an. Das Landesarbeitsgericht legt diese Tarifnorm dahin aus, zwar könne daraus im Sinne der Rechtsauffassung der Antragstellerin hergeleitet werden, daß die in Bezug genommenen Bestimmungen des BAT im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages Geltung haben sollten, das gelte jedoch nicht für die jeweilige "Geltungsform". Daraus zieht das Landesarbeitsgericht den weiteren Schluß, die Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT könne, weil es sich dabei um



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die "Geltungsform" des in Bezug genommenen Tarifvertrages handele, in den Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages hinein nicht durchgreifen. Wenn die Tarifvertragsparteien - ihre rechtliche Möglichkeit unterstellt - bei Abschluß des MTV Ang-DFVLR diese Rechtsfolge beabsichtigt hätten, so hätten sie das deutlicher zum Ausdruck bringen müssen. Damit gelte im Bereiche des Verweisungstarifvertrages die Anlage 1 a zum BAT auch über den 1. Januar 1984 hinaus als vollgültiges Tarifrecht weiter, so daß dem Angestellten S aufgrund seiner auszuübenden Tätigkeit Vergütung nach VergGr. II a BAT zustehe und die Antragstellerin tarifwidrig handele, wenn sie ihn niedriger vergüte. Um die von ihr beabsichtigten Rechtswirkungen herbeiführen zu können, hätte die Antragstellerin ihrerseits den Verweisungstarifvertrag kündigen müssen.

Dieser Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat in Übereinstimmung mit den Ausführungen der Rechtsbeschwerde nicht zu folgen. Sie ist mit dem Tarifwortlaut und dem erkennbaren Sinn und Zweck des § 2 MTV Ang-DFVLR, auf die es bei der Tarifauslegung gleichermaßen ankommt (vgl. das Urteil des Senats BAG 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), unvereinbar. Vielmehr ergibt die Auslegung der Norm nach diesen Auslegungsgrundsätzen unter Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhanges, daß für die dem Verweisungstarifvertrag unterworfenen Angestellten der BAT immer so gelten soll, wie er nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts, also auch hinsichtlich der Art und Weise der Tarifgeltung, für die unmittelbar dem BAT unterfallenden Angestellten gilt. Nur diese Auslegung wird auch dem aus der Tarifnorm erkennbaren Sinn und Zweck des § 2 MTV Ang-DFVLR gerecht. Wie aus dem Wortlaut der Tarifnorm und dem tariflichen Gesamtzusammenhang deutlich erkennbar wird, sollen danach, weil die antragstellende Gesellschaft von der öffentlichen Hand getragen wird, in der Frage ihrer Vergütung die Angestellten der Antragstellerin stets ebenso gestellt werden wie entsprechende Angestellte im allgemeinen öffentlichen Dienst des Bundes, für die der BAT unmittelbar gilt.



- 12 -

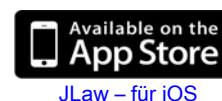
Bei seiner Auslegung übersieht das Landesarbeitsgericht, daß aus der Formulierung der Tarifvertragsparteien, es sollten "die jeweils geltenden Tarifvorschriften" für die Angestellten im Bundesdienst gelten, keine Differenzierung zwischen den in Bezug genommenen Normen als solchen und ihrer jeweiligen rechtlichen Geltungsweise hergeleitet werden kann. Vielmehr ergibt sich aus § 2 MTV Ang-DFVLR der eindeutige Wille der Tarifvertragsparteien, die Angestellten der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Vergütung völlig mit den Angestellten im Bundesdienst gleichzustellen. Diese erkennbare Absicht der Tarifvertragsparteien läßt sich jedoch mit der Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht verwirklichen, da auch das Tarifrecht der Angestellten des öffentlichen Dienstes ständigen und mit Kündigungen bzw. Teilkündigungen verbundenen Änderungen unterworfen ist. Diese sollen entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nach dem Willen der Tarifvertragsparteien jedoch auch für die Angestellten der Antragstellerin unmittelbar wirksam werden.

Auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur praktischen Tarifübung sprechen nicht für, sondern gegen seine Rechtsauffassung. Entscheidende rechtliche Bedeutung kommt ihr ohnehin nicht zu, weil vorliegend Tarifwortlaut und tariflicher Gesamtzusammenhang zu einer eindeutigen Tarifauslegung führen (vgl. BAG 46, 308, 314 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung sowie das Urteil des Senats vom 23. April 1986 - 4 AZR 128/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Wenn im übrigen nach den Feststellungen der Vorinstanzen der MTV Ang-DFVLR bisher weder von der Antragstellerin noch von einer der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften gekündigt worden ist (und dasselbe auch für die entsprechenden Verweisungstarifverträge sonstiger von der öffentlichen Hand abhängiger Forschungsgesellschaften gilt), so spricht das angesichts der zahlreichen Veränderungen und Kündigungen im Bereiche des BAT

- 13 -



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



dafür, daß auch die Tarifvertragsparteien durch den § 2 MTV Ang-DFVLR alle diese von ihnen selbst herbeigeführten Änderungen nachvollziehen wollten. Daß die Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum Jahresende 1983 als solche ein einmaliges und unvorhersehbares Ereignis war, kann entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts an der bestehenden Rechtslage nichts ändern.

Schließlich gilt auch vorliegend der allgemeine Rechtsgrundsatz, daß im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. die Urteile des Senats vom 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 -, 13. November 1985 - 4 AZR 269/84 - und 26. Juni 1985 - 4 AZR 585/83 -, alle zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Diesen Anforderungen wird allein die Auslegung des Senats gerecht, weil sie die Realisierung der von den Tarifvertragsparteien beabsichtigten "Spiegelbildlichkeit" von § 2 MTV Ang-DFVLR sicherstellt und damit gewährleistet, daß für die Angestellten der Antragstellerin immer dasselbe Vergütungsrecht gilt wie für die dem BAT unterfallenden Angestellten des Bundes. Das wird auch vom Landesarbeitsgericht selbst anerkannt. Weitere Einwendungen erhebt demgegenüber in der Rechtsbeschwerdeinstanz auch der Antragsgegner nicht.

Weiter ist davon auszugehen, daß seitens der Bundesrepublik Deutschland und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder die Vergütungsordnung zum BAT nach Maßgabe des § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT zum 31. Dezember 1983 wirksam gekündigt worden ist (vgl. dazu die Beschlüsse des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen). Das aber hat zur Folge, daß ab 1. Januar 1984 auch im Bereiche des Verweisungstarifvertrages der BAT nur noch mit den Rechtswirkungen des § 4 Abs. 5 TVG weitergilt.



- 14 -

Damit ergibt sich im Verhältnis der Antragstellerin zum Angestellten S die folgende Rechtslage: Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gilt zwischen der Antragstellerin und dem Angestellten S der MTV Ang-DFVLR gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend. Dasselbe gilt aufgrund der Verweisung in § 2 MTV Ang-DFVLR auch für den BAT unter Einschluß von § 22 BAT, der als ungekündigtes Tarifrecht weiterhin Bestandteil des BAT ist. Dagegen gilt diese Rechtsfolge nicht für die Vergütungsordnung zum BAT, da diese sowohl im unmittelbaren Geltungsbereich des BAT als auch im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages seit dem 1. Januar 1984 nur noch nachwirkend mit den Rechtswirkungen des § 4 Abs. 5 TVG weitergilt, wobei sich diese Nachwirkung deshalb nicht auf das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin zum Angestellten S bezieht, weil es erst nach dem 1. Januar 1984 begründet worden ist und die Nachwirkung eines Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG sich nicht auf Arbeitsverhältnisse erstreckt, die - wie das des Angestellten S - erst nach dem Außerkrafttreten eines Tarifvertrages begründet worden sind (vgl. den Beschluß des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, im Anschluß an BAG 27, 22, 29 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Damit steht dem Angestellten S - ungeachtet seiner Gewerkschaftszugehörigkeit - lediglich Vergütung nach VergGr. III BAT nach Maßgabe des Arbeitsvertrages und des darin in Bezug genommenen "Absenkungserlasses" zu.

Auf den Vortrag der Beteiligten zur Frage eines etwaigen Verstoßes der Antragstellerin gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz braucht nicht näher eingegangen zu werden, weil sich auf einen solchen Verstoß der Antragsgegner im Zustimmungsverfahren ausweislich seiner Stellungnahme vom 3. Februar 1984 nicht berufen hatte. Abgesehen davon liegt entgegen der Rechtsauffassung des Antragsgegners ein solcher Verstoß dann nicht vor, wenn nach den Feststellungen der Vorinstanzen sowohl vor wie nach dem 1. Januar 1984 die Antrag-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

stellerin ihre Angestellten immer ebenso vergütet hat wie die Bundesrepublik vergleichbare Angestellte. Nach dem Akteninhalt sind von der Antragstellerin nach dem 1. Januar 1984 nur solche Angestellte mit denen des Klägers vergleichbaren Aufgaben weiter nach VergGr. II a BAT vergütet worden, die diese Vergütung auch schon vor dem Jahreswechsel bezogen hatten, während die vergleichbaren neueingestellten Angestellten durchweg nur Vergütung nach VergGr. III BAT erhielten. Soweit der Antragsgegner darin einen Verstoß gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz erblickt, verkennt er die Rechtslage. Die schon vor dem Jahreswechsel 1983/1984 tätigen Angestellten der Antragstellerin hatten nämlich entweder einen tariflichen oder einen einzelvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT gegen diese erworben, während das für die nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten Angestellten aus den dargelegten Rechtsgründen nicht zutrifft. Deswegen kann insoweit von einem Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht die Rede sein (vgl. auch dazu die Beschlüsse des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Auch eines Eingehens auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bedarf es vorliegend nicht, da einmal der Antragsgegner eine Verletzung dieser Gesetzesnorm im Zustimmungsverfahren nicht gerügt hat, darauf aber auch die Beteiligten im Beschlußverfahren nicht eingegangen sind.

Diese Entscheidung ergeht kostenfrei (§ 12 Abs. 5 ArbGG).

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Schaible

Wax



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](#)