

Aktenzeichen: 4 ABR 50/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 13. August 1986

- 4 ABR 50/86 -

I. Arbeitsgericht Siegburg

Beschluß vom 25. Oktober 1984

- 3 BV 37/84 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluß vom 29. Mai 1985

- 2 Ta BV 1/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT

Gesetz:

BAT § 74; BAT 1975 §§ 22, 23; BetrVG § 99; TVG § 1; Tarifvertrag
für die Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung mbH
(MTV Ang-GMD) § 2; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bedeutung des "Absenkungserlasses" bei von der öffentlichen Hand
abhängigen wissenschaftlichen Gesellschaften - Auslegung eines
entsprechenden Verweisungstarifvertrages.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 50/85

2 Ta BV 1/85 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 nach Anhörung der Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vom 13. August 1986 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 29. Mai 1985 - 2 Ta BV 1/85 - und des Arbeitsgerichts Siegburg vom 25. Oktober 1984 - 3 BV 37/84 - aufgehoben.

Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des wissenschaftlichen Angestellten J H in die Vergütungsgruppe III BAT mit Wirkung ab 1. April 1984 wird ersetzt.

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

G r ü n d e :

Die antragstellende Gesellschaft ist eine Großforschungseinrichtung auf den Gebieten der Mathematik und Datenverarbeitung in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Sie wird zu 90 v.H. von der Bundesrepublik Deutschland und zu 10 v.H. vom Land Nordrhein-Westfalen als Gesellschaftern getragen. Demgemäß erhält sie ihre finanziellen Mittel ausschließlich aus Zuwendungen der öffentlichen Hand. Infolgedessen unterliegt sie auch den diesbezüglichen Erlassen der entsprechenden Bundesministerien. Die Antragstellerin beschäftigt in ihren Betrieben in Birlinghoven, Bonn, Darmstadt, Karlsruhe und Berlin insgesamt 750 Mitarbeiter. Sie ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Großforschungseinrichtungen, in der die entsprechenden Forschungseinrichtungen aus der Bundesrepublik Deutschland zusammengeschlossen sind, jedoch nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes.

Am 2. Oktober 1974 haben die Antragstellerin sowie die Gewerkschaft ÖTV und die Deutsche Angestelltengewerkschaft den Tarifvertrag für die Angestellten der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung mbH (MTV Ang-GMD) abgeschlossen, der in seinem § 2 eine Verweisung auf den BAT enthält. Der MTV Ang-GMD ist am 1. Januar 1975 in Kraft getreten. Er ist



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weder von der Antragstellerin noch von einer der beteiligten Gewerkschaften gekündigt worden. Entsprechend der Üblichkeit im öffentlichen Dienst hat die Antragstellerin schon in der Vergangenheit allgemein mit allen ihren Angestellten ohne Rücksicht auf deren Gewerkschaftszugehörigkeit einzelvertraglich die Geltung des MTV Ang-GMD vereinbart.

Nachdem die Bundesrepublik 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 kann. 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-GMD zu vereinbaren.

Mit Schreiben vom 26. März 1984 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner die Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Einstellung des wissenschaftlichen Angestellten J H ab 1. April 1984 und seiner Vergütung nach VergGr. III BAT. Am 3. April 1984 stimmte der Antragsgegner der beabsichtigten Einstellung des Angestellten H zu. Er verweigerte jedoch seine Zustimmung zu der vorgesehenen Eingruppierung des Angestellten in die VergGr. III BAT sowie zu der Befristung des Arbeitsverhältnisses. Zur Begründung seiner ablehnenden Entscheidung wies der Antragsgegner darauf hin, die Antragstellerin verstoße gegen tarifliche Vorschriften, denn die Kündigung der Anlage 1 a zum BAT durch die Bundesrepublik Deutschland und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder habe keine Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der rechtlich selbständigen Antragstellerin, für die es einen ungekündigten eigenständigen Manteltarifvertrag gebe. Außerdem



- 4 -

hat der Antragsgegner sich darauf berufen, die vorgesehene Eingruppierung des Angestellten H verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil unstreitig seine Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspreche und andere Mitarbeiter mit entsprechenden Aufgaben auch demgemäß vergütet würden.

Ungeachtet der Stellungnahme des Antragsgegners wurde der Angestellte H von der Antragstellerin zum 1. April 1984 eingestellt. Er ist gewerkschaftlich nicht organisiert. Nach seinem Arbeitsvertrag wird er mit Forschungsaufgaben im Projekt "GENIX" beschäftigt und nach VergGr. III BAT vergütet. Unter den Beteiligten ist jedoch unstreitig, daß die Tätigkeit des wissenschaftlichen Angestellten den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspricht. In der bei der Antragstellerin üblichen Weise haben diese und der Angestellte H in ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag weiter vereinbart, daß sich ihr Arbeitsverhältnis neben den Bestimmungen der SR 2 y zum BAT nach dem MTV Ang-GMD richten solle.

Mit am 18. September 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat die Antragstellerin die Ersetzung der vom Antragsgegner verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des wissenschaftlichen Angestellten H beantragt. Dazu hat die Antragstellerin vorgetragen, gegen die mit dem Angestellten vereinbarte Vergütung bestünden keine rechtlichen Bedenken. Insbesondere liege kein Verstoß gegen irgendwelche tariflichen Bestimmungen vor. Sowohl nach seinem eindeutigen Wortlaut als auch nach seinem Sinn und Zweck sei § 2 MTV Ang-GMD dahin auszulegen, daß ihre Angestellten in jeder Beziehung vergütungsrechtlich so behandelt werden sollten wie die Angestellten des öffentlichen Dienstes nach dem BAT. Das 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.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Demgemäß solle im Geltungsbereich des MTV Ang-GMD, 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 wissenschaftlichen Aufgaben nach Maßgabe der entsprechenden Erlasse lediglich Vergütung nach VergGr. III BAT. Nach dem Inhalt von § 2 des Verweisungstarifvertrages müsse dasselbe aber auch für die entsprechenden Angestellten der Antragstellerin gelten, zu denen auch der zum 1. April 1984 neueingestellte Angestellte H zähle. Einer Kündigung des Verweisungstarifvertrages habe es nicht bedurft. Das entspreche auch der seitherigen tariflichen Übung. Niemals hätten die Tarifvertragsparteien des MTV Ang-GMD Kündigungen im Bereich des BAT zum Anlaß einer Kündigung des Verweisungstarifvertrages genommen, was sich im Übrigen auch als äußerst unpraktisch erwiesen hätte. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege schon deswegen nicht vor, weil sie bei allen Neueinstellungen nach dem 1. Januar 1984 nach Maßgabe des Absenkungserlasses verfahren sei. Das gelte auch für entsprechende wissenschaftliche Angestellte, denen daher immer nur Vergütung nach VergGr. III BAT gewährt worden sei. Demgemäß hat die Antragstellerin beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des wissenschaftlichen Angestellten J H in die Vergütungsgruppe III BAT mit Wirkung ab 1. April 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, der MTV Ang-GMD, bestehe, der niemals gekündigt worden sei. Die darin vorgesehene Verweisung auf den BAT bewirke, daß dem wissenschaftlichen Angestellten H Vergütung nach VergGr. II a BAT zustehe. Daran könne die Kündigung der Vergütungsordnung



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



- 6 -

der BAT zum 31. Dezember 1983 nichts ändern. Daß die Vergütungsordnung des BAT im unmittelbaren Geltungsbereich des BAT nur noch nachwirkend weitergelte, beeinträchtige die volle Weitergeltung des Verweisungstarifvertrages nicht. Vielmehr erstrecke sich diese, da der Verweisungstarifvertrag selbst nicht gekündigt worden sei, auch auf die Vergütungsordnung zum BAT. Es widerspreche gleichermaßen den Grundsätzen der Tarifautonomie und der Tarifhoheit, wenn im Sinne der Rechtsauffassung der Antragstellerin einem Dritten, nämlich den Arbeitgebern der öffentlichen Hand, die Möglichkeit eröffnet würde, im Kündigungswege den Tariffrieden in einem anderen Tarifbereich zu beenden. Für die Entscheidung unbeachtlich sei, ob der Angestellte H gewerkschaftlich organisiert sei oder nicht. Die an diesen gezahlte Vergütung erweise sich jedenfalls als tarifwidrig. Da andere Angestellte mit gleichen Aufgaben bei der Antragstellerin Vergütung nach VergGr. II a BAT erhielten, liege auch der von ihm gerügte Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

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.

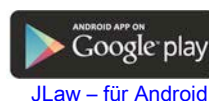
----- . -----

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin ist begründet. Sie führt unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse zur antragsgemäßen Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners. 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 Bundesrepublik Deutschland und



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



das Bundesland Nordrhein-Westfalen eine handelsrechtliche Gesellschaft ist, sind vorliegend die Gerichte für Arbeits-sachen gemäß § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG und nicht die Verwaltungs-gerichte 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 wissenschaftlichen Angestellten H mit Recht nicht am vorliegenden Beschluß-verfahren beteiligt.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht in der Hauptsache 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 Mög-lichkeit zu einer allgemeinen Richtigkeitskontrolle bei Ein-gruppierungen eröffnen, soweit der Arbeitgeber in seinem Be-trieb abstrakte, allgemein angewendete Entlohnungsgrundsätze heranzieht. Das kann in der Weise geschehen, daß der Arbeit-geber schlechthin in seinem Betrieb die Vergütungsordnungen von Lohn- oder Gehaltstarifverträgen ohne Rücksicht auf die Organi-sationszugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer im Sinne einer allgemeinen Lohn- oder Gehaltsordnung verwendet und demgemäß - wie bei der Antragstellerin üblich - entsprechende einzel-vertragliche Vereinbarungen trifft. Die allgemeine betriebliche Lohn- oder Gehaltsordnung kann ihren Grund aber auch in einem sonstigen betrieblichen Entgeltsystem, einer Betriebsverein-barung oder - wie insbesondere bei der Vergütung der Lehr-kräfte 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 "Ein-gruppierungsgrundsätze" praktiziert werden, besteht, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ein Mitbe-



stimmungsrecht 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.

In von seiner Beurteilung her verständlicher Weise geht das Landesarbeitsgericht nicht näher darauf ein, ob vorliegend ein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorliegt. Für die Entscheidung des Beschlußverfahrens ist das jedoch unbeachtlich. Nach den den Senat bindenden Feststellungen der Vorinstanzen hat nämlich der Antragsgegner seine Zustimmungsverweigerung auf einen Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht gestützt. Zudem ist der Antragsgegner darauf auch in den Vorinstanzen nicht substantiiert eingegangen. Vielmehr hat er lediglich und erstmals in seinem Schriftsatz an das Landesarbeitsgericht vom 14. Mai 1985 "vorsorglich darauf verwiesen", daß der Betriebsrat erfolglos sein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen geltend gemacht habe, womit der Aufsichtsrat hätte befaßt werden müssen. Daher kommt es auch auf die Ergänzungen dieses Vorbringens des Antragsgegners in der Rechtsbeschwerdeerwiderung nicht mehr an. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch noch festgestellt, daß die Antragstellerin ihre Angestellten immer genauso vergütet hat wie die Bundesrepublik Deutschland ihre Angestellten im allgemeinen öffentlichen Dienst und daß das bei der Antragstellerin vor und nach dem 1. Januar 1984 gleichermaßen so gehandhabt worden ist, so daß eine Änderung von Entlohnungsgrundsätzen auch tatsächlich nicht stattgefunden hat.



- 9 -

Im übrigen 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 zwischen der Antragstellerin und dem Angestellten H abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrages an. Darin wird zunächst in § 1 bestimmt:

"Herr H , geboren am 29.08.1956, wird für die Zeit vom 1.04.1984 bis 31.03.1987 einschließlich bei der GMD als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aufgaben von begrenzter Dauer (Mitarbeit im Projekt GENIX) beschäftigt.

Bis zum Inkrafttreten der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) zum BAT bestimmt sich die Vergütung nach der Vergütungsordnung in der am 31.12.1983 geltenden Fassung mit den Maßgaben des Rundschreibens des Bundesministers des Innern vom 27.12.1983 - D III 1 - 220 200/21 - in seiner jeweils geltenden Fassung. Der Angestellte ist nach Nr. 3 Buchstabe a - in Verbindung mit der Nr. 5 des vorgenannten Rundschreibens in VergGr. III BAT der Anlage 1 a eingruppiert

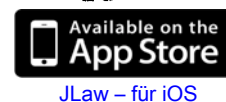
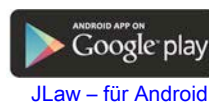
und weiter in § 2:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach Nr. 1 Abs. b der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) zum BAT vom 23. Februar 1961 in Verbindung mit dem Tarifvertrag für die Angestellten der GMD (MTV Ang-GMD) vom 2.10.1974)."

Ausweislich der Verfahrensakten ist dieser Arbeitsvertrag auf einem bei der Antragstellerin allgemein verwendeten Formular abgeschlossen worden, so daß ein sogenannter "typischer Arbeitsvertrag" vorliegt, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. auch dazu die beiden Beschlüsse



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



- 10 -

- 10 -

des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Dieser Arbeitsvertrag ist dahin auszulegen, daß sich die Vergütung des Angestellten H nach den Bestimmungen des Rundschreibens des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 richten sollte, wonach ihm nur Vergütung nach VergGr. III BAT zusteht. Im übrigen soll nach dem Arbeitsvertrag in der bei der Antragstellerin allgemein üblichen Weise für das Arbeitsverhältnis deren Haustarifvertrag, der MTV Ang-GMD, mitsamt seiner Verweisung auf den BAT gelten, woraus der Antragsgegner in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht folgert, H stehe Vergütung nach VergGr. II a BAT zu.

Damit kommt es auf den Inhalt des im Arbeitsvertrag global und insgesamt in Bezug genommenen MTV Ang-GMD an, unter dessen Geltungsbereich auch der Angestellte H fällt. In dem für die Entscheidung des Beschlußverfahrens maßgeblichen § 2 MTV Ang-GMD bestimmen die Tarifvertragsparteien:

"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 GMD."

Auf die weiteren Vorschriften dieses Tarifvertrages, auf die § 2 MTV Ang-GMD 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-GMD enthält, keine allgemeinen rechtlichen Bedenken bestehen (vgl. auch dazu den Beschluß des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, zur Veröffentlichung vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gesehen, 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, 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-GMD 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 einer handelsrechtlichen Gesellschaft, weil Bund und Länder im Forschungsbereich wegen der größeren rechtlichen Elastizität eine privatrechtliche Organisation vorziehen. Der enge tatsächliche und rechtliche Zusammenhang der beiden Tarifverträge äußert sich demgemäß auch darin, daß Gesellschafter der Antragstellerin ausschließlich die Bundesrepublik Deutschland und das Land Nordrhein-Westfalen sind, also Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts, bei denen der BAT unmittelbar angewendet wird, weiter auch darin, daß die Antragstellerin ausschließlich durch öffentliche Mittel finanziert wird und beim Abschluß des MTV Ang-GMD durch den Bundesminister des Innern vertreten worden ist.

Das Landesarbeitsgericht legt wie das Arbeitsgericht § 2 MTV Ang-GMD dahin aus, daraus könne zwar 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 die "Geltungsform" des in Bezug genommenen Tarifvertrages handle, in den Geltungsbereich



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



- 12 -

des Verweisungstarifvertrages hinein nicht durchgreifen. Wenn die Tarifvertragsparteien - ihre rechtliche Möglichkeit unterstellt - bei Abschluß des MTV Ang-GMD 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 H 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 herbeizuführen, hätte die Antragstellerin den MTV Ang-GMD kündigen müssen.

Dieser Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat in Übereinstimmung mit den Ausführungen der Rechtsbeschwerde nicht zu folgen. Sie ist mit dem Tarifwortlaut wie mit dem erkennbaren Sinn und Zweck des § 2 MTV Ang-GMD, 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 seiner 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-GMD gerecht. Wie aus dem Wortlaut der Tarifnorm und dem tariflichen Gesamtzusammenhang deutlich erkennbar wird, sollen danach, weil Gesellschafter und Geldgeber der antragstellenden Gesellschaft die Bundesrepublik Deutschland und das Land Nordrhein-Westfalen sind, in der Frage ihrer Vergütung die Angestellten der Antragstellerin stets ebenso gestellt werden wie entsprechende Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes, für die der BAT unmittelbar gilt.

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

- 13 -



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

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

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-GMD der eindeutige Wille der Tarifvertragsparteien, die Angestellten der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Vergütung völlig mit den Angestellten im Bundesdienst gleichzustellen. Diese 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 unmittelbar auch für die Angestellten der Antragstellerin 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-GMD bisher weder von der Antragstellerin noch von einer der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften gekündigt worden ist, spricht das angesichts der zahlreichen Veränderungen und Kündigungen im Bereiche des BAT dafür, daß die Tarifvertragsparteien in der Frage der Auslegung des § 2 MTV Ang-GMD die Rechtsauffassung des Senats teilen und demgemäß auch praktisch verfahren sind. Daß die Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum Jahresende 1983 als solche ein



- 14 -

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-GMD 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.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde-erwidrerin, die der Antragsgegner in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieft hat, greifen nicht durch. Entgegen der Meinung des Antragsgegners können aus § 2 MTV Ang-GMD keine Anhaltspunkte dafür gewonnen werden, damit solle nur sichergestellt werden, daß der BAT im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages insoweit gelte, als er auch in seinem unmittelbaren Geltungsbereich als vollwirksames Tarifrecht Geltung besitze. Im übrigen würde diese Rechtsauffassung, wie auch das Landesarbeitsgericht anerkennt, mehr oder weniger nachhaltig die erkennbare Absicht der Tarifvertragsparteien vereiteln, in beiden Tarifbereichen die Geltung übereinstimmenden Vergütungsrechts sicherzustellen.

Da sich die vom Senat aufgezeigten Rechtsfolgen bereits eindeutig aus der Auslegung des § 2 MTV Ang-GMD ergeben, kommt es entgegen den weiteren Ausführungen der Rechtsbeschwerdeer-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

widerung nicht darauf an, daß die Bundesrepublik Deutschland und die Antragstellerin "keine Tarifgemeinschaft bilden", d.h. nicht Mitglieder desselben Arbeitgeberverbandes sind. Aus den gleichen Gründen kann sich der Antragsgegner nicht erfolgreich darauf berufen, die Auseinandersetzungen beim Bund im Gefolge der Kündigung der Vergütungsordnung dürften nicht auf den Bereich der Antragstellerin ausgedehnt werden. Auch hierbei übersieht der Antragsgegner, daß aus den dargelegten Gründen als Folge der tariflichen Regelung in § 2 MTV Ang-GMD auch im Bereiche des Verweisungstarifvertrages der BAT über den 31. Dezember 1983 nur noch mit den Rechtswirkungen des § 4 Abs. 5 TVG weitergilt. Daher kann weiter auch nicht die Rede davon sein, die Bundesrepublik Deutschland greife als Dritter in rechtlich bedenklicher Weise in die Gestaltung und Ordnung des Arbeitslebens bei der Antragstellerin ein. Vielmehr ist es erklärte Absicht der Tarifvertragsparteien des MTV Ang-GMD, daß im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages dasselbe Vergütungsrecht gelten soll wie im unmittelbaren Geltungsbereich des BAT, wobei berücksichtigt werden muß, daß auf der Arbeitnehmerseite dieselben Gewerkschaften sowohl den MTV Ang-GMD als auch den BAT abgeschlossen haben, während auf der Arbeitgeberseite durch die Stellvertreterfunktion der Bundesrepublik Deutschland beim Abschluß des Verweisungstarifvertrages zumindest faktische Identität bestanden hat.

Gegenteilige Folgerungen können entgegen den Ausführungen des Antragsgegners in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch nicht aus der Entstehungsgeschichte des Verweisungstarifvertrages hergeleitet werden. Da eine eindeutige Tarifauflegung nach Tarifwortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang möglich ist, kommt es auf die Tarifgeschichte ohnehin rechtlich nicht an (vgl. auch dazu das Urteil des Senats BAG 46, 308, 314 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Der Antragsgegner kann sich auch nicht erfolgreich darauf berufen, daß zur Zeit des Abschlusses des MTV Ang-GMD der BAT sich im Zustand eines

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](#)

- 16 -

gekündigten und nur noch nachwirkend weitergeltenden Tarifvertrages befand. Bei Erfüllung des Bestimmtheitsgebotes ist nämlich auch die Inbezugnahme eines nur noch im Nachwirkungszustande des § 4 Abs. 5 TVG weitergeltenden Tarifvertrages in einem Verweisungstarifvertrag unbedenklich rechtlich möglich (vgl. BAG 34, 42, 56 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form). Rechtliche Bedenken wären nur dann am Platz, wenn die Tarifvertragsparteien des MTV Ang-GMD auch diesem unmittelbar bei seinem Abschluß sogleich die Rechtswirkungen des § 4 Abs. 5 TVG hätten beimesen wollen (vgl. BAG 27, 22, 26 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung und BAG 40, 327, 343 = AP Nr. 8 zu § 1 TVG Form). Das ist jedoch nicht der Fall. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien des MTV Ang-GMD diesen mit den vollen Rechtswirkungen des TVG in Kraft gesetzt und auch beiderseitig zwischenzeitlich niemals gekündigt.

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), wogegen auch der Antragsgegner keine Einwendungen erhebt. 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.

Danach ergibt sich im Verhältnis der Antragstellerin zum Angestellten H die folgende Rechtslage: Da der Angestellte H gewerkschaftlich nicht organisiert ist, gilt zwischen ihm und der Antragstellerin nach § 2 des Arbeitsvertrages der MTV Ang-GMD als Vertragsrecht. Aufgrund der Verweisung in § 2 MTV Ang-GMD gilt dasselbe auch für den BAT. Damit gilt zwischen H und der Antragstellerin als Vertragsrecht auch § 22 BAT, der als ungekündigtes Tarifrecht weiterhin Bestandteil des BAT ist. Dagegen erstreckt sich die arbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen der Antragstellerin und



- 17 -

dem Angestellten H nicht auf die Vergütungsordnung zum BAT (Anlagen 1 a und 1 b), weil der Arbeitsvertrag mit dem Angestellten H erst nach dem 31. Dezember 1983 abgeschlossen worden ist und über diesen Zeitpunkt hinaus die Vergütungsordnung zum BAT nur noch nachwirkend gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergegolten hat. Diese Nachwirkung betrifft und erfaßt jedoch den Angestellten H deswegen nicht, weil sich die Nachwirkung eines Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG nicht auf Arbeitsverhältnisse erstreckt, die - wie das des Angestellten H zur Antragstellerin - erst nach dem Außerkrafttreten eines Tarifvertrages begründet worden sind (vgl. BAG 27, 22, 29 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung sowie den Beschluß des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Damit steht H nur Vergütung nach VergGr. III BAT zu und greift zu seinen Lasten der eingangs genannte und in seinen Arbeitsvertrag eingegangene "Absenkungserlaß" ein.

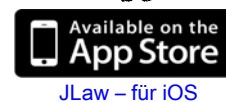
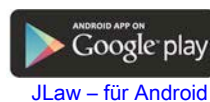
Erstmals beruft sich demgegenüber der Antragsgegner in der Rechtsbeschwerdeerwiderung auf einen Verstoß der Antragstellerin gegen § 22 BAT. Aber auch diese Einwendung greift nicht durch. Soweit sie - notwendigerweise - mit neuem Tatsachenvortrag verbunden ist, steht seiner Berücksichtigung bereits § 561 ZPO entgegen. Im übrigen fehlt es auch an einer entsprechenden Substantiierung. Abgesehen davon regelt § 22 BAT lediglich, wie es in Manteltarifverträgen schlechthin zu geschehen pflegt, die allgemeinen Voraussetzungen für die Anwendung der darin in Bezug genommenen Vergütungsordnung zum BAT, während die Vergütungsordnung selbst im Verhältnis dazu den Charakter eines - wenn auch stark differenzierten - Gehaltstarifvertrages hat. § 22 BAT kann sich aber nicht zu Gunsten des Angestellten H auswirken, weil für ihn aus den dargelegten Gründen die Vergütungsordnung zum BAT nicht gilt (vgl. auch dazu die Beschlüsse des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

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

- 18 -



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



- 18 -

Von Verstößen gegen § 26 und § 27 BAT kann entgegen den Ausführungen des Antragsgegners schon deswegen keine Rede sein, weil beide Vorschriften lediglich rechtstechnische Bedeutung haben, indem sie die Bestandteile der Vergütung und die Details der Grundvergütung regeln.

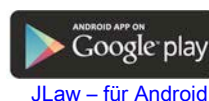
Bei seiner Zustimmungsverweigerung hat sich der Antragsgegner auch auf einen Verstoß der Antragstellerin gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Obwohl die Vorinstanzen darauf nicht eingegangen sind, bedarf es auch insoweit nicht der Zurückverweisung.

Ein Verstoß gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt vor, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. auch dazu die Beschlüsse des Senats vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 AZR 60/85 - sowie das Urteil des Senats vom 23. April 1986 - 4 AZR 128/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dabei ist vorliegend zu berücksichtigen, daß dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereiche des Arbeitsentgelts nur subsidiäre Bedeutung zukommt, weil hier neben tariflichen Vorschriften die Vertragsfreiheit Vorrang hat (vgl. auch dazu die zuvor genannten Beschlüsse des Senats vom 3. Dezember 1985 und sein Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II mit weiteren Nachweisen).

Schon gegenüber den Vorinstanzen hat die Antragstellerin deutlich und zweifelsfrei vorgetragen, sie habe schon in der Vergangenheit immer ihre Angestellten wie entsprechende Angestellte in der allgemeinen Bundesverwaltung vergütet und habe an dieser Praxis auch nach dem 1. Januar 1984 festgehalten, demgemäß habe sie nach diesem Zeitpunkt neueingestellte Angestellte mit wissenschaftlichen Aufgaben durchweg



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



- 19 -

nur nach VergGr. III BAT vergütet. Das hat das Landesarbeitsgericht so auch in seinem Beschluß festgestellt. Dem ist der Antragsgegner in den Vorinstanzen nicht mit substantiiertem Gegenvorbringen entgegengetreten. Erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz weist er darauf hin, im Verhältnis zur Angestellten S - H , der Ehefrau des Angestellten H , sei von der Antragstellerin gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen worden. Auch dabei handelt es sich - bei wiederum fehlender Substantiierung - um neuen Tatsachenvortrag, der aus den Gründen des § 561 ZPO in der Rechtsbeschwerdeinstanz keine Berücksichtigung mehr finden kann.

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

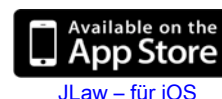
Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Schaible

Wax





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)