

Aktenzeichen: 4 ABR 7/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 3. Dezember 1985

- 4 ABR 7/85 -

I. Arbeitsgericht Berlin

Beschluß vom 2. August 1984

- 20 BV 3/84 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin

Beschluß vom 10. Dezember 1984

- 12 TaBV 5/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT

Gesetz:

BAT § 74; BAT 1975 §§ 22, 23; BetrVG § 99; TVG § 1; Tarifvertrag für die Angestellten der Förderungsgemeinschaft des Heinrich-Hertz-Instituts für Schwingungsforschung e.V. (TV Ang HHI) § 3; BGB § 242 Gleichbehandlung; ArbGG § 9

Leitsätze:

1. Die Vergütungsordnung zum BAT ist zum 31. Dezember 1983 wirksam gekündigt worden. Gegen die diese Teilkündigung ermöglichende Tarifnorm des § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT bestehen keine rechtlichen Bedenken.
2. Sieht ein Tarifvertrag für die Angestellten einer von der öffentlichen Hand rechtlich und wirtschaftlich abhängigen Forschungsgesellschaft (wie § 3 TV Ang HHI) vor, daß der BAT "in der jeweils gültigen Fassung" gelten soll, so soll danach der BAT im Bereiche des Verweisungstarifvertrages ebenso gelten, wie er jeweils nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts für die unmittelbar dem BAT unterfallenden Angestellten gilt.
3. Bei derartigen Forschungsgesellschaften besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Eingruppierungen nach § 99 Abs. 1 BetrVG auch dann, wenn sie sich hierbei im Sinne eines abstrakten Entlohnungsgrundsatzes allgemein an einen bestimmten ministeriellen Vergütungserlaß halten.
4. Es verstößt weder gegen § 22 BAT noch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn eine solche Gesellschaft mit nach dem 1. Januar 1984 neu eingestellten wissenschaftlichen Angestellten nach dem Vergütungserlaß nur Vergütung nach VergGr. III BAT vereinbart.

Hinweise des Senats:

Falsche Rechtsmittelbelehrung (Revision statt Rechtsbeschwerde);
Keine Nachwirkung eines Tarifvertrages bei nach dem Außerkrafttreten des Tarifvertrages begründeten Arbeitsverhältnissen-Zulässigkeit von
Blattverweisen in Tarifverträgen



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

4 ABR 7/85

12 TaBV 5/84 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 1985

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

PP.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach Anhörung der Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Dr. Koffka beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Dezember 1984 - 12 Ta BV 5/84 - wird 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

Die Antragstellerin, deren Gesellschafter die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin sind, betreibt in der Rechtsform einer GmbH Forschungen im Bereich der Nachrichtentechnik. Sie finanziert sich ausschließlich aus öffentlichen Mitteln sowie zweckgebundenen Forschungsmitteln. Sie ist die Rechtsnachfolgerin des Heinrich-Hertz-Instituts für Schwingungsforschung e.V. und ist nach ihrer Gründung in dessen Rechte und Pflichten eingetreten. Das gilt auch für den zwischen diesem Verein sowie den Gewerkschaften DAG und ÖTV am 10. Juni 1966 abgeschlossenen und noch ungekündigt fortgeltenden Tarifvertrag für die Angestellten der Förderungsgemeinschaft des Heinrich-Hertz-Instituts für Schwingungsforschung e.V. (TV Ang HHI).

Die Beteiligten streiten darüber, ob die von der Antragstellerin vorläufig vorgenommene Eingruppierung des ab 1. Juni 1984 angestellten wissenschaftlichen Angestellten H in die VergGr. III BAT gegen tarifliche Bestimmungen oder den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt.

Nach der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 haben der Bundesminister des Innern und der Innenminister des Landes Berlin Eingruppierungsrichtlinien erlassen, die für bestimmte Angestellte in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit eine von den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung zum BAT abweichende, um eine Vergütungsgruppe niedrigere Eingruppierung vorsehen. Danach sollen Angestellte, deren Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspricht, während der ersten vier Jahre ihrer Tätigkeit nur Vergütung nach VergGr. III BAT erhalten. Mit Schreiben vom 24. Februar 1984 wurde der Antragstellerin der Inhalt der entsprechenden Rundschreiben mitgeteilt. Zugleich wurde ihr aufgegeben, nach den neuen Eingruppierungsrichtlinien zu verfahren.

Mit einem am 23. Mai 1984 beim Antragsgegner eingegangenen Schreiben teilte die Antragstellerin diesem mit, sie beabsichtige, Herrn Lutz Ronald H für die Zeit vom 1. Juni 1984



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bis 30. Juni 1986 als wissenschaftlichen Mitarbeiter im Projekt "visuelle Parameter bei der Großbilddarstellung" als Ersatz für einen ausscheidenden Arbeitnehmer einzustellen und nach VergGr. III BAT einzugruppieren. Zugleich wies die Antragstellerin den Antragsgegner darauf hin, daß die für Herrn H vorgesehene Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspreche, er jedoch im Hinblick auf die Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT in die VergGr. III BAT eingruppiert werden solle. Mit Schreiben vom 28. und 29. Mai 1984 verweigerte der Antragsgegner seine Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung des wissenschaftlichen Angestellten H unter Hinweis auf Verstöße gegen tarifliche Bestimmungen und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Am 29. Mai 1984 schloß die Antragstellerin mit dem Angestellten H einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 27. Dezember 1983 (D III 1 - 220 200/21) dessen Vergütung nach VergGr. III BAT vorsieht.

Mit Antrag vom 4. Juni 1984 hat die Antragstellerin beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des wissenschaftlichen Angestellten H in die VergGr. III BAT nach Maßgabe des vorgenannten Rundschreibens des Bundesinnenministeriums beantragt. Dazu hat die Antragstellerin vorgetragen, für die bei ihr tätigen Angestellten gelte der ungekündigt fortbestehende Tarifvertrag für die Angestellten des Heinrich-Hertz-Instituts für Schwingungsforschung e.V. (TV Ang HHI). Das treffe auch für den Angestellten H zu. Dieser Tarifvertrag verweise in eindeutiger Weise auf den BAT in seiner jeweils geltenden Fassung. Da jedoch die Vergütungsordnung zum BAT wirksam und in rechtlich zulässiger Weise zum 31. Dezember 1983 gekündigt worden sei, fehle es demgemäß auch für ihre Angestellten ab 1. Januar 1984 an einer gültigen Vergütungsordnung. Damit komme entgegen der Rechtsauffassung des Antragsgegners ein Verstoß gegen Bestimmungen des BAT und damit auch gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG



nicht in Betracht. Auch eine Benachteiligung des Angestellten H im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG liege nicht vor. Gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie nicht verstoßen. Bei ihr würden nämlich dem Rundschreiben des Bundesinnenministers vom 27. Dezember 1983 entsprechend alle nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten wissenschaftlichen Angestellten wie der Angestellte H nur nach der VergGr. III BAT vergütet. Dagegen habe bei den früher eingestellten wissenschaftlichen Angestellten eine andere Rechtslage bestanden. Diese hätten entweder aufgrund Tarifbindung oder einzelvertraglicher Vereinbarung einen Rechtsanspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT erworben. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür seien jedoch mit der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 weggefallen. Aus § 612 Abs. 2 BGB könne der Antragsgegner schon deswegen keine Rechte herleiten, weil mit dem Angestellten H ein wirksamer Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei, der auch dessen Vergütung konkret regele. Demgemäß hat die Antragstellerin beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Arbeitnehmers Lutz Ronald H in die VergGr. III der Anlage 1 a zum BAT mit den Maßgaben des Rundschreibens des Bundesministers des Innern vom 27. Dezember 1983 - D III 1 - 220 200/21 - zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat Zurückweisung dieses Antrages begehrt und erwidert, die Verfahrensweise der Antragstellerin verstoße gegen gesetzliche und tarifliche Bestimmungen sowie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Insbesondere sei § 22 BAT verletzt, der jedenfalls ungekündigt weitergelte und hätte berücksichtigt werden müssen. Danach komme es für die tarifliche Mindestvergütung der tarifunterworfenen Angestellten lediglich auf die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale an, wobei zwischen den Beteiligten sogar Einigkeit darüber bestehe, daß die Tätigkeit des wissenschaftlichen Angestellten H den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspreche. Auf Umstände in der Person des Angestellten dürfe nach § 22 BAT nicht abgestellt werden. Das folge auch daraus, daß der TV Ang HHI ungekündigt fort-



- 5 -

gelte. Die Antragstellerin verstoße aber auch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Andere wissenschaftliche Angestellte mit denen des Angestellten H vergleichbaren Aufgaben würden nach VergGr. II a BAT vergütet. Im Hinblick darauf sei es willkürlich und sachfremd, den nach dem 1. Januar 1984 eingestellten wissenschaftlichen Angestellten nur Vergütung nach VergGr. III BAT zu gewähren. Aus den gleichen Gründen stehe dem Angestellten H Vergütung nach VergGr. II a BAT gemäß § 612 Abs. 2 BGB zu.

Das Arbeitsgericht hat antragsgemäß die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Angestellten H in die VergGr. III BAT ersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter. Die Antragstellerin beantragt Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Zutreffend kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß die Zustimmung zur Eingruppierung nach VergGr. III BAT zu ersetzen ist.

Zwar hat der Antragsgegner mit einem am zweitletzten Tag der Rechtsmittelfrist (28. Februar 1985) beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz anstelle der im Beschlußverfahren gesetzlich vorgeschriebenen Rechtsbeschwerde (§ 92 ArbGG) gegen den angefochtenen Beschluß "Revision" eingelegt und sich demgemäß auch als "Revisionsführer" bezeichnet. Diese fehlerhafte Rechtsmittel einlegung beruht darauf, daß das Landesarbeitsgericht dem Antragsgegner eine unzutreffende Rechtsmittelbelehrung erteilt hatte. Diese entsprach in allen Teilen der Rechtsmittelbelehrung für das Urteilsverfahren. Damit handelte es sich um eine unrichtige Rechtsmittelbelehrung im Sinne von § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG, so daß die Rechtsbeschwerdefrist nicht zu laufen begonnen hat (vgl. Grunsky, ArbGG, 4. Aufl.,



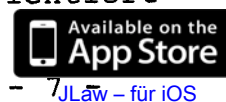
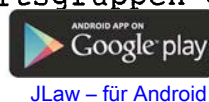
§ 9 Rz 28). Deswegen hat der Antragsgegner mit seinem weiteren Schriftsatz vom 28. Februar 1985, der am 4. März 1985 beim Bundesarbeitsgericht eingegangen ist, fristgerecht Rechtsbeschwerde eingelegt, die im übrigen auch allen weiteren gesetzlichen Formerfordernissen entspricht. Unabhängig davon gilt auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren der allgemeine Rechtsgrundsatz, daß die unzutreffende Bezeichnung eines Rechtsmittels dann unschädlich ist, wenn der Wille, das zutreffende Rechtsmittel einzulegen, klar ersichtlich ist (vgl. das Urteil des Ersten Senats des BAG vom 10. August 1964 - 1 AZR 83/64 - AP Nr. 1 zu § 179 BGB; BGH ZRP 66, 54; RGZ 141, 347, 351; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., § 518 Anm. 2 B b sowie Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 518 Anm. 11. 2 mit weiteren Nachweisen). Ersichtlich wollte aber der Antragsgegner vorliegend schon mit seinem ersten Rechtsmittelschriftsatz das zutreffende Rechtsmittel einlegen.

Da die Antragstellerin trotz ihrer engen rechtlichen und wirtschaftlichen Bindung an die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin eine handelsrechtliche Gesellschaft 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 H. mit Recht als solchen nicht am vorliegenden Beschlußverfahren 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. Zwar scheidet nach den Grundgedanken des geltenden Betriebsverfassungsrechts insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei lediglich individueller einzelvertraglicher Lohn- oder Gehaltsvereinbarung aus, auch wenn diese sich im Einzelfall an tariflichen Lohn- oder Gehaltsgruppen orientiert



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



- 7 -

(vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 47; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 29 a sowie Kammann/Heß/Schlochauer, BetrVG, § 99 Rz 25 und Kraft in GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 99 Rz 29). Dagegen will der Gesetzgeber dem Betriebsrat mit § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Möglichkeit zu einer allgemeinen Richtigkeitskontrolle bei Eingruppierungen eröffnen, soweit der Arbeitgeber in seinem Betrieb abstrakte, allgemein angewendete Entlohnungsgrundsätze 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 Arbeitnehmer im Sinne einer allgemeinen betrieblichen Lohn- oder Gehaltsordnung verwendet und demgemäß mit den Arbeitnehmern in aller Regel dementsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen trifft. Die allgemeine betriebliche Lohn- oder Gehaltsordnung kann ihren Grund aber auch in einem sonstigen betrieblichen Entgeltsystem einer Betriebsvereinbarung oder - wie vorliegend und bei der Vergütung der Lehrkräfte des öffentlichen Dienstes im Angestelltenverhältnis - in Erlassen oder Richtlinien vorgeordneter Dienststellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts haben. Wann immer in dieser Weise abstrakt geltende, allgemeine "Eingruppierungsgrundsätze" praktiziert werden, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 44 - 46 und 48; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 99 Rz 14; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 30 sowie Kraft, aaO, § 99 Rz 26 - 28). 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 Kammann/Heß/Schlochauer, aaO, § 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.

Demgemäß folgert das Landesarbeitsgericht zutreffend vorliegend die Notwendigkeit der Unterrichtung des Betriebsrates



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

aus der Anwendung eines "generellen Bewertungsschemas", das es im Sinne der vorstehenden Rechtsgrundsätze darin erblickt, daß die Antragstellerin durchweg mit ihren Angestellten die Gültigkeit des TV Ang HHI vereinbart und, soweit es sich um nach dem 1. Januar 1984 eingestellte wissenschaftliche Angestellte handelt, mit diesen zusätzlich übereinkommt, daß sie nach Maßgabe des Rundschreibens des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 Vergütung nach der VergGr. III BAT erhalten sollen. Mit dem Landesarbeitsgericht ist im übrigen davon auszugehen, daß der Antragsgegner bei der Geltendmachung seines Verweigerungsrechtes die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG eingehalten hat.

Richtig ist die weitere Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, daß vorliegend wegen des Außerkrafttretens nach der Kündigung der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT ein Verstoß gegen tarifliche Bestimmungen nicht gegeben ist und deswegen dem Antragsgegner auch kein Verweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zusteht. Dabei ist von dem zwischen dem Angestellten H. und der Antragstellerin abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag auszugehen. Dieser bestimmt zunächst in § 2:

"Bis zum Wiederinkrafttreten der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b) zum BAT bestimmt sich die Vergütung nach der Vergütungsordnung in der am 31. Dezember 1983 geltenden Fassung mit den Maßgaben des Rundschreibens des Bundesministers des Innern vom 27. Dezember 1983 - D III 1 - 220 200/21 - in seiner jeweils geltenden Fassung.

Der Angestellte ist nach Nr. 3 Buchst. a des vorgenannten Rundschreibens in Vgr. III der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert."

und weiter in § 3:

"Das Arbeitsverhältnis wird geregelt durch den Tarifvertrag für die Angestellten der Förderungsgemeinschaft des Heinrich-Hertz-Instituts für Schwingungsforschung e.V. vom 10. Juni 1966. Dieser Tarifvertrag legt insbesondere fest, daß der Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) in seiner jeweils gültigen Fassung mit gewissen Abweichungen, besonderen Regelungen und Einschränkungen gilt."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Da der Arbeitsvertrag zwischen dem wissenschaftlichen Angestellten H. und der Antragstellerin auf einem allgemein verwendeten Formular abgeschlossen worden ist und unstreitig derartige Arbeitsverträge mit einer größeren Zahl von nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten vergleichbaren Angestellten abgeschlossen worden sind, liegt ein sogenannter "typischer Arbeitsvertrag" vor, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. das Urteil des Senats vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Arbeitsvertrag des Angestellten H. zunächst einmal dahin auszulegen, daß sich dessen Vergütung nach den in Bezug genommenen Bestimmungen des Rundschreibens des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 richten soll, wonach dem Angestellten nur Vergütung nach VergGr. III BAT zusteht. Andererseits soll aber auch der ausdrücklich in § 3 des Vertrages in Bezug genommene "Verweisungstarifvertrag" (TV Ang HHI) gelten, der seinerseits wiederum den BAT in Bezug nimmt.

Damit kommt es zunächst, wie das Landesarbeitsgericht weiter richtig erkannt hat, auf die Auslegung des TV Ang HHI an, der ungekündigt fortgilt und in seinem vorliegend entscheidenden § 3 bestimmt:

"Für den in Abschnitt I festgelegten Personenkreis gelten die folgenden Tarifverträge in den jeweils gültigen Fassungen mit den nachstehend festgelegten Abweichungen, besonderen Regelungen und Einschränkungen:
Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Januar 1961.....".

Das Landesarbeitsgericht nimmt zutreffend an, daß gegen die Zulässigkeit einer Blankettverweisung, wie sie die vorstehende Bestimmung des § 3 TV Ang HHI enthält, keine allgemeinen rechtlichen Bedenken bestehen (vgl. BAG 34, 42, 45 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form und BAG 40, 327, 332 = AP Nr. 8 zu § 1 TVG Form mit weiteren Nachweisen). Insoweit fordert die Senatsrechtsprechung lediglich, daß im Interesse der Rechts-



sicherheit 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 TV Ang HHI verweist nämlich in seinem § 3 in eindeutiger Weise auf den BAT. Zwischen den beiden Tarifverträgen besteht ein enger sachlicher Zusammenhang. Die Antragstellerin betätigt sich lediglich deswegen in der Rechtsform 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 nur die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin, also Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts, sind, bei denen der BAT unmittelbar angewendet wird, und daß die Antragstellerin ausschließlich durch öffentliche Mittel und zweckgebundene Forschungsmittel finanziert wird. Dasselbe gilt für den zu den Vorakten gereichten Konsortialvertrag und ist weiter aus dem Umstand zu folgern, daß sowohl der TV Ang HHI als auch der BAT auf der Arbeitnehmerseite von denselben Gewerkschaften abgeschlossen worden sind.

Wenn im einzelnen in § 3 TV Ang HHI bestimmt wird, daß danach der BAT "in der jeweils gültigen Fassung" anzuwenden ist, so ergibt die Auslegung dieser Tarifnorm nach Tarifwortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen), daß für die dem Verweisungstarifvertrag unterworfenen Angestellten der BAT immer so gelten soll, wie er nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts für die unmittelbar dem BAT unterfallenden Angestellten gilt. Diese Auslegung wird auch allein dem Sinn und Zweck von § 3 TV Ang HHI gerecht. Wie aus der Tarifnorm und dem Gesamtzusammenhang des TV Ang HHI erkennbar wird, sollen nämlich, weil Gesellschafter und Geldgeber der antragstellenden Gesellschaft die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin sind, in der Frage ihrer Vergütung die Angestellten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

der Antragstellerin ebenso gestellt werden wie entsprechende Angestellte des öffentlichen Dienstes, für die der BAT unmittelbar gilt.

Soweit das Landesarbeitsgericht und die Rechtsbeschwerde aus § 31 TV Ang HHI Bedenken gegen die Gültigkeit des Verweisungstarifvertrages und dessen § 3 herleiten, vermag dem der Senat nicht zu folgen. Diese Tarifnorm soll sich nämlich nur auf bei Tarifabschluß noch nicht bekannte "etwaige neuartige Leistungen" beschränken, um die es im vorliegenden Beschlußverfahren nicht geht. Zwar sind bestimmte Einzelformulierungen in § 31 TV Ang HHI undeutlich. Ob daraus die volle oder teilweise Unwirksamkeit dieser singulären Tarifnorm gefolgert werden kann, ist vorliegend rechtsunerheblich und zudem keineswegs naheliegend. Entscheidend ist, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien aus einer etwaigen Unwirksamkeit oder Teilunwirksamkeit von § 31 TV Ang HHI jedenfalls nicht auf eine Unwirksamkeit des ganzen Tarifvertrages oder auch nur der Verweisungsnorm des § 3 TV Ang HHI geschlossen werden kann. Das wird auch von der Rechtsbeschwerde verkannt.

Weiter ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß zum 31. Dezember 1983 die Vergütungsordnung zum BAT (Anlagen 1a und 1b) wirksam gekündigt worden ist. Das folgt aus § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT, worin bestimmt wird:

"Unabhängig von Unterabsatz 1 kann die Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b) ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.",

während der nachfolgende Unterabsatz 5 weiter vorsieht:

"Die §§ 22 bis 24 und die Sonderregelungen hierzu können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen."

Der insoweit klare Wortlaut von § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT macht deutlich, daß danach beide Tarifvertragsparteien das Recht hatten, wie es zum 31. Dezember 1983 arbeitgeberseitig geschehen ist, die Vergütungsordnung zum BAT (Anlagen 1 a und



1 b) ohne Fristeinhaltung schriftlich zu kündigen. Es bedurfte auch nicht der gleichzeitigen Kündigung der §§ 22, 23 BAT. Das zeigt schon die Gegenüberstellung der beiden Unterabsätze 4 und 5 des Absatzes 2 von § 74 BAT. Dort wird nämlich jeweils völlig unabhängig voneinander einmal von der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT und der Kündigung der §§ 22 bis 24 BAT gesprochen. Außerdem bestimmen die Tarifvertragsparteien in § 74 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT ausdrücklich, daß die dort genannten Vorschriften (§§ 22 bis 24 BAT) "nur insgesamt" sollten gekündigt werden können. Gerade diese Formulierung der Tarifvertragsparteien bestätigt, daß es zur Kündigung der Vergütungsordnung nach ihrem Willen jedenfalls nicht auch der gleichzeitigen Kündigung der §§ 22, 23 BAT bedurfte, die ohnehin auch nur zusammen mit § 24 BAT sollen gekündigt werden können.

Zwar handelt es sich sowohl in § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT als auch im dortigen Unterabsatz 5 um die Möglichkeit der Kündigung nur von Teilen eines Tarifvertrages. Derartige Teilkündigungen von Tarifverträgen, die häufig tariflich vorgesehen und praktiziert werden, begegnen keinen allgemeinen rechtlichen Bedenken. Dabei übersieht der Senat nicht, daß bei Arbeitsverhältnissen Teilkündigungen grundsätzlich unzulässig sind und demgemäß einzelne Teile eines Arbeitsvertrages unter Fortbestand der übrigen Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht gekündigt werden können (vgl. BAG 40, 199, 206 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Teilkündigung sowie Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 56 V S. 551). Das wird zutreffend hauptsächlich mit dem Schutz des Arbeitnehmers begründet. Daraus kann jedoch nichts für die Zulässigkeit von Teilkündigungen im tarifvertraglichen Bereich geschlossen werden. Vielmehr ist davon auszugehen, daß dieses Rechtsinstitut dem allgemeinen Schuldrecht nicht unbekannt ist (vgl. § 543 und § 469 BGB), das Recht des TVG insoweit keine Einschränkungen enthält und sogar überhaupt von Regelungen über die Kündigung von Tarifverträgen absieht (vgl. das Urteil des Senats vom 26. September 1984 - 4 AZR 343/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) und für die Möglichkeit der Kündigung



nur einzelner tariflicher Bestimmungen oder von Teilen von Tarifverträgen angesichts der Elastizität des Tarifrechts ein erhebliches praktisches Bedürfnis besteht. Daher ist die Teilkündigung von Tarifverträgen jedenfalls dann unbedenklich zulässig, wenn sich eine entsprechende Vereinbarung in dem betreffenden Tarifvertrag befindet und aus ihr mit der gebotenen Klarheit hervorgeht, auf welche konkreten Bestimmungen oder Teile des jeweiligen Tarifvertrages sich die Möglichkeit der Teilkündigung beziehen soll (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 20 sowie Hueck/Nipperdey, aaO, Bd. II/1, § 22 III 4 Anm. 30, S. 469). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt.

Hiernach ergibt sich im Verhältnis der Antragstellerin zum wissenschaftlichen Angestellten H die nachfolgende Rechtslage: Da der Angestellte H nicht gewerkschaftlich organisiert ist, gilt zwischen ihm und der Antragstellerin nach § 3 des Arbeitsvertrages der TV Ang HHI als Vertragsrecht. Aufgrund der Verweisung in § 3 TV Ang HHI gilt dasselbe auch für den BAT. Damit gilt als Vertragsrecht zwischen H und der Antragstellerin auch § 22 BAT, der als ungekündigtes Tarifrecht weiterhin Bestandteil des BAT ist. Dagegen erstreckt sich die arbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen der Antragstellerin und dem Angestellten H nicht auf die Vergütungsordnung zum BAT (Anlagen 1 a und 1 b), weil der Arbeitsvertrag mit 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 jedoch den Angestellten H deswegen nicht, weil sich die Nachwirkung eines Tarifvertrages 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 mit weiteren Nachweisen).

Von dieser Rechtslage geht das Landesarbeitsgericht mit Recht aus. Es folgert daraus zutreffend, daß der Angestellte H aus der nachwirkend weitergeltenden Vergütungsordnung



zum BAT nur insoweit Rechte herleiten kann, als ihre Geltung mit ihm einzelvertraglich vereinbart worden ist. Sie soll jedoch nach § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages zwischen dem Angestellten H und der Antragstellerin nur insoweit gelten, als nicht das Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 etwas anderes bestimmt. Danach aber steht dem Angestellten H nur Vergütung nach VergGr. III BAT zu.

Mit Recht führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, daß der vom Antragsgegner behauptete Verstoß der Antragstellerin bei der Eingruppierung des Angestellten H gegen § 22 BAT, der vom Antragsgegner gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gerügt werden kann, nicht vorliegt. Richtig sieht das Landesarbeitsgericht § 22 BAT als die Grundnorm an, auf der die Vergütungsordnung zum BAT und ihre praktische Anwendung beruhen. Demgemäß wird in § 22 Abs. 1 BAT bestimmt, daß sich die Eingruppierung der tarifunterworfenen Angestellten "nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen Ia und Ib) richtet". Alsdann wird die Zuordnung der einzelnen Angestellten zu den konkreten Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung in detaillierter Weise nach den jeweiligen Arbeitsvorgängen bestimmt (§ 22 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Schließlich folgen in den weiteren Unterabsätzen Bestimmungen darüber, wie zu verfahren ist, wenn tarifliche Tätigkeitsmerkmale ein abweichendes Maß für bestimmte tarifliche Anforderungen (etwa selbständige Leistungen oder das Maß der Verantwortung) vorsehen, während der letzte Unterabsatz 5 von § 22 Abs. 2 BAT bestimmt, daß dann, wenn in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person verlangt wird, auch diese Anforderung beim einzelnen Angestellten erfüllt sein muß.

Damit normiert, wie das in Rahmen- oder Manteltarifverträgen schlechthin und üblicherweise zu geschehen pflegt, § 22 BAT lediglich die allgemeinen Voraussetzungen für die Anwendung der darin in Bezug genommenen Vergütungsordnung zum BAT, während der Vergütungsordnung im Verhältnis dazu der Charakter eines - wenn auch außerordentlich stark differenzierten - Gehaltstarifvertrages zukommt.



- 15 -

Bei dieser Rechtslage kann, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, von einem Verstoß der Antragstellerin gegen § 22 BAT nicht die Rede sein. Vielmehr wirkt sich diese weitergeltende tarifliche Vorschrift nur deswegen nicht zugunsten des Angestellten H aus, weil aus den zuvor dargestellten Rechtsgründen die Vergütungsordnung zum BAT für ihn nicht gilt. Die Vorschrift ist insoweit, wie das Landesarbeitsgericht plastisch formuliert, aufgrund der wirksamen Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT "inhaltsleer".

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde, die der Antragsgegner in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat noch vertieft hat, greifen nicht durch. Es gibt entgegen den Ausführungen des Antragsgegners in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat keinen Anhaltspunkt dafür, daß - anders als im allgemeinen öffentlichen Dienst - im Bereiche der Antragstellerin die Vergütungsordnung zum BAT unverändert so fortgilt, wie sie vor dem 31. Dezember 1983 dort gegolten hatte. Vielmehr ergibt sich das Gegenteil aus § 3 TV Ang HHI, womit die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf den Sinn und Zweck dieses Verweisungstarifvertrages sicherstellen wollen, daß für die Angestellten der Antragstellerin der BAT jeweils genau so gelten soll, wie er für die Angestellten des allgemeinen öffentlichen Dienstes gilt. Die Tarifnorm soll demgemäß geradezu spiegelbildlich die entsprechende rechtliche Situation der entsprechenden Angestellten des allgemeinen öffentlichen Dienstes wiedergeben. Entgegen den weiteren Ausführungen der Rechtsbeschwerde kommt es auch nicht darauf an, ob und inwieweit es bei dem Angestellten H um persönliche oder sonstige Voraussetzungen für seine Eingruppierung geht. Insoweit machen nämlich, wie sich schon aus § 22 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT ergibt, weder die Grundnorm des § 22 BAT noch der Inhalt der Vergütungsordnung irgendeinen rechtlichen Unterschied.

Entgegen der Meinung des Antragsgegners hat die Antragstellerin, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig erkannt hat, bei der Eingruppierung des Angestellten H:



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



auch nicht gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Verstöße dagegen können - wie vorliegend geschehen - vom Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG geltend gemacht werden. Wie bereits der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 6. Oktober 1978 - 1 ABR 51/77 - AP Nr. 10 zu § 99 BetrVG 1972 im einzelnen hervor gehoben hat, dient nämlich nach dem Willen des Gesetzgebers der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG der Wahrung der Individualinteressen des von der Maßnahme des Arbeitgebers unmittelbar betroffenen Arbeitnehmers. Die Individualinteressen des Arbeitnehmers werden aber, wie sich auch aus § 75 BetrVG ergibt, betroffen, wenn der Arbeitgeber dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderhandelt (vgl. hierzu auch Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 179; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 99 Rz 55; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 93 sowie Kraft in GK-BetrVG, aaO, § 99 Rz 122).

Indessen nimmt das Landesarbeitsgericht jedoch ohne Rechtsfehler an, daß die Antragstellerin dem Angestellten H gegenüber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat. Dabei geht das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung davon aus, daß ein rechtserheblicher Verstoß gegen diesen dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Rechtsgrundsatz nur dann vorliegt, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Urteil des Senats vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dabei nimmt das Landesarbeitsgericht auch mit Recht Bedacht darauf, daß dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereiche des Arbeitsentgelts nur eine subsidiäre Bedeutung zukommt, weil hier neben tariflichen Bestimmungen die Vertragsfreiheit Vorrang hat (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II mit weiteren Nachweisen).



- 17 -

Für den Rechtsvergleich zwischen dem Angestellten H und sonstigen wissenschaftlichen Angestellten kommen zwei Personenkreise in Betracht. Einmal sind das die - wie der Angestellte H - nach dem 31. Dezember 1983 neueingestellten Angestellten mit vergleichbaren Aufgaben. Hinsichtlich dieses Personenkreises scheidet ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz schon deswegen aus, weil alle diese Angestellten wie auch der Angestellte H selbst nach Maßgabe des Runderlasses des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 durchweg nur Vergütung nach VergGr. III BAT erhielten und erhalten. Aber auch bezüglich des zweiten Personenkreises der vor dem 1. Januar 1984 eingestellten vergleichbaren wissenschaftlichen Angestellten liegt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, denn für diese Angestellten bestand eine andere Rechtslage. Ihnen gegenüber war die Antragstellerin entweder aufgrund beiderseitiger Tarifbindung oder aber nach dem Inhalt der Arbeitsverträge zur Zahlung von Vergütung nach der VergGr. II a BAT verpflichtet, während bei den nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten Angestellten diese Verpflichtung deswegen nicht mehr besteht, weil die in § 3 TV Ang HHI mit in Bezug genommene Vergütungsordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 wirksam gekündigt worden war und für später neueingestellte Angestellte auch nicht nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkend weitergilt.

Auch die hiergegen erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde greifen nicht durch. Soweit der Antragsgegner in diesem Zusammenhang darauf hinweist, es handele sich um eine den Angestellten H in unrechtmäßiger Weise und willkürlich treffende "Stichtagsregelung", wenn die Antragstellerin ihn lediglich nach VergGr. III BAT vergüte, wird von ihm übersehen, daß sich mit Ablauf des Jahres 1983 die Rechtslage grundlegend verändert hat. Eine solche durch Veränderungen geschaffene Stichtagsregelung ist aber zulässig und geradezu unumgänglich.

- 18 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 18 -

Auch soweit sich der Antragsgegner ergänzend noch auf Gesetzesverstöße der Antragstellerin nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützt, kann er damit keinen Erfolg haben. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist entgegen der Meinung des Antragsgegners für eine Heranziehung des § 612 Abs. 2 BGB schon deswegen kein Raum, weil mit dem Angestellten H. eine seine Vergütung konkret regelnde, wirksame einzelvertragliche Vereinbarung getroffen worden ist. Entgegen seinen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat kann sich der Antragsgegner auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG schon deswegen nicht berufen, weil er einen Verstoß gegen diese Gesetzesnorm in seinen nach § 99 Abs. 3 BetrVG insoweit rechtserheblichen Schreiben an die Antragstellerin vom 28. bzw. 29. Mai 1984 nicht behauptet hatte. Hinzu kommt, daß ein derartiger Verstoß von dem Antragsgegner erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Senat, also erst lange nach Ablauf der Rechtsbeschwerdebegründungsfrist, und damit auch unter verfahrensrechtlichen Gesichtspunkten verspätet gerügt worden ist (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 554 Abs. 3, § 561 ZPO). Deswegen kommt es auch nicht mehr darauf an, ob im Sinne der entsprechenden Erörterungen der Beteiligten vor dem erkennenden Senat die fortbestehende Gültigkeit des TV Ang HHI die Sperrwirkung des § 87 Abs. 1 BetrVG auslöst.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Gröbing

Dr. Koffka



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

