

Aktenzeichen: 4 AZR 131/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 28. September 1983
- 4 AZR 131/81 -

I. Arbeitsgericht Darmstadt Urteil vom 5. März 1980
- 4 Ca 459/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. Dezember 1980
Frankfurt am Main - 9 Sa 448/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Angestellte für Datenverarbeitung

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. IV a (Angestellte für Datenverarbeitung); TVG § 4; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 131/81

9 Sa 448/80 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. September 1983

Haust,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Prieschl für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 4. Dezember 1980 - 9 Sa 448/80 - wird auf Kosten des Klägers 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 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Mai 1978 bis 30. Juni 1981 bei dem beklagten Gebietsrechenzentrum als Programmierer beschäftigt und erhielt ab 1. November 1978 eine Vergütung nach VergGr. V b BAT.

In § 2 des Arbeitsvertrages vom 13. Oktober 1978 haben die Parteien vereinbart:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen."

In einem unter dem 3. April 1979 seitens des Klägers an die Beklagte gerichteten Schreiben heißt es:

"Aufgrund meiner Ausbildung, der Programmierertätigkeit im Kfz-Wesen und meiner Kenntnisse in den Programmiersprachen COBOL und ASSEMBLER unter Einbeziehung von CICS und TSO, bitte ich zu prüfen, ob die von mir besetzte Stelle Nr. 241 nach BAT IV a angehoben werden kann gegebenenfalls bitte ich um Versetzung auf eine mit BAT IV a bewertete Stelle."

Mit Schreiben vom 5. April 1979 antwortete die Beklagte wie folgt:

"Ich bestätige den Eingang Ihres Antrages vom 3. 4. 1979. Im Rahmen der Stellenberatungen 1979 wurde die Stelle Nr. 241 in die Vorschläge zur Anhebung miteinbezogen. Ob diese Anhebung zum Erfolg führen wird, kann derzeit noch nicht ausgesagt werden..."

Durch ein Schreiben vom 5. Juli 1979 wandte sich der Kläger erneut an die Beklagte und bat erneut um Anhebung der Stelle nach VergGr. IV a BAT und Höhergruppierung. Daraufhin antwortete die Beklagte unter dem 31. Juli 1979, daß mit Schreiben vom 24. Juli 1979 der Antrag beim Herrn Hessischen Minister des Innern auf Anhebung von BAT V b nach BAT IV b gestellt wurde.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Nachdem eine "Anhebung" der Stelle ohne Erfolg geblieben war, teilte die Beklagte dem Kläger dies unter dem 15. November 1979 mit und gab bekannt, daß im Haushaltsplan 1980 erneut eine Stellenanhebung von BAT V b nach BAT IV a vorgesehen wurde.

Unter dem 14. März 1980 vereinbarten die Parteien, nachdem der Kläger Klage beim Arbeitsgericht erhoben hatte, daß der Kläger ab 1. März 1980 nach VergGr. IV a BAT vergütet werden solle. In § 5 dieses Arbeitsvertrages heißt es:

"Nebenabreden

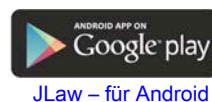
Die vertragsschließenden Parteien sind sich einig, daß dieser Vertrag unter dem Vorbehalt einer rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts steht. Im Falle eines Obsiegens des beklagten KGRZ St tritt der am 13. 10. 1978 geschlossene Arbeitsvertrag wieder anstelle dieses Vertrages."

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, an ihn ab 1. November 1978 Vergütung nach VergGr. IV a BAT zu zahlen. Hierzu hat er vorgetragen, daß er nach dem Tarifvertrag vom 15. November 1971 zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in der Datenverarbeitung) nach VergGr. IV a BAT vergütet werden müsse. Zwar handele es sich insoweit um nicht wirksam gewordenenes Tarifrecht, doch werde in der Praxis hiernach verfahren, wie auch die Beklagte für die Eingruppierung ihrer Angestellten hierauf zurückgegriffen habe. Die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen folge sowohl aus dem Rechtsgrund der Selbstbindung der öffentlichen Verwaltung, die generell besondere Vertrauenstatbestände entstehen lasse, als auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz sowie dem dem Arbeitsverhältnis innewohnenden und es zugleich beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben. Die Berechtigung seines Begehrens sei darüber hinaus auch von der Beklagten nie in Abrede gestellt worden. Aus dem Antrag der Dienststelle auf Eingruppierung des Klägers vom 23. August 1979 ergebe sich, daß er seit 1. Mai 1978 das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV b in Teil II Abschnitt B Unterabschnitt I der Anlage 1 a zum BAT

- 4 -



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



- 4 -

erfülle. Bestätigt werde dies durch einen bei der Erörterung des Haushaltsplanes 1980 seitens des Verwaltungsrats der Beklagten gefaßten Beschluß, der wie folgt lautet:

"Die Zuweisung nach BAT IV a ist versehentlich unterblieben. Dies ergibt sich bereits aus der Stellenbeschreibung zum Einzelantrag vom 21. 7. 1979, in der zunächst für 1979 eine Bewertung nach IV b und in 1980 eine Bewertung nach IV a vorgesehen war. Zu vermerken bleibt jedoch, daß nach der Stellenbeschreibung des Abteilungsleiters vom 22. 8. 1979 sich die Tätigkeit in 10 % IV b, 80 % IV a und 10 % III BAT, jeweils Fallgr. 1, aufteilt. Die entsprechende Ausweisung im Stellenplan soll erfolgen."

Wenn er aber die tariflichen Merkmale erfülle, folge daraus zugleich, daß der Vortrag der Beklagten, wonach lediglich in der Zeit vom 23. Mai 1978 bis zum 1. Juli 1979 vorübergehend höherwertige Tätigkeiten ausgeübt worden seien, unzutreffend sei.

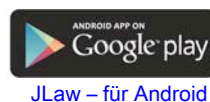
Der Kläger hat beantragt festzustellen,
daß das beklagte Gebietsrechenzentrum St
verpflichtet sei, den Kläger ab 1. 11. 1978
nach der VergGr. IV a BAT zu entlohnen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, dem Kläger stehe die begehrte höhere Vergütung nicht zu. Die tariflichen Bestimmungen für Angestellte in der Datenverarbeitung könnten vorliegend nicht herangezogen werden, da es sich hierbei um unwirksames Tarifrecht handle, das auch nicht einzelvertraglich vereinbart worden sei. Vertraglich vereinbart sei lediglich eine Vergütung nach VergGr. V b BAT. Darüber hinaus habe auch die Tätigkeit des Klägers den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprochen. Lediglich in der Zeit vom 23. Mai 1978 bis 1. Juli 1979 sei der Kläger verschiedentlich mit höherwertigen Tätigkeiten beschäftigt worden, indes nicht auf Dauer, sondern nur vorübergehend. Für die Zeit der Ausübung höherwertiger Tätigkeiten stehe dem Kläger selbstverständlich eine entsprechende Zulage zu. Einen Anspruch auf Vergütung nach

- 5 -



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



- 5 -

VergGr. IV a BAT habe der Kläger jedoch nicht. Letztlich scheitere dies auch daran, daß der Personalrat einer Zuweisung tariflich höherwertiger Tätigkeiten nicht zugestimmt habe.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Antrag des Klägers erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß es für den Klageanspruch des Klägers keine Rechtsgrundlage gibt.

Der Kläger behauptet, er erfülle mit seiner Tätigkeit als Programmierer die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT nach dem Tarifvertrag vom 15. November 1971 über Angestellte in der Datenverarbeitung. Er räumt jedoch selbst ein, daß dieser "Tarifvertrag für Angestellte in der Datenverarbeitung" vom 15. November 1971 kein wirksames Tarifrecht gesetzt hat, weil die Tarifvertragsparteien kein nachwirkendes Recht setzen konnten, im vorliegenden Falle aber nur solches nachwirkendes Recht setzen wollten (vgl. BAG 25, 34; 27, 22 = AP Nr. 6, 8 zu § 4 TVG Nachwirkung; BAG vom 29. Juli 1981 - 4 AZR 30/79 -). Im Gegensatz zu den übrigen nach der Kündigung des BAT abgeschlossenen sog. Nachwirkungstarifverträgen ist der "Tarifvertrag für Angestellte in der Datenverarbeitung vom 15. November 1971" auch nicht durch den 37. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 17. März 1975 mit Wirkung ab 1. Januar 1975 in Kraft gesetzt worden. Vielmehr sind ausdrücklich auch die am 1. Januar 1970 nachwirkend geltenden Tätigkeitsmerkmale des Teiles II Abschnitt A Unterabschnitt I und des Abschnittes B für Angestellte in der Datenverarbeitung gestrichen worden, so daß auch diese früheren Tätigkeitsmerkmale über die Eingruppierung von Angestellten an speicherprogrammierten

- 6 -



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



- 6 -

Informationsverarbeitungsanlagen vom 17. Dezember 1963 bzw. 1. Dezember 1969 seit dem 1. Januar 1975 keine Geltung mehr haben. Zutreffend geht deshalb das Landesarbeitsgericht davon aus, daß eine tarifrechtliche Grundlage für den Anspruch des Klägers nach Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Datenverarbeitung nicht besteht. Das haben auch die Parteien in der Revisionsinstanz nochmals klargestellt.

Mit Recht nimmt auch das Landesarbeitsgericht an, daß dem Kläger ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Eingruppierung nach dem tarifrechtlich nicht wirksam gewordenen "Tarifvertrag für Angestellte in der Datenverarbeitung" nicht zusteht. Der § 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages enthält die im öffentlichen Dienst allgemein übliche Bezugnahme auf den BAT und die diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge. Damit soll aber nach der ständigen Rechtsprechung des Senats dieser Vertrag nur widerspiegeln, was auch tariflich gilt, so daß tariflich unwirksame Bestimmungen auch nicht einzelarbeitsvertraglich angewandt werden sollen.

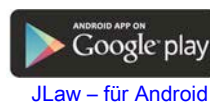
Einzelarbeitsvertraglich ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Anwendung der unwirksamen Tarifbestimmungen zwischen den Parteien nicht vereinbart worden. Das ergibt sich auch aus der Klausel zum Arbeitsvertrag vom 14. März 1980, wonach die dort vorgesehene Höhergruppierung nach VergGr. IV a BAT von der Rechtskraft der Entscheidung des Arbeitsgerichts abhängig sein sollte. Entgegen der Auffassung des Klägers verletzt die Beklagte auch nicht eine ihr obliegende Fürsorgepflicht, wenn sie eine Höhergruppierung nicht vornimmt, weil die Beklagte dem Kläger die im wirksam abgeschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung zahlt.

In der Revisionsinstanz stützt sich deshalb der Kläger vornehmlich auf einen Anspruch aus Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Der Kläger meint, weil die Beklagte auf die übrigen Angestellten den unwirksamen

- 7 -



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



- 7 -

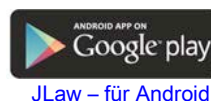
Tarifvertrag vom 15. November 1971 anwende, müsse sie ihn auch nach diesen Bestimmungen behandeln und nehme ihn aus unsachlichen oder sachfremden Gründen von einer entsprechenden Höhergruppierung willkürlich aus. Insoweit ist der Revision zuzugeben, daß entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine sog. "Gleichbehandlung im Unrecht" nicht unbedingt vorliegen muß. Nur sofern die Beklagte früher den Tarifvertrag vom 15. November 1971 in der Annahme anwandte, es handele sich um gültiges Tarifrecht, könnte sie nunmehr ohne Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach Bekanntwerden der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die Unwirksamkeit dieses Tarifvertrages von seiner Anwendung absehen. Der Kläger hat aber demgegenüber behauptet, die Beklagte wende auf die übrigen Angestellten den unwirksamen Tarifvertrag auch in Kenntnis seiner Unwirksamkeit weiter an. Das wäre keine Gleichbehandlung im Unrecht, sondern eine arbeitsvertragsrechtlich mögliche und zulässige Anwendung bestimmter Regeln, auch wenn es sich nicht um wirksames Tarifrecht handelt. Würde der Kläger unsachlich und willkürlich von dieser sonstigen Behandlung ausgenommen, könnte ihm ein Anspruch aus Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zustehen (vgl. BAG vom 6. Dezember 1978 - 4 AZR 321/77 -, vom 14. März 1979 - 4 AZR 435/77 - AP Nr. 11, 17 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Ein solcher Fall der unsachlichen oder willkürlichen Ungleichbehandlung liegt aber schon nach dem unstreitigen Sachverhalt vorliegend nicht vor. Die Beklagte wollte danach nämlich den Kläger nicht aus unsachlichen Gründen von der Anwendung der Regelungen des "Tarifvertrages" vom 15. November 1971 ausnehmen, sondern hat eine entsprechende einzelvertragliche Anwendung dieser Eingruppierungsregeln davon abhängig gemacht, daß die Stelle des Klägers im Haushalt nach VergGr. IV a BAT angehoben würde. Da nach dem bereits Ausgeführten ein unabdingbarer, unverzichtbarer tarifrechtlicher Anspruch

- 8 -

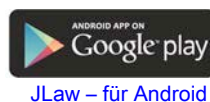


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



i.S. von § 4 Abs. 1 TVG auf höhere Vergütung für den Kläger nicht bestand, konnte die Beklagte die einzelvertragliche höhere Vergütung auch von der Bereitstellung der entsprechenden Haushaltsmittel abhängig machen. Der Kläger selbst hat auch immer wieder darum gebeten, die Stelle nach VergGr. IV a BAT anzuheben und damit haushaltsrechtlich die Voraussetzungen für die einzelarbeitsvertraglich höhere Vergütung zu schaffen. Nachdem unstreitig eine entsprechende höherdotierte Stelle nicht bewilligt worden ist, liegt damit aber ein sachlicher Grund dafür vor, den Kläger nicht nach den Regeln des unwirksamen Tarifvertrages für die Angestellten in der Datenverarbeitung zu behandeln. Von der Ebene des Einzelarbeitsvertrages her gesehen stellt die Verfügbarkeit einer entsprechenden Haushaltsstelle einen sachlichen Grund für eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer dar. Insoweit hätte daher der Kläger einen Anspruch aus Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nur dartun können, wenn trotz Bewilligung einer entsprechenden Stelle er im Gegensatz zu anderen Angestellten aus sachfremden Gründen - etwa weil er den vorliegenden Prozeß führt - nicht aus dieser Stelle nach der höheren Vergütungsgruppe bezahlt worden wäre. Im Einzelarbeitsvertragsrecht stellt bei Fehlen eines unabdingbaren Tarifanspruches das Fehlen entsprechender Haushaltsmittel einen Grund für eine Ungleichbehandlung dar. Das hat der Kläger nach Erörterung in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch selbst zugestanden.

Besteht aber damit auch kein einzelarbeitsvertraglicher Anspruch, hätte der Kläger gegenüber seinem Arbeitsvertrag mit der Vereinbarung der Vergütung nach VergGr. V b BAT nur dann mit seiner Klage durchdringen können, wenn er einen anderen tarifrechtlichen unabdingbaren Anspruch geltend machen könnte. Der Kläger konnte aber selbst nicht vortragen, daß ihm ein Anspruch nach VergGr. IV a Fallgr. 1 BAT zustehen könnte. Er hat sich allein auf seine Tätigkeit als Programmierer in der Datenverarbeitung gestützt und keinerlei Tatsachen



- 9 -

dafür vorgetragen, daß er eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit nach VergGr. IV b BAT ausübt und sich daraus durch Bedeutung und Schwierigkeit des Aufgabenkreises heraushebt. Die Revision mußte deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Feller
 Steingen Prieschl

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](#)