

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVG § 4 Nachwirkung; Tarifvertrag zur Änderung und
Ergänzung der Anl. 1 a zum BAT (Angestellte in
technischen Berufen) vom 15. Juni 1972 VergGr. III

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 188/74

Urteil des BAG vom 12. Februar 1975 LAG Hamm



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



4 AZR 188/74
4 Sa 884/73 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Februar 1975

Urteil

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Schmidt für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. Januar 1974
- 4 Sa 884/73 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 8. November 1973 - 2 Ca 1353/73 wird zurückgewiesen.

Dem Kläger werden auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen auferlegt.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der schon seit Juli 1958 als freier Mitarbeiter für die Beklagte tätig war, trat am 1. Juli 1960 als Bauingenieur in ihre Dienste und war als technischer Angestellter zunächst im Planungsamt der Beklagten beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. Juli 1960, bei dem ein Vordruck verwendet wurde, wurde festgelegt: "Das Angestelltenverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen der ATO und der TO.A sowie der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge." Der Kläger erhielt zunächst Vergütung nach VergGr. V a TO.A/BAT. Ab 1. Februar 1962 wurde ihm Vergütung nach VergGr. IV b BAT gewährt. Ab 1. Januar 1963 erhielt er Vergütung nach VergGr. IV a BAT. Mit Wirkung vom 1. Dezember 1969 wurde der Kläger organisatorisch vom Planungsamt zum Hochbauamt versetzt. Aufgrund einer Arbeitsplatzbeschreibung von August 1972 wurde klargestellt, daß der Kläger die darin aufgeführten Tätigkeiten seit dem 1. Januar 1963 ausführte.

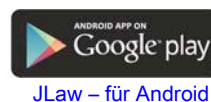
Mit Schreiben vom 17. November 1972 beantragte der Kläger Höhergruppierung nach VergGr. III BAT und bezog sich hierfür auf den "Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen) vom 15. Juni 1972". Mit Schreiben vom 11. April 1973 lehnte die Beklagte diesen Antrag ab, weil die vom Kläger verrichteten Aufgaben lediglich die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT erfüllten.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT ab 1. Juli 1972 weiter. Er hat die Auffassung vertreten, daß die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen VergGr. IV a, nach der er schon seit 1963 bezahlt werde, wörtlich den Tätigkeitsmerkmalen der neuen VergGr. III BAT nach dem Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 entsprechen. Er erfülle auch seit 1963 diese Tätigkeitsmerkmale. Durch die Umorganisation ab 1. Dezember 1969 habe sich daran nichts geändert. Die Beklagte habe auch aufgrund des Tarifvertrages vom 15. Juni 1972 etwa 70 % der Angestellten im technischen

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Dienst höhergruppiert; andere Kollegen, die eine niedriger zu bewertende Ausbildung hätten, seien in die VergGr. III BAT übernommen worden. Er, der Kläger, habe die erforderliche Ausbildung, langjährige praktische Erfahrungen und erledige Arbeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse oder künstlerische Begabung erforderten; außerdem arbeite er zum überwiegenden Teil selbständig. Der Kläger hat demgemäß beantragt festzustellen, daß ihm ab 1. Juli 1972 Bezüge nach VergGr. III BAT zustehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie vertritt die Auffassung, daß der Kläger sich nicht auf den Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 berufen könne, da er unwirksam sei, Der Inhalt dieses unwirksamen Tarifvertrages sei auch nicht etwa einzelvertraglich vereinbart worden. Im übrigen erfülle der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. III BAT nach dem Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 nicht, wie sich aus der von ihm selbst unterschriebenen Arbeitsplatzbeschreibung vom 31. August 1972 ergebe. Der Kläger erledige weder besonders schwierige Tätigkeiten in Verbindung mit einer herausgehobenen Bedeutung seines Aufgabengebietes, noch übe er eine künstlerische oder Spezialtätigkeit im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe aus.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Der Streitwert wurde auf 12.160,-- DM festgesetzt. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT nicht zu.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar zunächst ausgeführt, es bedürfe keiner abschließenden Prüfung, ob der Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen) vom 15. Juni 1972 tarifvertragliche Wirkung

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

entfalte. Es fährt aber weiter fort: "Die Tarifvertragsparteien sind nicht befugt gewesen, die nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkenden tariflichen Normen im Nachwirkungszustand zu ändern" und stellt dann richtig fest, daß der BAT mit der Anlage 1 a zum 31. Dezember 1969 gekündigt wurde und damit außer Kraft trat und in den hier in Betracht kommenden Bestimmungen bisher noch nicht wieder in Kraft gesetzt worden ist. Zutreffend verweist das Landesarbeitsgericht weiter hierzu auf die Entscheidung des Senats vom 14. Februar 1973 - 4 AZR 176/72 - (AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung; auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Damit geht das Landesarbeitsgericht mit Recht im Ergebnis davon aus, daß der Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 keine tarifvertragliche Wirkung entfaltet hat. Dem ist beizupflichten.

Aufgrund der Kündigung des BAT und seiner Anlage 1 a lief der BAT als Tarifvertrag am 31. Dezember 1969 ab, d. h. er trat mit dem Ablauf des 31. Dezember 1969 außer Kraft. Mit Beginn des 1. Januar 1970 galten und gelten seine Rechtsnormen k r a f t G e s e t z e s nach § 4 Abs. 5 TVG weiter. Die Grundlage der Weitergeltung ist also nicht der abgelaufene Tarifvertrag, sondern eine gesetzliche Bestimmung. Nach dem Außerkrafttreten des BAT sind aber von den Tarifvertragsparteien mehrfach als "Tarifverträge" bezeichnete Vereinbarungen abgeschlossen worden, durch die der BAT sowie seine Anlage 1 a geändert bzw. ergänzt werden sollten. Hierzu gehört auch der "Tarifvertrag vom 15. Juni 1972". Wie in anderen "Tarifverträgen" gleicher Art heißt es auch in § 1 dieses "Tarifvertrages":

"Bei der Weiteranwendung des zum 31. Dezember 1969 gekündigten BAT sind die nachstehenden Vorschriften in der folgenden Fassung anzuwenden:....."

Damit haben die Tarifvertragsparteien eindeutig zu verstehen gegeben, daß durch den sog. Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 bereits im Rechtszustande des § 4 Abs. 5 TVG befindliche Normen, die infolge des Erlöschens des BAT kein Tarifvertragsrecht mehr sind, sondern nur noch kraft Gesetzes weitergelten, mit tarifvertragsrechtlicher Wirkung so verändert bzw. ergänzt werden sollten, daß auch die Vorschriften dieses "Tarifvertrages" sich von vornherein im Nachwirkungszustande des § 4

- 5 -



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

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

- 5 -

Abs. 5 TVG befinden sollten. Zwar gibt das TVG in § 4 Abs. 5 die Möglichkeit, auf diese Weise weitergeltende Rechtsnormen "durch eine andere Abmachung", also auch durch einen neuen Tarifvertrag, zu ersetzen. Das TVG enthält aber keine Bestimmung, die den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gibt, Rechtsnormen zu setzen, die von vornherein ihrer rechtlichen Qualifikation nach solche sind, wie diejenigen, die nach Ablauf eines Tarifvertrages k r a f t G e s e t z e s weitergelten (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; ferner Urteile des Senats vom 28. August 1974 - 4 AZR 446/73 - demnächst AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT, sowie vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 196/74 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen). Das geltende Tarifrecht kennt also Tarifverträge mit von vornherein nachwirkenden Normen nicht. Vielmehr geht der Gesetzgeber in § 4 Abs. 5 TVG davon aus, daß zunächst einmal ein Tarifvertrag Rechtsnormen gesetzt hat, die dann nach Ablauf des Tarifvertrages kraft Gesetzes weitergelten sollen (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung; eingehend zuletzt BAG vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - ebenfalls zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen).

Der Klageanspruch findet entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber auch keine Stütze in einer einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien. Diese haben in dem Arbeitsvertrag zwar vereinbart, das Arbeitsverhältnis richte sich nach der ATO bzw. TO.A in der jeweils geltenden Fassung und nach den an ihre Stelle tretenden Tarifverträgen. Hierbei handelt es sich um ein vorgedrucktes, bei der Beklagten allgemein verwendetes Vertragsmuster, das für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen bestimmt ist. Derartige typische Arbeitsverträge und Arbeitsvertragsklauseln können von den Revisionsgerichten wie Rechtsnormen selbständig und uneingeschränkt ausgelegt werden (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 157 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, im Anschluß an BAG 4, 340 [344 ff.] = AP Nr. 7 zu § 1 TOA; BAG 5, 122 [125] = AP Nr. 31 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 1 zu § 549 ZPO und Nr. 7 zu § 550 ZPO; BGHZ 6, 373 [376] mit weiteren Nachweisen aus dem Schrifttum).

Wie der Senat schon in seiner Entscheidung BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung im einzelnen ausgeführt hat, besagt die



- 6 -

zuvor zitierte, im öffentlichen Dienst allgemein verwendete Vertragsklausel nach dem darin zum Ausdruck gekommenen Willen der Vertragsschließenden Parteien, daß die darin bezeichneten tariflichen Bestimmungen Vertragsinhalt sein sollen. Jedoch sollen danach ersichtlich die in Bezug genommenen tariflichen Bestimmungen unter Einschluß ihrer etwaigen Änderungen und Ergänzungen jeweils auf das Arbeitsverhältnis nur so angewendet werden, wie sie tarifrechtlich wirksam sind. Auch vorliegend besteht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts mithin kein Anhaltspunkt für die Annahme, daß die Arbeitsvertragsparteien solche tariflichen Bestimmungen zum Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses haben machen wollen, die überhaupt keine tarifrechtliche Wirksamkeit entfalten konnten. Der Senat verbleibt vielmehr bei seiner Ansicht, daß auch im vorliegenden Falle wie allgemein im öffentlichen Dienst üblich die Vertragsklausel der Parteien nur widerspiegeln soll, was ansonsten tarifrechtlich gilt oder nach Ablauf des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergilt. Der Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 ist jedoch, wie oben ausgeführt, kein wirksamer Tarifvertrag und kann daher im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers nach dem erkennbaren Willen der Parteien mangels gegenteiliger Anhaltspunkte hier auch nicht als Vertragsrecht zwischen den Parteien gelten. Für diesen Schluß spricht insbesondere auch der bei der Vertragsauslegung nach §§ 133, 157 BGB mit zu berücksichtigende Zweck des Vertragsabschlusses (vgl. BAG AP Nr. 37 zu § 133 BGB mit weiteren Nachweisen), der allgemein und auch vorliegend dahin geht, im öffentlichen Dienst grundsätzlich für alle Arbeitnehmer einheitliches Recht gelten zu lassen, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es aufgrund der Rechtswirkungen des § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend bzw. gemäß § 4 Abs. 3 TVG unmittelbar und dispositiv, bzw. gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkend gilt oder schließlich aufgrund entsprechender vertraglicher Vereinbarung zur Anwendung kommt.

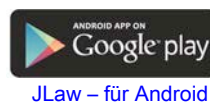
Damit ist der Einzelarbeitsvertrag der Parteien dahin auszulegen, daß lediglich die weitergeltenden Rechtsnormen des abgelaufenen BAT und seiner Anlage 1 a in dem Zustande auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, in dem sie sich seit Ablauf des BAT befinden, d. h. im Nachwirkungszustande gemäß § 4 Abs. 5 TVG.

Auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung kann der

- 7 -



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



Kläger keinen Anspruch auf höhere Vergütung geltend machen. Zutreffend weist vielmehr das Landesarbeitsgericht hierzu darauf hin, daß nach dem eigenen Vortrag des Klägers nur in 70 % der Fälle die Beklagte eine Höhergruppierung vorgenommen hat, während nach den Behauptungen des Klägers 30 % der Angestellten, darunter er, nicht höhergruppiert worden sind, und daß nach den Darlegungen der Beklagten letzterer Prozentsatz noch höher liegt. Der Kläger hat aber nichts dafür vorgetragen, daß die Herausnahme von nach seiner Behauptung 30 % der Angestellten aus der sonst vorgenommenen Höhergruppierung willkürlich oder sachfremd geschehen sei. Insbesondere konnte der Kläger nicht vortragen, daß ihm die höhere Vergütung nach VergGr. III BAT verweigert worden sei, obwohl in seiner Person keine anderen Verhältnisse vorgelegen hätten als bei den höhergruppierten Angestellten. Vielmehr ergibt sich aus dem Vortrag des Klägers selbst, daß er mit den übrigen Angestellten deshalb nicht höhergruppiert worden ist, weil die von ihm verrichtete Tätigkeit anders beurteilt wurde. Eine unsachliche Differenzierung ist damit nicht vorgetragen, so daß nicht weiter erörtert zu werden braucht, ob aufgrund des arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Höhergruppierung und damit eine höhere Vergütung verlangt werden können (vgl. BAG AP Nr. 31 und Nr. 34 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Aus dem Vortrag des Klägers läßt sich auch entgegen seiner Auffassung in der Revisionsinstanz nicht entnehmen, daß ihm gegenüber die Beklagte ein arbeitsvertragsrechtliches Angebot gemacht habe, ihn nach dem unwirksamen Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 ohne Rücksicht auf dessen tarifrechtliche Geltung nach VergGr. III BAT höherzugruppieren, wenn er die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT in der am 31. Dezember 1969 geltenden Fassung erfülle. Allein aus der Tatsache, daß die Beklagte in anderen Fällen diesen Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 nach den Behauptungen des Klägers angewandt und entsprechende Höhergruppierungen vorgenommen hat, wenn die Angestellten nach Auffassung der Beklagten die neuen unwirksamen Tätigkeitsmerkmale überwiegend erfüllten, kann noch kein generelles Angebot an alle Angestellten entnommen werden, so auch im Falle des Klägers, ihnen in gleicher Weise eine "übertarifliche" Vergütung zu gewähren. Die Beklagte hat sich im Gegenteil



- 8 -

nach den in Bezug genommenen Schriftsätzen bereits vom ersten Termin an bis zuletzt im vorliegenden Prozeß immer darauf berufen, daß der Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 rechtlich unwirksam sei und seine Geltung vertraglich nicht vereinbart worden sei. Ein Angebot an den Kläger, ihm trotzdem nach diesem unwirksamen Tarifvertrag "übertariflich" und einzelvertraglich eine höhere Vergütung zu gewähren, ist damit nicht ersichtlich. Dementsprechend kann auch nicht eine dahingehende betriebliche Übung angenommen werden, zumal einer solchen wiederum entgegenstünde, daß auch nach dem Vortrag des Klägers in 30 % der Fälle keine Höhergruppierung erfolgte.

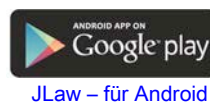
Schließlich sei noch darauf hingewiesen, daß entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts allein aus der Tatsache, daß der Kläger bisher nach VergGr. IV a BAT vergütet worden ist, noch nicht entnommen werden kann, daß er auch die Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllt. Zwar ist die Beklagte nicht berechtigt, ohne Änderungskündigung oder Einverständnis des Klägers die bisher arbeitsvertraglich gewährte Vergütung nach VergGr. IV a BAT zu mindern, wenn sie nunmehr zu der Auffassung kommt, daß der Kläger mit der von ihm ausgeübten und auszuübenden Tätigkeit nicht die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a erfüllt und ihre frühere Auffassung irrtümlich war. Die Beklagte braucht aber nicht schon deshalb, weil sie dem Kläger bisher Vergütung nach VergGr. IV a nach ihrer Auffassung zu Recht gewährt hat, ihm nunmehr auch noch Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe zu gewähren, selbst wenn die Tätigkeitsmerkmale unverändert in eine höhere Vergütungsgruppe übernommen worden sind. Der tarifrechtliche Anspruch besteht nämlich als unabdingbarer und grundsätzlich unverzichtbarer Mindestanspruch auf höhere Vergütung immer nur dann, wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens die Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden. Insoweit ist immer im Bestreitensfall die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale für den Anspruchszeitraum erneut zu prüfen; die zutreffende Rechtslage kann ohne Rücksicht auf die bisherige Rechtsauffassung der Parteien neu geprüft werden. Dasselbe gilt dann aber auch, wenn die neue tarifrechtliche Vergütung nicht kraft Tarifbindung gilt, sondern durch

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

gez. Dr. Poelmann Dr. Feller Dr. Neumann
Steingen Schmidt

