

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

Gesetz: TVG § 4 Nachwirkung; Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) vom 21. April 1961 Anlage 1 a VergGr. IV a Fallgr. 12 (Hauptvermittler für das Hotel- und Gaststättenpersonal beim Arbeitsamt I Berlin); Zwanzigster Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 15. Juli 1971

Leitsätze:

1. Der zum 31. Dezember 1969 gekündigte MTA lief zu diesem Zeitpunkt als Tarifvertrag ab. Mit Beginn des 1. Januar 1970 galten und gelten seine Rechtsnormen kraft Gesetzes, nicht kraft Tarifvertrages weiter.
2. Das Tarifvertragsgesetz enthält keine Bestimmung, die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gibt, Rechtsnormen zu setzen, die von vornherein ihrer rechtlichen Qualifikation nach solche sind wie die, die nach Ablauf eines Tarifvertrages kraft Gesetzes weitergelten. Das geltende Tarifrecht kennt Tarifverträge mit von vornherein nachwirkenden Normen nicht.
3. Durch den Zwanzigsten Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des MTA vom 15. Juli 1971 ist kein wirksames Tarifrecht gesetzt worden.
4. Die Nachwirkung der Rechtsnormen des MTA und seine Anlage 1 a erstreckt sich als solche nur auf Arbeitsverhältnisse, die schon vor dem Ablauf des MT und seiner Anlage 1 a begründet worden waren.
5. Die Vertragsklausel

"Für das Arbeitsverhältnis gelten der Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge"

soll nur widerspiegeln, was ansonsten tarifrechtlich gilt oder nach Ablauf des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergilt.

Das gilt aus Gründen einer einheitlichen Behandlung der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst auch für solche Arbeitsverträge, die nach Ablauf des Tarifvertrages abgeschlossen worden sind.

Aktenzeichen: 4 AZR 218/74

Urteil des BAG vom 29. Januar 1975 LAG Berlin



4 AZR 218/74

1 Sa 1/74 Berlin

Verkündet am
29. Januar 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sohler und Schmidt für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. März 1974 - 1 Sa 1/74 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger ist seit dem 1. Juni 1971 im Arbeitsamt I B als Hauptvermittler für das Hotel- und Gaststättenpersonal bei der Beklagten tätig. Er bezieht Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV b MTA. Die Parteien haben unter dem 28. Mai 1971 einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen, der u.a. in § 2 bestimmt:

"Für das Arbeitsverhältnis gelten der Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge".

Gegenwärtig ist der Kläger für die Beklagte in Spanien tätig. Diese Tätigkeit berührt die Frage seiner Vergütung unstreitig nicht.

Die Beklagte betreibt die Fachvermittlung für das Hotel- und Gaststättenpersonal auf lokaler Ebene durch die Arbeitsämter, auf regionaler Ebene durch die regionalen Fachvermittlungsstellen und auf Bundesebene durch die zentrale Fachvermittlungsstelle, die seit dem 1. Oktober 1970 der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung angegliedert ist. Für das Land B besteht keine regionale Fachvermittlungsstelle; ihre Aufgaben werden dort durch das Arbeitsamt I, dem der Kläger zugeteilt ist, wahrgenommen.

Mit Schreiben vom 29. Dezember 1971 beantragte der Kläger bei der Beklagten seine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV a MTA (Fallgruppe 12). Sein Antrag wurde von der Beklagten abschlägig beschieden.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Juni 1971 Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV a MTA zu zahlen und die monatlichen Differenzbeträge zwischen den Vergütungsgruppen IV b und IV a MTA jeweils mit 4 v.H. zu verzinsen. Er hat vorgetragen, er sei als Hauptvermittler in einer Vermittlungsstelle tätig, in der die Arbeitsgesuche oder Stellenangebote für das Hotel- und Gaststättengewerbe, also für solche Berufe zu bearbeiten seien, die auch zum Zuständigkeitsbereich der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung gehörten. Da er überwiegend derartige Tätigkeiten zu ver-

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

- 3 -

richten habe, erfülle er die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 12 der Vergütungsgruppe IV a MTA.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger sei tarifgerecht in die Vergütungsgruppe IV b MTA eingruppiert. Seine Aufgaben entsprächen den Tätigkeitsmerkmalen der Fallgruppe 6 dieser Vergütungsgruppe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 17.604,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat eine tarifliche Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren mit der Begründung abgelehnt, der MTA sei nach Kündigung am Jahresende 1969 außer Kraft getreten. Von der Nachwirkung dieses Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG würden solche Arbeitsverhältnisse nicht erfaßt, die, wie das der Prozeßparteien, erst nach dem Außerkrafttreten des MTA begründet worden seien. Der 20. Änderungsstarifvertrag zum MTA entfalte keine tarifrechtlichen Wirkungen, da durch ihn bereits im Zustande des § 4 Abs. 5 TVG befindliche Normen hätten verändert werden sollen.

Weiter hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, auch der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien rechtfertige das Klagebegehren nicht. § 2 dieses Vertrages könne nicht dahin ausgelegt werden, daß nur nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkende Bestimmungen Vertragsinhalt hätten werden sollen. Darauf komme es jedoch letztlich ohnehin nicht an, weil der Kläger die von ihm beanspruchten Tätigkeitsmerkmale nicht erfülle.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind zutreffend und begründen die Abweisung der Klage. Zur Begründung seines Klagebegehrens beruft sich der Kläger in erster Linie auf den "Zwanzigsten Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrages für die Ange-

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



- 4 -

stellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 15. Juli 1971" (nicht 1970, wie es mehrfach irrtümlich in den Vorakten heißt), durch den die Fallgruppe 12 der VergGr. IV a MTA, wie folgt, geändert worden ist:

"Hauptvermittler in Vermittlungsstellen, in denen entweder die Arbeitsgesuche oder die Stellenangebote für solche Berufe, die auch zum Zuständigkeitsbereich der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung und/oder der Landesstellen für Arbeitsvermittlung gehören, mindestens die Hälfte der Arbeitsgesuche bzw. Stellenangebote ausmachen."

Zwar ist der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Damit erfüllt er an sich auch die Voraussetzungen für die Geltung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages, sofern dieser von der Beklagten einerseits sowie der ÖTV andererseits abgeschlossen worden ist und damit auch den Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien normiert (vgl. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 und 3 TVG). Das ist aber bei dem "Zwanzigsten Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit" (20. ÄndTV) nicht der Fall. Durch diesen "Tarifvertrag" ist nämlich aus den folgenden Gründen gar kein wirksames Tarifrecht gesetzt worden:

Wie der BAT ist auch der MTA zum 31. Dezember 1969 gekündigt worden. Zu diesem Zeitpunkt lief der MTA daher als Tarifvertrag 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 MTA sind aber von den Tarifvertragsparteien mehrfach als "Tarifverträge" bezeichnete Vereinbarungen abgeschlossen worden, durch die der MTA sowie seine Anlage 1 a geändert bzw. ergänzt werden sollten. Hierzu gehört auch der sogenannte "20. Änderungstarifvertrag" (ÄndTV) vom 15. Juli 1971. Wie in anderen "Tarifverträgen" gleicher Art heißt es auch in § 1 dieses "Tarifvertrages":

- 5 -



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



- 5 -

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

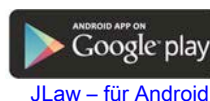
Damit haben die Tarifvertragsparteien eindeutig zu verstehen gegeben, daß durch den sog. 20. ÄndTV bereits im Rechtszustande des § 4 Abs. 5 TVG befindliche Normen, die infolge des Erlöschens des MTA kein Tarifvertragsrecht mehr sind, sondern nur noch kraft Gesetzes weitergelten, mit tarifvertragsrechtlicher Wirkung so verändert bzw. ergänzt werden sollten, daß auch die Vorschriften des sog. 20. ÄndTV sich von vornherein im Nachwirkungszustande des § 4 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 Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gibt, Rechtsnormen zu setzen, die von vornherein ihrer rechtlichen Qualifikation nach solche sind, wie diejenigen, die nach Ablauf eines Tarifvertrages kraft Gesetzes 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).

Auch die gegenüber dieser Auffassung des Senats im Schrifttum erhobenen Bedenken (vgl. Wiedemann in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung; Buchner in AR-Blattei, Tarifvertrag D IV Entscheidung 12, sowie Birk in ZFA 1974, 450) vermögen eine andere rechtliche Beurteilung nicht zu rechtfertigen. Die Ansicht, daß ein Tarifvertrag

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

als solcher trotz seines Ablaufes nachwirkt und nur seine rechtliche Qualität, nicht aber seine Geltung ändert, verkennt nach der Auffassung des Senats den entscheidenden rechtlichen Gesichtspunkt: Ein abgelaufener und damit außer Kraft getretener Tarifvertrag verliert nämlich als solcher grundsätzlich jede rechtliche Wirkung. Der gesamte Tarifvertrag, gleichgültig ob es sich um seinen obligatorischen oder normativen Teil handelt, gleichgültig auch, wie der normative Teil seinerseits geartet ist (zwingend, dispositiv), verliert mit seinem Ablaufe grundsätzlich jede Wirksamkeit. Das bedeutet, daß die Rechtsnormen des Tarifvertrages ihre Wirkung (§ 4 Abs. 1 und Abs. 3 TVG) völlig verlieren würden, wenn nicht der staatliche Gesetzgeber in § 4 Abs. 5 TVG die dort näher beschriebene Weitergeltung angeordnet hätte. Die Rechtsnormen des abgelaufenen Tarifvertrages sind zwar von diesem "erzeugt" worden; sie "sterben" nur deshalb nicht mit dem Tarifvertrag, weil das Gesetz sie "weiterleben" läßt. Deswegen ist es ungenau, von "nachwirkenden Tarifverträgen" zu sprechen, aus deren sogenannter "normativer Kraft" die Tarifvertragsparteien befugt seien, im Rechtszustand des § 4 Abs. 5 TVG befindliche und belassene Rechtsnormen mit den Mitteln des Tarifrechts nach ihrer Wahl zu ergänzen oder abzuändern. Vielmehr hat der Gesetzgeber, indem er lediglich die Nachwirkung ursprünglich tariflicher Normen als Rechtsfolge des Außerkrafttretens von Tarifverträgen in § 4 Abs. 5 TVG geregelt hat, den Tarifvertragsparteien gerade nicht die rechtliche Möglichkeit gegeben, mit Mitteln des Tarifrechts (Tarifvertrag) diese nur noch kraft Gesetzes nachwirkenden Normen durch von vornherein auch nur im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG nachwirkende abzuändern oder zu ergänzen, wobei der Gesetzgeber offensichtlich der allgemeinen Praxis entsprechend davon ausgegangen ist, daß die Tarifvertragsparteien nach dem Außerkrafttreten von Tarifverträgen, auch bei Manteltarifverträgen, regelmäßig und in absehbarer Zeit von ihrem Recht des Neuabschlusses Gebrauch machen und damit solche kraft Gesetzes fortgeltenden Rechtsnormen (§ 4 Abs. 5 TVG) "durch eine andere Abmachung" ersetzen.



Etwas anderes kann auch nicht aus der "Ordnungsfunktion der Tarifverträge" hergeleitet werden; diese kommt ihnen nämlich unbeschränkt und in ihrer eigentlichen Bedeutung nur solange zu, als sie echte Tarifverträge mit den Wirkungen des § 4 Abs. 1 bzw. Abs. 3 TVG (normativ und/oder dispositiv oder nur obligatorischen Inhalts sind. Tritt ein Tarifvertrag außer Kraft, so fällt aber diese Ordnungsfunktion weg. Die Weitergeltung seiner Rechtsnormen bestimmt nunmehr ausschließlich das Gesetz (§ 4 Abs. 5 TVG) als Ausfluß der Ordnungsfunktion des staatlichen Rechts. Allein aus der vom staatlichen Gesetzgeber vorgeschriebenen Weitergeltung (Nachwirkung) der Rechtsnormen eines abgelaufenen Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG kann demnach auch nicht ein allgemeines Recht der Tarifvertragsparteien hergeleitet werden, durch neue Tarifverträge in der Weise, wie es der sog. 20. ÄndTV will, Rechtsnormen zu ändern oder zu ergänzen, deren Weitergeltung lediglich auf gesetzlicher Regelung beruht. Hätte der Gesetzgeber diese Möglichkeit den Tarifvertragsparteien eröffnen wollen, so hätte er dies ausdrücklich bestimmen müssen, denn die Möglichkeit, durch neue Tarifverträge Rechtsnormen im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG im zuvor dargelegten Sinne zu ändern oder zu ergänzen, ohne den abgelaufenen Tarifvertrag ganz oder teilweise durch einen anderen Tarifvertrag zu ersetzen, würde darauf hinauslaufen, Tarifverträge ohne Friedenspflicht zu schaffen. Mit Ablauf des Tarifvertrages entfällt nämlich grundsätzlich mangels gegenseitiger Vereinbarungen die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien. Die abändernden und ergänzenden "Tarifverträge" wie der sog. 20. ÄndTV wollten gerade an dieser Rechtsfolge nichts ändern. Die Tarifvertragsparteien wollten insoweit gerade keine Bindung an die Friedenspflicht, als sie die Tarifverträge im öffentlichen Dienst gekündigt hatten; gerade deswegen schlossen sie "Tarifverträge" ab, die so gleich mit ihren neuen Bestimmungen auch selbst im Zustande der Rechtsnormen der abgelaufenen Tarifverträge verbleiben sollten. Das aber geht ohne besondere gesetzliche Regelung nicht, wobei hier dahingestellt bleiben kann, ob es überhaupt Tarifverträge ohne Friedenspflicht geben kann (vgl.

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



dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1, S. 308 ff.).

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich zugleich, daß der vom Senat vertretene Rechtsstandpunkt nichts mit der Frage zu tun hat, ob die Tarifvertragsparteien durch Tarifverträge auch nur dispositives Recht setzen können, was selbstverständlich ist. Kritiken in dieser Richtung verkennen Inhalt, Bedeutung und Tragweite der Entscheidung des Senats AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung. Dabei wird der bedeutsame rechtliche Unterschied zwischen durch Tarifverträge gesetztem dispositiven Recht und solchem Recht verkannt, das zwar auch dispositiv ist, aber nicht kraft Tarifvertrages, sondern allein kraft Gesetzes, nach Maßgabe des § 4 Abs. 5 TVG weitergilt, d.h. weil der staatliche Gesetzgeber diese Rechtsfolge aus Gründen der Ordnung von Arbeitsverhältnissen so bestimmt hat; dabei kann es vorliegend dahingestellt bleiben, ob sich für gewisse Arbeitsbedingungen (z.B. Konkurrenzklauseln) aus ihrer Rechtsnatur die Folge ergibt, daß sie auch nach Ablauf des Tarifvertrages zwingend wirksam bleiben (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 538 mit weiteren Verweisungen).

Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß der sog. 20. ÄndTV kein wirksames Tarifrecht erzeugt hat und demgemäß als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren ausscheidet.

Der Kläger kann sich aber auch nicht auf die kraft Gesetzes weitergeltenden Rechtsnormen des MTA und seiner Anlage 1 a ohne besondere einzelvertragliche Vereinbarung berufen, weil sein Arbeitsverhältnis erst nach dem Ablauf dieses Tarifvertrages begründet worden ist. Mit dem Erlöschen des MTA war nämlich jede Tarifbindung beendet (§ 3 Abs. 3 TVG). Die Nachwirkung der Rechtsnormen des MTA und seiner Anlage 1 a erstreckt sich daher als solche nur auf Arbeitsverhältnisse, die schon vor dem Ablauf des MTA und seiner Anlage 1 a begründet worden waren und auf die der MTA und dessen Anlage 1 a gestaltend nach § 4 Abs. 1 und Abs. 3 TVG eingewirkt haben (vgl. BAG 6, 90 [94] = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Nachwirkung; BAG 6, 31 [35] = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Effektivklausel sowie BAG 12, 194 [197] = AP Nr. 11 zu § 5



TVG und BAG 17, 90 [94] = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 540; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Rdnr. 69, S. 228).

Auch soweit hierzu Wiedemann (aaO) im Widerspruch zu der herrschenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur rechtliche Bedenken anmeldet, hält der Senat sie für unbegründet. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Rechtsnormen eines abgelaufenen und damit außer Kraft getretenen Tarifvertrages nur noch "nachwirken", d. h. insoweit mit den Wirkungen des § 4 Abs. 5 TVG weitergelten, als sie einmal zuvor als wirksames Tarifrecht mit den Wirkungen des § 4 Abs. 1 und Abs. 3 TVG bereits gegolten hatten. Das aber ist nur in den vor dem Außerkrafttreten des Tarifvertrages begründeten Arbeitsverhältnissen möglich. Bei danach begründeten Arbeitsverhältnissen ist demgegenüber eine "Nachwirkung" in diesem Sinne begrifflich undenkbar. Der Umstand, daß im Nachwirkungszustand befindliche Rechtsnormen eines abgelaufenen Tarifvertrages geeignet sind, als Grundlage eines Einzelarbeitsvertrages zu dienen, ist eine bloße Folge der Vertragsfreiheit und ändert daher an der zuvor erörterten rechtlichen Konsequenz nichts. Auch die Erwägungen, die Wiedemann in diesem Zusammenhang zur Ordnungsfunktion der Tarifverträge anstellt, werden dem Gesetzeswortlaut sowie den mit § 4 Abs. 5 TVG verfolgten Absichten des Gesetzgebers nicht gerecht. Danach sollen zwar in den zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens des Tarifvertrages bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen die Rechtsnormen des außer Kraft getretenen Tarifvertrages nachwirken. So wie das im Nachwirkungszustand befindliche Recht abgelaufener Tarifverträge aber jederzeit in den früher begründeten Arbeitsverhältnissen durch andere Abmachungen grundsätzlich gleich welcher rechtlichen Art ersetzt werden kann und damit seine ursprüngliche tarifliche Ordnungsfunktion faktisch grundsätzlich einbüßt, soll es nach den Vorstellungen des Gesetzgebers zu einer Geltung derartiger Normen in nach dem Ablauf des Tarifvertrages begründeten Arbeitsverhältnissen erst gar nicht kommen, es sei denn, sie gälten aus einem anderen Rechtsgrund, z.B. aufgrund

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



- 10 -

einer besonderen vertraglichen Vereinbarung.

Der Klageanspruch findet aber auch keine Stütze in einer einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien. Diese haben in § 2 ihres schriftlichen Arbeitsvertrages vom 28. Mai 1971 vereinbart:

"Für das Arbeitsverhältnis gelten der Mantel-tarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge."

Hierbei handelt es sich um ein weitgehend und auch im Inhalt des zuvor zitierten § 2 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 unbeschränkt 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 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 der Revision 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 Fall - wie allgemein im öffentlichen Dienst üblich - die Vertragsklausel der Parteien



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nur widerspiegeln soll, was ansonsten tarifrechtlich gilt oder nach Ablauf des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergilt. Der 20. sog. ÄndTV 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 § 2 des Einzelarbeitsvertrages der Parteien dahin auszulegen, daß lediglich die Rechtsnormen des MTA und seiner Anlage 1 a in dem Zustande auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, in dem sie sich seit Ablauf des MTA befinden, d.h. im Nachwirkungszustande gemäß § 4 Abs. 5 TVG.

Dem steht nicht entgegen, daß das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf des MTA begründet worden ist. Zwar ist es aus den zuvor ausgeführten Gründen richtig, daß mangels eines entsprechenden Arbeitsvertrages das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Beendigung des MTA, weil eine Tarifbindung nicht mehr besteht, von den nachwirkenden Rechtsnormen des MTA unmittelbar nicht mehr erfaßt werden konnte. Jedoch ergibt die Auslegung des § 2 des Arbeitsvertrages, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aus Gründen der Einheitlichkeit der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst hier bei der Beklagten, gleichgültig zu welchem Zeitpunkt sie zustande gekommen sind, das durch den MTA geschaffene, seit dessen Ablauf kraft Gesetzes nachwirkende normative Recht kraft Einzelarbeitsvertrags Anwendung finden soll.



Danach könnte die Klage aus dem Arbeitsvertrag allenfalls nach den ursprünglichen, gemäß § 4 Abs. 5 TVG im erörterten Rechtssinne nachwirkenden Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a des abgelaufenen MTA begründet sein. Aber auch das ist nicht der Fall. Die ursprünglichen tariflichen Tätigkeitsmerkmale entsprechen denen des 2o. sog. ÄndTV mit der einzigen Ausnahme, daß darin anstatt mindestens der Hälfte "mindestens drei Viertel der Arbeitsgesuche bzw. der Stellenangebote" qualifiziert sein müssen. Das Vorliegen dieser Erfordernisse hat der Kläger jedoch selbst niemals behauptet. Zwar hat er sowohl gegenüber den Instanzgerichten als auch noch in der Revisionsinstanz vorgetragen, er sei überwiegend mit qualifizierenden Tätigkeiten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale befaßt worden; er hat jedoch niemals substantiiert behauptet, derartige Aufgaben hätten bei ihm drei Viertel der Arbeitsgesuche und Stellenangebote ausgemacht.

Deshalb bedarf es auch keines weiteren Eingehens auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts und der Parteien zu den weiteren Einzelerfordernissen der Tätigkeitsmerkmale.

Der Kostenausspruch folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Sohler

Schmidt



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

