

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

Gesetz: Verordnung über die Organisation der technischen Überwachung vom 6. Juli 1965 (GBl. Baden-Württemberg, S. 177) § 6; Tarifvertrag über die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 31. Mai 1974 in der Fassung vom 25. Juli 1975 (Tarifgemeinschaft technischer Überwachungsvereine); Tarifvertrag über die Eingruppierung von Meistern und Technikern mit erweiterten Teilbefugnissen auf dem Gebiet des Kraftfahrprüfdienstes vom 25. Juli 1975

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 253/77
Urteil des BAG vom 15. November 1978 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 253/77
3 Sa 129/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
15. November 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Brocksiepe für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. Februar 1977 - 3 Sa 129/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist graduierter Ingenieur. Er ist Mitglied der ÖTV. Bei dem Beklagten ist er als technischer Sachverständiger beschäftigt. Nach § 14 der Betriebsordnung des Beklagten vom 1. April 1964 gilt für die mit einer Tätigkeit als amtlich anerkannte Sachverständige und Prüfer betrauten Ingenieure hinsichtlich ihrer Vergütung die vertraglich getroffene Vereinbarung entsprechend ihrer Eingruppierung in das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). Nach § 6 Abs. 6 der Verordnung der Landesregierung über die Organisation der Technischen Überwachung vom 6. Juli 1965 (GesBl. Bad.-Württ., S. 177) hat der Beklagte seinen Sachverständigen eine der Besoldung der vergleichbaren Beamten oder Angestellten des Bundes oder des Landes angegliche Vergütung zu gewähren. Demgemäß erhielt der Kläger ab 1. April 1973 aufgrund einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung ein Gehalt in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A 12 Stufe 7 des BBesG, bestehend aus einem Grundgehalt, dem Ortszuschlag und dem Kindergeld. Die Dienstaltersstufe wurde von dem Beklagten abweichend vom BBesG berechnet. Auch zahlte er ein 13. und 14. Monatsgehalt, jedoch nicht die sogenannte Technikerzulage.

Zwischen der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungsvereine e.V., deren Mitglied der Beklagte ist, und der Gewerkschaft ÖTV wurde am 31. Mai 1974 ein Manteltarifvertrag (MTV-TÜV) geschlossen, durch den erstmals die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der Technischen Überwachungsvereine einheitlich geregelt wurden. Für die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe der dem Manteltarifvertrag beigefügten Vergütungsgruppenkataloge A und B gilt der Tarifvertrag über die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 31. Mai 1974 in der Fassung vom 25. Juli 1975 sowie des Sonder tarifvertrages über die Eingruppierung von Meistern und Technikern mit erweiterten Teilbefugnissen auf dem Gebiet des Kraftfahrprüfwesens vom 25. Juli 1975 (TV e.E.).

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. A 11 Ziff. 23 des Vergütungsgruppenkataloges A und erhält eine Vergütung nach Stufe 8 dieser Vergütungsgruppe. Sein Grundgehalt beläuft sich auf 1.889,39 DM. Die gesamten Bezüge des Klägers betragen einschließlich Ortszuschlag, Stellenzulage, Kleidergeld und Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung 3.014,71 DM. Seine frühere Vergütung betrug im Grundgehalt 2.103,18 DM und insgesamt, ohne daß eine Stellenzulage und der Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung gezahlt wurde, 2.831,50 DM. Mit Schreiben vom 29. Oktober 1975 hat der Kläger geltend gemacht, daß ihm eine Vergütung nach der VergGr. A 12 Stufe 8 zustehe. Seine Klage hat er auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen dem Grundgehalt der VergGr. A 11 und dem Grundgehalt der VergGr. A 12 in Höhe von monatlich 213,79 DM für die Zeit vom 1. Januar 1975 bis zum 31. März 1976 einschließlich des 1,25-fachen Monatsgehalts als Weihnachtsgratifikation in Höhe von insgesamt 3.477,09 DM gerichtet.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß ihm ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. A 12 gemäß Art. III Ziff. 1 d TV e.E. zustehe. Nach seiner Auffassung sei seine frühere Vergütung in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A 12 im Vergleich zu seiner jetzigen Eingruppierung in die VergGr. A 11 eine "Eingruppierung in eine vergleichbar höhere Vergütungsgruppe" im Sinne Art. III Ziff. 1 d TV e.E. gewesen. Da die frühere Vergütung in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A 12 der jetzigen Vergütung nach VergGr. A 12 des Vergütungsgruppenkataloges entspreche, müsse ihm diese nach der tarifvertraglichen Vorschrift auch "einzelvertraglich zuerkannt" werden. Die früheren Gehaltsgruppen seien mit den jetzigen Vergütungsgruppen deshalb vergleichbar, weil sie im wesentlichen der Gehaltsregelung des BBesG entsprochen hätten.

Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 3.477,09 DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

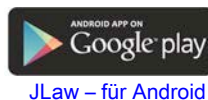
Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß dem Kläger eine Vergütung nach

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 -

VergGr. A 12 des Vergütungsgruppenkataloges zum MTV-TÜV nicht zustehe. Der Kläger könne sich nicht auf Art. III Ziff. 1 d TV e.E. berufen, weil seine Gesamtvergütung nach der VergGr. A 11 des Vergütungsgruppenkataloges höher sei als seine frühere Gesamtvergütung, die er in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A 12 BBesG erhalten habe. Art. III Ziff. 1 d TV e.E. betreffe nur den umgekehrten Fall. Auch sei die von ihm früher in Anlehnung an das BBesG vorgenommene Gehaltsregelung nicht mit der Vergütungsregelung nach den Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenkataloges zum MTV vergleichbar, da ihr wesentliche Elemente, wie z.B. die Technikerzulage, gefehlt hätten. Dies sei wiederum durch andere Zuwendungen, wie z.B. das 14. Monatsgehalt, das weder im Bundesbesoldungsgesetz noch in der jetzigen Vergütungsregelung vorgesehen sei, ausgeglichen worden. Im Ergebnis habe der Kläger dadurch ein an die Besoldungsgruppe A 11 BBesG angeglichenes Gehalt erhalten. Die frühere Gehaltsregelung habe auch nicht gegen § 6 Abs. 6 der Verordnung der Landesregierung vom 6. Juli 1965 verstoßen. Danach habe nur die Verpflichtung bestanden, den Sachverständigen eine der Besoldung der vergleichbaren Beamten angegliche Gesamtvergütung zu gewähren, nicht aber die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes zu übernehmen, wie das bei anderen Technischen Überwachungsvereinen vor Inkrafttreten des Manteltarifvertrages der Fall gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

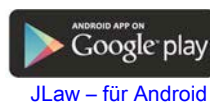
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

- 5 -



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



Der Kläger stützt seinen Anspruch auf den kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit gem. §§ 3 und 4 TVG unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vom 31. Mai 1974 i.d.F. vom 25. Juli 1975 (MTV-TÜV) und auf den Tarifvertrag über die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des MTV-TÜV vom 25. Juli 1975 (TV e.E.). Beide Tarifverträge sind jedoch erst am 1. September 1975 in Kraft getreten und nicht bereits am 1. Januar 1975, wie von den Vorinstanzen und den Parteien angenommen. Im Hinblick darauf hat der Kläger die Klage mit Einverständnis des Beklagten beschränkt, so daß streitbefangen nur mehr die Zeit vom 1. September 1975 bis zum 31. März 1976 mit einem Betrag von 1.624,25 DM ist.

Zwischen den Parteien steht außer Streit, daß der Kläger die tatsächlichen Voraussetzungen der VergGr. A 11 Nr. 23 des Vergütungskataloges A (2 Jahre TÜV-Tätigkeit) erfüllt, dagegen aber offenbar nicht die für eine Eingruppierung in die VergGr. A 12 Nr. 26 (8-jährige TÜV-Tätigkeit). Jedenfalls stützt der Kläger seinen Anspruch ausschließlich auf Art. III Ziff. 1 d TV e.E. als Anspruchsgrundlage. Obwohl diese Tarifvorschrift zunächst nur einen Anspruch auf "einzelnvertragliche Zuerkennung" der höheren Vergütungsgruppe gibt, bestehen gleichwohl keine Bedenken dagegen, daß der Kläger nicht erst auf Abschluß eines entsprechenden Vertrages klagt, sondern unmittelbar die entsprechende Vergütung verlangt (vgl. Beuthien-Lüderitz, Studienkommentar BGB §§ 465-467 Anm. 3 b; Smoergel-Siebert-Ballerstedt, 10. Aufl., § 462 BGB Rdnr. 2; Palandt-Putzo, 37. Aufl., § 465 BGB Anm. 1 c dd; RGZ 58, 423, 101, 71; BGHZ 29, 148).

Der hier allein maßgebende Art. III Ziff. 1 d TV e.E. lautet:

"Mitarbeiter, die bisher in einer vergleichbar höheren Vergütungsgruppe eingruppiert waren, werden in die Vergütungsgruppe des Vergütungskataloges A oder B eingruppiert, deren Voraussetzungen sie in ihrer Person erfüllen und deren sonstige Gruppenmerkmale vorliegen. Ihnen wird die nach dem Manteltarifvertrag höhere Vergütungsgruppe, die ihrer bisherigen höheren Vergütungsgruppe entspricht, einzelnvertraglich zuerkannt, ohne daß sich daraus Auswirkungen für die weitere Entwicklung ergeben."



- 6 -

In Anwendung dieser Tarifbestimmung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Voraussetzungen für eine "einzelnvertragliche Zuerkennung" einer Vergütung nach VergGr. A 12 beim Kläger nicht vorlägen, da seine bisherige Vergütung "in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A 12" gegenüber seiner Vergütung nach VergGr. A 11 des Vergütungsgruppenkataloges keine Eingruppierung in eine "vergleichbar höhere Vergütungsgruppe" i.S. Art. III Ziff. 1 d Satz 1 TV e.E. darstelle. Sinn und Zweck der Tarifvorschrift sei die Sicherung des bisherigen Vergütungsanspruchs. Dieser werde aber durch die Eingruppierung des Klägers in die VergGr. A 11 des Vergütungskataloges nicht beeinträchtigt, da seine gesamten Bezüge nach dieser Vergütungsgruppe über seiner bisherigen Gesamtvergütung lägen.

Diese auf einen Vergleich mit der jeweiligen Gesamtvergütung abgestellte Betrachtung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch zu eng. Das Landesarbeitsgericht übersieht, daß Art. III Ziff. 1 d TV e.E. nicht nur eine Besitzstandsklausel für die bisherige Gesamtvergütung enthält, sondern auch die bisherige Vergütungsgruppe als solche absichern will. Abzustellen ist demnach nicht nur auf das Verhältnis der bisherigen zur neuen Gesamtvergütung, sondern auch und in erster Linie auf das Verhältnis der bisherigen zur neuen Vergütungsgruppe. Das ergibt sich auch aus den übrigen Bestimmungen des Art. III, die sich mit der Vergütung als solcher (Ziff. 1 a und b) und mit der Frage befassen, wie zu verfahren ist, wenn die neue Vergütung unter (Ziff. 1 c) oder über (Ziff. 2) der bisher gewährten Gesamtvergütung liegt. Von diesen vor allem auf den finanziellen Ausgleich bedachten "Besitzstandsklauseln" hebt sich die Regelung in Art. III Ziff. 1 d TV e.E. deutlich ab. Gegen diese tarifvertragliche Bestimmung des Art. III Ziff. 1 d TV e.E., die dem Arbeitnehmer unter den dort genannten Voraussetzungen eine höhere Vergütungsgruppe einzelvertraglich mit der Maßgabe zuerkennt, daß sich daraus für die weitere Entwicklung keine Auswirkungen ergeben, bestehen auch aus tarifrechtlicher Sicht keine Bedenken; es handelt sich insoweit nicht um eine unzulässige Effektivklausel

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

(BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel), sondern um zulässiges vertragsdispositives Tarifrecht (vgl. Wiedemann-Stumpf, 5. Aufl., § 4 TVG Anm. 205 ff.).

Zum Vergleich der Eingruppierung des Klägers in die VergGr. A 11 des Vergütungskataloges A mit seiner bisherigen Vergütungsgruppe sind alle für die Eingruppierung und Bemessung der Vergütung maßgeblichen Umstände und Gesichtspunkte heranzuziehen und vergleichend gegenüberzustellen. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts reichen für eine derartige umfassende vergleichende Überprüfung nicht aus. Festgestellt ist lediglich, daß der Beklagte das Besoldungsdienstalter abweichend vom Bundesbesoldungsgesetz nach einem eigenen Verfahren errechnete, ein 13. und 14. Monatsgehalt, aber keine Technikerzulage zahlte und ferner, daß unter Einschluß einer Stellenzulage von 145,-- DM und des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung von 252,-- DM die monatliche Vergütung nunmehr 3014,71 DM beträgt und sich der Mehrbetrag gegenüber der früheren Vergütung von 2831,50 DM somit auf 183,21 DM monatlich beläuft. Daraus läßt sich aber noch nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit entnehmen, ob die bisherige Vergütung des Klägers mehr der Vergütung nach der Gruppe A 11 oder nach A 12 entsprach. Denn es ist weder festgestellt, ab wann der Kläger bei dem Beklagten beschäftigt ist, wie sich das Besoldungsdienstalter nach dem vom Beklagten entwickelten Verfahren errechnete, welche Vordienstzeiten gegebenenfalls angerechnet wurden und welche Unterschiede sich bei einer Gegenüberstellung der Besoldungsdienstaltersberechnung nach dem Bundesbesoldungsgesetz bzw. dem Landesbesoldungsgesetz mit der vom Beklagten vorgenommenen Berechnung ergeben. Nach dem Vorbringen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung (vgl. Sitzungsprotokoll vom 15. Nov. 1978) soll außerdem das 14. Monatsgehalt letztmals 1974 gezahlt und zum Ausgleich für Urlaubsgeld und Überstundenpauschale gedient haben. Sollte das zutreffen, könnte das 14. Monatsgehalt nicht als Ausgleich für die fehlende Technikerzulage angesehen werden, wie das der Kläger vertritt. Allerdings ist offenbar das Grundgehalt bis auf den Pfennig genau der BesGr. A 12 entnommen worden. Deshalb wird das Landesarbeitsgericht dazu noch Feststellungen zu treffen haben.

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Bei der Beurteilung der vergleichend gegenüberzustellenden Fakten ist vom Landesarbeitsgericht allerdings auch zu berücksichtigen, daß der Kläger nach der bisherigen Vergütungsregelung nur "in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A 12" des Bundesbesoldungsgesetzes vergütet worden ist. Für den Beklagten hat sowohl nach § 14 der Betriebsordnung vom 1. April 1964, als auch nach § 6 Abs. 6 der Verordnung der Landesregierung über die Organisation der Technischen Überwachung vom 6. Juli 1965 (Ges.Bl. Baden-Württemberg 1965, S. 177) nur die Verpflichtung bestanden, ihren Mitarbeitern eine der Besoldung der vergleichbaren Beamten oder Angestellten des Bundes oder des Landes angegliche Vergütung zu gewähren. Eine völlige, das heißt deckungsgleiche Übereinstimmung mit den Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes oder Landesbesoldungsgesetzes ist daher nicht erforderlich gewesen. Vorrangig ist deshalb nicht die Besoldungsbezeichnung als solche entscheidend. Es kommt vielmehr darauf an, welcher Besoldungsgruppe die bisherige Vergütung des Klägers aufgrund der für die Vergleichbarkeit maßgeblichen Tatsachen insgesamt am nächsten gekommen ist.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revisionsinstanz mit zu entscheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Jobs

Dr. Röhsler

Oskar Rudolf

Brocksiepe

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung 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](#)