

Aktenzeichen: 4 AZR 353/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 30. November 1983  
- 4 AZR 353/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 19. März 1981  
Mönchengladbach - 1 Ca 177/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. Juni 1981  
Düsseldorf - 15 Sa 495/81 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Bewährungsaufstieg bei Arbeitern des öffentl. Dienstes

Gesetz: BMT-G II § 20, § 28; Bezirkszusatztarifvertrag für Nordrhein-Westfalen zum BMT-G II (BZT-G/NW) § 4 Lohngruppen V und VI; RTV BMT-G II § 2; BGB §§ 138, 242; GG Art. 3; ZPO § 554 (Erster Meßgehilfe bei einer Stadt in Nordrhein-Westfalen)

Leitsatz: Der Bewährungsaufstieg der Arbeiter im Kommunaldienst nach dem BMT-G II erfordert einen ununterbrochenen Ablauf der jeweils geforderten Bewährungszeit. Dieses tarifliche Erfordernis wird nicht erfüllt, wenn der Arbeiter nach einer in die Bewährungszeit fallenden Erkrankung seine frühere, zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg berechtigende Tätigkeit nicht mehr ausführen kann. Das gilt auch im Falle eines Arbeitsunfalles.

Hinweise des Senats:

1. Notwendigkeit von förmlichen Revisionsanträgen
2. Sittenwidrigkeit von Tarifnormen



4 AZR 353/81

15 Sa 495/81 Düsseldorf

Verkündet am  
30. November 1983

# Im Namen des Volkes!

Haust,  
Regierungshauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Hauk und Dr. Kiefer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juni 1981 - 15 Sa 495/81 - 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 steht seit dem Jahre 1969 als Arbeiter in den Diensten der Beklagten. Die Parteien haben einzelvertraglich die Geltung des BMT-G II, der dazu zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages für Nordrhein-Westfalen zum BMT-G II (BZT-G/NRW) sowie der diese ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart. Seit dem Jahre 1974 bezieht der Kläger Lohn nach der Lohngruppe V des Lohngruppenverzeichnisses zu § 4 BZT-G/NRW. Nachdem er die beiden dafür erforderlichen Prüfungen bestanden hatte, wurde der Kläger ab 1. Oktober 1973 als Erster Meßgehilfe eingesetzt.

Am 24. Januar 1979 erlitt der Kläger einen Betriebsunfall, bei dem er infolge Glatteises zu Fall kam. Der Betriebsunfall hatte zur Folge, daß der Kläger bis 26. August 1979 arbeitsunfähig war und zu 40 v.H. erwerbsgemindert blieb. Seine vor dem Betriebsunfall ausgeübte Tätigkeit als Erster Meßgehilfe kann er wegen der Unfallfolgen nicht mehr verrichten. Deswegen beschäftigte die Beklagte den Kläger ab 27. August 1979 zunächst mit leichten Verwaltungsarbeiten. Ab 1. Mai 1980 setzte sie ihn als Pförtner ein. Der Kläger bezieht eine Unfallrente. Nach der Lohnsicherungsklausel des § 28 Abs. 1 BMT-G II wird der Kläger auch weiterhin nach Lohngruppe V BZT-G/NRW vergütet.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 14. April 1980 Lohn nach der Lohngr. VI BZT-G/NRW zu zahlen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, von diesem Tage an seien bei ihm die tariflichen Erfordernisse zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg erfüllt. Das folge aus der Protokollerklärung zu § 2

- 3 -



- 3 -

des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G II. Zwar seien danach Unterbrechungen grundsätzlich auf die Bewährungszeit nicht anzurechnen. Dies gelte jedoch nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall im Sinne von § 34 BMT-G II zurückzuführen seien. Nach seiner Wiedergenesung sei er auch zunächst mit Tätigkeiten beschäftigt worden, die rechtlich der eines Ersten Meßgehilfen gleichzuachten seien. Jede andere rechtliche Beurteilung stelle sich als grob unbillig dar. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 14. April 1980 Lohn nach Lohngr. VI BZT-G/NRW zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Zwar stehe dem Kläger, obwohl er nunmehr Tätigkeiten ausübe, die niedrigeren Lohngruppen entsprächen, weiterhin Lohn nach der Lohngr. V BZT-G/NRW zu. Ein Recht zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg habe er jedoch nicht. Die Protokollnotiz zu § 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G II werde vom Kläger unzutreffend ausgelegt. Zwar werde danach durch einen Arbeitsunfall die Bewährungszeit nicht unterbrochen. Eine Unterbrechung im tariflichen Sinne liege, wie schon der Tarifwortlaut deutlich mache und auch die Verwendung dieses Wortes in der Rechtssprache ergebe, aber nur dann vor, wenn von dem Arbeiter die frühere Tätigkeit wieder aufgenommen werde bzw. überhaupt wieder aufgenommen werden könne. Daran fehle es beim Kläger. Diese Tarifregelung sei deswegen nicht unbillig, weil der Kläger jedenfalls weiterhin nach der Lohngr. V BZT-G/NRW vergütet werde. Nach seinem Arbeitsunfall habe der Kläger keine Tätigkeiten mehr ausgeübt, die der Lohngruppe V

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 -

BZT-G/NRW entsprochen hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Während die Revisionsbegründung am 28. August 1981 beim Bundesarbeitsgericht einging, enthält erst der spätere Schriftsatz des Klägers vom 9. Oktober 1981 (eingegangen am 12. Oktober 1981) die Revisionsanträge. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt.

Die vom Kläger gestellten Revisionsanträge sind unbeachtlich. Während die Revisionsbegründung des Klägers am 28. August 1981 beim Bundesarbeitsgericht eingegangen ist, hat er Revisionsanträge erst mit seinem weiteren Schriftsatz vom 9. Oktober 1981 gestellt, der am 12. Oktober 1981 beim Bundesarbeitsgericht einging. Demgegenüber bestimmt § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO zwingend, daß die Revisionsbegründung die Revisionsanträge enthalten muß. Gleichwohl ist die Revision zulässig. Nach der nunmehr bei den Revisionsgerichten und im zivilprozessualen Schrifttum vorherrschenden Meinung bedarf es nämlich förmlicher Revisions-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

anträge nicht, sofern im Einzelfalle klar ersichtlich ist, ob nach dem Begehren des Revisionsklägers das gesamte berufungsgerichtliche Urteil oder abtrennbare Teile davon aufgehoben werden sollen (vgl. BAG I, 36, 38 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BGH Urteil vom 29.9.1953 - I ZR 164/52 - = LM Nr. 14 zu § 546 ZPO; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 41. Aufl., § 554 Anm. 4 A; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 554 Anm. 3 sowie § 519 Anm. 3). Da vorliegend nur ein Anspruch streitbefangen ist, es dafür auch nur eine mögliche Anspruchsgrundlage gibt, beide Vorinstanzen die Klage insgesamt für unbegründet halten und sich aus der Revisionsbegründung des Klägers nichts anderes ergibt, kann nach den vorstehenden Grundsätzen auch bei Nichtbeachtung der verspäteten Revisionsanträge des Klägers davon ausgegangen werden, daß er mit seiner Revision die Aufhebung beider vorinstanzlicher Urteile und die Verurteilung der Beklagten nach Maßgabe des Klageantrages begehrt.

Wenn die Parteien, wie von ihnen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt worden ist, auf einem entsprechenden, in Nordrhein-Westfalen allgemein verwendeten Vordruck einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen und darin insbesondere formularmäßig in § 2 vereinbart haben:

"Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge - insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages (BZT-G/NRW) - in der jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen Tarifverträge Anwendung",

- 6 -



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

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

- 6 -

so handelt es sich um einen sogenannten "typischen Arbeitsvertrag", den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. die Urteile des Senats vom 11. Mai 1983 - 4 AZR 545/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, 8. Dezember 1982 - 4 AZR 88/80 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, sowie BAG 35, 7, 13 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost, mit weiteren Nachweisen). Damit soll der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien wie auch sonst im öffentlichen Dienst üblich die jeweils bestehende tarifliche Situation widerspiegeln (vgl. BAG 27, 22, 31 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung sowie BAG 25, 34, 42 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung).

Auszugehen ist mit dem Landesarbeitsgericht von § 20 BMT-G II, worin bestimmt wird:

Der Lohn wird nach

- a) der Arbeitsleistung, der Art und den besonderen Umständen der Arbeit,
- b) dem Dienstalter,
- c) dem Lebensalter

gebildet.

Welche dieser Lohngrundlagen zugrundegelegt werden, wird besonders vereinbart.

Hierbei handelt es sich nur um allgemeine Grundsätze der Lohnbestimmung, die näherer tariflicher Konkretisierung bedürfen. Diese Konkretisierung erfolgt einmal durch den die Lohngruppenbildung regelnden Rahmentarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G II (RTV BMT-G II) sowie den vorliegend heranzuziehenden Bezirkszusatztarifvertrag für Nordrhein-Westfalen zum BMT-G II, der in der Fassung vom 16. Januar 1976 anzuwenden ist (BZT-G/NRW). Darin wird in § 4 Abs. 1 bestimmt:

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Die Arbeiter werden entsprechend ihrer Ausbildung und überwiegenden regelmäßigen Tätigkeit in eine der Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses in Anhang 2 eingruppiert, sofern nicht eine andere Eingruppierung vorgesehen ist.

Damit richtet sich die tarifliche Mindestvergütung der Arbeiter im Kommunaldienst in Nordrhein-Westfalen nach ihrer überwiegend auszuübenden Tätigkeit, wobei freilich auch ihre Ausbildung mitzuberücksichtigen ist. Damit ist von der Tätigkeit des Klägers auszugehen, die mehr als die Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt, während der Begriff des "Arbeitsvorgangs" (§ 22 BAT n.F.) in die Tarifwerke für Arbeiter des öffentlichen Dienstes keinen Eingang gefunden hat (vgl. das Urteil des Senats vom 9. Februar 1983 - 4 AZR 267/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Unter die Lohngr. V BZT-G/NRW fallen

Meßgehilfen mit besonderer Prüfung und entsprechender Tätigkeit,

während nach Lohngr. VI BZT-G/NRW vergütet werden

gelernte Arbeiter und Arbeiter mit gleichwertiger Tätigkeit der Lohngruppe V nach sechsjähriger Bewährung in dieser Lohngruppe.

Wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben, war der Kläger nach Ablegung der entsprechenden Prüfungen nicht erst, wie das Arbeitsgericht feststellt, ab 1. April 1974, sondern schon ab 1. Oktober 1973 bei der Beklagten als Erster Meßgehilfe eingesetzt, so daß ihm schon ab diesem Zeitpunkt Lohn nach Lohngr. V BZT-G/NRW zustand. Damit konnte der Kläger grundsätzlich



- 8 -

auch am Bewährungsaufstieg im Sinne der Erfordernisse der Lohngr. VI BZT-G/NRW teilnehmen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht jedoch unberücksichtigt gelassen, daß nach § 3 des 19. Änderungstarifvertrages die vor dem 1. Dezember 1975 vom Kläger in der Lohngruppe V BZT-G/NRW verbrachten Beschäftigungszeiten nur zu drei Vierteln anzurechnen sind. Damit sind beim Kläger insoweit 21 Monate anrechnungsfähig, so daß bei Wiederaufnahme seines Dienstes nach seinem Arbeitsunfall von der sechsjährigen Bewährungszeit 66 Monate abgelaufen waren. Der Kläger hat damit auch nicht etwa während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen des Arbeitsunfalles die Bewährungszeit erfüllt.

Nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger nach Wiederaufnahme seines Dienstes keine Tätigkeiten mehr ausübt, die der Lohngr. V BZT-G/NRW entsprachen. Das gilt sowohl für die leichten Verwaltungsarbeiten, die er zunächst verrichtete, wie für seine spätere Tätigkeit als Pförtner, die nur der Lohngr. III BZT-G/NRW entspricht. Dabei kommt es entgegen der Meinung der Revision nicht auf die jeweiligen Einzelheiten dieser Aufgaben des Klägers an, auch nicht darauf, warum ihm diese und keine anderen Aufgaben von der Beklagten zugewiesen worden sind. Damit war der Kläger im Zeitpunkt eines möglichen Bewährungsaufstieges nicht mehr mit Tätigkeiten der Lohngruppe V BZT-G/NRW beschäftigt. Er erfüllte schon deshalb die Voraussetzungen des Bewährungsaufstieges nicht.

Der Kläger hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, auch aus anderen Rechtsgründen keinen Anspruch auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg in die Lohngr. VI BZT-G/NRW. Auszugehen ist mit dem Landesarbeitsgericht von der Protokollerklärung zu § 2 RTV BMT-G II vom 22. Mai 1975, worin bestimmt wird:

- 9 -



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

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

2. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während derer der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingruppiert war.

Die Bewährungszeit muß ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis, auf das der BMT-G angewendet worden ist, bei einem Arbeitgeber zurückgelegt sein, der Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Das gleiche gilt ohne Rücksicht auf die Länge der Unterbrechungszeit bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des Zivildienstes nach dem Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer, bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 34 Abs. 1 BMT-G und bei Unterbrechungen im Sinne der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet mit Ausnahme der Zeiten

- a) einer Arbeitsbefreiung nach § 29 BMT-G,
- b) eines Arbeitsversäumnisses im Sinne des § 31 BMT-G,
- c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 34 Abs. 1 BMT-G, wenn sie auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der RV0 beruht, unbegrenzt, im übrigen bis zu 26 Wochen,
- d) eines Urlaubs nach §§ 41 und 42 BMT-G und nach dem Schwerbehindertengesetz,
- e) eines Sonderurlaubs nach § 47 a BMT-G,
- f) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- g) einer Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ...



- 10 -

Zutreffend legt das Landesarbeitsgericht diese die Einzelheiten des tariflichen Bewährungsaufstieges näher regelnde Tarifnorm dahin aus, daß hiernach die Bewährungszeit grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt werden muß (Abs. 2 Satz 1), daß dabei jedoch Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten unschädlich sind (dasselbst Satz 2). Weiter legt das Landesarbeitsgericht die Tarifnorm zutreffend dahin aus, daß nach Abs. 3 grundsätzlich Zeiten der Unterbrechung auf die Bewährungszeit nicht angerechnet werden, daß das jedoch nicht gilt, soweit die enumeratorisch in Abs. 3 lit. a - g normierten Sachverhalte vorliegen. Dazu gehören nach Abs. 3 lit. c der Tarifnorm ohne jede zeitliche Beschränkung Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters, die auf einem Arbeitsunfall beruhen, wie ihn der Kläger unstreitig am 24. Januar 1979 erlitten hat.

Auch wenn damit bei einer Arbeitsunterbrechung zugunsten des Klägers die Zeit seiner unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit vom 24. Januar bis 26. August 1979 auf die sechsjährige Bewährungszeit der Lohngruppe VI BZT-G/NRW voll anzurechnen ist, kann er dennoch, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, am Bewährungsaufstieg nicht teilnehmen. Er hat nämlich die sechsjährige Bewährungszeit in einer Tätigkeit der Lohngr. V, die die Merkmale der Lohngr. VI BZT-G/NRW fordern, nicht zurückgelegt und auch aufgrund seiner Unfallfolgen nicht voll zurücklegen können. Zur Zeit des Ablaufes der sechsjährigen Bewährungszeit war der Kläger nicht mehr mit Aufgaben der Lohngr. V BZT-G/NRW beschäftigt. Dabei stellt das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf ab, daß die Bewährungszeit grundsätzlich "ununterbrochen" abgeleistet werden muß, wobei freilich gewisse "Unterbrechungen" unschädlich sind. Aus der mehrfachen Verwendung dieser Worte in der

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

- 11 -



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

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

- 11 -

Protokollerklärung zu § 2 RTV BMT-G II und damit aus dem Tarifwortlaut sowie dem tariflichen Gesamtzusammenhang folgert das Landesarbeitsgericht richtig, daß - wie es sich auch schon aus den Merkmalen der Lohngruppe VI BZT-G/NRW ergibt - nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Teilnahme des Arbeiters am Bewährungsaufstieg zwingend erfordert, daß es nach eingetretenen Unterbrechungen der Bewährungszeit jedenfalls zu einer sechsjährigen Bewährung in der Lohngr. V BZT-G/NRW kommt. Das aber erfordert, daß der Arbeiter nach einem Arbeitsunfall und dem Ablauf der dadurch bedingten Zeit einer Arbeitsunfähigkeit seine frühere Tätigkeit noch einmal aufnimmt bzw. überhaupt aufnehmen kann. Nur wenn das möglich ist, kann überhaupt von einer "Unterbrechung" der Bewährungszeit im tariflichen Sinne gesprochen werden. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen, daß schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch der Begriff der "Unterbrechung" ein vorübergehendes Aufhören und alsdann ein Wiederbeginnen bedeutet; in diesem Sinne spricht man etwa von der "Unterbrechung" eines Telefongesprächs, einer Reise, der Stromversorgung oder des Verkehrs, z.B. durch einen Unfall (vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Sp. 3733). In derselben Weise verwendet auch der Gesetzgeber den Begriff der "Unterbrechung" (§ 208, § 217 BGB, § 78 c StGB), wobei es unbeachtlich ist, daß je nachdem, ob Hemmung oder Unterbrechung der Verjährung eingetreten ist, nach den entsprechenden Bestimmungen des bürgerlichen Rechts die Verjährungsfrist noch einmal voll oder nur teilweise abläuft (§ 205, § 217 BGB). Verwenden aber die Tarifvertragsparteien einen Begriff, der - wie der Begriff der "Unterbrechung" - in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, so ist, sofern sich nicht aus den entsprechenden Tarifnormen selbst etwas anderes

- 12 -



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

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

- 12 -

ergibt, anzunehmen, daß dieser Begriff nach dem Willen der Tarifvertragsparteien von ihnen in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung verwendet werden soll (vgl. das Urteil des Senats vom 27. April 1983 - 4 AZR 506/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das gilt auch vorliegend, wobei sich der Rechtsbegriff der "Unterbrechung" und die Bedeutung dieses Wortes nach dem allgemeinen Sprachgebrauch decken. Hieraus folgert das Landesarbeitsgericht in tarifgerechter Weise, daß beim Kläger die Bewährungszeit nicht unterbrochen, sondern abgebrochen worden ist, weil der Kläger nach seiner Wiedergenesung seine frühere, der Lohngr. V BZT-G/NRW entsprechende Tätigkeit nicht wieder aufgenommen hat und auch aufgrund seines Gesundheitszustandes nicht wieder hat aufnehmen können.

Die demgegenüber von der Revision und ergänzend in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom Kläger erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Der Kläger kann nicht erfolgreich rügen, die Auslegung der Protokollerklärung zu § 2 RTV BMT-G II durch das Landesarbeitsgericht sei mit dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang unvereinbar. Dabei wird vom Kläger verkannt, daß danach eine Teilnahme am Bewährungsaufstieg nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur in Betracht kommen soll, wenn die tariflich vorgeschriebene Bewährungszeit - vorliegend von sechs Jahren - voll abgeleistet werden kann und abgeleistet wird. Daran fehlt es beim Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Dabei kommt es entgegen seinen weiteren Ausführungen nicht darauf an, wo und mit welchen Aufgaben er nach seiner Wiedergenesung beschäftigt worden ist. Jedenfalls handelte es sich nämlich nicht um Aufgaben, die den Merkmalen der Lohngr. V BZT-G/NRW entsprachen. Die Protokollerklärung zu § 2 RTV BMT-G II

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

- 13 -



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

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

- 13 -

begründet entgegen der Meinung der Revision auch keinen weitergehenden "sozialen Besitzstand", sondern macht eindeutig die Teilnahme am Bewährungsaufstieg von abstrakt normierten Voraussetzungen abhängig, die der Kläger nicht erfüllt und wegen der Folgen seines Unfalles auch nicht erfüllen kann.

Entgegen der Meinung der Revision verstößt der Inhalt der Nr. 2 der Protokollerklärung zu § 2 RTV BMT-G II nicht gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz kommt nur dann in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumen, bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (vgl. die Urteile des Senats vom 1. Juni 1983 - 4 AZR 578/80 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, und 20. April 1983 - 4 AZR 375/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Ein solcher Verstoß der Tarifvertragsparteien ist bei der vorliegend heranzuziehenden Tarifnorm nicht ersichtlich. Es ist nämlich ein tragendes und vernünftiges Prinzip der tariflichen Regelung über den Bewährungsaufstieg, daß Zeiten der Nichtarbeit des Arbeiters nur dann Berücksichtigung finden sollen, wenn seine Tätigkeit unterbrochen, nicht aber, wenn die Tätigkeit - wie vorliegend beim Kläger - aus welchen Gründen auch immer abgebrochen wird. Ohnehin ist dabei im Hinblick auf die allgemeine materielle Gerechtigkeit zu berücksichtigen, daß der Kläger aufgrund der Verdienstsicherungsregelung des § 28 Abs. 1 BMT-G II weiterhin nach der Lohngr. V BZT-G/NRW vergütet wird, obwohl er Tätigkeiten

- 14 -



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

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

- 14 -

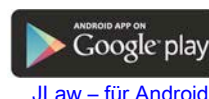
verrichtet, die in ihrer Wertigkeit niedrigeren Lohngruppen entsprechen.

Entgegen der Meinung der Revision und den ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist es diesem rechtlich nicht möglich, die Tarifnorm der Nr. 2 der Protokollerklärung zu § 2 RTV BMT-G II auf ihre Zweckmäßigkeit und ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB zu überprüfen. Dabei übersieht die Revision bereits, daß trotz ihrer weittragenden Bedeutung in der gesamten Rechtsordnung die Bestimmung des § 242 BGB dennoch keine allgemeine Billigkeitsnorm enthält, der die Lösung jedweder Rechtsprobleme entnommen werden könnte, sondern daß § 242 BGB zu seiner Anwendung immer die Existenz eines bestimmten Rechtssatzes, d.h. auch eines tariflich begründeten Rechtssatzes, voraussetzt (vgl. Soergel/Siebert/Knopp, BGB, 10. Aufl., § 242 Rz 4, mit weiteren Nachweisen). Außerdem ist bei Tarifverträgen davon auszugehen, daß infolge der Stärke und Sachkunde der tarifvertragsschließenden Verbände ihre Regelungen den Interessen beider Seiten in der Regel gerecht werden. Damit entfällt sowohl ein Bedürfnis als auch eine Berechtigung der Gerichte für Arbeitssachen, ihrerseits tarifliche Normen auf ihre Vereinbarkeit mit der Billigkeit (§ 242 BGB) zu überprüfen (vgl. BAG 22, 144, 151 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO sowie BAG 23, 460, 464 = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 127 und 130 ff.). Hierfür spricht schließlich auch die Erwägung, daß den Gerichten eine entsprechende Befugnis für gesetzliche Normen nicht zukommt und insoweit auch bei Tarifverträgen hinsichtlich ihres normativen Teiles schon deswegen nichts anderes gelten kann, weil auch ihm der Charakter von Rechtsnormen zukommt (vgl. BAG 29, 182, 186 = AP Nr. 4 zu § 4 BAT). Aus den

- 15 -



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

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

- 15 -

gleichen Gründen kommt entgegen der Meinung der Revision eine gerichtliche Überprüfung der vorliegend heranzuziehenden Tarifnormen anhand des dem Recht des Einzelarbeitsvertrages angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls nicht in Betracht.

Im übrigen übersieht die Revision, daß sich die einschlägigen Tarifnormen in ihrer Gesamtheit jedenfalls nicht in treuwidriger Weise zu Lasten des Klägers auswirken. Davon kann schon deswegen keine Rede sein, weil dem Kläger jedenfalls nach § 28 Abs. 1 BMT-G II sein Lohn nach der Lohngr. V BZT-G/NRW erhalten geblieben ist, obwohl er seit der Wiederaufnahme seiner Dienste nur noch Tätigkeiten niedrigerer tariflicher Vergütungsgruppen ausgeübt hat.

Unter diesen Umständen können die tariflichen Bestimmungen entgegen der Meinung der Revision jedenfalls auch nicht als sittenwidrig (§ 138 BGB) angesehen werden, so daß vorliegend nicht darüber entschieden zu werden braucht, ob Tarifnormen wegen Verstoßes gegen § 138 BGB unwirksam sein können. Dabei ist freilich zu beachten, daß über die Regelung des § 138 BGB hinaus nach Art. 2 Abs. 1 GG das Sittengesetz Verfassungsrang hat (vgl. BAG 23, 460, 463 = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1, § 19 B I 8, S. 395; Wiedemann/Stumpf, aaO, Einl. Rz 128).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Hauk

Dr. Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)