

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

Gesetz: TVG § 2, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1, Abs. 5; Angestellten-Tarifvertrag für den Landschaftsverband Rheinland vom 25. Mai 1962 i.d.F. vom 22. Mai 1964 (ATR); Überleitungs-Tarifvertrag für die Angestellten des Landschaftsverbandes Rheinland vom 5. November 1973 (Überleitungs-TV-Ang/LVR) §§ 1, 2, 11; Ruhegeldbestimmungen des Landschaftsverbandes Rheinland i.d.F. vom 14. Oktober 1971 § 5; BGB §§ 164, 167; BAT §§ 22, 23 a.F. und n.F.; Anlage 1 a zum BAT für den Bereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände VKA, VergGr. IV a für Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben (Tarifvertrag vom 23. September 1969) und Protokollerklärungen Nr. 21 bis 25 hierzu (ehemaliger Obergartenmeister bei einem Krankenhaus des Landschaftsverbandes Rheinland)

Leitsätze:

1. Ein Tarifvertrag endet auch durch einen Aufhebungsvertrag der Tarifvertragsparteien, der keiner besonderen Form bedarf.
2. Hat ein einzelner Arbeitgeber als Tarifvertragspartei mit Gewerkschaften einen Tarifvertrag (sog. Firmentarifvertrag) abgeschlossen, so kann dieser nur von denselben Tarifvertragsparteien durch Vertrag aufgehoben werden, wobei sich jedoch der einzelne Arbeitgeber als Tarifvertragspartei beim Abschluß des Aufhebungsvertrages durch einen oder mehrere Bevollmächtigte vertreten lassen kann, ohne daß die Bevollmächtigung der Schriftform bedarf.

Sind auf Arbeitnehmerseite mehrere Gewerkschaften Tarifvertragsparteien (mehrgliedriger Tarifvertrag), so kann der Aufhebungsvertrag auch nur von einem Beteiligten auf der Gewerkschaftsseite und dem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen werden; dann dauert der Tarifvertrag für den anderen Beteiligten auf Arbeitnehmerseite und insoweit auch für den einzelnen Arbeitgeber fort.

3. Soweit die Tätigkeitsmerkmale für die Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben für andere als die in der Protokollnotiz Nr. 22 (VKA) ausdrücklich genannten gartenbaulichen Nutzungsarten keinen Umrechnungsschlüssel zur Bestimmung der Betriebsgröße enthalten, liegt eine Tariflücke vor, die von den Gerichten für Arbeitssachen zu schließen ist. Dabei ist darauf abzustellen, wie vergleichbare Tätigkeiten für landwirtschaftliche Angestellte in der Vergütungsordnung



- 2 -

4. Nach der ab 1. Januar 1975 geltenden Neufassung der §§ 22, 23 BAT ist von diesem Zeitpunkt an die Annahme einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Senats nicht mehr möglich.

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

Aktenzeichen: 4 AZR 359/75
Urteil des BAG vom 8. September 1976

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 359/75
13 Sa 58/75 Düsseldorf

Verkündet am
8. September 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Richter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. März 1975 - 13 Sa 58/75 - aufgehoben.

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

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 35 Jahre lang als Obergartenmeister in den Diensten des Beklagten tätig. Bevor er am 31. Dezember 1970 in den Ruhestand trat, leitete er mehrere Jahre den Gartenbaubetrieb des Rheinischen Landeskrankenhauses in B .

Der Kläger bezog zuletzt Vergütung nach der VergGr. V b BAT. Seitdem er in den Ruhestand getreten ist, erhält der Kläger von dem Beklagten nach Maßgabe der "Bestimmungen über Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung der beim Landschaftsverband Rheinland beschäftigten Arbeiter und Angestellten" ein Ruhegeld. Ab 1. Dezember 1973 wird dieses auf der Grundlage einer Vergütung nach VergGr. IV b BAT berechnet.

In dem vom Kläger vor seiner Versetzung in den Ruhestand geleiteten Gartenbaubetrieb des Rheinischen Landeskrankenhauses in B wird neben der Landschaftsgärtnerei Feldgemüsebau, Zierpflanzenbau, gärtnerischer Gemüsebau und Blumenverarbeitung betrieben. Die Nutzfläche des Gartenbaubetriebes beträgt 51.912 Einheitsquadratmeter. Hierbei sind Park- und Zieranlagen, zu denen 120.000 qm Rasenfläche und 20.000 qm Gehölzgruppen gehören, nicht miteinbezogen.

Ab 1. Dezember 1973 wendet der Beklagte bei der Vergütung der Leiter seiner landwirtschaftlichen Betriebe die Bestimmungen des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für vermessungs- und landkartentechnische Angestellte sowie Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau vom 23. September 1969 an, nachdem der Beklagte zuvor der "Arbeitsrechtlichen Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen e.V." beigetreten war, die die Funktionen eines kommunalen Arbeitgeberverbandes für dieses Bundesland und demgemäß nach ihrer Satzung auch die Aufgabe hat, für ihre Mitglieder Tarifverträge abzuschließen (dasselbst § 2 Abs. 2).

- 3 -



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

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

- 3 -

Mit der Klage hat der Kläger den Beklagten auf Zahlung von Ruhegeld auf der Grundlage der VergGr. IV a BAT in Anspruch genommen. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung der Größe des zuletzt von ihm geleiteten Betriebes müßten entgegen der Meinung des Beklagten, und zwar im Verhältnis 1:1, auch die umfangreichen Rasen- und Parkflächen unter Einschluß der Gehölzgruppen mitberücksichtigt werden, für die er verantwortlich gewesen sei. Daran könne der Umstand nichts ändern, daß für derartige Flächen in den tariflichen Bestimmungen ein Multiplikationsfaktor fehle. Dieser müsse vielmehr aus den Umrechnungsschlüsseln für andere, in den Tarifnormen genannte landwirtschaftliche Nutzungsarten ermittelt werden. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß die Betreuung der Rasenflächen und Parkflächen mit Gehölzgruppen zwei Drittel seiner Arbeitszeit beansprucht habe; sie dürfe deswegen für die tarifliche Bewertung seiner Tätigkeit nicht völlig ohne Bedeutung bleiben. Entscheidend sei auf den Arbeitsaufwand bei den einzelnen Nutzungsarten abzustellen. Darauf komme es ersichtlich auch nach den vorhandenen tariflichen Multiplikationsfaktoren an. Die Richtigkeit der von ihm vertretenen Rechtsauffassung werde darin deutlich, daß andernfalls der Leiter eines kommunalen Gartenbaubetriebes, in dem z.B. nur Landschafts- oder Friedhofsgärtnerei betrieben werde, nach den vorhandenen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen überhaupt nicht eingruppiert werden könne. Wenn man bei ihm, wie es erforderlich sei, auch die mitbetreuten Rasen- und Parkflächen berücksichtige, so sei er als Leiter eines "großen" landwirtschaftlichen Betriebes anzusehen. Daraus ergebe sich zugleich, daß ihm Ruhegeld auf der Grundlage der VergGr. IV a BAT gezahlt werden müsse. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, dem Kläger mit Wirkung vom 1.12.1973 Versorgungsbezüge nach der Tarifgruppe IV a BAT zu gewähren.

- 4 -



- 4 -

DerBeklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger habe nur Anspruch auf nach der VergGr. IV b BAT errechnetes Ruhegeld, denn er sei Leiter eines "mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betriebes mit eingeschränkter Selbständigkeit" im hier maßgeblichen tariflichen Sinne gewesen. Die tariflichen Tätigkeitsmerkmale stellten allein auf die landwirtschaftliche Nutzfläche ab, wozu Park- und Rasenflächen nicht zu zählen seien. Die Betreuung derartiger Flächen könne nur bei der Schwierigkeit der Tätigkeit des Betriebsleiters Berücksichtigung finden. Rasenflächen könnten nämlich wie Gehölze allenfalls benutzt, aber nicht im tariflichen Sinne "genutzt" werden. Nach den tariflichen Kriterien fänden Rasenflächen auch bei der Friedhofsgärtnerei keine Berücksichtigung. Unter diesen Umständen könne aus dem Fehlen von Umrechnungsfaktoren für Rasen- und Parkflächen mit Gehölzgruppen nicht auf eine durch die Gerichte auszufüllende Tariflücke geschlossen werden, zumal seitens der Tarifvertragsparteien sachkundige Fachleute bei der Erarbeitung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale zugezogen worden seien. Landschaftsgärtnerei werde ohnehin nur auf Bestellung bei Kunden und nicht auf eigenem Grund und Boden betrieben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 9.600,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

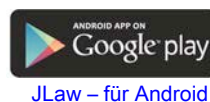
I. Der Klageantrag

"dem Kläger mit Wirkung vom 1.12.1973 Versorgungsbezüge nach der Tarifgruppe IV a BAT zu gewähren"

- 5



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



- 5 -

stellt sich seinem bloßen Wortlaut nach als ein dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO nicht entsprechender und deswegen unzulässiger Leistungsantrag dar. Bei Heranziehung des gesamten klägerischen Sachvorbringens und einer dem § 133 BGB entsprechenden Auslegung des Klageantrages ergibt sich jedoch, daß der Kläger in Wahrheit nur die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Dezember 1973 ein auf der Grundlage der VergGr. IV a BAT berechnetes Ruhegeld zu zahlen, womit seine Klage den sonst beim Senat üblichen sogenannten "Eingruppierungsfeststellungsklagen" ihrer Art und ihrem prozessualen Ziel nach entspricht. Für eine derartige Feststellungsklage besteht auch, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, ein rechtliches Interesse nach § 256 ZPO denn durch ihre Erhebung werden rechnerische Schwierigkeiten ausgeschaltet und der zwischen den Parteien streitige Gesamtkomplex erledigt; zudem ist bei dem Beklagten als einer Körperschaft des öffentlichen Rechts anzunehmen, daß er auch einem nicht der Zwangsvollstreckung fähigen Feststellungsurteil Folge leisten wird (vgl. BAG AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT sowie Nr. 12 zu § 23 a BAT mit weiteren Nachweisen).

II. Ohne dazu nähere Ausführungen zu machen, geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß dem Kläger nach den Bestimmungen über Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung der beim Landschaftsverband Rheinland beschäftigten Arbeiter und Angestellten", die hier in der Fassung vom 14. Oktober 1971 zur Anwendung kommen, zivilrechtliche Ruhegeldansprüche zustehen. Dem ist im Ergebnis zuzustimmen, denn jedenfalls hat der Kläger dadurch, daß ihm der Beklagte seit seinem Eintritt in den Ruhestand entsprechende Leistungen gewährt und der Kläger sie angenommen hat, also durch beiderseitiges konkludentes Verhalten, einen entsprechenden einzelvertraglichen Anspruch erworben, den der Beklagte auch dem Grunde

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

nach überhaupt nicht bestreitet. Damit richtet sich die Höhe des an den Kläger zu zahlenden Ruhegeldes nach § 5 Abs. 5 der "Ruhegeldbestimmungen" des Beklagten, worin es heißt:

"Wird aufgrund eines Tarifvertrages die Berufsgruppe, der der Ruhegeldempfänger zuletzt angehörte, in eine höhere Lohn- oder Vergütungsgruppe eingruppiert, so sind vom gleichen Zeitpunkt an die Bezüge dieser höheren Lohn- oder Vergütungsgruppe der Berechnung des Ruhegeldes zugrunde zu legen."

Diese aufgrund des satzungsrechtlichen Charakters der vom Landschaftsausschuß des Beklagten einseitig erlassenen "Ruhegeldbestimmungen" vom Senat unbeschränkt auslegbare Vorschrift (vgl. Urteil des Senats vom 11. Juni 1975 - 4 AZR 395/74 -, „demnächst“ AP Nr. 29 zu § 2 TVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; BGHZ 14, 25 „36“ und 21, 370 „374“; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 32. Aufl., § 550 Anm. 2 F - H; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 447). gibt dem Ruheständler einen Anspruch darauf, daß bei nachträglicher höherer tariflicher Bewertung der von ihm zuletzt ausgeübten Tätigkeit infolge einer Veränderung der entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale sein Ruhegeld nach der neuen tariflichen Bewertung seiner früheren Tätigkeit zu berechnen ist. Auch hiervon geht das Landesarbeitsgericht, ohne dazu weitere Ausführungen zu machen, offensichtlich mit Recht aus.

III. 1. Für den der Gewerkschaft ÖTV angehörenden Kläger wie für alle organisierten Angestellten des Beklagten galt zunächst der Angestellten-Tarifvertrag für den Landschaftsverband Rheinland vom 25. Mai 1962 in der Fassung vom 22. Mai 1964 (ATR) unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Das war auch über den 31. Dezember 1969 hinaus der Fall, denn der ATR ist im Gegensatz zum BAT weder zu diesem noch zu einem späteren Zeit-

- 7 -



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



- 7 -

punkt gekündigt worden, was auch für sonstige Tarifverträge der Landschaftsverbände des Landes Nordrhein-Westfalen gilt (vgl. Urteil des Senats vom 7. April 1976 - 4 AZR 158/75 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 21 MTR sowie BAG AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT). Hiernach hatte der Kläger indessen unstreitig keinen Anspruch auf Vergütung nach der von ihm nunmehr beanspruchten VergGr. IV a BAT.

2. Nachdem der Beklagte im Laufe des Jahres 1973 der "Arbeitsrechtlichen Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen e.V." beigetreten war, schloß diese mit der Gewerkschaft ÖTV sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft unter dem 5. November 1973 den

"Tarifvertrag betr. Überleitung des Tarifrechts für Angestellte usw. des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) in das für diese Personenkreise im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen (AV) geltende Tarifrecht (Überleitungs-TV-Ang/LVR)."

Im einzelnen bestimmt dieser Tarifvertrag in § 1

"Auf die beim LVR beschäftigten Angestellten... findet das im Bereich der VKA für diese Personenkreise geltende Tarifrecht einschließlich des dazu im Bereich der AV vereinbarten bezirklichen Rechts mit den sich aus den nachstehenden Vorschriften ergebenden Abweichungen Anwendung."

Demgemäß wird weiter in § 2 Überleitungs-TV-Ang/LVR bestimmt:

"Der BAT vom 23. Februar 1961 und finden in der jeweils gültigen Fassung mit folgenden Abweichungen Anwendung:....."

und in § 11:

"Mit Inkrafttreten dieses Überleitungstarifvertrages werden die folgenden Tarifverträge in der am 30. November 1973 geltenden Fassung aufgehoben:

Angestelltentarifvertrag Landschaftsverband Rheinland (ATR) vom 25. Mai 1962.....".

- 8 -



- 8 -

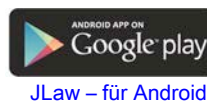
Schließlich sieht § 10 Überleitungs-TV-Ang/LVR noch vor, daß dieser Tarifvertrag nicht auf Angestellte anzuwenden ist, die bis zum Ablauf des 30. November 1973 beim LVR ausgeschieden sind; nach § 12 trat der Tarifvertrag am 1. Dezember 1973 in Kraft. Ersichtlich sollte also mit dem Beitritt des Beklagten in die "Arbeitsrechtliche Vereinigung Nordrhein-Westfalen" und dem Abschluß des Überleitungs-TV-Ang/LVR erreicht werden, daß mit Wirkung vom 1. Dezember 1973 der ATR außer Kraft treten und an seiner Stelle für die Angestellten des Beklagten die entsprechenden Bestimmungen des BAT unter Einschluß der Vergütungsordnung der Anlage 1 a Geltung erhalten sollten.

Entgegen der Annahme der Vorinstanzen und beider Prozeßparteien ist jedoch fraglich, ob dieser mit dem Abschluß des Überleitungs-TV-Ang/LVR beabsichtigte Rechtserfolg wirklich herbeigeführt worden ist. Das hängt zunächst einmal davon ab, ob, wie es § 11 Überleitungs-TV-Ang/LVR vorsieht, der ATR rechtswirksam aufgehoben worden ist. Dabei ist davon auszugehen, daß der ATR ein Tarifvertrag ist, den der Beklagte als gemäß § 2 Abs. 1 TVG tariffähiger Einzelarbeitgeber mit den Gewerkschaften ÖTV und DAG abgeschlossen hatte. Zwar wird in aller Regel ein Tarifvertrag durch Kündigung oder Zeitablauf beendet. Unbedenklich kann er aber, obwohl das praktisch selten vorkommt, auch durch einen Aufhebungsvertrag der Tarifvertragsparteien, die den betreffenden Tarifvertrag abgeschlossen haben, aufgehoben werden, wobei der Aufhebungsvertrag mangels einer entsprechenden gesetzlichen Bestimmung seinerseits keiner besonderen Form bedarf (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 469; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Bd. II, S. 349 und Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1 Anm. 37), obwohl sich dafür aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit die Wahrung der Schriftform empfiehlt (vgl. Maus, TVG, § 1 Anm. 38 a sowie 291).

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

Folglich war es rechtlich möglich, wenn auch nicht notwendig, wie vorliegend in einem anderen Tarifvertrag die Aufhebung des ATR zu vereinbaren. Hingegen konnte, da der ATR ein vom Beklagten mit den zuständigen Gewerkschaften ÖTV und DAG abgeschlossener Tarifvertrag war, auch seine Aufhebung, soweit wie vorliegend die ÖTV in Betracht kommt, nur durch eine vertragliche Vereinbarung zwischen dieser beim Tarifabschluß beteiligten Gewerkschaft und dem Beklagten bewirkt werden. Die entsprechenden Erklärungen brauchte indessen der Beklagte nicht unmittelbar durch seine eigenen vertretungsberechtigten Organe abzugeben; er konnte sich dabei vielmehr - wie auch beim Abschluß von Tarifverträgen - durch Dritte nach dem Recht der Stellvertretung des BGB (§§ 164 ff.) vertreten lassen (vgl. das schon genannte Urteil des Senats vom 11. Juni 1975 - 4 AZR 395/74 -; ferner Hueck-Nipperdey, aaO, S. 455; Nikisch, aaO, S. 276; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO, § 1 Anm. 13). Mangels einer anderslautenden gesetzlichen Bestimmung für den Bereich des Abschlusses und der Beendigung von Tarifverträgen bedurfte dabei auch die Bevollmächtigung etwaiger Vertreter des Beklagten, als welcher vorliegend die "Arbeitsrechtliche Vereinigung Nordrhein-Westfalen" in Betracht kommt, ihrerseits aus den Gründen des § 167 Abs. 2 BGB nicht der Schriftform (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 455; Nikisch, aaO, S. 277; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO, § 1 Anm. 13). Daraus folgt zugleich, daß der Beklagte der "Arbeitsrechtlichen Vereinigung Nordrhein-Westfalen" eine Vollmacht zur Aufhebung des ATR auch stillschweigend hat erteilen können (vgl. RAG 9, 303 [305_7; RAG 11, 55 [57_7 und RAG 12, 3 [8_7).

Andererseits hat der Senat jedoch, auch nach der Erörterung dieses Komplexes mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung, keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß tatsächlich der Beklagte der "Arbeitsrechtlichen Vereinigung Nordrhein-Westfalen" klar und zweifelsfrei Vollmacht dazu erteilt hat, den ATR als sein Stellvertreter durch vertragliche Vereinbarung mit der ÖTV aufzuheben. Allein aus dem vorange-

- 10 -



- 10 -

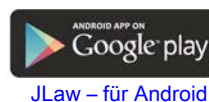
gangenen Beitritt des Beklagten in die "Arbeitsrechtliche Vereinigung Nordrhein-Westfalen" kann das im Gegensatz zu den entsprechenden Andeutungen des Beklagten jedenfalls nicht gefolgert werden. Auch aus dem Überleitungs-TV-Ang/ATR selbst ist keinerlei Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß bei seinem Abschluß, soweit darin die Aufhebung des ATR vorgesehen ist, die "Arbeitsrechtliche Vereinigung Nordrhein-Westfalen" als Stellvertreter des Beklagten gehandelt hat. Sowohl bei der Nennung der tarifvertrags-schließenden Parteien unmittelbar nach der Überschrift des Tarifvertrages als auch am Ende bei der Bezeichnung der Verbände, für die die Unterschriften geleistet worden sind, erscheint vielmehr die "Arbeitsrechtliche Vereinigung Nordrhein-Westfalen" immer nur als im eigenen Namen handelnder Verband bzw. als im eigenen Namen handelnde Tarifvertragspartei. Es ist auch fehlerhaft und irreführend, wenn hierzu in ihren in der Revisionsinstanz gewechselten Schriftsätzen die Prozeßparteien ausführen, der Beklagte habe "seine Tariffähigkeit aufgegeben". Seine Tariffähigkeit ist nämlich eine sich unmittelbar aus § 2 Abs. 1 TVG ergebende rechtliche Qualifikation, von der man zwar aufgrund entsprechender Vereinbarung mit Dritten keinen Gebrauch machen kann, die jedoch als solche schlechthin unaufgebbar ist.

Da also nicht feststeht, ob, soweit darin der ATR aufgehoben werden sollte, bei dem Abschluß des Überleitungs-TV-Ang/LVR die "Arbeitsrechtliche Vereinigung Nordrhein-Westfalen" als rechtsgeschäftlicher Vertreter des Beklagten tätig geworden ist, bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dazu. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zwar zu berücksichtigen haben, daß die entsprechende Vollmacht aus den dargelegten Gründen seitens des Beklagten auch formlos hat erteilt werden können, und daß der Beklagte außerdem die rechtliche Möglichkeit hatte, die entsprechenden Erklärungen der "Arbeitsrechtlichen Ver-

- 11' -



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



- 11 -

einigung Nordrhein-Westfalen", soweit diese zunächst als Vertreter ohne Vertretungsmacht gehandelt haben sollte, nachträglich durch seine Genehmigung wirksam zu machen (vgl. BAG Nr. 1 zu § 32 AOG Weitergeltung von TV als TO; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 455); andererseits wird aber auch zu berücksichtigen sein, daß der klare und eindeutige Wortlaut des Überleitungs-TV-Ang/LVR nicht nachträglich aufgrund nunmehr eingetretener besserer Einsicht "manipuliert" werden darf.

3. Abgesehen davon hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, daß § 2 Überleitungs-TV-Ang/LVR die damit weiter beabsichtigte Rechtswirkung der unmittelbaren und zwingenden Geltung der Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1 a) und seiner die Ein- bzw. Höhergruppierung regelnden Bestimmungen (§§ 22, 23) für die Angestellten des Beklagten nicht erzeugen konnte. Bei Abschluß des Überleitungs-TV-Ang/LVR waren nämlich u.a. auch die §§ 22 - 24 BAT sowie dessen Vergütungsordnung (Anlage 1 a) außer Kraft getreten, weil der BAT zum 31. Dezember 1969 gekündigt worden war. Daher war es rechtlich nicht möglich, mittels des Überleitungs-TV-Ang/LVR ohne weiteres die unmittelbare und zwingende Geltung dieser Bestimmungen auf den Kreis der Angestellten des Beklagten auszudehnen (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 -, [demnächst] AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Selbst wenn sie es gewollt hätten, was freilich nicht ersichtlich ist, hatten die Tarifvertragsparteien aus den dargelegten Gründen bei Abschluß des Überleitungs-TV-Ang/LVR auch nicht etwa die rechtliche Möglichkeit, die §§ 22 - 24 BAT sowie die Anlage 1 a zum BAT unmittelbar gemäß § 4 Abs. 5 TVG als kraft Gesetzes nachwirkende Rechtsnormen für den Kreis der Angestellten des Beklagten zu übernehmen, denn eine solche Möglichkeit eröffnet das geltende Tarifvertragsrecht den Tarifvertragsparteien jedenfalls nicht (vgl. auch dazu das letztbezeichnete Urteil des Senats vom 29. Januar 1975). Damit konnten entgegen

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

- 12 -



- 12 -

der Absicht der Tarifvertragsparteien der Überleitungs-TV-Ang/LVR die §§ 22 - 24 BAT sowie die Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT für die Angestellten des Beklagten nicht nach Maßgabe der §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG wirksam werden. Diese Rechtswirkung ist vielmehr erst ab 1. Januar 1975 eingetreten, da gemäß §§ 1, 3 und 7 des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975 erst von diesem Zeitpunkt an u.a. auch die §§ 22 - 24 BAT sowie die Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT tarifvertraglich wieder in Kraft gesetzt, d.h. neu und in veränderter Fassung abgeschlossen worden sind.

4. Aus den vorstehenden Rechtsgründen wird also das Landesarbeitsgericht bei der weiteren Verhandlung und Entscheidung Folgendes zu berücksichtigen haben: 1.) Sollte der ATR durch den Überleitungs-TV-Ang/LVR nicht wirksam aufgehoben worden sein, so hat er für die Angestellten des Beklagten mit seinen die Vergütung regelnden Bestimmungen als besonderer Tarifvertrag für die Angestellten einer einzelnen Körperschaft des öffentlichen Rechts ("Firmentarifvertrag") und damit nach dem Spezialitätsprinzip aufgrund seiner größeren Sachnähe (vgl. das Urteil des Senats vom 24. September 1975 - 4 AZR 471/71-, /demnächst/ AP Nr. 11 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz sowie Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Rdnrn. 212 und 260; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, § 33 III 4 b ~~a~~ = S. 649 f.) auch über den 30. November 1973 hinaus als unmittelbares und zwingendes Tarifrecht weitergegolten. In diesem Falle steht dem Kläger der eingeklagte Anspruch deswegen nicht zu, weil die von ihm zuletzt ausgeübte Tätigkeit danach allenfalls den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV b entsprach. 2.) Ist hingegen der ATR durch den Überleitungs-TV-Ang/LVR wirksam aufgehoben worden, kommen trotz des Fehlens unmittelbar und zwingend geltender tariflicher Vorschriften für

- 13 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

die Eingruppierung und Vergütung der Angestellten des Beklagten bezüglich der Berechnung des Ruhegeldes des Klägers die entsprechenden Bestimmungen des abgelaufenen BAT bzw. der abgelaufenen Anlage 1 a und daher auch diejenigen des bereits eingangs genannten Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für vermessungs- und landkartentechnische Angestellte sowie Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau vom 23. September 1969 zur Anwendung, und zwar in der (auch später nicht veränderten) Fassung, die sie am Jahresende 1969 bei Ablauf des BAT hatten. § 5 Abs. 5 der Ruhegeldbestimmungen ist nämlich beim Fehlen unmittelbar und zwingend geltender tariflicher Bestimmungen dahin auszulegen, daß bei der Berechnung der Ruhegelder dann an die beim Beklagten praktisch angewendete Vergütungsregelung angeknüpft werden soll. Die Satzungsbestimmung will nämlich als Grundlage für die Berechnung des Ruhegeldes diejenige Vergütungsordnung anwenden, nach der sich die Vergütung der im Dienst stehenden Angestellten des Beklagten richtete. Das war jedoch ab 1. Dezember 1973 unstreitig auch der Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für vermessungs- und landkartentechnische Angestellte sowie Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau vom 23. September 1969, der zwar als solcher wie der BAT und dessen Anlage 1 a zu diesem Zeitpunkt keine unmittelbare und zwingende tarifliche Wirkung mehr entfaltete, aber doch arbeitsvertraglich für die Angestellten des Beklagten galt. Solche Arbeitsverträge sollen nämlich widerspiegeln und für die Angestellten des Beklagten ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses verbindlich machen, was der allgemeinen tariflichen Situation anderer Zweige des öffentlichen Dienstes damals entsprach, daß nämlich die vorgenannten Tarifverträge selbst zwar außer Kraft getreten waren, ihre Rechtsnormen aber gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkten (vgl. das schon genannte Urteil des Senats vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 -, „demnächst“ AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Trifft das aber für die im Dienst be-

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



- 14 -

findlichen Angestellten des Beklagten ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Abschlusses ihrer Arbeitsverträge mit dem Beklagten zu, dann gilt gemäß § 5 Abs. 5 der Ruhegeldbestimmungen des Beklagten für die Ruheständler bezüglich der Grundlage für die Berechnung ihres Ruhegeldes nichts anderes. 3.) Sollte der Kläger nach den vorstehenden Grundsätzen jedoch ab 1. Dezember 1973 keinen Anspruch auf höheres Ruhegeld haben, wird das Landesarbeitsgericht weiterhin zu überprüfen haben, ob die Klageforderung nicht ab 1. Januar 1975 im Hinblick auf die Neufassung des § 22 BAT begründet sein könnte, wonach es freilich auf eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit im Sinne der seitherigen Senatsrechtsprechung nicht mehr ankommt, sondern auf die rechtliche Bewertung der "Arbeitsvorgänge" (daselbst Abs. 2).

IV. 1. Im angefochtenen Urteil hat das Landesarbeitsgericht zunächst ausgeführt, die Tätigkeit des Klägers sei als einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit anzusehen, was sich aus der betrieblichen Organisation und dem inneren Zusammenhang der verschiedenen Leitungsaufgaben des Klägers ergebe. Hiergegen bestehen, soweit nach den vorstehenden Ausführungen noch eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit in Betracht kommt, revisionsrechtlich keinerlei Bedenken, zumal auch bei dem Leiter eines landwirtschaftlichen Betriebes alle äußeren Umstände, insbesondere die einheitliche Leitungsfunktion, für eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit sprechen.

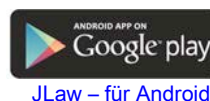
2. Im einzelnen kommt es bei Anwendung des BAT darauf an, ob der Kläger die Merkmale der VergGr. IV a (lit. a Kommunen) aus dem vorbezeichneten Tarifvertrag vom 23. September 1969 erfüllt, wonach zu vergüten sind:

"Leiter von großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbständigkeit".

- 15 -



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



- 15 -

Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß beim Kläger sämtliche tatsächlichen Voraussetzungen für einen "sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieb" sowie für das Merkmal "eingeschränkter Selbständigkeit" erfüllt waren (vgl. Protokollnotiz Nr. 23 lit. b sowie Protokollnotiz Nr. 24 lit. a). Damit kommt es entscheidend darauf an, ob es sich bei dem vom Kläger vor seinem Eintritt in den Ruhestand geleiteten Betrieb um einen "großen" oder nur einen "mittelgroßen" Betrieb im tariflichen Sinne handelt. Das richtet sich nach der Protokollnotiz Nr. 22, die hierzu unter lit. a für Gartenbaubetriebe bestimmt:

"Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 20.000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche,

mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 60.000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche,

große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 60.000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche.

Für die Berechnung der Einheitsquadratmeter gilt folgender Umrechnungsschlüssel:

Nutzungsart	Freilandfläche	Unterglasfläche	
		heizbar	nicht heizbar
Gemüsebau	1	9	7
Blumen- und Zierpflanzen	2	18	10
Gehölzbaumschulen	1,3	-	9
Obstbaumschulen	0,8	-	5,6",

wobei jeweils die faktische Quadratmeterzahl je nach der Nutzungsart mit den vorstehend aufgezeigten Umrechnungsfaktoren zu multiplizieren ist, um die Zahl der Einheitsquadratmeter für den Einzelfall zu ermitteln.

3. Im Gegensatz zur Auffassung des Klägers ist das Landesarbeitsgericht der Meinung, aus dem Fehlen von Umrechnungsfaktoren für Rasen- und Parkflächen in der vorstehenden Tabelle könne nicht auf eine Tarifrücke geschlossen werden.

- 16 -



Derartige Flächen sollten vielmehr nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei der Berechnung der Betriebsgröße außer Ansatz bleiben. Es müsse berücksichtigt werden, daß an den Tarifverhandlungen sachkundige Fachleute mitgewirkt hätten, die bei entsprechender Absicht der Tarifvertragsparteien dafür Sorge getragen hätten, daß geeignete Umrechnungsfaktoren auch für Rasenflächen, Parkflächen usw. eingeführt worden wären. Mithin komme für den Kläger Vergütung nach der VergGr. IV a BAT nicht in Betracht.

4. Diesen Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts und den daraus gezogenen Schlüssen vermag der Senat nicht zu folgen. Auszugehen ist davon, daß nach der Protokollnotiz Nr. 21 (wie für Bund und Länder in der Einleitung zum Teil II des vorgenannten Tarifvertrages) als Leiter von "landwirtschaftlichen Betrieben" - hier in einem weiten, umfassenden Sinne verstanden - die Leiter von Gartenbau-, Landwirtschafts-, Obstbau- oder Weinbaubetrieben im tariflichen Sinne anzusehen sind. Unstreitig hat der Kläger einen Gartenbaubetrieb mit verschiedenen Betriebszweigen geleitet, der damit auch als "landwirtschaftlicher Betrieb" im aufgezeigten weiteren tariflichen Sinne anzusehen ist. In allen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen für die Leiter von "landwirtschaftlichen Betrieben" in diesem weiteren Sinne und daher auch in denjenigen für die Leiter von Gartenbaubetrieben wird jedoch ersichtlich jeweils einmal auf die Betriebsgröße und außerdem auf die Schwierigkeit sowie im Sinne eines dritten Kriteriums auf den Grad der Selbständigkeit abgestellt. Demgemäß regeln auch die Protokollnotizen 22 - 24 jeweils erschöpfend für alle landwirtschaftlichen Betriebe im einzelnen, welche Voraussetzungen jeweils bei der Betriebsgröße, bei der geforderten Schwierigkeit und bei der verlangten Selbständigkeit erfüllt sein müssen. Andererseits fehlen jedoch ersichtlich in der Protokollnotiz Nr. 22 für Garten-



- 17 -

baubetriebe (lit. a) jegliche Kriterien und Umrechnungsfaktoren für die Betriebsgröße, sofern darin weder Gemüsebau, Blumen- und Zierpflanzenanbau oder Baumschulen für Gehölz bzw. Obstbäume betrieben werden. Das gilt insbesondere für Rasen- und Parkflächen mit Gehölzbeständen, aber auch für Friedhofsflächen, also für die gesamten Bereiche der Landschafts- und Friedhofsgärtnerei, von denen andererseits in den Protokollnotizen Nr. 20 und 25 ausdrücklich bestätigt wird, daß es sich auch dabei um Betriebszweige des Gartenbaus im allgemeinen und im tariflichen Sinne handelt, worüber zudem zwischen den Parteien auch kein Streit besteht.

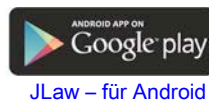
Das Fehlen von Kriterien für die Errechnung der Betriebsgröße bei Gartenbaubetrieben, die z.B. nur Rasenflächen, Parkanlagen mit Gehölzen oder Friedhöfe zu betreuen haben, hat aber, wie der Kläger mit Recht betont, zur Folge, daß der Leiter eines solchen Gartenbaubetriebes, da die tariflichen Tätigkeitsmerkmale in allen Fällen neben anderen Kriterien auch auf die Betriebsgröße abstellen, danach überhaupt nicht eingruppiert werden kann, denn selbst in der insoweit niedrigsten VergGr. VII wird ein "kleinerer Betrieb" verlangt. Dasselbe gilt entsprechend, wenn derartige Flächen - wie vorliegend vom Kläger - neben anders genutzten von einem Betriebsleiter zu betreuen sind. Hinzu kommt, daß gerade kommunale Gärtnereien nach aller Erfahrung in weitem Umfange nicht nur Friedhofsflächen, sondern auch Rasen- und Parkflächen unter Einschluß von Gehölzen, z.B. in öffentlichen Anlagen oder Kinderspielplätzen, zu betreuen haben, so daß mangels jeglicher entsprechender Andeutung der Tarifvertragsparteien nicht angenommen werden kann, daß derartige Flächen bei der für die tarifliche Mindestvergütung der Betriebsleiter nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen jedenfalls rechtserheblichen Betriebsgröße schlechthin außer Ansatz bleiben sollen. Damit liegt insoweit, wie der Kläger

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

- 18 -



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

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

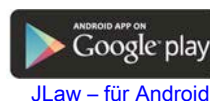
zutreffend folgert, eine echte Tariflücke vor, die von den Gerichten für Arbeitssachen zu schließen ist. Dabei ist darauf abzustellen, wie in der ansonsten stark detaillierten Vergütungsordnung für landwirtschaftliche Angestellte artverwandte und vergleichbare Tätigkeiten bewertet werden (vgl. BAG 17, 346 [348 - 349] = AP Nr. 1 zu § 3 TOA Technische Lehrer; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 363; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO, § 1 Anm. 193), wobei es maßgeblich auf den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien und den Sinn und Zweck der zum Vergleiche heranzuziehenden Tarifnormen ankommt.

5. Die hiergegen von dem Beklagten, auch in der Revisionserwiderung und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, erhobenen Einwendungen greifen durchweg nicht durch. Insbesondere kann der Beklagte nicht erfolgreich einwenden, daß in der Protokollnotiz Nr. 22 in lit. a unter "Nutzflächen" ausschließlich solche Flächen zu verstehen seien, die in der dort im einzelnen genannten Weise zwecks Erzielung von Erträgen "genutzt" würden, während bei Rasen- und Parkflächen unter Einschluß von Gehölzbeständen allenfalls von "Benutzung" gesprochen werden könne. Hiergegen spricht zunächst einmal der allgemeine Sprachgebrauch und die Bedeutung des von den Tarifvertragsparteien verwendeten Wortes "Nutzfläche", worunter danach jede in irgendeiner Weise nutzbare Bodenfläche zu verstehen ist (vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Spalte 2604 und Großer Brockhaus, Bd. 8, S. 492). Demgegenüber kann, worauf der entsprechende Vortrag des Beklagten hinausläuft, nicht angenommen werden, daß in der Tarifnorm der Begriff der "Nutzfläche" etwa dem der "landwirtschaftlich genutzten Fläche" des Steuerrechts (vgl. § 13 Abs. 1 Ziff. 1 EStG) entsprechen soll, obwohl auffälligerweise gerade dort von denselben landwirtschaftlichen Nutzungsarten die Rede ist wie in der Protokollnotiz Nr. 22. Die entsprechenden steuerrechtlichen Vorschriften dienen nämlich ihrer spezifischen Zweckbestimmung



entsprechend lediglich der Ermittlung der Einkünfte aus den verschiedenen Erträge ermöglichenden selbständigen landwirtschaftlichen Tätigkeiten und ihrer Besteuerung. Hingegen erfassen, wie insbesondere die Protokollnotizen Nr. 21 und 25 ausweisen, die tariflichen Bestimmungen über die im EStG genannten gewinnbringenden landwirtschaftlichen Nutzungsarten hinaus gerade auch die Betreuung solcher gartenbaulich genutzter Flächen, mit denen seitens der öffentlichen Eigentümer in der Regel kein Gewinn erzielt wird bzw. erzielt werden kann, was insbesondere für öffentliche Grünanlagen, Parkanlagen, Kinderspielflächen oder Friedhöfe gilt. Das gilt entgegen der Auffassung des Beklagten auch für die in seinem Eigentum stehenden Rasen- und Parkflächen, die der Kläger gärtnerisch als Betriebsleiter betreut hat. Schließlich kann sich der Beklagte auch nicht darauf berufen, Landschaftsgärtnerei werde nur für Kunden und bei Kunden betrieben, nicht jedoch innerhalb der eigenen Gartenbaubetriebe der öffentlichen Hand. Dem steht, wie gerade der vorliegende Fall zeigt, entgegen, daß in Wahrheit in aller Regel die Kommunen und Kommunalverbände die in ihrem Eigentum stehenden Grün- und Parkflächen einschließlich der Gehölzbestände durch verwaltungseigene Gärtnereien anlegen, gestalten und pflegen lassen, und daß Gartenbaubetriebe der öffentlichen Hand – anders als private Gärtnereien – nur ausnahmsweise landschaftsgärtnerisch für private Auftraggeber tätig werden.

6. Das Landesarbeitsgericht wird daher, tunlichst mit sachverständiger Hilfe nach Maßgabe des § 144 ZPO, aufzuklären haben, worauf die unterschiedlichen Umrechnungsfaktoren für die einzelnen gartenbaulichen Nutzungsarten in der Protokollnotiz Nr. 22 lit. a. beruhen, wofür neben der von beiden Parteien bereits hervorgehobenen jeweiligen Arbeitsintensität auch die Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit des jeweiligen Betriebsleiters in Bezug auf die konkreten Nutzungsarten in Betracht kommen dürfte. Als dann wird



- 20 -

durch Vergleichen zu ermitteln sein, welcher Umrechnungsfaktor nach Sinn, Zweck und Bedeutung der ausdrücklich genannten Umrechnungsfaktoren für Rasenflächen, Parkflächen, Gehölzbestände usw. nach dem mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien sachgerecht und angemessen erscheint, wobei bislang nichts dafür spricht, daß der vom Kläger angenommene Umrechnungsfaktor 1:1 richtig ist. Unter Verwertung der so zu ermittelnden Umrechnungsfaktoren ist dann weiterhin festzustellen, ob nunmehr der vor seinem Eintritt in den Ruhestand vom Kläger geleitete Gartenbaubetrieb unter Einschluß der Rasen- und Parkflächen 60.000 Einheitsquadratmeter überschreitet und damit zum "großen Betrieb" im Sinne von lit. a der Protokollnotiz Nr. 22 wird, wofür bereits jetzt eine gewisse Wahrscheinlichkeit deswegen spricht, weil nunmehr zwischen den Parteien nach ursprünglichen Rechenfehlern feststeht, daß selbst bei Auslassung der Rasen- und Parkflächen mit Gehölzgruppen vom Kläger wenigstens 51.912 Einheitsquadratmeter Nutzfläche im tariflichen Sinne zu betreuen waren.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentscheiden haben.

gez.: Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Jahnz

Dr. Richter



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

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