

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: Vergütungsordnung für Lehrer und Leiter an
 den Schulen der Stadt Berlin vom 1. April 1946

Leitsätze:

keine

Aktenzeichen: 4 AZR 407/55

Urteil des BAG vom 11. Dezember 1957

LAG Berlin



4 AZR 407/55
1 Sa 75/55 (Berlin)

Verkündet
am 11. Dezember 1957
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Paulsen und List für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. Juni 1955 - 4 Sa 75/55 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht 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](#)

Tatbestand:

Die Klägerin wurde nach Ablegung der wissenschaftlichen Prüfung für das Lehramt an den Oberschulen von Berlin, die dem Referendarexamen entsprach, mit Wirkung vom 1. April 1952 unter der Bezeichnung "Schulamtsanwärterin" in den Vorbereitungsdienst übernommen und dem Studienseminar in Berlin-Zehlendorf zugeteilt. Im Rahmen ihrer Ausbildung erteilte die Klägerin wöchentlich unter Aufsicht mehrere Stunden Unterricht. Außerdem erhielt sie vom 12. August 1952 ab Lehraufträge an einer Oberschule des wissenschaftlichen Zweiges in Berlin und unterrichtete selbständig, auch in der Oberstufe, wöchentlich 20 Stunden, und zwar zunächst befristet als Vertreterin für eine erkrankte Lehrkraft, seit dem 13. April 1953 jedoch ohne zeitliche Begrenzung. Nach Aufnahme des selbständigen Unterrichts bekam die Klägerin statt des bisher gewährten Unterhaltszuschusses Vergütung nach Verg.Gr. VII b der LVO (Vergütungsordnung für die Lehrer und Leiter an den Schulen der Stadt Berlin ab 1. April 1946). Am 6. Juli 1954 bestand die Klägerin die zweite (pädagogische) Prüfung für das Lehramt an den Oberschulen des wissenschaftlichen Zweiges, die dem Assessor-examen gleichkam. Sie ist seitdem weiterhin in den Diensten der Beklagten tätig. Nach einem in diesem Rechtsstreit abgeschlossenen Teilvergleich erhält die Klägerin ab 1. August 1954 Bezüge nach der Verg.Gr. II der LVO ("Lehrer an höheren Schulen").

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr habe schon vor Ablegung der zweiten Prüfung, nämlich seit Beginn ihres selbständigen Unterrichts an einer höheren Schule am 12. August 1952, die Vergütung nach Gruppe II der LVO zugestanden. Diese fordere nach ihren Tätigkeitsmerkmalen nicht die Ablegung bestimmter Prüfungen, insbesondere nicht der zweiten Prüfung, sondern stelle allein auf die übertragenen Aufgaben ab. Die Einreihung in die Verg.Gr. VII b der LVO ("Hilfslehrer bis zum vollendeten 30. Lebensjahr", bzw. ab 11. Januar 1951 "Schulamtsanwärter")



entsprechen in keiner Weise der von ihr ausgeübten Tätigkeit. Denn sie sei niemals "Schulamtsanwärterin", d.h. Volksschullehrerin in der Ausbildungszeit zwischen dem 1. und 2. Lehrereexamen gewesen. Von dem Gehaltsunterschied zwischen den Vergütungsgruppen VII b und II der LVO klagt die Klägerin einen Teilbetrag von 300,- DM für die Zeit vom 12. August 1952 bis 31. Juli 1954 ein.

Die Beklagte vertritt demgegenüber den Standpunkt, die Verg.Gr. VII b der LVO erfasse nicht nur die angehenden Lehrer für die Volksschulen, sondern auch die für die höheren Schulen (frühere Studienreferendare). Denn unter den seit 1951 als "Schulamtsanwärter" bezeichneten Hilfslehrern seien sowohl Lehrpersonen, die die erste Prüfung für das Lehramt an Volksschulen bestanden hätten, als auch die früheren Studienreferendare zu verstehen. Für eine Lehrkraft, die selbst noch in der Ausbildung stehe, könne nicht die gleiche Vergütung verlangt werden wie für Lehrer, die die 2. Prüfung für das Lehramt an höheren Schulen abgelegt hätten. Im übrigen verstoße die nachträgliche Gehaltsforderung der Klägerin auch gegen Treu und Glauben.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben nach Klageantrag erkannt. Mit der zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte Erfolg.

Die Klägerin macht Gehaltsansprüche nach der LVO, Verg.Gr. II ("Lehrer an höheren Schulen") geltend. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, ohne die Frage zu erörtern, ob die LVO überhaupt auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Bei der LVO handelt es sich um einen Tarifvertrag, der mit Wirkung vom 1. April 1946 zwischen der



Beklagten und dem Berliner Verband der Lehrer und Erzieher abgeschlossen wurde (vgl. Urteil des erkennenden Senats AP Nr. 4 zu § 242 BGB, Gleichbehandlung). Grundsätzliche Bedenken dagegen, daß zu diesem Zeitpunkt Tarifverträge überhaupt abgeschlossen werden konnten, bestehen nicht. Zwar galt damals nicht mehr die Tarifvertragsverordnung aus dem Jahre 1920 in der Fassung vom 1. März 1928. Sie war durch § 65 Ziff. 6 AOG aufgehoben worden und ist nach 1945 nicht wieder in Kraft getreten. Andererseits war das Tarifvertragsgesetz für Berlin vom 12. September 1950 (GVBl. Berlin, S. 417) noch nicht erlassen. Gleichwohl konnten nach der zu billigenden herrschenden Auffassung (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 2. Bd., S. 165; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., Einleitung S. 10; vgl. auch BAG 2, 165 [169]) die Tarifvertragsparteien auch in der Übergangszeit nach 1945 kraft Ermächtigung durch die Besatzungsmächte in Tarifverträgen Recht setzen (vgl. u.a. Kontrollrats-Direktive Nr. 14 vom 12. Oktober 1945, Kontrollrats-Direktive Nr. 26 vom 26. Januar 1946 und Kontrollratsgesetz Nr. 21 vom 30. März 1946 Art. II). Für diese Übergangszeit wird aber stets besonders sorgfältig zu prüfen sein, ob die allgemeinen tarifrechtlichen Voraussetzungen für den rechtswirksamen Abschluß eines Tarifvertrages durch tariffähige Verbände gegeben waren, wie sie die herrschende Lehre seit dem Jahre 1920 herausgebildet hat. Auch diese Überprüfung der LVO läßt das angefochtene Urteil vermissen.

Sollte die LVO als rechtswirksam zustande gekommener Tarifvertrag anzusehen sein, so hat sie, soweit die Anstellungsverhältnisse von Lehrern in Frage stehen, spätestens mit Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes für Berlin am 28. September 1950 (vgl. § 11 Abs. 1 TVG Berlin) gemäß § 9 Abs. 1 dieses Gesetzes die Anlage 1 zur TO.A verdrängt, und zwar auch mit Wirkung für die Außenseiter (Nipperdey, aaO, S. 281; Hueck-Nipperdey-Tophoven, aaO, § 9 Anm. 2, S. 254). Denn die LVO wollte für den von ihr erfaßten Personenkreis in Berlin eine umfassende, in sich



geschlossene Neuregelung der Vergütungsordnung anstelle der bisherigen Anlage 1 zur TO.A bringen.

Die LVO wäre aber nur dann unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar, wenn diese tarifgebunden wäre. Eine diese Frage klärende Feststellung hat das Landesarbeitsgericht gleichfalls unterlassen. Sollte die LVO für die Klägerin kraft Tarifbindung unmittelbar gelten, so hätte sie einen normativen Anspruch auf Einreihung in die für sie maßgebende richtige Vergütungsgruppe, und zwar unabhängig davon, ob etwa im Arbeitsvertrag die Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe bereits erfolgt ist, da diese nur deklaratorische Wirkung haben kann (vgl. BAG 1,88; AP Nr. 8 zu § 3 TO.A; AP Nr. 7 zu § 1 TO.A). Aber auch bei nur mittelbarer Anwendbarkeit der LVO kraft Einzelvereinbarung oder betrieblicher Übung muß im Zweifel, d.h. wenn sich nicht ausdrücklich ein anderer Wille der Parteien des Arbeitsverhältnisses feststellen läßt, davon ausgegangen werden, daß bei grundsätzlicher Anwendbarkeit der LVO auch die Einreihung in die nach den Tätigkeitsmerkmalen zutreffende Vergütungsgruppe vertraglich vereinbart war. Eine andere Handhabung würde nicht den Gepflogenheiten der öffentlichen Verwaltung entsprechen (vgl. BAG, AP Nr. 7 zu § 1 TO.A).

Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Anwendung der Vergütungsgruppe VII b der LVO auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei völlig verfehlt, so kann dem trotz des scheinbar entgegenstehenden Wortlauts der LVO nicht ohne weiteres beigepflichtet werden. Eine nähere Begründung für seine Ansicht enthält das angefochtene Urteil nicht. Das Landesarbeitsgericht wird aufzuklären und nachzuprüfen haben, ob die Tarifvertragsparteien bei Abfassung der LVO unter Berücksichtigung der Zeitverhältnisse im Jahre 1946 mit dem Begriff des "Hilfslehrers" (Schulamtsanwärters) nur Personen in der Vorbereitung auf das Lehramt an Volksschulen erfassen wollten und ob diese Auslegung etwa nach dem eingeführten Sprachgebrauch die einzig mögliche ist, oder ob schlechthin alle Personen in Vorbereitung auf den Lehrberuf an Schulen überhaupt gemeint

waren. Anhaltspunkte zur Entscheidung dieser Frage können Prüfungsordnungen, Regelungen der Unterhaltszuschüsse und überhaupt Dienstanweisungen der Beklagten sein, die den hier in Rede stehenden Personenkreis berühren. In diesem Zusammenhang greift auch die von der Beklagten erhobene Verfahrensrüge durch, das Berufungsgericht habe nicht den gerade dafür angebotenen Beweis erhoben, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in den Begriff des "Hilfslehrers" auch die früheren Studienreferendare einbezogen werden sollten. Trifft das zu, so wäre die Einstufung der Klägerin nicht zu beanstanden. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts käme es dann auch nicht darauf an, ob die Tätigkeit der Klägerin derjenigen nach Verg.Gr. II der LVO gleichwertig war. Der Beweisantritt der Beklagten ist also erheblich. Es handelt sich dabei auch nicht um einen unzulässigen Zeugenbeweis über die Auslegung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die allein den Gerichten obliegt, sondern um einen Beweis über die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags (vgl. Nipperdey, aaO, S.271; Hueck-Nipperdey-Tophoven, ^{aaO} § 1 Anm. 121).

Fällt die Klägerin nicht unter die Vergütungsgruppe VII b der LVO, so ist weiter zu prüfen, ob ihr die begehrte Vergütung nach der Gruppe II zusteht. Auch insoweit können die kurzen Ausführungen, mit denen das angefochtene Urteil die Einreihung in die Gruppe II bisher bejaht hat, nicht genügen. Für "Fachlehrer und ehemalige Oberschullehrer" hat die LVO die besondere Vergütungsgruppe V vorgesehen, obwohl diese Personen zum Teil auch "Lehrer an höheren Schulen" sind (vgl. Urteil des erkennenden Senats AP Nr. 4 zu § 242 BGB, Gleichbehandlung). Der Wortlaut der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe II ist nicht so eindeutig, daß er nicht unter Umständen einer einschränkenden Auslegung zugänglich wäre. Bei dieser Prüfung wird zu erörtern sein, ob unter Berücksichtigung der Berliner Verhältnisse zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages im Jahre 1946 unter "Lehrern an höheren Schulen" etwa nur solche mit abgelegter zweiter Prüfung zu verstehen sind oder auch sonstige Lehrpersonen, die wissenschaftlichen Unterricht - im Gegensatz



Tachschulunterricht (Verg.Gr. V der LVO) - erteilen

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

Auch in diesem Zusammenhang ist der vom Berufungsgericht übergangene Beweisantritt der Beklagten erheblich.

Kommt das Landesarbeitsgericht zum Ergebnis, daß die Klägerin weder unter die Verg.Gr. VII b noch unter die Verg.Gr. II der LVO fällt, so wäre weiter zu prüfen, ob ihr Arbeitsverhältnis überhaupt in der LVO geregelt und nicht vielmehr die richtige Vergütungsgruppe im Wege der Lückenausfüllung zu ermitteln ist, oder ob etwa statt der LVO die - an sich für Lehrpersonen in Berlin nicht mehr anwendbare - Vergütungsregelung der TO.A infolge Bezugnahme im Anstellungsvertrag oder mittelbar über die etwa laut Anstellungsvertrag anzuwendenden Ausführungsanweisungen zur LVO für das Arbeitsverhältnis der Klägerin gilt. Sollte schließlich überhaupt keine tarifliche Regelung für die Klägerin maßgebend sein, so wäre die Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB zu ermitteln.

Zu Recht ist dagegen das Berufungsgericht der Meinung, der von der Beklagten erhobene Einwand der Verwirkung und der allgemeinen Arglist greife nicht durch. Wenn sich das Landesarbeitsgericht insoweit den Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils anschließt, so kann allerdings nicht ohne weiteres der Ansicht beigespflichtet werden, die Ansprüche der Klägerin unterlägen dem Verwirkungsverbot des § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG. Denn es steht bisher nicht fest, ob die Klägerin überhaupt tarifgebunden ist. Es genügt auch nicht für die Anwendung des Verwirkungsverbots, daß der Klägerin etwa als Außenseiterin das Tarifgehalt gezahlt wurde (Nipperdey, aaO, S.448; Hueck-Nipperdey-Tophoven, aaO, § 4 Anm. 56 S. 178).

Die Verwirkung greift aber schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen nicht Platz. Der Arbeitnehmer steht regelmäßig während der Dauer des Arbeitsverhältnisses unter einem gewissen Druck, wenn er sich mit einem geringeren als ihm zustehenden Entgelt zufrieden gibt. Daher kann der Arbeitgeber im allgemeinen nicht darauf vertrauen, daß Nachforderungen nicht erhoben werden (BAG, AP Nr. 1 zu § 3 TO.A). Dieser Grundsatz gilt besonders für den Fall der Klägerin, die sich noch in der Berufs-



ausbildung befand und nur einen Lehrauftrag erhalten hatte. Es fehlt daher für die Annahme einer Verwirkung schon daran, daß der Arbeitgeber (Schuldner) damit rechnen konnte, der Arbeitnehmer (Gläubiger) werde im Hinblick auf den Zeitablauf keine Ansprüche mehr geltend machen. Besondere Umstände, die eine gegenteilige Meinung als gerechtfertigt erscheinen lassen könnten, sind nicht behauptet. Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer mit der Geltendmachung seiner Gehaltsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Ende der kurzen gesetzlichen Verjährungsfrist von zwei Jahren (§ 196 Nr. 8 BGB) warten. Hier hat die Klägerin wenige Monate nach Beendigung ihrer Ausbildungszeit, während sie ihr Dienstverhältnis zur Beklagten fortsetzte, Klage erhoben. Noch viel weniger greift der Einwand der allgemeinen Arglist durch. Eine unzulässige Rechtsausübung kann nur in besonders krassen Fällen eines grob unanständigen Verhaltens des Gläubigers angenommen werden (BAG in AP Nr. 2 zu § 4 TVG Verwirkung). Dafür ist nichts vorgetragen worden.

Hiernach war das Berufungsurteil aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Senatspräsident Dr. Poelmann
ist beurlaubt und dadurch
an der Unterschrift verhin-
dert.

gez. Dr. Pecher

Dr. Pecher

Dr. Martel

Paulsen

List

