

Aktenzeichen: 4 AZR 408/78

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 21. Mai 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Tarifvertrag des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen Rundfunks geänderten Fassung vom 6. Januar 1964; Vergütungsordnung hierzu VergGr. I Stufe 6; BGB § 315

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 408/78

19 Sa 670/77 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Mai 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhler sowie die ehrenamtlichen Richter Preuß und Im Dahl für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Januar 1978 - 19 Sa 670/77 - 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 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1952 bei dem Beklagten tätig, und zwar zunächst als freier Mitarbeiter und nunmehr aufgrund rechtskräftigen Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 17. Juli 1975 (6 Ca 5518/74) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen Rundfunks geänderten Fassung vom 6. Januar 1964 (TV-WDR) mit der dazugehörigen Vergütungsordnung (VergO-WDR) Anwendung.

Der Beklagte erklärte sich gegenüber dem Kläger bereit, bei allen tariflichen Ansprüchen die Zeit ab 1. Januar 1954 als Beschäftigungszeit i.S. des für den WDR geltenden Tarifvertrages zugrunde zu legen. Ein dem Kläger unter dem 23. Juni 1976 übersandtes Arbeitsvertragsformular, in dem er als Erster Redakteur/Erster Reporter/Erster Regisseur bezeichnet ist, unterzeichnete der Kläger nicht.

Der Kläger erhält seit dem 1. Dezember 1976 Vergütung nach VergGr. I Stufe 3 der VergO-WDR in Höhe von 5.467,-- DM brutto monatlich.

Die VergGr. I der VergO-WDR ist folgendermaßen aufgegliedert:

Stufen									Steigerungsbetrag
VergGr. 1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM
I	4.590,-	5.033,-	5.476,-	*)		6.805,-	Endstufe		443,-

*) Keine turnusmäßige Steigerung

Der Kläger meint, ihm stehe nach "billigem Ermessen" eine Vergütung nach VergGr. I Stufe 6 der VergO-WDR zu, da berücksichtigt werden müsse, daß es beim Beklagten keinen anderen Mitarbeiter mit einem so umfangreichen arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich gebe. Dies gelte auch für seine 25-jährige

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

ununterbrochene Dienstzeit. Allen Spitzenkräften habe der Beklagte eine Vergütung nach der VergGr. I Stufe 6 gewährt wie etwa den mit ihm vergleichbaren Kollegen P , F P und H S . Im übrigen sei die einseitig vorgenommene Einstufung auch wegen eines Verstoßes gegen das Landespersonalvertretungsgesetz unwirksam.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Dezember 1976 nach der VergGr. I Stufe 6 des jeweils gültigen Tarifvertrages zu bezahlen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die vom Beklagten praktizierte Bezahlung nach der VergGr. I Stufe 3 unwirksam ist.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, daß ein tarifvertraglicher Anspruch des Klägers nicht gegeben sei. Die Voraussetzungen für eine Anwendung des § 315 BGB seien nicht gegeben. Auf die Mitbestimmung des Personalrates komme es nicht an.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 47.844,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

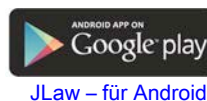
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Nach § 11 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren TV-WDR i.d.F. vom 6. Januar 1964 ist der Arbeitnehmer entsprechend seiner im Arbeitsvertrag bezeichneten Tätigkeit in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der tatsächlich auszuübenden Tätigkeit entspricht. Die Eingruppierung bzw. die Vergütung richtet sich damit nach der überwiegenden Tätigkeit des Arbeit-

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

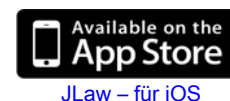
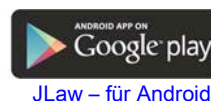
nehmers (BAG AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Innerhalb der Vergütungsgruppe wird nach § 14 Abs. 1 TV-WDR die Grundvergütung bis zur Endstufe turnusmäßig alle zwei Jahre um die aus der Vergütungsordnung (VergO-WDR) ersichtlichen Steigerungsbeträge erhöht. Im Gegensatz zu den Vergütungsgruppen II bis XIV, die teilweise bis zu neun turnusmäßige Steigerungstufen aufweisen, sieht die Vergütungsgruppe I, in die der Kläger eingruppiert ist, insgesamt zwar auch sechs Steigerungstufen vor, jedoch sind nur die ersten drei Stufen als sog. turnusmäßige Steigerungstufen ausgestaltet. Ein in der VergGr. I eingruppierter Arbeitnehmer kann demnach durch reinen Zeitablauf nur bis zur Stufe 3 aufrücken. Eine Aufrückung in eine der höheren Stufen 4 bis 6 um den Steigerungsbetrag von jeweils 443,-- DM bis zum Betrag von 6.805,-- DM in der Endstufe 6 gem. der Vergütungstabelle nach dem Stand ab 1. Februar 1976 ist damit allerdings nicht ausgeschlossen.

Obwohl nicht ersichtlich ist, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer in die Stufen 4 bis 6 aufrücken kann, handelt es sich hierbei gleichwohl nicht um einen außerhalb der Vergütungsordnung stehenden und mit dem Arbeitgeber frei zu vereinbarenden Anspruch, sondern um einen tariflichen Anspruch. Entgegen der Auffassung des Beklagten handelt es sich bei den die Stufe 3 übersteigenden Vergütungen demnach auch nicht um übertarifliche Gehälter, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Das folgt aus der VergGr. I der VergO-WDR selbst und ferner aus den Protokollen über die Tarifvertragsverhandlungen. Der Vermerk "Keine turnusmäßige Steigerung" zu den Stufen 4 bis 6 der VergGr. I ergibt nur dann einen Sinn, wenn es ein tarifvertraglich abgesicherter Anspruch ist. Der in der Endstufe 6 ausgeworfene Betrag von 6.805,-- DM entspricht - ausgehend von der Stufe 3 - zudem genau dem dreifachen Steigerungsbetrag von 443,-- DM. Aus den vom Beklagten vorgelegten und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erörterten Protokollen vom 25. Juli 1963 und vom 21. November 1963 über die Verhandlungen zur Änderung des Tarifvertrages des NWDR ergibt sich ein-

- 5 -



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



- 5 -

deutig, daß die Rundfunk- und Fernsehunion einerseits zwar wiederholt, wenn auch erfolglos, in der VergGr. I die turnusmäßige Steigerung bis zur Endstufe gefordert hat, andererseits aber beide Tarifvertragsparteien über die Tätigkeitsmerkmale und über die Notwendigkeit von Arbeitsplatzbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen durch ein paritätisch besetztes Gremium einig waren. Zu diesen vorgesehenen Arbeitsplatzbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen ist es allerdings nicht gekommen. Dennoch folgt aus diesem Verhandlungsergebnis, daß die Tarifvertragsparteien auch in der VergGr. I die die Stufe 3 übersteigenden Vergütungen als tariflichen Anspruch ausgestaltet haben.

Nach welchen Kriterien und unter welchen Voraussetzungen ein in VergGr. I der VergO-WDR eingruppierter Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bezahlung nach einer der Stufen 4 bis 6 erlangt, bestimmt die tarifliche Regelung hingegen nicht. Das bedeutet nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages jedoch nicht, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis annimmt, daß es im freien Ermessen des Arbeitgebers steht, im Rahmen der VergGr. I eine die Stufe 3 übersteigende Vergütung zu vereinbaren. Es handelt sich insoweit auch nicht um einen tariflichen "Freiraum", der es dem Arbeitgeber gestattet, nach Belieben zu verfahren. Dem Arbeitgeber bleibt es nach dem ersichtlichen Willen der Tarifvertragsparteien zwar überlassen, seinen Spitzenkräften die in VergGr. I vorgesehenen erhöhten Vergütungen durch einseitige Bestimmung zu gewähren; jedoch darf er hierbei nicht willkürlich verfahren, sondern muß in Anwendung des § 315 Abs. 1 BGB die Entscheidung nach billigem Ermessen treffen. Durch diese der gerichtlichen Kontrolle unterliegende Ermessensausübung (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier; BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG AP Nr. 4 zu § 33 BAT; BGH AP Nr. 19 zu § 612 BGB) wird entgegen der Befürchtung des Landesarbeitsgerichts der Beklagte auch nicht über Gebühr mit eventuellen Auskunftsansprüchen belastet, da es sich bei der VergGr. I um die tarifliche Spitzengruppe handelt, der ohnehin nur wenige Arbeitnehmer angehören.

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 -

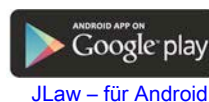
Das Landesarbeitsgericht hat entsprechend seiner Auffassung, daß der Beklagte die Vergütung der VergGr. I/Stufen 4 bis 6 der VergO-WDR nach freiem Ermessen bestimmen kann, folgerichtig nicht geprüft, ob sich bei einer Leistungsbestimmung gem. § 315 Abs. 1 BGB die Entscheidung des Beklagten, die, da der Kläger nicht in eine höhere Vergütungsgruppe aufrückt, mitbestimmungsfrei ist (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier), innerhalb des Entscheidungsspielraumes bewegt und billigem Ermessen entspricht. Da es insoweit auch an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen für eine derartige Überprüfung fehlt, muß deshalb die Sache aufgehoben und an das Landesarbeitsgericht zwecks weiterer Feststellungen und anderweitiger Sachentscheidung zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird, möglicherweise erst aufgrund eines noch zu ergänzenden Sachvortrages der Parteien, daher festzustellen haben, nach welchen Kriterien der Beklagte seine "Spitzenkräfte" beurteilt und welche Maßstäbe für die Einordnung in eine der nicht turnusmäßigen Steigerungsstufen der VergGr. I angelegt werden. Als sachliche Gesichtspunkte, die bei der Ausübung des billigen Ermessens eine Rolle spielen können, kommen die besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit, etwa eine herausgehobene Position, eine besondere Verantwortung oder die Vielfalt und die Bedeutung der wahrzunehmenden Aufgaben, in Betracht, aber auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder das Lebensalter des Arbeitnehmers. Wie dem Senat aus anderen, den Beklagten betreffenden Sachen bekannt ist (§ 293 ZPO), bestehen für viele Vergütungsgruppen interne Stellenausschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen in den einzelnen Haushaltsplänen (BAG AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Es ist denkbar, daß solche Stellenausschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen auch für die VergGr. I, und zwar einschließlich der Stufen 4 bis 6, bestehen und sich der Beklagte daran orientiert.

Anhand dieser und ähnlicher noch festzustellender Gesichtspunkte wird sodann das Landesarbeitsgericht unter Abwägung der Interessenlage beider Parteien und unter Berücksichtigung des

- 7 -



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



- 7 -

in vergleichbaren Fällen Üblichen (vgl. dazu BGH 41, 271 [279]; 62, 314 [316]) überprüfen müssen, ob die Ablehnung des Begehrens des Klägers auf eine Vergütung nach VergGr. I/Stufe 6 der VergO-WDR durch den Beklagten, der insoweit die Beweislast trägt (BGH AP Nr. 11 zu § 315 BGB), billigem Ermessen entspricht oder nicht. Soweit in diesem Zusammenhang auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 242 BGB) angesprochen ist, wird das Landesarbeitsgericht allerdings berücksichtigen müssen, daß der Kläger bislang nicht vorgetragen hat, gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt worden zu sein.

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

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Röhsler

Preuße

Imdahl



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

