

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

Gesetz: BGB § 611; TVG § 1; Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie Bergisch Land vom 14. September 1971 (LTV) Anlage A Lohngruppe 13, Besonderer Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie Bergisch Land vom 14. September 1971, (BesLTV) Anlage Lohngruppe I a, Bundeslohnstarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie (BLTV) vom 7. Dezember 1954: §§ 2, 3 und 9

Leitsätze:

1. Das Anbringen von Etiketten an fertigen Knaben-, Burschen- oder Herrenhemden sowie die Aufgabe, einen Cellostreifen unter die Kragen zu bringen, wird weder von der Anlage A zum LTV noch von der Anlage zum BesLTV hinsichtlich der Vergütung erfaßt. Es besteht insoweit eine Tariflücke. Grundsätzlich sind nur die Tarifvertragsparteien selbst regelmäßig in der Lage zu entscheiden, ob und wie die von ihnen bisher nicht erfaßte Tätigkeit der o. g. Art tariflich vergütungsrechtlich bewertet werden soll.
2. Tarifverträge treten von vornherein nicht mit dem Anspruch auf, die Arbeitsbedingungen vollständig und lückenlos zu regeln. Vielmehr bleiben zahlreiche Fragen bewußt oder auch unbewußt der Regelung durch andere Gestaltungsmittel z. B. durch Einzelarbeitsvertrag überlassen.
3. Fehlt für eine bestimmte Tätigkeit eine passende Lohn- oder Vergütungsgruppe, so kommt eine Lückenausfüllung durch die Rechtsprechung nur dann in Betracht, wenn dem entsprechenden Tarifvertrag der Wille der Tarifvertragsparteien zu entnehmen ist, für den angegebenen räumlichen, persönlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich eine abschließende Regelung zu schaffen.

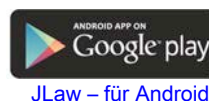
Aktenzeichen: 4 AZR 445/72

Urteil des BAG vom 13. Juni 1973

LAG Hamm



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 445/72
7 Sa 287/72 Hamm

Verkündet
am 13. Juni 1973

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Feller und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Babel und Keil für Recht erkannt:

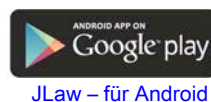
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Juni 1972 - 7 Sa 287/72 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte stellt Herrenhemden her. Die Klägerin war bei ihr vom November 1969 bis zum 31. Dezember 1971 als Arbeiterin beschäftigt. Ihre Aufgabe bestand darin, an fertigen Hemden Etiketten anzubringen und einen Zellostreifen unter die Kragen zu schieben. Welche Etiketten die einzelnen Hemden einer fertiggestellten Partie zu erhalten hatten, wurde der Klägerin angegeben. Zellostreifen für die Kragen gibt es in drei Größenordnungen, nämlich für Knaben-, Burschen- und Herrenhemden. Die Tätigkeit der Klägerin erfordert keine Anlernzeit.

Aufgrund der Tarifgebundenheit beider Parteien gilt für das Arbeitsverhältnis der zwischen dem Industrieverband Bekleidung Bergisch-Land und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung abgeschlossene Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 14. September 1971 (LTV) und der diesen ergänzende Besondere Lohntarifvertrag vom gleichen Tage (BesLTV). Beide Tarifverträge enthalten in einer Anlage Lohngruppenverzeichnisse. Die Anlage zum LTV ist als "Anlage A" bezeichnet und enthält 18 z. T. unterteilte Lohngruppen. Die Klägerin bezug im Streitzeitraum einen Stundenlohn von 3,56 DM brutto. Diese Vergütung entspricht dem in der Lohngruppe I a der Anlage zum Besonderen Lohntarifvertrag vorgesehenen Tariflohn. Die Voraussetzungen dieser Lohngruppe sind wie folgt beschrieben:

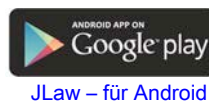
"Tätigkeiten einfacher Art, die keiner Anlernzeit oder Einarbeitung bedürfen und auf bloße Anweisung von jedem ausgeübt werden können

- a) Küchen- und Kantinenhilfsarbeiten, leichte Transport- und Hilfsarbeiten (nicht Hilfsarbeiten innerhalb der Produktion)
- b) ..."

- 3 -



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



- 3 -

Die Klägerin macht geltend, ihr stehe für die Monate Oktober bis Dezember 1971 Restlohn in Höhe von 62,78 DM brutto zu, weil ihr die Beklagte für jede Arbeitsstunde 0,18 DM brutto zu wenig ausgezahlt habe. Sie erfülle die Merkmale der Lohngruppe 13 der Anlage A zum LTV. Diese Lohngruppe hat folgenden Wortlaut:

"Abzeichnerinnen, Ausgeberinnen, Teilerinnen, Legerinnen, Stemplerinnen, Packerinnen, soweit sie nicht in der Expedition tätig und für den Inhalt und den Versand der Pakete verantwortlich sind, Lagentrennerinnen (Abschneiden von Stoffbahnen, Durchschneiden von Lagen, auch von Bettwäsche, Haushaltswäsche und Taschentüchern)".

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 62,78 DM brutto nebst 4 % Prozeßzinsen zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Tätigkeit der Klägerin werde von keiner Lohngruppe des Lohntarifvertrages oder des Besonderen Lohntarifvertrages erfaßt. Die Vergütung von Hilfsarbeiten in der Produktion sei von den Tarifvertragsparteien bewußt freigestellt worden. Bei der Lohnvereinbarung mit der Klägerin habe man sich lediglich an die Lohngruppe I a der Anlage zum Besonderen Lohntarifvertrag angelehnt, weil darin Kenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt würden, die denen der Klägerin vergleichbar seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit ihrer zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

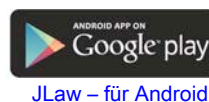
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht nimmt zutreffend an, daß die Vergütung der Klägerin in keinem Tarifvertrag geregelt ist.



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



- 4 -

- 4 -

Ihr Arbeitsplatz wird weder von der Anlage A zum LTV noch von der Anlage zum Besonderen Lohntarifvertrag erfaßt. Insoweit besteht eine Tariflücke.

a) Nur die Anlage zum Besonderen Lohntarifvertrag enthält in der Lohngruppe I a eine Vergütungsregelung für Hilfsarbeiten. Diese gilt aber nach dem ausdrücklichen Klammerzusatz nicht für Hilfsarbeiten innerhalb der Produktion und daher nicht für die Tätigkeit der Klägerin. Die Parteien gehen mit Recht übereinstimmend davon aus, daß die Klägerin innerhalb der "Produktion" arbeitet, wie eng auch immer man diesen tariflichen Begriff abgrenzen mag.

Die Klägerin selbst weist darauf hin, daß es den Tarifvertragsparteien des Besonderen Lohntarifvertrages offenbar nur darum ging, berufsfremde Tätigkeiten zu erfassen. Das zeigt vor allem ein Vergleich der im Lohngruppenverzeichnis zum Besonderen Lohntarifvertrag aufgeführten Tätigkeiten mit den Vergütungsmerkmalen der Anlage A zum LTV. Auch der mit letzterem nahezu gleichlautende Bundeslohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 7. Dezember 1954 (BLTV) kennzeichnet aufschlußreich in § 2 die von der Anlage A betroffenen Arbeitnehmer als "Betriebsarbeiter und Betriebsarbeiterinnen", während für die sonstigen Arbeitnehmer in § 3 eine ergänzende Regelung in regionalen Tarifverträgen angeordnet wird. Die vorgesehene Ergänzung der tariflichen Vergütungsregelung wurde im Tarifbereich Bergisch Land mit dem sogenannten Besonderen Lohntarifvertrag geschaffen.

Die Klägerin gehört zu den "Betriebsarbeiterinnen" i.S. des BLTV. Sie arbeitet unmittelbar an den von der Beklagten produzierten Hemden mit, indem sie diese mit Etiketten versieht. Ihre Vergütung kann sich danach nur aus der für die Betriebsarbeiter und Betriebsarbeiterinnen maßgebenden Anlage A zum LTV ergeben.

b) Die Anlage A zum LTV enthält einen außerordentlich detaillierten Katalog einzelner Tätigkeiten. Die Arbeiten der Klägerin werden darin nirgends erwähnt. Das verkennt die



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



- 5 -

Klägerin nicht. Sie meint lediglich, die Lohngruppe 13 sei als Auffangtatbestand für alle diejenigen Tätigkeiten anzusehen, die an keiner anderen Stelle erwähnt werden. Diese Auslegung findet jedoch im Tarifvertrag keine Stütze.

Schon der Wortlaut der Lohngruppe 13 spricht eindeutig gegen die Ansicht der Klägerin. Es werden darin sieben, zum Teil genau beschriebene Tätigkeiten aufgeführt. Es fehlt jeder Hinweis dafür, daß es sich nur um Beispiele für alle ähnlichen Arbeiten oder gar für alle geringwertigen Hilfsarbeiten innerhalb der Produktion handeln sollte. Auch der Aufbau der Vergütungsordnung spricht gegen diese Auslegung. Die Lohngruppe 13 wird in keiner Weise von anderen Lohngruppen abgehoben. Sie ist eine unter vielen und steht nicht einmal am Ende des Lohngruppenverzeichnisses. Nur ein Vergleich der Lohnbeträge läßt erkennen, daß die Lohngruppe 13 die geringste Vergütung vorsieht, wenn man von der für Anzulernende geltenden Lohngruppe 15 absieht. Daraus allein läßt sich jedoch nicht schließen, daß es sich um eine Auffanggruppe für alle sonst nicht erfaßten Tätigkeiten handeln sollte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat es mit Recht abgelehnt, die festgestellte Tariflücke im Wege der ergänzenden Rechtsfindung zu schließen. Eine so weitreichende Lückenausfüllung ist den Gerichten grundsätzlich versagt. Nur die Tarifvertragsparteien selbst sind regelmäßig in der Lage zu entscheiden, wie die von ihnen bisher nicht erfaßte Tätigkeit der Klägerin vergütungsrechtlich bewertet werden soll.

Grundsätzlich sind Tarifverträge wie Gesetze auszulegen (vgl. BAG 3, 159 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 11, 135 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG und seither in ständiger Rechtsprechung). Wie bei lückenhaftem Gesetzesrecht ist auch bei der Anwendung von Tarifverträgen eine Rechtsfortbildung möglich, wenn sich eine planwidrige Unvollständigkeit (Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., S. 385) feststellen läßt. Das entspricht der einhelligen Auffassung im Schrifttum und wurde auch von dem entscheidenden

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Senat wiederholt anerkannt (BAG 4, 17 = AP Nr. 17 zu § 3 TO.A; 9, 113 = AP Nr. 61 zu § 3 TO.A; 18, 29 35 f7 = AP Nr. 11 zu § 565 ZPO; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II 1. Halbbd., § 18 V 3 p, S. 363 f; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. II § 69 III 4, S. 222 f). Jedoch besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen der Feststellung gesetzlicher und tariflicher Regelungslücken: Während die staatliche Rechtsordnung als umfassend zu denken ist, der Richter also zu jeder auftretenden Rechtsfrage irgendeine Antwort zu finden hat, treten Tarifverträge von vornherein nicht mit dem Anspruch auf, die Arbeitsbedingungen vollständig und lückenlos zu regeln. Vielmehr bleiben zahlreiche Fragen bewußt oder auch unbewußt der Regelung durch andere Gestaltungsmittel (z. B. durch Gesetz oder Einzelarbeitsvertrag) überlassen (Nikisch, aaO S. 223; Bogs, AR-Blattei, "Tarifvertrag IX" unter B II 3). Würde der Richter solche tarifpolitische Lücken schließen, erweiterte er den Bereich der autonomen Rechtssetzung. Das ist ihm nicht gestattet.

Daraus ergibt sich für Eingruppierungsstreitigkeiten folgendes: Fehlt für eine bestimmte Tätigkeit eine passende Lohn- oder Vergütungsgruppe, so kommt eine Lückenausfüllung nur dann in Betracht, wenn dem entsprechenden Tarifvertrag der Wille der Tarifvertragsparteien zu entnehmen ist, für den angegebenen räumlichen, persönlichen, fachlichen oder betrieblichen Geltungsbereich eine abschließende Regelung zu schaffen (BAG 18, 29 35 f7 = AP Nr. 11 zu § 565 ZPO; BAG 4, 156 1677 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG). Diese Voraussetzung ist nicht schon dann erfüllt, wenn die Tarifvertragsparteien ein kasuistisch aufgebautes Lohngruppenverzeichnis erkennbar für lückenlos gehalten haben, vielmehr muß darüber hinaus ihr Wille feststellbar sein, mit diesem Verzeichnis einen allgemeinen Maßstab zu setzen, also z. B. keinem Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrages höhere bzw. geringere Vergütung zuzubilligen, als in ihrer Vergütungsordnung festgesetzt wurde. Das läßt sich im vorliegenden Falle nicht annehmen.



- 7 -

Schon die von der Klägerin selbst geschilderte Tarifgeschichte zeigt, daß die Tarifvertragsparteien nicht davon ausgegangen sind, die Anlage A zum LTV könne jeden denkbaren Fall erfassen. Obwohl die Anlage A zum Bundeslohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 7. Dezember 1954 nahezu wörtlich mit dem hier umstrittenen Lohngruppenverzeichnis übereinstimmte, verpflichteten sich die Tarifvertragsparteien damals in § 9 BLTW, unverzüglich in Tarifverhandlungen einzutreten, wenn sich während der Laufdauer des Tarifvertrages ergeben sollte, daß dieser nicht alle Arbeitsvorgänge erfassen und daher ergänzungs- bzw. abänderungsbedürftig sein sollte. Die Tarifvertragsparteien erwarteten also damals nicht, daß alle auftretenden Lücken im Wege der richterlichen Lückenausfüllung geschlossen werden könnten. Es ist nicht anzunehmen, daß die Parteien des vorliegend umstrittenen regionalen Tarifvertrages ihrer Vergütungsregelung eine größere Vollständigkeit zutrauten.

Im übrigen zeigt die ganze Ausgestaltung des Lohngruppenverzeichnisses, daß die Vorstellung eines vollständigen Regelungssystems fernliegen mußte. Der Katalog enthält eine ganz unsystematische, sehr detaillierte Aufstellung zahlreicher einzelner Tätigkeiten, aber keine Auffangtatbestände. Daß in dieser Weise nicht alle denkbaren Arbeitsvorgänge, vor allem nicht alle Hilfsarbeiten, erfaßt werden können, lag von vornherein auf der Hand. Es ist von den Tarifvertragsparteien offenbar bewußt in Kauf genommen worden. Dann steht aber auch nicht fest, daß alle denkbaren Hilfsarbeiten wenigstens nach Lohngruppe 13 der Anlage A zum LTV vergütet werden sollten. Möglicherweise hätten die Tarifvertragsparteien eine noch geringere Vergütungsmöglichkeit (Lohngruppe) geschaffen, wenn sie die Tätigkeiten der Klägerin bedacht und für regelungsbedürftig gehalten hätten.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs.1 ZPO.

Gez. Dr. Poelmann
Keil

Dr. Feller
Dr. Dieterich
Dr. Babel hat Urlaub;
er ist an der Unterschriftsleistung verhindert.
Dr. Poelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)