

Uktenzeichen: 4 AZR 45/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. März 1984

- 4 AZR 45/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 8. Dezember 1980

Mannheim

- 2 Ca 413/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. November 1981

Baden-Württemberg

- 7 Sa 30/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung bei Techn. Überwachungsvereinen

Satz: TVG § 1 Tarifverträge: Techn. Überwachungsvereine; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Techn. Überwachungsvereine vom 31. Mai 1974 (MTV-TÜV) § 7 und VergGruppen A 6, A 7 und A 8 der Vergütungsordnung; Tarifvertrag über die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des MTV-TÜV vom 25. Juli 1975 (TV erstm. Eingruppg. TÜV) Art. I und Art. II; BGB § 242; GG Art. 3; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e

Einweise des Senats:

Eingruppierung bei Techn. Überwachungsverein - Übergangsregelung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
14. März 1984

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. November 1981 - 7 Sa 30/81 - 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](#)

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger ist gelernter Dreher. Am 13. März 1961 trat er in die Dienste des beklagten Vereins, der der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungsvereine e.V. angehört. Ohne über entsprechende frühere Berufspraxis zu verfügen, wurde der Kläger von dem Beklagten als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Zunächst wurde er in der Kraftfahrzeugkartei und danach im Schalterdienst eingesetzt. Nunmehr ist er als Vertreter des Kassierers tätig.

Die Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungsvereine e.V. und die Gewerkschaft ÖTV schlossen unter dem 31. Mai 1974 den Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Technischen Überwachungsvereine (MTV-TÜV) ab, durch den erstmals die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in den Diensten der Technischen Überwachungsvereine einheitlich geregelt wurden. Am 25. Juli 1975 schlossen dieselben Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag über die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 31. Mai 1974 in der Fassung vom 25. Juli 1975 (TV erstm. Eingruppg. TÜV) ab.

Mit Schreiben vom 29. September 1975 teilte der Beklagte dem Kläger mit, daß er ab 1. September 1975 in die VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 6 eingruppiert sei. Hiergegen wandte sich der Kläger schriftlich unter dem 13. November 1975 mit dem Hinweis, ihm stehe Vergütung nach VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 zu. Dieses vom Kläger mit Schreiben vom 20. Dezember 1978 wiederholte Begehren lehnte der Beklagte ab.

Mit seiner am 23. Oktober 1979 erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten begehrt, an ihn ab 1. September 1975 Vergütung nach VergGr. A 8 MTV-TÜV zu zahlen und die nachzuzahlenden Differenzbeträge mit 4 v.H. zu verzinsen. Hilfsweise hat der Kläger dieselbe Feststellung ab 1. Januar 1977 begehrt. Weiter hilfsweise hat er den Beklagten auf Zahlung von 32.402,-- DM in Anspruch genommen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, bei seiner erstmaligen tariflichen Eingruppierung habe der Beklagte verkannt, daß nicht von der



VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 6, sondern von der VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 ausgegangen werden müsse. Bei seiner erstmaligen tariflichen Eingruppierung habe er nämlich bereits über eine einschlägige praktische Berufstätigkeit von 14 Jahren verfügt. Dabei müsse schon eine dreijährige praktische Berufstätigkeit als "langjährig" im tariflichen Sinne angesehen werden. Aus diesem Grunde erfülle er jedenfalls auch die tariflichen Erfordernisse der VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4. Für die Richtigkeit seiner Rechtsauffassung spreche auch der Inhalt von Art. II Abs. 4 TV erstm. Eingruppg. TÜV. Die in den Einstellungsgruppen der Vergütungsordnung vorausgesetzten Zeiten einer Berufspraxis könnten auch beim beklagten Verein erworben werden. Die dort erworbene Berufspraxis sei sogar besonders wertvoll und dürfe nicht unberücksichtigt bleiben. Zumindest müsse das für diejenigen Arbeitnehmer gelten, die beim Inkrafttreten des Tarifwerkes bereits in den Diensten eines Technischen Überwachungsvereins gestanden hätten. Zudem verstoße der Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, indem er den Angestellten K höher vergüte. Die Klageforderung sei nicht verjährt. Jedenfalls sei die Berufung des Beklagten auf etwaige Verjährung rechtsmißbräuchlich. Demgemäß hat der Kläger beantragt

1. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. September 1975 Vergütung nach VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 zu zahlen und die nachzuzahlenden Differenzbeträge mit 4 v.H. zu verzinsen,
2. hilfsweise festzustellen, daß die unter 1 bezeichnete Verpflichtung des Beklagten ab 1. Januar 1977 besteht,
3. weiter hilfsweise, den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 32.402,-- DM brutto zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die beiden Feststellungsanträge des Klägers seien unzulässig. Für den Anspruchszeitraum bis 31. Dezember 1976 stehe dem Begehren des Klägers die Einrede der Verjährung entgegen. Die Berufung darauf sei nicht rechtsmißbräuchlich. Aber auch unabhängig davon sei die Klage nicht begründet. Der Kläger verkenne das Vergütungssystem des MTV-TÜV. Danach komme es für die erstmalige Eingruppierung und auch für die Aufrückung des Arbeitnehmers in höhere Vergütungs-



gruppen entscheidend darauf an, über welche Ausbildung er bei seiner Einstellung verfüge oder welche praktische Berufstätigkeit er aus der Zeit vor seiner Einstellung vorzuweisen habe. Hiernach bestimme sich zunächst einmal, in welche Einstellungsgruppe der Arbeitnehmer einzugruppieren sei. Davon sei dann wiederum je nach "TÜV-Tätigkeiten" und Bewährung sein weiterer tariflicher Aufstieg abhängig. Hingegen gestatte das vorliegend anzuwendende Tarifwerk keinen Wechsel von einer "Vergütungsgruppenlaufbahn" in die andere. Einen solchen tarifwidrigen Wechsel verlange aber der Kläger. Er verkenne auch die strikte Unterscheidung zwischen vor der Einstellung an anderer Stelle abgeleisteter praktischer Berufstätigkeit, die eine entsprechende Ausbildung ersetzen könne, und "TÜV-Tätigkeiten", die ein Grundsatz des gesamten Tarifwerkes sei. Hiernach komme für den Kläger als Einstellungsgruppe nur die VergGr. A 4 MTV-TÜV Fallgruppe 1 in Betracht. Damit sei ein Aufstieg in die VergGr. A 5 MTV-TÜV Fallgruppe 3 und in die VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 6 möglich, während entgegen seiner Meinung für den Kläger als Einstellungsgruppe die VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4 nicht in Betracht komme, da es bei ihm an der dort geforderten Abschlußprüfung, aber auch an an anderer Stelle vor der Einstellung erworbener einschlägiger Berufspraxis fehle. Daraus folge zugleich, daß für den Kläger auch die von ihm beanspruchte VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 nicht in Betracht kommen könne. Im übrigen übersehe der Kläger, daß nach dem heranzuziehenden Tarifwerk die bei dessen Abschluß schon bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber tätigen Arbeitnehmer rechtlich ebenso behandelt werden sollten wie später eintretende. Auch aus den Vorschriften des TV erstm. Eingrupp. TÜV könne der Kläger nichts herleiten. Sie seien auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Der Angestellte K habe eine andere Vorbildung als der Kläger und übe auch nicht dieselbe Tätigkeit aus.

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



Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger unter Verzicht auf die Fallgruppe im Klageantrag und unter Beschränkung seiner Zinsforderung auf den Zeitraum ab Klagezustellung sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Richtig hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die Klage eine zulässige und den Erfordernissen der Senatsrechtsprechung entsprechende Eingruppierungsfeststellungsklage ist. Zumindest kann nämlich der Kläger für die Zukunft die Höhe der Differenzbeträge nicht beziffern. Er ist entgegen der Meinung des Beklagten insoweit an der Erhebung einer Leistungsklage gehindert. Eine Klage nach § 258 ZPO kann er schon deswegen nicht erheben, weil Gehaltsansprüche, um die es dem Kläger maßgeblich geht, keine wiederkehrenden Leistungen sind (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 258 Anm. 1 B; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 93 II 2 b, S. 464; Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 258 Anm. I 1; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 258 Anm. 2). Zwar ist demgegenüber § 259 ZPO grundsätzlich auch auf Lohn- und Gehaltsforderungen anwendbar (vgl. das Urteil des Fünften Senats des BAG vom 29. Juli 1960 - 5 AZR 532/59 - AP Nr. 2 zu § 259 ZPO sowie den Beschluß des Zweiten Senats des BAG vom 26. Juni 1959 - 2 AZR 25/57 - AP Nr. 1 zu § 259 ZPO mit weiteren Nachweisen). Da es jedoch dem Kläger nicht möglich war, gegenüber den Instanzgerichten für die Zukunft die Höhe seiner Gehaltsansprüche ziffernmäßig zu bestimmen, muß ihm trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage nach § 259 ZPO die Verfolgung seiner Ansprüche im Wege einer Eingruppierungsfeststellungsklage verbleiben, zumal diese gegenständlich auch noch über die bloßen Gehaltsansprüche hinausreicht (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 259 Anm. 1 A; Stein/Jonas/Schumann/Leipold, aaO, § 259 Anm. II und Thomas/Putzo, aaO, § 259 Anm. 3). Da sich - insoweit dem BAT vergleichbar - die



Vergütung und der sonstige rechtliche "Status" der Arbeitnehmer der Technischen Überwachungsvereine nicht nach Fallgruppen, sondern nach Vergütungsgruppen richtet, hat der Kläger mit Recht in der Revisionsinstanz die Fallgruppe im Klageantrag fallen lassen. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, steht der Zulässigkeit der vom Kläger erhobenen Feststellungsklage auch nicht etwa die für einen Teil des Anspruchszeitraumes von dem Beklagten erhobene Einrede der Verjährung entgegen. Ob und inwieweit eine Forderung verjährt ist, bestimmt sich nämlich allein nach den Bestimmungen des materiellen bürgerlichen Rechts und hat mit der verfahrensrechtlichen Zulässigkeit einer Klage nichts zu tun. Dies hat inzwischen der erkennende Senat gegenüber der früheren gegenteiligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt (vgl. BAG 23, 282, 286 = AP Nr. 47 zu § 256 ZPO).

Dem ersten Hilfsantrag des Klägers kommt keine eigenständige rechtliche Bedeutung zu, da er gegenständlich vom Hauptantrag mitumfaßt wird. Hingegen ist der zweite, auf Zahlung der Differenzbeträge gerichtete Hilfsantrag des Klägers zulässig, da über ihn nur entschieden werden soll, falls die Gerichte den auf Feststellung gerichteten Hauptantrag des Klägers im Sinne der Rechtsauffassung des Beklagten für unzulässig halten sollten (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 260 Anm. 2 C).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht beiderseitige Tarifbindung an die für die Arbeitnehmer der Technischen Überwachungsvereine geltenden Tarifverträge. Damit gelten zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Technischen Überwachungsvereine (MTV-TÜV) sowie der Tarifvertrag über die erstmalige Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 31. Mai 1974 in der Fassung vom 25. Juli 1975 (TV erstm. Eingruppg. TÜV). Mit dem Landesarbeitsgericht ist auszugehen von Art. II Abs. 1 TV erstm. Eingruppg. TÜV, worin bestimmt wird:



- 7 -

Die unter den persönlichen Geltungsbereich des Artikels I fallenden Mitarbeiter werden in die Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenkataloge A und B des Manteltarifvertrages vom 31.5.1974 i.d.F. vom 25.7.1975 sowie des Sondertarifvertrages vom 25.7.1975 unter Beachtung der §§ 4 - 7 des Manteltarifvertrages nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen eingruppiert...

Schon aus dem Wortlaut dieser Tarifnorm ist ersichtlich, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien - anders als in anderen Fällen bei der Einführung neuer Tarifwerke, z.B. im Bereiche der Rundfunkanstalten - die Bestimmungen des MTV-TÜV gleichermaßen für solche Arbeitnehmer gelten sollen, die nach seinem Inkrafttreten in die Dienste eines tarifunterworfenen Arbeitgebers treten, wie für solche, die beim Inkrafttreten des Tarifwerkes - wie der Kläger - bereits in den Diensten eines Technischen Überwachungsvereins standen. Das macht notwendigerweise bei den bereits in den Diensten eines Technischen Überwachungsvereins stehenden Arbeitnehmern eine rückschauende Betrachtung notwendig, die sich je nach der Dauer der Tätigkeit des Arbeitnehmers - wie beim Kläger - über einen verhältnismäßig langen Zeitraum erstrecken kann. Für diese Folgerung des Landesarbeitsgerichts spricht auch der tarifliche Gesamtzusammenhang, da auch der vom TV erstm. Eingruppg. TÜV in Bezug genommene MTV-TÜV keine Differenzierung zwischen bereits im Tarifbereich beschäftigten und später eintretenden Arbeitnehmern macht, worin ein beträchtlicher Unterschied zu anderen vergleichbaren Tarifwerken besteht.

Nach § 7 Abs. 1 MTV-TÜV, der vom TV erstm. Eingruppg. TÜV in Bezug genommen wird, werden die Arbeitnehmer in diejenige Vergütungsgruppe der Vergütungsgruppenkataloge A oder B eingruppiert,

"deren Voraussetzungen in ihrer Person erfüllt sind sowie deren sonstige Gruppenmerkmale vorliegen",

wobei sogenannte "Qualifikationsaufgaben" jeweils überwiegend erbracht werden müssen (§ 7 Abs. 2 MTV-TÜV - vgl. das Urteil des erkennenden Senats vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Entsprechend ist bei Höhergruppierungen zu verfahren, die der MTV-TÜV "Umgruppierungen"

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nennt (§ 7 Abs. 3 MTV-TÜV). Seiner Aufgabenstellung beim Beklagten entsprechend gehört der Kläger dem Verwaltungsbereich an, so daß für ihn der als Anlage II dem MTV-TÜV angehörende Vergütungsgruppenkatalog B in Betracht kommt.

Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, macht im übrigen die Vergütungsordnung der Anlage II zum MTV-TÜV eine das gesamte Tarifsysteem kennzeichnende Unterscheidung zwischen Einstellungsgruppen und Aufstiegsgruppen, die jeweils aufeinander aufbauen. Demgemäß sind z.B. zu vergüten nach

VergGr. A 4 Fallgruppe 1

Einstellungsgruppe für Mitarbeiter ohne einschlägige Berufsausbildung oder Berufspraxis,

VergGr. A 5 Fallgruppe 3

Mitarbeiter aus Einstellungsgruppe A 4 Nr. 1 nach spätestens drei Jahren TÜV-Tätigkeit und

VergGr. A 6 Fallgruppe 6

Mitarbeiter aus Gruppe A 5 Nr. 3 nach zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit.

Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen hat der Beklagte den Kläger rechtlich behandelt. Demgegenüber meint der Kläger, für ihn seien die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen, wonach zu vergüten sind nach

VergGr. A 6 Fallgruppe 4

Einstellungsgruppe für Mitarbeiter mit einschlägiger Lehrabschlußprüfung (Kaufmannsgehilfenbrief) oder mit Abschlußprüfung an einer Staatlichen bzw. Städtischen Höheren Handelsschule oder ohne einschlägige Berufsausbildung, aber mit langjähriger einschlägiger Berufspraxis, die einer solchen Ausbildung gleichgesetzt werden kann,

VergGr. A 7 Fallgruppe 8

Mitarbeiter aus der Einstellungsgruppe A 6 Nr. 4 nach drei Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit und



VergGr. A 8 Fallgruppe 12

Mitarbeiter aus Gruppe A 7 Nr. 8 nach acht Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit.

Dabei handelt es sich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, jeweils um Aufbaufallgruppen, so daß von dem Arbeitnehmer die Merkmale der jeweils höheren Vergütungsgruppe nur dann erfüllt werden können, wenn er auch die Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppen in vollem Umfange erfüllt. Auch hierbei ist mit dem Landesarbeitsgericht, da der MTV-TÜV keine dementsprechende Differenzierung enthält und zudem einer solchen Art. II Abs. 1 TV erstm. Eingrupp. TÜV entgegenstehen würde, kein Unterschied danach zu machen, ob der betreffende Arbeitnehmer - wie der Kläger - beim Inkrafttreten des Tarifwerkes bereits in den Diensten eines tarifunterworfenen Arbeitgebers stand oder erst später bei diesem ein Arbeitsverhältnis begründet hat.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Kläger die Merkmale der VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 nicht erfüllt und aufgrund seines beruflichen Werdeganges auch nicht erfüllen kann. Das ist schon deswegen rechtlich nicht möglich, weil der Kläger bereits die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4, die hier allein als Ausgangsfallgruppe in Betracht kommt, nicht erfüllt und nicht erfüllen kann. Der Kläger verfügt nicht über die dort geforderte Lehrabschlußprüfung, aber auch nicht über eine "einschlägige Berufspraxis", die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien als Ersatzerfordernis an die Stelle der tariflich geforderten Abschlußprüfungen treten kann. Dabei ist als "einschlägig" eine Berufspraxis anzusehen, die - der tariflich geforderten und durch entsprechende Prüfung belegten Schulausbildung bzw. Lehrabschlußprüfung vergleichbar - den Arbeitnehmer dazu befähigt, sachgerecht diejenigen Arbeiten ausführen zu können, die für entsprechende Arbeitnehmer bei den Technischen Überwachungsvereinen üblicherweise anfallen (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Von der Tätigkeit eines Drehers, die der Kläger vor seinem Eintritt in die Dienste des Beklagten



- 10 -

ausgeübt hat, kann das, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, nicht angenommen werden. Dagegen erhebt auch der Kläger selbst keine Einwendungen.

Im übrigen geht das Landesarbeitsgericht richtig und tarifkonform davon aus, daß die in der als Einstellungsgruppe ausgestalteten VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4 geforderten Qualifikationen des Arbeitnehmers bereits bei dessen Eintritt in die Dienste eines tarifunterworfenen Arbeitgebers vorhanden sein müssen und nicht erst bei diesem erworben werden können. Das gilt einmal für die geforderte Lehrabschlußprüfung und den geforderten qualifizierten Schulabschluß, der ohnehin nur außerhalb des Tarifbereiches erworben werden kann. Dasselbe gilt aber auch, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, für die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien als Ersatzerfordernis an die Stelle der Lehrabschlußprüfung bzw. schulischen Abschlußprüfung tretende "einschlägige Berufspraxis". Auch diese muß sowohl nach dem eindeutigen Tarifwortlaut als auch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang von dem jeweiligen Arbeitnehmer zur Erfüllung der Erfordernisse der Einstellungsgruppe bereits mitgebracht werden, was der Kläger für neueintretende Arbeitnehmer auch nicht mehr in Abrede stellt. Damit können jedoch bei einem tarifunterworfenen Arbeitgeber nach der Einstellung geleistete Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die der MTV-TÜV "TÜV-Tätigkeiten" nennt, im Rahmen der Merkmale der VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4 nicht berücksichtigt werden. Wie schon diese besondere Bezeichnung klarstellt und im übrigen das gesamte Tarifgefüge zeigt, zeichnet sich die hier anzuwendende Vergütungsordnung vielmehr gerade dadurch aus, daß sie eine strenge Trennung zwischen den Erfordernissen der jeweiligen Einstellungsgruppen und der Aufstiegsgruppen macht, wobei jeweils die Erfordernisse der Einstellungsgruppen vom Bewerber "mitgebracht" und bei der Einstellung vorgewiesen werden müssen, während sich dann sein weiterer tariflicher Aufstieg nach den jeweiligen "TÜV-Tätigkeiten" und entsprechender Bewährung richtet (vgl. VergGr. A 5 Fallgruppe 3, VergGr. A 6 Fallgruppen 5 und 6, VergGr. A 7 Fallgruppe 8 und VergGr. A 8 Fallgruppe 12). Auch das gilt,

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



wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, unabhängig davon, ob es sich im Einzelfalle um Arbeitnehmer handelt, die bei Einführung des Tarifwerkes bereits bei einem tarifunterworfenen Arbeitgeber beschäftigt waren, oder um solche, die erst nach diesem Zeitpunkt eingetreten sind. Dabei ist das Landesarbeitsgericht auch tarifgerecht vorgegangen, wenn es anhand des TV erstm. Eingrupp. TÜV sowie der Vergütungsordnung des MTV-TÜV auf die Verhältnisse des Klägers bei seiner Einstellung bei dem Beklagten im Jahre 1961 zurückgegriffen hat. Diese Beurteilung entspricht dem deutlich aus dem Tarifwerk erkennbar werdenden Willen der Tarifvertragsparteien. Dabei hebt das Landesarbeitsgericht auch mit Recht hervor, daß bei dieser Beurteilung der Kläger nicht schlechter behandelt wird als neueintretende Arbeitnehmer, während der Kläger diesen gegenüber eine von den Tarifvertragsparteien nicht beabsichtigte Besserstellung beansprucht.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Zunächst übersieht die Revision, daß es sich bei VergGr. A 6 Fallgruppe 4, VergGr. A 7 Fallgruppe 8 und VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 um echte Aufbaufallgruppen handelt, so daß der Kläger die Merkmale der VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 nicht ohne Erfüllung der Merkmale der entsprechenden Einstellungsgruppe (VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4) erfüllen kann, und daß nach diesem Grundprinzip die gesamte Vergütungsordnung des vorliegend heranzuziehenden Tarifwerkes aufgebaut ist. Die Revision übersieht weiter, daß aus den im einzelnen auch vom Landesarbeitsgericht dargelegten Gründen dieses Tarifwerk durchgängig einmal eine strikte Trennung zwischen Einstellungs- und Aufstiegsgruppen vornimmt und andererseits ebenso durchgängig für den einzustellenden Arbeitnehmer gewisse Erfordernisse vorschreibt, die jeweils aus den Einstellungsgruppen ersichtlich sind, und diesen die "TÜV-Tätigkeiten" bzw. "bewährten TÜV-Tätigkeiten" gegenüberstellt, nach denen sich der weitere tarifliche Aufstieg des Arbeitnehmers richtet. Weiter verkennt die Revision, daß sowohl der Tarifwortlaut, der Sinn und Zweck der gewürdigten Tarifnormen als auch der tarifliche Gesamtzusammenhang



eine unterschiedliche Behandlung zwischen später eintretenden und solchen Arbeitnehmern nicht gestatten, die bei Inkrafttreten der Tarifverträge bereits in den Diensten eines tarifunterworfenen Arbeitgebers tätig waren, wobei es auch entgegen den Andeutungen des Klägers nicht darauf ankommt, welche Zeit das bereits der Fall war.

Ob die gewürdigten Tarifnormen im Sinne der weiteren Ausführungen der Revision und der entsprechenden ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat "unbefriedigend", d.h. unzweckmäßig und wenig sinnvoll erscheinen, ist für die Entscheidung des Rechtsstreits bedeutungslos. Die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen haben nämlich tarifliche Normen nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Fehl geht auch der ebenfalls in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertiefte Hinweis der Revision, die anzuwendenden tariflichen Bestimmungen verstießen gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) und seien deswegen unwirksam oder wenigstens in anderer Weise anzuwenden. Zweifelhaft ist bereits, ob das tatsächlich im Sinne der Ausführungen des Klägers überhaupt der Fall ist. Entscheidend ist jedoch, daß die staatlichen Gerichte aus Rechtsgründen nicht befugt sind, tarifliche Bestimmungen auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB hin zu überprüfen. Wie der Senat hierzu schon in seinem Urteil vom 30. November 1983 - 4 AZR 353/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, ausgeführt hat, enthält § 242 BGB trotz seiner weittragenden Bedeutung in der Gesamtrechtsordnung keine allgemeine Billigkeitsnorm, der die Lösung jedweder Rechtsprobleme entnommen werden könnte. Vielmehr setzt § 242 BGB zu seiner Anwendung immer die Existenz eines bestimmten, auch tariflich begründeten Rechtssatzes voraus, so daß ausdrückliche gesetzliche wie tarifliche Bestimmungen einen Rückgriff auf § 242 BGB als eine Art ergänzenden Rechts im Sinne der Ausführungen der Revision ausschließen (vgl. Soergel/Siebert/Knopp, BGB, 10. Aufl., § 242 Rz 4, mit weiteren Nachweisen sowie Beuthien/Hadding/Lüderitz, BGB, 2. Aufl., § 242 Anm. II 4). Zudem ist bei Tarifverträgen davon auszugehen, daß infolge der Stärke und Sachkunde der tarifvertragsschlie-



- 13 -

Senden Verbände ihre tariflichen Regelungen den Interessen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in aller Regel gerecht werden, womit wiederum sowohl ein Bedürfnis als auch eine Berechtigung der Gerichte für Arbeitssachen, ihrerseits tarifliche Normen auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB zu überprüfen, entfällt (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 weiter auch die Erwägung, daß den staatlichen Gerichten eine entsprechende Befugnis auch für die Normen des Gesetzesrechts 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 gleichen Gründen kommt entgegen der Meinung der Revision eine gerichtliche Überprüfung der Tarifnormen anhand des dem Recht des Einzelarbeitsvertrages angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls nicht in Betracht.

Die Revision kann auch nicht erfolgreich einwenden, die gewürdigten Bestimmungen der Vergütungsordnung des MTV-TÜV verstießen gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, weil darin beim eigenen Arbeitgeber abgeleistete praktische Berufstätigkeit keine Berücksichtigung finde. Ein Verstoß gegen diesen Verfassungsgrundsatz 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. dazu die Urteile des Senats vom 30. November 1983 - 4 AZR 353/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, 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). Davon kann vorliegend nicht

- 14 -



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

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

die Rede sein. Die Vergütungsordnung zum MTV-TÜV stellt nämlich durchgängig im Sinne eines allgemeingültigen Regelungsprinzips einmal auf schon vor der Einstellung erworbene Schulabschlüsse oder ihnen gleichwertige, an anderer Stelle abgeleistete praktische Berufstätigkeiten ab und normiert demgemäß Einstellungsgruppen (z.B. VergGr. A 6 Fallgruppe 4, VergGr. A 7 Fallgruppe 7), während sie umgekehrt wiederum durchgängig sogenannte "TÜV-Tätigkeiten" berücksichtigt (z.B. VergGr. A 5 Fallgruppe 3, VergGr. A 6 Fallgruppen 5 und 6 sowie VergGr. A 8 Fallgruppen 11 und 12). Es ist also unzutreffend, wenn der Kläger vorträgt, "TÜV-Tätigkeiten" würden von dem Tarifwerk nicht berücksichtigt. Sie werden von den Tarifvertragsparteien nur in einer anderen Weise berücksichtigt, als es den Vorstellungen des Klägers entspricht. Die diesbezügliche Detailregelung gehört jedoch in den entsprechenden freien Regelungsbereich der Tarifvertragsparteien, denen es demgemäß auch freisteht, Schul- und Lehrabschlüsse bzw. vor der Einstellung abgeleistete, an ihre Stelle tretende praktische Berufstätigkeiten tarifrechtlich anders zu berücksichtigen als nach der Einstellung bei einem tarifunterworfenen Arbeitgeber abgeleistete Dienstzeiten. Dabei handelt es sich schon rein tatsächlich um unterschiedliche Umstände. Sie sind aber auch so verschiedenartig, daß es jedenfalls nicht als gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßend anzusehen ist, wenn die Tarifvertragsparteien diese Umstände jeweils in verschiedener Weise zugunsten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer berücksichtigen. Fehl geht auch der in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Hinweis darauf, das Tarifwerk sei bezüglich der Mitarbeiter ohne einschlägige Berufsausbildung und Berufspraxis "undurchlässig". Dagegen sprechen eindeutig die Tätigkeitsmerkmale der VergGruppen A 4 Fallgruppe 1, A 5 Fallgruppe 3 und A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 6.

Entgegen der weiteren Annahme der Revision liegt vorliegend auch keine durch die Gerichte für Arbeitssachen zu schließende Tariflücke vor. Es kann daher entgegen den ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor



dem Senat insoweit nicht zu einer analogen Anwendung von § 7 Abs. 3 MTV-TÜV kommen, wobei diese Tarifnorm ohnehin nichts darüber aussagt, welche tariflichen Tätigkeitsmerkmale dann konkret für den Kläger heranzuziehen wären. Über die vom Kläger in der Revision dargestellten und weiter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gebildeten Beispielsfälle ist vorliegend nicht zu entscheiden. Vielmehr ist vorliegend entscheidend, daß der Kläger schon die Merkmale der VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4 nicht erfüllt und schon deswegen nicht in die von ihm beanspruchte VergGr. A 8 MTV-TÜV Fallgruppe 12 aufrücken kann. Wie zu verfahren wäre, wenn der Kläger nach dem Inkrafttreten des anzuwendenden Tarifwerkes (etwa in einer Abendschule) einen der in den Merkmalen der VergGr. A 6 MTV-TÜV Fallgruppe 4 geforderten Schulabschlüsse erworben hätte, ist nicht zu entscheiden, da das beim Kläger unstreitig nicht der Fall ist.

Auch aus den weiteren Normen des TV erstm. Eingruppg. TÜV ist, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, nichts zu Gunsten des Klägers herzuleiten. Wenn in Art. II Abs. 2 dieses Tarifvertrages bestimmt wird:

Soweit in den Gruppenmerkmalen der Vergütungsgruppenkataloge A und B auf die TÜV-Tätigkeit bzw. die bewährte TÜV-Tätigkeit abgestellt ist, werden die von Mitarbeitern bei ihrem Verein bisher zurückgelegten Zeiten der ununterbrochenen Tätigkeit voll berücksichtigt, vorbehaltlich der sich aus Ziffer 4 ergebenden Abweichungen,

so ergibt sich bereits aus dem insoweit eindeutigen Tarifwortlaut, daß sich diese Tarifnorm ausschließlich auf "TÜV-Tätigkeiten" im Sinne des MTV-TÜV beschränkt und nichts mit den Erfordernissen der Einstellungsgruppen zu tun hat, auf die es vorliegend maßgeblich ankommt. Dasselbe gilt für den Inhalt der weiteren Absätze 3 und 4 dieser Tarifnorm, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Auch dabei handelt es sich nur um vorliegend nicht entscheidende Modifizierungen bei der Anrechnung von TÜV-Tätigkeiten. Das gilt entgegen der Annahme der Revision auch für Art. II Abs. 4 lit. d TV erstm. Eingruppg. TÜV, wie neben dem tariflichen Gesamtzusammenhang insbesondere der allgemein abgefaßte Einleitungssatz des Art. II Abs. 4 dieses



Tarifvertrages deutlich macht.

Das Klagebegehren kann auch nicht auf einen Verstoß des Beklagten gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden. Ein Verstoß dagegen kommt nur in Betracht, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. BAG 38, 221, 227 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Die Voraussetzungen hierfür hat der Kläger nicht dargelegt. Er hat schon gegenüber den Instanzgerichten nicht substantiiert behauptet, daß der von ihm zum Vergleich herangezogene Angestellte K dieselbe Tätigkeit wie der Kläger ausgeübt habe. Insbesondere aber hat der Kläger den erwidern den Vortrag des Beklagten nicht bestritten, daß K über eine andere Vorbildung verfüge und auch andere Aufgaben als der Kläger erledige.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Schaible

Dr. Etzel

Hauk

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)