

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

11. Okt. 1967

Gesetz: BGB § 611; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Norddeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Norddeutschen Rundfunk am 1. Januar 1963 geltenden Fassung (MTV); §§ 2, 3, 7 Ziff. 1, 2; Vergütungsordnung für den Norddeutschen Rundfunk in der am 1. Januar 1963 geltenden Fassung; Gehaltsgruppe IV a (Senderingenieure); Tarifvertrag für den Bereich der Technik beim Norddeutschen Rundfunk vom 1. Oktober 1964; I Ziff. 1, 2, 4, 5 Buchst. c, Anlage zu I Ziff. 4 Gehaltsgruppe III C (Senderingenieur im Senderbetrieb)

Leitsätze:

1. Ein sog. typischer Arbeitsvertrag unterliegt der vollen Nachprüfung durch das Revisionsgericht.
2. Eine Vertragsbestimmung, in der mit dem Angestellten eine Beschäftigung als Senderingenieur schriftlich vereinbart worden ist, wird dahin ausgelegt, daß die Parteien des Vertrages die Beschäftigung des Angestellten als die eines Senderingenieurs ansehen.
3. An einer solchen vertraglichen Vereinbarung muß sich der Arbeitgeber solange festhalten lassen, bis er mit den ihm zu Gebote stehenden Mitteln eine andere vertragliche Regelung herbeiführt.
4. Durch den Tarifvertrag für den Bereich der Technik im Norddeutschen Rundfunk vom 1. Oktober 1964 sind die Normen des MTV teilweise abgelöst worden.
5. Die neue tarifliche Regelung vom 1. Oktober 1964 konnte jedoch günstigere Abmachungen im Einzelarbeitsvertrag nicht beseitigen. Denn grundsätzlich gehen günstigere Abmachungen im Arbeitsvertrag tariflichen Abmachungen, die nur Mindestbedingungen enthalten, vor. Dabei ist es auch unerheblich, ob solche günstigeren Abmachungen in sog. typischen Arbeitsverträgen getroffen worden sind.
6. Ob ein Tarifvertrag eine lediglich durch gleichlautende Arbeitsverträge geschaffene, einer tariflichen Ordnung vorhergehende einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer eines Betriebes unmittelbar und zwingend ablösen kann, selbst wenn der für den Betrieb oder das Unternehmen abgeschlossene und wirksam gewordene Tarifvertrag die vertraglichen Arbeitsbedingungen verschlechtert, bleibt dahingestellt.

Aktenzeichen: 4 AZR 451/66

Urteil des BAG vom 11. Oktober 1967 LAG Niedersachsen



Erkündet am
10. Oktober 1967

Im Namen des Volkes!

Dr. Mißler,
zustellter
Landesurkundsbeamter
an der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Fecher und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Jung und Gröbning für Recht erkannt;

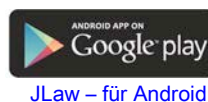
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. September 1966 - 5 Sa 83/66 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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:

Der Kläger, der die Ingenieurschule G in Berlin besucht und vor einem staatlichen Prüfungsausschuß die Ingenieurprüfung abgelegt hat, bewarb sich Ende 1950 oder Anfang 1951 bei dem Nordwestdeutschen Rundfunk (NWDR) als Ingenieur. Mit Schreiben vom 27. Februar 1951 wurde ihm vom NWDR mitgeteilt, daß beabsichtigt sei, in der Laufbahn der gehobenen Senderingenieure Herren mit abgeschlossener Fachschulausbildung einzustellen. Der Kläger wurde gebeten, seine Bewerbungsunterlagen einzureichen. Daraufhin bewarb sich der Kläger um Einstellung als Senderingenieur.

Vom 1. Juni 1951 an wurde der Kläger beim NWDR tätig. In § 1 seines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 16. März 1954 heißt es, daß der Kläger "als Senderingenieur beschäftigt" wird. Im Jahre 1956 trat der Beklagte nach Auflösung des NWDR in das Arbeitsverhältnis ein, indem er sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag mit dem Kläger übernahm. Unter dem 30. November und 3. Dezember 1956 schlossen die Parteien einen neuen schriftlichen Arbeitsvertrag. In § 1 dieses Vertrages ist wiederum bestimmt, daß der Kläger als Senderingenieur beschäftigt wird.

In § 2 heißt es:

"Der Arbeitnehmer erhält seit dem 1. 12. 1956 ein monatliches Grundgehalt von DM 470,-- brutto ... entsprechend Gehaltsgruppe IV A/ Stufe 5."

Mündliche Nebenabreden sind nach § 9 des Vertrages nicht getroffen worden; Änderungen oder Ergänzungen des Vertrages bedürfen nach derselben vertraglichen Vorschrift in jedem Fall der schriftlichen Bestätigung des Beklagten.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Vorschriften des Tarifvertrages vom 9. Oktober 1954 für den NWDR Anwendung, der vom Beklagten für den Bereich des Norddeutschen Rundfunks übernommen wurde und zuletzt

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

110

in der Fassung vom 1. Januar 1963 galt (MTV). Seit dem 1. Oktober 1964 gilt außerdem für den Bereich der Technik des Norddeutschen Rundfunks der Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964. Der Kläger erhält nach wie vor Vergütung nach Gehaltsgruppe IV A.

Der Kläger ist der Auffassung, daß ihm ab 1. Oktober 1964 Vergütung nach der neuen Gehaltsgruppe III C zustehen. Er hat beantragt festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet sei, ihm ab 1. Oktober 1964 Vergütung nach VergGr. III C des Tarifvertrages vom 1. Oktober 1964 zu gewähren.

Der Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen, und behauptet, der Kläger verrichte seit jeher nur Tätigkeiten eines gehobenen Technikers; er sei daher zu Recht in Gehaltsgruppe IV A verblieben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Der Streitwert ist auf 7.700,-- DM festgesetzt worden. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

Zutreffend kommt das angefochtene Urteil zu dem Ergebnis, daß der Kläger Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III C des Tarifvertrages vom 1. Oktober 1964 für den Bereich der Technik des Beklagten hat. Dieser Anspruch folgt aus dem zwischen den Parteien unter dem 30. November und 3. Dezember 1956 abgeschlossenen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger als Senderingenieur zu beschäftigen und zu vergüten ist.

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag ist ein sog. typischer Arbeitsvertrag, der der vollen Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt. Typisch ist der Arbeitsvertrag, weil er Vertragsbedingungen enthält, die in gleicher Weise für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen beim Beklagten bestimmt sind; der Arbeitsvertrag entspricht nämlich



- 4 -

dem von den Tarifvertragsparteien als Anlage 2 zu § 3 Ziff. 3 MTV vorgesehenen Muster, das der Beklagte regelmäßig den Arbeitsverträgen mit seinen Arbeitnehmern zugrunde legt. Hiernach kann das Revisionsgericht nach seiner ständigen Rechtsprechung den Vertrag selbst frei auslegen; es ist nicht an die Beurteilung des Tatsachengerichts in der Weise gebunden, daß die Vertragsauslegung durch das Berufungsgericht nur auf Verletzung von Denk- und Erfahrungssätzen und auf vollständige, widerspruchsfreie Auslegung nachgeprüft werden könnte (BAG AP Nr. 1, Nr. 4 zu § 549 ZPO; BAG 4, 340 = AP Nr. 7 zu § 1 TOA; BAG 5, 122 = AP Nr. 31 zu § 3 TOA).

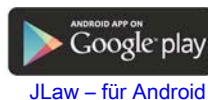
Nach § 1 des Arbeitsvertrags der Parteien wird der Kläger als Senderingenieur beschäftigt. Diese vertragliche Festlegung der Tätigkeit des Klägers entspricht wörtlich der in § 1 des Arbeitsvertrags vom 16. März 1954. Schon dies allein spricht dafür, daß der Kläger vertraglich die Stellung eines Senderingenieurs bei dem Beklagten einnimmt. Hinzu kommt, wie das angefochtene Urteil zutreffend hervorhebt, daß bei den Einstellungsverhandlungen von Seiten des NWDR sogar eine Beschäftigung in der Laufbahn von gehobenen Senderingenieuren erwähnt worden war. Wenn daraufhin mit dem Kläger eine Beschäftigung als Senderingenieur schriftlich vereinbart worden ist, so ist diese Vertragsklausel dahin auszulegen, daß die Parteien die Beschäftigung des Klägers von vornherein als die eines Senderingenieurs angesehen haben (§§ 133, 157 BGB). Dies gilt um so mehr, als der MTV, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, ausdrücklich bestimmt, daß die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit zu entsprechen hat (§ 7 Ziff. 2 Satz 2). Ob dieser tariflichen Vorschrift und der ausdrücklich getroffenen arbeitsvertraglichen Bestimmung zuwider der Kläger von Anfang an tatsächlich nur als Techniker mit besonders schwierigen Aufgaben beschäftigt worden ist, wie der Beklagte behauptet, kann dahingestellt bleiben, wenngleich das unwahrscheinlich erscheint. Denn darauf kommt es deswegen nicht an, weil der Beklagte und sein Rechtsvorgänger (NWDR) länger als ein Jahrzehnt hin-

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch die Tätigkeit des Klägers vertraglich immer als die eines Senderingenieurs qualifiziert haben. An der vertraglichen Vereinbarung, daß der Kläger als Senderingenieur beschäftigt wird, muß sich der Beklagte solange festhalten lassen, als er nicht mit den ihm zu Gebote stehenden Mitteln eine andere vertragliche Regelung herbeiführt.

Haben aber die Parteien die Beschäftigung des Klägers als Senderingenieur im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt, so ist § 2 dieses Vertrages dahin auszulegen, daß der Kläger eine Vergütung als Senderingenieur erhalten soll. Zwar wird in dieser vertraglichen Bestimmung dem Wortlaut nach nur gesagt, daß der Kläger 470,-- DM brutto entsprechend der Gehaltsgruppe IV A/Stufe 5 erhält. Damit sollte aber nicht etwa das Gehalt des Klägers der Höhe nach für alle Zukunft festgelegt werden. Vielmehr ist durch diese vertragliche Bestimmung zum Ausdruck gebracht worden, daß dem Kläger das in der Vergütungsordnung zum MTV für Senderingenieure jeweils vorgesehene Gehalt zusteht, wie sich aus dem Hinweis auf Gehaltsgruppe IV A/Stufe 5 ergibt. In dieser Gehaltsgruppe sind nämlich die Senderingenieure besonders aufgeführt. Dementsprechend hat der Kläger auch immer die in Gehaltsgruppe IV A für Senderingenieure vorgesehenen Bezüge erhalten, die sich inzwischen gegenüber den im Vertrag genannten 470,-- DM mehr als verdoppelt haben. Durch § 2 des Arbeitsvertrages ist mithin vereinbart worden, daß dem Kläger das Gehalt entsprechend seiner in § 1 des Arbeitsvertrages bezeichneten Tätigkeit (vgl. § 7 Ziff. 2 Satz 1 MTV) als Senderingenieur nach der für diese maßgeblichen tariflichen Gehaltsgruppe zustehen soll. Durch den Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964 sind aber die Senderingenieure einer neu gebildeten Gehaltsgruppe III C zugewiesen worden. Daraus folgt, daß mit Inkrafttreten dieses Tarifs der Kläger nach § 2 seines Arbeitsvertrages nunmehr einen einzelvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach dieser neuen Gehaltsgruppe hat.

Aus diesen Ausführungen folgt, daß es für die vertragliche Verpflichtung des Beklagten, den Kläger als Sender-



- 6 -

ingenieur zu beschäftigen und zu vergüten, nicht darauf ankommt, ob sich der Begriff des Senderingenieurs seit Einstellung des Klägers bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrags vom 1. Oktober 1964 unter den Gesichtspunkten der Sendetechnik gewandelt hat, wie der Beklagte behauptet. Selbst wenn sich in dieser Hinsicht der Aufgabenbereich eines Senderingenieurs gewandelt haben sollte, so ist doch in keiner Weise zum Ausdruck gebracht worden, daß dies auch rechtlich von Bedeutung sein soll. Weder ist der Einzelarbeitsvertrag der Parteien geändert worden - z. B. vom Senderingenieur zum gehobenen Sendertechniker - noch ist im Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964 ein Anhaltspunkt dafür vorhanden, daß die Tarifvertragsparteien unter einem Senderingenieur nunmehr etwas anderes verstehen als vorher unter der Geltung des MTV. Sowohl in der Vergütungsordnung des MTV als auch in der Anlage zu I Ziff. 4 des Tarifvertrags vom 1. Oktober 1964 heißt es jeweils "Senderingenieure" bzw. "Senderingenieur". Daraus, daß die Tarifvertragsparteien einmal die Mehrzahl, ein andermal die Einzahl gebraucht haben, kann auf eine rechtlich bedeutsame Begriffsänderung, was unter einem Senderingenieur zu verstehen sei, nicht geschlossen werden. Wenn ferner in dem Tarif vom 1. Oktober 1964 zusätzlich vom Senderingenieur "im Senderbetrieb" die Rede ist, so ist auch das unerheblich, weil kein Streit darüber besteht, daß der Kläger im Senderbetrieb tätig ist. Der einzig bedeutsame Unterschied beider tariflicher Regelungen liegt lediglich darin, daß ab 1. Oktober 1964 die Senderingenieure in eine neue Vergütungsgruppe überführt worden sind, nämlich in die Gehaltsgruppe III C.

Selbst wenn aber die Ansicht des Beklagten richtig wäre, die Tätigkeit eines Senderingenieurs nach dem Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964 sei eine andere als die unter der Geltung des MTV, so bliebe es doch noch immer bei der Regelung des Arbeitsvertrages der Parteien, nach dem die Tätigkeit des Klägers als die eines Senderingenieurs qualifiziert worden ist. Diese vertragliche Abmachung kann zuungunsten des Klägers nur durch eine Vertragsänderung im gegenseitigen Einverständnis, eventuell mit Hilfe der sog. Änderungskündigung beseitigt werden.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wenn der Beklagte meint, es komme für den Vergütungsanspruch bei "Widerspruch zwischen der Bezeichnung (Titel) des Beschäftigten oder der Vereinbarung bei der Einstellung und der Art seiner tatsächlichen Beschäftigung entsprechend dem Leistungsprinzip auf die tatsächlich geleistete und geforderte Arbeit" an, so ist das in dieser Allgemeinheit unrichtig. Diese Ansicht ist dann richtig, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Leistungen zu erbringen hat, die nach den Mindestbedingungen eines auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrags höher zu vergüten sind als im Einzelarbeitsvertrag vereinbart worden ist (§ 4 Abs. 1 und 3 TVG). Wird jedoch im Einzelarbeitsvertrag gerade Wert darauf gelegt, die Art der Tätigkeit vertraglich festzulegen und dem Arbeitnehmer die entsprechende Vergütung zu gewähren, wie das hier zutrifft, dann ist die vertragliche Bestimmung maßgebend. Das gilt gerade dann, wenn sich hierdurch der Arbeitnehmer, gemessen an den Tarifnormen, besser stehen sollte (§ 4 Abs. 3 2. Alternative TVG).

Der Beklagte meint demgegenüber, im vorliegenden Falle gehe das sog. Ordnungsprinzip dem Günstigkeitsprinzip vor. Durch den Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964 sei eine neue tarifliche Ordnung geschaffen worden, unter die auch das Arbeitsverhältnis der Parteien falle. Diese neue tarifliche Ordnung gehe einzelvertraglich günstigeren Regelungen vor. Das treffe für das Arbeitsverhältnis der Parteien zu, weil nach I Ziff. 4 des oben genannten Tarifvertrags die Verteilung der derzeitigen Arbeitsplätze der Techniker auf die drei Gehaltsgruppen nach I Ziff. 2 und 3 sich aus der Anlage zu dem Tarifvertrag ergebe. Der Arbeitsvertrag des Klägers sei aber der eines gehobenen Sendertechnikers und nicht eines Senderingenieurs. Deshalb habe der Kläger wie bisher nur Anspruch auf Vergütung nach Gehaltsgruppe IV A, in der die gehobenen Sendertechniker aufgeführt seien.

Zunächst ist es nicht unzweifelhaft, ob die neuen tariflichen Bestimmungen dahin auszulegen sind, es komme entgegen dem MTV auf eine Neubewertung der Arbeitsplätze der



Techniker nach der bei dem Inkrafttreten des Tarifvertrags vom 1. Oktober 1964 tatsächlich ausgeübten Tätigkeit an, wenn- gleich hierfür I Ziff. 5 Buchst. c des Tarifvertrags nebst einer Ergänzungsniederschrift der Tarifvertragsparteien vom 15. März 1966 sprechen könnten. Entscheidung ist, daß das Ordnungsprinzip mit der vom Beklagten gewünschten Wirkung hier nicht durchgreift. Richtig ist, daß die Normen des MTV durch den Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964 für den Bereich der Technik bei dem Beklagten teilweise abgelöst worden sind. Soweit das der Fall ist - z. B. neue Gehaltsgruppeneinteilung, evtl. auch neue Maßstäbe für die Eingruppierung -, ist die entsprechende Regelung des MTV durch den neuen Tarifvertrag ohne Einschränkung ersetzt worden. Dabei ist es gleichgültig, ob die neue tarifliche Regelung etwa ungünstigere Bedingungen für die Arbeitnehmer enthält oder nicht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II, S. 535 ff., 586 ff.). Jedoch konnte die neue tarifliche Regelung günstigere Abmachungen der Parteien im Einzelarbeitsvertrag nicht beseitigen. Denn grundsätzlich gehen günstigere Abmachungen im Arbeitsvertrag tariflichen Bestimmungen, die nur Mindestbedingungen enthalten, vor. Es ist dafür gleichgültig, ob solche vertraglichen Abmachungen vor oder nach Inkrafttreten eines Tarifvertrags getroffen worden sind (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 584). Wie unter der Herrschaft des MTV günstigere Abmachungen im Einzelarbeitsvertrag zulässig waren, so gelten diese ebenso neben den neuen tariflichen Bedingungen des Tarifvertrags vom 1. Oktober 1964 so lange weiter, bis sie durch die Parteien des Arbeitsvertrags auf die Tarifebene zurückgeführt werden. Der neue Tarifvertrag hat zwar teilweise die kollektive Ordnung des MTV abgelöst, nicht jedoch die für den Kläger etwa günstigeren Vereinbarungen, die die Parteien im Arbeitsvertrag getroffen haben. Richtig ist, daß es sich bei dem Vertrag der Parteien um einen Musterarbeitsvertrag mit typischem Inhalt handelt. Durch Abschluß solcher Arbeitsverträge ist aber keine kollektivähnliche Regelung der Arbeitsbedingungen getroffen worden, jedenfalls nicht über die Beschäftigung und ihre Qualifizierung durch die Parteien des Arbeitsvertrages und auch nicht



110

über die Vergütung für die vereinbarten Dienste. Im vorliegenden Fall kommt hinzu, - wie sich aus den Feststellungen des angefochtenen Urteils ergibt - , daß der Kläger als geprüfter Ingenieur aufgefordert worden war, sich gerade als Senderingenieur zu bewerben, und daß er als solcher auch eingestellt worden ist.

Der Beklagte verkennt auch, daß durch die bei ihm abgeschlossenen typischen Arbeitsverträge keine einem Tarifvertrag vorhergehende allgemeine Ordnung der Arbeitsbedingungen im Bereich des NDR geschaffen worden ist. Vielmehr ist lediglich die durch den MTV geschaffene allgemeine Ordnung durch die des Tarifvertrags vom 1. Oktober 1964 für den Bereich der Techniker teilweise geändert und abgelöst worden. Daher stellt sich hier das in der Rechtsprechung und Literatur umstrittene Problem nicht, ob und in welchem Umfang z. B. ein Tarifvertrag eine lediglich durch gleichlautende Arbeitsverträge geschaffene, der tariflichen Ordnung vorhergehende, einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer eines Betriebes- oder auch eines Unternehmens unmittelbar und zwingend ablösen kann, selbst wenn der später für den Betrieb oder das Unternehmen abgeschlossene und wirksam gewordene Tarifvertrag die vertraglichen Arbeitsbedingungen verschlechtert. Ob es in einem solchen Fall auf die inhaltlich gleichartige Regelung der Arbeitsbedingungen durch Einzelarbeitsverträge ankommt und deshalb kraft Ordnungsprinzip die Ablösung einer vertraglich geschaffenen Ordnung durch Tarifvertrag zu bejahen ist, oder ob nicht doch der entscheidende Unterschied darin liegt, daß die rechtliche Basis der Arbeitsbedingungen und damit der Ansprüche der Arbeitnehmer Einzelarbeitsverträge sind, die nicht dem kollektiven Arbeitsrecht zuzurechnen sind, kann hier dahingestellt bleiben (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 585, 591 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Band II, S. 426 ff. 429, 430⁷).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Dr. Pecher Dr. Neumann
Dr. Jung Gröbing

