

Aktenzeichen: 4 AZR 526/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 24. Februar 1982
Az. 4 AZR 526/79

I. Arbeitsgericht Bremen Urteil vom 3. Mai 1978
Az. 2 Ca 2339/77

II. Landesarbeitsgericht Bremen Urteil vom 11. Januar 1979
Az. 3 Sa 130/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gehaltsstufenregelung bei Radio Bremen

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Rundfunktarif-
vertrag Radio Bremen vom 15. März 1958 in der ab
1. April 1962 geltenden Fassung; MTV § 1; Gehalts-
tarifvertrag Gruppe III (gehobene Sprecherin)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Gehobene Sprecherin; Sprecherin mit besonderen Auf-
gaben; Gehaltsstufenregelung bei Radio Bremen; Ar-
beitnehmer oder freier Mitarbeiter; Kettenarbeits-
verträge



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



4 AZR 526/79

3 Sa 130/78 Bremen

Verkündet am
24. Februar 1982

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Trautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. Januar 1979 - 3 Sa 130/78 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben hat.



- 2 -

In diesem Umfang wird die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Klägerin, die der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) seit mindestens 1974 als Mitglied angehört, ist seit 1957 bei der beklagten Rundfunkanstalt als Rundfunksprecherin tätig.

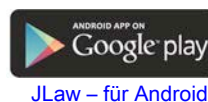
Seit 1958 wurde sie regelmäßig als Sprecherin vom Dienst eingesetzt, zunächst zweimal wöchentlich mit jeweils sechs Stunden Dienstzeit. Ab 1964 wurde sie wöchentlich dreimal sowie in den Urlaubszeiten anderer Sprecher vom Dienst voll und ab 1968 wöchentlich viermal beschäftigt. Darüber hinaus ist die Klägerin seit 1959 in der Sendung "Rundschau am Abend" als Sprecherin tätig. Diese Sendung, die etwa 20-mal pro Monat ausgestrahlt wird, dauert seit 1961 jeweils eine halbe Stunde (18.00 bis 18.30 Uhr) und erfordert eine halbstündige Vorbereitungszeit. Ferner wird die Klägerin seit 1. Februar 1964 in der Sendung "Sparschwein" eingesetzt, die dreimal wöchentlich (montags, mittwochs, freitags) von 18.30 bis 20.00 Uhr aufgenommen wird; für jede dieser Sendungen ist eine einstündige Vorbereitungszeit erforderlich.

Die Klägerin erhielt bis 1974 für ihre Tätigkeit Pauschal- und Einzelhonorare. Hinsichtlich des Einsatzes der Klägerin in der Sendung "Rundschau am Abend" schlossen die Parteien vom 1. August 1959 bis zum Abschluß des Dienstvertrages vom 6. Mai 1974 18 aneinandergereihte, jeweils befristete Dienstverträge. Der zwischen den Parteien unter dem Datum des 6. Mai 1974 abgeschlossene schriftliche Dienst-

- 3 -



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



- 3 -

vertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

§ 1

Frau J (nachstehend "Mitarbeiter" genannt) wird mit Wirkung vom 1. Mai 1974 als Sprecherin (geh.) eingestellt.

§ 2

Auf das Arbeitsverhältnis werden die Bestimmungen des Rundfunktarifvertrages vom 15. März 1958 in der jeweils gültigen Fassung angewendet.

Der Mitarbeiter wird in die Gruppe III/5 des genannten Tarifvertrages eingruppiert ...

Die Klägerin meint, ihre Eingruppierung im schriftlichen Dienstvertrag sei nicht tarifgerecht erfolgt. Sie stehe bereits seit 1959 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und habe deshalb ab 1. Mai 1974 in die Gehaltsstufe 7 der Gehaltsgruppe III und ab 1. Mai 1977 in die Gehaltsstufe 8 der Gehaltsgruppe III eingereiht werden müssen.

Die Klägerin hat mit der im Jahre 1977 erhobenen Klage die Höherstufung in ihrer Gehaltsgruppe und die sich daraus für die Zeit vom 1. Mai 1974 bis 31. Dezember 1975 ergebenden Gehaltsdifferenzbeträge in der unstreitigen Höhe von DM 6.860,-- brutto geltend gemacht.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt

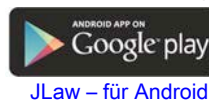
1. festzustellen, daß sie seit dem 1. Mai 1974 in die Gehaltsgruppe III Stufe 7 des Rundfunktarifvertrages und seit dem 1. Mai 1977 in die Gehaltsgruppe III Stufe 8 des Gehaltstarifvertrages einzugruppieren ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 6.860,-- brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, vor dem 1. Mai 1974 habe zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestanden. Nach Ziffer 9 der Erläuterungen zum Gehaltstarifvertrag dürfe bei Einstellun-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

gen in der Regel die Anrechnung der Vordienstzeiten auf die Eingruppierung nicht über die 5. Stufe hinausgehen. Danach seien die Parteien im Dienstvertrag vom 6. Mai 1974 verfahren. Bei den Vertragsverhandlungen hätten sie ausführlich über die Berufsjahre der Klägerin und ihre Anrechnung bei der Einstufung in die Gehaltsgruppe III verhandelt. Die Klägerin sei mit ihrer Einstufung in die Gehaltsstufe 5 der Gehaltsgruppe III einverstanden gewesen. Daran sei sie gebunden. Die nachträgliche Geltendmachung einer höheren Gehaltsstufe sei auch rechtsmißbräuchlich. Im übrigen hat die Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf DM 28.460,-- festgesetzt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dem Zahlungsantrag der Klägerin nur in Höhe von DM 4.188,-- brutto (Gehaltsdifferenzbeträge für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1975) stattgegeben, die weitergehende Zahlungsklage abgewiesen und die Berufung der Beklagten im übrigen zurückgewiesen. Den Streitwert hat das Landesarbeitsgericht neu auf DM 15.992,-- festgesetzt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision mit der Maßgabe, daß sie ihren Feststellungsantrag auf die Zeit ab 1. Januar 1975 beschränkt. Die Beklagte hat dieser teilweisen Klagerücknahme zugestimmt. Eine von der Klägerin zunächst eingelegte Anschlußrevision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat sie wieder zurückgenommen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, soweit es der Klage stattgegeben hat, und in diesem Umfang zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der in der Revisionsinstanz noch anhängigen Klage nicht stattgegeben werden.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 5 -

Der Feststellungsantrag der Klägerin ist zulässig. Sie hat zwar unbeanstandet von den Vorinstanzen in mißverständlicher Weise die Feststellung beantragt, daß sie seit 1. Mai 1974 in die Gehaltsgruppe III Stufe 7 und seit 1. Mai 1977 in die Gehaltsgruppe III Stufe 8 des Rundfunk-Tarifvertrages "einzugruppieren" sei. Dadurch kann der Eindruck entstehen, daß sie von der Beklagten eine rechtsgeschäftliche Handlung verlangt, mit der sie in die begehrten Stufen der Gehaltsgruppe III einzugruppieren sei. Das ist jedoch nach der tariflichen Regelung rechtlich nicht möglich. Für die Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe nach dem Rundfunk-Tarifvertrag der Beklagten ist vielmehr erforderlich und ausreichend, daß in der Gehaltsgruppe aufgeführte Tätigkeiten nach Anzahl und Wertigkeit überwiegen (Ziffer 1 der Erläuterungen zum Gehalts-Tarifvertrag). Damit kommt es für die Eingruppierung der Klägerin - wie im übrigen öffentlichen Dienst - auf die von ihr überwiegend ausübende Tätigkeit an. Dementsprechend ist die Klage nach dem gesamten Klagevorbringen als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen anzusehen, mit der die Feststellung erstrebt wird, daß der beklagte Arbeitgeber verpflichtet ist, Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe zu zahlen. Der Feststellungsantrag ist vorliegend auch zur Klärung des gesamten zwischen den Parteien streitigen Komplexes geeignet (vgl. BAG 30, 281 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

Diese Erwägungen schließen aber nicht das Rechtsschutzinteresse für den Leistungsantrag der Klägerin aus. Mit dem Leistungsantrag macht sie konkrete Zahlungsansprüche, die sie aus ihrem Feststellungsbegehren ableitet, geltend. Zahlungsansprüche in dieser Höhe ergeben sich nicht unmittelbar und zwingend aus dem Feststellungsantrag, sondern erst in Verbindung mit der maßgebenden Gehaltstabelle, die nicht Gegenstand des Feststellungsantrags ist. Auch wenn die Beklagte - wie vorliegend - die Höhe der Klageforderung in rechnerischer Hinsicht nicht bestreitet, beseitigt dies nicht

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 Rechtsschutzinteresse für den Leistungsantrag. Nach den Vorschriften der Zivilprozeßordnung hat ein Gläubiger Anspruch darauf, daß ihm wegen seiner Forderungen gegen den Schuldner durch die staatlichen Gerichte ein Vollstreckungstitel gewährt wird. Da das Gesetz insoweit keine Einschränkungen enthält, gilt dies auch für Leistungsklagen gegen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes.

Rechtsfehlerfrei haben die Vorinstanzen bejaht, daß zwischen den Parteien zumindest seit 1959 ein Arbeitsverhältnis besteht. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das Vertragsverhältnis der Parteien vor Abschluß des Arbeitsvertrages vom 6. Mai 1974 nicht lediglich als sogenanntes Freies-Mitarbeiter-Verhältnis anzusehen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterscheidet sich ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Bei der Frage, in welchem Maße der Mitarbeiter persönlich abhängig ist, ist vor allem die Eigenart der jeweiligen Tätigkeit zu berücksichtigen (vgl. BAG 30, 163 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Auf die Frage, ob die Parteien ihr Vertragsverhältnis als Arbeitsverhältnis oder Freies-Mitarbeiter-Verhältnis ansehen, kommt es nicht entscheidend an. Ungeachtet auch eines übereinstimmenden Parteiwillens sind vielmehr die tatsächliche Gestaltung und Durchführung der vertraglichen Beziehungen maßgebend (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Von diesem Begriff des Arbeitsverhältnisses gehen auch die Vorinstanzen aus.

Dies kann dazu führen, daß die Gerichte für Arbeits-sachen unter Umständen auch für lange zurückliegende Zeiträume ein Arbeitsverhältnis für ihre Entscheidung zugrunde zu legen oder festzustellen haben. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist kein rechtlicher Gesichtspunkt ersichtlich, der den Gerichten eine solche Beurteilung verwehren könnte. Gerade in Eingruppierungsstreitigkeiten ist es oft erforderlich und sogar unumgänglich, die Tätigkeit als Ar-

- 7 -



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



- 7 -

beitnehmer und die Eingruppierung für viele zurückliegende Jahre festzustellen, um die zutreffende Eingruppierung für die Gegenwart ermitteln zu können, z. B. beim Bewährungsaufstieg und bei Besitzstandsklauseln (vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 28. Oktober 1981 - 4 AZR 244/79 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Vorliegend haben die Vorinstanzen für die Zeit ab 1. August 1959 die für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses erforderliche persönliche Abhängigkeit der Klägerin bejaht. Das Arbeitsgericht, dessen Ausführungen sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, folgert dies daraus, daß die Klägerin ihre Tätigkeit bei der Beklagten in enger Zusammenarbeit mit deren Produktionsbetrieb habe durchführen müssen. Die Termine für die von ihr zu sprechenden Sendungen seien über einen längeren Zeitraum vorgegeben. Zu der regelmäßigen werktäglichen Livesendung "Rundschau am Abend" habe sie im Sender zu bestimmten Zeiten zu erscheinen und insoweit ihre vorgegebene Arbeitszeit einzuhalten. Zur Herstellung und Durchführung der Sendungen habe sie fortlaufend mit dem technischen Personal zusammenzuarbeiten und sei so in den produktionstechnischen Ablauf bei der Beklagten eingefügt. So sei das Vertragsverhältnis der Parteien mindestens seit 1959 durchgeführt worden. Aufgrund dieser mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen ist mit den Vorinstanzen anzunehmen, daß zwischen den Parteien seit mindestens 1959 ein Arbeitsverhältnis besteht. Entscheidend ist, daß die Klägerin hinsichtlich Zeit und Ort ihrer Arbeitsleistung sowohl für die Sendung "Rundschau am Abend" als auch als Sprecherin vom Dienst durch vertragliche Vereinbarungen und Weisungen der Beklagten gebunden ist und war und auch hinsichtlich der Art der Arbeitsleistung als Sprecherin nur die ihr vorgegebenen Texte verlesen darf. Die tatsächliche Gestaltung der Vertragsbeziehungen ergibt somit das Bild eines von den Parteien praktizierten Arbeitsverhältnisses (vgl. auch BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

- 8 -



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



Das seit mindestens 1. August 1959 zwischen den Parteien praktizierte Arbeitsverhältnis besteht von Anfang an auf unbestimmte Zeit und unbefristet. Die Befristungen, die in den in der Zeit von August 1959 bis Mai 1974 abgeschlossenen 18 Dienstverträgen vorgesehen waren, sind unwirksam. Befristungen in Arbeitsverträgen sind nur wirksam, wenn für sie ein sachlicher Grund besteht (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. aus neuerer Zeit BAG AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß sachliche Gründe für die vereinbarten Befristungen der Dienstverträge nicht ersichtlich sind und von der Beklagten auch nicht vorgetragen wurden.

Die Klägerin ist seit mindestens 1974 durch ihre Mitgliedschaft in der RFFU tarifgebunden. Als tarifgebundene Arbeitnehmerin findet auf sie der für die Beklagte vereinbarte Gehaltstarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 4 Abs. 1 TVG). Da sie bei der Beklagten jedenfalls seit 1. August 1959 unstreitig als gehobene Sprecherin im Sinne der seit 1. Juli 1971 geltenden Gehaltstarifverträge eingesetzt ist, ist sie danach in die Gehaltsgruppe III einzugruppieren, die im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht als Tätigkeitsmerkmal vorsah: "Sprecher (gehoben)". Das erkennt auch die Beklagte an.

Die für die ab 1. Januar 1975 begehrte Eingruppierung der Klägerin in die Stufe 7 erforderliche zwölfjährige Tätigkeit in Gehaltsgruppe III haben die Vorinstanzen jedoch rechtsfehlerhaft bejaht. Maßgebend für die Eingruppierung der Klägerin in die Gehaltsstufen sind folgende Vorschriften des Gehaltstarifvertrages:

"Allgemeine Bestimmungen

1. Die Eingruppierung in die Gruppen und Stufen erfolgt nach Tätigkeitsmerkmalen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Leistung, Arbeitsanfall und Berufserfahrung. Spätestens alle 2 Jahre erfolgt bei gleichbleibender Leistung eine Überprüfung, ob die Eingruppierung in die nächsthöhere Stufe der Gruppe oder in die nächsthöhere Gruppe gerechtfertigt ist. Streitige Fälle sind dem Tarifausschuß vorzulegen.

.....

Erläuterungen

.....

10. Findet ein Aufstieg von einer Hauptgruppe in eine nächste statt, dann wird der alte Steigerungsturnus in der nächsten Gehaltsgruppe beibehalten, wenn die Veränderung nur eine Stufe beträgt. Beträgt die Veränderung zwei oder mehr Stufen, so beginnt mit der Umgruppierung der neue Steigerungsturnus. Sind der Tag der Umgruppierung und der Tag der Stufensteigerung gleich, so beträgt die Veränderung mindestens zwei Stufen. Der Aufstieg aus einer Endstufe erfordert einen neuen Steigerungsrhythmus, beginnend mit dem Tag des Aufrückens."

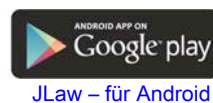
Aus diesen Vorschriften in Verbindung mit den Gehaltsätzen in den einschlägigen Gehaltstarifverträgen ergibt sich, daß der Arbeitnehmer zwar alle zwei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe aufsteigen kann, die Höhergruppierung eines Arbeitnehmers bei der Beklagten in eine höhere Gehaltsgruppe aber nicht mit einer Beibehaltung der bisherigen Gehaltsstufe verbunden ist, sondern zu einer Rückstufung in der Gehaltsstufe unter Beibehaltung des bisherigen Gehaltes führt mit der Möglichkeit, ein höheres Gehalt in der Endstufe der neuen Vergütungsgruppe zu erzielen, z. B. nach dem ab 1. Juli 1971 geltenden Gehaltstarifvertrag:

Gehaltsgruppe	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
VII (ab 1. 1.74 IV)	1.670,-- DM	1.772,-- DM	1.879,-- DM	1.991,-- DM
VIII (ab 1. 1.74 III)	1.991,-- DM	2.109,-- DM	2.232,-- DM	2.361,-- DM.

Nach diesem Gehaltstarif führt die Höhergruppierung eines Angestellten aus der Endstufe (Stufe 7) der Gehalts-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 10 -

gruppe VII in die Gehaltsgruppe VIII zu einer Herabstufung in die Gehaltsstufe 4 unter Beibehaltung des bisherigen Gehaltes (DM 1.991,--) mit der Möglichkeit, ein höheres Endgehalt in der Endstufe 7 (DM 2.361,--) zu erzielen. Demgemäß erfordert die Eingruppierung in die Stufe 7 einer Gehaltsgruppe nach festgestellter zwölfjähriger entsprechend qualifizierter Tätigkeit (hier: ab 1. Mai 1962), daß der Angestellte in dieser zwölfjährigen Tätigkeit auch tatsächlich die Merkmale der maßgebenden Gehaltsgruppe erfüllte. Ist er hingegen erst im Laufe der zwölfjährigen Tätigkeit in die höhere Gehaltsgruppe aufgestiegen, führte dies zu einer Herabstufung in der Gehaltsstufe, so daß er nach zwölfjähriger Gesamttätigkeit nicht die Stufe 7 der höheren Gehaltsgruppe erreichen kann. Die danach bis 1. Januar 1975 erforderliche zwölfjährige Tätigkeit der Klägerin in Gehaltsgruppe III kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht bejaht werden.

Hierbei geht der Senat davon aus, daß die Gehaltstarifverträge der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auch Anwendung finden, soweit die Klägerin in den ersten Jahren des Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht voll, sondern nur teilzeitbeschäftigt war und die wöchentliche Arbeitszeit weniger als die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit betrug. Die Vorschrift von § 1 II c des Manteltarifvertrages der Beklagten in der Fassung vom 22. Juni 1964, nach der dieser Manteltarifvertrag auf "Arbeitnehmer, die nicht vorwiegend bei Radio Bremen tätig sind", keine Anwendung findet, könnte zwar dafür sprechen, daß diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht mehr als die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit beträgt, nicht unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags fallen. Eine entsprechende Einschränkung enthält der Gehaltstarifvertrag nach seinem Wortlaut jedoch nicht. Es ist auch kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, inwiefern der Geltungsbereich des Gehaltstarifvertrages entsprechend einzuschränken wäre.

- 11 -



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



- 11 -

Die Tätigkeit der Klägerin als gehobene Sprecherin entspricht erst seit dem 1. Juli 1971 den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe III (früher: Gehaltsgruppe VIII). Die Gehaltstarifverträge der Beklagten, die vor dem 1. Juli 1971 galten, enthalten nämlich das Tätigkeitsmerkmal des gehobenen Sprechers nicht. Vielmehr wird in der Zeit vor dem 1. Juli 1971 in der Gehaltsgruppe III (früher: Gehaltsgruppe VIII) bezüglich der Sprecher nur das Tätigkeitsmerkmal "Sprecher mit besonderen Aufgaben" aufgeführt. Ob die Klägerin dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und bedarf noch entsprechender Aufklärung. Bei der Auslegung des Begriffs "Sprecher mit besonderen Aufgaben" wird das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls eine bei der Beklagten typische, spezifische Bedeutung dieses Begriffs zu berücksichtigen haben (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Sollte die Klägerin am 1. Juli 1971 in die Stufe 7 der früheren Gehaltsgruppe VII (jetzt: IV) eingruppiert gewesen sein, was das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls noch festzustellen haben wird, erreichte sie am 1. Juli 1971 als gehobene Sprecherin die Gehaltsstufe 4 der früheren Gehaltsgruppe VIII (jetzt: III) und könnte danach ab 1. Juli 1977 in die Gehaltsstufe 7 der Gehaltsgruppe III eingruppiert sein.

Die weiteren Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Ziffer 9 der Erläuterungen zum Gehaltstarifvertrag der Beklagten steht entgegen der Auffassung der Revision der Eingruppierung der Klägerin in die Stufe 7 der Gehaltsgruppe III ab 1. Januar 1975 nicht entgegen. Danach darf bei Einstellungen in der Regel die Anrechnung der Vordienstzeiten auf die Eingruppierung nicht über die 5. Stufe hinausgehen. Bei der Beschäftigung der Klägerin ab 1. Mai 1974 nach dem Dienstvertrag vom 6. Mai 1974 handelte es sich jedoch um keine Einstellung, da die Klägerin auch schon vor Abschluß dieses Dienstvertrages seit mindestens 1. August 1959 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand. Die Einstellung der Klägerin bei der Beklag-

- 12 -



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



- 12 -

ten erfolgte somit spätestens schon zum 1. August 1959.

Da die Regelungen des Gehaltstarifvertrags über die Eingruppierung und Einstufung der Arbeitnehmer zwischen tarifgebundenen Parteien zwingend gelten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG), konnten die Parteien im vorliegenden Fall nicht wirksam vereinbaren, zwischen ihnen habe vor dem 1. Mai 1974 kein Arbeitsverhältnis bestanden, um damit die Einstufung in eine höhere Stufe der einschlägigen Gehaltsgruppe zu vermeiden. Das wäre ein Verstoß gegen zwingendes Tarifrecht. Es handelt sich hier entgegen der Auffassung der Revision auch nicht um eine zulässige Vereinbarung über die tatsächlichen Voraussetzungen des tariflichen Anspruchs auf richtige Eingruppierung. Die Frage, ob zwischen bestimmten Parteien ein Arbeitsverhältnis oder Freies-Mitarbeiter-Verhältnis besteht oder bestand, betrifft nicht einen Umstand der dem Beweis zugänglichen Tatsachenwelt, sondern eine Rechtsfolge, die nicht zur Disposition der Parteien steht. Es geht hier insoweit um eine rechtliche Voraussetzung des tariflichen Anspruchs auf richtige Eingruppierung. Deshalb ist es unerheblich, ob die Parteien bei Abschluß des Dienstvertrages vom 6. Mai 1974 vereinbart haben oder sich darüber einig waren, daß es sich bei den vorangegangenen Dienstverträgen nicht um Arbeitsverträge, sondern um Freie-Mitarbeiter-Verträge gehandelt habe. Eine solche Vereinbarung wäre rechtlich unwirksam. Damit ist auch die Verfahrensrüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den von der Beklagten angebotenen Beweis über das Zustandekommen einer entsprechenden Vereinbarung erheben müssen, unbegründet.

Auf den tariflichen Anspruch auf Vergütung nach Gehaltsgruppe III Stufe 7 und 8 konnte die Klägerin auch nicht rechtswirksam verzichten. Ein solcher Verzicht ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig (§ 4 Abs. 4 Satz 1 TVG). Ein Vergleich in diesem Sinne ist hier nicht geschlossen worden. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob in dem Dienstvertrag vom 6. Mai 1974 ein Verzicht der Klägerin auf Gehaltsansprüche nach Gehaltsgruppe

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III Stufe 7 ab 1. Mai 1974 und Gehaltsgruppe III Stufe 8 ab 1. Mai 1977 zu erblicken ist. Ein solcher Verzicht wäre jedenfalls unwirksam.

Auch eine Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen (§ 4 Abs. 4 Satz 2 TVG), so daß der Einwand des Rechtsmißbrauchs gegenüber der Geltendmachung des Tarifgehalts nur in krassen Ausnahmefällen in Betracht kommt (vgl. Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 4 Rz. 356, 358). Ein solches rechtsmißbräuchliches Verhalten der Klägerin haben die Vorinstanzen rechtsfehlerfrei verneint.

Die noch rechtshängigen Vergütungsansprüche der Klägerin ab 1. Januar 1975 sind nicht verjährt (vgl. § 196 Abs. 1 Nr. 8, § 201 BGB). Denn mit der Klageerhebung im September 1977 hat die Klägerin insoweit die Verjährungsfrist eingehalten.

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

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Schmidt

Trautmann

