

Aktenzeichen: 4 AZR 564/78

LAG München - Urteil vom 9. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: TVG § 1 Form; BGB § 126, § 622 Abs. 3; BUrlG § 13;
LohnFG § 2 Abs. 3; Tarifvertrag zur Regelung der Arbeits-
bedingungen der bei den Zweigstellen des Goethe-Instituts
im Ausland beschäftigten deutschen nicht entsandten Ange-
stellten vom 19. November 1973 (TV Goethe-Institut) § 2 Abs. 1
Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Aus-
landsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigte
deutschen nicht entsandten Angestellten vom 28. September
1978 - TV Ang. Ausland - § 2 Abs. 1; BAT § 22

Leitsätze:

1. Anders als im allgemeinen bürgerlichen Rechtsverkehr hat die Schriftform bei Tarifverträgen nur Bedeutung für die Klarstellung ihres Inhaltes. Damit verstößt die Bezugnahme auf einen anderen Tarifvertrag dann nicht gegen § 1 Abs. 2 TVG, wenn die in Bezug genommene tarifliche Regelung anderweitig schriftlich abgefaßt ist und in dem verweisenden Tarifvertrag so genau bezeichnet wird, daß Irrtümer über Art und Ausmaß der in Bezug genommenen Regelung ausgeschlossen sind.
2. Die Tarifvertragsparteien können die ihnen zugewiesene Rechtssetzungsbefugnis nicht auf Dritte übertragen. Hierdurch werden jedoch Verweisungen auf andere Tarifverträge nicht ausgeschlossen. Danach umfaßt die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnormen in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Insoweit wird die bisherige Rechtsprechung des BAG (BAG 3, 303 = AP Nr. 3 zu § 4 TVG Geltungsbereich) aufgegeben.
3. Aus den dargelegten Gründen ist die Verweisung in § 2 Abs. 1 TV Goethe-Institut auf die jeweils für die unter den Geltungsbereich des TV Ang. Ausland fallenden Angestellten sowie die Verweisung in § 2 Abs. 1 TV Ang. Ausland auf die jeweils für die Angestellten im allgemeinen Bundesdienst geltenden tariflichen Vorschriften wirksam.
4. Bei Erfüllung des Bestimmtheitsgebotes und bestehender Sachgerechtigkeit bestehen auch keine rechtlichen Bedenken gegen die Inbezugnahme eines Tarifvertrages, der sich im Nachwirkungszustand des § 4 Abs. 5 TVG befindet.



4 AZR 564/78

2 (3) Sa 562/77 München

Verkündet am
9. Juli 1980

gez. 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 9. Juli 1980 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Röhslers und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 9. März 1978 - 2 (3) Sa 562/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger besitzt ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium in der Fachrichtung Kirchenmusik und Komposition. Mit Wirkung vom 1. März 1970 wurde er von dem Beklagten für die Zweigstelle A als Programmreferent und Organisator für Kulturarbeit eingestellt. Er erhält seit 1. Dezember 1973 Vergütung nach VergGr. IV a BAT. Seit dem 1. November 1974 ist der Kläger Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Der Kläger vertritt die Auffassung, seit diesem Zeitpunkt stehe ihm Vergütung nach VergGr. II a BAT zu. Aufgrund des zwischen der GEW und dem Beklagten abgeschlossenen Tarifvertrags zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei den Zweigstellen des Goethe-Instituts im Ausland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 19. November 1973 (TV Goethe-Institut) fänden die jeweils geltenden Vorschriften des BAT für Angestellte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind, Anwendung. Der Kläger hat demgemäß beantragt festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihn mit Wirkung vom 1. November 1974 nach VergGr. II a BAT zu vergüten.

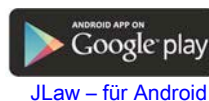
Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er meint, die Verweisung im TV Goethe-Institut auf die jeweils geltenden Vorschriften des BAT sei eine unzulässige Blankettverweisung. Die damit eingeschlossene Verweisung auf die hier maßgeblichen §§ 22, 23 BAT und die VergGrn. der Anlage 1 a zum BAT sei auch deshalb unwirksam, weil diese Vorschriften des BAT im Zeitpunkt des Abschlusses des TV Goethe-Institut (19. November 1973) aufgrund der Kündigung des BAT zum 31. Dezember 1969 nur noch kraft Nachwirkung gegolten hätten. Im übrigen erfülle der Kläger nicht die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 7.200,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

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

Das Landesarbeitsgericht führt aus, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien könnten die Vorschriften des BAT keine Anwendung finden. Mit dem Abschluß des TV Goethe-Institut hätten sich die GEW und der Beklagte durch eine allgemeine Blankettverweisung auf Vorschriften des BAT dem jeweiligen Tarifvertrag anderer Fachgebiete unterstellt. Dieses Verfahren sei unzulässig, weil die Parteien eines Tarifvertrags ihre Tarifzuständigkeit nicht auf andere Tarifvertragsparteien delegieren könnten. Darüber hinaus habe die von den Tarifvertragsparteien des TV Goethe-Institut gewählte Verfahrensweise zu einer unklaren Rechtslage geführt, weil zur Zeit des Abschlusses des TV Goethe-Institut der in Bezug genommene BAT nur kraft Nachwirkung und in einer keineswegs sicher feststellbaren Fassung gegolten habe.

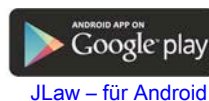
Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des BAT anwendbar, die für zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandte Angestellte gelten. Damit richtet sich die Vergütung des Klägers nach den für den jeweiligen Klagezeitraum geltenden Tätigkeitsmerkmalen der VergGrn. der Anlage 1 a zum BAT und den §§ 22, 23 BAT sowie unter Umständen nach § 6 des 37. Änderungs-TV zum BAT.

Das folgt aus § 2 Abs. 1 TV Goethe-Institut und § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Regelung der Arbeitsbedin-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

gungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 28. September 1973 (TV Ang Ausland).

§ 2 Abs. 1 TV Goethe-Institut lautet:

"Für die in § 1 genannten Angestellten gelten die für die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten (TV Ang Ausland) vom 28. September 1973 fallenden Angestellten jeweils geltenden Tarifvorschriften als vereinbart, soweit nachstehend nicht etwas Abweichendes bestimmt ist. Bei der Anwendung der Vorschriften nach Satz 1 tritt an die Stelle des Bundes (Geschäftsbereich Auswärtiges Amt) das Goethe-Institut als Arbeitgeber."

§ 2 Abs. 1 TV Ang Ausland lautet:

"Für die in § 1 genannten Angestellten gelten die für unter den Geltungsbereich der Anl. 2 d zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) - Sonderregelungen für Angestellte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind - fallende Angestellte des Bundes jeweils geltenden Tarifvorschriften als vereinbart, soweit nicht in diesem Tarifvertrag etwas Abweichendes bestimmt ist."

Für die Angestellten der Anl. 2 d zum BAT gelten hinsichtlich der Vergütung die VergGrn. der Anlage 1 a zum BAT und die §§ 22, 23 BAT, weil die Sonderregelung 2 d zum BAT keine von diesen Vorschriften abweichende Regelung vorsieht.

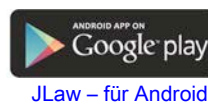
Die Blankettverweisung in § 2 Abs. 1 TV Goethe-Institut auf die für Angestellte des TV Ang Ausland jeweils geltenden Tarifvorschriften ist entgegen der Meinung des

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
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Beklagten wirksam. Die für Tarifverträge durch § 1 Abs. 2 TVG gesetzlich vorgeschriebene Schriftform ist gewahrt. Es war nicht erforderlich, daß die in Bezug genommenen Vorschriften des BAT im TV Goethe-Institut oder im TV Ang Ausland, auf den der TV Goethe-Institut verweist, aufgenommen oder diesen Tarifverträgen als Anlage beigelegt werden mußten. Das läßt sich zwar nicht damit begründen, daß die Vorschriften des BAT, an die der TV Goethe-Institut durch die Bezugnahme auf den TV Ang Ausland anknüpft, außerhalb der Willenserklärungen der Tarifvertragsparteien des TV Goethe-Institut geblieben seien, also nicht zu der Erklärung gehörten, die vom Gebot der Schriftlichkeit betroffen sei (so Herschel, BB 1963, 1222). Denn die Tarifvertragsparteien haben durch die Verweisung auf die Vorschriften des BAT diese Vorschriften in ihren Willen aufgenommen. Die einschlägigen Vorschriften des BAT sollen nämlich nach dem eindeutig erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien des TV Goethe-Institut aufgrund der Verweisung für die tarifgebundenen Mitglieder der vertragsschließenden GEW gelten. Daran ändert nichts, daß die Tarifvertragsparteien des TV Goethe-Institut auf den Inhalt der Vorschriften des BAT keinen Einfluß genommen haben und nehmen wollten. Ob, worauf es hier allein ankommt, die einschlägigen Vorschriften des BAT in den TV Goethe-Institut aufzunehmen oder ihm als Anlage beizufügen waren, läßt sich nicht nach der Art des Zustandekommens der Willenserklärung beurteilen. Danach differenziert auch die Vorschrift des § 126 BGB nicht. Vielmehr ist allein entscheidend, ob der Zweck der Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG die Aufnahme oder Beifügung der Vorschriften des BAT in den TV Goethe-Institut erfordert. Das ist zu verneinen.

Bei privatrechtlichen Willenserklärungen wird in Rechtslehre und Rechtsprechung zur Einhaltung der gesetzlichen Schriftform nach § 126 BGB gefordert, daß

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 -

die gesamte Willenserklärung in einer Urkunde enthalten ist und in Bezug genommene Schriftstücke mindestens als Anlage der Urkunde beigelegt werden (die Bezugnahme auf unwesentliche Bestandteile einer Willenserklärung, die anderweitig schriftlich niedergelegt sind, wird von der neueren Rechtsprechung des BGH erlaubt; vgl. BGHZ 52, 25; Staudinger-Dilcher, BGB, 12. Aufl. 1980, § 126 Rz. 10, jeweils mit weiteren Nachweisen). Dies wird mit Recht damit begründet, daß die Schriftform den Inhalt der Willenserklärung klarstellen und vor ihrer übereilten Abgabe schützen soll (vgl. BGHZ 26, 142 [146]). Der letztere Zweck der Schriftform entfällt aber für die Parteien eines Tarifvertrages. Nach der Rechtsprechung des Senats dient die Schriftform beim Tarifvertrag vielmehr lediglich der Klarstellung seines Inhalts (BAG 14, 140 = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG; ebenso: Dietz, Festschrift für Nipperdey, 1965, Bd. II, S. 156 f.; Groß, BlStSozArbR 1965, 287; vgl. auch BAG 6, 31 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Effektivklausel). Dieses Ziel ist aber auch dann erreicht, wenn die in Bezug genommene Regelung anderweitig schriftlich abgefaßt ist und so genau bezeichnet wird, daß Irrtümer über Art und Ausmaß der in Bezug genommenen Regelung ausgeschlossen sind (BAG 14, 140 = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG im Anschluß an BAG 8, 143 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG; ebenso: Dietz, aaO, S. 156; Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 1 Rz. 103 mit weiteren Nachweisen). Tarifverträge, auf die verwiesen wird, müssen daher im einzelnen gekennzeichnet werden (BAG AP Nr. 8 zu § 9 TVG). Demgemäß hat das Bundesarbeitsgericht die Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG als gewahrt angesehen, wenn in einem Tarifvertrag auf eine bestimmte andere bestehende tarifliche Regelung Bezug genommen wird (BAG 8, 143 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG). Nichts anderes kann gelten, wenn auf eine "jeweils geltende" tarifliche Regelung verwiesen wird, sofern sie nur bestimmt genug bezeichnet ist und die Mitglieder der Tarifvertragsparteien jeweils erkennen können, welche konkrete tarifliche

- 7 -



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



- 7 -

Regelung gemeint ist. Entscheidend ist, daß Zweifel über die in Bezug genommene Regelung auszuschließen sind. Daher ist der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung auch von der Wahrung der Schriftform ausgegangen, wenn in einem Tarifvertrag auf für Beamte jeweils geltende Tätigkeitsverzeichnisse verwiesen wird (BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn) oder auf eine jeweilige vom Arbeitgeber einseitig erlassene Regelung bestimmter Arbeitsbedingungen Bezug genommen und sie zum Gegenstand des Tarifvertrages gemacht wird (BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

Entgegen der Auffassung des Senats sehen Buchner (AR-Blattei, Tarifvertrag V C unter III 2 b), Gröbing (AuR 1961, 337), Hueck-Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl. 1967, Bd. II, Halbbd. 1, S. 554) und Nipperdey-Säcker (AR-Blattei, Tarifvertrag II B unter III 1 c) in der Verweisung auf "jeweils geltende" und damit auch künftige Tarifverträge einen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG. Während Gröbing nur auf die **Kommentarliteratur** verweist, meinen Hueck-Nipperdey und Nipperdey-Säcker, das Schriftformerfordernis sei hier deshalb verletzt, weil die Urkunde, auf die verwiesen werde, noch gar nicht bestehe und auch nicht bestehen könne. Dem ist entgegenzuhalten, daß die Klarstellungsfunktion der Schriftform eines Tarifvertrages bereits erreicht ist, wenn im Zeitpunkt seiner jeweiligen Anwendung die in Bezug genommene Regelung schriftlich abgefaßt und im verweisenden Tarifvertrag ihrerseits bestimmt genug bezeichnet ist (vgl. auch Iffland, DB 1964, 1738). Dabei muß berücksichtigt werden, daß dann, wenn ein Tarifvertrag auf jeweils geltende andere tarifliche Regelungen verweist, diese erst dann zur Anwendung kommen sollen, wenn sie rechtlich existent, also auch ihrerseits dem tariflichen Schrift-

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

formerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG entsprechend schriftlich abgefaßt sind.

Buchner vertritt die Auffassung, nach § 126 BGB sei maßgebend, daß das schriftlich Niedergelegte von den Vertragsparteien handschriftlich unterzeichnet werde. Daran fehle es, wenn die in Bezug genommene tarifliche Regelung im verweisenden Tarifvertrag nicht wiedergegeben oder wenigstens als Anlage beigeheftet sei. Damit verkennt Buchner, daß die Unterschriften der Tarifvertragsparteien unter dem verweisenden Tarifvertrag auch die Verweisung auf die andere tarifliche Regelung und damit diese Regelung selbst ihrem Inhalt nach decken. Fraglich kann nur sein, ob dies nach dem Zweck der Schriftform ausreichend ist. Das ist indessen vorliegend zu bejahen.

Die Blankettverweisung im TV Goethe-Institut auf die jeweils geltenden Tarifvorschriften für die Angestellten, die unter den TV Ang Ausland vom 28. September 1973 fallen, ist hinreichend bestimmt. Der TV Ang Ausland ist in den einschlägigen Tarifsammlungen für den öffentlichen Dienst publiziert, insbesondere für die Mitglieder der GEW, die den TV Goethe-Institut abgeschlossen hat, im GEW-Taschenbuch für Angestellte, das die GEW für ihre Mitglieder herausgegeben hat. Die Sonderregelung 2 d zum BAT sowie die übrigen Vorschriften des BAT, die für die Angestellten des TV Ang Ausland gelten (§ 2 TV Ang Ausland), sind in ihrer jeweiligen Fassung in den zahlreichen Textsammlungen und Kommentaren zum BAT veröffentlicht (vgl. z.B. Böhm-Spiertz, Kommentar zum BAT; Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, Kommentar zum BAT; Dittmeier-Zängl, Bundesangestelltentarifvertrag; Repenning-Seip, Das Angestelltenrecht im öffentlichen Dienst - Textsammlung -; Uttlinger-Breier-Kiefer, Kommentar zum Bundes-Angestelltentarifvertrag). Ob die Rechtslage anders zu beurteilen ist, wenn den Mitgliedern der bezugnehmenden Tarifparteien die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen nur schwer zugänglich sind, kann daher hier offenbleiben (vgl. hierzu Buchner, aaO).

- 9 -

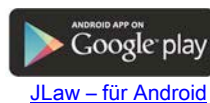


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Durch die Verweisung auf die "jeweils geltenden" Vorschriften des BAT sind die Vorschriften des BAT wirksames Tarifrecht i.S. des TV Ang Ausland und des TV Goethe-Institut geworden, auch soweit sie beim Abschluß dieser Tarifverträge (28. September 1973 bzw. 19. November 1973) aufgrund der Kündigung des BAT zum 31. Dezember 1969 nur noch kraft Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG galten. § 2 TV Ang Ausland nimmt nämlich ohne Einschränkung auf die Vorschriften des BAT Bezug, die damals für Angestellte der Anl. 2 d galten. Hierzu gehörten auch die nur noch kraft Nachwirkung geltenden Vorschriften des BAT. Die Vereinbarung von nachwirkenden Tarifvorschriften als Tarifrecht in einem anderen Tarifvertrag ist unbedenklich zulässig. Die Tarifpartner wollten hier nämlich nicht die nachwirkenden Tarifnormen des BAT im Nachwirkungszustand des § 4 Abs. 5 TVG übernehmen, was unzulässig gewesen wäre (vgl. BAG 25, 34 und 27, 22 = AP Nrn. 6 und 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Vielmehr wollten sie nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend geltende neue Tarifnormen setzen. Hätten sie nachwirkende Tarifnormen schaffen wollen, hätten sie dies eindeutig zum Ausdruck gebracht, wie es in zahlreichen Tarifverträgen zur Änderung und Ergänzung des BAT mit sogenannten Weiteranwendungsklauseln in den Jahren 1970 bis 1973 geschehen ist. Die Vereinbarung nachwirkender Tarifnormen als Tarifrecht in einem anderen Tarifvertrag ist auch bestimmt genug, wenn die in Bezug genommenen Tarifvorschriften - wie im vorliegenden Fall - ihrerseits hinreichend genau bezeichnet sind, so daß ein Irrtum nicht möglich ist.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts galt der BAT zur Zeit der Tarifabschlüsse am 28. September 1973 und 19. November 1973 in einer durchaus sicher feststellbaren Lage. Am 28. September 1973 galten die Vorschriften des BAT, die am 31. Dezember 1969 in Kraft waren, kraft Nachwirkung. Die nach dem 31. Dezember 1969



- 10 -

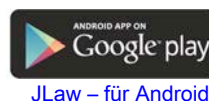
vereinbarten Tarifverträge, die neue Regelungen für die "Weiteranwendung des gekündigten Bundes-Angestelltarifvertrages (BAT)" trafen, wollten den BAT ergänzende Tarifnormen im Nachwirkungszustand schaffen. Das geltende Tarifrecht kennt aber Tarifverträge mit von vornherein nachwirkenden Normen nicht. Daher war durch diese "Tarifverträge" kein wirksames Tarifrecht gesetzt worden (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. BAG 25, 34 und 27, 22 = AP Nrn. 6 und 8 zu § 4 TVG Nachwirkung); diese Tarifverträge bleiben mithin für die Feststellung der am 28. September 1973 geltenden Vorschriften des BAT unberücksichtigt. Eine Unsicherheit über die Rechtslage konnte damals nicht bestehen, da das Urteil des Senats vom 14. Februar 1973 (BAG 25, 34 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung) über die Unwirksamkeit von Tarifverträgen zur Änderung nachwirkender Tarifnormen des BAT bereits bekannt war. Bei **Ab-schluß des TV Goethe-Institut am 19. November 1973** waren durch den 31. Änderungs-Tarifvertrag zum BAT vom 18. Oktober 1973 mit Wirkung vom 1. November 1973 wieder zahlreiche Vorschriften des BAT neu in Kraft gesetzt worden, während die übrigen Vorschriften des BAT weiterhin kraft Nachwirkung galten. Auch insoweit ist also das damals geltende Tarifrecht des BAT sicher feststellbar.

Die Blankettverweisung im TV Goethe-Institut auf die tariflichen Vorschriften, die für die Angestellten des TV Ang Ausland jeweils gelten, ist durch die den Tarifvertragsparteien zustehende Rechtssetzungsbefugnis gedeckt. Die Tarifautonomie, die den Koalitionen durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert ist (vgl. BAG vom 10. Juni 1980 - 1 AZR 822/79 -, [demnächst] AP Nr. 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BVerfGE 44, 322 [340 f] = AP Nr. 15 zu § 5 TVG), umfaßt gegenständlich die Befugnis, Rechtsnormen zu setzen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln (§ 1 Abs. 1 TVG). Diese Rechtssetzungsbefugnis ist den Koalitionen

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

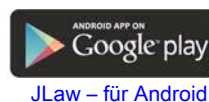
wegen des von ihnen verfolgten Zweckes, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu ordnen und zu fördern, eingeräumt. Die Koalitionen können die ihnen eingeräumte Rechtssetzungsbefugnis aber nicht auf Dritte übertragen. Denn die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist durch Art. 9 Abs. 3 GG im Rahmen ihres Aufgabengebietes nur ihnen anvertraut. Durch die Delegation ihrer eigenen originären Rechtssetzungsbefugnis würden die Koalitionen im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs dann nämlich die Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen einem Dritten überlassen. Das stünde nicht im Einklang mit Art. 9 Abs. 3 GG. Auch das Tarifvertragsgesetz enthält keine Vorschrift, die den Tarifvertragsparteien eine Delegation ihrer Rechtssetzungsbefugnis erlaubt, wobei offenbleiben kann, ob die Befugnis zu einer solchen Delegation überhaupt mit rechtsstaatlichen Grundsätzen vereinbar wäre.

Die Verweisung im TV Goethe-Institut auf jeweils unter anderen Tarifvertragsparteien geltende tarifliche Vorschriften stellt jedoch keine Delegation der Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien im vorstehenden Rechtssinne dar. Die Tarifvertragsparteien gestatten durch die Verweisung auf eine andere jeweils geltende tarifliche Regelung nämlich nicht anderen Tarifparteien, Rechtsnormen im Geltungsbereich des von ihnen selbst normierten verweisenden Tarifvertrags zu setzen. Nur kraft der von ihnen gesetzten Verweisungsbestimmung erlangen Tarifnormen aus dem anderen Tarifbereich Geltung im Bereich des verweisenden Tarifvertrages. Die Tarifvertragsparteien begeben sich daher mit einer Verweisung auf die jeweils geltenden Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien nicht ihrer eigenen Rechtssetzungsbefugnis. Sie können vielmehr die Verweisungsbestimmungen jederzeit aufheben, modifizieren oder durch andere

- 12 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

Tarifnormen ersetzen. Sie bleiben also "Herr der von ihnen gesetzten Verweisungsbestimmung" und damit dessen, was als Tarifrecht gelten soll (so zutreffend Buchner, AR-Blattei, Tarifvertrag V C unter II 2; Dietz, aaO, S. 356; Herschel, BB 1963, 1222 f.; Iffland, DB 1964, 1739; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Rz. 104; in diesem Sinne auch Frey, AuR 1958, 306 f.).

Demgegenüber hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG 3, 303 = AP Nr. 3 zu § 4 TVG Geltungsbereich) unter Zustimmung von Gröbing (AuR 1961, 336), Groß (BlStSozArbR 1965, 288), Gumpert (BB 1961, 1276), Hueck-Nipperdey (aaO, S. 454) und Nipperdey-Säcker (aaO, unter III 1 c) die Auffassung vertreten, daß in der Verweisung auf einen jeweils unter anderen Tarifvertragsparteien geltenden Tarifvertrag doch eine Delegation der Rechtssetzungsbefugnis liege. Dieser Rechtsprechung kann der für Fragen des Tarifrechts nunmehr zuständige erkennende Senat nicht folgen. Er gibt sie deshalb hiermit auf.

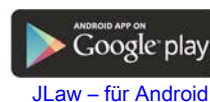
Die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien des TV Goethe-Institut umfaßte das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Vorschriften des TV Goethe-Institut in einem engen Sachzusammenhang steht. Mit einem Tarifvertrag soll eine wirtschaftlich sinnvolle und sozial gerechte Ordnung der Arbeitsbedingungen angestrebt werden (Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Rz. 54 f.). Das Grundgesetz hat durch Art. 9 Abs. 3 GG die Regelung dieser Ordnung den Koalitionen überlassen. Darin kommt die Wertentscheidung des Grundgesetzgebers zum Ausdruck, daß die Koalitionen die geeigneten Institutionen sind, eine wirtschaftlich sinnvolle und sozial gerechte Ordnung der Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu garantieren. Innerhalb des von den Tarifvertragsparteien selbst gewählten und frei bestimmten Geltungsbereichs nehmen sie daher durch die Normsetzung die ihnen vom Grundgesetzgeber zugewiesene Aufgabe wahr. Der Geltungs-

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

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bereich des jeweiligen Tarifvertrages bestimmt aber zugleich die Grenzen der **Rechtssetzungsbefugnis der Tarifpartner**. Die unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeitsleistung der einzelnen Arbeitnehmer, ihre unterschiedlichen persönlichen, arbeitsbedingten und sozialen Verhältnisse erfordern eine differenzierende Regelung der Arbeitsbedingungen. Werden etwa in einem Tarifvertrag schwerbehinderten Arbeitnehmern zusätzliche bezahlte Pausen zugestanden, so ist es nicht ohne weiteres sachgerecht oder gar zwingend, auch anderen Arbeitnehmern solche bezahlte Pausen zu gewähren. Die Sachgerechtigkeit, die durch tarifliche Regelungen erreicht werden soll und die der gesetzgeberische Grund für die den Tarifpartnern eingeräumte **Rechtssetzungsbefugnis** ist, besteht grundsätzlich nur für den Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages. Ob die Regelungen eines Tarifvertrages auch außerhalb ihres Geltungsbereichs für bestimmte Arbeitsverhältnisse eine sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen enthalten, brauchen die vertragschließenden Tarifvertragsparteien daher nicht zu berücksichtigen.

Diese Bewertung tarifvertraglicher Regelungen wird bestätigt durch tarifdispositive gesetzliche Vorschriften, die den Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen von zwingenden gesetzlichen Vorschriften und den Parteien des Einzelarbeitsvertrages die Vereinbarung dieser tariflichen Regelung mit gesetzlicher Rückwirkung erlauben. Solche tarifdispositive Vorschriften enthalten § 622 Abs. 3 BGB, § 13 BUrlG und § 2 Abs. 3 LohnFG. Nach diesen gesetzlichen Regelungen können die Arbeitsvertragsparteien die abweichenden tariflichen Vorschriften nur im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages vereinbaren. Damit bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, daß die maßgebenden tariflichen Vorschriften nur in ihrem Geltungsbereich eine sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen enthalten. Andernfalls hätte er auch Arbeitsvertragsparteien außerhalb des Geltungsbereichs des jeweiligen Tarifver-

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



- 14 -

trages die Vereinbarung der tariflichen Bestimmungen gestattet. Von einer solchen Regelung hat der Gesetzgeber aber bewußt abgesehen.

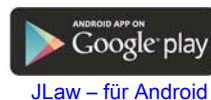
Da den Tarifvertragsparteien die **Rechtssetzungsbe-**
fugnis nur im Hinblick auf die Herbeiführung einer wirtschaftlich sinnvollen und sozial gerechten Ordnung eingeräumt ist, ist die Grenze ihrer **Rechtssetzungsbefugnis** grundsätzlich dann erreicht, wenn sie schlechthin tarifliche Regelungen eines anderen tariflichen Geltungsbereichs übernehmen. Von den in Bezug genommenen tariflichen Vorschriften kann nämlich nicht von vornherein angenommen werden, daß auch sie eine sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen im Bereiche des verweisenden Tarifvertrages enthalten können. Keine Bedenken gegen die **Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien** bestehen zwar dann, wenn sie Regelungen eines bestehenden Tarifvertrages übernehmen oder auf solche Regelungen verweisen (so schon BAG 8, 143 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG; Dietz, aaO, S. 156); denn die Übernahme einer anderen bestehenden tariflichen Regelung bedeutet, daß die Tarifvertragsparteien diese Vorschriften kennen und auch für ihren eigenen Geltungsbereich als eine sachgerechte Regelung ansehen. Damit verwirklichen sie gerade den Zweck der Tarifautonomie.

Anders ist die Rechtslage aber, wenn die Tarifvertragsparteien auf künftige tarifliche Regelungen aus einem anderen Geltungsbereich verweisen. Eine solche Verweisung liegt in der Bezugnahme auf "jeweils geltende" andere tarifliche Vorschriften, wie sie die Tarifvertragsparteien in § 2 TV Goethe-Institut vereinbart haben. Hier kennen die Tarifvertragsparteien die künftigen tariflichen Regelungen des anderen Geltungsbereichs nicht. Grundsätzlich können sie daher in solchen Fällen überhaupt nicht beurteilen und voraussehen, ob diese Vorschriften auch für ihren Geltungsbereich eine sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen enthalten

- 15 -



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



und in Zukunft enthalten werden. Wenn sie dann gleichwohl diese Vorschriften im voraus - ohne sie zu kennen - übernehmen, nehmen sie in Kauf, daß im Geltungsbereich ihres eigenen Tarifvertrages Vorschriften Anwendung finden, die sie möglicherweise selbst als nicht sachgerecht ansehen. Eine derartige Gestaltungsmöglichkeit gewährt ihnen jedoch weder das Grundgesetz noch das TVG. Die **Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erstreckt sich also nicht darauf, Normen zu vereinbaren, deren Sachgerechtigkeit für ihren Geltungsbereich sie nicht beurteilen können.**

Damit ist jedoch nicht jede Blankettverweisung in Tarifverträgen auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften unzulässig. Vielmehr können Blankettverweisungen nach dem Zweck der **Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien** zugelassen werden, wenn die Tarifvertragsparteien die Sachgerechtigkeit der aufgrund der Verweisung eintretenden künftigen Regelungen schon im voraus beurteilen und übersehen können. Dies ist in zwei Fällen möglich:

1. Wenn die Tarifvertragsparteien auf einen jeweils geltenden anderen Tarifvertrag verweisen, den sie selbst abgeschlossen haben, dann haben sie zugleich die Möglichkeit, bei einer Änderung des in Bezug genommenen Tarifvertrages auch die verweisende eigene tarifliche Regelung zu ändern. Belassen sie es dann aber doch bei der Verweisung, so liegt hierin ihre Entscheidung, daß auch der in Bezug genommene Tarifvertrag eine sachgerechte Regelung für den Bereich des verweisenden Tarifvertrages enthält. Diese Wertentscheidung liegt im Rahmen ihrer Tarifautonomie. Deshalb sind Blankettverweisungen auf jeweils geltende andere Tarifverträge zwischen denselben Tarifvertragsparteien unbedenklich zulässig (ebenso: Dietz, aaO, S. 156; Gumpert, BB 1961, 1276). Somit ist die Verweisung in § 2 TV Ang Ausland auf jeweils geltende Vorschriften des BAT wirksam. Der TV Ang Ausland ist

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



- 16 -

zwischen der Bundesrepublik Deutschland einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossen. Dieselben Tarifvertragsparteien haben auch den BAT vereinbart.

2. Wenn zwischen dem Geltungsbereich der verweisenden Vorschriften und dem Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifregelung ein enger Sachzusammenhang besteht, kann davon ausgegangen werden, daß die sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrages auch für den Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrages sachgerecht ist. Jedenfalls ist es aus Sachgründen nicht zu beanstanden, wenn Tarifvertragsparteien wegen des engen Sachzusammenhangs künftige Regelungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages auch für ihren Geltungsbereich im voraus als sachgerecht beurteilen. So weist Frey (AuR 1958, 306) zutreffend darauf hin, daß es vernünftig, gerecht und praktikabel ist, wenn in einem Tarifvertrag für die Arbeitsbedingungen fachfremder Arbeitnehmer auf den jeweiligen Tarifvertrag des betreffenden Fachgewerbes verwiesen wird, wenn z.B. in einem Tarifvertrag für ein Chemie-Unternehmen bezüglich der Fabrikmaurer auf Tarifverträge des Baugewerbes Bezug genommen wird.

Hingegen kann die kurzfristige Kündbarkeit des verweisenden Tarifvertrages für sich allein die Zulässigkeit von Blankettverweisungen nicht rechtfertigen. Auch wenn die Tarifparteien den verweisenden Tarifvertrag kurzfristig kündigen können oder die durch die Verweisung bewirkte Regelung jederzeit durch eine selbst konzipierte ersetzen können, weil sie die in Bezug genommene Lösung nicht mehr für angemessen halten (vgl. hierzu Buchner, aaO, unter II 2), so gälte doch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Zustandekommen einer neuen Vereinbarung die in Bezug genommene Regelung zunächst weiter. Hierauf erstreckt sich aber aus den dargelegten Gründen

- 17 -



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



nicht die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, wenn sie die Sachgerechtigkeit dieser Regelung nicht im voraus beurteilen können.

Soweit hiernach in Tarifverträgen die Verweisung auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zulässig ist, wird entgegen der Auffassung des Ersten Senats (BAG 3, 303 = AP Nr. 3 zu § 4 TVG Geltungsbereich) auch das Prinzip der Tarifeinheit nicht verletzt. Das Prinzip der Tarifeinheit besagt, daß auf ein und dasselbe Rechtsverhältnis nur ein Tarifvertrag angewendet werden kann und daß demgemäß für jeden Betrieb im allgemeinen nur ein Tarifvertrag in Betracht kommt (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Rz. 162 mit weiteren Nachweisen). Bei Verweisungen in Tarifverträgen auf andere tarifliche Vorschriften gilt nur der verweisende Tarifvertrag (Iffland, DB 1964, 1739 f.). Die Vorschriften des in Bezug genommenen Tarifvertrages werden Bestandteil des verweisenden Tarifvertrages. Das wird offensichtlich, wenn die Tarifvertragsparteien, was ihnen freisteht, die jeweiligen Vorschriften eines anderen Tarifvertrages, die sie übernehmen wollen, wörtlich in ihren Tarifvertrag aufnehmen. Dadurch tritt dieselbe Rechtswirkung wie bei einer Verweisung ein. In beiden Fällen kann daher von einer Verletzung des Prinzips der Tarifeinheit keine Rede sein.

Nach diesen Grundsätzen ist die Verweisung in § 2 TV Goethe-Institut auf die jeweils geltenden Tarifvorschriften des BAT für die Angestellten des TV Ang Ausland wirksam. Die Tarifvertragsparteien des TV Goethe-Institut einerseits und diejenigen des BAT sowie des TV Ang Ausland andererseits sind zwar nicht identisch. Zwischen dem Geltungsbereich des TV Goethe-Institut und des TV Ang Ausland besteht aber ein enger Sachzusammenhang. Der TV Ang Ausland gilt für die deutschen Angestellten, die bei den diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen der Bundesrepublik Deutsch-

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



- 18 -

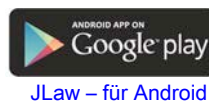
land im Ausland an Ort und Stelle eingestellt und beschäftigt werden. Diese Angestellten werden zur Wahrnehmung außenpolitischer und diplomatischer Aufgaben der Bundesrepublik Deutschland im Ausland eingesetzt. Der TV Goethe-Institut gilt für die deutschen Angestellten, die bei den Zweigstellen des Goethe-Instituts im Ausland an Ort und Stelle eingestellt und beschäftigt werden. Das Goethe-Institut ist zwar ein eingetragener privatrechtlicher Verein, wird aber von der Bundesrepublik Deutschland als Instrument ihrer auswärtigen Kulturpolitik angesehen und in Anspruch genommen. So werden die kulturellen Aufgaben, die das Goethe-Institut im Ausland wahrnimmt (z.B. Vermittlung der deutschen Sprache, Durchführung von Ausstellungen, Vorführung von Filmen) von der Bundesrepublik Deutschland als Bestandteil ihrer eigenen auswärtigen Kulturpolitik ausgegeben (vgl. Ein Land lebt nicht für sich allein, Reihe Bürger-Informationen, herausgegeben vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, April 1980, S. 157, 161, 162). Im Tätigkeitsbereich des Goethe-Instituts erspart die Bundesrepublik Deutschland eigene kulturpolitische Aktivitäten. Demgemäß werden auch die unter den Geltungsbereich des TV Goethe-Institut fallenden Angestellten aus Mitteln des Bundes vergütet (§ 1 TV Goethe-Institut). Die Angestellten des TV Ang Ausland und die Angestellten des TV Goethe-Institut stehen somit gleichermaßen im Ausland im Dienste der Außen- und im Ausland betriebenen Kulturpolitik der Bundesrepublik Deutschland. Dieser enge Sachzusammenhang zwischen dem Geltungsbereich des TV Ang Ausland und dem Geltungsbereich des TV Goethe-Institut rechtfertigt es, die für die Angestellten des TV Ang Ausland geltenden Regelungen des BAT auch als jeweils sachgerecht für die Angestellten des TV Goethe-Institut anzusehen.

Da der BAT seit 1. November 1974 kraft Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, kann offenbleiben, ob seine Anwendung auch auf eine ver-

- 19 -



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



tragliche Vereinbarung der Parteien oder den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden könnte.

Aufgrund des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren BAT richtet sich die Vergütung des Klägers für die Zeit vom 1. November 1974 bis 31. Dezember 1974 nach den damals kraft Nachwirkung geltenden Tätigkeitsmerkmalen der VergGrn. der Anlage 1 a zum BAT und den §§ 22, 23 BAT a.F.. Das Landesarbeitsgericht wird daher bei der erneuten Verhandlung zu prüfen haben, ob die Tätigkeit des Klägers den Tätigkeitsmerkmalen der damals geltenden und allein in Betracht kommenden Fallgr. 1 der VergGr. II a BAT entspricht. Danach sind zu vergüten

"Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben".

Das Landesarbeitsgericht wird dabei zunächst nach den Grundsätzen der Senatsrechtsprechung festzustellen haben, ob beim Kläger eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder jeweils für sich getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten anzunehmen sind (vgl. BAG AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT). Bei Annahme einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit genügt es, wenn der Kläger in nicht ganz unerheblichem Maße die Tätigkeitsmerkmale der VergGr.II a BAT erfüllte (BAG AP Nr. 43 zu §§ 22, 23 BAT). Bei Annahme von Teiltätigkeiten ist hingegen jede Teiltätigkeit für sich daraufhin zu prüfen, ob sie die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT erfüllt. Wenn eine oder mehrere Teiltätigkeiten, die diese Tätigkeitsmerkmale erfüllen, mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit des Klägers in Anspruch nehmen, so ist er in die VergGr. II a BAT einzugruppieren (BAG AP Nr. 97 zu § 3 TOA).

Erfüllt der Kläger nach diesen Grundsätzen die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT, hat er auch über



den 31. Dezember 1974 hinaus Anspruch auf Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe, da § 6 des 37. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 17. März 1975 seinen Besitzstand sichert.

Ist die Tätigkeit des Klägers für den Zeitraum vom 1. November 1974 bis 31. Dezember 1974 jedoch nicht nach VergGr. II a BAT zu bewerten, so gilt dies beim Vorliegen einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit auch für die Zeit ab 1. Januar 1975 (BAG AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Übt der Kläger hingegen Teiltätigkeiten aus, die in der Zeit vor dem 1. Januar 1975 nicht der VergGr. II a BAT entsprachen, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger ab 1. Januar 1975 nach den §§ 22, 23 BAT n.F. die unverändert gebliebenen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a Fallgr. 1 BAT erfüllt. Danach ist der Kläger in die VergGr. II a BAT einzugruppieren, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT Fallgr. 1 erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT n.F.). Zum Begriff des Arbeitsvorgangs wird das Landesarbeitsgericht die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT sowie die hierzu ergangene Rechtsprechung des Senats zu beachten haben (vgl. BAG AP Nrn. 2, 5, 6, 7 und 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

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

gez.: Dr. Feller

Dr. Röhler

Dr. Etzel

Dr. Bermel

Prieschl

