

Aktenzeichen: 4 AZR 613/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 27. Mai 1987
- 4 AZR 613/86 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 8. August 1985
- 10 Ca 44/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 4. September 1986
- 7 Sa 94/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Absenkung der Eingangsvergütung

Gesetz: BAT § 74, §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V b, V c (Absenkung); HambPersVG § 86; Richtlinien der TdL vom 27. Dezember 1983

Leitsätze:

1. Nach Kündigung der Anlage 1 a zum BAT können arbeitsvertraglich wirksam die TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 bei Neueinstellungen zur Absenkung der Eingangsvergütung vereinbart werden.

2. Im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg besteht kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats zur Einführung der TdL-Richtlinien über die Absenkung der Eingangsvergütung.

Hinweise des Senats:

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn der Grundsatz der Bezahlung wie im öffentlichen Dienst beibehalten wird; Lohngestaltung im Sinne des Personalvertretungsrechts; Absenkung keine Lohngestaltung (vgl. BVerwG vom 6. Februar 1987 - 6 P 8.84).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 613/86

7 Sa 94/85 Hamburg

Verkündet am
27. Mai 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1987 durch den
Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und
Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und
Wiese für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4.
September 1986 - 7 Sa 94/85 - wird auf Ko-
sten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist bei der Beklagten, einer Stiftung des Pri-
vatrechts, seit 9. Januar 1984 als Diplom-Bibliothekar beschäf-
tigt. Die Beklagte ist Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereini-
gung Hamburg e.V., die mit der Gewerkschaft Öffentliche Dien-
ste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der Deutschen Angestellten-
Gewerkschaft (DAG) den Manteltarifvertrag für Angestellte vom
30. April 1964 (MTV-Angestellte) abgeschlossen hat. Der MTV-An-
gestellte regelt in seiner Anlage 1 a die Vergütung nach Tätig-
keitsmerkmalen entsprechend den Vergütungsgruppen der Anlage 1 a
zum BAT. Nach § 74 Unterabs. 4 MTV-Angestellte kann die Anlage
1 a ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt
werden. Von dieser Kündigungsmöglichkeit hat die Arbeitsrechtli-
che Vereinigung Hamburg e.V. Gebrauch gemacht und die Anlage
1 a zum MTV-Angestellte zum 31. Dezember 1983 gekündigt. Der
Kläger ist seit 1. März 1984 Mitglied der Gewerkschaft ÖTV.

In § 1 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 18. Januar
1984 haben die Parteien vereinbart, daß der Kläger "unter Ein-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

reihung in die VergGr. V b mit Grundvergütung nach V c der Anlage 1 a zum MTV-Angestellte" bei der Beklagten eingestellt wird. Unter Ziff. 5 des Arbeitsvertrags haben die Parteien vereinbart:

"Nebenabreden:

Auf dieses Arbeitsverhältnis findet die Vergütungsordnung (Anlage 1 a) zum MTV-Angestellte in der am 31. Dezember 1983 geltenden Fassung mit der Maßgabe Anwendung, daß die Richtlinien der Tariftgemeinschaft deutscher Länder vom 27. Dezember 1983 über die Absenkung der Eingangsbezahlung im Bereich des BAT entsprechend gelten."

Der Betriebsrat der Beklagten stimmte der Einstellung des Klägers zu, lehnte aber die vorgesehene Grundvergütung ab. Daraufhin wurde die Einigungsstelle tätig, die nach dem zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. und den Gewerkschaften ÖTV und DAG abgeschlossenen Tarifvertrag über die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte vom 2. Dezember 1971 bei Streitigkeiten über die Eingruppierung zu entscheiden hat. Die Einigungsstelle lehnte durch Beschluß vom 19. Oktober 1984 den Antrag der Beklagten, die Zustimmung zur Eingruppierung des Klägers in die VergGr. V c MTV-Angestellte zu ersetzen, ab.

Die Beklagte zahlt dem Kläger gemäß der Vereinbarung im Arbeitsvertrag Vergütung nach VergGr. V c MTV-Angestellte. Hiergegen richtet sich die Klage. Der Kläger begehrt von der Beklagten für die Zeit vom 9. Januar bis 31. Dezember 1984 den Differenzbetrag zwischen den VergGrn. V c und V b MTV-Angestellte in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 1.245,24 brutto.



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



Der Kläger hat vorgetragen, wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung der TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 als neuer Entlohnungsgrundsätze und zur Eingruppierung des Klägers sei die Vergütungsvereinbarung unwirksam. Deshalb schulde die Beklagte ihm die übliche Vergütung. Für die von ihm ausgeübten Tätigkeiten sei eine Vergütung nach VergGr. V b MTV-Angestellte üblich. Darüber hinaus verstoße die Beklagte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie nur die Vergütung der neu eingestellten Angestellten, die nach den VergGrn. V a, V b, IV b und II a MTV-Angestellte eingruppiert seien, absenke, bei Neueinstellungen von Angestellten der übrigen Vergütungsgruppen aber keine Absenkung vornehme. Aufgrund seiner Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ÖTV seit 1. März 1984 stehe ihm auch ein tariflicher Anspruch nach VergGr. V b MTV-Angestellte zu. Die Kündigung der Anlage 1 a zum MTV-Angestellte durch die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. stelle eine unzulässige Teilkündigung dar. Zumindest finde die Anlage 1 a zum MTV-Angestellte kraft Nachwirkung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Andernfalls führe dies zu unauflösbaren Widersprüchen zu den Eingruppierungsgrundsätzen des § 22 MTV-Angestellte.

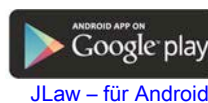
Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
DM 1.245,24 zuzüglich 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat



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



vorgetragen, die zwischen den Parteien getroffene Vergütungsver-
einbarung sei wirksam. Es gelte insoweit der Grundsatz der Ver-
tragsfreiheit. Die Nebenabrede über die Anwendung der TdL-Richt-
linien im Arbeitsvertrag sei nicht mitbestimmungspflichtig. Im
übrigen sei für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1983 mit
Tätigkeiten der VergGr. V b MTV-Angestellte neu eingestellt
seien, die Vergütung nach VergGr. V c MTV-Angestellte die übli-
che Vergütung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage unter Beschränkung des
Zinsanspruchs auf den Nettobetrag stattgegeben. Auf die Berufung
der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

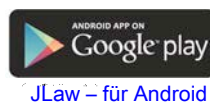
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision be-
gehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Ur-
teils. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat
die Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten
nicht die Zahlung von DM 1.245,24 nebst Zinsen verlangen. Denn
ihm steht für die Zeit vom 9. Januar bis 31. Dezember 1984
keine Vergütung nach VergGr. V b MTV-Angestellte, sondern nur
die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung nach VergGr. V c
MTV-Angestellte entsprechend den TdL-Richtlinien zu.



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



Ein tariflicher Anspruch des Klägers auf die begehrte Vergütung nach VergGr. V b MTV-Angestellte besteht nicht. Denn die Anlage 1 a zum MTV-Angestellte ist in gleicher Weise und aus denselben Gründen wie die Anlage 1 a zum BAT wirksam gekündigt (vgl. BAG Beschluß vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, AP Nr. 1 zu § 74 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Nachwirkung der Anlage 1 a zum MTV-Angestellte gemäß § 4 Abs. 5 TVG erstreckt sich nicht auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, da dieses erst nach Außerkrafttreten der Anlage 1 a zum MTV-Angestellte begründet worden ist (vgl. BAG, aaO). Auch die Tarifbindung beider Parteien ändert daran nichts.

Im Arbeitsvertrag der Parteien ist entsprechend den TdL-Richtlinien Vergütung nach VergGr. V c MTV-Angestellte wirksam vereinbart. Hierbei ist davon auszugehen, daß die Vereinbarung der TdL-Richtlinien im Arbeitsvertrag nur das widerspiegeln soll, was zivilrechtlich gilt. Insoweit gilt nichts anderes als bei der Vereinbarung der Anwendung von tariflichen Bestimmungen, die der Senat auch dahin auslegt, daß sie nur das widerspiegelt, was tarifrechtlich gilt (vgl. BAGE 27, 22, 31 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Die Vereinbarung der TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 in dem Arbeitsvertrag der Parteien kann danach nur dann Wirksamkeit entfalten, wenn die Beklagte sie nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zum Inhalt des Arbeitsvertrags machen durfte. Das ist vorliegend zu bejahen.

Die Beklagte durfte ohne Mitwirkung des Betriebsrats und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ohne Verletzung von dessen Mitbestimmungsrechten die TdL-Richtlinien ihren Arbeitsverträgen bei Neueinstellungen ab 1. Januar 1984 zugrunde legen. Die Einführung der TdL-Richtlinien ohne Mitwirkung des Betriebsrats verstößt nicht gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, der die betriebliche Lohngestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterwirft. Denn das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß bei der Beklagten der Grundsatz gilt und ständig angewendet wurde, die Angestellten nicht nur nach dem MTV-Angestellte, sondern darüber hinaus auch faktisch immer so zu vergüten wie die entsprechenden Angestellten des BAT-Bereichs und des allgemeinen öffentlichen Dienstes, wobei eine Besserstellung diesen gegenüber bei der Beklagten ausgeschlossen sein soll. Diesen Grundsatz hat die Beklagte beibehalten, wenn sie - wie im öffentlichen Dienst - die TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 bei Neueinstellungen ab 1. Januar 1984 zugrunde legte (vgl. BAG Beschluß vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 -, AP Nr. 2 zu § 74 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 sind im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg, der den für die Beklagte vergleichbaren öffentlichen Dienst darstellt, wirksam ohne Verletzung von Mitbestimmungsrechten der Personalvertretung eingeführt worden und dürfen deshalb von der Freien und Hansestadt Hamburg bei Neueinstellungen ab 1. Januar 1984 den Arbeitsverträgen mit Angestellten zugrunde gelegt werden. Insoweit besteht kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 86 Abs. 1 Nr. 7 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HambPVG)



in der Fassung vom 16. Januar 1977 (GVBl. S. 17), der lautet:

- (1) Der Personalrat hat außer bei einer Regelung durch Rechtsvorschriften oder einer allgemeinen Regelung der obersten Dienstbehörde in folgenden sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen:

.....

7. Fragen der Lohngestaltung, insbesondere Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten einschließlich der Geldfaktoren.

Die Einführung der TdL-Richtlinien mit der Folge, daß für eine Eingangszeit in bestimmten Vergütungsgruppen eine geringere Vergütung als bisher gezahlt wird, fällt nicht unter den Begriff der "Lohngestaltung" im Sinne von § 86 Abs. 1 Nr. 7 HambPVG. Der Begriff der Lohngestaltung ist im Bereich des Personalvertretungsrechts nicht so umfassend wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Im Interesse einer sparsamen Haushaltsführung und eines sinnvollen Einsatzes von Steuermitteln ist es geboten, die Vergütung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes möglichst einheitlich zu regeln und nicht durch miteinander konkurrierende öffentliche Dienstherren in die Höhe zu treiben (Grundsatz der Einheit des öffentlichen Dienstes). Es kann davon ausgegangen werden, daß sich auch der Bundes- und die Landesgesetzgeber bei den von ihnen beschlossenen Gesetzen von diesem Grundsatz leiten lassen. Dem Grundsatz der Einheit des öffentlichen Dienstes widerspräche es aber, Regelungen im Bereich des öffentlichen Dienstes, die die Vergütungshöhe



unmittelbar beeinflussen, der Mitbestimmung der Personalvertretung zu unterwerfen, weil dann von Dienststelle zu Dienststelle oder von Land zu Land für gleiche Tätigkeiten unter Umständen eine unterschiedlich hohe Vergütung gezahlt würde. Deshalb ist im Bereich des öffentlichen Dienstes unter Lohngestaltung nur die Aufstellung allgemeiner Regeln, die die Technik bestimmen, nach der die Lohnfindung zu erfolgen hat, zu verstehen. Der Senat schließt sich damit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts an (BVerwG Beschluß vom 6. Februar 1987 - 6 P 8.84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Demgegenüber tritt der Gedanke der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, der für die Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG maßgebend ist (vgl. BAG Beschluß vom 17. Dezember 1985 - 1 ABR 6/84 -, AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), zurück. Daher hat das Bundesverwaltungsgericht in der angeführten Entscheidung Richtlinien, nach denen die Angestellten in bestimmte Vergütungsgruppen eingruppiert werden, nicht als mitbestimmungspflichtige Lohngestaltung im Sinne des Personalvertretungsrechts angesehen. Nichts anderes gilt für Richtlinien, nach denen bei der Eingruppierung nach bestimmten Vergütungsgruppen zunächst eine geringere Vergütung gezahlt wird, wie es die TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 vorsehen. Durch solche Richtlinien wird die Höhe der Vergütung der neu eingestellten Arbeitnehmer unmittelbar beeinflußt.

Darüber hinaus bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des § 86 Abs. 1 Nr. 7 HambPVG nur auf die Lohngestaltung innerhalb einer bestimmten Dienststelle, nicht aber auf die Lohngestaltung für



einen darüber hinausgehenden Geschäftsbereich. Dies folgt aus der Verknüpfung des Landespersonalvertretungsrechts mit Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Nach § 104 BPersVG sind in den Ländern die Personalvertretungen in sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten zu beteiligen, wobei eine Regelung angestrebt werden soll, wie sie für die Personalvertretungen in Bundesbehörden nach dem BPersVG festgelegt ist. Bezüglich der Lohngestaltung heißt es in § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG:

- (3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

.....

4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,

.....

Das bedeutet, daß Fragen der Lohngestaltung nur mitbestimmungspflichtig sind, wenn es um Maßnahmen innerhalb der Dienststelle geht. Nur die Lohngestaltung für eine bestimmte Dienststelle ist mitbestimmungspflichtig (Grabendorff/Windscheid/Illbertz, BPersVG, 4. Aufl. 1977, § 77 Rz 115; in diesem Sinne auch: Dietz/Richardi, BPersVG, Bd. 2, 2. Aufl. 1978, § 75 Rz 278). Der hamburgische Gesetzgeber hat sich eng an die Vorschrift des § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG angelehnt. Es fehlen zwar in § 86



Abs. 1 Nr. 7 HambPVG die Worte "innerhalb der Dienststelle". Daraus kann aber noch nicht geschlossen werden, daß der hamburgische Gesetzgeber der Personalvertretung ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht einräumen wollte als nach dem BPersVG. Vielmehr liegt der Gedanke näher, daß der hamburgische Gesetzgeber im Zweifel der Vorschrift des § 104 BPersVG Rechnung tragen wollte und eine Regelung anstrebte, wie sie im BPersVG festgelegt ist, wobei er als selbstverständlich davon ausging, daß sich die Lohngestaltung nur auf besondere Fragen bezieht, die für eine bestimmte Dienststelle von Bedeutung sind, wie dies in § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG ausdrücklich normiert ist.

Da die Vereinbarung der TdL-Richtlinien in den Arbeitsverträgen des hamburgischen öffentlichen Dienstes keine Lohngestaltung im Sinne des HambPVG darstellt, kann offenbleiben, ob allgemeine Regelungen der obersten Dienstbehörde über die Lohngestaltung nach § 94 HambPVG der verbindlichen Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände bedürfen. Gegen die Wirksamkeit des § 94 HambPVG bestehen erhebliche Bedenken. § 94 HambPVG ist kaum vereinbar mit § 96 BPersVG, so daß ein Verstoß gegen Art. 31 GG (Bundesrecht bricht Landesrecht) naheliegt. Darüber hinaus wird durch § 94 HambPVG sowohl die positive als auch die negative Koalitionsfreiheit berührt, die durch das Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) geschützt ist.

Die Vereinbarung der VergGr. V c MTV-Angestellte im Arbeitsvertrag der Parteien ist nicht wegen Verstoßes gegen das



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



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen (§ 99 BetrVG) unwirksam. Die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung und auch die Ablehnung der Zustimmung zur Eingruppierung durch die Einigungsstelle ist ohne Einfluß auf die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der VergGr. V c MTV-Angestellte. Insoweit besteht nur ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats, da die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber Rechtsanwendung ist und kein Akt rechtlicher Gestaltung. Der tarifliche Entgeltanspruch besteht unabhängig von dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats (BAGE 42, 121, 126, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972). Das gilt auch, soweit es um die Eingruppierung nach vereinbarten Richtlinien geht.

Dem Kläger steht auch nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Vergütung nach VergGr. V b MTV-Angestellte zu. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz darf der Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen nicht ungleich behandeln (BAG Beschluß vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 -, AP Nr. 2 zu § 74 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Eine solche sachfremde Ungleichbehandlung von Angestellten liegt hier nicht vor. Die Beklagte hat unstreitig mit allen ab 1. Januar 1984 neu eingestellten Arbeitnehmern die Anwendung der TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 vereinbart. Damit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. Mit Arbeitnehmern, die vor dem 1. Januar 1984 eingestellt wurden, läßt sich der Kläger nicht vergleichen. Vor



dem 1. Januar 1984 war der MTV-Angestellte noch in Kraft. Gerade das Außerkrafttreten des MTV-Angestellte bot der Beklagten die Möglichkeit, die Vergütungsordnung auf neue Grundlagen zu stellen. Dies entspricht auch der Regelung des § 4 Abs. 5 TVG, nach der abgelaufene Tarifnormen nur solange nachwirken, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt sind.

Auch eine Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern anderer Vergütungsgruppen, deren Eingangsvergütung nach den TdL-Richtlinien nicht abgesenkt wurde, liegt nicht vor. Die Beklagte konnte nach Ablauf des MTV-Angestellte die Vergütung durch entsprechende Vereinbarungen mit Arbeitnehmern neu ordnen. Die Tätigkeiten von Arbeitnehmern unterschiedlicher Vergütungsgruppen sind nicht miteinander vergleichbar. Nur innerhalb der einzelnen Vergütungsgruppen mußte die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Im übrigen hat nach gefestigter Senatsrechtsprechung im Bereich der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 -, AP Nr. 2 zu § 21 MTL II; BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 -, AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit weiteren Nachweisen).

Die Vereinbarung der VergGr. V c MTV-Angestellte im Arbeitsvertrag verstößt auch nicht gegen Art. 33 Abs. 2 GG. Danach hat zwar jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für ein bestimmtes öffentliches Amt wird aber durch Art. 33 Abs. 2 GG nicht geregelt



und damit auch nicht die Eingangsvergütung (BAG Urteil vom 13. August 1986 - 4 AZR 130/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

H. Pallas

Wiese

