

Aktenzeichen: 5 AZR 1/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 28. Januar 1987

- 5 AZR 1/86 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 25. Januar 1985

Bocholt

- 2 Ca 1746/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. Juni 1985

Hamm

- 4 Sa 382/85 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Nein

Für das Bundesarchiv:

Nein

Entscheidungsstichwort:

Absenkung der Anfangsvergütung für Berufsberater

Gesetz: TVG § 4 Abs. 5; BGB §§ 116, 242 Gleichbehandlung; BPersVG
§ 75 Abs. 1 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 1/86

4 Sa 382/85 Hamm

Verkündet am
28. Januar 1987

Clobes,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Nitsche für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Juni 1985 - 4 Sa 382/85 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 25. Januar 1985 - 2 Ca 1746/84 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem der Gewerkschaft ÖTV angehörenden Kläger eine Vergütung gemäß VergGr. IV a der Anlage 1 der Vergütungsordnung zum MTA (Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit) zugesagt hat und hieran nach Aufkündigung der tariflichen Vergütungsordnung gebunden bleibt.

Die Beklagte hat den Kläger am 1. September 1981 eingestellt, um ihn als Fachberater in der Arbeitsvermittlung oder in der Berufsberatung auszubilden. Die Ausbildung erfolgte auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beratungsanwärter vom 16. Juni 1972 in der jeweils gültigen Fassung; hierauf wird im Ausbildungsvertrag vom 23. Juni 1981 ausdrücklich Bezug genommen.

Der Kläger hat sich auf eine Anzeige der Beklagten beworben, in der es u. a. heißt:



"... bieten wir Ihnen ...
nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung die
Übernahme in das unbefristete Angestelltenver-
hältnis und eine Bezahlung nach VergGr. IV a
MTA (entspricht dem Bundesangestelltentarif-
vertrag - BAT); auch eine Übernahme in das Be-
amtenverhältnis ist möglich..."

Nach erfolgreicher dreijähriger Ausbildung des Klägers hat
der Direktor des Arbeitsamtes C mit Schreiben vom
12. Juli 1984 dem örtlichen Personalrat mitgeteilt, daß die Be-
klagte den Kläger ab 1. September 1984 als Arbeitsberater beim
Arbeitsamt C einstellen und ihm Vergütung nach VergGr.
IV b MTA gewähren wolle.

Der Personalrat hat hierauf noch am selben Tag schriftlich
der vorgesehenen Eingruppierung widersprochen und hierfür eine
Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend gemacht.

Die Beklagte hat dem Kläger sodann mit Schreiben vom
24. August 1984 die Übernahme in das Angestelltenverhältnis ab
1. September 1984 und eine Beschäftigung als Arbeitsberater beim
Arbeitsamt C nach VergGr. IV b MTA angeboten.

Das Angebot der Beklagten beschränkte sich auf die Ein-
gruppierung in die VergGr. IV b MTA, weil sie die Vergütungs-
ordnung (Anlage 1 zum MTA) zum 31. März 1984 aufgekündigt hatte.
Die Beklagte hat sich damit dem Vorgehen der Tarifgemeinschaft
Deutscher Länder und der Bundesrepublik Deutschland angeschlos-
sen, die die Vergütungsordnung zum Bundes-Angestelltentarifver-
trag (BAT) zum 31. Dezember 1983 aufgekündigt hatten. Das Kün-
digungsvorgehen beruht auf der durch Art. 30 des Haushaltbe-



gleitgesetzes 1984 geregelten Absenkung der Eingangsbesoldung im Beamtenrecht. Hierzu bezieht die Beklagte sich ergänzend auf ihren Runderlaß vom 24. Februar 1984.

Auf das Angebot der Beklagten vom 24. August 1984 haben die Parteien am 31. August 1984 einen Arbeitsvertrag nur mit VergGr. IV b MTA abgeschlossen und hierzu vereinbart:

"Bis zum Wiederinkrafttreten der Vergütungsordnung (Anlage 1 zum MTA) bestimmt sich die Vergütung nach der Vergütungsordnung in der am 31. März 1984 geltenden Fassung mit den Maßgaben des RdErl. 37/84 - 2201/2202/2210 - in seiner jeweils geltenden Fassung.

Der Angestellte ist nach Abschnitt I Nr. 3 - in Verbindung mit Nr. 4 oder 5 - des RdErl. 37/84 in der Vergütungsgruppe IV b MTA eingruppiert. Soweit Leistungen nicht nach der Grundvergütung bemessen sind, ist hierfür die Vergütungsgruppe IV a MTA maßgebend."

Der Kläger ist der Auffassung, daß er Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV a MTA habe, denn die Beklagte habe eine entsprechende Vergütung in Zeitungsanzeigen und in einem ihm überreichten Merkblatt zugesagt. Außerdem beanspruche er die VergGr. IV a MTA aufgrund tariflicher Nachwirkung und unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung mit anderen Anwärtern aus den Vorjahren, die für die gleiche Tätigkeit Vergütung nach VergGr. IV a MTA erhielten. Die im Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 vereinbarte niedrigere Anfangsvergütung gemäß VergGr. IV b MTA stehe seiner Forderung nicht entgegen, denn diese Vereinbarung sei unwirksam, weil der Personalrat zuvor der Eingruppierung in die VergGr. IV b MTA nicht zugestimmt habe.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger ab
1. September 1984 in die VergGr. IV a MTA
einzugruppieren und dementsprechend zu ver-
güten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu aus-
geführt, sie habe dem Kläger niemals eine Vergütung nach VergGr.
IV a MTA ohne Rücksicht auf tarifliche Veränderungen zugesagt.
Die in den Zeitungsanzeigen und Merkblättern in Aussicht ge-
stellte Vergütung sei unter dem Vorbehalt der jeweiligen Tarif-
lage erfolgt und sei keine hiervon unabhängige Vergütungszusage
im Einzelfall. Die fehlende Zustimmung des Personalrats habe
nicht zur Nichtigkeit der arbeitsvertraglichen Vergütungsver-
einbarung geführt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-
beitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das angefochtene
Urteil abgeändert und festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet
ist, dem Kläger ab 1. September 1984 Vergütung nach der Anlage 1
zum MTA (Vergütungsordnung) zu zahlen. Die Beklagte verfolgt mit
ihrer zugelassenen Revision die Wiederherstellung des arbeits-
gerichtlichen Urteils.

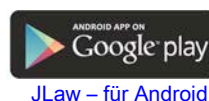
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet und muß zur Aufhebung des ange-
fochtenen Urteils führen.

I. Der Kläger hat zwar einen Anspruch auf Vergütungsgruppe IV a



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Anlage 1 der Vergütungsordnung zum MTA gehabt, diesen aber durch eine hiervon abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 wieder verloren.

1. Der Vergütungsanspruch des Klägers beruhte zunächst auf der tariflichen Vergütungsordnung in der bis zum 31. März 1984 maßgebenden Fassung, denn sie hat kraft tariflicher Nachwirkung für den Kläger auch nach Aufkündigung durch die Beklagte weitergegolten. Die Beklagte hat ihre Kündigung zwar rechtswirksam zum 31. März 1984 ausgesprochen und konnte sie auf die Vergütungsordnung beschränken, wie sich aus § 71 Abs. 2 MTA ergibt (BAG Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 - AP Nr. 1 und 2 zu § 74 BAT). Die Vergütungsordnung wirkte aber zu Gunsten des Klägers in der bis zum 31. März 1984 geltenden Fassung nach (§ 4 Abs. 5 TVG).

2. Allerdings erstreckt sich die Nachwirkung nicht auf Arbeitsverhältnisse, die im Nachwirkungszeitraum neu begründet worden sind (BAG Urteil vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - BAGE 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, m. w. N.). Wer erst im Nachwirkungszeitraum eingestellt worden ist, nimmt an der Nachwirkung eines aufgekündigten Tarifvertrages nicht mehr teil. Hingegen wirkt der aufgekündigte Tarifvertrag für solche Arbeitnehmer, die sich noch vor der Aufkündigung in einem Ausbildungsverhältnis befunden haben, das sich kraft tariflicher Regelung erst im Nachwirkungszeitraum in ein Arbeitsverhältnis umwandelt (BAG Urteil vom 19. Januar 1962 - 1 AZR 147/61 - BAGE 12, 194 = AP Nr. 11 zu § 5 TVG, zu III der Gründe).



Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt, denn nach § 17 Abs. 1 TV-Beratungsanwärter geht das Ausbildungsverhältnis automatisch in ein Angestelltenverhältnis über, sofern nicht ein tariflich wirksamer Beendigungstatbestand vorliegt. Das ist hier unstreitig nicht der Fall. Das Ausbildungsverhältnis war hier sogar noch vor Aufkündigung der Vergütungsordnung schon wie ein Arbeitsverhältnis ausgestaltet. Es gelten nämlich für den Beratungsanwärter dieselben Rahmenbedingungen wie später im Arbeitsverhältnis (vgl. hierzu BAG Urteil vom 20. Januar 1977 - 3 AZR 523/75 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Ausbildungsverhältnis, zu II 1 der Gründe). Ein Beratungsanwärter erhält bereits bis zu 85 v. H. des Gehalts eines Berufsberaters der VergGr. IV a MTA, die die Beklagte dem Kläger jetzt versagt, dazu Verheirateten- und Ortszuschlag, Weihnachtswendungen, Beihilfen, Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld (§§ 8, 11, 12, 13). Bei Arbeitsunfähigkeit hat der Anwärter Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 9). Weiter hat er Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 14). Danach ist das Ausbildungsverhältnis einem Angestelltenverhältnis bei der Bundesanstalt vorgeschaltet. Bei dieser speziellen Ausformung charakterisiert sich das Ausbildungsverhältnis der Beratungsanwärter als eine besondere Art des Vorbereitungsdienstes für eine spätere Tätigkeit bei der Bundesanstalt und läßt eine so enge Verflechtung zwischen Ausbildungsverhältnis und beabsichtigtem Arbeitsverhältnis deutlich werden, daß das Ausbildungsverhältnis als bindender Vorvertrag für ein späteres Arbeitsverhältnis angesehen werden kann und damit den Regeln des Arbeitsrechts - mit Ausnahme des Berufsbildungsgesetzes - unter-



stellt werden muß (BAG Urteil vom 20. Januar 1977 - 3 AZR 523/75 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Ausbildungsverhältnis, zu II 1 der Gründe). Hiernach ist der Kläger bei Übernahme ins Arbeitsverhältnis im Nachwirkungszeitraum nicht neu eingestellt worden mit der Folge, daß die Vergütungsordnung in der bis zum 31. März 1984 geltenden Fassung auch nach Aufkündigung der Vergütungsordnung durch die Beklagte zu seinen Gunsten aufgrund tariflicher Nachwirkung weitergegolten hat.

II. Der Kläger hat jedoch seinen Anspruch hierauf durch eine abweichende Regelung im Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 wieder verloren. In § 4 dieses Arbeitsvertrages haben die Parteien nämlich ausdrücklich vereinbart, daß der Kläger nicht Vergütung nach VergGr. IV a, sondern nur nach VergGr. IV b MTA erhält.

1. Der Wortlaut ist eindeutig und läßt keine abweichende Auslegung zu. Zwar ist nach § 133 BGB bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen. Das bedeutet, daß nicht nur auf den Wortlaut abzustellen ist, sondern alle Begleitumstände zu würdigen sind, die für die Frage, welchen Willen der Beteiligte bei seiner Erklärung erkennbar gehabt hat, von Bedeutung sind (BAGE 22, 424, 426 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB). An für die Auslegung erheblichen Begleitumständen fehlt es. Der Kläger hat keine Vorbehalte gegen die Vereinbarung der Vergütung gemäß VergGr. IV b MTA erklärt. Weitere Anhaltspunkte für einen hiervon abweichend erklärten Willen des Klägers ergeben sich aus den Begleitumständen bei Vertragsabschluß nicht und werden auch nicht behauptet. Es genügt nicht, daß der Kläger die vereinbarte



Vergütungsregelung nicht gewollt hat, ohne es zu erklären. Das ist unbeachtlich, weil es sich dann um einen geheimen Vorbehalt gehandelt hat (§ 116 BGB).

2. Die Parteien konnten die nur noch nachwirkenden Tarifnormen durch andere Abmachungen ersetzen, und zwar auch zum Nachteil des Klägers; denn gemäß § 4 Abs. 5 TVG sind nachwirkende Tarifnormen abdingbar (BAGE 29, 182, 186 f. = AP Nr. 4 zu § 4 BAT; BAGE 27, 22, 26 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung).

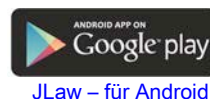
III. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß der örtliche Personalrat bei der Eingruppierung des Klägers nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist und deswegen die Vergütungsabrede im Arbeitsvertrag nichtig sei. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden:

1. Nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat bei der vorgesehenen Eingruppierung mitzubestimmen. Der örtliche Personalrat ist von der zuständigen Dienststelle der Beklagten zwar vor Abschluß des Arbeitsvertrages beteiligt worden, aber er hat nur der Einstellung des Klägers und nicht der vorgesehenen Eingruppierung in die VergGr. IV b MTA zugestimmt.

Es bedarf keiner weiteren Aufklärung, ob die Beklagte das hierfür maßgebende Verfahren eingehalten hat, weil auch eine mangelhafte Beteiligung des Personalrats bei der Eingruppierung des Klägers in VergGr. IV b MTA nicht zur Unwirksamkeit der Vergütungsvereinbarung im Arbeitsvertrag führt.



2. Wird nämlich bei der Eingruppierung das Mitbestimmungsrecht des Personalrats verletzt, so wirkt sich das auf die vereinbarte Eingruppierung nicht aus; denn ihre Wirksamkeit hängt ausschließlich davon ab, ob sie richtig ist (Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 58). Bei der Eingruppierung hat der Personalrat - anders als bei der Einstellung und Versetzung - nur ein Mitbeurteilungs- aber kein Mitgestaltungsrecht; er hat lediglich eine Richtigkeitskontrolle (vgl. zu der entsprechenden Vorschrift des § 99 BetrVG: BAG Beschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972). Wird ein Betriebsrat bei der Eingruppierung nicht ordnungsgemäß beteiligt, so kann er nach § 101 Satz 1 BetrVG vom Arbeitgeber nicht die Aufhebung der ohne seine Zustimmung getroffenen personellen Maßnahme verlangen, sondern er kann erreichen, daß dem Arbeitgeber vom Gericht aufgegeben wird, nunmehr noch die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen (BAG, aaO). Zwar fehlt eine für das Personalvertretungsrecht dem § 101 BetrVG entsprechende Regelung, aber dennoch ist das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ausreichend gesichert: Eine dem § 101 BetrVG 1972 entsprechende Regelung ist im Bereich des Personalvertretungsrechts entbehrlich, denn der Personalrat kann notfalls gegenüber der Behörde feststellen lassen, daß eine Maßnahme der Dienststelle gegen sein Mitbestimmungsrecht verstoßen hat. Zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats bedarf es keiner Nichtigkeit des Arbeitsvertrages (vgl. BAG Urteil vom 2. Juli 1980 - 5 AZR 56/79 - AP Nr. 5 zu § 101 BetrVG 1972, unter II 4 f der Gründe).



3. Es ist in diesem Rechtsstreit nicht zu entscheiden, ob der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Aufstellung der durch ministeriellen Erlass eingeführten Eingruppierungsgrundsätze gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG (entspricht § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) hat oder nicht.

IV. Der Abschluß des Arbeitsvertrages mit Vereinbarung der VergGr. IV a MTA verstößt auch nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen ebenso entschieden (BAG Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 - AP Nr. 1 und 2 zu § 74 BAT). Die Beklagte hat vielmehr alle nach dem 1. September 1984 ins Angestelltenverhältnis übernommenen Anwärter gleichbehandelt. Die in den vorhergehenden Jahren ausgebildeten Anwärter haben zwar in der Anfangsvergütung Vergütung nach VergGr. IV a MTA erhalten, doch beruhte das auf einer anderen Rechtslage. Die Beklagte hat nicht gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt.

Dr. Thomas Dr. Gehring Dr. Olderog
 ist durch Urlaub
 an der Unterschrift
 verhindert
 Dr. Thomas

Fischer

Nitsche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)