

Aktenzeichen: 6 AZR 602/97
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 20. Mai 1999
- 6 AZR 602/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 23. April 1997
- 21 Ca 47552/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 03. September 1997
- 8 Sa 83/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifgeltung im Beitrittsgebiet

Gesetz:

Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O) § 1; Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) § 9 Abs. 2, § 9 Abs. 6; BGB §§ 133, 157, 242 Betriebliche Übung; GG Art. 3 Abs. 1; PersVG Berlin § 86 Abs. 3 Nr. 1 und 2, § 87 Nr. 5 und 6

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Geltungsbereich des BMT-G-O, vgl. insoweit bereits BAG 23. Februar 1995 - 6 AZR 614/94 - BAGE 79, 215; Tarifgeltung nach Rückkehr ins Beitrittsgebiet, vgl. insoweit BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207 und seitdem ständige Rechtsprechung



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



6 AZR 602/97
8 Sa 83/97
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Mai 1999

Urteil

Anderl,
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
20. Mai 1999 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Zuchold für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. September 1997 - 8 Sa 83/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers über den 30. Juni 1996 hinaus die Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrags für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) oder des Tarifvertrags zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O) Anwendung finden. Außerdem begehrt der Kläger über den 30. Juni 1996 hinaus die Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

Der Kläger ist seit dem 22. Juli 1991 bei der Beklagten beschäftigt und wurde zunächst im ehemaligen Ostberlin eingesetzt. Im Arbeitsvertrag vom 19. Juli 1991 haben die Parteien die Geltung des BMT-G-O vereinbart. Ab dem 20. Mai 1994 wurde der Kläger auf nicht absehbare Zeit in der Betriebsstelle City im ehemaligen Westberlin beschäftigt. Mit Schreiben vom 29. Juni 1994 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

„Betrifft: Auswirkungen der Urteile des Bundesarbeitsgerichts
vom 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 und 12/92 -



Sehr geehrter Herr S ,

das Bundesarbeitsgericht vertritt in den o. a. Urteilen die Auffassung, daß auf Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse zwar im Beitrittsgebiet begründet wurden, jedoch in einer im Westteil Berlins gelegenen Dienststelle tätig sind, das im Westteil Berlins gültige Tarifrecht anzuwenden ist.

Die Senatsverwaltung für Inneres schließt sich in weitergehender Auslegung der Auffassung an, daß die Geltungsbereichsregelungen des BAT/BAT-O bzw. des BMT-G/BMT-G-O der den Urteilen zugrundeliegenden Rechtslage entsprechen.

Da Sie seit dem 20. Mai 1994 dauerhaft bzw. auf nicht absehbare Zeit Ihren Stammarbeitsplatz im Westteil Berlins haben, findet für Sie ab diesem Zeitpunkt das Tarifrecht des BMT-G Anwendung.

Ab dem gleichen Zeitpunkt werden Sie von uns bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert.

Ihre wöchentliche Arbeitszeit als Vollbeschäftigter wird mit Wirkung vom 20. Mai 1994 auf 38,5 Stunden herabgesetzt.

...“

Seit Ende September 1994 arbeitet der Kläger wieder auf einem Arbeitsplatz im ehemaligen Ostberlin. Zunächst wandte die Beklagte weiterhin den BMT-G II auf sein Arbeitsverhältnis an.

Mit Schreiben vom 27. Juni 1996 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

„Sehr geehrter Herr S

Ihre Arbeitsbedingungen richten sich z. Z. nach dem BAT/BMT-G, d. h. nach Westtarifrecht, obwohl Sie im Beitrittsgebiet eingesetzt werden und Ihr Arbeitsverhältnis dort begründet wurde.

Nun hat das Bundesarbeitsgericht mit mehreren Urteilen entschieden, daß den auf Dauer im Westteil eingesetzten Mitarbeitern des Tarifgebietes Ost nach ihrer Rückkehr in den Ostteil nur noch Leistungen nach „Osttarifrecht“ zustehen.

Wir müssen daher ab 1. Juli 1996 für Sie wieder das Tarifrecht BAT-O/BMT-G-O anwenden.



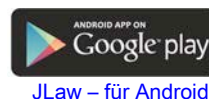
Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) werden Sie von uns mit Ablauf des 30. Juni 1996 abgemeldet, über die weitere Verfahrensweise werden Sie informiert.

Ihre wöchentliche Arbeitszeit wird mit Wirkung vom 1. Juli 1996 wieder heraufgesetzt (vollbeschäftigte Mitarbeiter auf 40 Stunden, nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter weiter entsprechend dem Arbeitsvertrag).

...“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis richte sich aufgrund der arbeitsvertraglich getroffenen Vereinbarungen auch nach dem 30. Juni 1996 nach den Bestimmungen des BMT-G II. Der Betriebsstellenleiter H habe ihm anlässlich des Arbeitsplatzwechsels zur Betriebsstelle City erklärt, daß er auf Dauer im westlichen Tarifgebiet arbeiten solle. Durch Versetzung von Arbeitnehmern von einem Tarifgebiet in das andere dürfe der Lohnstand nicht verschlechtert werden. Jedenfalls sei bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einem anderen Tarifgebiet der Personalrat zu beteiligen, was jedoch unterblieben sei. Schließlich sei ihm anlässlich seiner Rückkehr in das östliche Tarifgebiet zugesichert worden, daß es bei den günstigeren Bedingungen des westlichen Tarifrechts bleibe. Da die Beklagte allen nach einem Einsatz im westlichen Tarifgebiet in das ehemalige Ostberlin zurückgekehrten Arbeitnehmern bis zum Sommer 1996 ohne jeden Vorbehalt weiterhin Leistungen nach westlichem Tarifrecht gewährt habe, sei eine entsprechende betriebliche Übung und damit für ihn ein Vertrauenstatbestand entstanden, den die Beklagte nicht einseitig habe beseitigen können. Auch aus Gleichbehandlungsgründen stünden ihm weiterhin Leistungen nach BMT-G II zu, da die Beklagte auf die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die aus dem ehemaligen Westberlin stammten, jedoch im ehemaligen Ostberlin arbeiteten, westliches Tarifrecht anwende.

Der Kläger hat beantragt festzustellen,



1. daß auf das Beschäftigungsverhältnis der Parteien auch über den 30. Juni 1996 hinaus der BMT-G II (West) sowie die diesen Tarifvertrag ergänzenden und ändernden Tarifverträge sowie Zusatztarifverträge, insbesondere auch die Zusatztarifverträge in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung finden;
2. daß die Beklagte verpflichtet ist, ihn auch über den 30. Juni 1996 hinaus bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu versichern oder ihn im Versicherungsfall so zu stellen, als wäre er auch über den 30. Juni 1996 hinaus bei der VBL versichert gewesen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, auf das Arbeitsverhältnis des Klägers finde nach seiner Rückkehr auf einen Arbeitsplatz im ehemaligen Ostberlin der BMT-G-O Anwendung. Sie habe zunächst weiterhin den BMT-G II angewendet, weil sie sich im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im sog. „Posturteil“ vom 30. Juli 1992 (- 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68) hierzu verpflichtet gefühlt habe. Übertarifliche Leistungen habe sie zu keinem Zeitpunkt erbringen wollen und auch nicht zugesagt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt, da sie auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die im ehemaligen Ostberlin beschäftigt sind, nur dann westliches Tarifrecht anwende, wenn diese für eine Tätigkeit im ehemaligen Westberlin eingestellt worden seien und im Arbeitsvertrag deshalb von vornherein westliches Tarifrecht vereinbart worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterfällt nach seiner Rückkehr in das Beitrittsgebiet wieder dem Geltungsbereich des BMT-G-O. Eine davon abweichende, für den Kläger günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. Der Kläger hat deshalb auch keinen Anspruch auf Versicherung bei der VBL über den 30. Juni 1996 hinaus. Ob er wegen des am 1. Januar 1997 in Kraft getretenen Tarifvertrags zur Einführung der Zusatzversorgung im Tarifgebiet Ost (TV EZV-O) vom 1. Februar 1996 seit dem 1. Januar 1997 bei der VBL zu versichern ist, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. Das folgt daraus, daß der Klageantrag zu 2) hinsichtlich der Leistungszeit an den Klageantrag zu 1) anknüpft und der Kläger ihn mit demselben Sachverhalt begründet wie diesen.

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird seit dem 1. Juli 1996 vom Geltungsbereich des BMT-G-O erfaßt.

1. Nach § 1 Abs. 1 BMT-G-O gilt dieser Tarifvertrag für Arbeitnehmer, die

a) in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiter) und deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind,

und

b) in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern der Arbeitgeberverbände stehen, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,

und

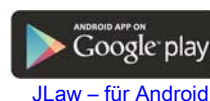
c) die Mitglied der Gewerkschaft ÖTV sind.



2. Ob die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Buchst. b und c BMT-G-O gegeben sind, ist mangels tatrichterlicher Feststellungen hierzu nicht ersichtlich. Dies ist jedoch unerheblich, da die Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Arbeitsvertrag die Geltung des BMT-G-O vereinbart haben. Damit beinhaltet der Arbeitsvertrag das, was nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts für tarifgebundene Arbeitnehmer gilt (*st. Rspr., vgl. BAG 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP BAT § 23 a Nr. 27, zu I 3 b der Gründe; 1. Juni 1995 - 6 AZR 922/94 - BAGE 80, 152, 155; 26. März 1998 - 6 AZR 550/96 - AP BAT-O § 1 Nr. 9, zu B I der Gründe*).

3. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Buchst. a BMT-G-O sind erfüllt. Der Kläger ist unstreitig in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig. Sein Arbeitsverhältnis ist in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages (im folgenden: EV) genannten Gebiet begründet.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats zu § 1 BMT-G-O und zu gleichlautenden Tarifbestimmungen ist ein Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 EV genannten Gebiet begründet, wenn dort der Grund der Entstehung des Arbeitsverhältnisses liegt und der Bezug zum Beitrittsgebiet gegenwärtig noch besteht. Wird ein Arbeitnehmer für eine Tätigkeit im Beitrittsgebiet eingestellt und wird er auf unbestimmte Zeit dort beschäftigt, sind diese Voraussetzungen gegeben (*BAG 24. Februar 1994 - 6 AZR 588/93 - BAGE 76, 57; 6. Oktober 1994 - 6 AZR 324/94 - BAGE 78, 108*). Für den gegenwärtigen Bezug zum Beitrittsgebiet ist grundsätzlich die Lage des Arbeitsplatzes entscheidend (*BAG 24. Februar 1994 - 6 AZR 588/93 - BAGE 76, 57, 61; 6. Oktober 1994 - 6 AZR 324/94 - BAGE 78, 108, 112; 23. Februar*



1995 - 6 AZR 614/94 - BAGE 79, 215, 217; 20. März 1997 - 6 AZR 10/96 - BAGE 85, 322, 327 f.; 25. Juni 1998 - 6 AZR 515/97 - AP TV Arb Bundespost § 1 Nr. 2 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 76, zu II 1 a der Gründe und - 6 AZR 475/96 - AP TV Arb Bundespost § 1 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 12, zu II 2 b bb der Gründe). Wird ein Arbeitnehmer, der für eine Tätigkeit im Beitrittsgebiet eingestellt wurde, vorübergehend auf nicht absehbare Zeit im Geltungsbereich westlichen Tarifrechts beschäftigt, findet für die Dauer dieser Tätigkeit westliches Tarifrecht Anwendung. Nach Rückkehr auf einen Arbeitsplatz im Beitrittsgebiet unterfällt das Arbeitsverhältnis wieder dem östlichen Tarifrecht (BAG 23. Februar 1995 - 6 AZR 667/94 - BAGE 79, 224; 21. September 1995 - 6 AZR 151/95 - AP BAT-O § 1 Nr. 6, zu III 2 der Gründe; 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207, 209; 20. März 1997 - 6 AZR 10/96 - BAGE 85, 322, 329; 25. Juni 1998 - 6 AZR 515/97 - aaO, zu II 1 c der Gründe).

b) Der Grund für die Entstehung des Arbeitsverhältnisses des Klägers lag im Beitrittsgebiet. Er wurde für eine Tätigkeit im ehemaligen Ostberlin eingestellt. Der Bezug zum Beitrittsgebiet besteht auch gegenwärtig fort, da sich sein Arbeitsplatz seit Ende September 1994 wieder im ehemaligen Ostberlin befindet. Seitdem richtet sich das Arbeitsverhältnis deshalb nach den Regelungen des BMT-G-O.

II. Ohne Rechtsfehler ist das Landesarbeitsgericht zum Ergebnis gelangt, daß die Parteien keine davon abweichende, für den Kläger günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen haben.

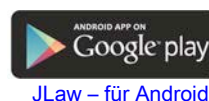
1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe dem Kläger nicht die Gewährung von Leistungen nach BMT-G II unabhängig vom Vorliegen der



dafür erforderlichen tariflichen Voraussetzungen, gegebenenfalls als übertarifliche Leistungen, zugesagt, vielmehr seien sowohl das Schreiben vom 29. Juni 1994 als auch die nachfolgenden Mitteilungen lediglich als Ausdruck des Normenvollzugs zu werten. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht hat der Bezugnahme der Beklagten im Schreiben vom 29. Juni 1994 auf die Rechtsprechung des erkennenden Senats im sog. „Posturteil“ vom 30. Juli 1992 (- 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68), in dem der Senat entschieden hatte, daß auf im Beitrittsgebiet begründete Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die auf nicht absehbare Zeit im westlichen Tarifgebiet beschäftigt werden, für die Dauer des Westeinsatzes westliches Tarifrecht anzuwenden ist, ohne Rechtsfehler entnommen, daß die Beklagte - auch für den Kläger erkennbar - nur das vollziehen wollte, was aus ihrer damaligen Sicht der tariflichen Rechtslage entsprach. Einen in dem Schreiben zum Ausdruck gekommenen weitergehenden Verpflichtungswillen hat das Landesarbeitsgericht deshalb zu Recht verneint. Der Einwand der Revision, das „Posturteil“ habe keine Aussage darüber enthalten, welches Tarifrecht nach Rückkehr eines Arbeitnehmers in das Beitrittsgebiet gilt, deshalb könne die uneingeschränkte Mitteilung, das Arbeitsverhältnis unterliege dem BMT-G II, nicht lediglich als Normenvollzug qualifiziert werden, übersieht, daß auch das Schreiben vom 29. Juni 1994 ebenso wie das vorgenannte Urteil nichts darüber besagte, was im Falle einer Rückkehr des Klägers auf einen Arbeitsplatz im Beitrittsgebiet gelten sollte, also nichts enthielt, was auf eine den Normvollzug überschreitende Zusage hindeutete.

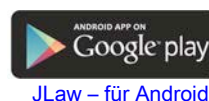
Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Beklagte dem Kläger auch durch die nachfolgenden Schreiben nicht die übertarifliche



Gewährung von Leistungen nach BMT-G II zugesagt hat. Aus den verwaltungsinternen Schriftstücken, der Zuweisung des Klägers an die Betriebsstelle City, der Personalanzeige vom 27. Mai 1994 und dem Antrag der Beschäftigungsstelle vom 25. Mai 1994 auf Gewährung eines Schichtlohnzuschlags, kann keine vertragliche Zusage an den Kläger hergeleitet werden, denn diese sind weder an ihn gerichtet, noch enthalten sie Willenserklärungen der Beklagten. Die an den Kläger gerichteten Schreiben vom 11. Juli 1994 (Mitteilung über Schichtlohnzuschlag) und über die VBL-Anmeldung enthalten keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte diese Leistungen und damit westliches Tarifrecht gegebenenfalls übertariflich gewähren wollte. Die Anmeldung zur VBL war dem Kläger bereits mit Schreiben vom 29. Juni 1994 mitgeteilt worden, so daß für ihn erkennbar war, daß die Anmeldung erfolgte, weil die Beklagte die Konsequenzen aus dem sog. „Posturteil“ des erkennenden Senats ziehen wollte. Gleiches gilt für die Mitteilung über den Schichtlohnzuschlag nach BMT-G II, die unter Bezugnahme auf die Beschäftigung bei der Betriebsstelle City erfolgte.

2. In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ist das Landesarbeitsgericht zum Ergebnis gelangt, daß dem Kläger keine mündliche Zusage des Inhalts erteilt worden ist, daß ihm nach Rückkehr in das Beitrittsgebiet übertariflich Leistungen nach BMT-G II gewährt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger behauptete Äußerung eines Vorgesetzten anlässlich seiner Rückkehr in das ehemalige Ostberlin, es bleibe bei den günstigeren Bedingungen des westlichen Tarifrechts, angesichts der seinerzeitigen Handhabung der „Rückkehrerfälle“ durch die Beklagte ebenso wie die schriftlichen Mitteilungen dem Bereich des Normenvollzugs zugeordnet. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie unterliegt, da es sich bei der be-



haupteten Äußerung des Vorgesetzten um eine sog. nichttypische Willenserklärung handelt, nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung daraufhin, ob das Landesarbeitsgericht bei seiner Wertung Rechtsbegriffe verkannt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob sie widerspruchsvoll ist (*st. Rspr., vgl. BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe*). Solche Fehler hat der Kläger nicht aufgezeigt und sind auch nicht ersichtlich.

3. Die geltend gemachten Ansprüche ergeben sich auch nicht aus betrieblicher Übung.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts versteht man unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen seine Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus dem Verhalten des Arbeitgebers, das als seine Willenserklärung zu werten ist, die von den Arbeitnehmern stillschweigend (§ 151 BGB) angenommen worden ist, erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordene Leistung oder Vergünstigung. Dabei kommt es für die Begründung eines solchen Anspruchs durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder ob ihm ein solcher Wille fehlte. Denn die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht lediglich deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen gehabt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen gegenüber dem Erklärungsempfänger geäußert hat. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte oder nicht, ist danach zu be-



urteilen, inwieweit die Arbeitnehmer dies aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben (§ 242 BGB) sowie aller Begleitumstände gemäß §§ 133, 157 BGB schließen durften (*BAG 14. September 1994 - 5 AZR 679/93 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 46 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 32, zu II 1 a der Gründe, mwN*).

Für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gelten diese Grundsätze allerdings nicht uneingeschränkt. Die durch Anweisungen vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzliche Regelungen, vor allem aber durch die Festlegungen des Haushaltsplans gebundenen öffentlichen Arbeitgeber sind anders als private Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifrechts und die Haushaltsvorgaben bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen nicht zu überschreiten. Im Zweifel gilt Normenvollzug (*st. Rspr., vgl. BAG 14. September 1994 - 5 AZR 679/93 - aaO, zu II 1 b der Gründe, mwN*). Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes muß grundsätzlich davon ausgehen, daß ihm sein Arbeitgeber nur die Leistungen gewähren will, zu denen dieser rechtlich verpflichtet ist. Ohne besondere Anhaltspunkte darf der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst deshalb auch bei langjähriger Gewährung von Vergünstigungen, die den Rahmen rechtlicher Verpflichtungen überschreiten, nicht darauf vertrauen, die Leistung sei Vertragsinhalt geworden und werde unbefristet weitergewährt. Der Arbeitnehmer muß damit rechnen, daß eine fehlerhafte Rechtsanwendung korrigiert wird (*st. Rspr., vgl. BAG 14. September 1994 - 5 AZR 679/93 - aaO, zu II 1 b der Gründe, mwN*).

b) Die in das Beitrittsgebiet zurückgekehrten Arbeitnehmer konnten aus dem Verhalten der Beklagten nicht schließen, daß ihnen die Leistungen nach westlichem Tarifrecht als übertarifliche Leistungen weitergewährt wurden, vielmehr mußten sie



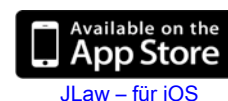
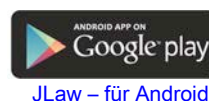
davon ausgehen, daß die Beklagte diese Leistungen erbrachte, weil sie sich dazu aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im sog. „Posturteil“ für verpflichtet hielt. Anhaltspunkte dafür, daß die Leistungen nach westlichem Tarifrecht unabhängig vom Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen und damit übertariflich erbracht wurden, bestanden nicht. Die Beklagte hat entgegen der Auffassung des Klägers nicht in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifgeltung für Arbeitsverhältnisse von ins Beitrittsgebiet zurückgekehrten Arbeitnehmern über einen längeren Zeitraum Leistungen nach westlichem Tarifrecht weitergewährt. Ob dies überhaupt Ansprüche aus betrieblicher Übung begründen würde, mag dahinstehen, denn die vom Kläger zitierte Entscheidung des erkennenden Senats vom 6. Oktober 1994 (- 6 AZR 324/94 - BAGE 78, 108) betraf nicht einen Arbeitnehmer, der von einem auf Dauer angelegten Einsatz im Geltungsbereich westlichen Tarifrechts in das Beitrittsgebiet zurückgekehrt ist, sondern einen Arbeitnehmer, der von vornherein nur für vorübergehende Zeit im westlichen Tarifgebiet eingesetzt worden war. Die Frage, welcher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis eines in das Beitrittsgebiet zurückgekehrten Arbeitnehmers anzuwenden ist, dessen Einsatz im westlichen Tarifgebiet zunächst auf Dauer beabsichtigt war, hat der Senat erstmals im Urteil vom 23. Februar 1995 (- 6 AZR 667/94 - BAGE 79, 224) entschieden. Dieses Urteil ist erst Ende 1995 in vollständig abgefaßter Form bekannt geworden, ebenso wie die Presseerklärung zum sog. „Feuerwehrr Urteil“ des erkennenden Senats vom 26. Oktober 1995 (- 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207). Daß die Beklagte, die als Anstalt des öffentlichen Rechts ihr Verhalten an demjenigen des Landes Berlin ausrichtete, einige Monate benötigte, um die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts umzusetzen, liegt angesichts des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes auf der Hand. Daraus konnten die Arbeitnehmer ohne weitere Anhaltspunkte



nicht schließen, daß die Beklagte westliches Tarifrecht auf Dauer übertariflich anwenden würde, vielmehr mußten sie damit rechnen, daß ihr Arbeitgeber, der dem öffentlichen Dienst angehört und deshalb im Zweifel nur die Leistungen gewähren will, zu denen er tariflich verpflichtet ist, die rechtsirrtümlich gewährten Leistungen einstellen würde.

III. Der Kläger hat auch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes keinen Anspruch auf Anwendung des BMT-G II auf sein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 1996. Er kann nicht verlangen, mit Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden, deren Arbeitsverhältnisse in den alten Bundesländern begründet sind und die im Beitrittsgebiet beschäftigt werden. Die Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber diesen Arbeitnehmern beruht nicht auf sachfremden Erwägungen der Beklagten, sondern auf den unterschiedlichen Geltungsbereichen von BMT-G II und BMT-G-O.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse in den alten Bundesländern begründet sind, unterfallen nicht dem Geltungsbereich des BMT-G-O, denn der Entstehungsgrund für ihre Arbeitsverhältnisse liegt nicht im Beitrittsgebiet. Sie wurden nicht für eine Tätigkeit in dem in Art. 3 EV genannten Gebiet eingestellt, sondern für eine Tätigkeit in den alten Bundesländern. Deshalb gelten für sie ausschließlich die Bestimmungen des BMT-G II, und zwar auch dann, wenn sie später - vorübergehend oder auf nicht absehbare Zeit - im Beitrittsgebiet beschäftigt werden. Demgegenüber ist das Arbeitsverhältnis des Klägers im Beitrittsgebiet begründet, da der Entstehungsgrund für sein Arbeitsverhältnis im ehemaligen Ostberlin lag. Daran hat sein Einsatz im ehemaligen Westberlin nichts geändert.



IV. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, dem Kläger weiterhin Leistungen nach BMT-G II zu gewähren, weil sie ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats anlässlich der Zuweisung des Arbeitsplatzes im ehemaligen Ostberlin nicht beachtet hat.

1. Der Vergütungsanspruch ergibt sich aus der zutreffenden Tarifnorm. Es gelten hier keine anderen Grundsätze als bei der Eingruppierung. Aus der Verletzung eines insoweit bestehenden Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 87 Nr. 6 PersVG Berlin (Herabgruppierung) folgt auch dort kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine höhere als die nach den tariflichen Bestimmungen zutreffende Vergütung (*BAG 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163; 26. August 1992 - 4 AZR 210/92 - BAGE 71, 139; 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 46*).

2. Andere Mitbestimmungstatbestände sind ebenfalls nicht verletzt.

Die Übertragung des Arbeitsplatzes im ehemaligen Ostberlin erfüllt nicht den Tatbestand des § 87 Nr. 5 PersVG Berlin, denn es handelt sich nicht um eine niedriger zu bewertende Tätigkeit. An der Wertigkeit der Tätigkeit des Klägers und ihrer tariflichen Eingruppierung hat sich nichts geändert.

Die Zuweisung der Arbeitsplatzes im ehemaligen Ostberlin unterfällt auch nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 86 Abs. 3 Nr. 1 oder Nr. 2 PersVG Berlin.

§ 86 Abs. 3 Nr. 1 PersVG Berlin betrifft die Versetzung. Darum handelt es sich nicht, da mit der Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kein Wechsel der Dienststelle verbunden war.



§ 86 Abs. 3 Nr. 2 PersVG Berlin betrifft die Umsetzung innerhalb der Dienststelle. Diese ist nach der genannten Bestimmung mitbestimmungspflichtig, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Das Einzugsgebiet i.S.d. Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich auch der Dienstort im Sinne dieser Vorschrift nicht geändert.

V. Der Kläger kann seine Ansprüche auch nicht auf § 9 Abs. 2 und § 9 Abs. 6 Unterabs. 2 BMT-G II stützen.

1. Nach § 9 Abs. 2 BMT-G II haben sich die dem Arbeiter übertragenen Arbeiten ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeiter auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen.

Gegen diese Bestimmung hat die Beklagte durch die Übertragung des Arbeitsplatzes im ehemaligen Ostberlin im September 1994 nicht verstoßen.

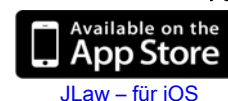
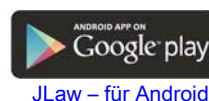
a) An der Art der Tätigkeit hat sich durch die Zuweisung des Arbeitsplatzes im ehemaligen Ostberlin nichts geändert. Der allgemeine Lohnstand des Klägers hat sich dadurch nicht verschlechtert.

Unter dem „allgemeinen Lohnstand“ ist die Lohngruppe zu verstehen, die mit dem Arbeiter vereinbart worden war oder nach der er auf Grund der von ihm ausübenden Tätigkeit zu vergüten ist (*BAG 27. November 1985 - 4 AZR 433/84 - AP MTB II § 9 Nr. 8*). Der allgemeine Lohnstand wird nicht verschlechtert, wenn die neu zugewiesene Tätigkeit, wie im Falle des Klägers, derselben Lohngruppe wie die bis-



herige Tätigkeit zugeordnet ist (vgl. *Scheuring/Lang/Hoffmann BMT-G II Stand Januar 1999 § 9 Erl. 3 f*).

b) Das Direktionsrecht der Beklagten war auch nicht durch die vom Kläger behauptete Äußerung des Betriebsstellenleiters anlässlich der Zuweisung des Arbeitsplatzes im ehemaligen Westberlin, er solle auf Dauer im Tarifgebiet West eingesetzt werden, eingeschränkt. Diese Äußerung hat das Landesarbeitsgericht nur als Beschreibung des tatsächlichen Vorgangs, daß der Kläger nunmehr auf Dauer im Sinne von „auf nicht absehbare Zeit“ im westlichen Tarifgebiet arbeiten werde, gewertet und ihr nicht den Charakter einer Zusage des Inhalts beigemessen, daß er künftig nicht mehr im östlichen Tarifgebiet beschäftigt werde. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch bei dieser Äußerung handelt es sich um eine nichttypische Willenserklärung, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist. Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung stand. Auch wenn ein dauerhafter Einsatz des Klägers im westlichen Tarifgebiet beabsichtigt war und die Beklagte dies dem Kläger gegenüber zum Ausdruck gebracht hat, was sich im übrigen bereits aus dem Schreiben vom 29. Juni 1994 ergibt, liegt darin allein keine Einschränkung des nach § 9 Abs. 2 BMT-G II bestehenden Direktionsrechts der Beklagten. Dieses umfaßt die Befugnis, dem Arbeiter im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen Tätigkeiten zuzuweisen sowie ihn zu versetzen, abzuordnen und umzusetzen (vgl. *Scheuring/Lang/Hoffmann BMT-G II Stand Januar 1999 § 9 Erl. 3*). Hätte sich die Beklagte ihres Direktionsrechts insoweit begeben wollen, hätte dies eindeutiger Erklärungen erfordert als diejenige, der Kläger solle auf Dauer im westlichen Tarifgebiet arbeiten. Die Annahme des Landesarbeitsge-



richts, die Äußerung sei nur eine Beschreibung „der Umsetzungsanordnung aus damaliger Sicht, wie sie für jede nicht von vornherein zeitlich begrenzte Umsetzung typisch ist“, ist daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Außerdem hat der Kläger nach den mit Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weder dargelegt, daß der Betriebsstellenleiter befugt war, für die Beklagte rechtsgeschäftliche Erklärungen abzugeben, noch vorgetragen, aufgrund welcher tatsächlicher Umstände er von einer entsprechenden Ermächtigung der Beklagten zugunsten des Betriebsstellenleiters ausgegangen ist. Der Kläger hat somit weder die Vertretungsbefugnis des Betriebsstellenleiters noch die Voraussetzungen einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht dargelegt. Der Betriebsstellenleiter hat daher, sofern er die behauptete Erklärung abgegeben haben sollte, als Vertreter ohne Vertretungsmacht gehandelt. Daß die Beklagte die Erklärung genehmigt habe (§ 177 Abs. 1 BGB), hat der Kläger nicht behauptet. Deshalb wäre eine vertragliche Vereinbarung der Parteien darüber, daß der Kläger auf Dauer im westlichen Tarifgebiet eingesetzt und nicht mehr im östlichen Tarifgebiet beschäftigt werden soll, nicht zustandegekommen.

2. Die Übertragung des Arbeitsplatzes im ehemaligen Ostberlin ist keine Maßnahme im Sinne des § 9 Abs. 6 Unterabs. 2 BMT-G II.

Nach dieser Bestimmung kann dem Arbeiter im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden.



Diese Bestimmung ist für die Zuweisung des Arbeitsplatzes bei der Beklagten im ehemaligen Ostberlin nicht einschlägig. Sie wurde durch den 40. Änderungsstarifvertrag vom 24. April 1991 eingeführt. Auslöser dafür war die Einführung des § 123 a BRRG mit Wirkung vom 1. Januar 1990, durch den beamtenrechtlich die Möglichkeit geschaffen wurde, Beamte für Tätigkeiten außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zur Verfügung zu stellen, die Beamten also zu Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen anderer Staaten „abzuordnen“. Die Überlegungen, die zur Einführung des § 123 a BRRG geführt hatten, waren auch für die Schaffung von § 9 Abs. 6 Unterabs. 2 BMT-G II ausschlaggebend. Die Zuweisung im Sinne des § 9 Abs. 6 BMT-G II erfaßt daher die Übertragung von Tätigkeiten im Ausland oder bei ausländischen Behörden im Inland (vgl. *Scheuring/Lang/Hoffmann BMT-G II Stand Januar 1999 § 9 Erl. 9*). Um eine solche handelt es sich bei der Übertragung eines Arbeitsplatzes bei der Beklagten im ehemaligen Ostberlin jedoch nicht. Der Kläger erkennt, daß dieser Arbeitsplatz im Geltungsbereich des BMT-G-O liegt und er die Voraussetzungen dieses Tarifvertrags erfüllt, weil sein Arbeitsverhältnis im Beitrittsgebiet begründet ist (§ 1 BMT-G-O).

VI. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

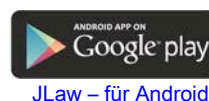
Gräfl

H. Schmidt

Zuchold



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)