

**84. In welchem Umfang kann das Dienstverhältnis von Krankenkassenangestellten durch Tarifvertrag geregelt werden? Gehen die Bestimmungen des Tarifvertrags den Vorschriften der für die Angestellten einer Krankenkasse erlassenen Dienstordnung vor?**

Reichsversicherungsordnung §§ 349 flg. Tarifvertragsverordnung § 1.  
RVerf. Art. 165.

III. Zivilsenat. Urf. v. 6. Juli 1927 i. S. B. (M.) w. Allgem.  
Ortskrankenkasse des Kreises Gr. (Hessl.). III 336/26.

- I. Landgericht Hildesheim.
- II. Oberlandesgericht Celle.

Durch Anstellungsvertrag vom 14. November 1921 hat die beklagte Krankenkasse den Kläger, der zuvor Sparkassenbeamter und nur nebenamtlich bei der Beklagten beschäftigt war, für die Zeit vom 1. Januar 1922 an als Geschäftsführer im Hauptamt und „ständig Angestellten im Sinne des § 351 Abs. 1 RVO.“ (nicht mit den Rechten eines Gemeindebeamten) angestellt. Nach § 3 des Anstellungsvertrags gehörte die dem Kläger übertragene Dienststelle „der Angestelltengruppe 1“ an. Damit war Gruppe 1 des Tarifvertrags gemeint, der zwischen dem Zentralverband der Angestellten, Gau Hannover, und dem Hauptverband deutscher Ortskrankenkassen abgeschlossen war. Nach diesem Tarifvertrag bestanden für die Befoldung der planmäßigen Angestellten vier Gruppen; der Geschäftsführer war in Gruppe 1 einzureihen. Gruppe 1 des Tarifvertrags entsprach der Gruppe 8 der staatlichen Befoldungsordnung. Die dementsprechenden Gehaltsbeträge hat der Kläger denn auch anfänglich bezogen. Die damals noch geltende ältere Dienstordnung der Beklagten hatte für das bis dahin nur nebenamtlich verwaltete Amt ein Gehalt von 600 M ausgeworfen. Im Zusammenhang mit der

Neuordnung hat der Vorstand der Beklagten eine neue Dienstordnung aufgestellt und darin für den Kläger die Entlohnung nach Gruppe 1 des Tarifvertrags vorgesehen. Das Oberversicherungsamt hat diese neue Dienstordnung nur mit der Maßgabe genehmigt, daß der Geschäftsführer in Gruppe 6 des Beamtendienstentlohnungsgesetzes eingestuft werden und erst nach Umfluß einer gewissen Dienstzeit in Gruppe 7 einrücken sollte. Die Beschwerde gegen den Beschluß des Oberversicherungsamts ist vom Minister für Volkswohlfahrt zurückgewiesen worden.

Auf Grund des Anstellungsvertrags glaubt der Kläger ein Recht auf die Bezüge nach Gruppe 1 des Tarifvertrags zu haben. Das von ihm angegangene Versicherungsamt hat zunächst durch Beschluß vom 28. Januar 1924 seinen Anspruch als berechtigt anerkannt und ihm für die Zeit vom 1. November 1922 bis zum 31. Januar 1924 den damals von ihm begehrten Unterschiedsbetrag zwischen Gruppe 8 und Gruppe 6 des bezeichneten Gesetzes rechtskräftig zugesprochen. In einem späteren Bescheid dagegen hat das Versicherungsamt seinen Standpunkt gewechselt und dem Kläger die entsprechenden Unterschiedsbeträge für die Zeit vom 1. Februar 1924 an aberkannt. Die Beschwerde des Klägers gegen diesen Beschluß ist vom Oberversicherungsamt am 7. März 1925 zurückgewiesen worden; dieser Beschluß ist dem Kläger am 10. August 1925 zugestellt worden. Am 5. September 1925 hat er die gegenwärtige Klage erhoben, mit der er die Feststellung, daß ihm die Beklagte Gehalt nach Gruppe 8 des Gesetzes zu zahlen habe, und die Verurteilung der Beklagten zur Bezahlung gewisser Rückstände verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb erfolglos.

#### Gründe:

Der Klagenanspruch findet eine an sich schlüssige Begründung im Anstellungsvertrag vom 14. November 1921, und dieser hält sich im Einklang mit dem Tarifvertrag, der zwischen den beiderseitigen Organisationen abgeschlossen worden war. Aber der Anstellungsvertrag lief, insofern er dem Kläger ein Gehalt nach Gruppe 1 des Tarifvertrags = Gruppe 8 der staatlichen Besoldungsordnung zubilligte, der Dienstordnung der Beklagten zuwider. Die ältere Dienstordnung hatte für das früher nur nebenbei geführte Amt bloß 600 M ausgeworfen; die neue Dienstordnung der Beklagten hatte die Genehmigung des Oberversicherungsamts nur mit der aus-

drücklichen Maßgabe gefunden, daß das Gehalt des Klägers nur der Gruppe 6 der staatlichen Besoldungsordnung entsprechen dürfe. Den Beschluß des Oberversicherungsamts hat im Beschwerdeverfahren der Minister für Volkswohlfahrt gebilligt. Die ablehnende Haltung der Aufsichtsbehörden hatte ihren Grund darin, daß sowohl die Geschäftsführer anderer Krankenkassen des Bezirks mit ähnlicher Mitgliederzahl, als auch die für die Vergleichung mit den Geschäftsführern der Krankenkassen in Betracht kommenden Gemeinde- und Staatsbeamten nicht höher als in Gruppe 6 der staatlichen Besoldungsordnung eingestuft waren; ein Sachverhalt, dem Rechnung zu tragen der Volkswohlfahrtsminister in wiederholten allgemeinen Weisungen ausdrücklich angeordnet hatte. Daß im Anstellungsvertrag enthaltene Gehaltsversprechen lief mithin der damals geltenden Dienstordnung zuwider. Gemäß § 357 Abs. 3 RVO. war der Anstellungsvertrag in diesem Punkte nichtig. Er kann daher der Klage nicht zur Grundlage dienen; den Versuch des Klägers, schon allein aus dem Anstellungsvertrag ein wohlervorbenes Recht auf die verlangten höheren Gehaltsbezüge abzuleiten, hat der Berufungsrichter mit zutreffender Begründung zurückgewiesen. Auf diesen Rechtsbehelf kommt auch die Revision nicht zurück.

In erster Linie stützt der Kläger die Klage auf den von ihm behaupteten Vorrang des Tarifvertrags vor der Dienstordnung.

Für die Angestellten der Berufsgenossenschaften hat sich der erkennende Senat schon wiederholt (RÖZ. Bd. 114 S. 22 und 112) mit dem Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Dienstordnung beschäftigt. Er hat die Meinung mißbilligt, daß jene Angestellten deshalb, weil ihre Anstellungsverhältnisse nach näherer Maßgabe der Reichsversicherungordnung durch die Dienstordnung geregelt seien, überhaupt nicht unter die Tarifvertragsverordnung fielen. Er hat ausgesprochen, daß vielmehr für das Anstellungsverhältnis der genannten Personen Dienstordnung und Tarifvertrag nebeneinander zur Anwendung gelangen können, dies freilich nur, soweit der Inhalt der Dienstordnung Raum für den Tarifvertrag lasse, womit gleichzeitig ausgesprochen ist, daß im Falle eines Widerspruchs die Festsetzungen der Dienstordnung, soweit das Gesetz ihnen zwingenden Charakter beilegt, den Festsetzungen des Tarifvertrags vorgehen. Da die Dienstordnungen der Berufsgenossenschaften für die Entlohnung der Angestellten nur Mindestsätze vorsehen,

so ist in dem Falle RÖB. Bd. 114 S. 22 eine für den Angestellten günstigere Gehaltsbemessung nach dem Tarifvertrag für rechtswirksam erklärt worden.

Im gegenwärtigen Falle handelt es sich um einen Krankenkassenangestellten. Die Dienstordnungen der Krankenkassen müssen einen Besoldungsplan enthalten (§ 353 RÖB.). Ein Besoldungsplan kann seinem Wesen nach nur bedeuten, daß die Gehälter summenmäßig, ohne Spielraum nach oben oder unten, zu bestimmen sind. Es kann daher der Revision nicht beigetreten werden, wenn sie die in RÖB. Bd. 114 S. 22 ausgesprochenen Grundsätze auch hier angewendet wissen will, weil auch der Besoldungsplan in Wahrheit nur Mindestsätze im Auge habe. Diese Auffassung, auf welche die Revision in zweiter Linie den Klagenanspruch gründen will, findet im Gesetz keine Stütze, und die Revision hat keine Gründe dafür anzuführen vermocht, daß der feste Besoldungsplan nur Mindestsätze anordne.

Im übrigen ist die Rechtslage für die Angestellten der Krankenkassen keine andere, jedenfalls keine günstigere, als für die Angestellten der Berufsgenossenschaften. Auch für die Krankenkassen gilt die Vorschrift, daß Bestimmungen des Anstellungsvertrags, die der Dienstordnung zuwiderlaufen, nichtig sind (§ 357 Abs. 3 RÖB.). Für die Krankenkassen ist zudem eigens vorgeschrieben, daß das Oberversicherungsamt seine Genehmigung zur Dienstordnung nur dann, jedenfalls also dann versagen darf, „wenn Zahl und Besoldung der Angestellten in auffälligem Mißverhältnis zu ihren Aufgaben steht“ (§ 355 Abs. 2 RÖB.). Von dieser Vorschrift hat das Oberversicherungsamt Gebrauch gemacht, als es der neuen Dienstordnung der Beklagten die Genehmigung versagte; das Oberversicherungsamt hat angenommen, daß die dem Kläger zugeordnete Besoldung in der Tat in auffälligem Mißverhältnis zu seiner Aufgabe stehe.

Bei dieser Rechtslage muß der Senat auch für die Krankenkassen an dem Ergebnis festhalten, daß zwingende Vorschriften der Dienstordnung nicht durch den Tarifvertrag außer Kraft gesetzt werden können. Dies muß um so mehr gelten, als die Rechtsauffassung des Klägers im vorliegenden Fall auf nichts anderes hinausläuft als darauf, das Erfordernis der Genehmigung der Aufsichtsbehörden gänzlich außer Kraft zu setzen. Denn hier hatte ja die

beklagte Kasse als Arbeitgeber im Anstellungsvertrag dem Kläger das tarifmäßige Gehalt zugesagt; lediglich der Verfassung der Genehmigung durch das Oberversicherungsamt ist es zuzuschreiben, daß die Beklagte dem Kläger das, obzwar zugesagte, Gehalt nicht gewähren kann. Daß die Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über die Genehmigungspflichtigkeit der Dienstordnungen auch neben der Tarifvertragsverordnung weitergelten, heben übrigens zwei der von der Revision angeführten Schriftsteller selbst hervor.

Der Senat findet demgemäß keinen Anlaß, die Ausführungen des Berufungsrichters zu mißbilligen; sie bewegen sich größtenteils in ähnlichen Gedankengängen wie die angeführten beiden Senatsurteile. Zutreffend hebt der Berufungsrichter insbesondere hervor, daß die Vorschriften der Reichsversicherungsordnung, soweit sie die Genehmigung der Dienstaufsichtsbehörden für die Dienstordnung erfordern, im öffentlichen Interesse erlassen seien, und daß in diesen Vorschriften, unabhängig von dem Gedanken, der in Artikel 165 RVerf., in der Tarifvertragsverordnung und im Betriebsrätegesetz zum Ausdruck komme, dem Gedanken der gleichberechtigten Mitwirkung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, ein weiteres selbständiges Erfordernis zutage trete, nämlich das, daß die Aufsichtsbehörde das öffentliche Interesse für gewahrt erachtet. Zutreffend bemerkt der Berufungsrichter ferner, daß die öffentliche Beaufsichtigung auch die Interessen der Arbeitnehmer wahren solle, indem sie dazu diene, die Verwaltungskosten der Sozialversicherung zugunsten der Versicherten in angemessenen Grenzen zu halten. Nicht rechtsirrtümlich endlich ist die Erwägung des Berufungsrichters, daß es sich bei den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung keineswegs um eine einseitige Berücksichtigung oder Bevorzugung der Arbeitgeberinteressen handle, sondern um die Mitwirkung einer über den Beteiligten stehenden staatlichen Aufsichtsinanz.

Mit ihren Gegenausführungen vermag die Revision nicht durchzudringen.

Aus dem zeitlichen Verhältnis der Tarifvertragsordnung zu der Reichsversicherungsordnung läßt sich nichts zugunsten des Klägers ableiten. Gegenüber der Reichsversicherungsordnung von 1911 war die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 allerdings das jüngere Gesetz. Die Folgerung liegt nahe, daß sie als neueres

Gesetz dem älteren Gesetze vorgehe. Indessen hat schon eine Verordnung vom 5. Februar 1919, namentlich aber haben die Gesetze vom 15. Dezember 1924 und 9. Januar 1926 in ihren Neufassungen der Reichsversicherungsordnung an den Bestimmungen festgehalten, daß Abmachungen des Anstellungsvertrags nichtig sind, wenn sie der Dienstordnung zuwiderlaufen, und daß das Oberversicherungsamt die Genehmigung zu der Dienstordnung verjagen darf, wenn Anzahl und Besoldung der Krankenkassenangestellten in auffälligem Mißverhältnis zu ihren Aufgaben stehen. Und auch davon abgesehen stellt die Reichsversicherungsordnung im Verhältnis zur Tarifvertragsverordnung ein Sondergesetz von engerem Bereich dar, so daß sie nicht schlechthin als durch das neuere allgemeine Gesetz aufgehoben gelten kann. Die Tarifvertragsverordnung regelt ganz allgemein das Arbeitsvertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Reichsversicherungsordnung regelt das davon ganz verschiedene Gebiet der sozialen Fürsorge und trifft nur nebenbei Bestimmungen über das Dienstverhältnis der Angestellten der Versicherungsträger. Bei diesen Bestimmungen läßt sich die Reichsversicherungsordnung ersichtlich sowohl von der Rücksicht auf die Angestellten leiten, denen sie eine gewisse Gewähr ihrer dienstlichen Stellung geben will, als auch von der Rücksicht auf die Versicherten, in deren Interesse die Verwaltungskosten in gewissen Grenzen gehalten werden sollen, wie dies schon der Berufungsrichter an den oben erwähnten Stellen des Berufungsurteils ausgeführt hat. Bei dieser Rechtslage stellt die Reichsversicherungsordnung eine Sonderregelung dar, die sich ihrem Zweck und Inhalt nach auch gegenüber der späteren Tarifvertragsverordnung behaupten muß.

Die Entwicklung, die das Arbeitsrecht in den letzten Jahren genommen hat, ist freilich, das ist der Revision zuzugeben, bei der Entscheidung der Frage nicht außer acht zu lassen. Aber auch sie ergibt keine durchschlagenden Gründe für die Annahme des Klägers, daß eine Abmachung zwischen einer Krankenkasse und ihren Angestellten, wofür sie sich nur auf einen Tarifvertrag gründet, auch dann Geltung beanspruchen dürfe, wenn das Oberversicherungsamt dieser Abmachung ausdrücklich seine Genehmigung verjagt hatte.

Art. 165 Abs. 1 RWerf. ist sicherlich eine Rechtsquelle von besonderem Gewicht. Ob er unmittelbar anzuwendendes Recht und

nicht bloße Richtlinien enthält (vgl. RÜZ. Bd. 107 S. 245, Bd. 113 S. 37), mag dahingestellt bleiben. Denn auch aus ihm ergibt sich nicht der von der Revision aufgestellte, ganz allgemeine Satz, daß vermöge des Art. 165 RVerf. „alle außertarifvertraglichen öffentlich-rechtlichen Normen hinter den Tarifvertrag zurückzutreten haben“. Art. 165 befaßt sich doch immer nur mit dem Verhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsvertragsverhältnisses. Nach der Reichsversicherungsordnung aber hat neben diesen Parteien eine öffentliche Behörde mitzusprechen, nämlich die Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu genehmigen, und zwar mit Rücksicht auf besondere, von der Behörde wahrzunehmende öffentliche Interessen und keineswegs etwa bloß mit dem Zweck einer Art Bevormundung der Arbeitsvertragsparteien, wie es die Revision darzustellen sucht. Zur Beseitigung eines solchen Genehmigungsrechts reicht der Inhalt des Art. 165 RVerf. nicht aus.

Von den Schriftstellern, auf die sich die Revision beruft, wird zum Teil der Art. 165 RVerf. ins Feld geführt. Aber auch diese Schriftsteller müssen einräumen, daß der Tarifvertrag nicht ohne weiteres zwingende Vorschriften anderer Gesetze zu beseitigen vermag. Die Frage eines etwaigen Widerstreits zwischen dem Inhalt eines Tarifvertrags und einer sonstigen Gesetzesvorschrift kann daher nur im Wege einer sorgfältigen Abwägung zwischen den einzelnen widerstrebenden Bestimmungen, einer Einzeluntersuchung gelöst werden. Das legt den Zweifel nahe, ob die Frage des Rangverhältnisses zwischen dem Tarifvertrag und anderen Bestimmungen, insbesondere auch denen der Dienstordnung im Sinne der Reichsversicherungsordnung, überhaupt mittels einer so allgemeinen Formel wie der von dem Vorrang des Tarifvertrags gelöst werden kann. Für die Lösung solcher Fragen ist dem Art. 165 RVerf. ein Auslegungsbehelf neben anderen, nicht aber das schlechthin entscheidende Wort zu entnehmen.

Den behaupteten unbedingten Vorrang des Tarifvertrags vor der Dienstordnung sucht die Revision ferner aus § 66 Nr. 5, § 78 Nr. 3 des Betriebsrätegesetzes herzuleiten. Nach diesen Vorschriften hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften „im Rahmen der geltenden Tarifverträge“ mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Die Dienstvorschriften, die das Gesetz hier im Auge hat, haben mithin nach dem erkennbaren Willen des

Gesetzgebers hinter den Inhalt eines Tarifvertrags zurückzutreten. Es wird die Meinung vertreten, daß auch die Dienstordnungen der Reichsversicherungsordnung zu den Dienstvorschriften im Sinne des Betriebsrätegesetzes gehören und daß der angebliche Vorrang des Tarifvertrags vor den Dienstordnungen schon hieraus erhelle. Einer Entscheidung dieser Frage bedarf es hier nicht. Selbst wenn dem so wäre, würden sich hieraus nur für die Anwendung des Betriebsrätegesetzes gewisse Folgerungen ergeben, es wäre damit aber noch keineswegs der Schluß gerechtfertigt, daß nunmehr auch ganz allgemein und im Sinne ganz anderer Gesetze die Dienstordnungen der Reichsversicherungsordnung schlechtweg als Unterart der Dienstvorschriften im Sinne des Betriebsrätegesetzes zu behandeln wären und daß insbesondere damit auch das Erfordernis der Genehmigung der Dienstordnungen durch das Oberversicherungsamt beseitigt oder in seiner Bedeutung geändert worden sei.

Nach § 148 des Reichsknappschaftsgesetzes vom 23. Juni 1923 (§ 186 der Neufassung vom 1. Juli 1926 RGBl. I S. 369) hat die in § 147 (185) daselbst vorgesehene Dienstordnung, die ihrem Wesen nach allerdings ein Gegenstück zu den Dienstordnungen der Reichsversicherungsordnung bildet, nur „vorbehaltlich eines etwa abgeschlossenen Tarifvertrags“ ihre Regelungen zu treffen. Die Revision will hierin einen Fingerzeig für die Ermittlung des gesetzgeberischen Willens auch bei anderen Gesetzen erblicken. Demgegenüber hat der Berufsungsrichter aber zutreffend darauf hingewiesen, daß der Gesetzgeber noch nach der Erlassung des Reichsknappschaftsgesetzes die Reichsversicherungsordnung in den neuen Fassungen von 1924 und 1926 herausgegeben hat, ohne eine dem Sinne nach dem § 148 Reichsknappschaftsgesetz entsprechende Änderung zu treffen.

Wie aus dem Dargelegten erhellt, bedarf es für die Entscheidung keines näheren Eingehens auf die rechtliche Natur des Tarifvertrags. In dem Urteil RGZ, Bb. 114 S. 22 (24) hat der Senat den Tarifvertrag als eine aus dem öffentlichen Recht entspringende allgemeine Ordnung bezeichnet, aus welcher der Einzelarbeitsvertrag sich ergänzt. Daran ist festzuhalten; zu weitergehenden Erörterungen über das rechtliche Wesen des Tarifvertrags bietet auch der jetzt vorliegende Fall keinen Anlaß.