

Aktenzeichen: 10 AZR 217/97
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 08. Juli 1998
- 10 AZR 217/97 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 17. November 1994
- 4 Ca 283/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 19. Dezember 1996
- 2 Sa 10/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Luftfahrtgeräteprüfers (Bodenpersonal)

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Manteltarifvertrag für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG § 14; Vergütungsrahmentarifvertrag für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG § 1; Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum Vergütungsrahmentarifvertrag für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG § 1

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](#)

10 AZR 217/97
2 Sa 10/95 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juli 1998

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 8. Juli 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtliche Richterin Schlaefke und den ehrenamtlichen Richter Schaeff für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Dezember 1996 - 2 Sa 10/95 - 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 über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 1. April 1964 bei der Beklagten beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1967 ergeben sich die Rechte und Pflichten des Klägers aus den gültigen Tarifverträgen für die Arbeiter, aus den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der DLH.

Der Kläger ist als Luftfahrtgeräteprüfer der Klasse II tätig. Seit dem 1. Dezember 1989 erhält er Vergütung nach VergGr. 14 des bei der Beklagten anzuwendenden Vergütungsrahmentarifvertrags für das Bodenpersonal. Mit Schreiben vom 17. Januar 1994 verlangte der Kläger von der Beklagten Vergütung nach VergGr. 15. Seine Vorgesetzten teilten dem Kläger in einem Gespräch mit, daß er nicht in die höhere Vergütungsgruppe aufgenommen werde. Auch als zum 1. April 1994 sechs der 22 Mitarbeiter der Abteilung, der der Kläger angehört, von VergGr. 14 nach VergGr. 15 höhergruppiert wurden, lehnte die Beklagte das Höhergruppierungsverlangen des Klägers vom 29. April 1994 mit Schreiben vom 10. Mai 1994 ab.

Zum einschlägigen Vergütungsrahmentarifvertrag haben die arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport



und Verkehr eine Regelungs- und Interpretationsvereinbarung abgeschlossen, die
- soweit hier von Bedeutung - wie folgt lautet:

§ 1

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, die in der Anlage zu dieser Vereinbarung festgelegten Grundsätze ohne Beschränkung der beiderseitigen Entscheidungsfreiheit zu berücksichtigen.

...

Die genannten Grundsätze sehen u. a. folgendes vor:

„3. Umsetzungsvorhaben

...

d) Soweit nach den Oberbegriffen/Tätigkeitsmerkmalen für die Eingruppierung über dem Anforderungsniveau des § 14 Abs. 3 MTV liegende Leistungen vorausgesetzt werden, sind dies im Vergleich zu den Anforderungen/Kriterien der jeweiligen Grundaufgabenstellung - in Quantität und/oder Qualität der Aufgabenstellung bzw. Aufgabenerfüllung - höhere Anforderungen.

da) Leistungsstufen:

- gute über dem Durchschnitt liegende Leistungen (Leistungsstufe 2)

- sehr gute, herausragende Leistungen (Leistungsstufe 1)

...

dc) Unter Berücksichtigung einer dynamischen Mitarbeiterentwicklung und Vergütungsstruktur sind dies:

- Normalleistung 50 %

- Leistungsstufe 2: 50 % aller Mitarbeiter (in Grundaufgabenstellung und Leistungsstufe)

... „

Nach der Arbeitsplatzbeschreibung der Prüfer der Klasse II ist der Kläger in der Kontrolle und Überwachung von Flugzeugen eingesetzt.

Der Kläger verfügt über fünf Musterberechtigungen; er hat ferner einen 7-wöchigen Lehrgang in den USA mit Kosten von ca. 24.000,-- DM mit der Beurteilung „Sehr gut“ absolviert. Einen Antrag auf entsprechende Prüferlaubnis beim Luftfahrtbundesamt hat der Kläger aber nicht gestellt, da die Beklagte nicht bereit war, ihn vorher in die VergGr. 15 höherzugruppieren. Der Kläger ist im Laufe seines Arbeitsverhältnisses nie abgemahnt worden; es gab auch keine Beschwerden über ihn.

Entgegen einer Betriebsvereinbarung vom 1. Mai 1977 - zuletzt in der Fassung vom 1. Juli 1982 - wurde für den Kläger - wie auch für die übrigen Mitarbeiter - keine Jahresbeurteilung erstellt.

Der Kläger ist der Auffassung, er könne Vergütung nach VergGr. 15 beanspruchen, da er zu den außerordentlich erfahrenen Mitarbeitern in seiner Gruppe gehöre und durchweg gute Arbeit leiste. Die ihm zugewiesenen Arbeiten erbringe er routiniert und überdurchschnittlich und sei bereit, anderen Mitarbeitern bei Spitzenbelastungen zu helfen. Wegen seiner flexiblen und überdurchschnittlichen Arbeit habe er in nicht unbeträchtlichem Umfang Überstunden geleistet. Daß er über fünf Musterlizenzen verfüge, zeige, daß er höhere Kenntnisse zu einzelnen Luftfahrtgeräten habe. Vor der Entscheidung über die Höhergruppierungen zum 1. April 1994 habe sein Vorgesetzter eine Beurteilung in einer sog. schwarzen Liste erstellt, in die er keine Einsicht erhalten habe.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger vom 1. April 1994 an Vergütung nach Vergütungsgruppe 15 zu bezahlen,

hilfsweise,



die Beklagte zu verpflichten, den Kläger in die Vergütungsgruppe 15, beginnend mit dem Monat April 1994, einzustufen und das Arbeitsverhältnis entsprechend zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der Kläger erbringe im Gegensatz zu seinen nach der VergGr. 15 bezahlten Kollegen der Gruppe keine guten über dem Durchschnitt liegenden Leistungen. Die Entscheidung darüber, welche Beschäftigten der Gruppe gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbringen würden, sei gemeinsam vom Abteilungsleiter, dem Gruppenleiter und den vier Schichtleitern nach den Vorgaben des Vergütungstarifvertrages und dem Inhalt der Tätigkeit des Prüfers Klasse II getroffen worden. Dazu sei ein Mitarbeiterspiegel erstellt worden, in dem die Leistung des Klägers als vollzufriedenstellend eingestuft worden sei. Ohne Bedeutung sei dabei gewesen, daß der Kläger über fünf Lizenzen verfüge, da im Einsatzbereich des Klägers nur drei Lizenzen erforderlich seien. Weitere Lizenzen erhöhten nur die Flexibilität der Einsatzmöglichkeit des Prüfers, nicht aber die Qualität seiner Arbeit. Im Vergleich zu den nach VergGr. 15 vergüteten Prüfern erbringe der Kläger lediglich befriedigende Arbeitsleistungen. Er besitze eine geringe Bereitschaft, anderen Mitarbeitern bei Spitzenbelastungen zu helfen, zeige eine ablehnende Haltung, an anderen Flugzeugmustern als den in seiner Lizenz eingetragenen zu arbeiten und im Rahmen seiner allgemeinen weitergehenden Kenntnisse Verantwortung zu übernehmen. Daß der Kläger und seine Kollegen nicht nach der Betriebsvereinbarung über Beurteilungsrichtlinien beurteilt worden seien, liege daran, daß das Beurteilungssystem gerade geändert werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit dem Hauptantrag stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nach Einholung eines Sach-



verständigengutachtens gemäß Beweisbeschluß vom 29. Februar 1996 und mündlicher Anhörung des Sachverständigen die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge aus der Berufungsinstanz weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 15 des anzuwendenden Vergütungsrahmentarifvertrags. Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Klage auf die Berufung der Beklagten hin abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, der Kläger könne die Höhergruppierung in VergGr. 15 des Vergütungsrahmentarifvertrags nicht verlangen, da er nicht im einzelnen dargelegt habe, daß er die für die Eingruppierung in VergGr. 15 erforderlichen tariflichen Tätigkeitsmerkmale und Qualifizierungen erfülle. Der Kläger trage nach den allgemeinen Grundsätzen des Zivilprozeßrechts hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Die Angaben des Klägers zur Qualität seiner Arbeitsleistung ließen nicht erkennen, daß er im Vergleich zur Grundaufgabenstellung in Bezug auf die Aufgabenerfüllung höheren Anforderungen genüge. Soweit der Kläger vortrage, er sei nie abgemahnt worden und es habe hinsichtlich seiner Arbeitsleistung keinerlei Beschwerden gegeben, reiche dies zur Darlegung höherer Anforderungen nicht aus. Auch die Routine des Klägers aufgrund seiner langen Tätigkeit als Prüfer sei kein Argument für höhere Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsleistung. Die Tatsache, daß der Kläger nach seinem Vortrag in nicht unbeträchtlichem Maße Überstunden leiste, sage nichts über



die Qualität der Arbeitsleistung selbst aus. Ebenso wenig könne sich der Kläger auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen, da ein Rechtsanspruch auf Vergütung nach VergGr. 15 nicht daraus hergeleitet werden könne, daß die Beklagte einen oder mehrere Prüfer der Klasse II in die VergGr. 15 höhergruppiert habe. Für die Erfüllung der Voraussetzungen der VergGr. 15 könne auch nicht auf die Zahl der Musterberechtigungen abgestellt werden; die Tarifvertragsparteien hätten nicht eine erhöhte Zahl von Musterberechtigungen als Höhergruppierungsmerkmal vorgesehen, sondern gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen verlangt. Nach dem Ergebnis des Sachverständigengutachtens sei auch nicht von einem herausgehobenen Kenntnisstand des Klägers auszugehen, der in qualitativer Hinsicht erhöhte Anforderungen begründen könnte.

Diese Ausführungen sind revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Höhergruppierung in die VergGr. 15 des Vergütungsrahmentarifvertrags für das Bodenpersonal; die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die VergGr. 15 Fallgr. 19 „Prüfer Klasse II der Gruppe 14 mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen ...“ sind nicht gegeben.

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die jeweils gültigen Tarifverträge für die Mitarbeiter der Beklagten Anwendung. Für die Eingruppierung des Klägers gelten danach folgende Bestimmungen:

Manteltarifvertrag:

„ § 14

Grundvergütung

(1) Die Grundvergütung wird, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, nach dem Wert der Leistung bemessen. Zu



diesem Zweck ist jeder vom Tarifvertrag erfaßte Mitarbeiter in eine Vergütungsgruppe einzuordnen.

(2) Grundlage für die Eingruppierung des Mitarbeiters sind die Vorgaben der Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsrahmentarifvertrages, die in der Bewertung des einzelnen Arbeitsplatzes ihren Niederschlag finden. Dabei geben für die Bewertung diejenigen Einzelaufgaben den Ausschlag, die im Rahmen der Gesamtaufgabenstellung des Arbeitsplatzes überwiegen.

(3) Der Anspruch des Mitarbeiters auf eine Eingruppierung in die nach Maßgabe der Absätze (1) und (2) zutreffende Vergütungsgruppe entsteht erst dann, wenn er in der vollzogenen Aufgabenwahrnehmung zufriedenstellende Leistungen erbringt."

Der **Vergütungsrahmentarifvertrag** regelt unter anderem:

„§ 1

Geltungsbereich Vergütungsgruppen

...

(2) Die nach dem Manteltarifvertrag für das Bodenpersonal (§ 14) für die Berechnung des Arbeitseinkommens maßgebenden Vergütungsgruppen werden nach Maßgabe der nachstehenden Oberbegriffe bzw. Tätigkeitsmerkmale festgelegt.

...

Gruppe 13

Mitarbeiter

1) denen ...

z. B. ... (Nr. 27)

Prüfer mit amtlichen Ausweis der Klasse II mit zwei Musterberechtigungen.

Gruppe 14

Mitarbeiter,

1) denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung



a) ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule voraussetzt,

oder

b) ein gleichwertiges Fachwissen erfordert, nach langjähriger Tätigkeit in einem einschlägigen Aufgabengebiet

oder

2) die im Hinblick auf die erbrachten Leistungen und aufgrund spezieller Eignung

a) nach langjähriger Tätigkeit in der Gruppe 13 in einem schwierigen oder umfangreichen Aufgaben- oder Verantwortungsbereich eingesetzt werden

oder

b) die Führungsverantwortung über Mitarbeiter der Gruppe 13 zu tragen haben,

z. B. ...(Nr. 22)

Prüfer mit amtlichen Ausweis der Klasse II mit allen in ihrem Einsatzbereich erforderlichen Musterberechtigungen.

Gruppe 15

Mitarbeiter,

1) a) der Gruppe 14 (1. Absatz Buchst. a), nach Einarbeitung und Erwerb praktischer Erfahrung in ihrem Aufgabengebiet

oder

b) der Gruppe 14 (1. Absatz Buchst. b), denen nach mehrjähriger Tätigkeit in dieser Gruppe im Hinblick auf die erbrachten Leistungen ein erweiterter Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich übertragen worden ist

oder

2) mit einer an komplexe oder spezielle Anforderungen im Aufgaben- oder Verantwortungsbereich gebundenen Führungsverantwortung,

oder

3) denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, soweit sie nicht in Gruppe S 1 eingruppiert sind,

z. B. ...(Nr. 19)



Prüfer Klasse II der Gruppe 14 mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen und mehrjähriger Berufserfahrung in dieser Gruppe.“

2. Dem Vortrag des Klägers läßt sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - nicht entnehmen, daß er die für die begehrte Höhergruppierung nach VergGr. 15 Nr. 19 erforderliche Voraussetzung von „... guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen ...“ erfüllt.

a) Dabei ist das Landesarbeitsgericht zu Recht von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen, wonach ein Arbeitnehmer, der eine der im Tarifvertrag genannten Beispielstätigkeiten ausübt, auch die Merkmale der betreffenden Vergütungsgruppe erfüllt (BAG Urteil vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt). Danach sind für die Prüfer der Klasse II die speziellen Tätigkeitsbeispiele Nr. 28 in VergGr. 12, Nr. 27 in VergGr. 13, Nr. 22 in VergGr. 14 und Nr. 19 in VergGr. 15 maßgebend.

Die Höhergruppierung eines Prüfers der Klasse II nach VergGr. 15, wie vom Kläger begehrt, setzt somit allein voraus, daß der Prüfer der Klasse II der VergGr. 14 neben einer mehrjährigen Berufserfahrung in dieser Vergütungsgruppe „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ erbringt. Aus den Tätigkeitsbeispielen folgt, daß die Zahl der Musterberechtigungen für die Höhergruppierung nach VergGr. 15 nicht von ausschlaggebender Bedeutung ist; während nach Nr. 27 in VergGr. 13 zwei Musterberechtigungen verlangt werden, sind ab VergGr. 14 drei Musterberechtigungen erforderlich.

Wann die im Tätigkeitsbeispiel Nr. 19 zu VergGr. 15 erforderlichen „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ gegeben sind, ist im Vergütungsrah-



mentarifvertrag nicht ausdrücklich geregelt. Nach den „Grundsätzen“ der Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zwischen der arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr - die das Landesarbeitsgericht zutreffend zugrunde gelegt hat - ist anhand eines Vergleiches zu den Anforderungen/Kriterien der jeweiligen Grundaufgabenstellung festzustellen, ob im Hinblick auf Quantität und/oder Qualität der Aufgabenstellung bzw. Aufgabenerfüllung die höheren Anforderungen der Leistungsstufe 2 „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ gegeben sind. Nach Buchst. dc dieser Grundsätze ist davon auszugehen, daß 50 % aller Mitarbeiter Normalleistung erbringen und 50 % Leistungen der Leistungsstufe 2. Diese Kriterien hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt und zutreffend angewandt.

b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage nach den allgemeinen Grundsätzen des materiellen und des Verfahrensrechts diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Streitfall zu beweisen, aus denen für das Gericht der rechtliche Schluß möglich ist, daß er die tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierungsmerkmale erfüllt (BAG Urteile vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - aaO; vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 217/93 - AP Nr. 176 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 29. Oktober 1986 - 4 AZR 614/85 - AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

c) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kläger habe nicht im einzelnen dargelegt, daß er im Vergleich zu den Anforderungen der jeweiligen Grundaufgabenstellung gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbringt, seine Aufgabenerfüllung also nach Quantität und/oder Qualität gegenüber den An-



forderungen der Grundaufgabenstellung höheren Anforderungen entspricht. Das wäre um so mehr erforderlich gewesen, als es sich bei der VergGr. 15 um die höchste Vergütungsgruppe handelt und die Beklagte stets vorgetragen hat, der Kläger erbringe im Vergleich zu den tatsächlich nach VergGr. 15 vergüteten Prüfern der Klasse II lediglich befriedigende Arbeitsleistungen. Nicht ausreichend zur Begründung der für die Höhergruppierung nach VergGr. 15 erforderlichen Qualifizierungsmerkmale ist - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat -, der Vortrag des Klägers, er sei nie abgemahnt worden und es lägen keinerlei Beschwerden hinsichtlich seiner Arbeitsausführung vor. Auch die Tatsache, daß der Kläger in beträchtlichem Maße Überstunden leistet, kann die Annahme „guter, über dem Durchschnitt liegender Leistungen“ nicht begründen.

Soweit der Kläger den Schwerpunkt seiner Argumentation darauf legt, daß er über fünf Musterberechtigungen verfüge, ist auch dieser Vortrag nicht geeignet, die Höhergruppierungsvoraussetzung der „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ zu begründen. Dieser Umstand allein führt nicht automatisch dazu, daß die Aufgabenerfüllung des Klägers im Rahmen der Musterberechtigungen auch gut und über dem Durchschnitt liegend ist.

Soweit das Landesarbeitsgericht durch Einholung eines Sachverständigen-gutachtens geprüft hat, ob aufgrund der Musterberechtigungen ein herausgehobener Kenntnisstand des Klägers vorliegt, kann auch das einen Vortrag des Klägers, seine Aufgabenerfüllung sei gut und über dem Durchschnitt liegend gewesen, nicht ersetzen; im übrigen hat der Sachverständige einen herausragenden Kenntnisstand des Klägers außerdem verneint.



Die Tatsache, daß der Kläger - wie auch die übrigen Mitarbeiter - entgegen der Betriebsvereinbarung vom 1. Mai 1977, in der Fassung vom 1. Juli 1982, keine Beurteilung erhalten hat, führt zu keinem anderen Ergebnis. Nach dem Vergütungsrahmentarifvertrag ist eine entsprechende Beurteilung nicht Voraussetzung für eine Höhergruppierung. Auch aus der Betriebsvereinbarung über Beurteilungen folgt nicht, daß ein Arbeitnehmer bei entsprechender Beurteilung automatisch höherzugruppieren ist. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht daher angenommen, daß die Beurteilung als solche - unabhängig davon, ob sie dem Kläger gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen bescheinigt hätte - keinen Einfluß auf die Eingruppierung hat. Soweit die Betriebsvereinbarung regelt, daß ein Mitarbeiter aus der Beurteilung, insbesondere aus dem Mitarbeitergespräch, erfährt, wie seine Leistungen und sein Verhalten durch den Vorgesetzten eingeschätzt werden, hat das keine Auswirkungen auf ein Höhergruppierungsverlangen des Arbeitnehmers; insbesondere führt das Fehlen einer solchen Beurteilung nicht zu einer Umkehr der Darlegungs- und Beweislast. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts kann auch eine Beweisvereitelung durch die Beklagte im Unterlassen der Beurteilung nicht gesehen werden. Dabei verkennt der Senat nicht, daß es für den Kläger und seine Beweisführung günstig wäre, wenn er eine Beurteilung hätte, die gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen ausweist; dies ersetzt aber nicht schon einen entsprechenden Vortrag des Klägers. Da ein solcher Vortrag aber nicht vorliegt, kann allein das Fehlen der Beurteilung den Höhergruppierungsanspruch des Klägers nicht begründen.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 4. Dezember 1997 (Rs. C - 253/96 - C - 258/96 - DB 1997, 2617) hinsichtlich der Nachweisrichtlinie und des Nachweisgesetzes führt zu keiner anderen Beurteilung. Im Gegensatz zur Ent-



scheidung des Europäischen Gerichtshofs ist vorliegend eine Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber - hier in Form einer Beurteilung - gerade nicht gegeben.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz verneint, da die Voraussetzungen hierfür nicht ersichtlich sind.

Der Hilfsantrag entspricht inhaltlich dem Hauptantrag und braucht daher nicht gesondert entschieden zu werden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Hauck

zugleich für den wegen Urlaubs an der

Unterschrift verhinderten Richter Böck

Schaeff

Schlaefke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)