

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

Gesetz: BGB §§ 276, 278, 615; TO.A § 3

Leitsätze:

1. Es besteht kein Erfahrungssatz, daß ein Angestellter des öffentlichen Dienstes, der auf eine lange Dienstzeit zurückblickt, entgegen dem Wortlaut seines Arbeitsvertrages in einer sogenannten Bewährungsstelle beschäftigt wird und dadurch den Anspruch erhält, nach einer gewissen Zeit der Einarbeitung höherwertige Tätigkeiten zugewiesen zu bekommen und demnach in eine höherwertige Vergütungsgruppe eingewiesen zu werden.
2. Ein Geschäftsverteilungsplan einer Behörde stellt lediglich eine interne Verwaltungsmaßnahme dar. Weder kann sich der Arbeitgeber auf ihn berufen zum Nachweis dafür, daß ein Arbeitnehmer nicht nach einer tariflichen Vergütungsgruppe bezahlt werden könne, die seinen Tätigkeiten entspreche, weil der Geschäftsverteilungsplan eine solche Gruppe für diesen Angestellten nicht vorsehe; noch kann der Arbeitnehmer Ansprüche daraus herleiten, daß die von ihm tatsächlich verrichtete Tätigkeit nicht den Arbeiten entspricht, die ihm nach dem Geschäftsverteilungsplan zugedacht sind.
Es begründet keinen Schadenersatzanspruch für den Arbeitnehmer, wenn die von ihm tatsächlich verrichtete Arbeit geringerwertig ist als die ihm nach dem Geschäftsverteilungsplan zugedachte und wenn er auf Grund der tatsächlich verrichteten geringerwertigen Arbeit zutreffend nach einer niedrigeren Tarifgruppe entlohnt wird, als sie den im Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Arbeiten entsprechen würde. In einem solchen Falle könnte der Arbeitnehmer lediglich, wenn die vertraglichen Voraussetzungen dafür vorlägen, den Arbeitgeber in Annahmeverzug setzen und dann seine Rechte aus § 615 BGB geltend machen.
3. Das Vorhandensein einer Beaufsichtigung, Kontrolle oder Überwachung macht selbständig erbrachte Leistungen im Sinne der Vergütungsgruppe VI b der Anlage 1 zur TO.A nicht zu unselbständigen Leistungen. Eine besondere Verantwortung wird in dieser Vergütungsgruppe nicht gefordert.

Aktenzeichen: 1 AZR 229/59

Urteil des BAG vom 17. Februar 1961

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 229/59

6 Sa 511/57 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Februar 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Ur- und sbeamer
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Februar 1961 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Mellentin und Kettner für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. April 1959 - 6 Sa 511/57 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1910 geborene Kläger war seit 1931 als Justizangestellter im Justizdienst des beklagten Landes tätig. Vom 1. Juli 1954 bis zum 31. März 1957 war er als Angestellter bei der Gerichtskasse in D... beschäftigt. Seine Vergütung wurde ihm nach der VergGr. VII der Anlage 1 zur TO.A bezahlt. Er war beauftragt mit der Führung von Verwahrungsbüchern, Titelbüchern und Vorschubbüchern. Die Eintragungen in diese Bücher nahm er zum überwiegenden Teil selbständig vor.

Der Kläger ist der Auffassung, daß seine Tätigkeit die Merkmale der VergGr. VIb TO.A erfüllt habe. Er hat deshalb beantragt festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet sei, ihm für die Zeit vom 15. März 1955 bis zum 31. März 1957 die Differenz zwischen den Dienstbezügen nach der VergGr. VIb TO.A und den tatsächlich an ihn gezahlten Bezügen zu zahlen. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage insoweit stattgegeben, als sie die Zeit vom 1. April 1956 bis zum 31. März 1957 betrifft. Für diese Zeit hat es dem Kläger die Vergütung nach der Gruppe VIb TO.A zugesprochen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt das beklagte Land sein Ziel auf Abweisung der Klage weiter. Der Kläger, der selbst keine Revision eingelegt hat, bittet um Zurückweisung der Revision des beklagten Landes.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, daß die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. VIb TO.A nicht entsprochen habe. Auch könne sich der Kläger nicht auf den Gesichtspunkt der Gleichbehandlung stützen. Die Klage sei jedoch unter dem Gesichtspunkt des

- 3 -



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



Schadenersatzes begründet. Der Kläger habe nicht die Tätigkeiten verrichtet, die ihm nach dem Geschäftsverteilungsplan innerhalb der Gerichtskasse zugedacht gewesen seien. Die nach dem Geschäftsverteilungsplan dem Kläger zugedachten Tätigkeiten seien diesem zu Unrecht vorenthalten worden. Das sei geschehen durch den Buchhalter, der Erfüllungsgehilfe des beklagten Landes sei und für den dieses daher hafte. Der Kläger, der seit 20 Jahren im Justizdienst tätig gewesen sei, sei in der Gerichtskasse offenbar in eine Bewährungsstelle eingesetzt worden, damit er seine Fähigkeiten hätte vervollständigen und sodann die Voraussetzungen für die Tätigkeit in einer höherwertigen Vergütungsgruppe hätte erfüllen können. Diesen Plan habe der Buchhalter zunichte gemacht und es dadurch verhindert, daß der Kläger hätte Arbeiten verrichten können, die den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIb TO.A entsprochen hätten. Wäre der Kläger nach dem Geschäftsverteilungsplan beschäftigt worden, so würde er von April 1956 an in der Lage gewesen sein, solche höherwertigen und nach der VergGr. VIb zu bezahlenden Tätigkeiten auszuführen. Da dem Kläger diese Möglichkeiten infolge des Verhaltens des Buchhalters verschlossen worden sei, hafte hierfür das beklagte Land und müsse dem Kläger den Differenzbetrag zwischen den Bezügen, die er erhalten habe, und den Bezügen der höherwertigen Gruppe vergüten, auf die der Kläger Anspruch hätte erheben können, wenn er gemäß dem Geschäftsverteilungsplan beschäftigt worden wäre.

Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Es verkennt zunächst einmal die rechtliche Bedeutung des Geschäftsverteilungsplans. Dieser steht in seiner rechtlichen Bedeutung dem Stellenplan gleich, der lediglich eine interne Verwaltungsangelegenheit und ohne Einfluß auf die unabdingbaren gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis ist (BAG 1, 91). Der öffentliche Dienstherr kann sich nicht darauf berufen, daß nach den Geschäftsverteilungs- und Stellenplänen der Angestellte



- 4 -

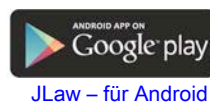
eine Tätigkeit ausübe, für die planmäßig eine Vergütungsgruppe ausgewiesen sei, die unter der vom Angestellten verlangten und diesem nach seiner Tätigkeit zukommenden Vergütungsgruppe liegt. Ebenso wenig aber kann sich der Angestellte im öffentlichen Dienst darauf berufen, daß seine Tätigkeit nicht der im Stellen- oder Geschäftsverteilungsplan gekennzeichneten entspreche und er deshalb einen Schadenersatzanspruch gegen den öffentlichen Dienstherrn habe. Dafür, welche Tätigkeit vom Angestellten des öffentlichen Dienstes zu leisten ist, ist lediglich der Arbeitsvertrag maßgeblich. Aus diesem und aus dem nach ihm etwa noch zulässigerweise ausgeübten Direktionsrecht des öffentlichen Dienstherrn bestimmt sich die vom Angestellten zu leistende Arbeit. Damit bestimmt sich aber dann auch die dem Angestellten zukommende Vergütung; denn die Vergütungsgruppen der TO.A stellen ausschließlich auf die verrichtete Tätigkeit ab. Ist ein Angestellter im öffentlichen Dienst der Auffassung, daß die ihm zugewiesene Arbeit nicht der vertraglich vereinbarten entspricht, so steht es ihm frei, das dem öffentlichen Dienstherrn gegenüber geltend zu machen und diesen notfalls nach § 615 BGB in Annahmeverzug zu setzen. Dann steht ihm der Anspruch aus der höheren Vergütungsgruppe infolge des Annahmeverzuges des Arbeitgebers zu. Das gilt aber nur dann, wenn tatsächlich dem Arbeitnehmer eine geringerwertige Arbeit zugewiesen ist, als diese im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Das Landesarbeitsgericht nimmt auf die Personalakten des Klägers Bezug. In diesen befindet sich auch sein Arbeitsvertrag. Danach ist nicht nur eine Vergütung nach der Gruppe VII TO.A vereinbart worden. Vielmehr ist darin, wenn auch recht allgemein, die vom Kläger zu erbringende Tätigkeit angesprochen. Es heißt dort, daß der Kläger eine Tätigkeit im mittleren Justizdienst zu verrichten habe. Darüber, daß die Tätigkeit auf der Gerichtskasse, und zwar auch gerade die vom Kläger tatsächlich ausgeübte, eine solche des mittleren Justizdienstes ist, besteht kein

- 5 -



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



Streit. In der Tat wird sie allgemein von Sekretären und Obersekretären ausgeübt, wenn sie an Beamte und nicht an Angestellte übertragen ist. Es folgt hieraus, daß der Kläger tatsächlich die Arbeiten verrichtet hat, die im Arbeitsvertrag zwischen ihm und dem beklagten Land vereinbart waren. Schon das steht der Annahme des Landesarbeitsgerichts entgegen, daß sich das beklagte Land durch Zuweisung der vom Kläger tatsächlich ausgeübten und durch Vorenthaltung der dem Kläger nach dem Geschäftsverteilungsplan zugedachten Arbeiten schadenersatzpflichtig gemacht habe.

Auch der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der dem Kläger offenbar zugedachten Bewährungsstelle kann nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht ist anscheinend der Auffassung, daß es einen Erfahrungssatz des Inhalts gebe, daß langgediente Angestellte im öffentlichen Dienst in Bewährungsstellen eingesetzt werden, damit ihnen Gelegenheit gegeben wird, sich Fähigkeiten anzueignen, die sie dann im Rahmen der Tätigkeiten einer höherwertigen Vergütungsgruppe verwenden können. Das ist aber regelmäßig nicht der Fall. Wenn nicht besondere Umstände entgegenstehen, insbesondere eine Vereinbarung abgeschlossen und nachgewiesen ist, daß ein bestimmter Angestellter in eine Bewährungsstelle kommen soll, ist vielmehr davon auszugehen, daß für die vom Angestellten zu erbringenden Tätigkeiten lediglich dessen Arbeitsvertrag maßgeblich ist. Das erklärt sich in den Fällen, in denen es sich wie hier nicht um ein Lehrverhältnis handelt, schon daraus, daß die Behörden infolge des im allgemeinen gleichbleibenden Arbeitsanfalles auf Arbeitskräfte angewiesen sind, die eine im allgemeinen gleichbleibende Arbeit verrichten.

Dafür, daß es im Falle des Klägers anders gewesen sei, ist nichts dargetan. Der Kläger hat weder nach seinen Schriftsätzen noch nach den Terminsprotokollen auch nur die geringste Behauptung in der Richtung aufgestellt, daß er vertragsgemäß andere Arbeiten hätte verrichten sollen,



- 6 -

als er sie in Wirklichkeit verrichtet hat. Ein solcher Vortrag verbot sich für den Kläger schon mit Rücksicht darauf von selbst, daß er gleichbleibend seit Klageerhebung bis zur letzten mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz die Auffassung vertreten hat, die von ihm tatsächlich ausgeübte Tätigkeit erfülle bereits die Merkmale der VergGr. VIb TO.A. Darin steckt notwendigerweise die Behauptung, daß das beklagte Land den Kläger zwar vertragsgemäß beschäftige, ihn aber untertariflich bezahle. Nichts anderes hat der Kläger jemals vorgetragen. Da er von der Auffassung ausging, daß er vertragsgemäß beschäftigt werde, konnte er auch das beklagte Land nicht in Annahmeverzug versetzen.

Aus all diesen Gründen fehlt jede Grundlage für eine Schadenersatzpflicht des beklagten Landes, auf die sich der Kläger im Verfahren erster und zweiter Instanz auch nicht berufen hat. Soweit er von einer Fürsorgepflicht des beklagten Landes gesprochen hat, bezieht sich das lediglich auf die angeblich untertarifliche Bezahlung, keinesfalls aber auf eine angeblich vertragswidrige Beschäftigung. Soweit der Kläger früher vorgetragen hat, er habe auch das Kassenwesen kennen lernen wollen, um später allseitig einsetzsfähig zu sein, so besagt das nichts dafür, daß dem Kläger vertraglich eine Beschäftigung anderer, d.h. höherwertiger Art zugewiesen oder versprochen worden sei, als er sie tatsächlich ausgeübt hat. Die Behauptung des Klägers, der Buchhalter habe Arbeiten an sich gezogen, die nach dem Geschäftsverteilungsplan eigentlich der Kläger zu verrichten gehabt habe, ist ebenfalls nicht geeignet, einen Schadenersatzanspruch zu begründen; denn es kommt nur auf die vertraglich vereinbarten und vom Kläger tatsächlich verrichteten Arbeiten an. Die Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruchs des Klägers gegen das beklagte Land sind also nicht einmal schlüssig dargetan.

Hiernach muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

- 7 -



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



Der Senat ist jedoch nicht in der Lage, in der Sache schon abschließend zu entscheiden.

Zwar ist der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beizutreten, daß die Klageforderung nicht aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung gerechtfertigt ist. Hierzu führt das angefochtene Urteil aus, daß das beklagte Land zwei verschiedene Gruppen von Titelbuchführern beschäftigt und diese unterschiedlich besoldet habe, und zwar je nach dem, ob die Titelbuchführer selbständig gearbeitet hätten oder nicht. Diejenigen Titelbuchführer, die wie der Kläger nur laufende Eintragungen in Titelbücher gemacht hätten, jedoch nicht die schwierigere und verantwortungsvollere Tätigkeit verrichtet hätten, die in der Sollstellung oder Zahlbarmachung oder Abwicklung liege, seien wie der Kläger nach der VergGr. VII TO.A vergütet worden. Ist das aber der Fall, und von diesen Feststellungen muß das Gericht der Revisionsinstanz ausgehen, so ist für einen Gleichbehandlungsanspruch des Klägers kein Raum, da gerade der Gesichtspunkt der Gleichbehandlung dazu führen muß, daß dem Kläger dieselbe Vergütung, nämlich die nach der VergGr. VII TO.A, zukam, wie sie denjenigen seiner Kollegen gezahlt wurde, die die gleiche Tätigkeit wie er verrichteten.

Dagegen sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts über die Bewertung der vom Kläger erbrachten Tätigkeit nicht frei von Rechtsirrtum. Das Landesarbeitsgericht unterläßt es, im einzelnen festzustellen, wie sich die Tätigkeit des Klägers vollzogen hat. Ohne eine solche bis ins einzelne gehende Feststellung ist es jedoch dem Revisionsgericht nicht möglich nachzuprüfen, ob bei der Subsumtion und Bewertung dem Landesarbeitsgericht rechtliche Fehler unterlaufen sind. Deshalb muß die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung in die Vorinstanz zurückverwiesen werden, damit dort die notwendigen Feststellungen nachgeholt werden können.

Das Landesarbeitsgericht hat auch dadurch gegen Rechtssätze verstoßen, daß es das Ergebnis der Augenscheins-



- 8 -

einnahme, die es vorgenommen hat, weder protokollarisch noch im Urteil selbst festgehalten hat. Dieser Verstoß, der von Amts wegen zu beachten ist, hat ebenfalls zur Folge, daß dem Gericht der Revisionsinstanz die rechtliche Nachprüfung der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Bewertung nicht möglich ist. Diese rechtliche Nachprüfung setzt vielmehr voraus, daß die Tätigkeit im einzelnen festgestellt ist, woran es hier eben fehlt.

Schließlich zeigt aber auch die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Einstufung der Tätigkeit des Klägers, daß dieses von rechtlich falschen Voraussetzungen ausgegangen ist. Die Tätigkeitsgruppe, die der Kläger erstrebt, setzt selbständige Leistungen und gründliche vielseitige Fachkenntnisse voraus. Das Landesarbeitsgericht verneint das Vorliegen dieser Voraussetzungen u.a. deshalb, weil der Kläger der Aufsicht, Überwachung oder Kontrolle unterstanden habe und weil dadurch seine Verantwortung beeinflusst worden sei. Eine solche Wertung steht aber im Gegensatz zu den normativen Vorschriften der Tarifordnung. Diese stellt nicht auf die Aufsicht, Überwachung oder Kontrolle ab, sondern auf die Leistungen und Kenntnisse. Selbständige Leistungen werden nicht dadurch zu unselbständigen Leistungen, daß, nachdem sie vollbracht sind, eine Aufsicht, Überwachung oder Kontrolle einsetzt. Eine besondere Verantwortung wird in der VergGr. VIb TO.A nicht verlangt. All das wird das Landesarbeitsgericht, wenn es eine Neubewertung der vom Kläger verrichteten Tätigkeit vornimmt, berücksichtigen müssen.

Kommt das Landesarbeitsgericht bei dieser erneuten Prüfung zu der Auffassung, daß die vom Kläger tatsächlich ausgeübte Tätigkeit nicht den Voraussetzungen der VergGr. VIb TO.A entspricht, so muß es bei der vom Arbeitsgericht ausgesprochenen Klageabweisung verbleiben; denn der Kläger kann sich weder auf den Gleichbehandlungsgrundsatz noch auf den Gesichtspunkt einer Schadenersatzverpflichtung

- 9 -



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



- 9` -

des beklagten Landes berufen, wie oben des näheren darge-
tan ist.

gez. Dr.Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Mellentin

Kettner

