

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

125

20. NOV 1970

Gesetz BGB § 242 Ruhegehalt - Beamtenversorgung, Bayer.
Besoldungsgesetz (BayBesG) 1. d. F. vom 16. Juli 1965
(GVBl. S. 157) und vom 29. Mai 1970 (GVBl. S. 201)
Art 34, ArbGG § 11, TVG § 2

Leitsätze

1. Der Angestellte einer Anstalt des öffentlichen Rechts in Bayern, der kraft Arbeitsvertrages in seinen Gehalts- und in seinen Versorgungsbezügen wie ein bayerischer Staatsbeamter behandelt wird, hat gemäß Art. 34 BayBesG Anspruch auf Versorgungsbezüge aus dem ersten Beförderungssamt seiner Laufbahn (z. B. BesGr. A 6), wenn er in dem Eingangsamt der Laufbahn (z. B. BesGr. A 5) in den Ruhestand getreten ist (Bestätigung des Urteils vom 14. Juli 1970 - 3 AZR 410/69 - AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Beamtenversorgung). Das gilt auch, wenn der Angestellte besoldungsmaßig ursprünglich einer niedrigeren Laufbahngruppe (z. B. dem einfachen Dienst) angehört hat und unter sinngemäß gleichartigen Voraussetzungen wie ein Beamter in die höhere Laufbahngruppe (z. B. den mittleren Dienst, BesGr. A 5) "aufgestiegen" ist
2. Vor dem Landesarbeitsgericht ist ein Prozeßvertreter der in § 11 Abs 2 Satz 2 ArbGG genannten Arbeitgeberverbände oder ihrer Zusammenschlüsse auch dann postulationsfähig, wenn das Verbandsmitglied, für das er den Rechtsstreit führt, nur wegen eines Betriebsteiles dem Verband angeschlossen und der Rechtsstreit - von der Person und dem Arbeitsplatz des Arbeitnehmers her gesehen - mit diesem Betriebsteil nichts zu tun hat

Aktenzeichen 3 AZR 477/69

Urteil des BAG vom 20 November 1970

LAG Bayern



JLaw - Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

~~AZR 477/69~~

Sa 603/68 Bayern

Im Namen des Volkes!

125

erkundet am
20. November 1970

bez. Brandt,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 20. November 1970 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundes-
richterin Professorin Dr. Hilgen und den Bundesrichter
Dr. Groninger sowie die Bundesarbeitsrichter Peters-
dorff und Dr. Martin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klagers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 25. Juli
1969 - 4 Sa 603/68 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Der im Jahre 1901 geborene Kläger war nach Abschluß der Volksschule und vierjähriger Lehre als Optiker zwei Jahre als Optikergehilfe tätig. Im Frühjahr 1926 trat er als Museumswart in ein Arbeitsverhältnis zum beklagten Museum, einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Er wurde als Museumsaufseher verwendet.

Seine Vergütung richtete sich von Anfang an nach der Besoldungsregelung der bayerischen Staatsbeamten. Er erhielt ursprünglich Vergütung nach der Beamten-Besoldungsgruppe (BesGr.) A 1. (Diese wie auch die späteren Angaben über die Besoldungsgruppe des Klägers werden in diesem Urteil nicht nach den seinerzeit maßgebenden Merkmalen, sondern nach den entsprechenden, seit 1. Juli 1968 aufgrund des 1. Bayer Besoldungsneuregelungsgesetzes vom 12. Juli 1968 [GVBl S. 215] in Bayern geltenden heutigen Merkmalen bezeichnet.) Am 1. April 1943 rückte er in die BesGr. A 3 und am 1. Januar 1956 in die BesGr. A 5 auf. Zum 30. Juni 1965 trat er in den Ruhestand.

Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung hat der Kläger gegen die Beklagte Versorgungsansprüche nach den jeweils für Beamte auf Lebenszeit des bayerischen Staates geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen. Dementsprechend gewährte ihm die Beklagte seit 1. Juli 1965 Ruhegeld auf der Grundlage der Beamtenbezüge der BesGr. A 5.

Der Kläger meint, ihm stünden seit 1. Januar 1966 Versorgungsbezüge aus der BesGr. A 6 zu, und hat sich dafür auf Art 34 des Bayer Besoldungsgesetzes (BayBesG) in der Fassung vom 16. Juli 1965 (GVBl S. 157) berufen. Dort ist unter der Abschnittsüberschrift 'Anpassung der Versorgungsbezüge' - auszugsweise - folgendes bestimmt

"(1) Liegt den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen ein Grundgehalt nach den Besoldungsgruppen A 1, A 2, A 5, A 9, A 13 zugrunde, hat sich der Beamte bei Eintritt des Versorgungsfalles in dem Eingangsamt seiner Laufbahngruppe befunden und ist in seiner Laufbahn ein Beförderungssamt in der nächsthöheren Besoldungsgruppe,

bei Beamten der Besoldungsgruppe A 13, ein Beförderungssamt, in der Besoldungsgruppe A 14 vorgesehen, so tritt an die Stelle des bisherigen Grundgehaltes¹²⁵

• •

bei einem Beamten der Besoldungsgruppe A 5, der eine planmäßige Dienstzeit von mindestens drei Jahren abgeleistet hat, das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 6,

- (2) Absatz 1 findet keine Anwendung
- a) bei prüfungsfreiem Aufstieg in die höhere Laufbahngruppe,
 - b) bei Ämtern, die durch Sonderüberleitung (Anlage III Nr. 2) strukturell angehoben wurden,
 - c) bei Ämtern, bei denen sich die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe in der Zeit vom 1. April 1957 bis 1. Januar 1966 verändert hat.

Art 34 BayBesG ist durch das Zweite Gesetz zur Neuordnung des Bayerischen Besoldungsrechts (2. BayBesNG) vom 29. Mai 1970 (GVBl. S. 201) erneut geändert worden und gilt seit 1. April 1969 - auszugsweise - in folgender Fassung

"(1) Liegt den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen ein Grundgehalt nach den Besoldungsgruppen A 1, A 2, A 5, A 9, A 13 zugrunde und hat sich der Beamte bei Eintritt des Versorgungsfalles im Eingangsamt seiner Laufbahngruppe befunden, so tritt an die Stelle des bisherigen Grundgehaltes

• •

bei einem Beamten der Besoldungsgruppe A 5, der seit der Anstellung eine Dienstzeit von zwei Jahren in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes abgeleistet hat, das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 6,

Satz 1 gilt auch für Aufstiegsbeamte, an die Stelle des Zeitpunkts der Anstellung tritt der Zeitpunkt des Aufstiegs in die höhere Laufbahn.

- (2) Absatz 1 findet keine Anwendung
- a) bei Ämtern, die durch Sonderüberleitung strukturell angehoben wurden,
 - b) bei Ämtern, bei denen sich die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe in der Zeit vom 1. April 1957 bis 1. August 1970 verändert hat "



- 4 -

Der Kläger bittet um Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm vom 1. Januar 1966 an eine Versorgung nach dem Grundgehalt der BesGr A 6 BayBesG zu gewähren. Dem ist die Beklagte entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage (mit Zahlungsbeginn am 1. Juli 1965, den der Kläger nachtraglich auf den 1. Januar 1966 geändert hat) stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers.

Entscheidungsgründe

I Die Revision macht vergeblich geltend, schon die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts sei unzulässig gewesen, deshalb müsse die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt werden.

1 Die Berufung ist durch den Syndikus (Geschäftsführer) der Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Landesinnungsverbande eingelegt und begründet worden. Die Arbeitsgemeinschaft ist ein Zusammenschluß der Landesinnungsverbande, die ihrerseits gemäß § 79 HandwO Handwerksinnungen im Sinne der §§ 52 ff. HandwO zusammenfassen. Das beklagte Museum unterhält für die anfallenden handwerklichen Arbeiten eine ganze Reihe von Werkstätten, u. a. eine Schreinerei, eine Schlosserei und eine Buchbinderei, und ist wegen dieser handwerklichen Betriebsteile Mitglied in mehreren fachlich zuständigen Handwerksinnungen. Der Kläger war nach der Darstellung der Revision, die hier als richtig unterstellt werden kann, bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht in einem solchen handwerklichen Betriebsteil, sondern im eigentlichen Museumsdienst beschäftigt.

2 Aus diesem Sachverhalt leitet die Revision her, daß der zweitinstanzliche Prozeßbevollmächtigte der Beklagten nicht postulationsfähig gewesen sei. Für die Zulassung von Verbandsvorständen vor dem Landesarbeitsgericht müsse entscheidend auf das Tarifrecht abgestellt werden. Für den eigentlichen

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)

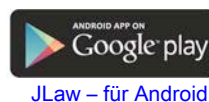


[JLaw – für iOS](#)

Museumsbetrieb der beklagten Anstalt des öffentlichen Rechts fehle die Tarifzuständigkeit einer Handwerksinnung oder deren Zusammenschlüsse. Die Mitgliedschaft der Beklagten bei verschiedenen Handwerksinnungen gelte nur für die jeweiligen handwerklichen Betriebsteile. Bei prozessualen Auseinandersetzungen außerhalb dieses Bereichs sei der Prozeßvertreter einer Innung oder eines Innungsverbandes nicht zugelassen.

3 Die Voraussetzungen für die Zulassung von Verbandsvertretern vor dem Landesarbeitsgericht sind in § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG genannt. Zugelassen sind – auf der hier allein interessierenden Arbeitgeberseite – "Vertreter von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind". Außerdem muß die vertretene Prozeßpartei Mitglied des Verbandes usw. sein. Alle diese Voraussetzungen sind, wenn auf den Gesetzeswortlaut abgestellt wird, hier erfüllt.

a) Die Handwerksinnung als die Ausgangsorganisation der hier in Rede stehenden Arbeitsgemeinschaft ist gemäß § 52 Abs. 1 HandwO der freiwillige Zusammenschluß selbständiger Handwerker gleicher oder verwandter Fachrichtungen, die dann, wenn sie Gesellen und andere Personen in abhängiger Arbeit beschäftigen, Arbeitgeber sind. Als Arbeitgebervereinigung wird der Zusammenschluß im arbeitsrechtlichen Bereich und damit auch im Rahmen des § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG nur anerkannt, wenn er tariffähig ist (vgl. für den entsprechenden Fall einer Gewerkschaft BAG 4, 351 [352 f.] = AP Nr. 11 zu § 11 ArbGG 1953 und die dortige auch auf den Begriff der Arbeitgebervereinigung eingehende Anmerkung von Buhrig [zu 2]). Die Handwerksinnungen sind, wie sich aus § 54 Abs. 3 Nr. 1 HandwO ergibt, tariffähig (vgl. auch BVerfGE 20, 312 = AP Nr. 24 zu § 2 TVG). Deshalb sind sie Arbeitgebervereinigungen im Sinne des § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG (so schon BAG 10, 242 [243] = AP Nr. 12 zu § 11 ArbGG 1953 sowie AP Nr. 26 zu § 11 ArbGG 1953).



Der Landesinnungsverband ist gemäß § 79 Abs. 1 HandwO der Zusammenschluß von Handwerksinnungen gleicher oder verwandter Fachrichtungen auf Landesebene. Da auch er, wie § 82 Nr 3 HandwO ergibt, tariffähig ist, stellt er sich als ein Zusammenschluß von Arbeitgebervereinigungen im Sinne des § 11 Abs 2 Satz 2 ArbGG und als sog Spitzenorganisation auf fachlicher Grundlage im Sinne des § 2 Abs 2 bis 4 TVG dar.

Die Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Landesinnungsverbände ist ein überfachlicher Zusammenschluß dieser Verbände, also eine Spitzenorganisation von Spitzenorganisationen von Arbeitgebervereinigungen. Auch eine gemischt-gewerbliche Spitzenorganisation kann tariffähig sein, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs 2 oder 3 TVG erfüllt sind (Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 2 Anm 43). Deshalb ist auch die Organisation, als deren Vertreter der zweitinstanzliche Prozeßbevollmächtigte der Beklagten aufgetreten ist, ein Zusammenschluß im Sinne des § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG.

b) Der zweitinstanzliche Prozeßbevollmächtigte der Beklagten war als Geschäftsführer oder Syndikus der genannten Arbeitsgemeinschaft befugt, die Mitglieder der in den Landesinnungsverbänden zusammengeschlossenen Handwerksinnungen vor dem Landesarbeitsgericht zu vertreten, denn der Vertreter der Spitzenorganisation darf auch das Mitglied eines angeschlossenen Verbandes im Prozeß vertreten (BAG AP Nr 25 zu § 11 ArbGG 1953 [zu II]).

4 Nach dem Wortlaut des § 11 Abs 2 Satz 2 ArbGG konnte sich somit die Beklagte als Innungsmitglied von einem Innungsvertreter (im weitesten Sinn) im Prozeß vor dem Landesarbeitsgericht vertreten lassen. Es bleibt nur die Frage, ob sich aus besonderen Gründen deshalb etwas anderes ergibt, weil im vorliegenden Fall der Innungsvertreter nicht mit dem Angehörigen eines handwerklichen Betriebsteiles der Beklagten, sondern mit dem Kläger einen gewissermaßen fachfremden Prozeß zu führen hatte. Die Überlegungen der Revision zu dieser Frage überzeugen nicht.



a) Grundsätzlich sind alle von den Koalitionen - dazu gehören auch die hier behandelten Organisationen des Handwerks - bestellten Prozeßvertreter gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG vor dem Landesarbeitsgericht (und gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ArbGG vor dem Arbeitsgericht) postulationsfähig, d. h. fähig, in eigener Person mit Gegner und Gericht im Prozeß wirksam zu verhandeln. Das gilt auch dann, wenn das vertretene Verbandsmitglied einen Prozeß führt, der für den Vertreter aus der Sicht seines Verbandes fachfremd ist.

Die im Arbeitsgerichtsgesetz vollzogene Zulassung der Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertreter zur Prozeßführung, die schon seit dem Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 geltendes Recht ist, beruht erkennbar darauf, daß nach der Vorstellung des Gesetzgebers gewährleistet ist, die Koalition werde nur genügend sach- und rechtskundige Personen für diesen Zweck auswählen. Im Vordergrund der Betrachtungsweise des Gesetzes, das im Arbeitsgerichtsverfahren den zugelassenen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertretern eine sonst den Rechtsanwälten vorbehaltene Stellung einräumt (vgl. neben § 11 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 z. B. § 11 Abs. 3, § 50 Abs. 2, § 89 Abs. 1 Satz 2 ArbGG), steht demnach die Auffassung, daß der Vertreter einer Koalition neben der notwendigen Sachkunde auf dem Gebiet des Arbeitslebens nicht nur Rechtskenntnisse im engeren Bereich seiner Gewerkschaft oder seines Arbeitgeberverbandes, sondern - jedenfalls auf dem Gebiet des Arbeitsrechts mit allen seinen Randerscheinungen - umfassende Rechtskenntnisse hat, die ihn befähigen, ähnlich wie ein Rechtsanwalt den Prozeß zu führen.

b) Von dem Grundsatz der umfassenden Postulationsfähigkeit eines Koalitionsvertreters mag eine Ausnahme bei mißbrauchlicher Ausnutzung der gesetzlichen Möglichkeiten gelten. Davon kann jedoch hier nicht die Rede sein. Die



beklagte Anstalt betreibt ein der Technik gewidmetes Museum und ist in beträchtlichem Umfang auf handwerkliche Fachkräfte angewiesen. Die Prozeßvertretung der Beklagten durch den Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Landesinnungsverbände war demnach genügend sachbezogen und insgesamt gesehen zulässig.

II In der Sache selbst hat die Revision Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, weil die festgestellten Tatsachen für eine abschließende Entscheidung nicht ausreichen.

1 Als Anspruchsgrundlage kommt Art. 34 BayBesG i. d. F. vom 16. Juli 1965 (GVBl. S. 157) in Betracht. Entgegen der Ansicht der Beklagten und in Übereinstimmung mit dem angefochtenen Urteil gilt Art. 34 BayBesG jedenfalls sinngemäß für die Rechtsbeziehungen der Parteien. Das folgt aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Inhalt des Arbeitsvertrages. Danach stehen dem Kläger, der bereits während seiner aktiven Dienstzeit besoldungsmäßig einem Beamten gleichgestellt war, Versorgungsansprüche nach Maßgabe der jeweils für Beamte auf Lebenszeit des bayerischen Staates geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen zu.

Es sind demnach grundsätzlich alle beamtenrechtlichen Vorschriften und damit auch Art. 34 BayBesG über die "Anpassung der Versorgungsbezüge" auf den Ruhegeldanspruch des Klägers anwendbar. Eine Ausnahme konnte nur für solche Vorschriften des Beamtenrechts gelten, deren Anwendung auf den Kläger als Nichtbeamten sinnwidrig wäre. Soweit dagegen eine beamtenrechtliche Vorschrift nicht unmittelbar auf einen Nichtbeamten bezogen werden kann, ist sie unter Berücksichtigung der von den Parteien getroffenen Vertragsgestaltung entsprechend anzuwenden (Ebenso für eine sinngemäß ähnliche Vorschrift des Landesbesoldungsgesetzes von Rheinland-Pfalz, Urteil des Senats vom 14. Juli 1970 - 3 AZR 410/69 - AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Beamtenversorgung mit insoweit zustimmender Anmerkung von Crisolin [zu 2]).

2 Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch des Klagers auf Versorgungsbezüge auf der Grundlage der BesGr. A 6 (anstatt der ihm gewährten [niedrigeren] BesGr. A 5) daran scheitern lassen, daß der Kläger entgegen Art. 34 Abs. 1 BayBesG bei Eintritt des Versorgungsfalles am 1. Juli 1965 sich nicht im Eingangsamt seiner Laufbahn befunden habe. Es hat wohl berücksichtigt, daß der Kläger zuletzt Gehalt der BesGr. A 5 bezogen hatte und ein Amt dieser Besoldungsgruppe gemäß § 3 Abs. 3 der Verordnung über die Laufbahnen der bayerischen Beamten (Laufbahnverordnung - LbV) vom 17. Oktober 1962 (GVBl. S. 251)/ 5. Juni 1968 (GVBl. S. 160) das Eingangsamt der Laufbahn des mittleren Dienstes darstellt. Das Landesarbeitsgericht hat aber angenommen, daß der Kläger bei seiner Einstufung in die BesGr. A 5 in ein Spitzenamt seiner Laufbahn gelangt und damit im einfachen Dienst verblieben sei. Diese Begründung berücksichtigt nicht alle rechtlichen Möglichkeiten.

III. In welcher Weise Art. 34 BayBesG auf den vorliegenden Fall anzuwenden ist, ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der dem Kläger erteilten Versorgungszusage, wie den Kläger weitgehend wie einen Beamten behandeln sollte.

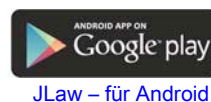
1. Allein mit dem Hinweis der Revision der Kläger sei in der BesGr. A 5 in den Ruhestand getreten und ein Amt dieser Gruppe sei gemäß § 3 Abs. 3 LbV das Eingangsamt der Laufbahn des mittleren Dienstes, kann der Streitfall nicht gelöst werden. Im Beamtenrecht gibt es Laufbahnen, deren Ämter in Besoldungsgruppen hineinreichen, die nach § 3 Abs. 3 LbV regelmäßig zur nächsthöheren Laufbahngruppe gehören (sog. Verzahnungsstellen), die aber gleichwohl zu der Laufbahngruppe des Eingangsamtes zählen. Demnach bleibt beispielsweise ein Beamter, der seine Laufbahn im einfachen Dienst begonnen hat, auch dann in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes, wenn er in seiner speziellen Laufbahn ein Amt der BesGr. A 5 erreicht, das nach der Regel des § 3 Abs. 3 LbV zum mittleren Dienst

gehört. Es kommt dafür auf die jeweilige Fachlaufbahn an (vgl. Weiß-Kranz-Niedermaier, Bayerisches Beamtengesetz [Stand 1. 2. 1969], Art. 20 Erlg. 2 a)

2 Etwas anderes gilt dagegen, wenn der Beamte in die nächsthöhere Laufbahn, also beispielsweise vom einfachen in den mittleren Dienst, im Sinne des Art. 21 Abs. 3 BayBG (Bayer. Beamtengesetz i. d. F. vom 20. Dezember 1966 [GVBl. 1967, 153]) aufgestiegen ist. Ein solcher Aufstiegsbeamter verläßt mit dem Aufstieg seine bisherige Laufbahn und rückt in die nächsthöhere Laufbahn ein. Der Zweck der Aufstiegsregelung liegt darin, einen Beamten nicht in den starren Grenzen der Beförderungsmöglichkeiten einer zunächst eingeschlagenen Laufbahn festzuhalten, sondern im Sinne des Leistungsprinzips dafür zu sorgen, daß der Beamte in der nächsthöheren Laufbahn weiterkommen kann (vgl. Weiß-Kranz-Niedermaier, aaO, Art. 21 Erlg. 7).

Daraus folgt für die Anwendung des Art. 34 BayBesG, daß dort auch die Aufstiegsbeamten erfaßt sind, die im Wege des Aufstiegs in das Eingangssamt der nächsthöheren Laufbahn gelangt sind. Das ist zwar ausdrücklich erst in Art. 34 Abs. 1 Satz 2 BayBesG i. d. F. vom 29. Mai 1970 (GVBl. S. 201) gesagt, war aber dem Sinn der Sache nach schon in der davor gültigen und im vorliegenden Fall anzuwendenden Fassung des Art. 34 BayBesG enthalten.

Der Klageanspruch ist demnach nicht schon deshalb unbegründet, weil der Kläger vom Beginn seiner Beschäftigung bei der Beklagten an einem Beamten des einfachen Dienstes gleichgestellt war. Vielmehr ist die Klage dann gerechtfertigt, wenn er anläßlich der am 1. Januar 1956 wirksam gewordenen Einstufung in die damalige BesGr. A 8 a in die Laufbahn des mittleren Dienstes aufgestiegen bzw. einem Aufstiegsbeamten gleichgestellt worden ist. (Diese Besoldungsgruppe erfaßte bereits die Eingangssamter des mittleren Dienstes - z. B. die Assistenten - und wurde am 1. April 1957 gemäß der Anlage III/1 zum Bayer. Besoldungsgesetz vom 14. Juni 1958 - GVBl. S. 101 - in die neue BesGr. A 5 [Eingangssamt des mittleren Dienstes] übergeleitet.)



3 Es bleibt die Frage, welche Merkmale gegeben sein müssen, wenn ein Arbeitnehmer, der besoldungsmaßig wie ein Beamter behandelt wird, wie ein Aufstiegsbeamter angesehen werden soll

a) Für die Beamten bestehen verhältnismaßig klare Regelungen. Sie müssen grundsätzlich die Befähigung für die nachsthohere Laufbahn haben, die in der Regel durch Ablegung der sog. Aufstiegsprüfung nachgewiesen wird (vgl. für den Aufstieg in den mittleren Dienst § 35 Abs. 4 LbV). Die Aufstiegsprüfung kann jedoch gemäß Art. 28 Abs. 2 BayBG entfallen, wenn aufgrund einer Regelung nach Art. 19 Abs. 2 BayBG in Verbindung mit § 25 Abs. 3 LbV für die bestimmte Laufbahn wegen ihrer besonderen Verhältnisse keine Anstellungsprüfung vorge-schrieben ist, sondern andere Anforderungen anstelle der Anstellungsprüfung bestimmt sind. Fehlt es an einer solchen Regelung, dann sind nach der Übergangsvorschrift des § 59 LbV die vom Landespersonalausschuß festgelegten Anforderungen maßgebend. Dieser ist gemäß Art. 105 BayBG allerdings zur Mitwirkung nur bei der Durchführung beamten-rechtlicher Vorschriften berufen.

b) Auf Arbeitnehmer sind diese Grundsätze nur schwer zu übertragen, und zwar deshalb, weil für sie keine dem Laufbahnrecht der Beamten entsprechenden Vorschriften bestehen. Andererseits kann es einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der seine Arbeitnehmer hinsichtlich der Vergütung durch die Einstufung in bestimmte Beamten-/besoldungsgruppen wie Beamte behandelt, nicht verwehrt sein, ihnen den "Aufstieg" wie einem Beamten zu ermöglichen und von Fall zu Fall durchzuführen. Da er an das Beamtenrecht nicht gebunden ist, kann er die Regeln für den "Aufstieg" selbst bestimmen (Inwieweit er dabei verwaltungsintern an Weisungen seiner Aufsichtsinstanz gebunden ist, kann hier offenbleiben). Dabei wird noch nicht einmal zu verlangen sein, daß solche Regeln niedergelegt sind. Vielmehr wird mit Rücksicht auf die nur sinnge-mäße Anwendung des Beamtenrechts genügen, wenn der Arbeitgeber erkennbar zum Ausdruck bringt, daß er einen Arbeitnehmer durch



Aufgruppierung in eine Besoldungsgruppe der nachsthoheren Laufbahn im Sinne des Leistungsprinzips aus der bisherigen Laufbahn herausheben und damit ähnlich wie einen Beamten "aufsteigen" lassen will. Dabei sind alle Umstände in Betracht zu ziehen, die den Schluß rechtfertigen, der Arbeitgeber sei im Einzelfall oder generell so verfahren.

In diesem Zusammenhang kann es schon allgemein eine Rolle spielen, wenn der Arbeitgeber bei der Regelung der Personalangelegenheiten seiner Bediensteten sich mehr oder weniger weitgehend an das Beamtenrecht anlehnt. Es wird im Sinne des bei dem Aufstieg eines Beamten in die höhere Laufbahngruppe verwirklichten Leistungsprinzips weiter darauf ankommen, ob bei dem Arbeitnehmer, der wie ein Aufstiegsbeamter behandelt werden soll, ein Wandel in seiner Aufgabenstellung in der Richtung auf eine gehobenere und deshalb höher zu bewertende Tätigkeit eingetreten ist.

4 Im vorliegenden Fall ist den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen, ob Anhaltspunkte dafür gegeben sind, die Beklagte habe den Kläger bei der Höherstufung am 1. Januar 1956 wie einen Aufstiegsbeamten behandelt. Solche Feststellungen sind nachzuholen. Deshalb muß der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen werden. Für die Weiterbehandlung der Sache sei auf folgendes hingewiesen:

a) Für die Auffassung des Klägers, daß er mit Wirkung vom 1. Januar 1956 in das Eingangsamt der Laufbahn des mittleren Dienstes gekommen sei, konnte sprechen, daß zur damaligen Zeit die generelle Verzahnung der Laufbahnen noch nicht in der Weise durchgeführt war, daß die Eingangsbesoldungsgruppe (das sog. Grundamt) der jeweils höheren Laufbahn (z. B. BesGr. A 5 für Assistenten der verschiedenen Fachrichtungen) zugleich die Spitzenbesoldungsgruppe (das sog. Spitzeramt) der jeweils niedrigeren Laufbahn bildete (z. B. BesGr. A 5 für Oberamtsmeister) und dadurch für die jeweils niedrigeren Laufbahn zusätzliche Beförderungsamter geschaffen wurden.



In Bayern sind diese Möglichkeiten zum ersten Mal durch das 1. Besoldungsneuregelungsgesetz (Erstes Gesetz zur Neuregelung des Bayerischen Besoldungsrechts) vom 12. Juli 1968 (GVBl. S. 215) mit Wirkung vom 1. Juli 1968 eingeführt worden (vgl. auch Uttlinger-Maier, Die Besoldung der Bayerischen Beamten, 8. Aufl., Stand 1. November 1970, Art. 5 Erlg. 2 Nr. 4).

Als der Kläger am 1. Januar 1956 in die (jetzige) BesGr. A 5 aufrückte, waren solche Verzahnungsämter weitgehend unbekannt. Wollte die Beklagte gleichwohl für sich in Anspruch nehmen, bei ihr habe es schon um das Jahr 1956 eine Verzahnung der Laufbahngruppen derart gegeben, daß der Museumswart trotz Hoherstufung in die Eingangsbesoldungsgruppe des mittleren Dienstes im einfachen Dienst (vergleichbar einem heutigen Oberamtsmeister) geblieben sei, dann wäre sie dafür darlegungs- und im Fall des Bestreitens beweispflichtig.

b) Zugunsten des Klägers wird das Landesarbeitsgericht ferner in Betracht zu ziehen haben, daß die Beklagte selbst, wie die in den Personalakten des Klägers befindliche und diesem auch mitgeteilte "BDA-Festsetzung" vom 12. Dezember 1958 anlässlich der Überleitung von der alten BesGr. A 8 a in die neue BesGr. A 5 ergibt, ausdrücklich erklärt hat, der Kläger sei am 1. Januar 1956 mit seiner Beförderung in die alte BesGr. A 8 a "aus der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes in die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes aufgestiegen".

Auch wenn eine gleichartige ausdrückliche Erklärung bei der Beförderung am 1. Januar 1956 nicht abgegeben worden sein sollte – die Personalakten geben darüber keinen Aufschluß – und die Erklärung vom 12. Dezember 1958 bei einem Nichtbeamten einer anderen rechtlichen Bewertung unterliegt als der BDA-Festsetzungsbescheid bei einem Beamten, kann nicht übersehen werden, daß die Beklagte sich durch diese Erklärung gebunden hat. Sie wird deshalb besondere Umstände darlegen und notigenfalls beweisen müssen, wenn sie sich davon lösen will.



c) Sollte sich die Beklagte weiterhin auf den vom Landesarbeitsgericht als Hilfsbegründung angeführten Umstand berufen, der Kläger sei ohne Prüfung in die Eingangsgruppe des mittleren Dienstes aufgestiegen und in diesem Falle finde Art. 34 Abs. 1 BayBesG in der Fassung von 1965 gemäß dessen Abs. 2 Buchst. a keine Anwendung, dann konnte dem kein Gewicht beigelegt werden. Der Kläger war nicht Beamter, sondern Angestellter, dementsprechend galten für ihn weder Laufbahn- noch Ausbildungs- einschließlich Prüfungsvorschriften, wie sie für die Beamten bestanden (vgl. oben zu III 3 a). Wenn die Beklagte ihn wie einen Beamten behandelte und ihm den Aufstieg in die höhere Laufbahngruppe gewährte, dann war es weitgehend ihrem Ermessen überlassen, in welcher Weise sie das Beamtenrecht auf ihn anwandte. Wenn sie ihn in den mittleren Dienst aufsteigen ließ, ohne sich um das auch damals schon geltende Prüfungserfordernis (vgl. § 51 der Bayer. Laufbahnverordnung vom 23. Juni 1952, GVBl. S. 199 = BayBS III S. 279) zu kümmern, so ist dies dahin zu verstehen, daß sie das Beamtenrecht – wie dies ja auch geboten war – nur sinngemäß angewandt und statt des Prüfungserfordernisses sich an andere Merkmale der Befähigung für das Aufsteigen in die höhere Laufbahn gehalten hat.

Im übrigen läßt die Streichung des Buchst. a in Art. 34 Abs. 2 BayBesG in der Fassung von 1965 durch die Fassung des 2. Bayer. Besoldungsneuregelungsgesetzes vom 29. Mai 1970 (GVBl. S. 201) deutlich erkennen, daß dem Prüfungserfordernis keine Bedeutung zukommt. Diese Gesetzesänderung muß, wenn sie sinnvoll sein soll, auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art. 34 BayBesG in der Fassung von 1965 zurückbezogen werden, weil anderenfalls willkürliche Ungleichheiten eintreten würden.

d) Unter diesen Umständen kommt es erst in letzter Linie – nämlich dann, wenn die vorstehend zu III 4 a und b genannten Überlegungen nicht zum Erfolg der Klage führen – darauf an,



ob die Hoherstufung des Klagers am 1. Januar 1956 von der Aufgabenstellung her wie der Aufstieg eines Beamten in die höhere Laufbahngruppe zu bewerten ist. Hierzu wird das Landesarbeitsgericht aufklaren müssen, in welche Laufbahngruppe die Beklagte Bedienstete nach der Art des Klagers (Museumswarter mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung) üblicherweise einstuft, ob und welcher Wandel in der Aufgabenstellung (z. B. Übertragung von Vorgesetztenfunktionen, Inanspruchnahme zu schwierigeren Arbeiten z. B. unter Ausnutzung seines handwerklichen Könnens) oder in sonstiger Hinsicht (z. B. besondere Eignung oder Bewahrung auch im Zusammenhang mit seiner langen Dienstzeit) vorausgesetzt wird, wenn der Bedienstete in eine Besoldungsgruppe der höheren Laufbahngruppe eingestuft wird, und ob bei dem Kläger die Beförderung am 1. Januar 1956 mit einem solchen Wandel in Zusammenhang gebracht werden kann.

Stellt sich heraus, daß der Kläger aus Leistungs- oder ähnlichen Gründen aus der Reihe seiner Kollegen herausgehoben worden ist, dann wird das Landesarbeitsgericht nach den gesamten Umständen zu beurteilen haben, ob die Heraushebung des Klagers dem Aufstieg eines Beamten des einfachen Dienstes in den mittleren Dienst vergleichbar ist. Das wird z. B. dann der Fall sein, wenn durch die Beförderung zum Ausdruck gekommen ist, daß die Beklagte an den Kläger überdurchschnittliche Maßstäbe gelegt und er diesen genügt hat.

e) Das Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Art. 34 BayBesG (Versorgungsbezüge aus der BesGr. A 5, Mindestdienstzeit und Vorhandensein von Beförderungsamtern) hat das Landesarbeitsgericht bejaht. Insoweit ergeben sich keine Besonderheiten.

gez Dr Stumpf

Dr Hilger

Dr. Groninger

Petersdorff

Dr Martin

