

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

041

Gesetz: BAT § 22, Anlage 1 a (VergGr. I a) Vorbem. 1
zu allen Vergütungsgruppen; (wissenschaftlicher
Assistent)

Leitsätze:

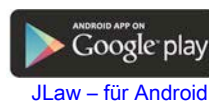
1. Die Heraushebung aus der Vergütungsgruppe I b (Fallgruppe 1) im Sinne der Merkmale der VergGr. I a (Fallgruppe 1) ist nicht schon vom Begriff her auf bestimmte mögliche Erscheinungsformen von Verantwortung festzulegen. Die besondere Verantwortung kann sich sowohl aus positiven Auswirkungen der Tätigkeit wie aus den Folgen im Falle des Versagens ergeben.
2. Es liegt weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz, ob das erhebliche Herausheben aus der VergGr. I b aus einzelnen oder der Summierung mehrerer Momente entnommen werden kann oder nach der Gesamtheit aller zu berücksichtigenden Umstände zu verneinen ist.

Aktenzeichen: 4 AZR 149/70
Urteil des BAG vom 17. März 1971

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 1971

041

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 1971 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Babel und Gröbing für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. März 1970 - 6 Sa 87/69 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R 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 Kläger hat 1943 die Prüfung als Diplom-ingenieur abgelegt und ist seit 1948 an der Universität (früheren Technischen Hochschule) in K tätig. Er war zunächst wissenschaftliche Hilfskraft, danach wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Kolbenmaschinen. Seit dem 1. April 1956 ist er als wissenschaftlicher Angestellter beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. Februar 1963 wurde er in die VergGr. I b der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert, weil er nach der damals geltenden Fassung des Tarifvertrages vom 8. November 1962 die folgenden Merkmale dieser Vergütungsgruppe (Fallgruppe 1 d) erfüllte: "Angestellte der Vergütungsgruppe II Fallgruppe 1 Buchstabe a, denen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppe III oder II ständig unterstellt sind."

Der Kläger ist der Ansicht, er erfülle seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966, d.i. seit dem 1. Januar 1966, die Merkmale der ersten Fallgruppe der VergGr. I a BAT, da er sich durch das Maß seiner Verantwortung erheblich aus der ersten Fallgruppe der VergGr. I b heraushebe. Er hat dazu vorgetragen, seine Tätigkeit erstrecke sich auf die Vertretung des Lehrstuhlinhabers, die Leitung des mit dem Lehrstuhl verbundenen Instituts für Brennkraftmaschinen und die Betreuung der Studenten im Institut und am Lehrstuhl. Er sei seit dem 1. Januar 1954 alleiniger Vertreter des Lehrstuhlinhabers und Oberingenieur des Instituts für Brennkraftmaschinen. Seit dem Wintersemester 1957/58 habe er einen Lehrauftrag für die Pflichtvorlesung "Kraftmaschinen". Zudem sei er Vorgesetzter von 5 wissenschaftlichen Assistenten und einem wissenschaftlichen Angestellten und Aushelfer für zwei nicht besetzte Stellen für wissenschaftliche Räte. Am 13. April 1965 habe die Abteilung Maschinenbau ihn zum ordentlichen Prüfer im Pflichtfach der Hauptprüfung



"Regelungstechnik" bestellt. Seit Juli 1968 werde er als Prüfer in der Schlußprüfung für das Hauptfach "Kolbenmaschinen" eingesetzt. Ab 1. August 1968 nehme er gewisse Teilaufgaben des emeritierten Professors K wahr und halte seit dem Wintersemester 1968/69 auch die Vorlesung "Maschinenkunde - Teil Kolbenmaschinen".

Der Kläger hat im ersten Rechtszuge beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1966 in die Vergütungsgruppe I a BAT einzustufen und eine Abrechnung der entsprechenden Bezüge vorzunehmen.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt. Es ist der Auffassung, daß der Kläger weiterhin nur dieselben, nach dem Tarifvertrag vom 25. März 1966 nunmehr als dritte Fallgruppe der VergGr. I b BAT aufgeführten Merkmale erfülle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des beklagten Landes abgewiesen. Mit der Revision beantragt der Kläger, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und festzustellen, daß dem Kläger die Bezüge der Vergütungsgruppe I a BAT zustehen. Das beklagte Land bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß der Kläger als Angestellter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit die Merkmale der ersten Fallgruppe der VergGr. II a BAT erfüllt. Es gelangt weiter zu dem Ergebnis, daß der Kläger sich aus diesen Tätigkeitsmerkmalen durch die besondere Schwierig-



keit und Bedeutung seines Aufgabenkreises heraushebt, wie es die erste Fallgruppe der VergGr. I b voraussetzt. Es verneint aber, daß der Kläger sich daraus noch wieder durch das Maß seiner Verantwortung erheblich heraushebe und damit die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. I a BAT erfülle.

Das Landesarbeitsgericht verweist vorweg auf die Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen des BAT, nach der für Angestellte, die außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 des Allgemeinen Teils mit besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, die Tätigkeitsmerkmale dieser Fallgruppen weder in der Vergütungsgruppe gelten, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Vergütungsgruppe. Das besage, so bemerkt das Landesarbeitsgericht, daß auf Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe ein besonderes Merkmal, nämlich ein anderes Tätigkeitsmerkmal als Fallgruppe 1, erfüllten, das Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe nicht angewendet werden könne. Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht darin, daß der Kläger die Merkmale der dritten Fallgruppe der VergGr. I b BAT (ständige Unterstellung von mindestens drei Angestellten der VergGr. II a oder I b) erfüllt, kein Hindernis gesehen, auf den Kläger die ersten Fallgruppen der VergGr. I b oder I a anzuwenden. Dem ist zuzustimmen. Denn die Merkmale der dritten Fallgruppe der VergGr. I b - und ebenso die der vierten Fallgruppe - liegen nicht "außerhalb" der Tätigkeitsmerkmale der ersten Fallgruppen, weil sie voraussetzen, daß der Angestellte zunächst einmal die Merkmale der ersten Fallgruppe der VergGr. II a erfüllt, aus denen er sich nur durch qualifizierende zusätzliche Merkmale herausheben muß. Für eine Anwendung des in der Vorbemerkung Nr. 1 verankerten Spezialitätsprinzips läßt das keinen Raum.



Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht aufgrund eines Vergleichs der Vergütungsgruppen entschieden habe, ob der Kläger die Merkmale der VergGr. I a, Fallgruppe 1, erfülle; es gehe aber nicht an, die Tätigkeit des Klägers aufzuspalten und in darunterliegende Vergütungsgruppen einzustufen, um auf diese Weise festzustellen, welche Tätigkeitsmerkmale gegebenenfalls einer höheren Vergütungsgruppe zuzuordnen seien. Das Landesarbeitsgericht ist insofern jedoch nicht fehlerhaft verfahren. Da die Tätigkeitsmerkmale der ersten Fallgruppen in den in Betracht kommenden Vergütungsgruppen mit jeweils gesteigerten Anforderungen aufeinander aufbauen, läßt sich die Erfüllung der für die höhere Vergütungsgruppe aufgestellten Merkmale, durch die sich eine Tätigkeit aus den Merkmalen der niedrigeren Vergütungsgruppe herausheben muß, nur beurteilen, wenn zunächst einmal untersucht wird, ob und wodurch in der Tätigkeit des Angestellten die Merkmale der unteren Vergütungsgruppe erfüllt sind (vgl. BAG AP Nr. 63 zu § 3 TO.A, Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT). So kann etwa die Heraushebung aus der VergGr. II a durch besondere Schwierigkeit des Aufgabengebietes, wie sie für die VergGr. I b vorausgesetzt wird, nur bejaht oder verneint werden, wenn man in Betracht zieht, welchen Schwierigkeitsgrad bereits die normalen Aufgabengebiete eines Angestellten der VergGr. II a aufweisen, und danach prüft, ob und inwieweit die zu beurteilende Tätigkeit an Schwierigkeit über diesen Rahmen hinausgeht. Entsprechendes gilt für die in der VergGr. I a geforderte erhebliche Heraushebung aus der VergGr. I b durch das Maß an Verantwortung. Durch eine solche Abgrenzung wird nicht, wie die Revision meint, eine einheitlich zu bewertende Tätigkeit in sachwidriger Weise aufgespalten.

Die Revision wendet sich weiter dagegen, daß das Landesarbeitsgericht das Merkmal "Maß der Verantwortung" mit dem in anderen Fallgruppen verwendeten Begriff der



"besonderen Verantwortung" gleichsetze, und meint, die Tarifvorschrift sei dahin zu verstehen, daß die Tätigkeit des Klägers im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigten ein größeres Maß an Verantwortung aufweisen müsse und nicht unter dem abstrakten Begriff besonderer Verantwortung zu sehen sei. Es ist jedoch keine begriffliche Verkenntung des Tarifmerkmals, wenn das Landesarbeitsgericht das Erfordernis des Heraushebens durch das Maß der Verantwortung nicht anders versteht als die in anderen Tarifgruppen verlangte Heraushebung durch besondere Verantwortung, wobei es durchaus beachtet hat, daß für die VergGr. I a eine "erhebliche" Heraushebung gefordert wird. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht daher in Anlehnung an die im angefochtenen Urteil zitierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu anderen Fallgruppen, in denen eine besonders verantwortliche Tätigkeit vorausgesetzt wird, davon ausgegangen, daß sich die besondere Verantwortung auf den Behördenapparat als solchen erstrecken kann, wie etwa bei der Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, oder auf ideelle oder materielle Belange des Arbeitgebers oder auch auf die Lebensverhältnisse Dritter, und daß je nach den Umständen das eine oder andere Moment genügen oder aber eine besondere Verantwortung erst beim Zusammentreffen mehrerer Momente anzuerkennen sein kann. Andererseits hat das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht darauf abgestellt, ob und in welchem Maße der Kläger sich durch höhere Verantwortung aus den übrigen Beschäftigten seiner Dienststelle heraushebt, sondern mißt die mit dem Aufgabenbereich des Klägers verbundene Verantwortung daran, welches Maß an Verantwortung generell bei Angestellten mit abgeschlossener Hochschulbildung der VergGr. I b (Fallgruppe 1) BAT vorauszusetzen ist.

Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus, das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. I a stelle die Spitze der sich auf der VergGr. II a aufbauenden Eingruppierungsskala für akademische Angestellte dar. Bereits die normale Tätigkeit eines durchschnittlichen akademischen Angestellten bringe



ein hohes Maß von Verantwortung mit sich, wenn diese auch in der Vergütungsgruppe nicht als Tätigkeitsmerkmal erscheine. Daran sei zu messen, ob eine Tätigkeit hinsichtlich der Verantwortung den gegenüber dem Normalmaß der VergGr. II a gesteigerten Anforderungen bei der VergGr. I b entspreche. Dem ist zuzustimmen.

Die für die VergGr. I a geforderte erhebliche Heraushebung aus der VergGr. I b durch das Maß der Verantwortung, so führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, werde nur dann zu bejahen sein, wenn die dem Angestellten übertragene Tätigkeit so gestaltet sei, daß ein Versagen auf seinem Posten über den Einzelfall hinaus von weittragender Bedeutung für die Allgemeinheit oder große Teile der Allgemeinheit sei und nachteilige Folgen nicht leichter Art für die hiervon Betroffenen mit sich bringe. Diese Formulierung entnimmt es den zur früheren VergGr. I TO.A ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 62 zu § 3 TO.A und Nr. 1 zu § 3 TO.A Auswärtiger Dienst) und setzt die dort geforderte "besonders verantwortliche Tätigkeit" dem entsprechenden Merkmal der neuen Fallgruppe 1 der VergGr. I a BAT begrifflich gleich. Es gelangt zur Klagabweisung, weil die dem Aufgabenkreis des Klägers das Gepräge gebenden Tätigkeiten nicht so seien, daß ein Versagen für die Allgemeinheit weittragende Bedeutung habe und nachteilige Folgen nicht leichter Art für die hiervon Betroffenen aufträten.

Damit stellt das Landesarbeitsgericht zu strenge Anforderungen. Sicherlich kann im Einzelfalle das für die VergGr. I a BAT geforderte Maß an Verantwortung angenommen werden, wenn mit einer Tätigkeit die vom Landesarbeitsgericht verlangten Auswirkungen verbunden sind. Umgekehrt kann aber nicht gesagt werden, daß das Vorhandensein eben solcher Auswirkungen generell zwingend zu fordern sei. Daß nur dann eine erhebliche Heraushebung aus der VergGr. I b anerkannt werden könne, läßt sich der Tarifnorm nicht entnehmen. Soweit sich das Landesarbeitsgericht auf die in



den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur früheren VergGr. I TO.A entwickelten Grundsätze beruft, darf nicht übersehen werden, daß der Aufbau der tariflichen Merkmale nicht der gleiche geblieben ist. Aus der normalen VergGr. III TO.A für Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung sollte sich der Angestellte der VergGr. II TO.A allein durch besonders verantwortliche Tätigkeit herausheben, und gegenüber dieser besonders verantwortlichen Tätigkeit wurde für die VergGr. I TO.A wiederum eine Heraushebung durch besonders verantwortliche Tätigkeit (neben hochwertigen Leistungen) gefordert. Diese Potenzierung des Verantwortungsmerkmals - ob sie überhaupt justitiabel war, kann hier unerörtert bleiben - legte es nahe, nach Kriterien für eine einigermaßen deutliche Abgrenzung zu suchen. Für die neuen Tätigkeitsmerkmale des BAT kann jedenfalls nicht daran festgehalten werden, daß ein Versagen von weittragender Bedeutung für die Allgemeinheit und zugleich von erheblichen nachteiligen Folgen für betroffene Dritte sein müsse. Abgesehen davon, daß eine besondere Verantwortung auch in den positiven Auswirkungen einer Tätigkeit und nicht nur in den Gefahren eines Versagens gefunden werden kann, nötigt das Erfordernis des Heraushebens aus dem der VergGr. I b BAT zugewiesenen Aufgabenkreis von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung nicht dazu, es schon vom Begriff her auf bestimmte mögliche Erscheinungsformen von Verantwortung festzulegen. Es muß vielmehr auch für die VergGr. I a BAT grundsätzlich als ausreichend angesehen werden, wenn die besondere Verantwortung nur in einer der bereits erörterten möglichen Formen in Erscheinung tritt, wobei es weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz liegt, ob eine erhebliche Heraushebung aus der VergGr. I b BAT schon aus den Auswirkungen der einen oder anderen Form (z.B. auch auf die Belange des Arbeitgebers) oder doch aus der Summierung mehrerer Momente entnommen werden kann oder ob sie nach der Gesamtheit aller zu berücksichtigenden Umstände zu verneinen



ist. Da es denkbar ist, daß das Landesarbeitsgericht unter diesen rechtlichen Gesichtspunkten zu einer anderen Beurteilung gelangt, war die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Für die erneute Prüfung ist noch auf folgendes hinzuweisen: Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, daß der Kläger zu mehr als 50 % seiner Gesamttätigkeit mit Arbeiten beschäftigt sei, die den Merkmalen der VergGr. I b BAT entsprächen. Dagegen sieht es die Merkmale der VergGr. I a nicht als erfüllt an, weil die dafür in Betracht kommenden Aufgaben des Klägers seiner Gesamttätigkeit nicht das Gepräge gäben; der für diese Aufgaben erforderliche Zeitaufwand sei nicht bestimmend für die Gesamttätigkeit des Klägers. Anscheinend nimmt das Landesarbeitsgericht nicht mehrere eigenständige und deshalb je für sich auf die Erfüllung der tariflichen Merkmale zu untersuchende Teiltätigkeiten an, sondern geht, ohne es eindeutig zum Ausdruck zu bringen, von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit aus. Hiergegen ist aus Rechtsgründen nichts einzuwenden. Dann bestimmt diese Tätigkeit insgesamt genommen als die "überwiegend auszuübende Tätigkeit" die dem Kläger zustehende Vergütungsgruppe (§ 22 BAT), während bei mehreren eigenständigen Teiltätigkeiten jede dieser Teiltätigkeiten für sich zu untersuchen wäre und der Vergütungsanspruch nach einer bestimmten Tarifgruppe erst dann gegeben ist, wenn die die tariflichen Merkmale erfüllenden Teiltätigkeiten zusammengenommen die Arbeitszeit des Angestellten überwiegend in Anspruch nehmen. Es ist aber nicht noch weiter zu untersuchen, ob innerhalb der jeweils zu beurteilenden Tätigkeit - mag dies eine einheitliche Gesamttätigkeit oder eine eigenständige Teiltätigkeit sein - die die tariflichen Merkmale erfüllenden Aufgaben an Zeitaufwand überwiegen. Es ist also z.B. nicht zu fragen, ob ein Angestellter, der für seine Tätigkeit insgesamt gesehen umfassende Fachkennt-



nisse im Sinne der ersten Fallgruppe der VergGr. V b BAT benötigt, auch jeweils solche im überwiegenden Teil seiner Arbeitszeit einzusetzen hat (anders, wenn die Tarifnorm eine bestimmte, auf die gesamte zu bewertende Tätigkeit bezogene Qualität höherwertiger Leistungen erfordert, wie z.B. überwiegend selbständige Leistungen für die VergGr. V b); vgl. hierzu BAG 14, 251 254 = AP Nr. 100 zu § 3 TO.A, vorletzter Absatz. Entscheidend ist also, welches Maß an Verantwortung insgesamt gesehen mit der Tätigkeit des Klägers verbunden ist.

Sofern das Landesarbeitsgericht die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. I a BAT als erfüllt ansieht, wird es weiter zu prüfen haben, ob und inwieweit Ansprüche des Klägers auf die Bezüge nach dieser Vergütungsgruppe vom Kläger innerhalb der Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind (§ 70 Abs. 1 BAT).

Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht mit zu befinden haben.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Pecher

Dr. Babel

Gröbing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)