

Aktenzeichen: 4 AZR 18/90

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 4. April 1990
- 4 AZR 18/90 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. August 1987
Hamburg - 4 Ca 458/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. August 1989
Hamburg - 6 Sa 110/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung für Führungskräfte (Ersatzkasse)

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Ersatzkassen; Tarifvertrag für die
Ersatzkassen; Anlage 5 VergGr. 15 (Führungskräfte)

Leitsätze:

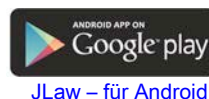
K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung von Führungskräften nach dem Tarifvertrag
für Ersatzkassen; Begriff der Verantwortung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 18/90

6 Sa 110/87 Hamburg

Verkündet am
4. April 1990

Im Namen des Volkes!

Haut,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 4. April 1990 durch den
Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Koerner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. August 1989 - 6 Sa 110/87 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben hat.

Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 1. September 1953 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für die Ersatzkassen (EKT) sowie der Tarifvertrag über die Einstufung der Mitarbeiter der Beklagten in seiner jeweiligen Fassung (Anlage 5 zum EKT) aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Der Kläger war seit dem Jahre 1964 Leiter der Abteilung "Leistungen" und erhielt zunächst Vergütung nach VergGr. 12 als "Abteilungsleiter in der Hauptverwaltung". Ab 1. April 1970 erhielt der Kläger Vergütung nach VergGr. 13 und ab 1. April 1973 mit Inkrafttreten geänderter tariflicher Tätigkeitsmerkmale Vergütung nach VergGr. 14. Diese Vergütungsgruppe war für "Abteilungsleiter in der Hauptverwaltung, die sich durch Leistung in einem Aufgabengebiet von besonderer Bedeutung herausheben", vorgesehen.

Die Abteilung "Leistungen", die der Kläger leitete, bestand aus vier Arbeitsgruppen. In ihr wurden beim Ausscheiden des Klä-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

- 3 -

gers am 31. Juli 1986 29 Mitarbeiter beschäftigt. Über die Abteilung wurden im Jahre 1985 ca. 244 Mill. von insgesamt 839 Mill. der von der Beklagten zu erbringenden Leistungen abgewickelt. Die Einnahmen aus Ersatzforderungen betrugen ca. 20 Mill. jährlich.

Dem Kläger oblagen als Abteilungsleiter die Erstellung einer Konzeption für die Abteilung, die Führung der Mitarbeiter, organisatorische und personelle Regelungen und die vollständige, richtige und aktuelle Versorgung der Mitarbeiter in den Dienststellen mit fachlichen Informationen. Der Kläger hatte außerdem stellvertretend den Vorsitz in der Widerspruchsstelle inne und war auf Verbandsebene in mehreren Ausschüssen tätig. Er war ferner in zahlreichen Fällen zuständig für die Führung von Rechtsstreitigkeiten und hatte Unterschriftsvollmacht für den Geldverkehr. Bis zum Jahre 1982 war der Kläger direkt dem Geschäftsführer, danach dem Hauptabteilungsleiter unterstellt. Bei gleichzeitiger Abwesenheit des Geschäftsführers, des stellvertretenden Geschäftsführers und des Hauptabteilungsleiters hatte er diese zu vertreten. Das Führungsverhalten des Klägers wurde von der Beklagten nie beanstandet. Ein über die Abteilung des Klägers erstellter Prüfbericht vom 10. April 1986 führte zu keinen konkreten organisatorischen Änderungen. Bis zum 30. September 1975 lag die Vergütung des Klägers zwei Vergütungsgruppen über der der übrigen Abteilungsleiter.

Nachdem der Kläger Vergütung nach VergGr. 15 beansprucht hatte, begründete der Geschäftsführer den dem Vorstand vorgelegten Höhergruppierungsantrag u. a. wie folgt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"...

Im Laufe seiner Tätigkeit hat er sich zu einem ausgezeichneten Fachmann auf dem Gebiet des Leistungs- und Vertragswesens entwickelt und gezeigt, daß er auch eine größere Zahl von Mitarbeitern auszubilden und anzuleiten versteht, so daß optimale Arbeitsergebnisse erzielt werden. Es ist sein Verdienst, daß alle Arbeitsgruppen der Leistungsabteilung mit Gruppenleitern besetzt sind, die ihr Spezialgebiet beherrschen. Zusammen mit diesen Mitarbeitern ist ihm die schwierige Aufgabe gelungen, für das Leistungs- und Vertragswesen eine bereits vom Aufgabengebiet her umfangreiche Dienst-anweisung für alle Mitarbeiter der Kasse aufzubauen, die zu einer rationellen Abwicklung der Arbeitsvorgänge beiträgt.

..."

Der Antrag wurde vom Vorstand abgelehnt. Ihm wurde auch von der Personalvertretung widersprochen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß seine Tätigkeit zumindest seit dem Jahre 1983 das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. 15 erfüllt habe. In diese Vergütungsgruppe seien "Führungskräfte, die sich durch Leistung, Umfang des Aufgabengebietes und den Grad der Verantwortung aus der VergGr. 14 herausheben" einzustufen. Diese Voraussetzungen habe er erfüllt. Er habe als Abteilungsleiter zu den Führungskräften im tariflichen Sinne gehört. Seine überdurchschnittlichen und erfolgreichen Leistungen seien von der Beklagten nie bestritten worden. Dies zeige auch seine lange Zeit über der übrigen Abteilungsleiter liegende Eingruppierung. Zudem habe ihm die Beklagte seine guten Leistungen bei vielfältigen Anlässen bescheinigt. Die Heraushebung durch den Umfang des Aufgabengebietes ergebe sich insbesondere daraus, daß die Personalstärke seiner Abteilung mehr als 1/3 über der durchschnittlichen Personalstärke der übrigen Abteilungen gelegen habe. Auch der Grad seiner Verantwortung sei größer gewesen als der der übrigen Abteilungsleiter. Ihnen seien auch nicht so be-



deutsame Zusatzaufgaben übertragen worden. Sie seien ferner nicht so häufig mit Rechtsfragen und Rechtsstreitigkeiten befaßt worden.

Der Kläger hat ferner die Auffassung vertreten, daß seine Tätigkeit auf jeden Fall ab 1. Januar 1986 die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. 15 erfüllt habe. Von diesem Zeitpunkt an seien Abteilungsleiter nach dreijähriger Tätigkeit in VergGr. 14 einzustufen, ohne daß weitere tarifliche Anforderungen gestellt werden. Damit seien die Anforderungen hinsichtlich der Heraushebungsmerkmale der VergGr. 15 niedriger geworden, so daß seine Tätigkeit diesen ohne Zweifel gerecht geworden sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn DM 6.397,-- rückständiges Gehalt für die Zeit vom 1. Mai 1985 bis 31. Juli 1986 nebst 4 % Zinsen seit Klagerhebung zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn über das ab 1. August 1986 gezahlte betriebliche Altersruhegeld hinaus monatlich weitere DM 460,50 nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, daß die Tätigkeit des Klägers die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. 15 nicht erfüllt habe. Diese seien stets gleich geblieben. Eine Änderung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. 14 ab 1. Januar 1986 sei nur deshalb erfolgt, weil die Tarifvertragsparteien nicht mehr Aufgabengebiete mit und ohne besondere Be-



- 6 -

deutung hätten unterscheiden wollen, sondern davon ausgegangen seien, daß alle Abteilungen gleich bedeutsam seien.

Der Kläger sei keine Führungskraft im tariflichen Sinne, da als solche nur Hauptabteilungsleiter angesehen werden könnten. Er habe sich auch in keiner Beziehung aus dem Kreis der übrigen Abteilungsleiter herausgehoben. Er habe zumindest ab Mai 1985 keine herausragenden Leistungen erbracht. Vielmehr habe er die ihm obliegenden Aufgaben teilweise gar nicht oder nur unvollständig wahrgenommen, wie der Prüfbericht vom 10. April 1986 zeige. Aus der Begründung des Höhergruppierungsantrags durch den Geschäftsführer gehe nur hervor, daß die Mitarbeiter des Klägers optimale Arbeitsergebnisse erzielt hätten. Die Arbeit des Klägers sei zwar lobenswert gewesen, habe sich aber nicht von der eines guten Abteilungsleiters, der in VergGr. 14 eingruppiert sei, unterscheiden. Die Führung der Mitarbeiter durch den Kläger sei zudem in den letzten Jahren zu beanstanden gewesen, da sie zu personellen Auseinandersetzungen geführt habe.

Die Zahl der Mitarbeiter einer Abteilung lasse keinen Schluß darauf zu, daß sie sich nach dem Umfang ihres Aufgabengebietes aus dem anderer Abteilungen heraushebe. Auch sei das Aufgabengebiet des Klägers nicht aufgrund seiner Tätigkeit in der Widerspruchsstelle als besonders umfangreich und verantwortungsvoll anzusehen. Der Grad der Verantwortung des Klägers, der sich nach dem Umfang der Entscheidungsmöglichkeiten richten müsse, sei nicht größer als der der übrigen Abteilungsleiter gewesen. Die häufige Zuständigkeit des Klägers in Rechtsfragen und Rechts-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

streitigkeiten sei durch das Aufgabengebiet der Leistungsabteilung bedingt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe von 2.793,-- DM nebst Zinsen als Vergütung für die Zeit ab 1. Januar 1986 sowie hinsichtlich des begehrten Altersruhegeldes nebst Zinsen seit Rechtshängigkeit bzw. späterer Fälligkeit stattgegeben und im übrigen die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung in vollem Umfange. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, soweit es der Klage stattgegeben hat und zur Zurückverweisung der Sache in diesem Umfange an das Berufungsgericht. Mit der von ihm gegebenen Begründung konnte das Landesarbeitsgericht der Klage für die Zeit ab 1. Januar 1986 nicht stattgeben.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Vergütung aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für die Ersatzkassen (EKT) in seiner jeweiligen Fassung Anwendung. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die vom Kläger Überwiegend auszuübende Tätigkeit dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. 15 der Anlage 5 zum EKT entspricht (§ 10 Abs. 1 EKT).



Der Kläger war Abteilungsleiter der Abteilung "Leistungen" in der Hauptverwaltung der Beklagten. Demgemäß sind für die tarifliche Bewertung seiner Tätigkeit für die Zeit ab 1. Januar 1986 folgende Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages über die Einstufung der Mitarbeiter der Hamburg-Münchener Ersatzkasse in der Fassung vom 1. Januar 1986 (Anlage 5 zum EKT) heranzuziehen:

Vergütungsgruppen 8 - 15	Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung
...	
Vergütungsgruppe 13	Abteilungsleiter, gleichzubewertende Mitarbeiter.
Vergütungsgruppe 14	Abteilungsleiter nach dreijähriger Tätigkeit, gleichzubewertende Mitarbeiter.
Vergütungsgruppe 15	Führungskräfte, die sich durch Leistung, Umfang des Aufgabengebietes und den Grad der Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 14 herausheben.

Diese Tätigkeitsmerkmale hatten in der bis zum 31. Dezember 1985 geltenden Fassung des Tarifvertrages über die Einstufung der Mitarbeiter der Hamburg-Münchener Ersatzkasse in der Fassung vom 1. Januar 1984 folgenden Wortlaut:

Vergütungsgruppen 8 - 15	Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung
...	
Vergütungsgruppe 13	Abteilungsleiter, gleichzubewertende Mitarbeiter.
Vergütungsgruppe 14	Abteilungsleiter, die sich durch Leistung in einem Aufgabengebiet von besonderer Bedeutung herausheben, gleichzubewertende Mitarbeiter.



- 9 -

Vergütungsgruppe 15

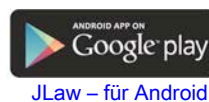
Führungskräfte, die sich durch Leistung, Umfang des Aufgabengebietes und den Grad der Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 14 herausheben.

Das Landesarbeitsgericht nimmt an, daß der Kläger die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. 15 ab 1. Januar 1986 erfüllt habe. Der Kläger sei als Abteilungsleiter als Führungskraft im Tarifsinne anzusehen. Er hebe sich durch Leistung und den Grad seiner Verantwortung aus der VergGr. 14 heraus. Ebenso sei der Umfang seines Aufgabengebietes größer als derjenige eines Abteilungsleiters, der in VergGr. 14 einzugruppieren sei. Dadurch, daß die Tarifvertragsparteien ab 1. Januar 1986 die VergGr. 14 für alle Abteilungsleiter nach dreijähriger Tätigkeit vorgesehen hätten und damit keine weiteren Anforderungen wie noch in der Fassung des Tarifvertrages vom 1. Januar 1984 gestellt hätten, stelle die VergGr. 15 geringere Anforderungen als zuvor. Sie verlange insbesondere nicht mehr eine zweifache Heraushebung durch Leistung aus der VergGr. 13. Der Kläger hebe sich durch Leistung aus der VergGr. 14 heraus. Dies ergebe sich aus der Beurteilung seiner Leistung durch den Geschäftsführer in der Begründung des Höhergruppierungsantrages gegenüber dem Vorstand und dem Personalausschuß. In Anbetracht dessen hätte die Beklagte substantiiert vortragen müssen, daß der Kläger keine überdurchschnittlichen Leistungen gemessen an den Anforderungen der VergGr. 14 erbringe. Dies habe sie nicht getan. Insbesondere habe sie auch aus dem Prüfbericht über die Abteilung des Klägers vom 10. April 1986 keine Konsequenzen gezogen. Dieser habe auch nicht den Geschäftsführer veranlaßt, die Beurteilung der Leistungen des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



0 -

- 10 -

Klägers in der Begründung des Höhergruppierungsantrages zu revidieren, obwohl der Prüfbericht vor der maßgeblichen Sitzung des Vorstandes am 6. Mai 1986 vorgelegen habe.

Das Heraushebungsmerkmal des Umfanges des Aufgabengebietes im Sinne der VergGr. 15 verlange eine quantitative Steigerung gegenüber den Anforderungen der VergGr. 14. Dies folge daraus, daß die vom Kläger geleitete Leistungsabteilung die mitarbeiterstärkste Abteilung in der Hauptverwaltung gewesen sei. Sie sei außerdem in vier Arbeitsgruppen untergliedert, die bei vergleichbaren Ersatzkassen jeweils als selbständige Abteilungen organisiert seien. Der Kläger hebe sich auch durch den Grad der Verantwortung aus der VergGr. 14 heraus. Die Heraushebung durch den Grad der Verantwortung erfordere eine überdurchschnittliche Bedeutung der Tätigkeit des Klägers in der Leistungsabteilung sowohl für den Bestand und die Entwicklung der Kasse als auch hinsichtlich der Einwirkung auf die Lebensverhältnisse Dritter. Diese sei zu bejahen, da die Leistungsabteilung eine zentrale Aufgabe der Beklagten als Krankenkasse wahrnehme. Sie sei damit für deren Aufgabenerfüllung unabdingbar. Durch die Gewährung oder Versagung bzw. die Rückforderung von Leistungen sei die Tätigkeit der Leistungsabteilung auch von großer Bedeutung für die Versicherten und wirke in erheblichem Maße auf deren Lebensverhältnisse ein.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nur teilweise zu folgen. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 13 bis 15



aufeinander aufbauen und demgemäß zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsvergütungsgruppe und alsdann das Vorliegen der weiteren, qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale zu überprüfen ist (vgl. BAGE 29, 364 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dabei kommt es für den in der Revisionsinstanz noch anhängigen Zeitraum ab 1. Januar 1986 nur auf das Vorliegen der Tätigkeitsmerkmale in der von diesem Zeitpunkt an geltenden Fassung des Tarifvertrages an. Ob die Tarifvertragsparteien vor diesem Zeitpunkt strengere Anforderungen stellten, wofür in Übereinstimmung mit den eingehenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vieles spricht, kann hier dahingestellt bleiben.

Der Kläger war Abteilungsleiter in der Hauptverwaltung und länger als drei Jahre in dieser Tätigkeit tätig, so daß die Anforderungen der VergGr. 13 und 14 erfüllt sind. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Kläger Führungskraft im Sinne der VergGr. 15 ist. Da es sich insoweit um ein tarifliches Tätigkeitsmerkmal handelt, das eine Heraushebung aus der VergGr. 14 verlangt, kann der Begriff der Führungskraft nur dahingehend interpretiert werden, daß es sich um solche Mitarbeiter handelt, die die Anforderungen der VergGr. 14 erfüllen. Entgegen der Auffassung der Beklagten kommen als Führungskräfte im Sinne der VergGr. 15 nicht oder jedenfalls nicht nur Mitarbeiter in Betracht, die wie ein Hauptabteilungsleiter außertariflich vergütet werden. Wenn die Beklagte in der Revisionsbegründung darauf verweist, daß Führungskräfte nicht Abteilungsleiter sein könnten, die dem Hauptabteilungsleiter unterstellt seien, sondern nur solche, die direkt dem Geschäftsführer oder dem Stellvertreter des



Geschäftsführers unterstellt seien, so hat diese Differenzierung jedenfalls in der tariflichen Bestimmung keinen Ausdruck gefunden. Nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang sind Führungskräfte solche Mitarbeiter, die die Anforderungen der VergGr. 14 erfüllen und sich durch die Qualifizierungsmerkmale aus dieser Vergütungsgruppe herausheben. Bei einer Tätigkeit in der Hauptverwaltung werden die Anforderungen der VergGr. 14 nur von Abteilungsleitern nach dreijähriger Tätigkeit und gleichzubewertenden Mitarbeitern erfüllt. Der Begriff der Führungskraft im Sinne der VergGr. 15 umfaßt also Abteilungsleiter und gleichzubewertende Mitarbeiter. Da der Kläger als Abteilungsleiter nach dreijähriger Tätigkeit die Anforderungen der VergGr. 14 erfüllt, ist er somit auch als Führungskraft im Sinne der VergGr. 15 anzusehen.

Zutreffend interpretiert das Landesarbeitsgericht auch den tariflichen Rechtsbegriff der "Heraushebung durch Leistung aus der VergGr. 14" dahingehend, daß die Tarifvertragsparteien insoweit qualitativ eine Leistung fordern, die über die von einem Abteilungsleiter der VergGr. 14 üblicherweise zu erbringende Leistung hinausgeht.

Eine solche hat das Landesarbeitsgericht beim Kläger in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt. Bei dem tariflichen Rechtsbegriff der Heraushebung durch Leistung handelt es sich um einen in hohem Maße unbestimmten Rechtsbegriff, so daß den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum zukommt. Diesen hat das Landesarbeitsgericht nicht überschritten. Da bei der Beklagten kein Leistungsbeurteilungs-



system besteht, konnte das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf verweisen, daß der Geschäftsführer der Beklagten bei der Begründung des Höhergruppierungsantrages des Klägers diesem bescheinigt hat, daß er sich zu einem ausgezeichneten Fachmann auf dem Gebiet des Leistungs- und Vertragswesens entwickelt hat und durch seine Ausbildung und Anleitung einer größeren Anzahl von Mitarbeitern optimale Arbeitsergebnisse erzielt werden konnten. Aus dieser Beurteilung folgt, daß gerade durch die Tätigkeit des Klägers als Abteilungsleiter optimale Arbeitsergebnisse erzielt wurden. Dies reicht im Hinblick auf den Beurteilungsspielraum des Landesarbeitsgerichts aus, um den Schluß auf eine Heraushebung durch Leistung aus der VergGr. 14 bei der Tätigkeit des Klägers zuzulassen. Mehr als die Bescheinigung des Erreichens optimaler Arbeitsergebnisse kann bei einer Leistungsbeurteilung nicht verlangt werden.

Wenn die Beklagte demgegenüber einwendet, daß nicht dem Kläger, sondern den Mitarbeitern der Abteilung diese optimalen Arbeitsergebnisse bescheinigt wurden, so ist dies nicht sachgerecht. Die Beurteilung des Geschäftsführers bezog sich auf die Tätigkeit des Klägers als Abteilungsleiter, die gerade auch in der Führung der Mitarbeiter besteht. Wenn diese Mitarbeiter dann aufgrund ihrer Ausbildung und Anleitung durch den Kläger optimale Arbeitsergebnisse erzielen, so sind diese auch dem Kläger zuzurechnen. Daß das Landesarbeitsgericht demgegenüber den Beanstandungen im Prüfbericht vom 10. April 1986 keine weitere Bedeutung beigemessen hat, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Zutreffend verweist das Landesarbeitsgericht darauf, daß dieser



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prüfbericht bereits vorlag, als der Geschäftsführer den Höhergruppierungsantrag des Klägers am 16. April 1986 dem Personalausschuß und am 6. Mai 1986 dem Vorstand vorlegte, ohne daß der Prüfbericht die abgegebene Beurteilung zu beeinflussen vermochte.

Wenn die Beklagte ferner einwendet, daß sie an die Leistungsbeurteilung durch den Geschäftsführer nicht gebunden sei, weil nur der Vorstand als das für Höhergruppierung zuständige Organ das Vorliegen der tariflichen Tätigkeitsmerkmale feststellen könne, so führt auch dies nicht zum Erfolg. Das Landesarbeitsgericht ist nicht davon ausgegangen, daß der Geschäftsführer verbindlich für die Beklagte und gegebenenfalls die Gerichte das Vorliegen des Tätigkeitsmerkmals der Heraushebung durch Leistung im Sinne der VergGr. 15 festgestellt habe, sondern wertet die Leistungsbeurteilung nur als Indiz dafür, daß die tatsächlichen Voraussetzungen für das Vorliegen des tariflichen Tätigkeitsmerkmals gegeben sind und berücksichtigt darüber hinaus, daß die Beklagte demgegenüber substantiiert keine Tatsachen vorgetragen habe, die eine von der Beurteilung des Geschäftsführers abweichende Beurteilung zulassen könnten. Dies ist frei von Rechtsfehlern.

Zutreffend ist auch die Interpretation des tariflichen Rechtsbegriffes der "Heraushebung durch den Umfang des Aufgabengebietes" im Sinne der VergGr. 15 durch das Landesarbeitsgericht. Das Landesarbeitsgericht verlangt insoweit eine quantitative Steigerung gegenüber dem üblicherweise von einem Abteilungsleiter der VergGr. 14 zu bearbeitenden Aufgabengebiet. Das Landesarbeitsgericht leitet den erhöhten Umfang des Aufgabengebietes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Beklagten geleitet habe. Auch dies ist im Hinblick auf den Beurteilungsspielraum des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Zu den Aufgaben des Klägers als Abteilungsleiter gehört - wie bei allen Abteilungsleitern - die Erstellung einer Konzeption für die Abteilung, die Führung der Mitarbeiter und die Durchführung aller erforderlichen organisatorischen und personellen Maßnahmen. Diese Aufgaben nehmen naturgemäß dem Umfang nach zu, je mehr Mitarbeiter der Abteilung angehören. Demgegenüber meint die Beklagte, daß der Umfang des Aufgabengebietes an der Aufgabenvielfalt gemessen werden müsse. Diese Auffassung findet in den tariflichen Bestimmungen jedoch keine Stütze. Die Abteilungen bei der Beklagten (z. B. Verwaltung, Organisation, Datenverarbeitung, Öffentlichkeitsarbeit und Personal und Finanzen) haben jeweils ganz spezifische Aufgaben. Deren Umfang, nicht jedoch die Erledigung mehrerer unterschiedlicher Aufgaben, ist nach dem Wortlaut des Heraushebungsmerkmals der VergGr. 15 entscheidend. Demgemäß ist es rechtlich möglich, den Umfang eines Aufgabengebietes mit der Anzahl der mit seiner Bearbeitung beschäftigten Mitarbeiter zu begründen.

Soweit das Landesarbeitsgericht jedoch die Heraushebung der Tätigkeit des Klägers durch den Grad der Verantwortung aus der VergGr. 14 bejaht, geht es bei seiner Beurteilung von einer unzutreffenden Interpretation des tariflichen Rechtsbegriffs der "Verantwortung" aus. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Das Landesarbeitsgericht geht vom Rechtsbegriff der Verantwortung aus, wie er in der früheren Senatsrechtsprechung interpretiert wurde. Es setzt nämlich die Verantwortung mit der



- 16 -

Bedeutung des Aufgabengebietes gleich. Diese Rechtsprechung hat der Senat seit dem Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - (BAGE 51, 59 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975) aufgegeben. Zwar betraf diese Entscheidung die Vergütungsordnung des BAT in bezug auf technische Angestellte, die eine Abgrenzung der Tätigkeitsmerkmale der "Bedeutung des Aufgabengebietes" und der "Heraushebung durch das Maß der Verantwortung" erforderte. Für die Interpretation des tariflichen Rechtsbegriffes der Verantwortung im Sinne der VergGr. 15 der Anlage 5 zum EKT kann aber nichts anderes gelten. Die Tarifvertragsparteien haben durch die Neufassung der VergGr. 14 ab 1. Januar 1986 darauf verzichtet, auf die besondere Bedeutung des Aufgabengebietes bei Abteilungsleitern abzustellen. Dann aber kann der Grad der Verantwortung im Sinne der VergGr. 15 nicht mit der Bedeutung des Aufgabengebietes begründet werden.

Zur Interpretation des tariflichen Rechtsbegriffs der Verantwortung im Sinne der VergGr. 15 der Anlage 5 zum EKT ist vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Danach ist unter dem Begriff der Verantwortung im Sinne der Senatsrechtsprechung die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann sich je nach der Lage des Einzelfalles die tariflich geforderte Verantwortung des Angestellten auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder auf technische Zusammen-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 17 -

hänge beziehen, wobei für das Vorliegen der tariflich geforderten herausgehobenen Verantwortung der Umstand sprechen kann, daß die Tätigkeit des betreffenden Angestellten keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt (vgl. BAGE 51, 59 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Da die Subsumtion unter diesen Rechtsbegriff der Verantwortung der Tatsacheninstanz obliegt, war die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Dabei wird das Landesarbeitsgericht ausgehend von den Anforderungen der VergGr. 14 zu prüfen haben, ob sich die Tätigkeit des Klägers in bezug auf die geforderte Verantwortung, die, wie die Überschrift zu den Vergütungsgruppen 8 - 15 ausweist, auch für eine Tätigkeit in der VergGr. 14 gefordert wird, aus dieser heraushebt. Tatsachen dafür sind vom Kläger gegebenenfalls noch vorzutragen, da sein Sachvortrag bisher entsprechend dem Auflagenbeschluß des Landesarbeitsgerichts vom 30. November 1988 auf die Bedeutung dieser Tätigkeit ausgerichtet war.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

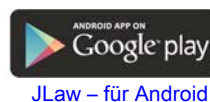
Dr. Freitag

Dr. Koffka

Koerner



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)