

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

18

Gesetz: RVO §§ 346 Abs. 2, 351 - 353, 355, 357 Abs. 3;
Dienstordnung der AOK Berlin vom 5. November 1953

Leitsätze:

1. Hat die Einweisung eines Dienstordnungsangestellten in eine Planstelle einer Besoldungsgruppe nach seinem dienstlichen Aufgabenkreis zu erfolgen, so ist die für ihn zutreffende Besoldungsgruppe diejenige, der sein Tätigkeitsbereich im Stellenplan der Dienstordnung zugewiesen ist.
2. Die besoldungsmäßige Bewertung der Aufgabengebiete der Dienstordnungsangestellten im Stellenplan unterliegt grundsätzlich nicht der Nachprüfung durch die Arbeitsgerichte.
3. Bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen der Dienstordnungsangestellten durch Dienstordnung und Stellenplan besteht keine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht; auch ist hier kein Raum für eine Anwendung des arbeitsvertragsrechtlichen Grundsatzes der Gleichbehandlung.

Aktenzeichen: 4 AZR 202/56

Urteil des BAG vom 19. Februar 1959

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilsformel zugestellt
am 19. Februar 1959

Im Namen des Volkes!

18

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Februar 1959
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesar-
beitsrichter Karpf und Dr. Hofmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. Dezember
1955 - 4 Sa 705/55 - und des Arbeitsgerichts
Berlin vom 24. August 1955 - 21 Ca 190/55 - aufge-
hoben.

Die Klage wird abgewiesen.

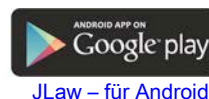
Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit dem 1. Juli 1945 bei der Beklagten tätig. Als Hauptsachbearbeiterin erhielt sie ab 1. Oktober 1949 Entlohnung nach Vergütungsgruppe V b TO.A. Durch Anstellungsvertrag vom 13. April 1955 wurde sie bei gleichbleibender Tätigkeit als Dienstordnungsangestellte übernommen. In dem Anstellungsvertrag heißt es u.a.:

" § 1

Frau [REDACTED] B [REDACTED], geborene P [REDACTED], geb. am 19.1.1924, wird von der Krankenversicherungsanstalt Berlin im Sinne des § 351 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung mit Wirkung vom 1. Dezember 1952 entsprechend den Bestimmungen der Dienstordnung der Krankenversicherungsanstalt Berlin vom 5./12. November 1953 angestellt.

Diese Anstellung wird auf Grund der Übergangsbestimmungen der Dienstordnung (§ 16) ausgesprochen.

Frau B [REDACTED] befand sich seit dem 1. Juli 1945 ununterbrochen als Tarifangestellte im Dienst der Krankenversicherungsanstalt Berlin (Versicherungsanstalt Berlin).

§ 2

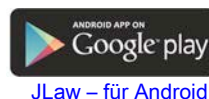
Frau B [REDACTED] erhält vom Tage der Anstellung an eine Stelle der Gruppe A 5 b der Reichsbesoldungsordnung mit der Dienstbezeichnung Verwaltungsobersekretärin. Das Besoldungsdienstalter in dieser Besoldungsgruppe wird nach den Übergangsbestimmungen der Dienstordnung (§ 16) festgesetzt und gesondert mitgeteilt werden."

Vor Abschluß des Vertrages hatte die Klägerin der Beklagten gegenüber die Ansicht vertreten, sie sei bei Überführung in das Dienstordnungsverhältnis auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit nach Gruppe A 4 c 2 RBO zu besolden. Als die Beklagte ihr am 22. März 1955 mitteilte, sie solle in die Gruppe A 5 b RBO eingestuft werden, und anfragte, ob sie damit einverstanden sei, gab die Klägerin ihre Zustimmung. Nach Empfang der Vertragsurkunde erklärte sie jedoch am 27. Mai 1955, sie habe diese nur unterschrieben, um den gesetzlichen Vorschriften zu genügen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Klägerin ist der Auffassung, als Hauptsachbe-
arbeiterin in einer nach Vergütungsgruppe V b T0.A be-
zahlten Stellung habe sie einen Rechtsanspruch auf Über-
leitung in die Besoldungsgruppe A 4 c 2 RBO. Aus der in
der Anlage A zur Dienstordnung der Beklagten enthaltenen
Aufstellung vergleichbarer Gruppen der T0.A und RBO er-
gebe sich, daß die Vergütungsgruppe V b T0.A der Besol-
dungsgruppe A 4 c 1 und A 4 c 2 entspreche. Wenn die
Beklagte sie nicht demgemäß eingestuft habe, habe sie
auch ihre Fürsorgepflicht verletzt. Denn sie habe einen
Angestellten der Vergütungsgruppe V b T0.A sogar nach
Gruppe A 4 b 1 RBO und zahlreiche Angestellte der Ver-
gütungsgruppe VI b T0.A nach Gruppe A 4 c 2/^{RBO} übernommen.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verur-
teilen, die Klägerin als Dienstordnungsangestellte mit
Wirkung vom 1. Dezember 1952 in eine Stelle der Besol-
dungsgruppe A 4 c 2 RBO zu übernehmen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie
hat geltend gemacht, die Tätigkeit der Klägerin, die sich
überdies mit einer Besoldung nach Gruppe A 4 b RBO ein-
verstanden erklärt habe, sei stellenplanmäßig dieser Be-
soldungsgruppe zugeordnet. Die Bewertung im Stellenplan
unterliege aber nicht einer gerichtlichen Nachprüfung.
Auf die Aufstellung der miteinander vergleichbaren T0.A-
und RBO-Gruppen in der Anlage A zur Dienstordnung könne
sich die Klägerin nicht berufen, weil diese Gegenüber-
stellung lediglich der Berechnung des Besoldungsdienst-
alters diene. Auch eine Fürsorgepflichtverletzung liege
daher nicht vor. Im übrigen habe die Tätigkeit der Klä-
gerin nicht die Merkmale der Vergütungsgruppe V b T0.A
erfüllt, vielmehr sei die Klägerin übertariflich bezahlt
worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die
Berufung der Beklagten war erfolglos. Mit der zugelassenen
Revision erstrebt die/Beklagte weiterhin die Abweisung
der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der Re-
vision bittet.



- 4 -

Beide Parteien haben die Erklärung abgegeben, daß sie mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden sind (SenA Bl. 42, Bl. 52).

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe auf Grund des § 1 ihres Anstellungsvertrages vom 13. April 1955 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 der Bestandteil dieses Vertrages bildenden Dienstordnung der Beklagten vom 5. November 1953 (DO) Anspruch auf Einweisung in die Besoldungsgruppe A 4 c 2 der früheren Reichsbesoldungsordnung (RBO), kann keine Zustimmung finden. Allerdings verkennt das Berufungsgericht nicht, daß sich aus dem Anstellungsvertrag selbst ein solcher Anspruch keinesfalls herleiten läßt. Denn dort ist in § 2 gerade ausdrücklich festgelegt, daß die Klägerin eine Stelle der Gruppe A 5 b RBO erhalten sollte. Wenn das Landesarbeitsgericht aber meint, nach den Vorschriften der DO habe die Einweisung der Klägerin zwingend in eine höhere Besoldungsgruppe erfolgen müssen, in diesem Punkte stehe daher der Anstellungsvertrag im Widerspruch zu der ihm vorgehenden DO, so ist diese Auffassung nicht frei von Rechtsirrtum.

Zwar beherrschen die Bestimmungen der DO, die als Rechtsnormen öffentlich-rechtlichen Charakters in ihrer Anwendung der freien Nachprüfung durch das Revisionsgericht gemäß § 73 ArbGG unterliegen (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, § 19 IV, 1; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 73 Anm. 4), den Anstellungsvertrag der Klägerin mit der Folge, daß ihnen zuwiderlaufende Vereinbarungen nichtig sind (§ 357 Abs. 3 RVO), die Rechtsstellung der Klägerin sich also zwingend nach der DO gestaltet. § 3 des Anstellungsvertrags steht aber nicht im Gegensatz zu dem hier in Betracht kommenden § 3 Abs. 1 DO, wie das Berufungsgericht annimmt. Danach werden die Angestellten nach ihrem dienstlichen Aufgabenkreis in eine Gruppe

des einen Bestandteil der DO bildenden Stellenplans eingewiesen, genauer gesagt, in eine Planstelle einer Besoldungsgruppe des Stellenplans, wie sich aus den §§ 1 und 4 DO ergibt, wo von einer Stelle die Rede ist, die der Angestellte innehat bzw. die ihm übertragen wird (vgl. auch Kastner-Immand, Das Personalrecht der Krankenkassen, MDO, § 3 Anm. 1). Die Besoldungsgruppen der RBO kennen keine Tätigkeitsmerkmale, anhand deren sich die für die Angestellten nach dem ihnen zugewiesenen Aufgabenbereich jeweils zutreffende Gruppe feststellen ließe, wie es z.B. bei der TO.A der Fall ist. Deshalb ist es verfehlt, wenn das angefochtene Urteil glaubt, aus der Tabelle der vergleichbaren TO.A- und RBO-Gruppen, die den Übergangsbestimmungen zur DO als Anlage A beigelegt ist, Anhaltspunkte dafür gewinnen zu können, welche Besoldungsgruppe für den Tätigkeitsbereich der Klägerin in Frage kommt. Abgesehen davon, daß die Tabelle lediglich bei der Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach Übernahme der Angestellten in das DO-Verhältnis zugrunde zu legen ist, wie sich aus Nr. 6 Ziff. 2 a, Nr. 10 Abs. 2 der Übergangsbestimmungen eindeutig ergibt, ist für die Zuordnung der Aufgabenbereiche der DO-Angestellten zu den einzelnen Besoldungsgruppen der RBO allein entscheidend, wie die Tätigkeiten der DO-Angestellten in dem Stellenplan bewertet werden, der selbst Bestandteil der das Arbeitsverhältnis zwingend beherrschenden DO ist. Im vorliegenden Fall ist diese Bewertung in einem besonderen, den Stellenplan ergänzenden "Gruppenplan zum DO-Stellenplan" vorgenommen, der eine Zusammenstellung der den Besoldungsgruppen zugewiesenen Tätigkeitsbereichen und Dienstposten enthält.

Daß diese Bewertung in vollem Umfang einer gerichtlichen Nachprüfung unterliegt, kann der Klägerin nicht zugegeben werden. Denn die Beklagte erläßt die DO, innerhalb deren sie den Stellenplan aufzustellen hat (§§ 351, 353 RVO), nach Anhörung der volljährigen Angestellten (§ 355 Abs. 1 RVO) auf Grund Ermächtigung durch die RVO



als öffentlich-rechtliche Satzung im Rahmen ihrer Autonomie als Krankenkasse. Dabei ist die Gültigkeit der DO einschließlich des Stellenplans an die Zustimmung der Vertreterversammlung (§ 346 Abs. 2 Ziff. 1 RVO) und die Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde (§ 355 Abs. 2 RVO) gebunden. Durch Vorschaltung dieser Sicherungen hat demnach bereits die RVO Vorsorge u.a. gegen eine unangemessen niedrige Besoldung getroffen, die ja auch in einer unangebrachten Bewertung der einzelnen Aufgabenkreise liegen kann (vgl. dazu Peters, Handbuch der Krankenversicherung, 16. Aufl., Bd.II, § 355 Anm.; Kastner-Immand, aaO, § 355 Anm. 3). Im übrigen ist der Sozialversicherungsträger bei der Bewertung frei. Diese ist daher ebensowenig schlechthin nachprüfbar wie die Bewertung von Tätigkeiten, die die Tarifparteien in einem Tarifvertrag vornehmen. Wenn die Klägerin nun auch geltend macht, mit der Einordnung ihres Aufgabenbereichs in die Besoldungsgruppe A 5 b RBO habe die Beklagte § 138 BGB verletzt, so fehlt es schon an jeglichem Tatsachenvortrag, der einen solchen Verstoß schlüssig erkennen ließe, wobei es dahingestellt bleiben kann, ob und inwieweit der Rechtsgedanke des § 138 BGB hier durchgreifen könnte.

Die Klägerin war demnach gemäß § 3 Abs. 1 DO in eine Planstelle derjenigen Besoldungsgruppe einzuweisen, die für ihr Aufgabengebiet im Stellenplan vorgesehen war. Das ist aber ebenso wie in § 2 des Anstellungsvertrags unstreitig die Besoldungsgruppe A 5 b RBO. Auf § 3 Abs. 1 DO kann also die Klägerin den von ihr geltend gemachten Anspruch nicht stützen.

Aber auch Nr. 2 Abs. 1 der zum Inhalt der DO vom 5. November 1953 (vgl. dort §§ 15, 16) gehörenden Übergangsbestimmungen kann entgegen der Ansicht des angefochtenen Urteils der Klage nicht als Grundlage dienen. Nach dieser Vorschrift ist den am Tage des Inkrafttretens der DO bei der Beklagten tätigen Personen, die in einer Stelle des Stellenplans für das Jahr 1952 beschäftigt werden, im Rahmen des DO-Stellenplans eine ihrer Tätigkeit beim Inkrafttreten



- 7 -

der DO entsprechende Stelle zu übertragen, wenn sie die in § 2 Abs. 1 DO vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen oder sich vor dem Inkrafttreten der DO oder dem 30. November 1953 während der letzten vier Jahre bei der Beklagten bewährt und die in § 2 Abs. 1 a - c DO vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllt haben. Daß die Klägerin zu dem in Nr. 2 Abs. 1 der Übergangsbestimmungen angesprochenen Personenkreis gehört, ist nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils zwischen den Parteien nicht streitig. Ob nun dieser Angestelltengruppe auch ein Rechtsanspruch auf Übernahme in ein DO-Verhältnis unter Übertragung einer Stelle der dort bezeichneten Art eingeräumt werden sollte, wie das Berufungsgericht annimmt, braucht hier nicht entschieden zu werden. Selbst bei Bejahung eines solchen Anspruchs wäre er jedenfalls der Klägerin gegenüber erfüllt.

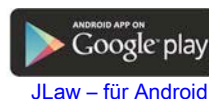
Wenn nach Nr. 2 Abs. 1 aaO den Angestellten eine ihrer Tätigkeit bei Inkrafttreten der DO entsprechende Stelle zu übertragen ist, so ist davon auszugehen, daß hier "Tätigkeit" nichts anderes bedeutet als "Aufgabenkreis" in § 3 Abs. 1 DO. Allein nach diesem, nicht nach der bisher innegehabten Vergütungsgruppe der TO.A, wie die Klägerin offenbar meint, bestimmt sich, welche Stelle des DO-Stellenplans als "entsprechend" in Betracht kommt. Denn Wortlaut und Sinn der Nr. 2 Abs. 1 aaO bieten keinen Anhalt dafür, daß etwa im Rahmen der Überleitung mit dem Ziele einer Besitzstandswahrung die den unter diese Bestimmung fallenden Angestellten bisher eingeräumte TO.A-Stelle hinsichtlich der Höhe der Besoldung einen Maßstab für die nunmehr zu übertragende DO-Planstelle bilden sollte. Dafür spricht auch nicht die Aufnahme der bereits erwähnten Tabelle der vergleichbaren TO.A- und RBO-Gruppen in die Übergangsbestimmungen (Anlage A). Einerseits befassen sich diese nämlich, wie ausgeführt, mit der Anlage A nur im Zusammenhang mit der Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach Übernahme in das DO-Verhältnis, wobei sie (vgl. Nr. 6 Ziff. 2 a aaO) auch

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

- 8 -



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

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

- 8 -

in Betracht ziehen, daß sich der Angestellte vor der DO-Anstellung in einer höheren Vergütungsgruppe der TO.A befunden haben kann, als sie die Anlage A bei der ihm zugewiesenen Besoldungsgruppe als vergleichbar aufführt. Zum anderen zeigt gerade Nr. 11 der Übergangsbestimmungen, daß mit Nr. 2 Abs. 1 aaO keine Besitzstandswahrung erstrebt wurde. Denn darin ist die Zahlung einer Übergangszulage für den Fall vorgesehen, daß ein TO.A-Angestellter nach den Übergangsbestimmungen Bezüge erhält, die niedriger als seine bisherige Vergütung sind.

Ist demnach der Aufgabenkreis des Angestellten im Zeitpunkt des Inkrafttretens der DO maßgebend, so kann eine diesem im Sinne der Nr. 2 Abs. 1 aaO entsprechende Stelle des DO-Stellenplans wiederum nur eine Planstelle derjenigen Besoldungsgruppe sein, der das in Frage kommende Tätigkeitsgebiet im Stellenplan zugewiesen ist. In der Regel wird das bei einer Überleitung, wie hier, die Planstelle sein, die aus der bisherigen Stelle hervorgegangen ist. Nur auf diese könnte sich ein etwa anzunehmender Anspruch der Klägerin richten. Da die TO.A-Stelle der Klägerin nach dem dem Berufungsurteil zugrunde liegenden Sachverhalt in eine Stelle der Gruppe A 5 b RBO umgewandelt worden ist und die Klägerin diese übertragen bekommen hat, kann auch eine Berufung auf Nr. 2 Abs. 1 aaO ihrer Klage nicht zum Erfolge verhelfen.

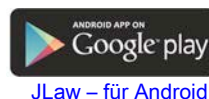
Ebensowenig ist diese unter dem Gesichtspunkt einer Fürsorgepflichtverletzung begründet. Die Klägerin glaubt eine solche darin zu finden, daß die Beklagte, wie sie geltend macht, unter Mißbrauch des ihr zukommenden Ermessens für den Aufgabenbereich der Klägerin keine Planstelle der Besoldungsgruppe A 4 c 2 RBO im Stellenplan eingerichtet habe. Sie übersieht aber, daß sich die der Beklagten als Sozialversicherungsträger zur Aufgabe gemachte Festlegung der Arbeitsbedingungen ihrer DO-Angestellten in DO und Stellenplan (§§ 351 - 353 RV0) in der Form des Erlasses öffentlich-rechtlicher Normen außerhalb der davon erfaßten Anstellungsverhältnisse vollzieht und die Beklagte dabei lediglich, wie bereits bemerkt, die Vorschriften der §§ 346

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Abs. 2, 355 RVO zu beachten hat. Sind aber diese Maßnahmen der Sphäre der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen der Beklagten und deren Angestellten entzogen, so ist in ihrem Bereich auch für das Bestehen einer arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht der Beklagten, die allein im Zusammenhang mit einem konkreten Arbeitsvertrag erwachsen und bei Verletzung Ansprüche auslösen kann, kein Raum. Im übrigen ist, wie ausgeführt, den berechtigten Belangen der DO-Angestellten hinsichtlich des Erlasses und Inhalts der öffentlich-rechtlichen Dienstordnung durch die §§ 346, 355 RVO Rechnung getragen. Die Klägerin hätte daher, wenn sie aus einer Fürsorgepflicht der Beklagten Rechte der geltend gemachten Art für sich herleiten wollte, eine solche hinsichtlich ihres eigenen Anstellungsvertrags dartun müssen. Das ist aber und konnte nach Lage der Sache wohl auch nicht geschehen.

Schließlich kann auch der Hinweis der Klägerin auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht zu dem mit der Klage erstrebten Ziel führen. Es kann hier unerörtert bleiben, ob dieser Grundsatz überhaupt für das Gebiet der Entlohnung der Arbeitnehmer Geltung hat, wie die Klägerin offenbar meint. Selbst wenn das anzunehmen wäre, könnte der Grundsatz der Gleichbehandlung im Arbeitsrecht für die DO-Angestellten der Beklagten jedenfalls insoweit keine Anwendung finden, als die Aufstellung der DO und des Stellenplans in Betracht kommt. Hier gelten dieselben Erwägungen, aus denen das Bestehen einer arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht in diesem Bereich zu verneinen war. Es ist daher unbeachtlich, daß die Beklagte, wie die Klägerin behauptet, einen Angestellten der Vergütungsgruppe V b TO.A nach Besoldungsgruppe A 4 b 1 RBO und eine Anzahl Angestellter der Vergütungsgruppe VI b TO.A nach Besoldungsgruppe A 4 c 2 RBO überführt hat, wenn bereits der Stellenplan diese Stellen für die Angestellten vorsah. Aber auch wenn das nicht der Fall war, wäre eine willkürliche Ungleichbehandlung



- 10 -

der Klägerin entgegen einer allgemeinen Ordnung schon deshalb nicht schlüssig dargetan, weil es sich nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin um Angestellte mit einer von ihren Aufgaben sachlich völlig verschiedenen Tätigkeit handelte.

Da demnach die Klage unbegründet war, war wie geschehen zu erkennen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Bundesrichter Dr.Pecher
ist beurlaubt.

Dr.Martel

Dr.Poelmann

Hugo Karpf

Dr.Hofmann

