

Aktenzeichen: 4 AZR 212/03
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 2004
- 4 AZR 212/03 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 15. November 2001
- 2 Ca 2317/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 7. November 2002
- 3 Sa 224/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung Schlossbereichsleiter

Gesetze:

BAT-O §§ 22, 23; Anlage 1a zum BAT-O Teil I Allgemeiner Teil VergGr.
Vb Fallgr. 18, VergGr. IVb Fallgr. 2 (Angestellte in Museen),
Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 212/03
3 Sa 224/02
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 2004

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Rzadkowski für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 7. November 2002 - 3 Sa 224/02 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Vergütung des Klägers. Dabei geht es insbesondere darum, ob sich die tarifliche Eingruppierung des Klägers in seiner Tätigkeit als Schlossbereichsleiter nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in Museen oder nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen richtet.

Der am 12. Oktober 1956 geborene Kläger ist seit dem 23. Februar 1987 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt, zunächst als Museumsassistent, entsprechend dem Änderungsvertrag vom 10. Oktober 1988 von diesem Zeitpunkt an als stellvertretender Dienststellenleiter und ab 1. September 1994 als Schlossbereichsleiter des Schlosses Cecilienhof. Im Schloss Cecilienhof werden ua. eine dauernde thematische Ausstellung im Rahmen einer Gedenkstätte zum Potsdamer Abkommen präsentiert und weitere Räumlichkeiten als ständige Ausstellung der Öffentlichkeit gezeigt. Auf Grund des Staatsvertrages über die Errichtung der Stiftung „Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg“ wurden zum 1. Januar 1995 die zuvor durch die Teilung Deutschlands getrennten Schlösserverwaltungen in Berlin und Potsdam vereinigt. Daraufhin trat die Beklagte auf Grund des Überleitungsvertrages vom 4. Januar 1995 mit Wirkung vom 1. Januar 1995 in den Arbeitsvertrag mit dem Kläger mit allen Rechten und Pflichten ein.

In dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 1991 war rückwirkend zum 1. Juli 1991 bestimmt:

„Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe IV a der Anlage 1a/1b zum BAT-O eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT-Ost). ... Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.“

Mit Schreiben vom 27. September 1994 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass er seit dem 10. Oktober 1988 Tätigkeiten ausübe, die den Tätigkeitsmerkmalen der



VergGr. IVa Fallgr. 1b BAT-O entsprächen, dass er von diesem Zeitpunkt an entsprechend eingruppiert sei und dass aus dieser Vergütungsgruppe kein weiterer Bewährungs- bzw. Tätigkeitsaufstieg vorgesehen sei. Nachdem der Bundesrechnungshof beanstandet hatte, dass eine Vielzahl der Eingruppierungen bei der Beklagten unzutreffend seien, ua. dass die Schlossbereichsleiter tarifrechtlich allenfalls nach VergGr. Vc (Fallgr. 1b) BAT-O zu vergüten seien, bildete die Beklagte eine sog. Bewertungsgruppe, die die Eingruppierung der Mitarbeiter der Beklagten überprüfte. Daraufhin wurde für den Kläger die Tätigkeitsdarstellung vom 17. September 1998 erstellt, die folgende Beschreibung seiner Tätigkeiten enthielt:

lfd Nr.	Aufgabe	ausführliche Beschreibung der dabei anfallenden Arbeitsschritte	Ant. an der gesamten Arbeitszeit in %
1	2	3	4
1.	Leitung des Schloßbereiches	Sach- und personalbezogene Leitung, insbesondere Festlegen der Arbeitsziele, Aufgaben und Prioritäten ... Planen einer effizienten und zeitgerechten Aufgabenerfüllung ... Verteilen der Aufgaben auf die Mitarbeiter und Sicherstellung ihrer tarifgerechten Beschäftigung ... Koordinieren und Kontrollieren der Aufgaben erledigung ... Führen und Beurteilen von Mitarbeitern ... Leiten und Kontrollieren aller Vorgänge zur Wahrung von Sicherheit und Ordnung einschl. Erarbeitung von Sicherheitskonzepten ... Aufnehmen und Weiterleiten von Unfallanzeigen von Mitarbeitern und Besuchern ...	55 %

		Zusammenarbeit mit örtlichen Behörden und Institutionen: Staatskanzlei, Landtag, Stadtverwaltung, Schloßhotel Cecilienhof, Förderverein Pfingstberg e.V. Fortbildung zur Aufgabenwahrnehmung (Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen)	
2.	Wahrnehmen von Verwaltungsaufgaben	2.1. Verwalten der Kunstsammlungen im Zuständigkeitsbereich 2.1.1. Feststellen der Vollständigkeit und des Erhaltungszustandes des Kunstgutes, ggf. Erteilen von Arbeitsaufträgen an die Restaurierungsabteilung sowie deren terminliche Festlegung und Kontrolle 2.1.2. Erstellen von Planungsvorschlägen für Restaurierungsmaßnahmen 2.1.3. Führen und Aktualisieren der Hausinventare 2.1.4. Dokumentieren aller Zu- und Abgänge 2.1.5. Überwachen der klimatischen Bedingungen für das Kunstgut, ggf. Einleiten von Maßnahmen zu deren Regulierung 2.2. Verwalten der zum Bereich gehörenden Architekturdenkmale und historischen Gebäude 2.2.1. Feststellen des baulichen Zustandes der Gebäude und des Erhaltungszustandes der wandfesten historischen Innenausstattung, ggf. Auslösen von Arbeitsaufträgen für Instandhaltungsmaßnahmen, Reparaturen und Restaurierungsarbeiten sowie deren terminliche Festlegung und Kontrolle 2.2.2. Erstellen von Vorlagen für die Jahresplanung des Bauunterhaltes für alle zum Zuständigkeitsbereich gehörenden Gebäude 2.2.3. Teilnahme an Planungsgesprächen für die HU Bau bzw. für Baumaßnahmen 2.2.4. Bestellen von Ausstattungsgegenständen, technischen Geräten und Arbeitsmitteln 2.3. Organisieren des Ablaufs von Sonderveranstaltungen (Staatsbesuche, Empfänge, Festveranstaltungen, Tagungen, Konzerte und Lesungen) und Sonderführungen	2 % 1 % 2 % 1 % 1 % 3 % 1 % 1 % 1 % 5 %



		2.4. Erstellen von Abrechnungen der Einnahmen aus dem Eintrittskartenverkauf sowie Verwalten und Abführen aller im Schloßbereich anfallenden Einnahmen	2 %
		2.5. Erstellen von Statistiken der Besucherzahlen und Führungen	1 %
3.	Wahrnehmen fachwissenschaftlicher Aufgaben	3.1. Erarbeiten von Publikationen und Ausstellungskonzepten sowie Werbematerialien, Beantworten von Anfragen zur Thematik des Schloßbereichs, dazu Recherchen in eigenen und auswärtigen Sammlungen, Bibliotheken und Archiven	10 %
		3.2. Betreuen von Fachwissenschaftlern und fachliche Beratung von Autoren und Medienvertretern sowie bei Film- und Fotoproduktionen	2 %
		3.3. Aus- und Weiterbildung von Schloßführern und Reiseleitern	5 %
		3.4. Wissenschaftliche Inventarisierung von Sammlungsbeständen, Erarbeiten von Hausinventaren, dazu Recherchen in eigenen und auswärtigen Sammlungen, Bibliotheken und Archiven	5 %
		3.5. Übernehmen von Führungen mit besonderer Bedeutung (Protokollführungen) und hohem fachlichem Anspruch sowie thematischen Führungen	2 %
		3.6. Fortbildung zur Wahrnehmung der Aufgaben 3.1. - 3.5. ... Die Zeitanteile für die Fortbildung sind in den Zeitanteilen der Aufgaben 3.1. - 3.5. enthalten.	

Die Bewertungsgruppe entschied am 10. November 1998, dass die Schlossbereichsleiter/innen die Voraussetzungen der VergGr. Vb Fallgruppe 18 Teil I der Anlage 1a zum BAT-O erfüllten, weil sie überwiegend museumsspezifische Tätigkeiten wahrnahmen und für die Erfüllung ihrer Aufgaben die Fachausbildung für Museumskunde bzw. entsprechende gründliche und umfassende Fachkenntnisse benötigten. Auch für den Kläger als Leiter des Schlossbereichs Cecilienhof sei die Eingruppierung in VergGr. Vb (Fallgr. 18) BAT-O mit der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs nach sechsjähriger Bewährung in VergGr. IVb Fallgr. 2 zutreffend, weil die in seiner langjäh-



rigen Tätigkeit als stellvertretender Schlossbereichsleiter erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen denen eines Angestellten mit einer abgeschlossenen Fachausbildung als Museologe entsprächen. Nachdem in der Dienstvereinbarung vom 19. Juli 2000 ua. für die Fälle der Rückgruppierung eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der alten und der neuen Vergütungsgruppe, die mit bestimmten Erhöhungen des Gehaltes verrechnet wurde, vereinbart worden ist, erzielten die Beklagte und der bei ihr gebildete Personalrat im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens über die bei der Beklagten vorzunehmenden Umgruppierungen und Eingruppierungen eine Einigung darüber, dass für die Schlossbereichsleiter/innen die Eingruppierung in VergGr. Vb (Fallgr. 18) zutreffend sei. Daraufhin teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 18. April 2001 mit, dass er „nunmehr in die Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 18 BAT-O mit dem dazu vorgesehenen Bewährungsaufstieg nach sechs Jahren in die Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 3 BAT-O eingereiht“ sei und deshalb ab 1. Mai 2001 Vergütung nach VergGr. IVb BAT-O sowie eine Zulage entsprechend der Dienstvereinbarung vom 19. Juli 2000 erhalte.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, ab dem 1. Mai 2001 weiterhin Vergütung nach VergGr. IVa BAT-O zu zahlen. Er hat die Ansicht vertreten, dass die bisherige Vergütung sich bereits aus der einzelvertraglichen Vereinbarung vom 1. Oktober 1991 ergebe. Die Beklagte habe auch nicht ausreichend vorgetragen, dass die Eingruppierung in VergGr. IVa BAT-O fehlerhaft sei. Das Vergütungssystem des BAT für Angestellte in Museen sei nicht abschließend, weil in Museen auch Angestellte beschäftigt würden, die als Angestellte des höheren Dienstes nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert seien. Aus der Arbeitsplatzbeschreibung ergebe sich, dass nicht nur museumsspezifische Kenntnisse von dem Kläger gefordert seien, sondern dass er als Schlossbereichsleiter ganz unterschiedliche Fachkenntnisse haben müsse. Deshalb liege keine Tätigkeit als Museumsangestellter vor, sondern eine leitende Verwaltungstätigkeit. Mit der Vereinbarung vom Oktober 1991 hätten die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis auf völlig neuer Grundlage fortführen wollen. Da in diesem Vertrag keine Tätigkeitsbezeichnung enthalten sei, könne sich die Konkretisierung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nur aus der vereinbarten Vergütungsgruppe ergeben.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 1. Mai 2001 Vergütung nach VergGr. IVa der Anlage 1a zum BAT-O zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, dass es sich bei der Tätigkeit des Klägers überwiegend um museumsspezifische Tätigkeiten handele, für die der Allgemeine Teil der Anl. 1a spezielle Tätigkeitsmerkmale vorsehe. Das Eingruppierungsgefüge für Angestellte in Museen sehe keine Möglichkeit der Eingruppierung in VergGr. Vc und VIb BAT-O - mit Ausnahme des Bewährungsaufstieges nach VergGr. VIb Fallgr. 2 - vor. Die Tarifvertragsparteien hätten für Angestellte in Museen, deren Tätigkeit die Anforderungen an Angestellte in Museen mit gründlichen Fachkenntnissen iSd. Tätigkeitsmerkmals VergGr. VII Fallgr. 12 überstiegen, das Tätigkeitsmerkmal VergGr. Vb Fallgr. 18 vorgesehen. Dies habe die Beklagte bei der Eingruppierung übersehen. Darüber hinaus erfülle der Kläger mit seiner Tätigkeit als Schlossbereichsleiter nicht die Voraussetzungen der von ihm verlangten Vergütungsgruppe nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision für den Kläger zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Die Klage ist zulässig. Gegen die Eingruppierungsfeststellungsklage bestehen nach ständiger Rechtsprechung des Senats keine prozessrechtlichen Bedenken; insbesondere gilt nicht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage vor der Feststellungsklage. Das gilt auch für den Fall, dass sich der Feststellungsantrag, wie hier, teilweise auf einen in der Vergangenheit liegenden Vergütungszeitraum bezieht (zB *Senat 26. Juli 1995 - 4 AZR 280/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 203*).

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an den Kläger weiter ab 1. Mai 2001 Vergütung nach VergGr. IVa BAT-O zu zahlen. Ein entsprechender arbeitsvertraglicher Anspruch ist nicht gegeben. Die korrigierende Rückgruppierung war tarifrechtlich zutreffend. Die Beklagte war auch nicht nach Treu und Glauben gehindert, die korrigierende Rückgruppierung zu vollziehen.



1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass dem Kläger auf Grund des Änderungsvertrages vom 1. Oktober 1991 arbeitsvertraglich keine Vergütung nach VergGr. IVa BAT-O unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zusteht.

Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Rechtsprechung des Senats ausgegangen, wonach die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag oder in einer Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahingehend auszulegen ist, dass dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf die bezeichnete Vergütung zustehen soll. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Angabe der Vergütungsgruppe eine solche Bedeutung nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (*zB Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340 = AP NachwG § 2 Nr. 3 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 1*).

Solche besonderen Umstände sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht gegeben. Der Änderungsvertrag vom 1. Oktober 1991, mit dem die Geltung des BAT-O für das Arbeitsverhältnis vereinbart worden ist, enthält lediglich den typischen Hinweis auf die für zutreffend erachtete Eingruppierung. Richtig ist auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts darauf, dass die Mitteilung der Beklagten vom 27. September 1994 über die Eingruppierung in VergGr. IVa (Fallgr. 1b) BAT-O ebenfalls nur zum Ausdruck bringt, dass die Beklagte die tariflich zutreffende Eingruppierung vollzogen hat. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte zum Zeitpunkt dieser Mitteilungen davon ausging, dass dem Kläger lediglich die Vergütung als Angestellter in Museen, dh. höchstens nach VergGr. Vb/VIb BAT-O zustand, und mit der Vergütung nach VergGr. IVa BAT-O eine übertarifliche Vergütung gewähren wollte. Der Kläger hat mit der Revision die Ablehnung eines arbeitsvertraglichen Anspruchs auch nicht angegriffen.

2. Dem Kläger steht die begehrte Vergütung nach VergGr. IVa BAT-O auch tarifrechtlich nicht zu; die korrigierende Rückgruppierung der Beklagten war berechtigt.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages-Ost in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung (BAT-O/BL) Anwendung.



b) Die von dem Kläger auszuübende Tätigkeit besteht zeitlich nicht mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen, die die Anforderungen mindestens eines Tätigkeitsmerkmals der von dem Kläger begehrten VergGr. IVa BAT-O erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT-O).

c) Für Angestellte in Museen enthält der Allgemeine Teil der Anlage 1a zum BAT-O die folgenden besonderen Tätigkeitsmerkmale:

„Vergütungsgruppe X

...

2. Angestellte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

...

Vergütungsgruppe IXb

...

5. Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

...

Vergütungsgruppe VIII

...

4. Angestellte mit schwierigen Tätigkeiten in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten. *

...

Vergütungsgruppe VII

...

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind, nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

...

12. Angestellte in Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen. *

...

Vergütungsgruppe VIb

...



2. Angestellte, die nach dem mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.

...

Vergütungsgruppe V b

...

18. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner entsprechende Angestellte in Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten. *

...

Vergütungsgruppe IV b

...

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe Va oder Vb eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Va oder Vb.

...“

Der Kläger beruft sich demgegenüber auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Anl. 1a und insoweit auf die folgende Aufbaufallgruppe der VergGr. IVa:

- 1b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt.

d) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der Rechtsprechung des Senats zur Darlegungslast des Arbeitgebers bei der korrigierenden Rückgruppierung ausgegangen. Dazu muss der Arbeitgeber, wenn sich der Angestellte auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Vergütungsgruppe darlegen und ggf. beweisen; diese Fehlerhaftigkeit ist gegeben, wenn eine der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung fehlt (zB Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 232/99 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 18 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 4).



e) Diesen Anforderungen wird das Vorbringen der Beklagten gerecht. Sie hat dargelegt, dass dem Kläger die Vergütung nach VergGr. IVa BAT-O nicht zusteht. Sie hat sich zum einen darauf berufen, dass die von dem Kläger auszuübende Tätigkeit den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in Museen zuzuordnen ist und dass für Angestellte in Museen die von dem Kläger begehrte Vergütung nach VergGr. IVa Fallgr. 1b nicht vorgesehen ist. Sie hat vorsorglich weiterhin vorgetragen, dass die Voraussetzungen für das vom Kläger als zutreffend erachtete Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IVa Fallgr. 1b nicht gegeben seien.

f) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass die Rückgruppierung nach der von der Beklagten vorrangig gegebenen Begründung berechtigt ist. Es hat dazu im Wesentlichen ausgeführt: Es sei davon auszugehen, dass es sich bei der Tätigkeit des Klägers um einen Arbeitsvorgang, nämlich die Leitung des Schlossbereichs handle. Das könne jedoch letztlich dahinstehen, weil in jedem Fall die besonderen Tätigkeitsmerkmale für „Angestellte des Museumsdienstes“ anzuwenden seien. Bei dem Schlossbereich Cecilienhof mit den Bereichen Pomonatempel und Belvedere auf dem Pfingstberg handle es sich um ein Museum im Tarifsinne. Die Leitung dieses Schlossbereichs sei den museumsspezifischen Merkmalen der Anl. 1a zum BAT-O zuzuordnen. Dem stehe nicht entgegen, dass der Kläger auch Verwaltungstätigkeiten ausübe, die auch in einer Verwaltung außerhalb eines Museums anfallen könnten. Auch diese allgemeinen Verwaltungsaufgaben seien dem allgemeinen Ziel der Leitung eines Museumsschlosses zugeordnet. Die bisherige Eingruppierung sei fehlerhaft, weil der Kläger nach den die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ausschließenden besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in Museen eingruppiert sei und das Tarifgefüge des BAT-O jedenfalls bis zu der VergGr. IVa eine abschließende Regelung für Angestellte in Museen aufweise. Die Gestaltung des Eingruppierungsgefüges für Angestellte in Museen verbiete nicht nur, wie vom Senat in seiner Entscheidung vom 24. Juni 1998 festgestellt, die Annahme einer „Tariflücke“ für die VergGr. Vb und Vc, sondern auch für die VergGr. IVa, was der Senat in seiner Entscheidung noch habe dahinstehen lassen können. Für eine „Lückenausfüllung“ durch Heranziehung der allgemeinen oder anderer spezieller Tätigkeitsmerkmale sei daher kein Raum. Dem ist im Ergebnis zu folgen.

g) Auszugehen ist dabei von dem Grundsatz der Spezialität, der in Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen wie folgt bestimmt ist:



„Für Angestellte, deren Tätigkeit außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 und 1a bis 1e des Allgemeinen Teils in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale dieser Fallgruppen weder in der Vergütungsgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Vergütungsgruppe.“

Danach kommen die benannten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale nicht in Betracht, wenn der Kläger mit mindestens 50 % seiner Arbeitszeit Tätigkeiten im Sinne der besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen ausübt.

h) Die oben dargelegten besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen reichen von VergGr. X Fallgr. 2 bis zur VergGr. Vb Fallgr. 18 mit dem Bewährungsaufstieg nach VergGr. IVb Fallgr. 2. Alle Tätigkeitsmerkmale beziehen sich auf Angestellte in Museen, wobei die Qualifizierungsmerkmale auf die Schwierigkeit der Aufgaben und auf die erforderlichen Fachkenntnisse bzw. die Ausbildung abstellen.

Das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vb Fallgr. 18 lautet lediglich: „entsprechende Angestellte in Museen“. Die näheren Voraussetzungen ergeben sich aus der Regelung in diesem Tätigkeitsmerkmal für Angestellte im Archivdienst, auf die sich die Formulierung „entsprechende Angestellte in Museen“ bezieht, dh. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Danach erfüllen Angestellte in Museen die Voraussetzungen der VergGr. Vb Fallgr. 18, wenn sie eine einschlägige abgeschlossene Fachausbildung (Museumskunde/Museologie) haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben bzw. wenn sie auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

i) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die gesamte Tätigkeit des Klägers, dh. die Leitung des Schlossbereichs (Zeitanteil von 55 %) ebenso wie die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben (Zeitanteil von 21 %) und die fachwissenschaftlichen Aufgaben (Zeitanteil von 24 %) unter die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen fällt, so dass es nicht darauf ankommt, ob die ihm übertragene Tätigkeit insgesamt einen einheitlichen Arbeitsvorgang bildet.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat im Einzelnen begründet, warum es sich bei dem von dem Kläger betreuten Schlossbereich um ein Museum im tariflichen Sinne handelt.



Dem folgt der Senat. Auch der Kläger hat in den Vorinstanzen keine abweichende Auffassung vertreten und mit der Revision diese Bewertung des Landesarbeitsgerichts nicht angegriffen.

bb) Der Kläger ist Angestellter in Museen im tariflichen Sinne. Auch als Leiter des Schlossbereichs Cecilienhof mit den in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Aufgaben erfüllt er dieses Merkmal.

(1) Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass er als Schlossbereichsleiter nicht nur fachwissenschaftliche Aufgaben wahrnehme, sondern zeitlich überwiegend die Leitung des Schlossbereichs und Verwaltungsaufgaben ausübe, für die nicht nur museumsspezifische Kenntnisse gefordert seien; insoweit liege eine leitende Verwaltungstätigkeit und keine Tätigkeit als Angestellter in Museen vor.

(2) Dabei verkennt der Kläger, dass ein „entsprechender Angestellter in Museen“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals VergGr. Vb Fallgr. 18, wie dargelegt, eine Tätigkeit ausüben muss, die der eines Angestellten mit abgeschlossener Fachausbildung in Museumskunde/Museologie entspricht, bzw. als sonstiger Angestellter mit gleichwertigen Fähigkeiten und seiner Erfahrung entsprechende Tätigkeiten. Die von dem Kläger ausübenden Leitungs- und Verwaltungsaufgaben stellen sich als solche Tätigkeiten dar, weil sie zum Berufsbild eines Angestellten in Museen mit einer Fachausbildung in Museumskunde/Museologie gehören.

(3) Das ergibt sich aus den Ausbildungsinhalten der fachlichen Ausbildung in Museumskunde/Museologie. So beinhaltet der Studiengang der Museologie an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin nicht nur fachwissenschaftliche Inhalte für die Bestandsbetreuung (wie Werkstoff- und Materialienkunde sowie Inventarisierung und Dokumentation) und geschichtliche Kenntnisse. Schon in dem Grundstudium bildet das Fachgebiet Museumsmanagement mit dem Fächern Recht und Verwaltung, Ausstellungsorganisation und Museumstechnik sowie Präsentation und Vermittlung einen wesentlichen Teil der Studieninhalte. Das findet seine Fortsetzung im Hauptstudium, wo eine gleichwertige Gruppe von den drei Wahlpflichtfachgruppen, aus denen der Student eine Auswahl treffen muss, neben dem Fach Präsentation und Vermittlung auch das Fach Management und Organisation enthält. Auch in dem Studienplan für Museologie an der HTWK Leipzig macht der Bereich Museumsmanagement mit den Studienfächern Planung und Organisation, Finanzwesen, Public Relations/Marketing,



Evaluation/Besucherforschung und Recht einen wesentlichen Teil des Hauptstudiums aus.

(4) Somit korrespondieren auch die unter „Leitung des Schlossbereichs“ und „Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben“ benannten Aufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung des Klägers mit den Ausbildungsinhalten des Studiengangs Museumskunde. Bei dieser leitenden und verwaltenden Tätigkeit ist das Fachwissen anzuwenden, das in den genannten Fächern der Ausbildung vermittelt worden ist. Diese Aufgaben liegen deshalb nicht außerhalb des Berufsbildes eines Museologen. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass solche Leitungs- und Verwaltungsaufgaben in anderen Funktionen, die den Tätigkeitsmerkmalen des allgemeinen Verwaltungsdienstes zugeordnet sind, vorkommen. Maßgeblich ist, ob diese Aufgaben außerhalb des Rahmens des speziellen Tätigkeitsmerkmals für Angestellte in Museen gemäß VergGr. Vb Fallgr. 18 liegen. Das ist, wie dargelegt, nicht der Fall.

(5) Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger keine Ausbildung als Museologe vorweisen kann, wohl aber einen Hochschulabschluss als Diplom-Ingenieur (Kartographie). Denn unter das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vb Fallgr. 18 fallen, wie dargelegt, nicht nur Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachausbildung, sondern auch Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Dass in der Person des Klägers diese persönlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann nach der Arbeitsplatzbeschreibung des Klägers und der von der Bewertungskommission vorgenommenen Bewertung seiner Tätigkeit zugunsten des Klägers angenommen werden. Selbst wenn das nicht der Fall wäre, blieben für den Kläger die besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen anwendbar.

(6) Der Kläger kann sich zur Stützung seiner abweichenden Auffassung über die Anwendbarkeit der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale statt der besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen nicht mit Erfolg auf die Entscheidung des Senats vom 24. Juni 1998 (- 4 AZR 322/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 244) berufen.

Darin hat der Senat ausgeführt, dass jedenfalls bis zur VergGr. IVb BAT von einem abschließenden Tarifgefüge für Angestellte in Museen ausgegangen werden kann. Die Gestaltung des Eingruppierungsgefüges mit den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. X Fallgr. 2, VergGr. IXb Fallgr. 5, VergGr. VIII Fallgr. 4, VergGr. VII Fallgr. 2 und 12, VergGr. VIb Fallgr. 2, VergGr. Vb Fallgr. 18 und VergGr. IVb Fallgr. 2 stehe der



Annahme einer Tarifrücke nicht nur für VergGr. Vb, sondern auch für die VergGr. Vc entgegen. Die Tarifvertragsparteien hätten, wie das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vb Fallgr. 18 BAT belege, erkannt, dass es in Museen Angestellte mit Tätigkeiten gebe, die die Anforderungen an die Angestellten in Museen mit gründlichen Fachkenntnissen iSd. VergGr. VII Fallgr. 12 BAT überstiegen. Für diese hätten sie die tarifpolitische Entscheidung getroffen, dafür kein besonderes Tätigkeitsmerkmal in VergGr. Vc BAT zu vereinbaren, sondern diese Angestellten der Eingangsgruppe für den gehobenen Angestelltendienst, also der VergGr. Vb BAT mit Bewährungsaufstieg nach VergGr. IVb BAT zuzuordnen.

Der Senat hat somit nur entschieden, dass innerhalb der Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen von VergGr. X Fallgr. 2 bis VergGr. Vb Fallgr. 18/VergGr. IVb Fallgr. 2 keine Lücken bestehen, namentlich nicht hinsichtlich der VergGr. Vb und Vc. Die Frage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Angestellte in Museen in VergGr. IVa oder III eingruppiert sein können, hat der Senat ausdrücklich dahinstehen lassen. Sie ist, wie dargelegt, nach den Grundsatz der Spezialität gemäß Nr. 1 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen dahingehend zu entscheiden, dass für Angestellte in Museen die genannten besonderen Tätigkeitsmerkmale gelten, wenn ihre Tätigkeit in diesen besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist, was vorliegend der Fall ist. Ob für den Fall, dass diese Voraussetzung nicht gegeben ist, auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale als Auffangtatbestände zurückgegriffen werden kann oder ob eine von den Gerichten für Arbeitsachen zu schließende tarifliche Lücke besteht, braucht vorliegend nicht entschieden zu werden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat in der von der Beklagten vollzogenen korrigierenden Rückgruppierung zutreffend auch keinen Verstoß gegen Treu und Glauben in seiner Erscheinungsform des widersprüchlichen Verhaltens gesehen.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann es im Einzelfall unzulässig sein, dass sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand von dem Arbeitgeber geschaffen worden ist. Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmitteilung eingetreten sind (zB Senat 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23b Nr. 2).

b) Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass solche besonderen Umstände nicht vorgelegen haben. Die Dauer der Zahlung der höheren Vergütung reiche dafür



nicht aus, zumal der Kläger die Möglichkeit der fehlerhaften Eingruppierung auf Grund der Überprüfung durch den Bundesrechnungshof und des langen Zeitraums der Neubewertung nicht erst ab dem Zeitpunkt der Mitteilung vom 18. April 2001 kannte. In diesem Zeitraum habe sich der Vertrauensschutz nicht mehr verfestigen können. Auch die Mitteilung (vom 27. September 1994) stelle keinen besonderen, ein gesteigertes Vertrauen begründenden Umstand dar. Vielmehr zeige der Umstand, dass die Beklagte eine Korrektur der Fallgruppe vorgenommen habe, dass diese sich tarifgerecht verhalten wollte.

c) Das hält der Revision stand. Die Würdigung der Umstände durch das Berufungsgericht dahingehend, dass ein hinreichender Vertrauenstatbestand durch die Beklagte nicht begründet worden ist, ist frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung des Klägers auch die Mitteilung der Beklagten vom 27. September 1994 hinreichend berücksichtigt. Aus dem Umstand, dass darin eine Korrektur der Fallgruppe (von Fallgruppe 1b statt 1a der VergGr. IVa) mitgeteilt worden ist, kann nicht abgeleitet werden, dass der Beklagten eine weitere Korrektur von vornherein verschlossen ist. Insoweit ist der Hinweis des Berufungsgerichts zutreffend, dass die Mitteilung vom 27. September 1994 erkennen lässt, dass sich die Beklagte tarifkonform verhalten wollte. Wenn die Beklagte, veranlasst durch die Überprüfung des Bundesrechnungshofs, in einem langwierigen Überprüfungsverfahren zutreffend zu der Überzeugung gekommen ist, dass entgegen ihrer bisherigen Auffassung die besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Museen Anwendung finden, kann ihr die entsprechende Korrektur der Eingruppierung nicht verwehrt werden, nur weil sie im Rahmen der Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vorher eine Korrektur der Fallgruppe vorgenommen hat.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Schliemann

Bott

Wolter

Rzadkowski

Valentien



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

