

Aktenzeichen: 4 AZR 290/89

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 6. September 1989
- 4 AZR 290/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 29. April 1987
Bremen - 5 Ca 5182/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. Januar 1989
Bremen - 2 Sa 256/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung als Werkstattleiter

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Berufsbildungswerk; MTV und
GTV für die Beschäftigten des Berufsbildungswerkes
Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH; Anlage 1
zum Gehaltstarifvertrag, Gruppen 25, 26, 27 (Werkstatt-
leiter); BGB §§ 242, 315

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung als Werkstattleiter; ausdrückliche
Bestellung zum Werkstattleiter; Rechtsmißbrauch bei
Nichtbestellung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 290/89

2 Sa 256/87 Bremen

Verkündet am
6. September 1989

Im Namen des Volkes!

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 6. September 1989 durch
den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und
Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. Januar 1989
- 2 Sa 256/87 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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 am 2. Januar 1942 geborene Kläger ist seit dem 15. August 1977 bei der Beklagten bei deren Bezirksgeschäftsstelle U
im Fachbereich "gewerblich-technische Berufe" beschäftigt. In einem Arbeitsvertrag vom 28. September 1982/4. Oktober 1982 vereinbarten die Parteien:

- "1. Beginn und Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses
 Herr F nimmt seine Beschäftigung am
 01.07.1982 als hauptberuflicher Ausbilder
 auf.
 (Ersteinstellung am 15.08.1977)
 (laufende Nr. der Tätigkeitskataloge: 26 - 2)

 ...
5. Gehalt
 Der Beschäftigte erhält das Gehalt der
 Gruppe 26, Stufe 5
 des jeweils gültigen Gehaltstarifvertrages
 zwischen dem bfw und der Gewerkschaft Handel,
 Banken und Versicherungen, Hauptvorstand,
 Düsseldorf.
6. Regelmäßiger Beschäftigungsort
 B

 ...
9. Anwendung von Tarifverträgen
 Die jeweils geltungsbereichsmäßig zutreffenden
 gültigen Tarifverträge zwischen dem bfw und der
 Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
 Hauptvorstand, Düsseldorf, sind Bestandteil
 dieses Arbeitsvertrages.



...

12. Die Lehrtätigkeit/Ausbildungstätigkeit bedingt die Erfüllung folgender Aufgaben:
 - 12.1 Mitarbeit an den Schul-Stundenplänen.
 - 12.2 Einhaltung der festgelegten Stundenpläne und (erweiterten) Rahmenlehrpläne.
 - 12.3 Ausarbeitung von Stoffverteilungsplänen (Themen - Unterrichtsstunden) auf der Grundlage dieser Rahmenlehrpläne; die Pläne sind dem Leiter des bfw, bzw. der Schule bzw. des Fachbereiches vorzulegen.
 - 12.4 Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts - einschließlich der erforderlichen Praktika - nach den allgemeinen didaktischen Prinzipien und in schulüblicher Weise; die Besonderheiten der Erwachsenenbildung sind zu berücksichtigen.
 - 12.5 Muß der Unterricht ausfallen oder verlegt werden, dann ist das unverzüglich zu melden und ein Nachhol- bzw. Vertretungsvorschlag oder ein Verlegungsvorschlag zu machen.
 - 12.6 Führung der Klassenbücher (An-, Abwesenheitslisten, Lehrberichte) und Rückgabe an jedem Unterrichtstage.
 - 12.7 Realisierung der vorgeschriebenen Klausurarbeiten sowie weiterer Prüfungen.
 - 12.8 Beteiligung an den Versetzungskonferenzen und Abschlußprüfungen sowie an den Gesamt- und Fachkonferenzen; Einhaltung der Konferenzbeschlüsse.
 - 12.9 Mitarbeit bei der Verwaltung und Wartung von Labors sowie Sammlungen.
 - 12.10 Beachtung der übrigen schul- und unterrichtsorganisatorischen Richtlinien und der besonderen Weisungen des Leiters des bfw bzw. der Schule bzw. des Fachbereiches.
 - 12.11 Kollegiale fachliche Zusammenarbeit mit anderen Lehrern des bfw.
 - 12.12 Ziff. 12.1 bis 12.11 gelten für Ausbilder analog."

Am Ende des Arbeitsvertrages findet sich folgender Hinweis:



- 4 -

"Herr F erklärt, Mitglied der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen zu sein."

Der Kläger erhielt bis 30. Mai 1981 Vergütung nach Gruppe 24, bis 30. Juni 1982 nach Gruppe 25 und ab 1. Juli 1982 nach Gruppe 26 des Gehaltstarifvertrages für die Beschäftigten des Berufsfortbildungswerkes Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH.

Mit seiner am 20. Juni 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß er ab 1. Mai 1982 als Werkstattleiter in Gruppe 27 des Gehaltstarifvertrages einzugruppieren sei, ferner die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihm eine Funktionszulage gemäß Anlage 3 Anm. 3 - hilfsweise gemäß Anm. 2 - des Gehaltstarifvertrages zu zahlen. Weiter begehrt er die Verurteilung der Beklagten, an ihn DM 14.510,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Der Kläger behauptet, er sei Leiter der "Werkstatt F" in der Berufsbildungsstätte B

der Beklagten. Dies sei auch für die Beklagte "eigentlich eine klare Angelegenheit", weil sie gegenüber Teilnehmern, dem Arbeitsamt sowie Firmen, mit denen sie zusammenarbeite, den Kläger als Werkstattleiter bzw. Leiter der Berufsbildungsstätte F vorzustellen pflege. Außerdem erfülle der Kläger sämtliche Tätigkeitsmerkmale der Gruppe 27 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag. Der Kläger steuere und überwache die Ausbildungsplanung, indem er Ausbildungskonzepte in Zusammenarbeit mit Ausbildern und



Lehrern, dem Arbeitsamt sowie anderen Firmen ausarbeite und die Umsätze überwache. Er kontrolliere und überwache die Ausbildungsabläufe im Hinblick auf die Facharbeiterprüfung nach den entsprechenden Vorgaben des Arbeitsamtes sowie nach den individuellen Gesichtspunkten der Teilnehmerstrukturen. Er setze Lehrer und Ausbilder ein nach selbsterstellten Stundenplänen, Werkstattbelegungsplänen und Maschinenbelegungsplänen. Der Kläger sei auch für die Beschaffung von Ersatz-, Lehr- und Ausbildungskräften zuständig und führe auch selbständig Dozentenkonferenzen für einzelne Kurse durch. Weiter sei er verantwortlich für die Auswahl und den Einsatz von Ausbildungs- und Arbeitsmitteln sowie für die Auswahl und den Einsatz von Lehr- und Lernmitteln, wie Videorecorder, Videolehrfilme und Fachbücher. Der Kläger sei verantwortlich für die Organisation und Steuerung der Nutzung von zwei Pausenräumen, drei Umkleideräumen, drei Klassenräumen, zwei Werkstätten, der Schweißerei, den Parkplätzen sowie den Nebeneinrichtungen. Diese Räume habe er instandzuhalten und zu warten, er müsse Beleuchtungs- und Belüftungsprobleme lösen, sowie Werkzeugmaschinen und sonstige betriebliche Einrichtungsgegenstände reparieren und für ihre Erhaltung sorgen. Auch die Organisation und Steuerung des Materialflusses obliege ihm. So stelle er entsprechend den Bestellungen aus allen Kursen die entsprechenden Materialien zusammen und verteile sie. Darüber hinaus habe er die Teilnehmerzugänge und -abgänge zu melden, Teilnahmebescheinigungen auszustellen, Bedarfsmeldungen zu erstellen sowie Materiallieferungen und Rechnungen zu überprüfen. Das in Gruppe 27 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag genannte Formerfordernis einer "Bestellung" könne nicht als materiell-rechtliche Voraussetzung



- 6 -

für eine Eingruppierung verstanden werden, weil dann eine entsprechende Eingruppierung der völligen Willkür der Beklagten unterliege. Zumindest müsse die Beklagte die Bestellung gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen vornehmen. Weiter behauptet der Kläger, nach seinem Antrag vom 15. Februar 1983 habe der damalige Bezirksgeschäftsstellenleiter Peter K dem Kläger ausdrücklich bestätigt, daß im Hinblick auf die von ihm ausgeübten Tätigkeiten seitens der Beklagten eine Eingruppierung des Klägers in Gruppe 27 vorgesehen sei.

Da dem Kläger ständig mindestens 10 Ausbilder und Lehrer unterstellt seien, habe er auch Anspruch auf die geltend gemachte Funktionszulage gemäß Anm. 2 bzw. Anm. 3 der Anlage 3 zum Gehaltstarifvertrag.

Seinen Zahlungsanspruch berechnet der Kläger aus dem Unterschied des jeweiligen monatlichen Bruttogehaltes der Gruppe 27 zu dem monatlichen Bruttogehalt der Gruppe 25 für die Zeit vom 1. Mai 1982 bis 30. Juni 1982 und dem jeweiligen monatlichen Bruttogehalt der Gruppe 26 für die Zeit vom 1. Juli 1982 bis 30. Juni 1986.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Kläger ab dem 1. Mai 1982 als Werkstattleiter in Gruppe 27 des Gehaltstarifvertrages einzugruppieren ist;
2. festzustellen, daß die Beklagte ab 1. September 1985 dazu verpflichtet ist, dem Kläger die Funktionszulage



- 7 -

gemäß Anlage 3 Anm. 3 (S. 58) des Gehaltstarifvertrages zu zahlen;

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 14.510,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagzustellung zu zahlen;

hilfsweise für die Anträge 1) bis 3) festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab 1. Juni 1985 die Funktionszulage gemäß Anlage 3 Anm. 2 (S. 58) des Gehaltstarifvertrages zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger sei am 1. Juli 1982 zum Fachbereichsleiter Ausbildung bestellt worden und übe diese Funktion noch aus. Weder übe der Kläger die Tätigkeit eines Werkstattleiters aus, noch nehme er in der betrieblichen Struktur der Bezirksgeschäftsstelle U die Stelle eines Werkstattleiters ein. Der gesamte Fachbereich der gewerblich-technischen Berufe werde von dem Fachbereichsleiter/pädagogischen Mitarbeiter T geleitet, dem auch die Leitungsfunktion hinsichtlich der "Übungswerkstatt F " übertragen sei. Sämtliche dem Fachbereich des Herrn T zugeordneten Übungswerkstätten besäßen daneben keinen Werkstattleiter. Nur die Übungswerkstatt Metall/H sei organisatorisch eigenständig; sie sei auch nicht der Fachbereichsleitung des Herrn T zugeordnet und verfüge deshalb in Herrn H über einen eigenen Werkstattleiter, der unmittelbar dem Leiter der Bezirksgeschäftsstelle U , Herrn Egon B , unterstellt sei.

Der Kläger erfülle auch nicht die vom Tarifvertrag vorge-



sehenen Tätigkeitsmerkmale für die Tätigkeit eines Werkstattleiters. Insbesondere sei nicht richtig, daß der Kläger die Ausbildungsplanung überwache und steuere, indem er Ausbildungskonzepte in Zusammenarbeit mit Ausbildern und Lehrern, dem Arbeitsamt sowie anderen Firmen ausarbeite und überwache. Dies sei vielmehr ausschließlich Aufgabe des Fachbereichsleiters T . Die selbständige Ausbildungsplanung sei dem Kläger nicht übertragen, er übe in diesem Zusammenhang lediglich eine begrenzte Überwachung der Maßnahmen aus. Es treffe auch nicht zu, daß der Kläger Lehrer und Ausbilder nach selbsterstellten Stundenplänen einsetze, er unterbreite lediglich Vorschläge. Auch bei der Beschaffung von Ersatz-, Lehr- und Ausbildungskräften wirke der Kläger nur mit. Ferner sei unrichtig, daß der Kläger selbständig Dozentenkonferenzen für einzelne Kurse durchführe. Derartige Konferenzen würden von dem Fachbereichsleiter T , allerdings bei gleichzeitiger Anwesenheit des Klägers, abgehalten. Für die Auswahl und den Einsatz von Ausbildungs- und Arbeitsmitteln sowie Lehr- und Lernmitteln sei nicht der Kläger, sondern der Fachbereichsleiter T verantwortlich; der Kläger könne insoweit nur Vorschläge unterbreiten. Auch habe der Kläger die Räume der Übungswerkstatt nicht instandzuhalten und zu warten, müsse nicht Beleuchtungs- und Belüftungsprobleme lösen oder Maschinen und sonstige betriebliche Einrichtungsgegenstände reparieren oder für ihre Erhaltung sorgen. Der Kläger habe lediglich Beanstandungen an den Fachbereichsleiter T oder den Bezirksstellenleiter B weiterzuleiten. Ferner obliege dem Kläger nicht die Organisation und Steuerung des Materialflusses. Diese Aufgabe sei ebenfalls dem Fachbereichsleiter T über-



tragen, der Kläger habe lediglich Material und Arbeitsmittel anzufordern und einzusetzen. Schließlich stelle nicht der Kläger, sondern der Fachbereichsleiter T Teilnahmebescheinigungen aus. Soweit Nachzahlungsansprüche für die Zeit vor dem 31. Dezember 1983 geltend gemacht seien, wären diese ohnehin nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB verjährt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in den Hauptanträgen stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückweisung der Berufung mit der Maßgabe, daß der Feststellungsantrag auf die Zeit ab 1. Juli 1986 beschränkt wird. Die Beklagte 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 war zurückzuweisen. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung nach der begehrten Gruppe 27 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten der Beklagten und die entsprechende Zulage nicht zusteht. Nachdem der Kläger seinen Feststellungsantrag auf die Zeit, für die er nicht bereits Zahlungsantrag gestellt hat, beschränkt hat, war die Klage insoweit zulässig. Sie ist jedoch vom Landesarbeitsgericht zutreffend als unbegründet angesehen worden. Der in erster Instanz gestellte Hilfsantrag des Klägers ist in der Revisionsinstanz nicht mehr rechtshängig.



Der Kläger verlangt Höhergruppierung nach Gruppe 27 Nr. 2
der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag, die lautet:

"Tätigkeit: Werkstattleiter - Ausbilder der
Gruppe 24, der zum Werkstattleiter in einer
Schule bzw. für Berufsvorbereitungs-, Be-
rufsförderungs-, Fortbildungs-, Umschulungs-,
Resozialisierungs- und/oder Rehabilitations-
Maßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) bestellt ist

Tätigkeitsbeschreibung: Steuern und Überwachen
aller Abläufe im Zuständigkeitsbereich, insbe-
sondere der Ausbildungsplanung, Lehrgangsent-
wicklung und der Ausbildungsabläufe; Einsatz
der Lehrer, Ausbilder; Auswahl und Einsatz von
Ausbildungs- und Arbeitsmitteln; Organisation
und Steuerung der Raumnutzung, der Instandhaltung
und Wartung, des Materialflusses und des Melde-
und Prüfungswesens."

Für die Bestellung zum Leiter verlangt der Gehaltstarifver-
trag vom 30. April 1975 in der Fassung des 6. Änderungstarifver-
trages vom 27. Oktober 1981 und der späteren Änderungsverträge:

"§ 4 Voraussetzung der Bestellung für eine Leiterfunktion

Die Ein- oder Höhergruppierung von Beschäftigten,
die eine Leiterfunktion nach Anlagen 1 bis 3 dieses
Tarifvertrages ausüben würden, setzt voraus, daß
sie ausdrücklich ordnungsgemäß zur Wahrnehmung einer
Leiterfunktion von der Geschäftsführung des bfw
schriftlich bestellt sind; dies gilt auch hinsichtlich
der Berücksichtigung für eine Mischttätigkeit gem.
§ 7 dieses Tarifvertrages.

§ 5 Eingruppierung und Einstufung/Höhergruppierung

(1) In der Regel wird jeder Beschäftigte in die
erste Jahresstufe der für ihn zutreffenden Gruppe
eingestuft.

...

(3) Beschäftigte, welche nach § 1 Anspruch auf An-
wendung dieses Tarifvertrages haben, werden jährlich
jeweils zum 1. Januar in die nächsthöhere Jahresstufe
ihrer ihnen zustehenden Gruppe eingestuft, bis die
letzte Jahresstufe erreicht ist.



...

§ 7 Eingruppierung bei Misch Tätigkeiten

Übt ein Beschäftigter Tätigkeiten verschiedener Gruppen nach Anlage 1 aus, so ist er in die Gruppe einzugruppieren, deren Tätigkeit(en) er zu mindestens 50 v. H. seiner arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit ausübt.

Übt ein Beschäftigter mehr als zwei Tätigkeiten verschiedener Gruppen aus und keine davon zu mindestens 50 v. H. der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit, so ist er in die dazwischenliegende mittlere Gruppe einzugruppieren, und zwar unabhängig davon, ob er Tätigkeiten dieser Gruppe tatsächlich ausübt."

Da nach § 7 MTV das Arbeitsentgelt aufgrund der für die Beschäftigten jeweils geltenden Tarifverträge zu zahlen ist, ist der Anspruch auf entsprechende Vergütung grundsätzlich nicht von einer Eingruppierung durch den Arbeitgeber, sondern von der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale abhängig (vgl. die Rechtsprechung des Senats zur sogenannten Tarifautomatik des BAT vor Änderung des § 22 BAT, Urteil vom 16. Oktober 1974 - 4 AZR 1/74 - AP Nr. 81 zu §§ 22, 23 BAT, m. w. N.). Dazu ist für die vom Kläger beanspruchte Eingruppierung in eine Leiterfunktion als Werkstattleiter nach Gruppe 27 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag aber nach § 4 Gehaltstarifvertrag mit zu berücksichtigen, daß hier eine schriftliche Bestellung durch die Geschäftsführung der Beklagten zur Wahrnehmung einer Leiterfunktion verlangt wird. Der Kläger müßte als Ausbilder der Gruppe 24 zum Werkstattleiter nach den Tätigkeitsmerkmalen der begehrten Gruppe 27 Nr. 2 bestellt sein. Vorausgesetzt wird eine ausdrückliche ordnungsgemäße schriftliche Bestellung in § 4 Gehaltstarifvertrag.

Damit handelt es sich um ein tarifliches Tätigkeitsmerkmal



als Voraussetzung für die Vergütung nach der begehrten VergGr. 27. Die Tarifvertragsparteien können eine Bestellung zum Werkstattleiter, ebenso wie die eines Fachbereichsleiters, zur Voraussetzung für die entsprechende Vergütung machen. Damit soll klargestellt werden, wer die Leitungsfunktionen auszuüben hat und wem damit die entsprechende Vergütung zusteht. Das ist insbesondere dann von entscheidender Bedeutung, wenn mehrere Personen Leitungsfunktionen ausüben oder, wie hier, die Abgrenzung zu anderen Vergütungsgruppen wegen ähnlicher Tätigkeiten und Leitungsfunktionen schwierig ist. So lauten die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe 26 Nr. 2:

Tätigkeit: Fachbereichsleiter Ausbildung - Ausbilder der Gruppe 24, der zum Fachbereichsleiter für Berufsvorbereitungs-, Umschulungs-, Resozialisierungs- und/oder Rehabilitationsmaßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) bestellt ist

Tätigkeitsbeschreibung:

Bestimmung aller Abläufe im Fachbereich; Anfordern und Einsatz von Material und Arbeitsmitteln; Mitwirken bei der Erstellung von Stunden- und Belegungsplänen; Überwachen der Maßnahmen gem. vorliegender Pläne; Vorbereiten von Abschlußprüfungen.

Die Überschneidung in den Tätigkeitsbeschreibungen zur begehrten Gruppe 27 ist da besonders deutlich.

Diese ausdrückliche Bestellung als Voraussetzung für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale stellt entgegen der Auffassung des Klägers auch keine nach § 315 BGB gerichtlich zu überprüfende Ermessensmaßnahme des Arbeitgebers dar. Insbesondere kann hierzu auch kein Vergleich mit den Fakultativstufen nach den Manteltarifverträgen im Rundfunk angestellt werden (Urteile des Senats



vom 26. November 1986 - 4 AZR 789/85 - AP Nr. 15 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk und vom 1. Oktober 1986 - 4 AZR 483/85 - nicht veröffentlicht). Bei den Fakultativstufen nach diesen Tarifverträgen ging es nicht um die Eingruppierung in bestimmte Vergütungsgruppen, sondern um den Stufenaufstieg innerhalb einer Vergütungsgruppe, die anfangs nach einem bestimmten Zeitablauf automatisch erfolgt und lediglich in den letzten beiden Stufen nur nach einer Einzelentscheidung des Arbeitgebers zugesprochen werden konnte. Damit handelte es sich um einen vom Arbeitgeber einseitig zuzusprechenden Einkommenszuschlag in derselben Vergütungsgruppe, der nur nach billigem Ermessen mit gerichtlicher Überprüfung vorgenommen werden konnte.

Demgegenüber geht es im vorliegenden Falle um die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Beschäftigung nach dem Arbeitsvertrag, nicht aber auf eine höherwertige Tätigkeit oder Bestellung in eine Leiterfunktion. Dementsprechend ist es auch immer als zulässig angesehen worden, daß eine ausdrückliche Bestellung oder Unterstellung von den Tarifvertragsparteien gefordert werden kann, um die entsprechenden Organisationsformen auch einzukalten und zu verhindern, daß faktisch Tätigkeiten einer höheren Vergütungsgruppe verrichtet werden und einen entsprechenden Vergütungsanspruch auslösen. Dazu gilt nach ständiger Rechtsprechung, daß ein lediglich konkludentes Verhalten des Arbeitgebers oder die faktische Herstellung solcher Organisationsformen nicht ausreichend ist, wenn vom Tarifvertrag Ausdrücklichkeit verlangt wird (vgl. BAG Urteile vom 17. Dezember 1980 - 4 AZR 852/78 - AP Nr. 38 zu



§§ 22, 23 BAT 1975; vom 18. Februar 1981 - 4 AZR 993/78 - AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT Sparkassenangestellte; vom 24. Februar 1982 - 4 AZR 387/79 - BAGE 38, 62 = AP Nr. 58 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 15. Februar 1984 - 4 AZR 264/82 - AP Nr. 86 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 11. November 1987 - 4 AZR 336/87 - AP Nr. 140 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und zuletzt noch vom 31. Mai 1989 - 4 AZR 180/89 - nicht veröffentlicht).

Diese als Voraussetzung für die begehrte Höhergruppierung geforderte ausdrückliche schriftliche Bestellung liegt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht vor. Sie ergibt sich auch nicht aus Dienstanweisungen, Verfügungsverfügungen oder Geschäftsverteilungsplänen, worin gegebenenfalls ebenfalls eine schriftliche ausdrückliche Bestellung gesehen werden könnte. Vielmehr ergibt sich aus dem Organisationsplan danach das Gegenteil, nämlich daß nicht der Kläger, sondern der Zeuge T diese Aufgaben wahrnimmt.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist unter diesen Umständen die geforderte ausdrückliche ordnungsgemäße schriftliche Bestellung kein förmlicher Akt, wie etwa bei der Beamtenernennung, sondern die Klarstellung dafür, wem die Leitungsfunktion obliegt. Das gilt um so mehr, wenn sich die Tätigkeitsbeschreibungen der Fallgruppen in wesentlichen Punkten überschneiden und dem Zeugen T auch Leitungsfunktionen übertragen worden sind.

Dem Kläger könnte wegen Fehlens eines Tätigkeitsmerkmals der begehrten Vergütungsgruppe 27 aufgrund fehlender Bestellung ein



Anspruch auf die höhere Vergütung nur zustehen, wenn die Beklagte rechtsmißbräuchlich vom Kläger die Tätigkeiten eines Werkstattleiters ausüben läßt und lediglich den Bestellsungsakt willkürlich, d. h. ohne sachlichen Grund unterläßt. Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß ein solches Vorgehen rechtsmißbräuchlich sein kann (vgl. die entsprechende Rechtsprechung zum Mißbrauchstatbestand bei der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeit BAGE 49, 95 = AP Nr. 9 zu § 24 BAT). Nur wenn der Kläger unter Verstoß gegen Treu und Glauben lediglich formell nicht zum Werkstattleiter ausdrücklich ordnungsgemäß schriftlich bestellt worden ist, könnte sich die Beklagte auf das Fehlen eines Tätigkeitsmerkmals wegen Verstoßes gegen § 242 BGB nicht berufen. Ob aber ein solcher Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt oder nicht, liegt weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz und kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob der Rechtsbegriff verkannt ist, ein Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegt oder wesentliche Umstände außer acht gelassen worden sind. Solche Rechtsverstöße liegen jedoch in den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht vor. Zwar weist die Revision darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht ausführt, an Rechtsmißbrauch wäre zu denken, wenn die Ansprüche des Klägers eindeutig und klar auf der Hand lägen und ersichtlich sei, daß die Beklagte sich ausschließlich zur Abwehr berechtigter Ansprüche des Klägers auf den Bestellsungsakt berufe. Es sei auch nicht zu erkennen, daß das Verhalten der Beklagten schikaneähnliche Züge angenommen habe. Damit hat aber das Landesarbeitsgericht nicht den Rechtsbegriff des Rechtsmißbrauchs in unzulässiger Weise eingeschränkt, indem es nur bei Vorliegen sol-



cher Tatbestände Rechtsmißbrauch annehmen wollte. Es führt vielmehr aus, daß an Rechtsmißbrauch im vorliegenden Fall an solche Umstände zu denken sei und fordert auch nicht geradezu schikanöses Verhalten der Beklagten, sondern schreibt nur, daß das Verhalten keine schikaneähnlichen Züge angenommen habe. Damit ist der Begriff des Rechtsmißbrauches nicht verkannt. Insbesondere ergeben auch die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, daß es sachliche und damit berechnigte Erwägungen der Beklagten für die Nichtbestellung zum Werkstattleiter annimmt. Das Landesarbeitsgericht führt nämlich aus, daß angesichts der großen Abgrenzungsschwierigkeiten der von den Tarifvertragsparteien verwendeten Tätigkeitsmerkmale in den Vergütungsgruppen extreme tatsächliche Schwierigkeiten auftreten könnten und es auch nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen werden könne, wenn die Beklagte sich darauf berufe, daß der von ihr erstellte Organisationsplan auch der Realität entspreche. Damit wird vom Landesarbeitsgericht dargelegt, daß die Beklagte aus berechtigten sachlichen Gründen auf der Einhaltung ihres Organisationsplans bestehen kann und es infolgedessen nicht willkürlich ist, wenn sie nicht den Kläger, sondern den Zeugen T als Leiter ansieht und bestellt.

Liegt aber damit die Abwägung des Landesarbeitsgerichts mit der Ablehnung des Rechtsmißbrauchstatbestandes im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz, mußte demgemäß die Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Peter Jansen

Dr. W. Knapp



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

