

Aktenzeichen: 4 AZR 305/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 12. Oktober 1988

- 4 AZR 305/88 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 24. April 1985
- 1 Ca 761/84 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 22. April 1988
- 9 Sa 70/85 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Eingruppierung

Gesetz: BAT 1979 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. III
(Sachgebietsleiter)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung eines Sachgebietsleiters für Versorgung



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



4 AZR 305/88

9 Sa 70/85 E Niedersachsen

Verkündet am
12. Oktober 1988

Haut,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

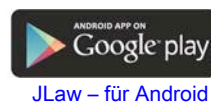
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Apfel für Recht erkannt:



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



- 9 Sa 70/85 E - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

T a t b e s t a n d :

Dem Kläger wurden seit dem 1. Dezember 1977 die Aufgaben eines "herausgehobenen Sachgebietsleiters" für die Dezernate F 3 und F 4, die später zum Dezernat F 4 zusammengelegt wurden, im N
amt zunächst probeweise und mit Schreiben vom 16. August 1978 auf Dauer übertragen. In diesem Schreiben, bei dem es sich um ein maschinenschriftlich ausgefülltes Formular handelte, wurde dem Kläger unter anderem folgendes mitgeteilt:

"Die Ihnen übertragene Tätigkeit entspricht seit dem 1. 12. 1977 den Merkmalen der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a BAT. Mit Wirkung



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

vom 1.12. 1977 sind Sie in die Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a ... eingruppiert. Sofern sich ihre Tätigkeitsmerkmale nicht ändern, sind Sie nach den derzeitigen tariflichen Bestimmungen zu dem unten genannten Zeitpunkt höhergruppiert. Sie erhalten darüber zu gegebener Zeit eine besondere Nachricht. Zeitpunkt 1. 12. 1982 Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 10 ... nach Bewährung. Zu der Höhergruppierung spreche ich Ihnen meinen Glückwunsch aus. "

Dem Kläger oblagen nach dem Geschäftsverteilungsplan die Bearbeitung

- der Versorgung nach dem BWGÖD,
- der Versorgung von Vertriebenen und Umsiedlern,
- der Altversorgungsberechtigten aus den Sudeten-Deutschen Gebieten und dem ehemaligen Protektorat Böhmen und Mähren,
- von Übergangsbezügen (d. i. die Versorgung pensionsberechtigter Angestellter nach den §§ 52 a, 52 b G 131),
- der Versorgung von Angehörigen der Nichtgebietskörperschaften,
- des eherechtlichen Versorgungsausgleichs aller Versorgungsberechtigten aus dem G 131.

Das Dezernat F 4 gliedert sich geschäftsverteilungsplanmäßig in zwei Teilbereiche, und zwar in F 41 (Wehrmacht, Reichsarbeitsdienst) und F 31 bis 36 (Zivilverwaltung). Die im Teilbereich F 41 tätigen Sachgebietsleiter betreuen im Rahmen des Gesetzes zu Art. 131 GG Wehrmachtsbeamte, Berufssoldaten, Reichsarbeitsdienstangehörige sowie die Hinterbliebenen dieser Personengruppen. Die im Bereich Zivilverwaltung tätigen Sachgebietsleiter betreuen im Rahmen des Gesetzes zu Art. 131 GG Reichs-, Landes- und Kommunalbeamte, Angestellte und Arbeiter sowie die Hinterbliebenen dieser Personengruppen. Der Kläger als herausgehobener Sachgebietsleiter hat dafür zu sorgen, daß be-



sonders schwierige Versorgungsfälle, die - wie in den anderen Sachgebieten auch - zunächst von Sachbearbeitern bearbeitet werden, einer einheitlichen und gleichmäßigen Entscheidung zugeführt werden. Er ist den anderen Sachgebietsleitern nicht übergeordnet. Die Sachgebietsleiter erhalten Vergütung nach VergGr. IV a BAT. Die Sachbearbeiter erhalten Vergütung nach VergGr. V b BAT. Der Dezernatsleiter erhält Vergütung nach VergGr. I b BAT.

Mit Schreiben vom 9. September 1982 teilte das beklagte Land dem Kläger mit, daß eine Eingruppierung in VergGr. II a BAT ab 1. Dezember 1982 nicht vorgenommen werde. Eine Überprüfung der Tätigkeit habe ergeben, daß sie nur eine Eingruppierung in VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a rechtfertige, so daß der Kläger aufgrund des Bewährungsaufstieges tarifgerecht in VergGr. III BAT Fallgruppe 1 b eingruppiert sei.

Mit Wirkung zum 1. Juli 1984 wurde dem Kläger die Tätigkeit des Dezernatsleiters des Dezernats F 6 übertragen. Diese Tätigkeit entspricht nach der derzeitigen Auffassung der Parteien dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a, so daß dem Kläger eröffnet wurde, daß er aufgrund des Bewährungsaufstieges ab 1. Juli 1989 Vergütung nach VergGr. II a BAT erhalten werde.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß ihm seit dem 1. Dezember 1982 ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT zustehe. Das Schreiben des beklagten Landes vom 16. August 1978 enthalte eine Zusage über den Bewährungsaufstieg. Wenn das beklagte Land diese nicht erfülle, verstoße es gegen Treu und



Glauben. Entsprechend einem Runderlaß vom 22. Oktober 1979 seien außerdem vom beklagten Land alle Zusagen über einen Bewährungsaufstieg, wie sie ihm mit Schreiben vom 16. August 1978 gemacht worden seien, unabhängig davon, ob die tariflichen Voraussetzungen vorgelegen hätten, eingehalten worden. Dementsprechend seien zwei Angestellte nach VergGr. II a BAT höhergruppiert worden. Erst aufgrund eines Runderlasses vom 22. Mai 1985 sei die Vertragsgestaltung geändert worden.

Der Kläger hat ferner die Auffassung vertreten, daß ihm ein tariflicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT zustehe. Seine Tätigkeit habe seit dem 1. Dezember 1982 das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. II a BAT Fallgruppe 10 erfüllt, da sie sich durch das Maß der mit ihr verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 herausgehoben habe und die fünfjährige Bewährungszeit in VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a erfüllt gewesen sei. Die Tätigkeit als herausgehobener Sachgebietsleiter betreffe von der Wissensseite her einen besonders schwierigen Aufgabenbereich und sei von der mit ihr verbundenen Innen- und Außenwirkung eine Spitzentätigkeit im gehobenen Dienst. Ihm obliege auch die volle Verantwortung für die finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit und er zeichne selbst die sich aus der Tätigkeit ergebenden Bescheide ab.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger vom 1. 12. 1982 ab Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a BAT zu zahlen, und

weiterhin festzustellen, daß das beklagte Land



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



verpflichtet ist, die monatliche Gehaltsdifferenz zwischen den Vergütungsgruppen III und II a BAT von ihrer jeweiligen Fälligkeit am 15. eines jeden Monats ab mit 4 % zu verzinsen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT ab 1. Dezember 1982 nicht zustehe. Der Kläger habe keinen arbeitsvertraglichen Anspruch erworben. Bei dem Schreiben vom 16. August 1978 habe es sich nicht um eine Zusage in bezug auf den Bewährungsaufstieg gehandelt, sondern nur um eine Mitteilung darüber, wie die Tätigkeit des Klägers nach damaliger Auffassung tariflich bewertet worden sei. Eine spätere Überprüfung, die ohne Verstoß gegen Treu und Glauben immer möglich sei, habe ergeben, daß die Tätigkeit des Klägers als herausgehobener Sachgebietsleiter nur das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a erfüllt habe. Dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a entspreche erst seine Tätigkeit als Dezernatsleiter ab 1. Juli 1984. Eine übertarifliche Teilnahme am Bewährungsaufstieg sei arbeitsvertraglich nicht vereinbart worden. Auch könne sich der Kläger auf den Runderlaß vom 22. Oktober 1979 nicht berufen, da sich dieser nur auf eine arbeitsvertragliche Vereinbarung der Vergütungsgruppe einschließlich der Fallgruppe beziehe, die mit dem Kläger nicht getroffen worden sei. Zudem seien nicht alle Angestellten, die eine Mitteilung über den zukünftigen Bewährungsaufstieg erhalten hätten, höhergruppiert worden. Bei den vom Kläger benannten Angestellten sei noch von der Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen ausgegangen worden.



Dem Kläger stehe auch kein tariflicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT ab 1. Dezember 1982 zu. Seine Tätigkeit habe sich nicht durch das Maß der Verantwortung aus VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a erheblich herausgehoben. Die anderen Sachgebietsleiter seien ihm sachlich und funktionell nicht unterstellt. Der Kläger habe auch die finanziellen Auswirkungen seiner Tätigkeit nicht zu vertreten, da jede Festsetzung der Versorgungsansprüche von der Vorprüfungsstelle des amtes überprüft werde. Dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a entspreche erst die Tätigkeit des Klägers als Dezernatsleiter ab 1. Juli 1984.

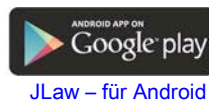
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Dabei hat er seinen Zinsanspruch auf Prozeßzinsen aus den Nettodifferenzbeträgen beschränkt. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben mit Recht erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT nicht zusteht. Die Tätigkeit des Klägers als herausgehobener Sachgebietsleiter erfüllt nicht die tariflichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT. Der Kläger hat auch keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.

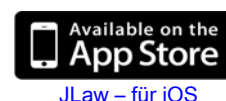


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits hinsichtlich des vom Kläger geltend gemachten tariflichen Anspruchs davon ab, ob die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Klägers ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihm für sich beanspruchten VergGr. II a BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1, Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT). Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen, wonach darunter eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen ist (vgl. BAGE 51, 59, 65; 282, 287; 356, 360 = AP Nrn. 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die gesamte Tätigkeit des Klägers als ein Arbeitsvorgang anzusehen ist. Arbeitsergebnis ist die Sicherstellung der gesetzesentsprechenden Versorgung des vom Dezernat betreuten Personenkreises. Dabei obliegt dem Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Aufgabe, besonders schwierige Versorgungsfälle einer einheitlichen und gleichmäßigen Entscheidung zuzuführen. Insoweit ist seine Tätigkeit von derjenigen der anderen Sachgebietsleiter und derjenigen der Sachbearbeiter tatsächlich aufgrund der bestehenden Verwaltungsübung im Dezernat abgrenzbar. Sie ist auch



tariflich selbständig bewertbar. Zwar hat der Kläger einzelne Fälle, aus denen auf die besondere Schwierigkeit, Bedeutung und Verantwortung seiner Tätigkeit geschlossen werden soll, aus dem Bereich der Versorgungsansprüche nach dem Gesetz zur Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes, bei der Berechnung von Versorgungsansprüchen Vertriebener und Aussiedler und bei den Versorgungsansprüchen von Angehörigen der Nichtgebietskörperschaften genannt; diese Fälle sollen aber nach seinem Sachvortrag nur beispielhaft für seine gesamte Tätigkeit stehen. Er will damit nicht geltend machen, daß seine Tätigkeit im Übrigen die tariflichen Anforderungen nicht erfülle. Demgemäß hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die gesamte Tätigkeit als einen Arbeitsvorgang tariflich einheitlich bewertet.

Für die tarifliche Bewertung sind folgende Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen:

Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert....

Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.



Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a Fallgruppe 1 a heraushebt.

Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 10

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a Fallgruppe 1 a heraushebt, nach fünfjähriger Bewährung in VergGr. III Fallgruppe 1 a.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß diese Fallgruppen aufeinander aufbauen, so daß zunächst zu prüfen ist, ob die Tätigkeit des Klägers den Merkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 a entspricht und alsdann weiter zu prüfen ist, ob die jeweils qualifizierenden Anforderungen der höheren Vergütungsgruppen erfüllt sind (BAGE 51, 59, 71; 282, 292; 356, 366 = AP Nrn. 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das Landesarbeitsgericht führt zunächst insoweit aus, daß zugunsten des Klägers unterstellt werden könne, daß seine Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b, IV b und IV a BAT (jeweils Fallgruppe 1 a) entspreche, sich jedoch nicht feststellen lasse, daß sie sich durch das Maß der mit ihr verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a heraushebe. Dies könnte rechtsfehlerhaft sein, weil sich die erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung nach der Summe der tariflichen Erfordernisse der niedrigeren Vergütungsgruppe (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a) bemißt, so daß es stets der Prüfung dieser Voraussetzungen bedarf, um zu erkennen, ob an



den Rechtsbegriff der erheblichen Heraushebung durch das Maß der Verantwortung nicht zu strenge Anforderungen gestellt worden sind. Das Landesarbeitsgericht nimmt in seinen weiteren Ausführungen jedoch diese Prüfung vor, wobei es jeweils von den zutreffenden Rechtsbegriffen ausgeht. Die Subsumtion liegt im Rahmen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraumes, so daß die Entscheidung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

In Übereinstimmung mit der Auffassung der Parteien geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Tätigkeit des Klägers, die zwischen den Parteien unstreitig ist, den Schluß zuläßt, daß sie gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordere, so daß das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 a erfüllt sei.

Das Landesarbeitsgericht geht ferner zutreffend davon aus, daß das Qualifizierungsmerkmal der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit im Sinne der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a dann als erfüllt anzusehen ist, wenn sich die Tätigkeit, gemessen an der Summe der tariflichen Erfordernisse der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 a durch das Maß der Verantwortung gewichtig aus dieser Vergütungsgruppe heraushebt. Dabei ist nach der Senatsrechtsprechung unter Verantwortung die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, daß in dem übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden, wobei sich je nach der Lage des Einzelfalles die tariflich geforderte Verantwortung des An-

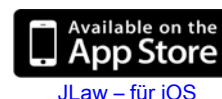


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



gestellten auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche oder fachliche Resultate oder auf technische Zusammenhänge beziehen kann. Für das Vorliegen der tariflich geforderten Verantwortung kann auch sprechen, daß die Tätigkeit des betreffenden Angestellten keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt, wobei Mitverantwortung ausreichen und die Unterstellung eines Angestellten unter Vorgesetzte unschädlich sein können und damit der Annahme der besonderen Verantwortung nicht schlechthin entgegenstehen (BAGE 51, 356, 369 = AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diese Anforderungen sieht das Landesarbeitsgericht als erfüllt an, weil dem Kläger als Sachgebietsleiter qualifizierte Sachbearbeiter unterstellt sind und seine Tätigkeit nur einer lockeren fachlichen Kontrolle unterliegt. Dies steht in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung und läßt Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze oder die Außerachtlassung wesentlicher Umstände nicht erkennen.

Das Landesarbeitsgericht nimmt weiter an, daß sich die Tätigkeit des Klägers durch ihre besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a heraushebt und damit die Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a BAT Fallgruppe 1 a erfüllt. Auch insoweit geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, indem es bei der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit auf die fachlichen Anforderungen an die Qualifikation des Angestellten abstellt und bei der Bedeutung der Tätigkeit ihre Auswirkungen berücksichtigt (BAGE 51, 356, 371 = AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Soweit das Landesarbeits-



gericht bei der Subsumtion diese Anforderungen bejaht, liegt dies im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes.

Das Landesarbeitsgericht verneint alsdann, daß sich die Tätigkeit des Klägers durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a heraushebt, so daß es das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a nicht als erfüllt ansieht. Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung geht das Landesarbeitsgericht dabei davon aus, daß die Tarifvertragsparteien mit der erheblichen Heraushebung durch das Maß der Verantwortung, ausgehend von den Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a, eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung fordern, wobei trotz Verwendung desselben Rechtsbegriffes wie in der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a höhere Anforderungen gestellt werden, so daß zur Begründung der Heraushebung durch das Maß der Verantwortung jeweils andere Tatumstände herangezogen werden müssen (BAGE 51, 356, 372 = AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Obwohl das Landesarbeitsgericht auch insoweit berücksichtigt, daß mangels einer entsprechenden tariflichen Einschränkung zur Erfüllung der Anforderungen der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Dezenten unschädlich sein kann, verneint das Landesarbeitsgericht das Vorliegen derartiger Tatumstände. Auch diese Annahme hält sich im Rahmen des Beurteilungsspielraumes des Landesarbeitsgerichts.

Das Landesarbeitsgericht verneint eine erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung im Sinne der VergGr. III



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



BAT Fallgruppe 1 a insbesondere deshalb, weil dem Kläger als herausgehobenem Sachgebietsleiter die übrigen Sachgebietsleiter nicht unterstellt seien, seine Tätigkeit nicht frei von jeder Kontrolle und er außerdem einem Dezernenten unterstellt sei. Damit hat das Landesarbeitsgericht den von ihm zutreffend bestimmten Rechtsbegriff nicht wieder aufgegeben. Das Landesarbeitsgericht geht nicht davon aus, daß eine erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung nur unter den genannten Umständen vorliegen könne, sondern erwägt im Rahmen der Subsumtion, ob bei der Tätigkeit des Klägers eines der genannten Kriterien vorliegt, das für eine erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung sprechen könnte. Dies ist nicht rechtsfehlerhaft. Zwar hat der Senat ausgeführt, daß bei der Beurteilung des Maßes der Verantwortung die Unterstellung unter einen Dezernenten unschädlich sein könne; dies rechtfertigt aber nicht den Schluß, daß eine vorhandene Unterstellung stets unberücksichtigt zu bleiben hat. Fehlt die Unterstellung unter einen Dezernenten, so kann dies, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, in besonderem Maße für eine herausgehobene Verantwortung sprechen. Ist die Unterstellung, wie vorliegend beim Kläger, vorhanden, so bedarf es anderer Umstände, um die erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung zu begründen.

Deren Vorliegen hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise verneint. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts obliegt dem Kläger als herausgehobenem Sachgebietsleiter die Aufgabe, dafür zu sorgen, daß besonders schwierige Versorgungsfälle einer einheitlichen und



gleichmäßigen Entscheidung zugeführt werden, wobei er den übrigen Sachgebietsleitern nicht übergeordnet ist. Dem Kläger kommt als herausgehobenem Sachgebietsleiter somit die Bearbeitung von Fällen zu, die höhere Anforderungen an seine fachliche Qualifikation als an diejenigen der übrigen Sachgebietsleiter stellen. Er hat jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keinerlei Aufsichtsfunktionen gegenüber den Sachgebietsleitern. Dies ist ein Umstand, der vom Landesarbeitsgericht dahingehend gewürdigt werden konnte, daß ihm keine besonders weitreichende Verantwortung zukommt. Soweit die vom Kläger ausgearbeiteten Bescheide von ihm selbst unterschrieben werden, werden die von ihm vorgenommenen Festsetzungen der Versorgungsbezüge von der Vorprüfungsstelle des amtes überprüft. Auch dieser Umstand kann im Rahmen des Beurteilungsspielraumes der Tatsacheninstanz gegen eine erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung sprechen.

Die Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Soweit die Revision die Tätigkeit des Klägers als Sachgebietsleiter und seine Verantwortung für die Tätigkeit der Sachbearbeiter anführt, ist dieser Umstand vom Landesarbeitsgericht bereits bei der Feststellung der besonders verantwortlichen Tätigkeit im Sinne der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a berücksichtigt worden. Der Kläger war für die Tätigkeit der ihm unterstellten Sachbearbeiter verantwortlich. Dies rechtfertigt die tarifliche Bewertung seiner Tätigkeit nach VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a. Für die Tätigkeit der Sachgebietsleiter trug der Kläger nach seinem eigenen Vortrag nicht die Verantwortung. Ihm oblag nur die Wahrung der



Einheitlichkeit der Behandlung der schwierigen Fälle. Dies betrifft die Schwierigkeit und die Bedeutung seiner Tätigkeit, aber nicht die Verantwortlichkeit. Soweit die Revision anführt, daß der Kläger Zeichnungsbefugnis hatte, hat das Landesarbeitsgericht demgegenüber zutreffend darauf verwiesen, daß die Festsetzungsbescheide des Klägers unstreitig von der Vorprüfungsstelle des amtes überprüft wurden. Das Landesarbeitsgericht verlangt auch keine Alleinverantwortung, wenn es die mangelnde Unterstellung unter einen Dezernatsleiter als Indiz für eine Heraushebung durch das Maß der Verantwortung nennt. Ist eine solche Unterstellung, wie vorliegend, vorhanden, bedarf es anderer Tatumstände, um die Heraushebung durch das Maß der Verantwortung zu begründen. Diese sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aber nicht vorhanden.

Der Kläger hat auch keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II a BAT.

Durch das Schreiben des beklagten Landes vom 16. August 1978 ist kein arbeitsvertraglicher Anspruch des Klägers auf Vergütung nach VergGr. II a BAT ab 1. Dezember 1982 begründet worden. Zutreffend würdigt das Landesarbeitsgericht den Inhalt des Schreibens dahingehend, daß es allein eine Mitteilung des beklagten Landes über die damalige tarifliche Bewertung der Tätigkeit enthält (Normenvollzug). Diese Auffassung konnte bei der Überprüfung der Voraussetzungen für den im Schreiben vom 16. August 1978 angekündigten Bewährungsaufstieg ohne Verstoß gegen Treu und Glauben korrigiert werden (vgl. BAG Urteil vom



31. März 1971 - 4 AZR 200/70 - AP Nr. 10 zu § 23 a BAT). Damit ist mangels eines entsprechenden Angebotes des beklagten Landes nicht einmal eine Vereinbarung über eine übertarifliche Teilnahme am Bewährungsaufstieg zustande gekommen, so daß es auf die Frage der Erforderlichkeit der Schriftform nach § 4 Abs. 2 BAT nicht ankommt.

Der Kläger beruft sich zur Begründung seines arbeitsvertraglichen Anspruches ferner auf die Runderlasse des beklagten Landes vom 22. Oktober 1979 und vom 22. Mai 1985.

Im Runderlaß vom 22. Oktober 1979 heißt es:

"Gemäß § 22 Abs. 3 BAT ist im Arbeitsvertrag lediglich die Vergütungsgruppe des Angestellten anzugeben, nicht auch die Fallgruppe, die der von ihm auszuübenden Tätigkeit entspricht. Im Interesse einer einheitlichen Praxis im Bereich der Landesverwaltung und zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten ist beim Abschluß neuer und bei Änderungen bestehender Arbeitsverträge davon abzusehen, die der Eingruppierung zugrunde liegende Fallgruppe, einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg oder eine bestimmte Tätigkeit zum Inhalt des Arbeitsvertrages zu machen. Soweit bisher anders verfahren worden ist, ist von Änderungen der zur Zeit rechtswirksam abgeschlossenen Arbeitsverträge abzu- sehen."

Im Runderlaß vom 22. Mai 1985 ist bestimmt:

".....Im Gegensatz zu dem bisherigen Muster stellt deshalb die Angabe der Vergütungsgruppe keine einzelvertragliche Zusage dar, sondern hat ausschließlich deklaratorische Bedeutung....."

Aus den genannten Runderlassen kann der Kläger für sich jedoch keine Rechte herleiten. Zum einen hat der Kläger nicht dargelegt, daß der Inhalt dieser Runderlasse zum Gegenstand seines



Arbeitsvertrages gemacht worden ist (vgl. BAG Urteil vom 31. Januar 1973 - 4 AZR 258/72 - AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Zum anderen liegen auch die Voraussetzungen zur Begründung eines arbeitsvertraglichen Anspruches des Klägers auf Vergütung nach VergGr. II a BAT unter dem von ihm herangezogenen Gesichtspunkt des arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nach den Runderlassen nicht vor. Im Arbeitsvertrag des Klägers vom 2. Februar 1968 ist nämlich allein eine Vergütung nach VergGr. IV a BAT vereinbart worden. Eine solche Vereinbarung eröffnet unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Bewährungsaufstieg nach VergGr. II a BAT.

Der Kläger hat im übrigen behauptet, daß das beklagte Land in allen Fällen, in denen der Bewährungsaufstieg wie bei ihm mit Schreiben vom 16. August 1978 angekündigt worden sei, dieser unabhängig vom Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen vollzogen worden sei. Dazu hat er zwei Angestellte benannt, die dementsprechend von VergGr. III BAT nach VergGr. II a BAT höhergruppiert worden seien. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Vortrag des Klägers unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zur Begründung eines Anspruches auf Vergütung nach VergGr. II a BAT nicht für schlüssig gehalten. Dem ist zuzustimmen. Das beklagte Land hatte bestritten, daß in allen Fällen ohne Rücksicht auf die tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Bewährungsaufstieg wegen einer entsprechenden Ankündigung vollzogen worden sei und insoweit auf einen Angestellten im Dezernat C 1 verwiesen. Hinsichtlich der vom Kläger benannten Angestellten hat das beklagte Land ausge-



führt, daß diese vor einer Neubewertung der Arbeitsplätze in den Jahren 1980/1981 höhergruppiert worden seien. Daraus folgt, daß in diesen Fällen vom Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg ausgegangen worden ist. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf diesen Sachvortrag verlangt, daß der Kläger hätte vortragen müssen, daß das beklagte Land Höhergruppierungen im Hinblick auf einen angekündigten Bewährungsaufstieg auch in den Fällen vorgenommen hat, in denen die tarifliche Bewertung der Tätigkeit zum Ergebnis geführt hatte, daß die tariflichen Voraussetzungen des Bewährungsaufstiegs nicht vorlagen. Derartige Tatsachen hat der Kläger jedoch nicht dargelegt.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Freitag

Koerner

Dr. Apfel



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)