

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

6. SFP 1972

Gesetz BAT §§ 4, 22, 23 Anlage 1 a VergGr I a (Leiter
der Brennstoffversorgung), § 70

Leitsätze

- 1 Die Zusage einer höheren Vergütung stellt keine Nebenabrede im Sinne von § 4 Abs 2 BAT dar, sondern betrifft den Arbeitsvertrag selbst, so daß hierfür keine konstitutive Schriftform vorgeschrieben ist
- 2 Die Berliner Brennstoffversorgung ist eine kommunale Einrichtung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr I a Fallgruppe 3 BAT.
- 3 Die Tätigkeitsmerkmale der besonderen Fallgruppen für die Angestellten in kommunalen Einrichtungen und Betrieben (VergGr II a, Fallgruppe 2, I b, Fallgruppe 5, I a, Fallgruppe 3) erfordern lediglich, daß die Tätigkeit objektiv nach dem Maß ihrer Schwierigkeit und der geforderten Verantwortung einer solchen der jeweiligen Fallgruppe 1 entspricht. Ob der betreffende Angestellte persönlich über die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, ist hier kein tarifliches Tätigkeitsmerkmal
- 4 Die Schriftform des § 70 Abs 1 BAT ist eine durch Gesetz vorgeschriebene Schriftform im Sinne von § 126 Abs 1 BGB, dergegenüber der Einwand aus Treu und Glauben oder Arglist nur ausnahmsweise erfolgreich sein kann

Aktenzeichen 4 AZR 422/71

Urteil des BAG vom 6 September 1972

LAG Berlin



4 AZR 422/71
--- - --- -
5 Sa 11/71 Berlin

Im Namen des Volkes!

131

Verkündet am
6 September 1972

gez Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6 September 1972 durch die Bundesrichter Dr Neumann, Dr Feller und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Strempel und Dr Sohler für Recht erkannt

Soweit der Kläger Ansprüche bis zum 31 Juli 1969 geltend macht, wird die Revision zurückgewiesen

Im übrigen wird unter Einschluß der Kostenentscheidung auf die Revision des Klägers das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6 September 1971 - 5 Sa 11/71 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen

V o n R e c h t s w e g e n '

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger ist graduerter Tiefbauingenieur. Er steht seit dem Jahre 1949 in den Diensten des beklagten Landes und arbeitete bei verschiedenen Dienststellen. Lange Jahre war er Mitglied des Hauptpersonalrats, zuletzt dessen Vorsitzender. Seit 1. Januar 1966 erhielt er Vergütung nach der VergGr II a BAT. Im Oktober 1968 wurde im Amtsblatt für Berlin die Stelle des Leiters der Brennstoffversorgung nach VergGr I b BAT ausgeschrieben. Ihr bisheriger Leiter bezog Vergütung nach der VergGr I a BAT. Auf seine Bewerbung erhielt der Kläger einen zusagenden Bescheid. Zugleich wurde ihm bestätigt, daß er Vergütung nach der VergGr I b BAT erhalten solle.

In der Folgezeit wandte sich der Kläger wiederholt sowohl an die zuständigen Dienststellen als auch an den Bürgermeister und Innensenator N mit dem Wunsche, ihn in die VergGr I a BAT zu übernehmen. Über den Inhalt der darüber geführten Gespräche besteht zwischen den Parteien Streit. Mit Schreiben vom 4. Februar 1970 beantragte der Kläger die von ihm begehrte Hohergruppierung. Das beklagte L. beschied seinen Antrag abschlagig.

Die Stadtische Brennstoffversorgung ist eine dem Senator für Inneres zugeordnete nichtrechtsfähige Anstalt. Ihre Aufgabe ist, den Brennstoffbedarf der Verwaltungsstellen des beklagten Landes einschließlich der Schulen, Krankenanstalten und Kindertagesstätten durch eigenen Einkauf, eigene Lagerhaltung und Auslieferung zu decken. Insgesamt sind etwa 1800 Lieferstellen zu versorgen. Der Jahresumsatz für 1969 betrug 145 113 t feste Brennstoffe und 57 595 000 l Heizöl. Die Gesamtausgaben beliefen sich im Jahre 1969 auf 24 740 829,40 DM. Der Haushaltsansatz für 1970 sah Ausgaben in Höhe von 25 745 130,-- DM vor und lag 1971 bei 33 000 000,-- DM.

Bei der Stadtischen Brennstoffversorgung werden 28 Angestellte und 119 Arbeiter beschäftigt. Die Buchführung

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist kaufmannisch und kameralistisch. Es stehen 38 Motorfahrzeuge und 97 Anhänger zur Verfügung. Lager- und Umschlagplätze befinden sich an drei Stellen im Stadtgebiet.

Dem Kläger obliegen als Leiter der Brennstoffversorgung im wesentlichen nachfolgende Aufgaben:

- 1 die eigenverantwortliche selbständige Verhandlungsführung mit den Brennstoff-Verkaufsgesellschaften im Zusammenhang mit dem Einkauf von festen und flüssigen Brennstoffen sowie der Abschluß von langfristigen Lieferverträgen,
- 2 die selbständige Entscheidung in allen Fragen, die den Umschlag, die Lagerung und Bevorratung aller Brennstoffe im Rahmen des Senatsbeschlusses vom 12.11.1968 betreffen,
- 3 die Durchführung von Ausschreibungen und die Vergabe der Lose an den Kohlenhandel in der Höhe eines jährlichen Umfangs von ca. 2000 t fester Brennstoffe,
- 4 die eigenverantwortlichen Entscheidungen im Rahmen des Haushalts der SBV, wobei die Wirtschaftsergebnisse im Einzelfall bis zu 150 000,-- DM bzw. 1 200 000,-- DM geht,
- 5 die Entscheidungen in allen anderen Fragen des Betriebes, die den Einsatz der technischen Mittel, die Prüfung des günstigsten Einkaufs von flüssigen Brennstoffen, die Verhandlungsführung mit den Geschäftspartnern der SBV und den Vertretern der Fachvereinigung Kohle des mittelständischen Kohlenhandels betreffen, die Entscheidung hinsichtlich der baulichen Instandsetzungen und Neuerstellung von nicht beweglichen betrieblichen Anlagen, die Bearbeitung von Beschwerden der Dienststellen und Fremdfirmen, in allen Fragen der Kassenführung als Kassenleiter sowie in allen Angelegenheiten, die mit der Personalaktenführung der Angestellten und Arbeiter zusammenhängen.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an ihn ab 1. Januar 1969 Vergütung nach der VergGr I a Fallgruppe 3 BAT zu zahlen und die Differenzzusage jeweils mit 4 v H zu verzinsen. Er hält den Klagenspruch einmal deswegen für begründet, weil der Bürgermeister N ihm in einem persönlichen Gespräch am 25. Juli 1969 erklärt habe, seine Eingruppierungsangelegenheit werde im Sinne der geltend gemachten



- 4 -

Forderungen geregelt werden. Unter diesen Umständen komme es nicht darauf an, ob und wann er seine Ansprüche schriftlich geltend gemacht habe. Soweit sich demgegenüber das beklagte Land auf einen Formverstoß berufe, handele es rechtsmißbrauchlich. Er erfülle aber auch die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der VergGr I a Fallgruppe 3 BAT. Seine Tätigkeit entspreche wegen ihrer Schwierigkeit und der geforderten Verantwortung der eines Angestellten der VergGr I a Fallgruppe 1 BAT, denn er verfüge über eine wissenschaftliche Hochschulbildung gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen im Sinne der Merkmale der VergGr I a Fallgruppe 1 BAT. Die Arbeitsweise zahlreicher Stadtverwaltungen und Betriebe habe er aufgrund seiner Tätigkeit im Personalrat kennengelernt.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die vom Kläger bis einschließlich Juli 1969 erhobenen Ansprüche seien wegen Ablaufs der tariflichen Ausschußfrist untergegangen. Demgegenüber könne der Kläger sich auch nicht auf arglistiges oder treuwidriges Verhalten auf Seiten des beklagten Landes berufen. Verbindliche Zusagen seien dem Kläger nicht gemacht worden. Auch die von ihm beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfülle der Kläger nicht. Er verfüge nämlich weder über eine abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung noch über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen im Sinne der Merkmale der VergGr I a Fallgruppe 1 BAT. Es sei fraglich, ob seine Tätigkeit den Merkmalen der VergGr I b Fallgruppe 5 BAT entspreche. Aus der Eingruppierung seines Vorgängers könne der Kläger keine Rechte herleiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 30.092,48 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet, soweit der Kläger Ansprüche für die Zeit bis einschließlich Juli 1969 geltend macht. Im übrigen ist das Rechtsmittel begründet.

Der Kläger hat den Hauptantrag gestellt,

"festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 1. Januar 1969 nach der VergGr I a Fallgruppe 3 zu vergüten."

Dieser Antrag ist nicht deswegen als unzulässig im Sinne der §§ 253, 256 ZPO anzusehen, weil durch die Benennung einer konkreten Fallgruppe in ihn überflüssigerweise ein Stück einer möglichen rechtlichen Begründung einbezogen worden ist. Aus dem Gesamtzusammenhang des Vorbringens des Klägers ergibt sich nämlich, daß er eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen hat erheben wollen, wobei er sein Klagebegehren unter jedem rechtlichen Gesichtspunkt überprüft wissen will und wie das beklagte Land davon ausgeht, daß es eine Eingruppierung nach dem BAT nur in eine VergGr-Fallgruppe, nicht aber in eine einzelne Fallgruppe gibt (vgl. BAG Urteile des Senats vom 28. Juni 1972 - 4 AZR 362/71 -, demnachst AP Nr. 56 zu §§ 22, 23 BAT und 14. Juni 1972 - 4 AZR 268/71 -, demnachst AP Nr. 1 zu § 26 BBesG, auch zur Veröffentlichung in der amtl. Sammlung vorgesehen). Daher ist der Hauptantrag des Klägers in diesem Sinne auszulegen.

Soweit der Kläger Ansprüche für die Zeit bis einschließlich Juli 1969 erhebt, ist die Klage unbegründet, weil, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, insoweit die Ansprüche des Klägers durch Ablauf der tariflichen Ausschußfrist des § 70 Abs. 1 BAT untergegangen sind. Mit Recht ist dabei das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß es sich bei der in der bezeichneten Tarifnorm vorgesehenen Schriftform um eine im Sinne von § 126 Abs. 1 BGB durch Gesetz vorgeschriebene Form handelt, so daß eine dieser Form nicht entsprechende mündliche Gel-

- 6 -

tendmachung wegen Verstoßes gegen eine gesetzliche Formvorschrift nach § 125 Satz 1 BGB nichtig ist (vgl. BAG AP Nr 1 zu § 70 BAT sowie Urteil des Senats vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 149/71 -, demnachst AP Nr 1 zu § 4 BAT, Bohm-Spiertz, BAT, 2. Aufl., § 70 Anm. 8 Ziff. 1, Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 138). Das hat seinen Grund darin, daß die normativen Teile der Tarifverträge, zu denen die Ausschlußfristen gehören als "Gesetz" im Sinne von Art. 2 EGBGB und damit auch der §§ 125, 126 BGB anzusehen sind (vgl. Urteil des Senats vom 9. Februar 1972 wie zuvor, Staudinger-Leiß-Bolck, BGB, 10. Aufl., Art. 2 EGBGB Anm. 11, Soergel-Siebert-Hartmann, BGB, 10. Aufl., Art. 2 EGBGB Anm. 9, Palandt-Danckelmann, BGB, 31. Aufl., Art. 2 EGBGB Anm. 1 d, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 289).

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht weiter davon aus, daß die Beobachtung der Schriftform hier nicht rechtsmißbrauchlich ist. Dabei ist zu berücksichtigen, daß aus Gründen der Rechtssicherheit ganz allgemein der Einwand aus Treu und Glauben oder Arglist gegenüber dem Festhalten an einer gesetzlichen oder tariflichen Schriftform nur ausnahmsweise erfolgreich sein kann. Es ist darauf abzustellen, ob nach den Erklärungen und Zusicherungen sowie dem sonstigen Verhalten der Partei, die sich auf die Formvorschrift bezieht, bei dem Vertragsgegner der Eindruck erzeugt worden ist, als solle auch ohne Einhaltung der Schriftform erfüllt werden bzw. von der Einhaltung der Schriftform überhaupt abgesehen werden (vgl. BAG 5, 58 [62 ff.] = AP Nr. 2 zu § 125 BGB sowie BAG 2, 58 [65] = AP Nr. 1 zu § 32 AOG Tarifordnung, BAG Urteil vom 16. Mai 1972 - 5 AZR 459/71 - demnachst AP Nr. 11 zu § 4 TVG, BGHZ 12, 286 [304] sowie BB 1959, S. 215, RGZ 157, 207 [209] sowie 170, 203 [205], Heccerus-Kipp-Wolff-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl. 1960, Allg. Teil, 2. Halbbd., S. 959). Der Senat erkennt in diesem Zusammenhang auch nicht, daß die Anwendung von tariflichen Ausschlußfristen ganz allgemein unter dem Grundgedanken von § 242 BGB steht (BAG 14,

- 7 -



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

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

140 [145] - AP Nr 9 zu § 59 BetrVG a F sowie AP Nr 34, 44 und 46 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7 Aufl, Bd II/1, S 638, Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2 Aufl, Bd 2, S 476, Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO, § 4 Anm 150) Aber auch unter diesem Gesichtspunkt kommt der Einwand der Arglist oder Treuwidrigkeit nur bei besonders gewichtigen Gründen in Betracht, etwa wenn dem Gläubiger die Einhaltung der Frist unmöglich gemacht worden ist, die Geltendmachung erschwert wurde oder er aufgrund von Zusicherungen des Arbeitgebers darauf vertrauen durfte, sein Anspruch werde auch ohne Einhaltung der tariflichen Ausschlußfrist erfüllt (BaG 14, 140 [145-146] = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG a F und AP Nr 1 zu § 70 BAT)

Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger behaupteten Äußerungen des Bürgermeisters N in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise dahin ausgelegt, daß daraus kein Grund entnommen werden kann, aus dem gegenüber der Beobachtung der Schriftform des § 70 Abs 1 BAT und der in dieser Tarifnorm enthaltenen Ausschlußfrist der Einwand des Rechtsmißbrauchs oder eines widersprüchlichen Verhaltens (*venire contra factum proprium*) durchgreifen konnte. Der Kläger hat danach selbst nicht behauptet, der Bürgermeister habe ihm die Erfüllung seiner Ansprüche auch für den Fall zugesagt, daß er die tarifliche Ausschlußfrist nicht einhalte oder die Ansprüche nur mündlich geltend mache. Auch läßt sich aus dem Vorbringen des Klägers nicht entnehmen, daß er an der Einhaltung der Ausschlußfrist gehindert worden wäre. Schließlich kann daraus auch nicht, wie der Kläger meint, entnommen werden, daß er mit dem Bürgermeister N eine Vereinbarung mit Vergleichscharakter getroffen habe. Dabei übersieht der Kläger insbesondere, daß er dann nach seinem eigenen Vorbringen allenfalls Ansprüche vom Jahresanfang 1970 ab haben konnte, während er mit der Klage das beklagte Land schon ab 1. Januar 1969 in Anspruch nimmt.



Begründet ist die Revision jedoch insoweit, als sie die Ansprüche des Klagers ab 1. August 1969 betrifft. Was die behaupteten Zusagen des Bürgermeisters N. angeht, hält das Landesarbeitsgericht die Klage insoweit schon deswegen für unbegründet, weil es jedenfalls an der erforderlichen schriftlichen Vereinbarung nach § 4 Abs. 2 BAT fehle. Diese Rechtsauffassung ist fehlerhaft.

Es ist nämlich zu beachten, daß der BAT in § 4 zwischen dem 'Arbeitsvertrag' (Abs. 1) und 'Nebenabreden' (Abs. 2) eindeutig unterscheidet. Zwar wird danach aus dem Arbeitsvertrag 'schriftlich abgeschlossen' (Abs. 1). Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine zwingende und konstitutive, sondern um eine deklaratorische Formvorschrift. Nach dem eindeutigen Wortlaut und Sinn von Absatz 2 hat die Schriftform nur dort konstitutiven Charakter (BAG AP Nr. 8 zu § 23 a BAT sowie Urteil des Senats vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 149/71 - wie zuvor, Clemens-Scheuring-Steingen-Gorner-Opalke, BAT, Hauptod. I § 4 Anm. 4 und 9, Bohm-Spiertz, aaO, § 4 Anm. 3 und 11). Die vom Kläger behauptete Zusage einer höheren Vergütung betrifft im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Kommentarliteratur (vgl. Bohm-Spiertz, aaO, § 4 Anm. 11, offenbar auch Clemens-Scheuring-Steingen-Gorner-Opalke, aaO, Anm. 9) nicht eine Nebenabrede im Sinne von § 4 Abs. 2 BAT, sondern den Arbeitsvertrag selbst, d. h. eine Regelung im Sinne von § 4 Abs. 1 BAT, für die tariflich gerade keine konstitutive Schriftform vorgeschrieben ist. In § 4 Abs. 1 BAT ist nämlich nicht nur der erstmals bei Beginn der Tätigkeit eines Angestellten oder zuvor schon abgeschlossene Arbeitsvertrag gemeint, sondern jede weitere vertragliche Vereinbarung, die im Sinne einer Ergänzung des ursprünglichen Arbeitsvertrages die beiderseitigen Hauptrechte und Hauptpflichten nach § 611 BGB betrifft, nämlich die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 23 a BAT). Auch hierbei handelt es sich um einen 'Arbeitsvertrag' im Sinne von § 4 Abs. 1 BAT. Dazur fallen vertragliche Vereinbarungen, mit denen eine höhere Vergü-

- 0 -



tung des Angestellten vereinbart wird, nicht unter § 4 Abs 2, sondern grundsätzlich unter § 4 Abs 1 BAT, wie auch aus § 305 BGB herzuleiten ist. Gegenteiliges ergibt sich im Gegensatz zur Auffassung des beklagten Landes auch nicht aus § 612 BGB, denn dort wird § 611 BGB nur für den Fall ergänzt, daß eine ausdrückliche Vergütungsvereinbarung nicht getroffen worden ist. Unabhängig davon ist jedoch die Vergütungsvereinbarung Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Daher wird das Landesarbeitsgericht nunmehr durch Erhebung der angebotenen Beweise, insbesondere durch Vernehmung des Bürgermeisters N , aufzuklären haben, welche Zusicherungen dem Kläger gemacht worden sind. Dabei wird es auch Feststellungen darüber zu treffen haben, ob dem Kläger die höhere Vergütung nur für den Fall zugesagt worden ist, daß er auch die tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfüllt oder ob er ohne Rücksicht darauf mit oder ohne irgendwelche Bedingungen übertariflich vergütet werden sollte.

Soweit das Landesarbeitsgericht unter tarifrechtlichen Gesichtspunkten den Streitstoff erörtert, nimmt es mit Recht an, daß die Berliner Brennstoffversorgung eine "kommunale Einrichtung" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr I a Fallgruppe 3 BAT und der einschlägigen Protokollnotiz Nr 7 ist. Außer den eigentlichen Betrieben, für deren rechtliche Qualifizierung insbesondere die Eigenbetriebsgesetze der betreffenden Länder heranzuziehen sind, sollen nach dem darin erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien von der Tarifnorm auch sonstige Institutionen der öffentlichen Hand außerhalb der Hoheitsverwaltung erfaßt werden, die nach kaufmannisch-wirtschaftlichen Gesichtspunkten arbeiten und geführt werden müssen (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Gorner-Opalke, aaO, Hauptbd II BL Anm 16). Das trifft für die Berliner Brennstoffversorgung zu. Wie insbesondere daraus ersichtlich ist, daß dort die Buchführung nach kaufmannischen und kameralistischen Grundsätzen geführt wird. Auch die wirtschaftliche und beschränkte rechtliche Verselbstständigung durch die Form der unselbstständigen Anstalt spricht für den Charakter als "kommunale Einrichtung".



Nachdem es zuvor ausführt, es habe hierbei den ihm zukommenden Beurteilungsspielraum auszufüllen, legt das Landesarbeitsgericht in seinen folgenden Ausführungen dar, die zu bewertende Tätigkeit des Klagers müsse 'insgesamt betrachtet' das in der Tarifnorm vorausgesetzte Wissen und Können erfordern, während an späterer Stelle darauf abgestellt wird, ob der Kläger bestimmte Tätigkeiten "überwiegend" ausführe. Schließlich fordert das Landesarbeitsgericht in seinen weiteren Ausführungen noch, daß der Kläger mit "mehr als 50 v H seiner Arbeitszeit" mit bestimmten Einzelaufgaben befaßt werden müsse. Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind fehlerhaft und zudem widersprüchlich.

Danach kann aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nämlich nicht entnommen werden, ob es von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit ausgeht (vgl. BAG AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT) oder eine überwiegende (§§ 22, 23 BAT) bzw. mehrere für sich allein jeweils nicht überwiegende Teiltätigkeiten (BAG AP Nr. 97 zu § 3 TO A) rechtlich würdigt (zu den Unterschieden vgl. BAG AP Nr. 47 zu §§ 22, 23 BAT und Urteile des Senats vom 17. Mai 1972 - 4 AZR 283/71 -, demnachst AP Nr. 52 zu §§ 22, 23 BAT und 12. April 1972 - 4 AZR 227/71 -, demnachst AP Nr. 1 zu §§ 22, 23 BAT Sparkassenangestellte, auch BAG AP Nr. 27 und 40 zu §§ 22, 23 BAT). Bei seiner neuen Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht daher eindeutig im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes klarzustellen haben, ob es eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine überwiegende bzw. mehrere für sich allein jeweils nicht überwiegende Teiltätigkeiten annimmt und sachlich würdigt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß im gegebenen Falle das Vorliegen einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit deswegen naheliegt, weil dafür nicht nur der enge Zusammenhang der vielfachen Aufgaben des Klagers spricht, sondern auch der bei der Akte betriebliche Geschäftsverteilungsplan (vgl. BAG AP Nr. 40 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an BAG 19, 108 [110] = AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT, BAG 9, 269 [271-272] = AP Nr. 66 zu § 3 TO A).



sowie BAG 12, 91 [94-95] = AP Nr 82 zu § 3 TO A)

Kommt das Landesarbeitsgericht danach zu dem Ergebnis, daß hier eine rechtlich einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit vorliegt, so ist es im Gegensatz zu den Ausführungen im angefochtenen Urteil nicht erforderlich, daß die einzelnen Tätigkeitsmerkmale jeweils überwiegend erfüllt werden, entscheidend ist dann vielmehr, ob die Tätigkeit überhaupt in nicht ganz unbeachtlichem Maße die Tätigkeitsmerkmale erfüllt (BAG AP Nr 27, 37 und 43 zu §§ 22, 23 BAT, auch Urteil des Senats vom 12 April 1972 - 4 AZR 227/71 - wie zuvor) Daß bei den einzelnen Aufgaben des Klagers die Tätigkeitsmerkmale nochmals überwiegend erfüllt werden müssen, wird dann erst recht nicht verlangt

Bei der weiteren Auslegung der allein in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der VergGr I a Fallgruppe 3 BAT

'Angestellte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten nach Fallgruppe 1'

stellt das Landesarbeitsgericht, offenbar durch den beiderseitigen Parteilvortrag veranlaßt, entscheidend darauf ab, ob der Kläger gleichwertige Fähigkeiten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr I a Fallgruppe 1 besitzt Darauf kommt es jedoch im Gegensatz zu der Rechtsauffassung beider Parteien wie des Landesarbeitsgerichts nicht an Im Gegensatz zu der Regelung in den ersten Fallgruppen der Vergütungsgruppen II a, I b und I a, wo jeweils bei den Nichtakademikern neben den 'entsprechenden Tätigkeiten' außerdem im Sinne eines weiteren Merkmals 'gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen' gefordert werden, kommt es bei den Angestellten in "kommunalen Einrichtungen und Betrieben" (VergGr II a Fallgruppe 2, VergGr I b Fallgruppe 5, VergGr. I a Fallgruppe 3) lediglich darauf an, ob die zu würdigende Tätigkeit objektiv nach dem Maße ihrer Schwierigkeit und der geforderten Verantwortung einer solchen nach der jeweils allgemeinen, in Bezug genommenen Fallgruppe (VergGr II a, I b und I a jeweils Fallgruppe 1) entspricht Ob der betreffende



Angestellte persönlich über die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, ist hier gerade kein tarifliches Tätigkeitsmerkmal

Das Landesarbeitsgericht wird deswegen insoweit zu prüfen haben, ob die Tätigkeit des Klagers objektiv derart schwierig ist und eine so hohe Verantwortung fordert, daß sie deswegen einer Tätigkeit nach der VergGr. I a Fallgruppe 1 BAT entspricht. Da die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen II a Fallgruppe 2, I b Fallgruppe 5 und I a Fallgruppe 3 jeweils aufeinander aufbauen, ist dabei, wie es das Landesarbeitsgericht bereits getan hat, jeweils zu prüfen, ob und inwieweit die Tätigkeitsmerkmale der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe erfüllt sind (vgl. BAG AP Nr. 47 zu §§ 22, 23 BAT, auch Urteil des Senats vom 28. Juni 1972 - 4 AZR 362/71 -, wie zuvor). Was die geforderte Schwierigkeit der Tätigkeit angeht, wird das Landesarbeitsgericht Bedacht darauf zu nehmen haben, daß - wie schon bei der Fallgruppe 1 der VergGr. II a - die Schwierigkeit der Tätigkeit in der in Bezug genommenen Fallgruppe 1 der VergGr. I a nicht als besonderes und eigens zu prüfendes Tätigkeitsmerkmal vorgesehen ist. Daher ist hier aus der Summe der übrigen Tätigkeitsmerkmale der geforderte Grad der Schwierigkeit herzuleiten.

Das Landesarbeitsgericht führt weiterhin aus, das bei der VergGr. I a Fallgruppe 1 BAT geforderte Maß an Verantwortung sei nur dann anzunehmen, wenn ein Versagen des Angestellten

über den Einzelfall hinaus von weittragender Bedeutung für die Allgemeinheit oder große Teile davon ist und nachteilige Folgen nicht leichter Art für die hiervon Betroffenen mit sich bringt "

Auch diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerhaft, weil sie den Begriff der geforderten Verantwortung unzulässig einengen. Zwar wird bei der VergGr. I a Fallgruppe 1 BAT eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung gefordert, die diejenige beträchtlich überschreitet, die begriffsnotwendig schon die Tätigkeitsmerkmale der VergGr.

I b Fallgruppe 1 erfordern (BAG Urteil vom 22. Februar 1972 - 4 AZR 163/71 -, demnachst AP Nr 50 zu §§ 22, 23 BAT). Andererseits aber ist im Gegensatz zu den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch bei der VergGr I a Fallgruppe 1 die Heraushebung aus der VergGr. I b Fallgruppe 1 BAT durch das Maß der Verantwortung gerade nicht auf bestimmte Möglichkeiten der Verantwortung beschränkt (BAG AP Nr 39 zu §§ 22, 23 BAT) Wie die Revision mit Recht hervorhebt, kann sich die besondere Verantwortung im Sinne der Merkmale der VergGr I a Fallgruppe 1 BAT vielmehr etwa auch aus Auswirkungen im Behördenapparat, der Ausübung von Aufsichtsfunktionen sowie den Auswirkungen der Tätigkeit auf die Belange des Dienstherrn oder Dritter ergeben (BAG Urteil vom 22. Februar 1972 - 4 AZR 163/71 - wie zuvor sowie AP Nr 39 und 43 zu §§ 22, 23 BAT) Hierbei kann, ohne daß diese Fähigkeiten beim Kläger selbst im Sinne eines besonderen Tätigkeitsmerkmals zu verlangen sind, darauf abgestellt werden, welche Fähigkeiten im allgemeinen objektiv erforderlich sind, um eine 'entsprechende Tätigkeit' im Sinne der Merkmale der VergGr I a Fallgruppe 1 ausüben zu können (vgl. BAG AP Nr 10, 17, 26 und 38 zu §§ 22, 23 BAT, auch Urteile des Senats vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 153/71 -, demnachst AP Nr 49 zu §§ 22, 23 BAT, sowie 17. Mai 1972 - 4 AZR 283/71 - wie zuvor) Es ist also zu prüfen, ob gemessen an den für die Tätigkeiten der VergGr I a Fallgruppe 1 BAT aufgestellten tariflichen Erfordernissen die Tätigkeit des Klägers objektiv ihrem Zuschnitte nach einer solchen Tätigkeit entspricht, wobei dann auch auf die Schwierigkeit und auf die geforderte Verantwortung abzustellen ist

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß der Kläger einen rechtserheblichen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vorgetragen hat, so daß nach den dazu entwickelten Rechtsgrundsätzen die Klage nicht begründet sein kann. Der Kläger kann auch keine Rechte aus der Eingruppierung seines Vorgängers herleiten.



- 14 -

~~Das~~ Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der
Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentscheiden ha-
ben

gez Dr Neumann

Bichler

Dr Feller

Strempel

Dr Sohler

