

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

156

25. OKT 1972

Gesetz BAT §§ 22, 23, Anlage 1 a, Teil II E, Abschn II,
VergGr III (Leiter von großen und sehr schwierigen
landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbständig-
keit), dazu Protokollnotiz Nr 1, Nr 2, Nr 3,
ZPO §§ 253, 256

Leitsätze

- 1 Eine Gartenbauabteilung eines Staatsbades ist gegebenenfalls als landwirtschaftlicher Betrieb im Sinne der einschlägigen Tarifvorschriften der Anlage 1 a zum BAT anzusehen.
- 2 Um das Tätigkeitsmerkmal "mit voller Selbständigkeit" zu erfüllen, ist es erforderlich, daß der Betriebsleiter diejenigen Pläne selbständig aufstellt, die in dem von ihm geleiteten Betrieb notwendig und üblich sind. Stellt er diese Pläne nicht auf, so fehlt es an dem vorgenannten tariflichen Erfordernis der "vollen Selbständigkeit".
- 3 Das Merkmal "voller Selbständigkeit" ist auch dann nicht gegeben, wenn der Leiter des Betriebes die Einstellungen und Entlassungen nicht selbst vornimmt und nicht dazu legitimiert ist, die erforderlichen Willenserklärungen zu Gunsten und zu Lasten seines Dienstherrn (Arbeitgebers) im Rechtsverkehr abzugeben.

Aktenzeichen 4 AZR 432/71

Urteil des BAG vom 25 Oktober 1972

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 432/71
7 Sa 460/71 Hamm

156

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Oktober 1972

Gez. Müller,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1972 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Foelmann, die Richter Dr. Neumann
und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Strempel
und Steinigen für Recht erkannt:

Die Revision des Klagers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. September
1971 - 7 Sa 460/71 - wird auf Kosten des Klagers
zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand

Der Kläger steht seit dem Jahre 1945 als Leiter der Gartenbauabteilung des Staatsbades O in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land. Er bezieht Vergütung nach der VergGr IV a BAT.

Die Kurverwaltung des Staatsbades O gliedert sich - von dem Gollwitzer Meier-Institut abgesehen, das eine Sonderstellung einnimmt - in vier Abteilungen, nämlich Verwaltung, Wirtschaftsführung, technischer und bautechnischer Betrieb sowie Gartenbau. Für das Staatsbad liegen ein einheitlicher Wirtschaftsplan und ein einheitlicher Finanzplan vor, die zusammen die Funktionen eines Haushaltsplanes haben. Für die vom Kläger geleitete Gartenbauabteilung besteht ein nicht der Disposition des Klägers unterliegender Geschäftsverteilungsplan. Ein besonderer Wirtschaftsplan wird für diese Abteilung nicht aufgestellt. Auch ein besonderer Finanzplan und ein gesonderter Organisationsplan werden dafür nicht erstellt. Der Kläger stellt jedoch für die Gartenbauabteilung den Voranschlag auf, der in den von der Verwaltung aufgestellten "Haushaltsplan" Eingang findet.

Der vom Kläger geleitete Gartenbaubetrieb ist ein Teil des Wirtschaftsbetriebes Staatsbad O. Im Mittelpunkt des Betriebes steht die Kurgartnerei. Dabei handelt es sich um einen Komplex von 13 großen Gewächshäusern, Kesselhaus, Pflanzenschutzhaus, Bürohaus, Remisen, Garagen und Nebengebäuden. Der Gartnereibetrieb ist von

Landwirtschaftskammer in Münster als Leihbetrieb anerkannt. In der Gartnerei werden für die Kureinrichtungen Blumen und Zierpflanzen vom Samenkorn bis zur fertigen Pflanze, in einer Baumschule Ziersträucher und Nadelgehölze vom Steckling bis zur fertigen Pflanze gezogen. Hierfür stellt der Kläger Übersichtsplane zum Einkauf von Materialien und der Geräte auf, Anzuchtplane und Bepflanzungsplane erarbeitet der Kläger selbständig. Die

- 3 -



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

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

Unterhaltung und Pflege des Hauptkurparks leitet er ebenfalls selbständig. Der Einsatz der in der Gartenbauabteilung beschäftigten 54 Arbeitskräfte wie der Einsatz der Motorgeräte und Fahrzeuge obliegen dem Kläger.

Die Mitwirkung des Klägers bei der Einstellung von Arbeitskräften ist in einer Verfügung des Kurpfars vom 14. November 1966 geregelt, die folgenden Wortlaut hat:

- 1) Bewerbungen um Einstellung in den Dienst des Staatsbades O sind grundsätzlich direkt an die Verwaltung des Staatsbades zu richten.
- 2) Bewerber, die bei den Abteilungen vorsprechen mit dem Ziel, eingestellt zu werden, sind entsprechend zu bescheiden d.h. zu veranlassen, sich schriftlich unter Beifügung aller Personalunterlagen direkt bei der Verwaltung des Staatsbades zu bewerben.
- 3) Die der Verwaltung vorliegenden Bewerbungen werden geprüft und von mir entschieden. Erforderlichenfalls werden sie von mir zur Stellungnahme den Herren Abteilungsleitern zugeleitet bzw. werden die Herren Abteilungsleiter zur persönlichen Vorstellung des Bewerbers hinzugezogen.
- 4) Ich weise darauf hin, daß die mir nicht direkt, sondern über die Abteilungen eingehenden Bewerbungen künftig keine Berücksichtigung finden können.
- 5) Weiterhin weise ich darauf hin, daß in keinem Falle Bewerbern verbindliche oder unverbindliche Zusagen irgendwelcher Art noch Einzelheiten über vorhandene Planstellen gegeben werden dürfen.

Im Sinne dieser Verfügung wird der Kläger bei der Einstellung von Gartenfachpersonal angehört, wenn Angehörige des Stammpersonals ausscheiden, meldet er den Bedarf von Arbeitskräften an. Entlassungen nimmt die Kurverwaltung vor. Der Kläger kann die Entlassung in Einzelfall veranlassen.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an ihn ab 1. Oktober 1969 Vergütung nach der VergGr III BAT zu zahlen und ihn in diese Vergütungsgruppe "einzustufen". Er hat die Auffassung vertreten, er erfülle die Tätigkeits-

- 4 -

merkmale der VergGr III, Teil II E, Abschnitt II, der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau) als Leiter eines großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betriebes mit voller Selbständigkeit. Die in der einschlägigen Protokollnotiz aufgeführten Punkte stelle er selbständig auf und handele auch in ihrem Rahmen selbständig. Ausreichend sei, daß er ein Voranschlag für die Gartenbauabteilung stelle. Die tariflichen Tätigkeitsmerkmale erforderten nicht, daß er selbständig Arbeitnehmern einstelle und entlasse. Entscheidend sei, daß er die Bewerber fachlich zu beurteilen habe und die Verantwortung dafür trage, daß in ausreichendem Maße Arbeitskräfte vorhanden seien.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, es sei fraglich, ob eine Kurgartnerei überhaupt unter die tariflichen Tätigkeitsmerkmale falle. Jedenfalls aber sei der Kläger kein Leiter eines landwirtschaftlichen Betriebes mit "voller Selbständigkeit" im tariflichen Sinne. Die entscheidenden Punkte, nämlich Organisations-, Wirtschafts- und Finanzplan, stelle er nicht auf. Seine Tätigkeit beschränke sich daher auf rein fachliche Unterhaltungs- und Pflegearbeiten. Da über Einstellungen und Entlassungen der Kurdirektor entscheide, sei der Kläger dafür nicht im tariflichen Sinne verantwortlich. Die bloße Mitwirkung hierbei reiche nicht aus.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf 12 172,- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

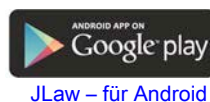
Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Der Kläger hat den Antrag gestellt, festzustellen,

"daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger
ab 1.10.1969 nach der VergGr III BAT einzu-
stufen und zu bezahlen"

Der Anregung des Prozeßbevollmächtigten des Klägers entsprechend legt der Senat diesen Klageantrag in Übereinstimmung mit seiner bisherigen Rechtsprechung dahin aus, daß der Kläger eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen erhoben hat und damit, wie auch sein gesamtes Sachvorbringen erkennen läßt, die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an ihn von dem im Klageantrag bezeichneten Zeitpunkt an Vergütung nach der VergGr III BAT zu zahlen. Bei diesem Antrag zugleich beinhaltet, daß das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger die weiteren Rechte zuzukommen zu lassen, die mit der begehrten Vergütungsgruppe verbunden sind. Gegen den so ausgelegten Klageantrag bestehen keine prozeßrechtlichen Bedenken aus §§ 253, 256 ZPO (vgl. BAG 8, 333 = AP Nr. 56 zu § 3 TO A, auch Urteile des Senats vom 19. April 1972 - 4 AZR 257/71 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge Bundesbahn, und 12. April 1972 - 4 AZR 227/71 -, demnächst AP Nr. 1 zu §§ 22, 23 BAT Sparkassen).

Auszugehen ist von den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr III im Abschnitt II des Teils II E der Anlage 1 a zum BAT, wonach zu vergüten sind die

"Leiter von großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbständigkeit"

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß der Kläger diese tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht erfüllt. Es ist dabei, wie der Senat aus den Entscheidungsgründen erkennen läßt, in revisionserheblicher Weise von einer einheitlich zu bezeichnenden Gesamttätigkeit ausgegangen (BAG AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT), wofür hier insbesondere der enge Zusammenhang der Aufgaben des Klägers spricht (BAG AP Nr. 40 zu §§ 22, 23 BAT).

- 6 -



- 6 -

im Anschluß an BAG 19, 108 1107 = AP Nr 7 zu §§ 22, 23
BAT, BAG 9, 269 271 - 272 = AP Nr 66 zu § 3 TO A so-
wie BAC 12, 91 94 - 95 = AP Nr 82 zu § 3 TO A)

Obwohl das sowohl nach dem allgemeinen Sprachgebrauch
wie nach der allgemeinen rechtlichen Zuordnung zweifel-
haft erscheinen konnte, sieht das Landesarbeitsgericht zu-
treffend die vom Kläger geleitete Gartenbauabteilung des
Staatsbades O als 'landwirtschaftlichen Betrieb'
im hier allein rechtserheblichen tariflichen Sinne an. Die
Tarifvertragsparteien haben nämlich, wie sich aus der Defi-
nition unmittelbar hinter der Überschrift des Abschnitts II
des Teils II E der Anlage 1 a zum BAT ergibt, als Leiter
von "landwirtschaftlichen Betrieben" im tariflichen Sinne
neben sonstigen Betriebsleitern auch die Leiter von Garten-
baubetrieben jedenfalls miteinfassen wollen. Der ist für
die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich, ob im all-
gemeinen Rechtssinne Betriebe des Gartenbaus der Land-
wirtschaft zuzurechnen sind.

Demgegenüber kann das beklagte Land nicht erfolgreich
einwenden, es fehle im vom Kläger geleiteten Betrieb an der
für landwirtschaftliche Betriebe charakteristischen wechseln-
den Fruchtfolge. Diese mag zwar ein Kriterium für das Vor-
liegen eines landwirtschaftlichen Betriebes im engeren
Sinne sein, bei dem Ackerbau und Feldbewirtschaftung im
Mittelpunkt stehen. Da die Tarifvertragsparteien aber durch
ausdrückliche Regelung auch die Leiter von Gartenbaube-
trieben haben miteinfassen wollen, in denen es eine wechseln-
de Fruchtfolge wie im Ackerbau nicht gibt, kann die Ein-
wendung des beklagten Landes nicht durchgreifen.

Weiter führt das Landesarbeitsgericht aus, der Kläger
sei auch Leiter eines "großen" und "sehr schwierigen" land-
wirtschaftlichen Betriebes, wobei es darauf verweist, daß
das zwischen den Parteien unstrittig sei. Diese Ausführungen
des Landesarbeitsgerichts sind zwar im Ergebnis zurechen-
bar, jedoch, da es sich hierbei um Rechtsfragen handelt,
auch näheren Begründung bedürftig. Die hier einschlägige



Protokollnotiz Nr. 1 bestimmt unter lit. a) daß als "große Betriebe" solche mit mehr als 60 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche anzusehen sind, was freilich nach dem unstreitigen Vorbringen der Parteien für den vom Kläger geleiteten Gartenbaubetrieb zutrifft. Ebenso wird in der Protokollnotiz Nr. 2 unter lit. b) näher bestimmt, wann ein Betrieb als "sehr schwierig" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale anzusehen ist, wobei im einzelnen auf die dort unter lit. a) aufgeführten Erschwerungsgründe verwiesen wird. Danach ist der vom Kläger geleitete Betrieb deswegen als "sehr schwierig" anzusehen, weil in ihm mehrere Betriebszweige im Sinne der Protokollnotiz Nr. 4 erfaßt werden (z. B. Saatzeit, Zierpflanzenbau, Baumschule, Landschaftsgarten) und außerdem darin vom Kläger ständig Lehrlinge ausgebildet werden (Protokollnotiz Nr. 2 lit. b) in Verbindung mit der Protokollnotiz Nr. 4).

Zutreffend verneint jedoch das Landesarbeitsgericht, daß der Kläger ein Betriebsleiter "mit voller Selbständigkeit" im tariflichen Sinne ist. Dazu bestimmt die Protokollnotiz Nr. 3 in lit. b)

"V o l l e Selbständigkeit hat der Betriebsleiter, der die in Buchstabe a) genannten Pläne selbständig aufstellt und im Rahmen dieser Pläne selbständig handelt sowie für die Einstellung und Entlassung der Arbeiter verantwortlich ist und bei der Einstellung und Entlassung der übrigen Bediensteten mitwirkt.

Die Genehmigung der Organisations-, Wirtschafts- und Finanzpläne durch die vorgesetzte Stelle berührt die volle Selbständigkeit nicht."

Demgegenüber gibt es in niedrigeren Fallgruppen (mit kleinerer Ordnungszahl) den Rechtsbegriff der "eingeschränkten Selbständigkeit", die die zuvor genannte Protokollnotiz unter lit. a), wie folgt, definiert:

"E i n g e s c h r a n k t e Selbständigkeit hat der Betriebsleiter, der nach den von ihm aufgestellten und von der vorgesetzten Stelle genehmigten Organisations-, Wirtschafts-, Finanz-, Aufbau-,



- 8 -

Ausbau-, Lager-, Zucht- usw. planen selbständig handelt

und bei der Einstellung und Entlassung der Bediensteten mitwirkt "

In beiden Fällen müssen also besondere Erfordernisse sowohl im Bereiche der Aufstellung von Plänen als auch auf dem Gebiete des Personalwesens erfüllt sein. Auch davon geht das Landesarbeitsgericht mit Recht aus.

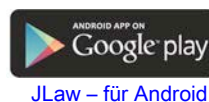
Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausführt, brauchen, um das Tätigkeitsmerkmal der "vollen Selbständigkeit" zu erfüllen, von dem betreffenden Betriebsleiter nicht sämtliche in der Protokollnotiz Nr. 3 unter lit. a) aufgeführten Pläne selbständig aufgestellt zu werden. Andererseits muß der Betriebsleiter jedoch sowohl nach dem Wortlaut der Tarifnorm wie nach ihrem Sinn und Zweck diejenigen Pläne selbständig aufstellen, die in dem von ihm geleiteten Betrieb notwendig und nützlich sind. Stellt er diese Pläne nicht auf, so fehlt es bei ihm, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, an dem ersten tariflichen Erfordernis der "vollen Selbständigkeit". Das muß der Kläger gegen sich gelten lassen. Unstreitig stellt er nämlich weder den Finanzplan noch den Wirtschaftsplan und den Organisationsplan auf. In diesem Zusammenhang weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß die soeben erörterten tariflichen Tätigkeitsmerkmale im allgemeinen nur in solchen landwirtschaftlichen Betrieben erfüllt werden können, die über eine gewisse organisatorische und wirtschaftliche Selbständigkeit verfügen, was gerade bei der Gartenbaubteilung eines Staatsbades nicht der Fall ist, weil sie nur ein Teil der Kurverwaltung ist.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen des Klägers sind nicht begründet. Von der Aufstellung eines Haushaltsplanes im tariflichen Sinne kann nicht gesprochen werden, wenn der Kläger lediglich einen Voranschlag für die Gartenbaubteilung unterbreitet. Der Haushaltsplan insgesamt jedoch von der Kurverwaltung erstellt wird. Auch ist es nicht ausreichend, wenn er lediglich Zuchtpläne, Bepflanzungs-

- 9 -



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



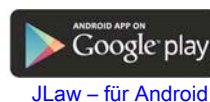
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

plane, Einsatzplane und ähnliche fachbezogenen Pläne aufstellt und danach arbeitet und arbeiten läßt. Entgegen der Rechtsauffassung der Revision ergibt sich auch aus dem letzten Satz in lit. b) der Protokollnotiz Nr. 3 nichts anderes, wonach die volle Selbständigkeit im tariflichen Sinne nicht dadurch berührt wird, daß die dort genannten Organisations-, Wirtschafts- und Finanzpläne durch eine vorgesetzte Stelle genehmigt werden. Entscheidend ist nämlich ob der betreffende Betriebsleiter gerade diese Pläne selbständig aufstellt, was beim Kläger nicht der Fall ist. Nur wenn sie von dem betreffenden Betriebsleiter selbständig aufgestellt werden, ist es unschädlich, daß diese Pläne, wie es bei der öffentlichen Verwaltung notwendigerweise aus haushaltsrechtlichen Gründen geschehen muß, durch eine vorgeordnete Stelle zu genehmigen sind.

Der Kläger erfüllt aber auch das zweite tarifliche Erfordernis der "vollen Selbständigkeit" nicht, weil er nicht nur die Einstellung und Entlassung der Arbeiter im tariflichen Sinne "verantwortlich ist". Auch das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Aus der Unterscheidung zwischen der bloßen "Mitwirkung" bei Einstellungen und Entlassungen und dem Verantwortlichsein dafür in der Protokollnotiz Nr. 3 ist nämlich eindeutig erkennbar, daß die Tarifvertragsparteien folgende rechtserhebliche Unterscheidung treffen wollten: Wer bei Einstellungen und Entlassungen als Betriebsleiter lediglich angeordnet wird, um seinen fachlichen Rat gefragt wird und allgemein für das Vorhandensein der erforderlichen Arbeitskräfte zu sorgen hat, während die Einstellungen und Entlassungen von anderen Bediensteten oder vorgeordneten Dienststellen vorgenommen werden, der wirkt bei solchen Personalmaßnahmen im tariflichen Sinne lediglich mit und ist deswegen kein Betriebsleiter mit 'eingeschränkter Selbständigkeit'. Wer demgegenüber im tariflichen Sinne für Einstellungen und Entlassungen 'verantwortlich ist' muß nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien eine weiterreichende



- 10 -

Funktion in Personalangelegenheiten haben, dieser Betriebsleiter muß die Einstellungen und Entlassungen selbst vornehmen und dazu legitimiert sein, die erforderlichen Willenserklärungen zu Gunsten und zu Last eines Dienstverhältnisses im Rechtsverkehr abzugeben. Daran fehlt es jedoch beim Kläger aus den vom Landesarbeitsgericht im einzelnen angeführten Gründen.

Auch was hierzu der Kläger einwendet, rechtfertigt keine andere rechtliche Beurteilung. Entgegen der Auffassung der Revision reicht es, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, nicht aus, wenn der Betriebsleiter nur allgemein für die personelle Planung im Betrieb zu sorgen hat. Es reicht ebenfalls nicht aus, wenn der Betriebsleiter bei Einstellungen und Entlassungen fachlichen Rat zu erteilen oder die konkrete Personalsituation bzw. den Personalbedarf zu berücksichtigen hat. Nach dem Wortlaut und dem Sinn der tariflichen Tätigkeitsmerkmale kann auch nichts anderes aus dem Umstand hergeleitet werden, daß die Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich wie der Gesetzgeber etwa in § 14 Abs. 2 KSchG und § 5 Abs. 3 Ziff. 1 BetrVG von der Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern sprechen.

Die Kosten seiner unbegründeten Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Prof. Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Steingen

Strempel



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

