

Aktenzeichen: 4 AZR 483/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 1. Oktober 1986
- 4 AZR 483/85 -

I. Arbeitsgericht Köln Urteil vom 7. November 1984
- 3 Ca 5051/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. Mai 1985
Köln - 2 Sa 42/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Eingruppierung in Fakultativstufen
Gruppe I

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; MTV Deutsche Welle
vom 6. 2. 1979 / 26. 6. 1980; VergütungsTV
VergGr. I Stufen 6; 7 (Abteilungsleiter besonders
hervorgehobener Abteilungen)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung in sog. Fakultativstufen nach billigem
Ermessen.



4 AZR 483/85

2 Sa 42/85 Köln

Verkündet am
1. Oktober 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Oktober 1986 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Dr. Apfel für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. Mai 1985
- 2 Sa 42/85 - 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 Kläger ist seit dem 1. Oktober 1969 als Leiter des
Zentraldienstes "Musik" bei der Beklagten beschäftigt. Die Be-
klagte hat die Aufgabe, mit ihren Sendungen den Rundfunkteil-
nehmern im Ausland ein umfassendes Bild des politischen, kultu-
rellen und wirtschaftlichen Lebens in Deutschland zu vermitteln
und ihnen die deutsche Auffassung zu wichtigen Fragen darzustel-
len und zu erläutern. Im Arbeitsvertrag wurde der Kläger als Ab-
teilungsleiter einer "besonders hervorgehobenen Abteilung" be-
zeichnet. Als solcher erhielt er Vergütung nach VergGr. I des
VergütungsTV in der jeweiligen Fassung. Innerhalb dieser Ver-
gütungsgruppe steigert sich die Vergütung nach jeweils zwei
Jahren von Stufe 1 bis 5. Zu den Stufen 6 und 7 enthält die Ge-
haltstabelle den Vermerk, daß diese Stufen nur durch Einzel-
entscheidung der Beklagten zugebilligt werden können. Der Kläger
erhielt zunächst Vergütung nach Stufe 3 und ab 1. Oktober 1972
Vergütung nach Stufe 5.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß ihm seit dem
1. Januar 1982 Vergütung nach VergGr. I Stufe 7 zustehe. Für



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



die Zeit vom 1. Januar 1982 bis zum 31. Mai 1984 hat er den Differenzbetrag auf 34.000,-- DM brutto beziffert. Der Kläger hat geltend gemacht, daß die Beklagte die Entscheidung über die Gewährung einer Vergütung nach den Stufen 6 und 7 nach billigem Ermessen treffen müsse. Eine solche Ermessensausübung rechtfertige den geltend gemachten Anspruch. Als Leiter des Zentraldienstes "Musik" sei er für sämtliche Musikdarbietungen der Beklagten aus allen Fachbereichen der Musik verantwortlich. Seine Abteilung versorge die Programmdirektionen mit Musikbeiträgen, die jeweils drei- bis viermal verwendet werden würden und etwa 40 % der Sendezeit ausfüllten. Die Vermittlung des kulturellen Lebens in Deutschland, zu dem auch die Musik gehöre, sei wesentlicher Teil des Programms der Beklagten. Er sei auch zuständig für Musikproduktionen und öffentliche Musikveranstaltungen und müsse über musikalische Ereignisse aller Fachrichtungen langfristig unterrichtet sein. Ihm obliege nicht nur die Leitung der Abteilung in künstlerischer, sondern auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Sein Honoraretat betrage jährlich ca. 750.000,-- DM. Neben 11 fest angestellten Mitarbeitern seien ständig ca. 60 bis 80 freie Mitarbeiter für die Abteilung tätig.

Seine persönliche Qualifikation ergebe sich aus einem abgeschlossenen Studium der Staats- und Wirtschaftswissenschaften, einem Studium an einer Diplomatischen Hochschule, dem Studium der Musik sowie Tätigkeiten als Botschaftssekretär, Orchesterredakteur und Musikkritiker. Außerdem sei er Gründer und Direktor eines Symphonieorchesters und könne auf zahlreiche Veröffentlichungen über musikalische Themen verweisen.



Der Kläger hat ferner geltend gemacht, daß die Beklagte bisher keine Kriterien offen gelegt habe, nach denen sie ihre Einstufungsentscheidung treffe. Vielmehr seien diese Vergütungsstufen aus tarifwidrigen Gesichtspunkten, wie dem Erfordernis von Haushaltersparnissen, den meisten Mitarbeitern der VergGr. I, auch denen, die als Leiter besonders herausgehobener Abteilungen ausgewiesen seien, versagt worden. So erhielten von 45 Angestellten der VergGr. I nur 14 Vergütung nach Stufen 6 oder 7. Die Beklagte dürfe ihre Ermessensentscheidung auch nicht einseitig an der Zahl der untergebenen Mitarbeiter orientieren, sondern müsse die Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter angemessen berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 1. Juni 1984 Vergütung nach VergGr. I, Stufe 7 (Endstufe) zu gewähren,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 34.100,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Februar 1983 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß dem Kläger eine Vergütung nach VergGr. I Stufe 6 oder 7 nicht zustehe. Sie könne bei der Zubilligung dieser Vergütungsstufen freies Ermessen ausüben. Aber selbst wenn ihre Entscheidung billigem Ermessen zu entsprechen habe, sei diese nicht zu beanstanden. Mit der Einführung der sog. Fakultativstufen 6 und 7 seien vom Verwaltungsrat Kriterien zur Einreihung in diese Vergütungsstufen aufgestellt worden. Voraussetzung für



eine Vergütung nach Stufe 6 sollte eine Zugehörigkeit von mindestens zwei Jahren zur Stufe 5 sein. Ferner sei die Funktion als Abteilungsleiter besonders hervorgehobener Abteilungen (auch Programmredaktionen) sowie eine besondere persönliche Qualifikation mit der Eignung, auch an anderer Stelle des Hauses gleichermaßen erfolgreich und verantwortungsvoll zu fungieren, verlangt worden. Für eine Vergütung nach Stufe 7 sei eine Zugehörigkeit zur Stufe 6 von mindestens drei Jahren sowie die Funktion als Abteilungsleiter besonders hervorgehobener Abteilungen (auch Programmredaktionen) erforderlich, verbunden mit Aufgaben von besonders hohem Schwierigkeitsgrad und überdurchschnittlicher Verantwortung, sei es bei der Vertretung eines Direktors, als Vorgesetzter eines größeren funktionsmäßig differenzierten und verhältnismäßig hoch eingruppierten Mitarbeiterstabes oder als Chef eines Außenbüros, sei es in Bonn oder in Berlin.

Die Beklagte hat geltend gemacht, daß hinsichtlich der Einreihung des Klägers ihre Entscheidung an diesen Kriterien orientiert worden sei. Da die Leitung einer besonders hervorgehobenen Abteilung Tätigkeitsmerkmal für alle Abteilungsleiter ist, die Vergütung nach VergGr. I erhalten, sei in den Stufen 6 und 7 auch auf die Größe der Abteilung, d.h. auf die Zahl der festangestellten, untergebenen Mitarbeiter abgestellt worden. Insoweit habe sie dem Leiter der Abteilung Rechnungswesen mit 27 Mitarbeitern noch die Stufe 6 zugebilligt. Die Abteilung des Klägers habe jedoch nur 11 Mitarbeiter. Außerdem handele es sich auch deshalb nicht um eine besonders hervorgehobene Abteilung, die eine Vergütung nach Stufe 6 oder 7 rechtfertige, weil ihr



Sender nach dem Schwerpunkt des gesetzlichen Auftrages Informationen zu verbreiten habe. In diesen Schwerpunktbereich fielen die Musiksendungen nicht, da diese nur einen Teil der kulturellen Beiträge ausmachten. Außerdem fehle dem Kläger im Hinblick auf seine ausgeprägte musikfachliche Orientierung die Eignung, an anderen Stellen im Hause gleichermaßen erfolgreich und verantwortlich zu fungieren. Auch sei der Kläger nicht als Vertreter eines Direktors oder Vorgesetzten eines größeren funktionsmäßig differenzierten und verhältnismäßig hoch eingruppierten Mitarbeiterstabes tätig. Von den ihm unterstellten Mitarbeitern seien einer in VergGr. II und drei in VergGr. III eingruppiert. Dem Chef des Außenbüros in Berlin, dem 10 Mitarbeiter unterstellt seien, sei als leitendem Angestellten mit einer früher außertariflichen Vergütung eine Sonderstellung eingeräumt worden. Im übrigen hat die Beklagte darauf verwiesen, daß sie zu einer sparsamen Haushaltsführung gehalten sei.

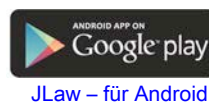
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Dabei hat er klaggestellt, daß er den Vergütungsanspruch als Bruttoentgelt geltend macht und Zinsen aus dem Nettobetrag begehrt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht kein Anspruch auf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Vergütung nach VergGr. I Stufe 7 des Vergütungstarifvertrages zu.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag der Deutschen Welle vom 6. Dezember 1979 in der Fassung vom 26. Juni 1980 (MTV) und der Vergütungstarifvertrag in der jeweiligen Fassung (VergütungsTV) unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Damit bestimmt sich die Vergütung des Klägers nach folgenden tariflichen Vorschriften:

MTV
Ziffer 512.1

Die Grundvergütung richtet sich nach dem Vergütungstarifvertrag. Für die Eingruppierung nach dem Vergütungstarifvertrag ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit, mindestens aber die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit maßgebend.

Ziffer 514.11

Innerhalb der Vergütungsgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, wird die Grundvergütung bis zur Endstufe alle zwei Jahre (Turnus) um die aus dem Vergütungstarifvertrag ersichtlichen Steigerungsbeträge erhöht.....

Vergütung nach VergGr. I des Vergütungstarifvertrages erhalten:

Abteilungsleiter besonders hervorgehobener
Abteilungen (auch Leiter von Zonendirektionen)

leitender Redakteur

Oberingenieur

Dem Vergütungstarifvertrag ist eine Gehaltstabelle beigelegt. Die Gehaltstabelle für die VergGr. I enthält 7 Stufen. Die Felder der Stufen 6 und 7 sind mit einem + versehen. Zur



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



Erläuterung wird unter der Gehaltstabelle dazu ausgeführt:

- +) "Diese Stufen können nur durch Einzelentscheidung der DW zugebilligt werden."

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß ein tariflicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. I Stufe 6 und 7 besteht. Es handelt sich somit nicht um eine übertarifliche Vergütung. Dies folgt eindeutig daraus, daß der Manteltarifvertrag hinsichtlich der Vergütung auf den Vergütungstarifvertrag verweist, dessen Bestandteil wiederum die Gehaltstabelle einschließlich der Stufen 6 und 7 und des erläuternden Hinweises der Tarifvertragsparteien ist. Wortlaut und tariflicher Gesamtzusammenhang, die bei der Tarifauslegung maßgeblich zu berücksichtigen sind (vgl. BAG 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), lassen damit allein den Schluß zu, daß ein tariflicher Anspruch nicht nur auf eine Vergütung nach den Stufen 1 bis 5, sondern auch auf eine Vergütung nach den Stufen 6 und 7 gewährt werden sollte. Dies ergibt sich auch aus dem Protokoll der Verwaltungsratssitzung vom 18. Dezember 1970. Danach sollte die Gruppe I des Gehaltstarifvertrages in Anpassung an die Regelung des Deutschlandfunks erweitert werden. Es sollte also eine Ergänzung der tariflichen Vergütungsregelung erfolgen und somit ein tariflicher Anspruch gewährt werden.

Aus dem Vergütungstarifvertrag in Verbindung mit der Gehaltstabelle ergibt sich allerdings nicht, von welchen Voraussetzungen die Gewährung einer Vergütung nach den Stufen 6 oder 7 abhängen sollte. Während nach Ziffer 514.11 MTV ein Aufrücken von



der Stufe 1 zur Stufe 5 in zweijährigem Turnus erfolgt, ist hinsichtlich der Stufen 6 und 7 bestimmt:

"Diese Stufen können nur durch Einzelentscheidung der DW zugebilligt werden."

Hierbei handelt es sich um eine Regelung, die Tarifcharakter hat und nicht nur einen unverbindlichen Hinweis der Tarifvertragsparteien außerhalb des Tarifvertrages darstellt. Dies ergibt sich daraus, daß die Gehaltstabelle einschließlich der Regelung über die Zubilligung der Stufen 6 und 7 Bestandteil des Vergütungstarifvertrages ist.

Nach dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung wollen die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff der Einzelentscheidung ersichtlich eine Unterscheidung zur turnusmäßigen, zweijährigen Steigerung der Vergütung in den Stufen 1 bis 5 machen. Nach dem Sinn und Zweck der Tarifnorm ist die Entscheidung über die Zubilligung einer Vergütung nach den Stufen 6 oder 7 nicht in das freie Ermessen der Beklagten gestellt. Da es der Beklagten überlassen bleibt, übertarifliche Vergütungen zu vereinbaren, wäre eine tarifliche Bestimmung, die einen Vergütungsanspruch vom freien Ermessen des Arbeitgebers abhängig macht, zwar rechtlich möglich, jedoch unter dem Gesichtspunkt der insoweit bestehenden Vertragsfreiheit letztlich überflüssig. Grundsätzlich muß aber davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien keine inhaltsleeren Normen schaffen, sondern Mindestarbeitsbedingungen setzen wollen. Außerdem müßte, wenn eine derart ungewöhnliche



Regelung von den Tarifvertragsparteien gewollt ist, dies eindeutig im Wortlaut der Tarifnorm zum Ausdruck kommen. Daran fehlt es vorliegend. Ergibt die Tarifauslegung damit, daß die Zubilligung einer Vergütung nach den Stufen 6 oder 7 zwar der Beklagten als Arbeitgeberin überlassen bleibt, nicht aber in ihr freies Ermessen gestellt ist, so folgt unmittelbar aus der gesetzlichen Vorschrift des § 315 Abs. 1 BGB, daß die Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen ist. Diese Ermessensausübung unterliegt der gerichtlichen Kontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB (BAG Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier; Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; Urteil vom 26. Oktober 1977 - 4 AZR 336/76 - AP Nr. 4 zu § 33 BAT; Urteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 370/84 - nicht zur Veröffentlichung bestimmt).

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Entscheidung der Beklagten, dem Kläger keine Vergütung nach Stufe 7 zu gewähren, billigem Ermessen entspricht. Es ist dabei vom Urteil des Senats vom 21. Mai 1980 - 4 AZR 408/78 - (nicht veröffentlicht) ausgegangen, in dem darauf verwiesen worden ist, daß für die Ausübung billigen Ermessens eine Rolle spielen können die besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit, etwa eine herausgehobene Position, eine besondere Verantwortung oder die Vielfalt und die Bedeutung der wahrzunehmenden Aufgaben, aber auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder das Lebensalter des Arbeitnehmers. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte hat das Landesarbeitsgericht die von der Beklagten zugrunde gelegten



Entscheidungskriterien überprüft und angenommen, daß es sachgerecht sei, die Gewährung der Stufe 7 von einer dreijährigen Zugehörigkeit zur Stufe 6 abhängig zu machen. Insoweit ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Kläger zwar eine herausragende persönliche Qualifikation habe und ihm auch zugestanden werden müsse, daß er die Fähigkeiten habe, in einer anderen vergleichbaren Position bei der Beklagten eingesetzt zu werden, die Beklagte jedoch nicht gegen billiges Ermessen verstoßen habe, wenn sie bei der Gewährung der Stufe 6 auf die Größe der Abteilung abgestellt und dem Kläger diese Stufe deshalb versagt habe, weil ihm nur 11 festangestellte Mitarbeiter unterstellt seien. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt, daß das Musikprogramm, das vom Kläger betreut wird, nicht im Schwerpunktbereich des gesetzlichen Informationsauftrags der Beklagten liege.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen erfolgt ist, kommt den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zu, der vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff verkannt, bei der Subsumtion gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden ist oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG Urteil vom 24. April 1974 - 4 AZR 267/73 - AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II; Urteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 370/84 -, nicht zur Veröffentlichung bestimmt).



Die Grenzen seines Beurteilungsspielraums hat das Landesarbeitsgericht nicht überschritten. Die Anknüpfung einer höheren tariflichen Bewertung einer Tätigkeit an die Zahl der unterstellten Mitarbeiter findet sich häufig in Tarifverträgen und entspricht durchaus der Üblichkeit. Wenn ein Arbeitgeber betriebsintern in gleicher Weise verfährt, entspricht dies durchaus billigem Ermessen. Die Differenzierung nach der Zahl der unterstellten Mitarbeiter ist, entgegen der Auffassung des Klägers, vorliegend auch nicht tarifwidrig. Tätigkeitsmerkmal der VergGr. I ist die Leitung einer besonders hervorgehobenen Abteilung. Daraus folgt eine Vergütung nach den Steigerungsstufen 1 bis 5. Aus der tariflichen Regelung in der Gehaltstabelle folgt aber weiter, daß nicht alle Abteilungsleiter turnusmäßig in die Stufen 6 oder 7 vorrücken sollen, sondern diejenigen, für die sich die Beklagte entscheidet. Dann aber verstößt die Beklagte nicht gegen billiges Ermessen, wenn sie ihre entsprechende Entscheidung von der Zahl der unterstellten Mitarbeiter in einer besonders hervorgehobenen Abteilung abhängig macht. Nicht zu beanstanden ist auch, daß die Beklagte auf die festangestellten Mitarbeiter und nicht auf die freien Mitarbeiter abstellt. Diese sind in der Regel ein variabler Faktor, so daß es nicht sachwidrig ist, sie bei der Entscheidung über die Zubilligung einer auf Dauer zu gewährenden Vergütung außer Betracht zu lassen.

Soweit die Revision einwendet, daß die Beklagte das Kriterium der Zahl der unterstellten festangestellten Mitarbeiter nicht in die vom Verwaltungsrat aufgestellten Grundsätze über die Gewährung einer Vergütung nach den Stufen 6 oder 7 aufgenommen



habe, vermag sie damit keinen Erfolg zu haben. Der Beklagten blieb es unbenommen, über die festgelegten Grundsätze hinaus weitere Gesichtspunkte zu berücksichtigen, sofern diese nur sachgerecht waren. Sie war auch nicht gehalten, diese betriebsintern zu publizieren. Außerdem macht gerade der Hinweis des Klägers darauf, daß 14 von 45 Angestellten der VergGr. I die Stufen 6 oder 7 zugebilligt wurden, deutlich, daß die Beklagte in der Vergangenheit durchaus nach der Abteilungsgröße differenziert hat und dies im Betrieb keineswegs unbekannt war. Weder aus der Zahl der in die Stufen 6 oder 7 aufgerückten Angestellten der VergGr. I noch daraus, daß die Beklagte die Abteilung Finanzwesen mit 27 festangestellten Mitarbeitern als kleinste Abteilung angesehen hat, deren Leiter eine Fakultativstufe zugebilligt wurde, läßt sich ein sachwidriges Vorgehen der Beklagten entnehmen. Gleiches gilt insoweit, als die Beklagte dem Leiter des Außenstudios Berlin wegen seiner Sonderstellung als Chef eines Außenbüros eine Fakultativstufe trotz einer geringeren Mitarbeiterzahl gewährt hat. Daß die Beklagte einem Drittel der Angestellten, die die Vergütung nach VergGr. I erhalten, die Fakultativstufen gewährt, macht außerdem deutlich, daß durch die Ermessensentscheidung der Beklagten nicht entgegen dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung einem unverhältnismäßig großen Teil der Mitarbeiter die Fakultativstufen verschlossen bleiben, wie der Kläger unter Berufung auf eine Entscheidung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts meint (BAG Urteil vom 21. August 1974 - 3 AZR 551/73 - AP Nr. 166 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Das Landesarbeitsgericht ist damit im Rahmen seines Beur-



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



teilungsspielraums zu Recht zu dem Ergebnis gekommen, daß dem Kläger schon eine Vergütung nach Stufe 6 nicht zusteht. Darüber hinaus hat es auch zutreffend berücksichtigt, daß die Beklagte nicht gegen billiges Ermessen verstoßen hat, indem sie die Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung einer Vergütung nach Stufe 7 von der dreijährigen Erfüllung der Voraussetzungen der Gewährung einer Vergütung nach Stufe 6 abhängig gemacht hat. Ergänzend hat das Landesarbeitsgericht insoweit berücksichtigt, daß die Betreuung des Musikprogramms durch den Kläger jedenfalls nicht im Schwerpunktbereich des gesetzlichen Auftrags der Beklagten liegt, so daß unter Berücksichtigung dieses Gesichtspunktes seine Tätigkeit auch nicht im übrigen den Anforderungen der Stufe 7 entspricht. Auch diese Erwägung ist im Hinblick auf den Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Revision macht demgegenüber im wesentlichen geltend, daß die Beklagte bei ihrer Ermessensentscheidung den besonderen Verdiensten des Klägers, seiner Betriebszugehörigkeit und seinem Lebensalter mehr Bedeutung hätte beimessen müssen. Damit legt sie jedoch letztlich nur dar, daß auch eine andere Regelung billig sei. Dies mag durchaus zutreffen. Nach den tariflichen Bestimmungen obliegt jedoch die Auswahl unter verschiedenen billigen Regelungen der Beklagten. Die Gerichte haben nur nachzuprüfen, ob die getroffene Auswahl billigem Ermessen im Sinne von § 315 BGB entspricht (BAG Urteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 370/84 - nicht zur Veröffentlichung bestimmt). Dies hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise bejaht. Die Revision war damit zurückzuweisen.



Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Freitag
Gröbing 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](#)