

Aktenzeichen: 4 AZR 484/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 27. August 2008
- 4 AZR 484/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 5. Dezember 2006
- 93 Ca 16275/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 30. Mai 2007
- 15 Sa 355/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Landschaftsgärtners

Gesetze:

TVG § 1 Auslegung; BGB § 242 Gleichbehandlung; GG Art. 3 Abs. 1; Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (BMT-G II) § 63; Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G vom 7. Juni 1991 § 2, Anlage 1; Tarifvertrag zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes idF vom 25. August 2004 (AnwendungsTV) § 4 Abschnitt B Abs. 1; BGB § 812 Abs. 1 Satz 1 1. Alt.; ZPO § 559 Abs. 1

Leitsätze:

1. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine einem bestimmten Beruf entsprechende Tätigkeit ("Normaltätigkeit") gefordert, sind die Ausbildungsinhalte dieses Berufs während des streitigen Anspruchszeitraums maßgebend. Sie bilden die Vergleichsgrundlage für die Prüfung, ob sich eine Tätigkeit durch "besonders hochwertige Arbeiten" heraushebt.

2. Bestimmt sich die Eingruppierung eines Landschaftsgärtners nach Aufbaufallgruppen, sind diejenigen Tatsachen darzulegen, die den erforderlichen wertenden Vergleich zwischen der (Normal-)Tätigkeit eines Landschaftsgärtners und derjenigen mit dem herausgehobenen Tätigkeitsmerkmal ermöglichen.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 484/07
15 Sa 355/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. August 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

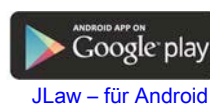
pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. August 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Drechsler für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 30. Mai 2007 - 15 Sa 355/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers 1
und sich daraus ergebende Differenzlohnansprüche.

Der am 17. April 1965 geborene Kläger ist gelernter Landschaftsgärtner 2
und bei dem beklagten Land seit dem 13. Juli 1985 beschäftigt. Der zwischen
den Parteien am 23. Juli 1985 geschlossene Arbeitsvertrag lautet auszugs-
weise wie folgt:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen
des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher
Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31. Januar
1962 mit den zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträgen
sowie den an ihre Stelle tretenden Tarifverträgen - alle in
ihrer jeweils geltenden Fassung -.

Daneben sind die für den Bereich des Arbeitgebers in
Kraft befindlichen und künftig in Kraft tretenden sonstigen
Tarifverträge, sofern sie dieses Arbeitsverhältnis nach
ihrem Geltungsbereich erfassen können, in ihrer
jeweiligen Fassung anzuwenden.

...

§ 5

Der Arbeitnehmer erhält vom Tage der Arbeitsaufnahme
an den Tariflohn der Lohngruppe IV Fallgruppe 1.“

Der Kläger erhält aufgrund eines Bewährungsaufstiegs seit dem 3
1. September 1992 Lohn nach der Lohngr. 5a gemäß der Anlage 1 zum



Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G (vom 7. Juni 1991, nachfolgend: BTV Nr. 2).

Seit Beginn des Jahres 2003 ist der Kläger mit der Durchführung von Baumkontrollen an Straßenbäumen betraut. Er unterzieht dabei ca. 10.000 Bäume im Berliner Bezirk C einer Verkehrssicherungskontrolle. Hierbei wird zunächst eine Sichtkontrolle nach der sog. VTA-Methode (Visual-Tree-Assessment) vorgenommen. Dabei erfolgt eine Inaugenscheinnahme der Bäume vom Boden aus ohne Werkzeuge oder andere Hilfsmittel. Der betreffende Baum wird von allen Seiten begutachtet und anhand bestimmter Parameter wie zB Verzweigungsgrad, Triebzuwachs oder Laubdichte beurteilt. Werden bei der Sichtkontrolle einzelne Defekte oder Auffälligkeiten festgestellt, schließt sich eine weitergehende Baumuntersuchung mit einfachen Werkzeugen und gegebenenfalls speziellen Geräten oder Methoden wie der Messung der elektrischen Leitfähigkeit an. Die Ergebnisse der Baumkontrollen und -untersuchungen werden vom Kläger in eine elektronische Datenverarbeitung eingegeben. Für die Durchführung der Baumkontrollen und -untersuchungen besteht bei dem beklagten Land eine „Beschreibung der Tätigkeiten im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht, insbesondere Baumkontrollen“, in der die einzelnen durchzuführenden Maßnahmen nach der VTA-Methode dargestellt werden. Festgestellte Schäden werden durch eine andere Baumkolonne oder gegebenenfalls durch Fremdfirmen behoben. Der Kläger wirkt bei der Vergabe solcher Firmenleistungen sowie bei deren Überprüfung und Abnahme vor Ort mit. Auch hierüber sind entsprechende Vermerke in der EDV zu erfassen. In den Jahren 2000 bis einschließlich 2006 hat der Kläger eine zweitägige und sieben eintägige Fortbildungsveranstaltungen zu seiner Qualifizierung besucht.

Beim selben Bezirksamt des beklagten Landes ist der Arbeitnehmer S beschäftigt, dessen Tätigkeit zu 80 % aus Baumkontrollen besteht. Aufgrund dieser Tätigkeit wurde er ab dem 12. Mai 2002 in die Lohngr. 6 Fallgr. 22 eingruppiert und erhielt den Hinweis, dass nach dreijähriger Bewährung eine Eingruppierung in die Lohngr. 7 Fallgr. 1 erfolge.



Nachdem der Landesrechnungshof Berlin wiederholt die Eingruppierung der beim beklagten Land beschäftigten Gärtner kritisiert hatte, setzte es im Monat Juli 2003 eine landesweite Arbeitsgruppe ein, an der die beteiligten Verwaltungen mitwirkten. Seit einer Verfügung des beklagten Landes vom 10. Februar 2004 werden neu eingestellte Gärtner lediglich entsprechend der Lohngr. 4 oder der Lohngr. 5a vergütet. Die Arbeitsgruppe kam im April 2006 zu dem Ergebnis, dass die visuellen Baumkontrollen der Lohngr. 5 und die weitergehenden Baumuntersuchungen der Lohngr. 6 zuzuordnen seien.

6

Bereits mit Schreiben vom 22. März 2004 bat der Kläger um Überprüfung seiner Eingruppierung. Das zuständige Bezirksamt wies den Kläger auf die eingesetzte Arbeitsgruppe hin. Eine erneute Überprüfung der Eingruppierung könne nach der endgültigen Bewertung der Aufgabenkreise von Gärtnern vorgenommen werden. Mit weiterem Schreiben vom 28. April 2006 teilte das Bezirksamt dem Kläger mit, dass eine Eingruppierung in die Lohngr. 6 Fallgr. 22 nicht in Betracht komme. Der Kläger nehme zu 70 % seiner Arbeitszeit visuelle Baumkontrollen und zu ca. 10 % weitergehende Baumuntersuchungen vor. Nach der mittlerweile vorliegenden Einschätzung der Arbeitsgruppe seien Tätigkeiten der Baumkontrolle der Lohngr. 5 zuzuordnen. Eine endgültige Bewertung der Einzeltätigkeiten stehe aber noch aus, da zwischen den Bewertungen der Fachbereiche und denen der Arbeitsgruppe Differenzen bestünden. An seinem ablehnenden Standpunkt hielt das Bezirksamt mit Schreiben vom 24. Mai 2006 fest.

7

Mit der am 15. Juni 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger seine Höhergruppierung weiter und verlangt die Zahlung der sich daraus ergebenden Lohndifferenz ab dem 1. Januar 2003. Er ist der Auffassung, dass er seit der Übernahme der Baumkontrolltätigkeiten im Januar 2003 nach der Lohngr. 6 Fallgr. 22 und nach dreijähriger Bewährung nach der Lohngr. 7 Fallgr. 1 zu entlohnen sei. Das Bezirksamt habe in einer „Legende zu den Arbeitsaufzeichnungen für Gärtner der Lohngruppe 6 und höher“ die Tätigkeiten aufgelistet, die „besonders hochwertige Arbeiten“ iSd. Lohngr. 6 Fallgr. 22 seien. Er verrichte fast ausschließlich die dort genannten Tätigkeiten,

8



vor allem übernehme er die Standsicherheitskontrolle von Bäumen sowie die Kontrolle von eigenen und fremden Arbeitskräften. Die Baumkontrollarbeiten und die baumpflegerischen Maßnahmen einschließlich der Neuaufnahme von Straßenbäumen in ein Kataster beanspruchten ca. 65 - 70 % seiner Arbeitszeit. Die Abnahme der Leistungen von Fremdfirmen mache 30 % der Arbeitszeit aus, die restlichen 5 - 10 % seiner Arbeitszeit würden untergeordnete Tätigkeiten in Anspruch nehmen. Für die Baumpflegearbeiten sei die von dem beklagten Land erstellte Legende maßgeblich. Danach seien seine Tätigkeiten zumindest der Lohngr. 6, überwiegend sogar der Lohngr. 7 zugeordnet. Das ergebe sich auch aus den Schreiben des Fachbereichs Grünflächen vom 25. April 2006 und vom 3. Mai 2007, die bestätigten, dass seine Tätigkeit mindestens der Lohngr. 6 zuzuordnen sei. Diese Bewertung entspreche auch dem Stellenplan des beklagten Landes, in dem er mit der Lohngr. 6 Fallgr. 22 eingruppiert sei.

Die Klage sei auch auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes begründet. In seinem Bezirk seien drei weitere Baumkontrollleute tätig. Der Arbeitnehmer S verrichte dieselben Baumkontrollarbeiten. Eine Rückgruppierung sei bei ihm nicht erfolgt. Zwei andere Baumkontrollleute würden sogar nach der Lohngr. 7 vergütet. Zu weiteren Darlegungen für eine Vergütung nach der Lohngr. 6 sei er nicht gehalten. Das beklagte Land sei an seine internen Festlegungen und an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Darüber hinaus beschreibe der BTV Nr. 2 nicht näher, was unter „besonders hochwertigen Arbeiten“ zu verstehen sei. Da keine Festlegungen vorlägen, bestünden Bedenken, dass er den Nachweis für das Eingruppierungsmerkmal zu erbringen habe. Vielmehr bestehe eine Beweislastumkehr zu seinen Gunsten. Eine solche ergebe sich auch aufgrund der internen Festlegungen des beklagten Landes und der Eingruppierung des Arbeitnehmers S.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. das beklagte Land zu verurteilen, an ihn nachträglich für den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2005 als Differenz 1.722,26 Euro



- brutto zu zahlen,
2. das beklagte Land zu verurteilen, an ihn nachträglich für den Zeitraum vom 1. Januar 2006 bis zum 30. November 2006 als Differenz 1.626,13 Euro brutto zu zahlen,
 3. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Dezember 2006 Lohn nach der Lohngr. 7 - hilfsweise nach der Lohngr. 6 - des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass er „besonders hochwertige Arbeiten“ iSd. Lohngr. 6 Fallgr. 22 verrichte. Bei den von ihm mit einem zeitlichen Anteil von 70 % an seiner Tätigkeit ausgeübten Baumkontrollarbeiten handele es sich um normale Aufgaben eines Gärtners. Zu dessen Berufsbild gehöre es, Bäume zu pflegen und zu sanieren. Die Baumkontrolltätigkeiten erfolgten zudem nach Weisung einer Inspektionsleitung, die die Verantwortung für die Verkehrssicherheit der Straßenbäume trage. Der Kläger kontrolliere auch keine Arbeitskräfte. Aus der vom ihm herangezogenen Legende ergebe sich kein Anhaltspunkt für eine Bewertung seines Aufgabengebiets nach der Lohngr. 6. Er verrichte zudem nicht alle dort genannten Tätigkeiten. Die damalige Bewertungsvermutung des Bezirksamts sei zudem falsch. Ein Anspruch ergebe sich auch nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zwei der genannten Baumkontrollleute seien bereits vor der Übernahme dieser Aufgabe in der höheren Lohngruppe eingruppiert gewesen. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers S werde derzeit noch überprüft.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 1. Januar 2006 Entgelt nach der Lohngr. 6 zu zahlen. Der Kläger verrichte seit Januar 2003 hochwertige Arbeiten iSd. Lohngr. 5 Fallgr. 1. Da er sich in dieser Tätigkeit bewährt habe, stehe ihm für die Monate Januar 2006 bis einschließlich November 2006 Vergütung nach Lohngr. 6 Fallgr. 2 zu, die allerdings gemäß § 4 Abschnitt B Abs. 1 des Tarifver-

12



trages zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (idF des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25. August 2004 - nachfolgend: Anwendungs-TV) um acht Prozent zu kürzen sei. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt der Kläger, der Klage auch im Übrigen stattzugeben. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. 13

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht teilweise abgewiesen. 14
Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat auch keinen Anspruch gegen das beklagte Land auf Zahlung des geforderten Lohnes. Seine Tätigkeit erfüllt auf der Grundlage seines Vertrags nicht die Anforderungen der Lohngr. 6 Fallgr. 22 der Anlage 1 zum BTV Nr. 2, so dass auch eine Eingruppierung in die Lohngr. 7 (Fallgr. 1) der Anlage 1 zum BTV Nr. 2 ab dem 1. Januar 2006 infolge eines Bewährungsaufstiegs ausscheidet (unter I). Sein Klagebegehren kann der Kläger auch nicht auf den von ihm herangezogenen Stellenplan und die vorgelegten Schreiben (unter II) oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen (unter III).

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass die Tätigkeit des Klägers seit dem 1. Januar 2003 nicht die Voraussetzungen für den Lohn nach der Lohngr. 6 (Fallgr. 22) der Anlage 1 zum BTV Nr. 2 erfüllt. 15

1. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (nachfolgend: BMT-G II) in der jeweils geltenden Fassung mit den zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträgen Anwendung. Zu 16



den zusätzlichen Tarifverträgen gehört der BTV Nr. 2. Davon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus.

2. Für die zwischen den Parteien streitige Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppen ist nach § 2 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 2 BTV Nr. 2 die zeitlich mit mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit nicht nach sachlich begründeten Ausnahmefällen im Lohngruppenverzeichnis der Anlage 1 zum BTV Nr. 2 etwas anderes festgelegt ist. Anders als der Bundes-Angestelltentarifvertrag in § 22 Abs. 2 stellt der BTV Nr. 2 nicht auf Arbeitsvorgänge ab. Dies steht der Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit oder mehreren jeweils eine Einheit bildenden Teiltätigkeiten für deren jeweils einheitliche tarifliche Bewertung aber nicht entgegen. Dafür gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs, lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng (vgl. Senat 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - AP BMT-G II § 20 Nr. 9; 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - BAGE 117, 92).

17

3. Die Eingruppierungsmerkmale des Lohngruppenverzeichnisses nach § 2 Abs. 1 BTV Nr. 2 iVm. der Anlage 1 zum BTV Nr. 2 lauten, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung:

18

„Lohngruppe 4

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

...

Lohngruppe 5

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, die hochwertige Arbeiten verrichten.

Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann.

...



Lohngruppe 6

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.

2. Arbeiter der Lohngruppe 5 Fallgruppen 1 und 21 bis 42 nach dreijähriger Bewährung in diesen Fallgruppen der Lohngruppe 5.

...

Den Arbeitern der Fallgruppe 1 sind gleichgestellt

...

22. Landschafts- und Friedhofsgärtner, die besonders hochwertige Arbeiten im Sinne der Fallgruppe 1 ausführen, sowie Gärtner, die mit Spezialkulturen in Anzuchteinrichtungen, Baumschulen oder Botanischen Gärten betraut sind.

Lohngruppe 7

1. Arbeiter der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1, 13 bis 38 nach dreijähriger Bewährung in diesen Fallgruppen der Lohngruppe 6.“

4. Die vom Kläger mit der Revision noch allein angestrebte Eingruppierung in die Lohngr. 6 (Fallgr. 22 1. Alt.) setzt voraus, dass der Kläger Landschafts- oder Friedhofsgärtner ist, der besonders hochwertige Arbeiten iSd. Fallgr. 1 ausführt. Diesen Tarifbegriff haben die Tarifvertragsparteien in Satz 2 der Lohngr. 6 Fallgr. 1 näher bestimmt. Das übersieht der Kläger. Danach sind besonders hochwertige Arbeiten solche, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern. Der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass er die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt. Zu einem schlüssigen Vortrag genügt jedenfalls lediglich eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit nicht, wenn das Heraushebungs-

19



merkmal der „besonders hochwertigen Arbeiten“ in Anspruch genommen wird. Allein aus der Betrachtung der Tätigkeit des Klägers sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sich seine Tätigkeit gegenüber derjenigen eines Landschaftsgärtners entsprechend den tarifvertraglichen Hervorhebungsmerkmalen heraushebt. Der Tatsachenvortrag muss erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der Grundtätigkeit des Landschaftsgärtners heraushebt und einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben (vgl. Senat 20. Oktober 1993- 4 AZR 47/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 173; 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 - BAGE 109, 321).

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger übe zwar hochwertige Arbeiten iSd. Lohngr. 5 Fallgr. 1 aus, jedoch keine „besonders hochwertigen Arbeiten“ nach der Lohngr. 6 Fallgr. 22. Das weitere Hervorhebungsmerkmal der „besonderen Umsicht und Zuverlässigkeit“ werde durch seine Tätigkeit nicht erfüllt. Zwar tendiere das Landesarbeitsgericht dazu, die mit einfachen Werkzeugen oder speziellen Methoden durchgeführten Baumuntersuchungen als besonders hochwertige Arbeiten anzusehen, da dazu weitere Untersuchungsmethoden beherrscht werden müssten. Dies könne aber offenbleiben, weil der dafür darlegungs- und beweispflichtige Kläger nicht vorgetragen habe, in welchem Umfang weitergehende Baumuntersuchungen bei ihm anfielen und das beklagte Land einen zeitlichen Umfang von lediglich zehn Prozent angegeben habe. Dieser geringe Anteil rechtfertige keine höhere Eingruppierung.

20

b) Dem folgt der Senat nur im Ergebnis.

21

aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung des Begriffs der besonders hochwertigen Arbeiten und damit um die eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, nur der beschränkten Überprüfung. Sie kann in der Revisionsinstanz nur dahingehend überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff als solchen verkannt hat, ob es bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich wider-

22



spruchsfrei ist (*st. Rspr.*, zB Senat 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 304).

bb) Auch nach diesem eingeschränkten Maßstab sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht rechtsfehlerfrei. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung keinen wertenden Vergleich vorgenommen, ob sich die Tätigkeit des Klägers von derjenigen eines Landschaftsgärtners dadurch hervorhebt, dass er besonders hochwertige Arbeiten im Sinne der Lohngr. 6 Fallgr. 1 verrichtet. Es hat ohne weitere Begründung angenommen, das Heraushebungsmerkmal sei bei den Tätigkeiten des Klägers nicht gegeben. Ein solcher Verstoß durch Unterlassung einer denknotwendig durch ein Hervorhebungsmerkmal geforderten Vergleichsbetrachtung verletzt die bei der Subsumtion zu beachtenden Denkgesetze (*Senat 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - BAGE 117, 92*). 23

cc) Der Senat kann gleichwohl in der Sache selbst entscheiden. Denn diesen wertenden Vergleich lässt auch der Vortrag des dafür darlegungs- und beweispflichtigen Klägers vermissen. Dabei kann es dahinstehen, wie die Einzeltätigkeiten zusammengefasst werden. Denn ihm steht nach seinem Vortrag bei jeder denkbaren Zusammenfassung die geltend gemachte Eingruppierung nicht zu. 24

(1) Entgegen der Auffassung des Klägers obliegt ihm die Darlegungs- und Beweislast für diejenigen Tatsachen, aus denen sich die seiner Meinung nach zutreffende Eingruppierung ergibt. Die Voraussetzungen für eine Beweislastumkehr liegen ebenso wenig vor wie diejenigen der Beweiserleichterung nach den Regeln des Anscheinsbeweises. Es sind auch keine Beweisanzeichen ersichtlich. Die durch den Kläger vorgelegten internen Schreiben und Bewertungen können kein anderes Ergebnis begründen. 25

(a) Es gibt bereits keinen Ursachenzusammenhang zwischen der Ausweisung einer Stelle in einem Stellenplan und der für die Vergütung maßgeblichen tariflichen Wertigkeit der Tätigkeit. Der Inhalt eines Stellenplans ist eingruppierungsrechtlich bedeutungslos (*st. Rspr.*, etwa Senat 15. März 2006 26



- 4 AZR 73/05 - AP ZPO § 551 Nr. 63 mwN). Gleiches gilt für die Einschätzung eines Vorgesetzten des Beschäftigten. Sie deuten nicht auf das Vorliegen einer eingruppierungsrechtlich relevanten Voraussetzung hin (*Senat aaO*). Hinzu kommt, dass die Gesamtumstände dagegen sprechen, hier ein Beweiszeichen zugunsten des Klägers anzunehmen. Die Stellungnahmen des Fachbereichs Grünflächen weichen von der Bewertung der eingesetzten Arbeitsgruppe des beklagten Landes ab. Die Bewertungsdifferenz zwischen verschiedenen Stellen des beklagten Landes verdeutlicht, dass für die Tätigkeit des Klägers keine Umstände oder Erfahrungen vorliegen, die auf ein Beweiszeichen hindeuten. Gleiches gilt für die als Anlage zum Schreiben des Bezirksamts vom 28. April 2006 beigefügte tabellarische Auflistung. Das Bezirksamt hat in dem Schreiben darauf hingewiesen, dass Bewertungsdiskrepanzen zwischen der Arbeitsgruppe und den Grünflächenämtern bestehen.

- (b) Ein anderes ergibt sich im Übrigen nicht aus der von dem Kläger geltend gemachten Bezahlung vergleichbarer Mitarbeiter nach der Lohngr. 6 Fallgr. 22. Diese Umstände können für die Begründung eines Anspruchs auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes herangezogen werden, nicht aber für eine Beweislastumkehr oder für Beweiserleichterungen. 27
- (c) Eine Beweislastumkehr folgt schließlich nicht aus dem von der Revision angeführten Umstand, es läge keine Regelung der Tarifvertragsparteien und „erst recht nicht vom Arbeitgeber“ vor, welche Anforderungen für eine „besonders“ hochwertige Arbeit verlangt würden. Das trifft nicht zu. Die Tarifvertragsparteien haben in Satz 2 zur Lohngr. 6 Fallgr. 1, auf den die Lohngr. 6 Fallgr. 22 verweist, den Tarifbegriff näher bestimmt (s. oben 4 vor a). 28
- (2) Der Kläger ist zwar Landschaftsgärtner iSd. Lohngr. 6 Fallgr. 22. Es fehlt aber an der Darlegung von Tatsachen, die den erforderlichen Vergleich zwischen der (Normal-)Tätigkeit eines Landschaftsgärtners und derjenigen mit den herausgehobenen Tätigkeitsmerkmalen ermöglichen. 29



- (a) Der gebotene Vergleich hätte zunächst erfordert, die Tätigkeit eines Landschaftsgärtners darzulegen, also welches fachliche Können ein Arbeiter im Beruf des Landschaftsgärtners schuldet, der - wie zunächst der Kläger - in die Lohngr. 4 (Fallgr. 1) eingruppiert ist. Demzufolge hätte der Kläger darlegen müssen, welche Ausbildungsinhalte in diesem Beruf nach dem Stand im streitigen Anspruchszeitraum vermittelt werden (*Senat 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 - BAGE 109, 321; 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - BAGE 117, 92*) und welche beruflichen Tätigkeiten danach ein Landschaftsgärtner als Normaltätigkeit schuldet. Weiter hätte der Kläger vortragen müssen, welche darüber hinausgehenden besonders hochwertigen Arbeiten er verrichtet und in diesem Zusammenhang, welches über die Ausbildungsinhalte hinausgehende vielseitige, hochwertige fachliche Können er bei seiner Tätigkeit benötigt. Gleiches gilt für die weiteren Hervorhebungsmerkmale der besonderen Umsicht und Zuverlässigkeit (*vgl. Senat 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - aaO*). 30
- (b) Diesen Anforderungen wird der Vortrag des Klägers nicht gerecht. 31
- Es fehlt ein Sachvortrag des Klägers dazu, welche Anforderungen die Tätigkeit eines Landschaftsgärtner erfüllen muss. Das betrifft sowohl das fachliche Können als auch die Umsicht und Zuverlässigkeit, die bei einem Landschaftsgärtner vorausgesetzt werden. Der Kläger trägt lediglich vor, welche Tätigkeiten er ausübt, und meint, diese erfüllten, vor allem im Hinblick auf die von ihm angeführte Legende zu den Arbeitsaufzeichnungen für Gärtner, das Hervorhebungsmerkmal der „besonders hochwertigen Arbeiten“. 32
- Bereits die vom Kläger als Haupttätigkeit angeführte Standsicherheitskontrolle lässt die tatsächlichen Grundlagen für den erforderlichen Vergleich nicht erkennen. Der Kläger führt zu den weiteren Baumuntersuchungen aus, dass diese keine einfachen Tätigkeiten beinhalteten. Es wird nicht deutlich, aus welchen Gründen sich die weitergehenden Baumuntersuchungen von der Durchschnittstätigkeit eines Landschaftsgärtners durch ein vielseitiges hochwertiges fachliches Können abheben. Der Kläger legt in diesem Zusammenhang nicht dar, welcher über die Ausbildungsinhalte hinausgehende „große Erfahrungsschatz“ und welche „Kenntnisse aus den Zusatzqualifikationen“ für 33



die Baumuntersuchungen zusätzlich zur Ausbildung als Landschaftsgärtner erforderlich sind. Allein der Hinweis auf die von ihm besuchten Fortbildungsveranstaltungen reicht hierfür nicht aus. In seiner Berufungsbegründung bezieht er sich vor allem auf die vergleichbare Tätigkeit des Arbeitnehmers S, ohne allerdings diese näher darzustellen.

Gleiches gilt für die weiteren Hervorhebungsmerkmale der „besonderen Umsicht“. Besonders umsichtig handelt danach derjenige, an den gesteigerte Anforderungen an seine Überlegungen gestellt werden (*Senat 3. Februar 1988 - 4 AZR 493/87 - AP MTB II SV 2 a § 22 Nr. 4*). Es fehlt an einer Darstellung, weshalb sich die Tätigkeit des Klägers von der eines Landschaftsgärtners durch eine besondere Umsicht hervorhebt.

34

II. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger weder aus dem Stellenplan noch aus den internen Stellenbewertungen des beklagten Landes eine Eingruppierung in eine bestimmte Lohngruppe ableiten kann.

35

1. Die Eingruppierung ist der subjektiven Bewertung des Arbeitgebers entzogen und allein aufgrund objektiver Merkmale nach den tariflichen Bestimmungen vorzunehmen (*vgl. Senat 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - AP BAT-O § 27 Nr. 4 zum BAT-OKA mwN*). Der Inhalt eines Stellenplans ist eingruppierungsrechtlich bedeutungslos (*st. Rspr. Senat, zB 12. Juni 1996 - 4 AZR 7/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 213 mwN*). Teilt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Ergebnis einer Kommission zur Bewertung der Stellenbeschreibung mit, so äußert er damit nur eine Rechtsauffassung (*vgl. Senat 22. März 2000 - 4 AZR 116/99 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 275*). Diese kann er wie andere Tätigkeitsbewertungen (zB durch Vorgesetzte) im Falle eines Bewertungsirrtums grundsätzlich wieder korrigieren, ggf. durch eine Rückgruppierung. Die Korrektur kann nur im Einzelfall wegen der Schaffung eines Vertrauenstatbestands als treuwidrig angesehen werden (*vgl. Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340*).

36



2. Es ist deshalb ohne Bedeutung, ob das beklagte Land den Kläger in einem Stellenplan in der Lohngr. 6 Fallgr. 22 führt. Die in den internen Schreiben vom 25. April 2006 und vom 3. Mai 2007 geäußerte Ansicht des Fachbereichs Grünflächen des beklagten Landes ist als bloße Rechtsauffassung nicht maßgeblich. Der Umstand, dass sich die Schreiben auf die Tätigkeit des Klägers beziehen, konnte bei ihm kein nach den Grundsätzen von Treu und Glauben schutzwürdiges Vertrauen begründen. Es ist offensichtlich, dass das nicht an ihn gerichtete Schreiben nur die verwaltungsinterne Meinung einer Dienststelle zum Ausdruck bringt. Bei der vom Kläger in der Revisionsinstanz erstmal vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung seiner Vorgesetzten handelt es sich um einen im Revisionsverfahren nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich unbeachtlichen neuen Tatsachenvortrag. Die Beschreibung enthält zudem keine Aussage zu der dem Kläger zustehenden Lohngruppe.

37

Gleiches gilt im Ergebnis für die vom Kläger vorgelegte „Legende zu den Arbeitsaufzeichnungen für Gärtner der Lohngr. 6 und höher“. Sie beinhaltet eine Auflistung verschiedener, überwiegend gärtnerischer Tätigkeiten die - wie schon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - nicht ausschließlich besonders hochwertige Arbeiten iSd. Lohngr. 6 enthält und zudem keinen Bezug zu den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen aufweist oder einzelne Tätigkeiten eingruppierungsrechtlich bewertet. Die tabellarische Auflistung in der Anlage zum Schreiben des Bezirksamts vom 28. April 2006 ist nach dem unwidersprochenen Vortrag des beklagten Landes nur vorläufig und schon deshalb nicht geeignet, das Begehren des Klägers zu stützen. Das Bezirksamt führt in dem Schreiben selbst aus, dass die mit den Tätigkeitsbeschreibungen verbundenen Bewertungen wegen Diskrepanzen mit den Grünflächenämtern noch nicht endgültig sind (s. auch oben unter I 4 b cc [1] [a]).

38

III. Der Kläger kann die begehrte Eingruppierung und die Lohndifferenz nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beanspruchen.

39

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung

40



zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn die Regelung also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise als willkürlich anzusehen ist. Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Anders ist dies hingegen, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er lediglich aus sachlichen Gründen Arbeitnehmer ausnehmen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift jedoch nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, hingegen nicht beim bloßen - auch vermeintlichen - Normenvollzug (*Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 382/06 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 15; 6. Juli 2005 - 4 AZR 27/04 - BAGE 115, 185, 190 mwN*). Deshalb gibt es keinen Anspruch auf „Gleichbehandlung im Irrtum“ (*BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3*). Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnis von seinem Irrtum die bis dahin ohne Rechtsgrund erbrachten Leistungen weitergewährt und rechtlich mögliche Rückforderungsansprüche nicht geltend macht. Ab diesem Zeitpunkt erbringt er bewusst zusätzliche freiwillige Leistungen. Dann muss er die vergleichbaren Arbeitnehmer gleich behandeln. Stellt er hingegen die rechtsgrundlosen Zahlungen alsbald nach Kenntniserlangung von seinem Irrtum ein und ergreift rechtlich mögliche Maßnahmen zur nachträglichen Korrektur seines Irrtums, ist für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum (*BAG 26. November 1998 - 6 AZR 335/97 - BAGE 90, 219; 24. Februar 2000 - 6 AZR 504/98 -*).

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass der Kläger sich nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen kann, selbst wenn der Arbeitnehmer S bei gleicher Tätigkeit seit dem 12. Mai 2002 nach der Lohngr. 6 (Fallgr. 22) entlohnt wird. 41
- a) Der Kläger behauptet nicht, das beklagte Land habe den Arbeitnehmer S bewusst übertariflich vergütet. Auch nach seiner Darstellung handelt es sich 42



bei dessen Eingruppierung lediglich um einen Normenvollzug durch das beklagte Land. Demzufolge besteht kein Anspruch auf Gleichbehandlung.

b) Es liegt auch kein Ausnahmefall einer bewussten freiwilligen Leistung durch die Weitergewährung einer als zu hoch erkannten und bislang irrtümlich gewährten Vergütungszahlung vor. 43

aa) Das beklagte Land hat in dem Schreiben des Bezirksamts vom 8. Mai 2007 unwidersprochen vorgetragen, dass die Überprüfung der Eingruppierung des Arbeitnehmers S noch andauert. Die Kenntnis einer irrtümlichen Eingruppierung durch das beklagte Land war bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht nicht gegeben. 44

bb) Selbst wenn das beklagte Land bereits nach dem Vorliegen der Einschätzung der Arbeitsgruppe im April 2006 von einer fehlerhaften Eingruppierung des Arbeitnehmers S seit dem 12. Mai 2002 ausgegangen wäre - Eingruppierung in die Lohngr. 5 (Fallgr. 1) wie nunmehr beim Kläger statt in die Lohngr. 6 (Fallgr. 22) -, hätte es diesem ab dem 12. Mai 2005 die Vergütung nach der Lohngr. 6 weiterzahlen müssen, weil sich der Arbeitnehmer nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bewährt hatte. Eine korrigierende Rückgruppierung wäre zwar - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - auch in einem solchen Fall möglich gewesen. Die Rückgruppierung in eine niedrigere Lohngruppe wäre jedoch mit einem gleichzeitig erfolgten Bewährungsaufstieg in die bisherige Lohngruppe verbunden gewesen (vgl. BVerwG 10. Juli 1995 - 6 P 14/93 - AP BPersVG § 75 Nr. 59). Bis zum Vorliegen der Voraussetzungen eines weiteren Bewährungsaufstiegs nach weiteren vier Jahren gemäß der Lohngr. 6a wäre sie ohne Einfluss auf die Vergütung des Arbeitnehmers geblieben. Eine Vergütung des Arbeitnehmers nach der Lohngr. 7 (Fallgr. 1) als Folge eines Bewährungsaufstiegs trotz erkannter fehlerhafter Eingruppierung hat der Kläger nicht geltend gemacht. 45

cc) Das beklagte Land hat auch nicht deshalb eine freiwillige Leistung gegenüber dem Arbeitnehmer S erbracht, weil es auf Rückforderungs- 46



ansprüche für die Zeit vor dem 12. Mai 2005 verzichtet hätte. Der Kläger hat schon nicht dargetan, das beklagte Land sei auf Grundlage des im Monat April 2006 vorgelegten Berichts der Arbeitsgruppe von einer fehlerhaften Eingruppierung für die Vergangenheit ausgegangen. Im Schreiben vom 28. April 2006 hat das für den Kläger zuständige Bezirksamt des beklagten Landes vielmehr mitgeteilt, dass eine endgültige Bewertung der Tätigkeiten auch für die Vergangenheit noch ausstehe.

Darüber hinaus wären im Monat April 2006 etwaige Rückforderungsansprüche nach § 812 Abs. 1 Satz 1 1. Alt BGB für die Zeit bis zum 12. Mai 2005 wegen Versäumung der Ausschlussfrist nach § 63 BMT-G II bereits verfallen und eine Rückforderung nicht möglich (*dazu BAG 26. Oktober 1998 - 6 AZR 335/97 - BAGE 90, 219*). Die Ausschlussfrist gilt auch für die Rückzahlung überzahlter Vergütung infolge fehlerhafter Berechnung durch den Arbeitgeber, wenn ihm die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen (*vgl. zu § 70 BAT: BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 664/02 - AP BAT-O § 70 Nr. 3 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 174; 10. März 2005 - 6 AZR 217/04 - AP BAT § 70 Nr. 38 mwN*). Deshalb braucht der Senat nicht zu entscheiden, ob allein ein Verzicht auf eine Rückforderung überzahlter Beträge für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum einen Anspruch auf Gleichbehandlung begründen kann (*so BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207; 26. Oktober 1998 - 6 AZR 335/97 - BAGE 90, 219*).

47

3. Der Kläger kann sich nicht auf die Vergütung anderer Baumkontrolleure berufen. Hinsichtlich der beiden weiteren von ihm angeführten Baumkontrolleure ist er dem Vortrag des beklagten Landes nicht entgegengetreten, wonach diese schon vor der Übernahme der Baumkontrolltätigkeiten in der höheren Lohngruppe eingruppiert gewesen sind. Anhaltspunkte für eine freiwillige Leistung des beklagten Landes an diese Arbeitnehmer oder etwaige Rückgruppierungsmöglichkeiten sind dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen.

48



4. Bei dem weiteren Vortrag des Klägers zur Vergleichbarkeit seiner Tätigkeit mit der von Gärtnermeistern handelt es sich um einen in der Revisionsinstanz nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO grundsätzlich unbeachtlichen neuen Sachvortrag. 49
- IV. Die Kürzung der beanspruchten Lohndifferenz zwischen der Lohngr. 5a und der Lohngr. 6 für die Monate Januar 2006 bis einschließlich November 2006 um acht Prozent gemäß § 4 Abschnitt B Abs. 1 Anwendungs-TV durch das Landesarbeitsgericht wird von der Revision nicht angegriffen. 50
- V. Die Kosten der erfolglosen Revision hat nach § 97 Abs. 1 ZPO der Kläger zu tragen. 51

Bepler

Bott

Treber

Schmalz

Drechsler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)