

Aktenzeichen: 4 AZR 484/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 15. Februar 1984
- 4 AZR 484/81 -

I. Arbeitsgericht Nienburg Urteil vom 11. November 1980
- Ca 122/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen Urteil vom 16. September 1981
- 5 Sa 25/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Bewährungsaufstieg nach Höhergruppierung

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23, § 23 a Anlage 1 a
VergGr. VII, VI b (Führung von Haus-
haltsüberwachungslisten)

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 484/81

5 Sa 25/81 Niedersachsen

Verkündet am
15. Februar 1984

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister der Verteidigung, die-
ser vertreten durch den Präsidenten der Wehrbereichsverwal-
tung II, Hans-Böckler-Allee 18, 3000 Hannover,

Beklagten, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,
Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte H. Schulz-Koffka, Dr.
G. Schulz-Koffka, Erich-Erdmann Deter, Dr. K. Meine, Dr.
E.-U. Barten und E. Mysegades, Blücherstraße 6, 3000 Han-
nover,

g e g e n

die Verwaltungsangestellte Hedi Gast, Kolping-
straße 28, 2848 Vechta,

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,
Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Karl A. Langer, Wal-
ther Behrens und Thomas J. Diekmann, Jungfernstieg 41,
2000 Hamburg 36,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 1984 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter
Hamm und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Nieder-
sachsen vom 16. September 1981 - 5 Sa
25/81 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Ver-
handlung und Entscheidung an das Beru-
fungsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin steht seit dem 1. Februar 1961 als Verwal-
tungsangestellte in den Diensten der Beklagten und ist im Bereich
der Standortverwaltung D beschäftigt. Ihr obliegt die
Führung von Haushaltsüberwachungslisten. Die Parteien haben die
Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) auf das Ar-
beitsverhältnis vereinbart. Ab 1. August 1961 erhielt die Klä-
gerin Vergütung nach VergGr. VIII BAT und ab 1. Januar 1966 im
Wege des Bewährungsaufstiegs Vergütung nach VergGr. VII BAT.

Mit Schreiben vom 25. November 1966 teilte die Beklagte der
Klägerin mit:



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



"Hiermit wird Ihnen bei der Beschäftigungs-
dienststelle Lw. Park-Regt. 2, D im
Rahmen des Organisations- und Stellenpla-
nes ein Dienstposten der VergGr. VII BAT
als Bürokraft (570-1000 TS 17) mit Wir-
kung vom 1. 10. 1966 übertragen. ...

Sie üben seit dem 1. 10. 1966 Tätigkeiten
mit dem Schwierigkeitsgrad der VergGr. VII,
Fallgruppe 1 nach Anlage 1 a zum BAT aus.
Von diesem Zeitpunkt an rechnet die Be-
währungszeit für eine Höhergruppierung in
die VergGr. VI b BAT."

Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Zahlung des
Differenzbetrages zwischen ihrer erhaltenen Vergütung nach
VergGr. VII BAT und Vergütung nach VergGr. VI b BAT für die
Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. März 1979 in Höhe von DM
2.201,15. Hierzu hat sie vorgetragen, sie übe seit 1. Oktober
1966 eine der VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 entsprechende Tä-
tigkeit aus. Denn das Führen der Haushaltsüberwachungslisten A
(Ausgang) und E (Eingang) setze nähere Kenntnisse der Rech-
nungslegungsordnung, der Reichskassenordnung, der Reichswirt-
schaftsbestimmungen und der Bundeshaushaltsordnung voraus. Diese
Kenntnisse seien als "gründliche Fachkenntnisse" im Sinne der
VergGr. VII BAT anzusehen. Darüber hinaus habe sie sich auch in
dieser Tätigkeit bewährt, so daß ihr ab 1. Januar 1978 Vergütung
nach VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 zustehe. Die Beklagte habe
ihr mit Schreiben vom 25. November 1966 ausdrücklich bestätigt,
daß ab 1. Oktober 1966 der Lauf der Bewährungszeit beginne. Auch
in der Tätigkeitsdarstellung vom 23. November 1977 sei die Be-
klagte davon ausgegangen, daß die von der Klägerin auszuübende
Tätigkeit der VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 b entspreche. Die
Beklagte sei daher verpflichtet gewesen, die Klägerin auch mit



-4-

Tätigkeiten der VergGr. VII BAT zu beschäftigen. Soweit die Beklagte dies nicht getan, andererseits aber den Eindruck erweckt habe, die Klägerin werde mit Tätigkeiten der VergGr. VII BAT beschäftigt, müsse sich die Beklagte nunmehr daran festhalten lassen, da sie einen Vertrauenstatbestand geschaffen habe. Im Rahmen der Fürsorgepflicht müsse die Beklagte die Klägerin so stellen, als wäre sie seit 1. Oktober 1966 mit Tätigkeiten der VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 bzw. 1 b n.F. beschäftigt gewesen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 2.201,15 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, für die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit sei der Einsatz gründlicher Fachkenntnisse nicht erforderlich. Die Klägerin erfülle mit ihrer Tätigkeit vielmehr nur die Merkmale der VergGr. VIII BAT Fallgruppe 1 a. Damit fehle es an einer Voraussetzung des Bewährungsaufstiegs nach VergGr. VI b BAT. Der Klägerin sei die Teilnahme am Bewährungsaufstieg nach VergGr. VI b BAT auch nicht einzelvertraglich zugesagt worden. Insoweit sei bereits die nach § 4 Abs. 2 BAT vorgeschriebene Schriftform der Abrede nicht erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision ver-
folgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klä-
gerin beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Be-
rufungsurteils und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsge-
richt. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann
der Klage nicht stattgegeben werden.

Das Landesarbeitsgericht prüft nicht, ob die Klägerin mit
ihrer Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale der von ihr in Anspruch ge-
nommenen VergGr. VI b BAT erfüllt. Vielmehr leitet es aus dem
Schreiben der Beklagten an die Klägerin vom 25. November 1966
her, daß die Beklagte damit eine verbindliche Zusage erteilt ha-
be, die Klägerin mit Tätigkeiten der VergGr. VII BAT beschäfti-
gen und nach Erfüllung der tariflich vorgesehenen Bewährungszeit
entsprechend höher vergüten zu wollen. Die Erklärung der Beklag-
ten, die einem Formularschreiben maschinenschriftlich hinzugefügt
ist, lautet insoweit: "Sie üben seit dem 1. 10. 1966 Tätigkei-
ten mit dem Schwierigkeitsgrad der VergGr. VII, Fallgruppe 1
nach Anlage 1 a zum BAT aus. Von diesem Zeitpunkt an rechnet die
Bewährungszeit für eine Höhergruppierung in die VergGr. VI b
BAT."

Die Auslegung dieser individuellen Willenserklärung der Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

klagten durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachprüfbar, ob sie gegen Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze verstößt oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt (BAG Urteil vom 8. Juni 1983 - 4 AZR 593/80 -, nicht veröffentlicht unter Hinweis auf BAG Urteil vom 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 -, AP Nr. 68 zu § 4 TVG Ausschlußfristen mit weiteren Nachweisen). Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht stand.

Mit Recht rügt die Revision insoweit die Verletzung der allgemeinen Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB. Danach sind Verträge unter Berücksichtigung der Verkehrssitte und des Grundsatzes von Treu und Glauben auszulegen, wobei der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften ist. Im öffentlichen Dienst ist es - schon im Hinblick auf den Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung und der zweckentsprechenden Verwendung öffentlicher Gelder - allgemein üblich, daß Arbeitnehmer nur nach den einschlägigen tariflichen Vergütungsordnungen vergütet werden. Hierbei wird in einem Arbeitsvertrag üblicherweise auch die Vergütungsgruppe angegeben, nach der der Arbeitnehmer bezahlt wird. Damit bringt der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im allgemeinen nur zum Ausdruck, daß nach seiner Auffassung die dem Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit den Anforderungen dieser Vergütungsgruppe entspricht und der Arbeitnehmer deshalb Vergütung nach der betreffenden Vergütungsgruppe erhalten soll. Diese tatsächliche Übung im öffentlichen Dienst, die zur Verkehrssitte



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gehört (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, § 157 Anm. 3), hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung nicht berücksichtigt. Hätte es die Verkehrssitte insoweit berücksichtigt, hätten besondere Umstände vorliegen müssen, um aus der Erklärung der Beklagten, die Klägerin übe Tätigkeiten der VergGr. VII BAT aus, auf eine verbindliche Zusage der Beklagten schließen zu können, die Klägerin mit Tätigkeiten der VergGr. VII BAT beschäftigen zu wollen und bei Erfüllung der tariflichen Bewährungszeit entsprechend höher zu vergüten. Dies gilt umso mehr, als sich die Tätigkeit der Klägerin aufgrund des Schreibens vom 25. November 1966 nicht ändern sollte, sondern sie nach wie vor mit der Führung von Haushaltsüberwachungslisten betraut war. Besondere, von der tatsächlichen Übung im öffentlichen Dienst abweichende Umstände sind weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt noch von der Klägerin bisher vorgetragen worden.

Insbesondere liegt ein solcher besonderer Umstand nicht darin, daß es vorliegend in dem Schreiben der Beklagten nicht - wie meist üblich - heißt, daß die Klägerin Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe erhalte, sondern daß die Klägerin "Tätigkeiten mit dem Schwierigkeitsgrad der VergGr. VII" ausübe. Diese Formulierung schließt sich folgerichtig an den Text des Formblattes an, der als typische Erklärung bei zahlreichen gleichartigen Vorgängen vom Revisionsgericht frei und unbeschränkt ausgelegt werden kann (vgl. BAG Urteil vom 3. Dezember 1980 - 4 AZR 815/78 -, nicht veröffentlicht; ferner auch BAG Urteil vom 21. April 1982 - 4 AZR 607/79 -, nicht veröffentlicht; BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 - 4 AZR 592/79 -, AP Nr. 2 zu

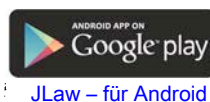


§ 42 SchwbG; BAG 24, 198 = AP Nr. 2 zu § 111 BBiG; BAG Urteil vom 5. Mai 1955 - 2 AZR 356/54 -, AP Nr. 1 zu § 549 ZPO).

Die Auslegung des Formblattes ergibt, daß die Beklagte im Rahmen ihres Stellenplanes Dienstposten nach bestimmten Vergütungsgruppen bewertet und diese auf Arbeitnehmer überträgt. Wenn es im darauffolgenden Satz des Formblattes dann heißt, daß ein Anspruch auf Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe des Stellenplanes erst bei vollständiger Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale nach der Anlage 1 zum BAT entstehe, so wird damit zum Ausdruck gebracht, daß die Beklagte sich tarifgerecht verhalten und demgemäß Vergütung nach der Vergütungsgruppe des Dienstpostens erst zahlen will, wenn die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe erfüllt sind. Zwar hat im vorliegenden Fall die Beklagte diesen Satz des Formblattes gestrichen. Daraus kann man aber noch nicht schließen, daß sie damit der Klägerin Vergütung nach VergGr. VII BAT ohne Rücksicht auf die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale zahlen wollte. Geht man vielmehr davon aus, daß Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich nur die tariflichen Leistungen erbringen wollen, ergibt die Streichung des angeführten Satzes in dem Formvordruck dann einen Sinn, wenn die Beklagte die der Klägerin übertragene Tätigkeit nach VergGr. VII BAT bewertete. Dann wäre es mißverständlich gewesen, wenn die Beklagte gleichwohl gegenüber der Klägerin erklärt hätte, erst bei vollständiger Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale entstehe für die Klägerin ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. VII BAT. Dadurch wäre der Eindruck erweckt worden, die Klägerin erfülle zur Zeit nicht die Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe. Demgemäß



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



ist der in dem Vordruck verwendete Satz über die Entstehung des Anspruchs auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppe des Dienstpostens, der dem Arbeitnehmer übertragen ist, wie folgt zu verstehen: Dem Arbeitnehmer soll verdeutlicht werden, daß die Übertragung eines mit einer bestimmten Vergütungsgruppe bewerteten Dienstpostens allein nicht ausreicht für einen Anspruch auf Eingruppierung in die entsprechende Vergütungsgruppe, es vielmehr auf die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ankommt. Besteht dabei nach Auffassung des Arbeitgebers kein Zweifel an der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale, dann ist es zur Vermeidung von Mißverständnissen geboten, diesen Satz zu streichen. Daher hat die Beklagte durch die Streichung des entsprechenden Satzes gegenüber der Klägerin zum Ausdruck gebracht, daß die Klägerin nach Auffassung der Beklagten tarifgerecht in die VergGr. VII BAT eingruppiert ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Hätte es den Sinn der Streichung des angeführten Satzes berücksichtigt, wäre das Landesarbeitsgericht auch aus diesem Grund möglicherweise zu einer anderen Auslegung des maschinenschriftlichen Zusatzes gekommen. Denn dann liegt die Auslegung nahe, daß die Beklagte mit der Erklärung, die Klägerin über Tätigkeiten der VergGr. VII BAT aus, nur bekräftigen wollte, die der Klägerin übertragenen Tätigkeiten entsprächen nach Auffassung der Beklagten der VergGr. VII BAT.

Ein Vertrauenstatbestand, der einen Vergütungsanspruch der Klägerin nach VergGr. VI b BAT begründen könnte, ist durch die von der Beklagten in dem Schreiben vom 25. November 1966 vertretene Auffassung über die zutreffende Eingruppierung der Klä-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

gerin zugunsten der Klägerin nicht gesetzt worden. Denn die Klägerin konnte sich jederzeit Gewißheit über die tariflichen Tätigkeitsmerkmale verschaffen und insoweit selbst prüfen, ob sie diese auch erfüllte. Jeder Arbeitnehmer muß grundsätzlich damit rechnen, daß bloße Meinungsäußerungen des Arbeitgebers über die zutreffende Eingruppierung sich als unzutreffend erweisen, zumal dann, wenn die Eingruppierung - wie vorliegend - von der Erfüllung unbestimmter Rechtsbegriffe abhängt, die eine sichere Bewertung im allgemeinen nicht ermöglichen. Jedenfalls kann aus bloßen Meinungsäußerungen des Arbeitgebers über die zutreffende Eingruppierung des Arbeitnehmers keine entsprechende rechtsgeschäftliche Bindung des Arbeitgebers hergeleitet werden. Demgemäß folgt aus einer eventuell irrtümlich übertariflichen Vergütung noch nicht der Anspruch eines Angestellten, darüber hinaus an einem außertariflichen Bewährungsaufstieg teilzunehmen und damit weiterhin eine übertarifliche Vergütung zu erhalten. Die vertragliche Vergütung eines Angestellten nach einer bestimmten Vergütungsgruppe des BAT begründet ferner weder den Beweis noch eine Vermutung dafür, daß es sich insoweit um die tarifliche Mindestvergütung handelt (BAG Urteil vom 26. November 1969 - 4 AZR 528/68 -, AP Nr. 8 zu § 23 a BAT).

Das Landesarbeitsgericht wird bei der neuen Verhandlung prüfen müssen, ob aufgrund besonderer Umstände, die von der Klägerin noch vorgetragen werden können, aus dem maschinenschriftlichen Zusatz in dem Schreiben vom 25. November 1966 geschlossen werden kann, daß der Klägerin verbindlich zugesagt worden ist, sie mit Tätigkeiten der VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 bzw. 1 b



n.F. zu beschäftigen. Ist dies zu bejahen, steht der Klägerin nach Ablauf der Bewährungszeit und entsprechender Bewährung Vergütung nach VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 zu. Bei einem solchen Bewährungsaufstieg handelt es sich nicht um einen außertariflichen Bewährungsaufstieg, dessen Vereinbarung nach der Senatsrechtsprechung der Schriftform bedürfte (BAG Urteil vom 26. November 1969 - 4 AZR 528/68 -, AP Nr. 8 zu § 23 a BAT), sondern um einen Bewährungsaufstieg kraft Tarifautomatik aufgrund ausübender Tätigkeit nach VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 bzw. 1 b n.F..

Sollte das Landesarbeitsgericht keine verbindliche Zusage der Beklagten feststellen können, die Klägerin mit Tätigkeiten der VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 bzw. 1 b n.F. zu beschäftigen, wird es prüfen müssen, ob die Klägerin mit ihrer Tätigkeit bei der Führung der Haushaltsüberwachungslisten gründliche Fachkenntnisse im Sinne der VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 b benötigt und damit das Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe erfüllt. Dies ist nach dem bisherigen Vortrag der Klägerin nicht auszuschließen. Die Klägerin hat insoweit unter Angabe ihrer Einzelaufgaben angeführt, welche Vorschriften sie bei ihrer Tätigkeit beachten muß.

War die Klägerin nach VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 bzw. 1 b n.F. einzugruppieren, hat sie die nach VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 erforderliche Bewährungszeit am 15. Januar 1978 erfüllt. Dies hat das Arbeitsgericht im einzelnen zutreffend unter Heranziehung von § 4 Abs. 4 des Tarifvertrages zur Änderung und



-12-

Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Neufassung der Fallgruppen 1)
vom 24. Juni 1975 begründet.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

Dr. Neumann

Hamm

Dr. Feller

Dr. Apfel

Dr. Etzel

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)