

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BAT §§ 23 a, 22, 23, 70; Anlage 1 a VergGr. IV b (Fallgruppe 2) und VergGr. V b (Fallgruppe 1);
ZPO §§ 256, 272 a und 286
Sachbearbeiterin im Sachgebiet Beihilfen bei Wehrbereichsverwaltung

Leitsätze:

1. Die Teilnahme am Bewährungsaufstieg in die VergGr. IV b (Fallgruppe 2) setzt voraus, daß der Angestellte im Zeitpunkt des Aufstieges eine mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnete Tätigkeit der VergGr. V b auszuüben hat. Außerdem muß er während des sechsjährigen Bewährungszeitraumes als ausübende Tätigkeit Aufgaben erledigt haben, die den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b als tarifliche Mindestvergütungsgruppe entsprechen. Eine übertarifliche Vergütung ist unmaßgeblich.
2. Die Vereinbarung einer außertariflichen Teilnahme am Bewährungsaufstieg bedarf nach § 4 Abs.2 BAT der Schriftform. Jedoch kann im Einzelfall die Berufung auf den Formmangel gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen.
3. Gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b (Fallgruppe 1) erfordern eine Steigerung der Fachkenntnisse gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der VergGr. V c und VI b (Fallgruppe 1) der Tiefe und der Breite nach.
4. Eine wirksame Geltendmachung nach § 70 Abs. 1 BAT erfordert, daß der jeweilige Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruches, d.h. der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird.

Aktenzeichen: 4 AZR 485/74

Urteil des BAG vom 10. September 1975 LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 485/74
4 Sa 1028/73 München

URTEIL

Verkündet am
10. September 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteilstenor berichtet
durch Beschluß vom
27. Oktober 1975

gez. Satzky,
Regierungsoberinspektor

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. September 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Burton und Schaible für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Mai 1974 - 4 Sa 1028/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin wurde am 23. Mai 1956 als Angestellte bei der "Annahmestelle Heer" in Augsburg von der Beklagten eingestellt und als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom gleichen Tage sollten für das Arbeitsverhältnis die tariflichen Bestimmungen des öffentlichen Dienstes gelten.

Zum 1. Juli 1957 wurde die Klägerin zur Fernmelde-Lehr- und Versuchsabteilung 612 - Gruppe Verwaltung - in L versetzt. Dort wurde sie zum 1. Februar 1958 in die VergGr. VII TOA höhergruppiert. Sie bearbeitete dort Reise- und Umzugskosten sowie Anträge auf Gewährung von Trennungsentschädigung, Beschäftigungvergütung und Beihilfen. Auf diesem Arbeitsplatz verblieb die Klägerin bis zum 1. Oktober 1961.

Im Jahre 1961 hatte die Beklagte im Bereiche der Bundeswehrverwaltung Mangel an Verwaltungsbeamten der Besoldungsgruppe A 9. Sie besetzte deswegen die entsprechenden Beamtendienstposten weitgehend durch geeignete Angestellte. Diese Angestellten wurden in der Regel zunächst zur Wehrbereichsverwaltung abgeordnet, dort allgemein eingewiesen, alsdann auf einen besonderen Verwaltungslehrgang entsandt und schließlich auf einer Beamtenplanstelle der Besoldungsgruppe A 9 eingesetzt. Dabei wurden ihnen in der Regel Tätigkeiten übertragen, von denen die Beklagte annahm, daß sie den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT entsprächen, weswegen der gesamte Vorgang auch "V b-Aktion" genannt wurde.

Die Klägerin wurde für die Besetzung eines Beamtendienstpostens der Besoldungsgruppe A 9 bei der Wehrbereichsverwaltung VI in Aussicht genommen und zu diesem Zweck mit ihrer sowie mit der Zustimmung des Personalrates ab 2. Oktober 1961 zur Wehrbereichsverwaltung VI, Dezernat II A 5, Fachgebiet Beihilfen, abgeordnet und dort bis zum 23. April 1962 in die Tätigkeit einer Sachbearbeiterin in den Sachgebieten Beihilfen, Trennungsentschädigung, Umzugskosten, Vorschüsse und Unterstüt-



- 3 -

zungen eingewiesen. Im Anschluß daran wurde die Klägerin vom 25. April bis 7. Juni 1962 zusammen mit 22 anderen Angestellten der VergGruppen VII und VI b BAT aus dem Dienstbereich der Wehrbereichsverwaltung VI an die Bundeswehrverwaltungsschule zum dritten Vorbereitungslehrgang für Angestellte, die für eine Verwendung auf Dienstposten der Besoldungsgruppe A 9 vorgesehen waren, abgeordnet und dort im Fachgebiet Personal- und Gebührenwesen unterwiesen.

Vom 1. Oktober 1962 bis 31. März 1967 wurde die Klägerin als sogenannte "selbständige Sachbearbeiterin" im Sachgebiet "Beihilfen" des Dezernates II A 5 der Wehrbereichsverwaltung VI beschäftigt. Hier oblag ihr die Festsetzung von Beihilfen nach den Beihilfevorschriften des Bundes unter Beachtung der dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften, der ärztlichen Gebührenordnungen und der einschlägigen tariflichen Vorschriften, die Anerkennung der Beihilfefähigkeit in den dafür vorgeschriebenen Fällen, die Erstellung und Überwachung der Auszahlungslisten und die Erledigung des dazugehörigen Schriftwechsels. Dabei hatte die Klägerin auch die Berechtigung zur sachlichen Feststellung. Für diese ihre Tätigkeit trug die Klägerin die volle Verantwortung. Zugleich hat sie andere Mitarbeiter im Sachgebiet Beihilfen eingewiesen, Ablehnungsbescheide vorbereitet und gelegentlich auf Weisung des Sachgebietsleiters Festsetzungen anderer Beihilfesachbearbeiter nachberechnet.

Mit Wirkung vom 1. April 1962 wurde die Klägerin nach M versetzt, beim Dezernat II A 5 der Wehrbereichsverwaltung VI in eine Beamtenplanstelle der Besoldungsgruppe A 9 eingewiesen und zugleich nach der VergGr. VI b BAT höhergruppiert. Am 1. Oktober 1962 erfolgte ihre Höhergruppierung in die VergGr. V b BAT. Die beiden Höhergruppierungen wurden der Klägerin gleichzeitig in einem Schreiben der Wehrbereichsverwaltung vom 4. Oktober 1962 mitgeteilt.

Die Wehrbereichsverwaltung VI hat sämtliche Teilnehmer des dritten Verwaltungslehrgangs bis spätestens 1. Oktober 1962 in die VergGr. V b BAT höhergruppiert und ihnen Tätigkeiten übertragen, von denen sie annahm, daß sie jeweils

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



- 4 -

- 4 -

die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT erfüllten. Auch bei der Klägerin ging die Wehrbereichsverwaltung davon aus, ihre Tätigkeit als selbständige Beihilfensachbearbeiterin entspreche den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe.

Unter dem 19. Juli 1965 wurde der Wehrbereichsverwaltung das (nicht veröffentlichte) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juli 1963 - 4 AZR 233/62 - bekanntgegeben, worin entschieden worden war, daß die Tätigkeit eines Beihilfebearbeiters nur den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VI b BAT entspreche und nicht denen der VergGr. V b BAT. Zugleich wurde die Wehrbereichsverwaltung deswegen angewiesen, in Zukunft neu einzustellende Bearbeiter von Beihilfen nur noch nach der VergGr. VI b BAT einzugruppieren. Im Hinblick auf den damals zu erwartenden Tarifvertrag über einen Bewährungsaufstieg bestimmte unter dem 6. August 1965 der Bundesminister der Verteidigung in Übereinstimmung mit dem Bundesminister des Innern, daß die in die VergGr. V b BAT eingereihten Bearbeiter von Beihilfen in dieser Vergütungsgruppe verblieben, an einem etwaigen Bewährungsaufstieg jedoch nicht mehr teilnahmen. Zugleich bat das Bundesverteidigungsministerium seine nachgeordneten Behörden, darum bemüht zu sein, diese Angestellten mit Tätigkeiten zu beschäftigen, die ihrer Eingruppierung in die VergGr. V b BAT entsprächen.

Unter dem 2. Mai 1966 wurde der Klägerin und ihren in gleicher Lage befindlichen Mitarbeitern das vorgenannte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juli 1963 übersandt und ihr zugleich der Inhalt des Erlasses des Bundesverteidigungsministeriums vom 6. August 1965 mitgeteilt. Zugleich wurde der Klägerin angekündigt, in Kürze werde ihre "anderweitige Unterbringung" verfügt. Hierauf richtete die Klägerin unter dem 30. Oktober 1966 an die Wehrbereichsverwaltung ein Schreiben des folgenden Inhalts:

- 5 -



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



- 5 -

"Bezugnehmend auf das Vorgangsschreiben und den beim Dezernat II A 3 bekannten Sachverhalt verweise ich auf meinen Anspruch auf die Vergütungsgruppe V b (fünf) BAT, in die ich mit Wirkung vom 1. Oktober 1962 eingestuft bin. Zunächst soll diese Eingabe lediglich der vorsorglichen Fristwahrung gemäß § 70 Abs. 1 BAT dienen."

Unter dem 9. Dezember 1966 beantragte die Wehrbereichsverwaltung beim Verteidigungsministerium, der Klägerin und vier anderen Angestellten in gleicher Lage die Zeit, in der sie nach der VergGr. V b BAT vergütet worden waren, ganz oder wenigstens teilweise auf die Bewährungszeit anzurechnen. Dieser Antrag wurde abgelehnt. Den Angestellten D und Sch wurden zum 1. Dezember 1966 den weiteren betroffenen Angestellten, darunter auch der Klägerin, zum 1. April 1967 Tätigkeiten übertragen, die nach Auffassung beider Prozeßparteien den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen. Zum 31. Dezember 1972 ist die Klägerin auf ihren Wunsch durch Aufhebungsvertrag bei der Beklagten ausgeschieden.

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an die Klägerin für den Zeitraum vom 1. Oktober 1968 bis zum 31. Dezember 1972 Vergütung nach der VergGr. IV b BAT zu zahlen und die Differenzbeträge mit 4 v.H. Zinsen jeweils ab Fälligkeit zu verzinsen. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihre Tätigkeit habe während dieses Zeitraumes der VergGr. V b BAT entsprochen, weil sie Sachbearbeiterin gewesen sei und auf einem Beamten dienstposten der Besoldungsgruppe A 9 gearbeitet habe, auch deswegen, weil sie bei einer Mittelbehörde tätig gewesen sei, ferner aufgrund der Schwierigkeit und Vielgestaltigkeit des Beihilfenrechts, das zudem sehr häufig geändert worden sei. Berücksichtigt werden müsse, daß sie auch die Befugnis zur Feststellung der sachlichen Richtigkeit besessen habe. Insbesondere hätten ihr aber auch schon vor dem 1. April 1967 Tätigkeiten übertragen werden können, von denen festgestanden habe, daß sie den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprächen. Die Unterlassung der früheren Zuweisung solcher Tätigkeiten an sie stelle sich als Verletzung der Fürsorgepflicht dar.



Im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Angestellten habe die Beklagte ihr gegenüber den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, denn diesen seien schon vor ihr den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechende Aufgaben übertragen worden. Ihr Arbeitsplatz sei zudem nicht, wie es hätte geschehen müssen, arbeitswissenschaftlich oder in sonstiger Weise überprüft worden. Schließlich habe der Personaldezernent der Wehrbereichsverwaltung, Dr. B, nach einer Personalversammlung alsbald nach der im Mai 1966 erfolgten Bekanntgabe des Erlasses des Verteidigungsministeriums vom 6. August 1965 erklärt, er werde Mittel und Wege finden, um eine Benachteiligung auszuschließen. Die bei dem Dezernat II A 5 verbrachte Zeit werde – so habe Dr. B weiter gesagt – auf den Bewährungsaufstieg angerechnet, alle kämen zu ihrem Recht. Darauf habe sie, die Klägerin, Dr. B entgegnet, hoffentlich könne man sich darauf verlassen, worauf Dr. B seinerseits lachend erwidert habe: "Sie können sich darauf verlassen und mich beim Worte nehmen.". Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin in der Zeit vom 1. Oktober 1968 bis 31. Dezember 1972 nach der VergGr. IV b BAT zu vergüten und die sich daraus ergebenden Differenzbeträge jeweils ab Fälligkeit mit 4 v.H. zu verzinsen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, sie habe sich alsbald nach Bekanntgabe des Erlasses vom 6. August 1965 bemüht, der Klägerin Aufgaben zu übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen. Es sei ihr jedoch nicht möglich gewesen, sofort alle in Betracht kommenden Angestellten gleichzeitig auf solchen Stellen unterzubringen. Abgesehen davon habe man damals mit der Übertragung der Beihilfenangelegenheiten an die Standortverwaltungen gerechnet. Daraus, daß man auch bei der Wehrbereichsverwaltung der irrigen Auffassung gewesen sei, die Tätigkeit der Klägerin entspreche den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT, könne der Klägerin kein Rechtsvorteil entstehen. Dr. B habe der Klägerin weder Zusagen gemacht noch machen dürfen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 9.180,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die begründete Revision führt zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Mit Recht betrachtet das Landesarbeitsgericht die von der Klägerin erhobene Feststellungsklage als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen sogenannten Eingruppierungsfeststellungsklagen, deren sämtliche prozessualen Erfordernisse erfüllt sind. Der Zulässigkeit der Feststellungsklage nach § 256 ZPO steht auch nicht entgegen, daß die Klägerin ihre Gehaltsansprüche zumindest teilweise im Wege der Leistungsklage hätte verfolgen können. Einmal bestehen nämlich für die Klägerin Berechnungsschwierigkeiten. Zudem führt eine Feststellungsklage vorliegend zur Bereinigung des gesamten zwischen den Parteien streitigen Komplexes. Schließlich ist zu erwarten, daß die Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts auch einem Feststellungsurteil Folge leisten wird (vgl. Urteil des Senats vom 13. Februar 1974 - 4 AZR 192/73 [demnächst] AP Nr. 4 zu § 70 BAT).

Zwischen den Parteien hat, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, bis zum 31. Dezember 1969 der BAT und dessen Anlage 1 a aufgrund der vertraglichen Vereinbarung der Parteien als Vertragsrecht gegolten. Für die Folgezeit gilt dasselbe für die Bestimmungen des gekündigten BAT sowie der ebenfalls gekündigten Anlage 1 a dazu (vgl. Urteil des Senats vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 -, [demnächst] AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

Das Landesarbeitsgericht nimmt weiterhin mit Recht an, daß die Klage wegen Ablaufes der tariflichen Ausschlußfrist des § 70 Abs. 1 BAT insoweit unbegründet ist, als sie den Zeitraum bis 31. Januar 1969 betrifft. Wenn die Klägerin nämlich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem von diesem in Bezug genommenen Inhalt ihrer Personalakten unter dem 30. Oktober 1966 an die Wehrbereichsverwaltung schrieb



- 8 -

"Bezugnehmend auf.....verweise ich auf meinen Anspruch auf die Vergütungsgruppe V b (fünf) BAT, in die ich mit Wirkung vom 1. Oktober 1962.....einstuft bin...".

so kann darin die Geltendmachung des Anspruches auf Vergütung nach der VergGr. IV b BAT, um den die Parteien nunmehr streiten, jedenfalls nicht erblickt werden. Einmal ist von Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe in diesem Schreiben der Klägerin nämlich überhaupt nicht die Rede. Im übrigen setzt eine tarifkonforme Geltendmachung nach § 70 Abs. 1 BAT voraus, daß einmal der jeweilige Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und außerdem auch die Höhe des Anspruches, d.h. der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird (vgl. Urteil des Senats vom 13. Februar 1974 -4 AZR 192/73 -, „demnächst“ AP Nr. 4 zu § 70 BAT im Anschluß an BAG 9, 296 „299“ = AP Nr. 5 zu § 4 TVG Ausschußfristen sowie BAG 14, 156 „161“ = AP Nr. 23 zu § 615 BGB; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1, S. 636; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 140). An allen diesen Voraussetzungen fehlt es bei dem Schreiben der Klägerin vom 30. Oktober 1966, was die Vergütungsgruppe IV b BAT betrifft. Da die Klägerin jedoch nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Klageforderung in tarifgerechter Weise unter dem 31. Juli 1969 geltend gemacht hat, ist diese, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, für die Zeit ab 1. Februar 1969 nicht wegen Ablaufes der tariflichen Ausschußfrist untergegangen.

Unter Bezugnahme auf VergGr. IV b Fallgruppe 2 BAT begehrt die Klägerin Teilnahme am Bewährungsaufstieg. Danach war es zunächst notwendig, daß sie am Tage, von dem ab die Klägerin höhere Vergütung im Wege des Bewährungsaufstiegs begehrt, nämlich am 1. Oktober 1968, eine den Merkmalen der VergGr. V b entsprechende, mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnete Tätigkeit auszuüben hatte (vgl. BAG 21, 147 = AP Nr. 2 zu § 23 a BAT, ferner



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



JLaw – für Android

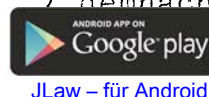


JLaw – für iOS

die Entscheidungen BAG AP Nr. 8, 9 und 10 zu § 23 a BAT). Die Voraussetzungen dieses ersten tariflichen Erfordernisses für die Teilnahme am Bewährungsaufstieg sind vorliegend unstreitig und nach den entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei der Klägerin erfüllt.

Um am Bewährungsaufstieg teilnehmen zu können, müßte die Klägerin sich aber außerdem in der vollen Bewährungszeit, die vorliegend sechs Jahre beträgt, in einer von ihr auszuübenden Tätigkeit bewährt haben, die den Merkmalen derjenigen tariflichen Vergütungsgruppe entspricht, aus der sie in die begehrte VergGr. IV b aufsteigen will. Demgemäß müßte die Klägerin vor dem 1. Oktober 1968 bereits sechs Jahre als auszuübende Tätigkeit Aufgaben erledigt haben, die den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT entsprachen, wobei es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, nicht darauf ankommt, wie die Vertragsparteien oder ihre vorgesetzten Dienststellen die Tätigkeit der Klägerin bewertet haben, sondern allein darauf, ob diese objektiv den Tätigkeitsmerkmalen der Ausgangsfallgruppe entsprochen hat oder nicht und wobei eine übertarifliche Vergütung unmaßgeblich ist (vgl. BAG 21, 147 150 = AP Nr. 2 zu § 23 a BAT; BAG AP Nr. 8 und 9 zu § 23 a BAT). Dabei weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß die tatsächliche Vergütung eines Angestellten nicht einmal eine Vermutung dafür begründet, daß die von ihm auszuübende Tätigkeit den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entspricht (vgl. BAG 21, 147 152 = AP Nr. 2 zu § 23 a BAT und BAG AP Nr. 8 zu § 23 a BAT im Anschluß an BAG 10, 295 300 = AP Nr. 77 zu § 3 TOA).

Das Landesarbeitsgericht nimmt weiterhin in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung bei der Klägerin eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit an, die es rechtsfehlerfrei u.a. mit dem inneren Zusammenhang aller der Klägerin übertragenen Aufgaben und der Behördenorganisation begründet (vgl. Urteil des Senats vom 26. Februar 1975 - 4 AZR 225/74 -, demnächst AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT, im Anschluß an die Urteile vom 16. Oktober 1974 - 4 AZR 1/74 -, demnächst AP Nr. 81 zu §§ 22, 23 BAT, 11. Dezember 1974 - 4 AZR 91/74 -, demnächst AP Nr. 82 zu



- 10 -

zu §§ 22, 23 BAT und 9. November 1973 - 4 AZR 27/73 -,
[demnächst] AP Nr. 77 zu §§ 22, 23 BAT, auch zur Ver-
öffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Da-
bei weist das Landesarbeitsgericht auch mit Recht da-
rauf hin, daß allein daraus, daß neben der Klägerin noch
andere Angestellten die gleiche Tätigkeit wie sie bei
der Wehrbereichsverwaltung verrichtet haben, nicht der
Schluß gezogen werden kann, deswegen komme eine einheit-
lich zu bewertende Gesamttätigkeit bei der Klägerin
nicht in Betracht.

Für den Zeitraum bis zum 30. September 1963 geht das
Landesarbeitsgericht mit Recht von den bis dahin gülti-
gen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1
aus, wonach zu vergüten waren:

"Angestellte im Büro-, Buchhalterei- und sonsti-
gen Innendienst und Außendienst in Tätigkeiten,
die neben gründlichen, umfassenden Fachkenntnis-
sen ihres Aufgabenkreises auch gründliche viel-
seitige Fachkenntnisse auf anderen, mit ihrem
Arbeitskreis zusammenhängenden Gebieten der Ver-
waltung, bei der sie beschäftigt sind, und über-
wiegend selbständige Leistungen erfordern."

Dabei nimmt das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung
mit der Senatsrechtsprechung an, daß bezüglich der Fach-
kenntnisse diese Tätigkeitsmerkmale dann als erfüllt an-
zusehen waren, wenn die von dem Angestellten überwiegend
auszuübende Tätigkeit den Einsatz umfassender Fachkennt-
nisse erfordert, wobei umfassende Fachkenntnisse dann an-
zunehmen waren, wenn ein breites, dem quantitativen Umfang
der Kenntnisse nach bedeutsames Wissen auf den für den Auf-
gabenkreis des Angestellten in Betracht kommenden Gebie-
ten der Verwaltung gefordert wird (vgl. BAG 13, 39 [43]
= AP Nr. 85 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 86 und 92 zu § 3 TOA; BAG
13, 296 [300] = AP Nr. 93 zu § 3 TOA; BAG 14, 231 [235]
= AP Nr. 99 zu § 3 TOA und BAG 14, 251 [253] = AP Nr.
100 zu § 3 TOA), während das damalige weitere tarifliche
Erfordernis gründlicher vielseitiger Fachkenntnisse auf
sonstigen Verwaltungsgebieten nach der Senatsrechtsprechung
bereits in dem zuvor behandelten Merkmal gründlicher, um-
fassender Fachkenntnisse des Aufgabenkreises mitenthalten

W... 1. BAG AP Nr. 86 zu § 3 TOA sowie BAG 13, 296



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

[299 - 300] = AP Nr. 93 zu § 3 TOA).

Bei der Subsumtion des Sachverhalts ist das Landesarbeitsgericht von diesem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen. Es hat ihn auch entgegen den Ausführungen der Klägerin in der Revision dabei nicht wieder verlassen. Im Gegensatz zu den gegenteiligen Andeutungen der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht auch nicht etwa aus dem Urteil des Senats vom 24. Juli 1963 - 4 AZR 233/62 - allgemein und abstrakt den Schluß gezogen, wer Beihilfen bearbeitet, könne ausnahmslos nur in die VergGr. VI b BAT eingruppiert werden, wovon in rechtsirriger Weise die Verteidigungsverwaltung ausgegangen war, wobei sie verkannt hat, daß gerichtliche Entscheidungen, auch solche der Revisionsgerichte, immer nur einen konkreten Einzelfall betreffen können. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr mit einer abgewogenen und sehr gründlichen Begründung in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise im einzelnen ausgeführt, warum nach seiner Auffassung die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 (alte Fassung) nicht erfüllt hat. Dabei hat es sich auch eingehend mit allen von den Parteien vorgebrachten Argumenten und Gesichtspunkten auseinandergesetzt. Bei der Subsumtion hat sich das Landesarbeitsgericht auch stets im Rahmen des insoweit den Tatsachengerichten zustehenden Beurteilungsspielraumes gehalten. So hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei berücksichtigt, daß es Beihilfefälle unterschiedlicher Schwierigkeit gibt, daß das Beihilferecht oft geändert worden ist und daß außergewöhnliche Fälle an die Verwaltungsjuristen verwiesen oder sogar dem Ministerium vorgelegt werden konnten. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiter ausgeführt, auch die der Klägerin übertragene Feststellungsbe fugnis rechtfertige für sich allein keine andere rechtliche Beurteilung und auch aus haushaltsrechtlichen Bestimmungen könne insoweit nichts zu ihren Gunsten hergeleitet werden. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind deswegen zutreffend, weil auf diese Umstände die hier allein in Betracht kommenden, zuvor gewürdigten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unmittelbar nicht abstellen.



Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze sind insoweit weder ersichtlich noch gerügt. Es sind auch keine entscheidungserheblichen Umstände außer Betracht geblieben. Damit sind die entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (vgl. Urteil des Senats vom 11. Dezember 1974 - 4 AZR 91/74 -, „demnächst“ AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an das Urteil des Senats vom 13. Februar 1974 - 4 AZR 192/73 -, „demnächst“ AP Nr. 4 zu § 70 BAT sowie BAG AP Nr. 69 zu §§ 22, 23 BAT).

Was demgegenüber die Klägerin, auch in der Revision, einwendet, ist durchweg unbegründet. Sie kann sich, weil darauf die tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht abstellen, nicht darauf berufen, daß sie bei einer Mittelbehörde Dienst getan hat. Es kommt auch nicht darauf an, ob sie verwaltungsintern als "Sachbearbeiterin" bezeichnet worden ist, weil bei den Merkmalen der VergGr. V b Fallgruppe 1 BAT die tarifliche Mindestvergütung - im Gegensatz zu anderen Fällen - nicht davon abhängig gemacht wird, ob ein Angestellter Tätigkeiten eines Sachbearbeiters verrichtet oder auch nur innerdienstlich so bezeichnet wird. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht auch darauf hin, daß es für die tarifrechtliche Beurteilung der Tätigkeit der Klägerin entgegen ihrer Meinung weder einer arbeitswissenschaftlichen Begutachtung ihres Arbeitsplatzes noch einer Arbeitsplatzbesichtigung bedarf (vgl. BAG AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiter hervorgehoben, daß es entgegen den Einwendungen der Klägerin auch nicht darauf ankommt, daß sie auf einem Beamtendienstposten tätig war, wie dieser im Stellenplan ausgewiesen war und welche Tätigkeiten vergleichbare Beamte verrichten (vgl. Urteil des Senats vom 19. März 1975 - 4 AZR 265/74 -, „demnächst“ AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an das Urteil vom 9. November 1973 - 4 AZR 27/73 -, „demnächst“ AP Nr. 77 zu §§ 22, 23 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, auch BAG AP Nr. 38 und 60 zu §§ 22, 23 BAT). Dabei weist das Landesarbeitsgericht richtig darauf hin, daß an dieser



rechtlichen Konsequenz sich nicht etwa deswegen etwas ändert, weil der BAT an verschiedenen Stellen zu konkreten Gegenständen (etwa Reisekosten) auf das Beamtenrecht verweist. Wie das Landesarbeitsgericht weiterhin zutreffend ausführt, reicht es auch nicht aus, wenn die Klägerin über gründliche, umfassende Fachkenntnisse persönlich verfügt; nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen müssen derartige Fachkenntnisse vielmehr für die auszuübende Tätigkeit notwendig sein.

Für den folgenden Zeitraum ab 1. Oktober 1963 geht das Landesarbeitsgericht mit Recht von den neugefaßten Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 aus, nach denen nunmehr im Gegensatz zu den niedrigeren Vergütungsgruppen VI b und V c BAT (jeweils Fallgruppe 1) gründliche, umfassende Fachkenntnisse verlangt werden, was, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, eine Steigerung der Fachkenntnisse der Tiefe und der Breite nach bedeutet, wobei sich aus der Breite der benötigten Fachkenntnisse auch deren Tiefe ergeben kann (vgl. Urteile des Senats vom 19. März 1975 - 4 AZR 265/74 -, „demnächst“ AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT und 12. Februar 1975 - 4 AZR 219/74 -, „demnächst“ AP Nr. 83 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an BAG AP Nr. 12, 48 und 72 zu §§ 22, 23 BAT, letztere Entscheidung auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Dabei grenzt das Landesarbeitsgericht in zutreffender Weise eingangs die gründlichen, umfassenden der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 von den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der VergGruppen V c und VI b BAT (jeweils Fallgruppe 1) ab; es verläßt auch hier bei der Subsumtion nicht den richtigen Rechtsbegriff. Das Landesarbeitsgericht führt hierbei in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes im einzelnen aus, warum die Aufgaben der Klägerin die tariflich vorgeschriebene Breite der Fachkenntnisse nicht erfordern, wobei es wiederum sämtliche von der Klägerin vorgebrachten Gesichtspunkte und ihr gesamtes Prozeßvorbringen eingehend berücksichtigt. Dabei bedarf es keiner Entscheidung über die vom Landesarbeitsgericht



angeschnittene Frage, ob - im Umkehrschluß zur Rechtsprechung des Senats - auch aus der Tiefe der benötigten Fachkenntnisse auf deren Breite geschlossen werden kann, wofür gewichtige Gesichtspunkte sprechen, weil das Landesarbeitsgericht letztlich bei der Klägerin auch die tariflich geforderte Tiefe der Fachkenntnisse verneint hat. In revisionsrechtlich nicht angreifbarer Weise kommt daher das Landesarbeitsgericht auch hier zu dem Ergebnis, daß die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 (neue Fassung) nicht entsprochen hat. Auch insoweit sind Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze weder ersichtlich noch gerügt. Auch vermag die Klägerin selbst keine Umstände anzugeben, die das Landesarbeitsgericht bei der Subsumtion unberücksichtigt gelassen haben könnte.

Weiterhin hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß mit der Klägerin zwar wirksam ihre Vergütung nach der VergGr. V b BAT vertraglich vereinbart worden ist, daß die Parteien jedoch keine entsprechende vertragliche Vereinbarung des Inhalts getroffen haben, daß die Klägerin nur mit Tätigkeiten hat beschäftigt werden sollen, die ihrerseits den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen. Dagegen spricht, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, schon der naheliegende Gesichtspunkt, daß die Klägerin, ihre Dienststelle und ihre Vorgesetzten in der gemeinsamen, aber irrigen Annahme, diese Tätigkeit entspreche den Merkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1, über einen langen Zeitraum hin übereinstimmend die Tätigkeit der Klägerin auf dem Gebiete des Beihilfewesens als die arbeitsvertraglich geschuldete angesehen haben. Darüber hat auch, wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausführt, zwischen den Parteien niemals eine Meinungsverschiedenheit bestanden. Da es sich zudem insoweit um eine atypische Vertragsvereinbarung handelte, kommt eine Überprüfung durch das Revisionsgericht ohnehin nur insoweit in Betracht, ob die Auslegung durch die Tatsacheninstanz rechtlich möglich



ist, ob gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze verstoßen worden ist, ob die Auslegung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (vgl. Urteil des Senats vom 16. Oktober 1974 - 4 AZR 29/74 -, „demnächst“ AP Nr. 1 zu § 705 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, im Anschluß an das Urteil des Senats vom 27. Februar 1974 - 4 AZR 544/72 -, „demnächst“ AP Nr. 1 zu § 307 BGB; BAG 4, 360 „364“ = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 5, 221 „223“ = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung sowie BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO). Die hier vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Vertragsauslegung ist jedoch entgegen den Ausführungen der Revision nicht nur rechtlich möglich, sondern nach den unstreitigen Umständen des Falles sogar naheliegend. Es sind auch weder Verstöße gegen Auslegungsgrundsätze sowie Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ersichtlich noch irgendwelche für die Auslegung wesentlichen Umstände außer Betracht geblieben. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr alle hierzu von den Parteien vorgebrachten Umstände gründlich und im einzelnen gewürdigt, wogegen auch die Revision keine durchgreifenden Einwendungen zu erheben vermag. Entgegen der Auffassung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht insbesondere mit überzeugender Begründung und für das Revisionsgericht bindend aus der Abkommandierung der Klägerin zu der "Aktion V b" für sich allein nicht den Schluß einer damit verbundenen Zusage der Beklagten gezogen, in Zukunft die Klägerin nur noch mit Tätigkeiten der VergGr. V b BAT zu beschäftigen.

Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin ohne Rechtsfehler erkannt, daß darin, daß die Beklagte der Klägerin nicht schon früher eine den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechende Tätigkeit zugewiesen hat, für sich allein keine Verletzung der arbeitgeberseitig geschuldeten Fürsorgepflicht erblickt werden kann. Zwar ist der Arbeitgeber grundsätzlich gehalten, sich gegebenenfalls für die Belange seines Arbeitnehmers in angemessener Weise einzu-



setzen, auf sein Wohl bedacht zu sein und alles zu unterlassen, was seine Interessen zu schädigen geeignet ist (vgl. BAG 23, 101 [-107_] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, S. 390; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, S. 471; Mohnen in Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, Dienstvertrag, Anm. vor § 617 S. 1445 ff.). Diese Grundsätze besagen jedoch für sich allein nichts darüber, welche konkreten Pflichten im Einzelfall bestehen und in welchem Umfange ihnen nachzukommen ist. Dies bestimmt sich vielmehr nach dem Arbeitsvertrag, nach den betrieblichen Möglichkeiten und nach den Grundsätzen von Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit, wobei die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht überspannt werden darf (BAG 23, 101 [-107_] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG im Anschluß an BAG 10, 65 [-74_] (Großer Senat) = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie BAG 12, 15 [-17 ff._] (Großer Senat) = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Gefährdungshaftung des Arbeitgebers).

Aus den diesen Grundsätzen entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß allein darin, daß die Beklagte die Klägerin nicht schon früher als geschehen mit Aufgaben der VergGr. V b BAT beauftragt hat, weder die objektiven Voraussetzungen einer Fürsorgepflichtverletzung im zuvor ausgeführten Rechtssinn noch ein Verschulden liegen, das Voraussetzung für einen entsprechenden Schadensersatzanspruch ist. Dabei hat das Landesarbeitsgericht insbesondere und mit Recht darauf hingewiesen, daß nach seinen den Senat bindenden Feststellungen zu einem früheren Zeitpunkt für die Beklagte objektiv keine entsprechende Möglichkeit bestand und sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten zunächst verheiratete Bedienstete mit Kindern berücksichtigt hat, wogegen rechtliche Bedenken nicht bestehen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang ferner zutreffend darauf hingewiesen, daß es auch für Angestellte einen allgemeinen Rechtsanspruch auf Beförderung nicht gibt (BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB). Die Klägerin verkennet in diesem Zusammenhang, daß sie jederzeit nach Maßgabe ihres Arbeitsvertrages beschäftigt worden ist.



Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zuzustimmen, daß nach seinen Feststellungen die Beklagte der Klägerin gegenüber nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht freilich, daß dieser Rechtsgrundsatz systematisch dem Recht des Einzelarbeitsvertrages zugehört (vgl. Urteil des Senats vom 3. April 1974 - 4 AZR 273/73 -, „demnächst“ AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie im Anschluß an BAG 12, 294 „300 ff.“ = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung sowie BAG AP Nr. 34 und 37 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Dennoch stellt das Landesarbeitsgericht aber im Sinne der danach zutreffenden Differenzierung sachlich richtig darauf ab, daß eine Verletzung dieses Rechtsgrundsatzes nur dann in Betracht kommt, wenn vom Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das genannte Urteil des Senats vom 3. April 1974 - 4 AZR 273/73 - im Anschluß an BAG 23, 101 „108“ = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG; BAG 3, 31 „35“ = AP Nr. 10 zu Art. 3 GG und BAG 12, 294 „300 ff.“ = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; AP Nr. 34, 37 zu § 242 BGB Gleichbehandlung sowie AP Nr. 6 zu § 3 TOA und Nr. 4 und 5 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Zutreffend und in Übereinstimmung mit den zuvor dargelegten Grundsätzen führt das Landesarbeitsgericht hierzu aus, daß entgegen der Auffassung der Klägerin ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht schon allein darin erblickt werden kann, daß im Gegensatz zur Klägerin andere Absolventen des "A 9-Kurses" nicht wie sie mit der Bearbeitung von Beihilfen, sondern mit anderen Aufgaben beauftragt worden sind, weil dafür nämlich nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts im einzelnen angeführte sachliche Gründe bestanden, ganz abgesehen davon, daß die "Bearbeitung von Beihilfen" nach wie vor zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Klägerin gehörte. Das Landesarbeitsgericht führt dazu weiterhin in revisionsrechtlich



nicht zu beanstandender Weise und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung aus, daß ein willkürliches Verhalten seitens der Beklagten auch nicht darin gesehen werden kann, daß die Klägerin erst einige Monate später als andere Angestellte mit Aufgaben betraut worden ist, die den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen, wobei es nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts insbesondere an entsprechenden Möglichkeiten fehlte. Nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lagen bei verschiedenen anderen Angestellten ohnehin besondere, anders gelagerte tatsächliche Verhältnisse vor, so daß schon deswegen insoweit von einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ebenfalls nicht die Rede sein kann. Weitere Umstände, aus denen ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz hergeleitet werden könnte, hat zudem die Klägerin selbst nicht vorgebracht. Aus den vom Landesarbeitsgericht angeführten Gründen erweist sich auch der von der Klägerin gegenüber der Beklagten erhobene Vorwurf als unbegründet, diese habe insbesondere ihre weiblichen Mitarbeiter benachteiligen wollen. Dabei ist zu Lasten der Klägerin ohne Rechtsfehler berücksichtigt worden, daß sie ledig und frei von Unterhaltspflichten ist. Bis zu diesem Punkte sind mithin die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Dennoch bedarf es der Zurückverweisung des Rechtsstreits aus den folgenden Gründen: Die Klägerin hat im einzelnen unter entsprechendem Beweisangebot vorgetragen, der Personaldezernent der Wehrbereichsverwaltung, Dr. B , habe nach einer Personalversammlung alsbald nach der im Mai 1966 erfolgten Bekanntgabe des Erlasses des Bundesverteidigungsministeriums vom 6. August 1965 erklärt, er werde Mittel und Wege finden, um eine Benachteiligung auszuschließen. Dabei habe Dr. B weiter gesagt, die beim Dezernat II A 5 verbrachte Zeit werde auf den Bewährungsaufstieg angerechnet, alle kämen zu ihrem Recht; auf eine entsprechende Rückfrage der



Klägerin habe Dr. B lachend erwidert: "Sie können sich darauf verlassen und mich beim Worte nehmen" (vgl. Bl. 25 - 26 der Vorakten).

Hierzu führt das Landesarbeitsgericht grundsätzlich zutreffend und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung aus, die in den behaupteten Ausführungen des Dr. B liegende Zusage einer außertariflichen Teilnahme am Bewährungsaufstieg bedürfe aus den Gründen des § 4 Abs. 2 BAT der Schriftform (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 23 a BAT). Hieran ist auch in aller Regel im Interesse der Rechtssicherheit festzuhalten. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht berücksichtigt, daß aufgrund der besonderen Umstände des Falles gerade vorliegend die Berufung der Beklagten auf den Formmangel gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen könnte, wenn sich das entsprechende Vorbringen der Klägerin als zutreffend erweisen sollte, wobei zu berücksichtigen ist, daß die entsprechenden Zusagen von dem dafür zuständigen Personaldezernenten einer Mittelbehörde gemacht worden sein sollen und es sich dabei nach dem Klagevortrag um Erklärungen handelt, die geradezu den Charakter einer Garantiezusage haben und auch noch mehrmals wiederholt worden sein sollen.

Das Landesarbeitsgericht wird daher nunmehr den entsprechenden Sachverhalt, ggf. durch eine durchzuführende Beweisaufnahme, aufzuklären haben. Es wird im übrigen sachlich darauf Bedacht zu nehmen haben, daß gegenüber der Berufung auf die Einhaltung einer tariflich vorgeschriebenen Schriftform der Einwand objektiv gegen Treu und Glauben verstoßenden Verhaltens des Arbeitgebers nur ausnahmsweise erfolgreich sein kann, wobei darauf abzustellen ist, ob nach den abgegebenen Erklärungen und Zusicherungen derjenigen Partei, die sich auf die tarifliche Formvorschrift beruft, also hier der Beklagten, und nach dem Verhalten ihrer Repräsentanten, hier also des Dr. B, bei der Klägerin der Eindruck erzeugt werden konnte, als solle jedenfalls die behauptete Zusage auch ohne Rücksicht auf die tariflich vorgeschriebene Schriftform erfüllt werden, wofür nach dem Klagevorbringen einige Wahrscheinlichkeit besteht (vgl. hierzu BAG AP Nr. 2 zu § 4 BAT und



- 20 -

AP Nr. 1 zu § 4 MTB II im Anschluß an BAG 5, 58 [62] = AP Nr. 2 zu § 125 BGB sowie BAG 2, 58 [65] = AP Nr. 1 zu § 32 AOG Tarifordnung; BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG; BGHZ 12, 286 [304]; Enneccerus-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 1960, Allg. Teil 2. Halbbd., S. 959).

Da es hiernach aus Gründen des materiellen Rechts ohnehin der Zurückverweisung bedarf, kommt es auf die von der Klägerin erhobenen prozessualen Rügen nicht mehr entscheidend an. Diese sind aber auch unbegründet. Bezüglich der zahlreichen zum Tatbestand erhobenen prozessualen Rügen gilt das schon deswegen, weil von der Klägerin keine Tatbestandsberichtigung beantragt worden ist (§ 320 ZPO). Entgegen den Ausführungen der Revision hat das Landesarbeitsgericht aber auch den Vortrag der Klägerin über die Bekundungen des Personaldezernenten Dr. B nicht übergangen, sondern sogar als zutreffend unterstellt, so daß die entsprechende prozessuale Rüge aus § 286 ZPO nicht begründet ist.

Aber auch die weitere prozessuale Rüge der Klägerin, ihr Antrag, ihr zur Entgegnung auf den Schriftsatz der Beklagten vom 20. Mai 1974 gemäß § 272 a ZPO eine Erwidierungsfrist nachzulassen, ist nicht begründet. Diese Vorschrift, deren Verletzung die Klägerin rügt, setzt nämlich in dem entsprechenden gegnerischen Schriftsatz schon nach ihrem Wortlaut neuen Tatsachenvortrag voraus, während Rechtsausführungen, Gegenvorbringen und die bloße Ergänzung des eigenen früheren Vortrags nicht ausreichen (vgl. BGH NJW 1951, S. 273; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 32. Aufl., § 272 a Anm. 2 a; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 272 a II 1; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., S. 404). Vorliegend fehlt es jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, in dem Schriftsatz der Beklagten vom 20. Mai 1974 an neuem Tatsachenvortrag; er enthält vielmehr nur die Wiederholung bereits vorgetragener Tatsachen und vorsorglichen Gegenbeweisansatz bei bestehender Beweispflicht der Klägerin.

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



Damit sind die sachlichen Voraussetzungen des § 272 a ZPO nicht erfüllt. Im übrigen haben die Tatsachengerichte nach pflichtgemäßem, vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüfbareren Ermessen darüber zu entscheiden, ob sie von der Möglichkeit des § 272 a ZPO Gebrauch machen wollen oder nicht (vgl. Baumbach-Lauterbach, aaO, Anm. 2 B; Stein-Jonas, aaO, Anm. II 3).

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit allein noch davon ab, ob vorliegend der Berufung der Beklagten auf die Formvorschrift des § 4 Abs. 2 BAT bezüglich der von der Klägerin behaupteten Zusagen des Personaldezernenten Dr. B gegenüber der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung seitens der Klägerin mit der Folge durchgreift, daß die Formnichtigkeit der etwaigen Zusage der außertariflichen Teilnahme der Klägerin am Bewährungsaufstieg von der Beklagten nicht erfolgreich geltend gemacht werden kann.

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

gez.: Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Burton

Schaible



4 AZR 485/74

4 Sa 1028/73 München

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 27. Oktober 1975 beschlossen:

Wegen offenkundiger Unrichtigkeit wird die Formel des Urteils des Senats vom 10. September 1975 – 4 AZR 485/74 – (Seite 1 des Urteils) dahin berichtigt, daß sie lautet:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Mai 1974 – 4 Sa 1028/73 – in der Kostenentscheidung sowie bezüglich des Anspruchszeitraumes ab 1. Februar 1969 aufgehoben. Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

- 2 -



- 2 -

G r ü n d e :

Wie sich im einzelnen aus den Entscheidungsgründen ergibt, hält der Senat in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht bezüglich des Zeitraumes bis einschließlich Januar 1969 die Klage infolge Ablaufes der tariflichen Ausschußfrist des § 7o Abs. 1 BAT für unbegründet. Der Senat hat jedoch irrtümlich diese Rechtsfolge nicht im Urteilstenor zum Ausdruck gebracht. Diese offenbare Unrichtigkeit ist daher nach § 319 ZPO zu berichtigen.

gez.: Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)