

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BAT §§ 22, 23, Anlage 1 a Vergütungsgruppen V c, V b

Leitsätze:

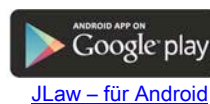
K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 520/72

Urteil des BAG vom 22. August 1973 IAG Berlin



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



4 AZR 520/72

3 Sa 11/72 Berlin

Verkündet am
22. August 1973

Im Namen des Volkes!

Urteil

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Richard für Recht erkannt:

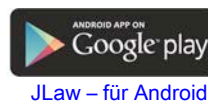
Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Juli 1972 – 3 Sa 11/72 – in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als der Klage stattgegeben worden ist.

Insoweit wird die Sache 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:

Der schwerbeschädigte Kläger steht seit 1952 als Angestellter im Dienst des beklagten Landes. Seit 1960 ist er beim Sportamt des Bezirks Berlin-Zehlendorf beschäftigt. In den Jahren 1966/67 nahm er an einem Fortbildungslehrgang an der Verwaltungsschule teil und besuchte 1970 einen Zuhörerlehrgang an der Verwaltungsakademie auf dem Gebiet des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens. Seit 1966 erhält er Vergütung nach VergGr. V c BAT.

Der Kläger ist als Sachbearbeiter im Sportamt und als ständiger Vertreter des Amtsleiters beschäftigt. Nach dem Geschäftsverteilungsplan wird sein Arbeitsgebiet ab 1. Januar 1970 im Berufungsurteil wie folgt beschrieben:

"Vertreter des Sportamtsleiters;
Sachbearbeiter für:

Vergabe der ungedeckten Sportanlagen, Aufstellen d. Wochendienstpläne, Einsatz- und Beaufsichtigung des Sportplatz- und Sporthallenpersonals, Rechnungsfeststeller, Benutzungsentgelte, Eintrittskarten, Einziehung von Mieten u. Pachten, Führung d. Lohnstundennachweise, Schlußzeichnungsbefugnis, Bearbeitung u. Überwachung d. baulichen Instandhaltung aller Sportanlagen d. Bezirks, Beschaffung u. Verwaltung d. Sportgeräte u.d. Inventars, Organisation d. sportl. Teils d. Großveranstaltung des deutsch-amerikanischen Freundschaftstages, Durchführung d. Bundesjugendspiele, d. Spritzeisbahnbetriebes u.v. Ferienschwimmkursen, allgemeine Verwaltungsangelegenheiten, besonders Verwaltung der Sportgrundstücke, Aufsicht über Schneebeiseitigungs- und Streupflicht, Bearbeitung von Anträgen der Sportvereine und Betriebssportgemeinschaften auf vorläufige Förderungswürdigkeit, Mitbearbeitung von besonderen Vorkommnissen (Einbruch, Diebstahl, Fundsachen, Unfälle), Prüfung von Spenden und Zuwendungen an Vereine, Gestaltung des Schaukastens."

Nachdem dem Sportamt das Bäderamt organisatorisch angegliedert worden war, wurde im Geschäftsverteilungsplan mit Wirkung vom 16. August 1971 der Aufgabenbereich des Klägers folgendermaßen umschrieben:

"Aufstellung der Dienstpläne, Einsatz und Beaufsichtigung des Sportplatz- und Sporthallen-Personals sowie Führung der Lohnstundennachweise, Vergabe von Sportanlagen und Festsetzung der Nutzungsentgelte; Verwaltung und Ausgabe

- 3 -

der Eintrittskarten, Organisation des sportlichen Teils der bezirklichen Veranstaltungen, Mitwirkung bei der Durchführung der Bundesjugendspiele, des Spritzeisbahnbetriebes und der Ferienschwimmkurse, Bearbeitung der Zulassungsanträge von Sportvereinen und Betriebssportgemeinschaften zur Förderung sportlicher Betätigung, Unfallangelegenheiten auf Sportanlagen, Verwaltung der Sportgeräte und des Inventars, Gestaltung des Schaukastens, Aufsicht über Schnee- und Glättebeseitigung, Rechnungsfeststeller, Sicherheitsbeauftragter für die Sportanlagen."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe Vergütung nach VergGr. V b BAT zu, die er ab 1. Januar 1970 geltend mache. Er benötige gründliche umfassende Fachkenntnisse, insbesondere auf sportlichem Gebiet, auf dem Gebiet der Rechnungsordnung, der Kassenordnung, der Wirtschaftsordnung und der Vermögensordnung. Außerdem benötige er Kenntnisse der Vorschriften des BMTG und des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 3 für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe. Schließlich müsse er auch die Richtlinien kennen für die Überlassung und Benutzung von ungedeckten und gedeckten öffentlichen Sportanlagen, für die Überlassung und Benutzung der öffentlichen Sportanlagen und Gymnastikhallen und über das Spendenwesen sowie die Förderungswürdigkeit der Vereine. Der Kläger hat beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, ihn mit Wirkung vom 1. Januar 1970 in die VergGr. V b BAT einzugruppieren.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat vorgetragen, der Kläger benötige nur die Kenntnis weniger tariflicher und sonstiger Vorschriften aus dem Gebiet des Tarifrechts und Arbeitszeitrechts. Die von ihm auszuübenden Tätigkeiten seien jeweils getrennt zu bewerten. Diejenigen Aufgaben, für die umfassende Fachkenntnisse benötigt würden, würden jedenfalls nicht überwiegen. Der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten habe im übrigen der Personalrat nicht zugestimmt. Teilweise seien die Ansprüche des Klägers außerdem nach § 70 BAT ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und das beklagte Land verurteilt, dem Kläger erst mit Wirkung ab 1. Dezember 1970



- 4 -

Vergütung nach VergGr. V b BAT zu gewähren; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Den Streitwert hat es auf 23.200,-- DM festgesetzt. Mit seiner Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Abweisung der Klage in vollem Umfange weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben.

Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß der Antrag des Klägers, das beklagte Land zu verurteilen, ihn in VergGr. V b BAT "einzugruppieren", wörtlich genommen unzulässig ist. Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe, da die Höhergruppierung sich aus der Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe kraft Tarifautomatik oder nach dem zwischen den Parteien geltenden Arbeitsvertrag ergibt (BAG 8, 333 = AP Nr. 56 zu § 3 TO.A). Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag des Klägers aber zu Unrecht dahin ausgedeutet, daß er Verurteilung des beklagten Landes begehre, nach der höheren Vergütungsgruppe bezahlt zu werden, weil darin ein unzulässiger Antrag auf eine unbestimmte Leistung zu sehen wäre, der den Erfordernissen des § 253 ZPO nicht entspricht (BAG 9, 273 = AP Nr. 2 zu § 253 ZPO). In Wirklichkeit will der Kläger, wie er das in der Revisionsinstanz zutreffend klargestellt hat, festgestellt wissen, daß ihm die Vergütung nach der begehrten höheren Vergütungsgruppe V b BAT zusteht. Dieser Feststellungsantrag ist in Streitigkeiten um die Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst zulässig und üblich.

Das Landesarbeitsgericht macht keinerlei Ausführungen dazu, ob eine überwiegende Tätigkeit zu bewerten ist (§§ 22, 23 BAT), ob die Tätigkeit des Klägers eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit darstellt, oder ob mehrere Teiltätigkeiten vorliegen, von denen keine überwiegt (BAG AP Nr. 97 zu § 3 TO.A). Das ist aber erforderlich, um prüfen zu können, welche der vom Kläger auszuübenden oder faktisch ausgeübten Tätigkeiten oder Einzelaufgaben der Bewertung auf die Erfüllung

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

der Tätigkeitsmerkmale zugrunde zu legen sind. Das Landesarbeitsgericht hat offenbar sämtliche Tätigkeiten des Klägers überprüft und geht damit stillschweigend wohl von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit aus. Dies kann jedoch nicht ohne weiteres angenommen werden. Zwar sind dem Kläger die Tätigkeiten als Sachbearbeiter im Sportamt einheitlich zugewiesen und könnten danach aufgrund der Behördenorganisation oder nach der Art ihrer Ausführung einheitlich zu bewerten sein (vgl. BAG AP Nr. 27, 40 zu §§ 22, 23 BAT). Dasselbe muß aber nicht unbedingt für die Tätigkeiten des Klägers als ständigem Vertreter des Amtsleiters gelten. Zwar sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts diese Aufgaben dem Kläger nicht jeweils vorübergehend übertragen worden, so daß sie nicht als nur zulageberechtigte Tätigkeiten im Sinne des § 24 BAT getrennt bewertet werden müßten; vielmehr handelt es sich insoweit nach dem unstreitigen Tatbestand um Aufgaben, die vom Kläger als auszuübende Tätigkeiten mit wahrzunehmen sind. Ob sie aber mit den übrigen Tätigkeiten zusammen einheitlich zu bewerten sind, wird im wesentlichen davon abhängen, in welchem Umfange sie mit den übrigen Aufgaben des Klägers zusammenhängen. Das wird das Landesarbeitsgericht zunächst im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zu prüfen haben.

Die danach zu bewertende Tätigkeit ist nur dann höherwertig, wenn sie die Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe V b BAT erfüllt. Das Landesarbeitsgericht nimmt dies auch für die Zeit vor dem 1. Januar 1970 an, weil der Kläger ein umfassendes Wissen benötige, da " er oft oder überwiegend Lösungen finden muß, die innerhalb des übertragenen Gesamtbereiches nicht in einer der eingerichteten Schubladen gesucht und gefunden werden können, die vielmehr nach dem Grundgedanken der Gesamtaufgabe erarbeitet werden müssen, weil nur deren "umfassende" Beherrschung den Weg zur verständigen sachgerechten Lösung eröffnet" (vgl. S. 20 des Berufungsurteils). Mit Recht rügt demgegenüber die Revision, daß damit das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der gründlichen umfassenden Fachkenntnisse im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT

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



- 6 -

- 6 -

verkannt und zu Unrecht keine Feststellungen darüber getroffen habe, welche Fachkenntnisse der Kläger im einzelnen benötige. Auszugehen ist davon, daß Fachkenntnisse im Sinne der Tarifbestimmung die näheren Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises des Angestellten sind (vgl. Klammerzusatz zur VergGr. VII BAT Fallgruppe 1). Nach VergGr. VI b BAT Fallgruppe 1 werden gründliche und vielseitige Fachkenntnisse in diesem Sinne benötigt und brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Demgegenüber bedeuten gründliche umfassende Fachkenntnisse im Sinne der VergGr. V b BAT eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach (vgl. Klammerzusatz zur VergGr. V b BAT Fallgruppe 1). Sie müssen also insgesamt gegenüber den Merkmalen der gründlichen vielseitigen Fachkenntnisse eine qualitative und quantitative Steigerung aufweisen und nicht nur hinsichtlich der Breite, sondern auch hinsichtlich der Gründlichkeit gesteigert sein (vgl. BAG AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT). Diese notwendige Prüfung der Steigerung hinsichtlich Qualität und Quantität hat das Landesarbeitsgericht nicht vorgenommen. Die Voraussehbarkeit oder Überschaubarkeit und damit die Fähigkeit, sich in unbekannte Gebiete einzuarbeiten, gehören nicht zum Begriff der umfassenden Fachkenntnisse. Insoweit muß vielmehr entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auf die Quantität der Fachkenntnisse abgestellt werden und müssen diese gegenüber den in VergGr. VI b BAT genannten vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung erfahren. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Abgrenzung entspricht nicht den tariflichen Bestimmungen.

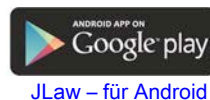
Darüber hinaus setzt das Landesarbeitsgericht Fachkenntnisse ganz allgemein den Kenntnissen gleich und diese den Erfahrungen, wenn es ausführt, vielseitige Fachkenntnisse seien eine Summe unterschiedlicher Erfahrungen. Dabei setzt das Landesarbeitsgericht auch Kenntnisse wiederum mit Wissen gleich. Jedoch ist nicht jedes Wissen also auch nicht jedes Wissen, das auf Erfahrung beruht, auch als Fachkenntnisse im Sinne der tariflichen Merkmale anzusehen. Welche Fachkenntnisse der Kläger besitzen muß, ergibt sich aus dem angefochtenen Urteil nicht. Das Landesar-

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

- 7 -



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



- 7 -

beitsgericht wird also danach zu prüfen haben, ob der Kläger nach diesen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen gründliche umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen bei der zu bewertenden Tätigkeit benötigt.

Rechtsfehlerhaft sind aber auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Mitbestimmung des Personalrates. Dem Kläger kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Vergütung nach der begehrten höheren VergGr. V b BAT nur dann zustehen, wenn die von ihm auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der höheren Vergütungsgruppe entspricht (§§ 22, 23 BAT). Die danach tariflich zu bewertende vom Kläger auszuübende Tätigkeit kann aber nur insoweit der Beurteilung zugrunde gelegt werden, als sie dem Kläger wirksam übertragen worden ist. Eine dem Kläger ohne eine erforderliche Mitbestimmung des Personalrates übertragene Tätigkeit ist nicht die vom Kläger auszuübende Tätigkeit im Sinne der hier arbeitsvertraglich vereinbarten und deshalb anzuwendenden Tarifbestimmungen der §§ 22, 23 BAT. Nach § 69 PersVG Berlin vom 22. Juli 1968 (GVBl. S.1004) in der Fassung vom 6. März 1970 (GVBl. S. 474) hat der Personalrat mitzubestimmen u.a. bei der Höhergruppierung von Angestellten. Da die tarifliche Eingruppierung aus der auszuübenden Tätigkeit aufgrund der danach zustehenden tariflichen Mindestvergütung folgt und ein Anspruch auf Eingruppierung durch den Arbeitgeber selbst nicht besteht, erstreckt sich die Mitbestimmung des Personalrates bei der Höhergruppierung auf die Zuweisung höherwertiger Tätigkeit (BAG 17, 248; 19,295 = AP Nr. 5 u. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV; Poelmann, RdA 1968, 121). Werden einem Angestellten nach und nach weitere Aufgaben zugewiesen, die den Einsatz weiterer Fachkenntnisse erfordern, so ist die Übertragung derjenigen Aufgaben mitbestimmungspflichtig, die dazu führen, daß nunmehr die Tätigkeitsmerkmale der höheren Vergütungsgruppe erfüllt werden (BAG AP Nr. 11 zu § 71 PersVG). Wenn also dem Kläger, wie er teilweise vorgetragen hat, höherwertige Tätigkeiten durch Maßnahmen des beklagten Landes übertragen worden sind, die der Mitbestimmung bedurft hätten, können diese ohne die erforderliche Mitbestimmung des Personalrates nicht zur auszuübenden Tätigkeit des Klägers geworden sein; gegebenenfalls

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



ist auf eine Nachholung der Zustimmung des Personalrates hinzuwirken.

Etwas anderes gilt hingegen, wenn dem Kläger die höherwertigen Aufgaben nicht durch Maßnahmen des Arbeitgebers übertragen worden sind, sondern durch Erweiterung der ihm bereits übertragenen Aufgaben "zugewachsen" sein sollten. Dann hat sich die dem Kläger übertragene Tätigkeit nicht geändert, sondern hat sich nur durch eine Veränderung der vom Kläger auszuübenden Tätigkeit deren Wertigkeit erhöht, so daß es insoweit einer Mitbestimmung des Personalrates nicht bedurfte. Die vom Kläger auszuübende Tätigkeit ist dann dieselbe geblieben und hat sich lediglich in ihrem tariflichen Wert verändert, so daß dem Kläger dann kraft Tarifautomatik, wie das Landesarbeitsgericht ausführt, die höhere Vergütung aufgrund der von ihm nach wie vor auszuübenden Tätigkeit zustehen könnte.

Das Landesarbeitsgericht wird also zu prüfen haben, ob dem Kläger gegebenenfalls die höherwertigen Tätigkeiten durch Maßnahmen des beklagten Landes übertragen worden sind oder ihm im Rahmen der von ihm auszuübenden Tätigkeit zugewachsen sind. Davon hängt ab, ob eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorlag oder nicht, und welches die auszuübende Tätigkeit des Klägers war. Nur die vom Kläger auszuübende Tätigkeit kann den Anspruch auf höhere tarifliche Mindestvergütung auslösen.

Aber auch dann, wenn dem Kläger eine höherwertige Tätigkeit nicht wirksam übertragen worden ist, sondern sie von ihm lediglich tatsächlich ausgeübt worden ist, kann der Kläger für die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit einen Anspruch auf die höhere Vergütung aufgrund der faktisch höherwertigen Arbeitsleistung ohne entsprechende wirksame Übertragung nach seinem Arbeitsvertrag haben (BAG AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtl. Sammlung des Gerichts vorgesehen). Falls, was das Landesarbeitsgericht noch zu prüfen haben wird, diese höhere Vergütung aufgrund faktisch höherwertiger Tätigkeit vom Antrag des Klägers mitumfaßt werden sollte, wäre sein Anspruch auch unter diesem Gesichtspunkt zu überprüfen. Dagegen kann dem Kläger ein entsprechender Anspruch



- 9 -

aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes wegen positiver Forderungsverletzung, wie ihn das Landesarbeitsgericht annimmt, nur dann zustehen, wenn das beklagte Land inso- weit ein Verschulden trifft. Dazu fehlt es aber an jeglicher Sachdarstellung und entsprechenden Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Dieterich

Dr. Neumann

Steingen

ehrenamtlicher Richter Richard
hat Urlaub; er ist an der
Unterschriftsleistung verhindert
gez. Dr. Poelmann

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](#)