

Aktenzeichen: 4 AZR 578/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 1. Juni 1983
- 4 AZR 578/80 -

I. Arbeitsgericht Kassel Urteil vom 20. November 1979
- 5 Ca 299/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. September 1980
Frankfurt am Main - 9 Sa 45/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zulage für Angestellte im Schreibdienst - Gleichheits-
satz

Gesetz: BAT § 23 a; Anlage 1 a Teil II N VergGr. VII
Fallgruppen 1 und 3; GG Art. 3; BGB § 242
Gleichbehandlung (Zulage für teilzeitbeschäf-
tigte Angestellte im Schreibdienst)

Leitsätze: 1. Die tarifliche Zulage für Angestellte im
Schreibdienst (VergGr. VII BAT Teil II N)
erhalten vollbeschäftigte Angestellte
nach einer zwölfjährigen Bewährungszeit.
Für Halbtagskräfte beträgt die Bewährungs-
zeit damit nach § 23 a BAT 24 Jahre.

2. Diese tarifliche Regelung verstößt nicht
gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG.



4 AZR 578/80

9 Sa 45/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
1. Juni 1983

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

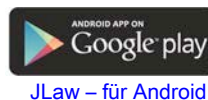
hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Engert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main

- 2 -



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



- 2 -

vom 11. September 1980 - 9 Sa 45/80 -
wird auf Kosten der Klägerin zurück-
gewiesen.

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

Tatbestand:

Die Klägerin steht seit dem 1. Oktober 1959
beim Regierungspräsidenten in K in den Dien-
sten des beklagten Landes. Seit dem 1. Februar
1978 ist sie als Verwaltungsangestellte beim Staat-
lichen Schulamt in K tätig. Die Parteien ha-
ben einzelvertraglich die Geltung des BAT und der
diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge ver-
einbart. Die Klägerin bezieht Vergütung nach VergGr.
VII BAT. Mit Ausnahme eines Zeitraumes von 38 Mona-
ten, in dem sie mit der vollen tariflichen Arbeits-
zeit beschäftigt war, hat die Klägerin lediglich
halbtags gearbeitet.

Die Klägerin arbeitet im Vorzimmer des Lei-
tenden Hauptabteilungsleiters des Schulamtes. Ihr
obliegt die Aufnahme von Diktaten in das Steno-
gramm, die maschinenschriftliche Übertragung, Ma-
schinenschrift nach Diktiergerät, die Bedienung
zweier Telefonanschlüsse, die Führung des Terminka-
lenders des Hauptabteilungsleiters sowie die Abwick-
lung des Publikumsverkehrs.

Mit Schreiben vom 26. Januar 1979 hat die Klä-
gerin von dem beklagten Land erfolglos die Gewährung
der Bewährungszulage nach der Fußnote 1 zur VergGr.
VII aus Teil II N BAT beantragt.

- 3 -



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



- 3 -

Mit der Klage hat die Klägerin das beklagte Land für die Zeit ab 1. April 1979 auf Zahlung dieser Zulage in Anspruch genommen. Sie hat die Auffassung vertreten, die tariflich geforderte zwölfjährige Bewährungszeit habe sie erfüllt. Die Tarifnorm fordere für Halbtagskräfte keine längere Bewährungszeit als für vollbeschäftigte Angestellte im Schreibdienst. Auch aus § 23 a Nr. 6 BAT sei nichts anderes herzuleiten. Die Tarifnorm sei ohnehin nur sinngemäß anzuwenden. Wolle man bei Halbtagskräften eine Bewährungszeit von 24 Jahren verlangen, so verstoße die Fußnote 1 zur VergGr. VII BAT für Angestellte im Schreibdienst sowohl gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG als auch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das werde auch daraus deutlich, daß Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt gewesen sei, voll anzurechnen seien. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

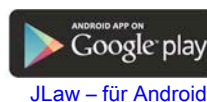
das beklagte Land zu verurteilen, der Klägerin die monatliche Bewährungszulage gemäß der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII der Vergütungsordnung Teil II N BAT in Verbindung mit § 23 a BAT rückwirkend ab dem 1. April 1979 zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, nach dem eindeutigen Wortlaut der heranzuziehenden tariflichen Fußnote 1 und der ebenfalls eindeutigen Inbezugnahme des § 23 a BAT könne die Halbtagsbeschäftigung der Klägerin nur zur Hälfte auf die Bewährungszeit angerechnet werden. Demgemäß habe die Klägerin die tariflich geforderte Bewäh-

- 4 -



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



rungszeit noch nicht abgeleistet. Diese tariflichen Bestimmungen seien auch wirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Wie schon das Arbeitsgericht nimmt auch das Landesarbeitsgericht mit Recht an, daß es für das Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage gibt.

Wie mit den Parteien im einzelnen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erörtert worden ist, wäre die Klage als Leistungsklage unzulässig, weil sie nach dem Klageantrag

"das beklagte Land zu verurteilen, der Klägerin die monatliche Bewährungszulage gemäß der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII der Vergütungsordnung Teil II N BAT in Verbindung mit § 23 a BAT rückwirkend ab dem 1. April 1979 zu zahlen"

dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht entsprechen würde. In Wahrheit will die Klägerin jedoch eine allgemeine Feststellungsklage erheben, für die das rechtliche Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen ist (vgl. die Urteile des Senats vom 26. Januar 1983 - 4 AZR 224/80 -, 21. April 1982 - 4 AZR 671/79 -,



beide zur Veröffentlichung bestimmt, und 3. Juli 1974 - 4 AZR 491/73 - AP Nr. 3 zu § 42 BAT mit weiteren Nachweisen).

Zwar wird die Klägerin beim Schulamt, wie sie selbst im einzelnen in der Berufungsinstanz vorgetragen hat, nicht nur mit Aufgaben des Schreibdienstes beschäftigt. Wie es bei Angestellten in Vorzimmern üblich ist (vgl. das Urteil des Senats vom 28. April 1982 - 4 AZR 707/79 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), obliegen ihr auch die Bedienung zweier Telefonanschlüsse, die Führung des Terminkalenders des Hauptabteilungsleiters sowie die Abwicklung des Publikumsverkehrs. Gleichwohl wird die Klägerin jedoch entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nach Maßgabe ihres erstinstanzlichen Vorbringens noch einmal klargestellt haben, überwiegend mit der Aufnahme von Diktaten in das Stenogramm, der Übertragung der ins Stenogramm diktierten Texte in die Schreibmaschine sowie der Maschinenschrift nach Diktiergerät, also mit Aufgaben des Schreibdienstes beschäftigt.

Damit fällt die Klägerin mit ihrer überwiegend auszuübenden Tätigkeit unter die Merkmale der VergGr. VII BAT des Unterabschnitts I des Teils II N der Vergütungsordnung zum BAT, der zwischen den Parteien kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Geltung hat. Sie erfüllt die dort in den Fallgruppen 1 und 3 normierten Erfordernisse für Stenotypistinnen und Maschinenschreiberinnen, wie die Parteien ebenfalls in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben.



- 6 -

Damit kommt für die Klägerin die Zulagenregelung für Angestellte im Schreibdienst nach Maßgabe der Fußnote 1 zu den Fallgruppen 1 und 3 der VergGr. VII BAT in Betracht. Die Tarifnorm lautet:

Erhalten nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII - mit Ausnahme einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 des Teils I - eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 und mehr sind abzurunden. § 23 a gilt sinngemäß.

Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, wird die in der vorstehenden Tarifnorm geregelte Zulage im Regelfalle, d.h. bei Vollzeitbeschäftigung des Angestellten, nach einer Bewährungszeit von zwölf Jahren in einer Tätigkeit der VergGr. VII BAT gezahlt, wobei nur die vorliegend nicht in Betracht kommende Bewährungsfallgruppe 2 aus dem allgemeinen Teil der Vergütungsordnung ausscheidet. Weiter geht das Landesarbeitsgericht zutreffend davon aus, daß nach dem letzten Satz der tariflichen Fußnote die Tarifvertragsparteien auch hier den allgemeinen Begriff der Bewährung im Sinne des § 23 a BAT verwenden (vgl. dazu das Urteil des Senats BAG 21, 174, 177 = AP Nr. 3 zu § 23 a BAT).

In dem im letzten Satz der Fußnote in Bezug genommenen § 23 a unter Nr. 6 wird für teilzeitbeschäftigte Angestellte im einzelnen bestimmt:

Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll,

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.

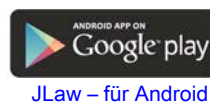
Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, kann hiernach die Klägerin die eingeklagte Zulage noch nicht beanspruchen, da bei ihr aufgrund ihrer Beschäftigungszeiten die tariflich geforderte Bewährungszeit noch nicht abgelaufen ist. Dabei geht das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß eine "sinngemäße" Anwendung der allgemeinen Bestimmungen des Bewährungsaufstieges, wie sie die Tarifvertragsparteien für die Zulagenregelung normiert haben, die rechtliche Folge hat, daß auch bei der Zulagenregelung die Beschäftigungszeiten der teilzeitbeschäftigten Angestellten ebenso angerechnet werden sollen, wie es nach § 23 a BAT für den dort normierten Bewährungsaufstieg zu geschehen hat. Danach aber sind die Beschäftigungszeiten der Klägerin, während derer sie nur halbtags beschäftigt war, auch nur zur Hälfte anzurechnen, so daß sich eine Bewährungszeit von 24 Jahren ergeben würde, wenn nicht die Klägerin für die Dauer von 38 Monaten mit der vollen tariflichen Arbeitszeit tätig gewesen wäre. Das ergibt sich gleichermaßen aus dem Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung und dem tariflichen Gesamtzusammenhang.

Die Richtigkeit der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts wird auch durch die folgende praktische Erwägung bestätigt: Der allgemeine Bewährungsaufstieg von der VergGr. VII in die VergGr. VI b BAT erfordert nach den Merkmalen der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 eine neunjährige Bewährung, während nach der bis 1975 geltenden Fassung der Merkmale sogar eine zwölfjährige Bewährung gefordert wurde. Demgemäß benötigen Halbtagskräfte hierzu nach der eindeutigen und zwingenden



Regelung des § 23 a Nr. 6 BAT eine Bewährungszeit von 18 Jahren, während nach der früheren Tarifregelung sogar eine solche von 24 Jahren erforderlich war. Wenn aber die Tarifvertragsparteien an diese Grundsätze auch in der Fußnote 1 zu den Merkmalen der VergGr. VII BAT für Angestellte im Schreibdienst anknüpfen, was aus der darin geforderten sinngemäßen Anwendung von § 23 a Nr. 6 BAT deutlich wird, dann muß für die Klägerin als Halbtagskraft eine Bewährungszeit von 24 Jahren gefordert werden. Jede andere Auslegung würde die von den Tarifvertragsparteien gewollte Wechselbeziehung zwischen Zulagengewährung und allgemeinem Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT sprengen.

Entgegen der Annahme der Revision ist diese Tarifregelung auch mit dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Ein Verstoß gegen diesen Verfassungsgrundsatz kommt nur dann in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumen, bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (vgl. die Urteile des Senats vom 20. April 1983 - 4 AZR 375/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 11. November 1981 - 4 AZR 272/79 - AP Nr. 1 zu § 29 BAT, mit jeweils weiteren Nachweisen, auch auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts). Die Klägerin läßt bei ihrer Betrachtungsweise unberücksichtigt, daß zwischen halbtags und mit der vollen tariflichen Arbeitszeit beschäftigten Angestellten der gewichtige Unterschied eines stark divergierenden tatsächlichen Arbeitspensums besteht. Sie übersieht weiter, daß die Tarifvertrags-

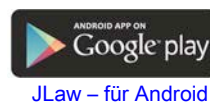


parteien in der Anlage 1a zum BAT den Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT, an dessen Grundsätze sie auch bei der Zulagenregelung nach der Fußnote 1 anknüpfen, von einem jeweils dem Umfange nach bestimmten Ausmaß tatsächlich geleisteter Arbeit abhängig machen. Das ist ein rechtlich möglicher und in aller Regel auch sachgerechter Anknüpfungspunkt. Von diesem grundsätzlich sachgerechten Anknüpfungspunkt geht aber auch § 23 a Nr. 6 BAT bei der Differenzierung zwischen teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Angestellten aus, woraus zugleich deutlich wird, daß auch die Übernahme dieses Rechtsgrundsatzes in die Zulagenregelung der Fußnote 1 weder als unsachlich noch als willkürlich angesehen werden kann.

Dabei verkennt der Senat nicht, daß sich Angestellte im Einzelfalle schon vor Ablauf der für sie jeweils tariflich vorgesehenen Bewährungszeit so in die ihnen nach ihrem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben eingearbeitet haben können, daß bei ihnen das Tarifmerkmal der Bewährung als erfüllt anzusehen ist, und daß das gerade auch bei Angestellten im Schreibdienst möglich ist. Gleichwohl handeln die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer tariflichen Gestaltungsfreiheit und weder unsachlich noch willkürlich, wenn sie einmal den Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT unter Berücksichtigung von Erfahrungswerten je nach Art der Tätigkeit des Angestellten an eine jeweils festgelegte Bewährungszeit knüpfen, dabei auch einen rechtlichen Unterschied zwischen teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Angestellten machen und schließlich eine dementsprechende Regelung auch für die dem allgemeinen Bewährungsaufstieg vergleichbare Zulagenregelung getroffen haben.



Verständlich ist auch, daß die Klägerin es für unbefriedigend hält, daß nach der Fußnote 1 zu den Merkmalen der VergGr. VII BAT für Angestellte im Schreibdienst in Verbindung mit § 23 a Nr. 6 BAT zwar Angestellte, die zu drei Vierteln der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt werden, vollzeitbeschäftigten Angestellten gleichgestellt werden, während das für Angestellte mit geringerer Arbeitszeit nicht zutrifft. Aber auch im Hinblick darauf verstoßen die Tarifnormen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Was das jeweils geforderte Ausmaß der Arbeitszeit in § 23 a Nr. 6 BAT angeht, beabsichtigten die Tarifvertragsparteien nämlich mit der Schaffung von zwei Kategorien anspruchsberechtigter Angestellter (die einen mit einer Arbeitszeit von drei Vierteln der tariflichen Arbeitszeit und mehr und die anderen mit einer Arbeitszeit zwischen der Hälfte und drei Vierteln der vollen tariflichen Arbeitszeit) lediglich eine praktikable Handhabung, die rechnerische Schwierigkeiten und unnötigen Verwaltungsaufwand verhindert. Dagegen ist rechtlich nichts einzuwenden. Derartige Pauschalierungen, die im Gesetzesrecht und Tarifrecht im Interesse der Praktikabilität unvermeidlich sind, erzeugen immer gewisse Härten und Unbilligkeiten, die sich vorliegend jedenfalls nicht als Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG darstellen. Im übrigen übersieht die Klägerin, daß Tätigkeiten der Angestellten, die weniger als zur Hälfte der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt werden, im Rahmen der Fußnote 1 und des § 23 a Nr. 6 BAT sogar völlig außer Betracht bleiben, weil für derartige Angestellte der BAT nach § 3 Buchst. q BAT überhaupt nicht gilt (vgl. Clemens/Scheuring/Steinigen/Görner/Opalke, BAT, § 23 a Anm. 12), und daß die tarifliche Regelung Angestellte mit etwa zwei Dritteln der tariflichen Arbeitszeit noch härter trifft als sie selbst.



Entgegen der Meinung der Revision liegt auch ein Verstoß gegen den dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vor, der rechtsbegrifflich vom verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz zu trennen ist (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 20. April 1983 - 4 AZR 375/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kommt nur in Betracht, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Urteil des Senats vom 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). In diesem Sinne relevante Vergleichsfälle hat die Klägerin nicht dargelegt.

Die Revision kann weiter auch nicht erfolgreich einwenden, die Fußnote 1 und § 23 a Nr. 6 BAT normierten bei Halbtagskräften eine unmögliche, praktisch nicht erreichbare Leistung. Zwar können Tarifnormen auch wegen Verstoßes gegen den Rechtsgedanken des § 306 BGB rechtsunwirksam sein (vgl. das Urteil des Senats vom 24. Februar 1982 - 4 AZR 223/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Davon kann vorliegend jedoch nicht die Rede sein. Die Erfahrung bestätigt vielmehr, daß zahlreiche Beamte und Angestellte und sogar Kriegsteilnehmer auf Dienstzeiten von mehr als 40 Jahren kommen, wie auch die Jubiläumsregelung in § 39 BAT bestätigt. Damit kann im Gegensatz zur Annahme der Revision insoweit auch nicht von einem "Mißbrauch" der Tarifvertragsparteien die Rede sein, womit die Klägerin offensichtlich darlegen will, die bezeichneten Tarifnormen verstießen gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) und die



Tarifregelung stelle sich als rechtsmißbräuchlich im Sinne des § 826 BGB dar. Schließlich hat schon das Landesarbeitsgericht zutreffend im einzelnen ausgeführt, daß entgegen der Meinung der Revision die Klägerin aus dem Tarifvertrag über die Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT betr. die Neufassung der Fallgruppen 1 vom 24. Juni 1975 keine Rechte herleiten kann, da es sich hierbei um einen anderen rechtlichen Komplex handelt. Das Landesarbeitsgericht hat auch mit Recht darauf hingewiesen, daß die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt sind, an die Stelle einer gültigen und verfassungskonformen Tarifnorm eine ihnen zweckmäßiger erscheinende Regelung zu setzen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Gröbing

Dr. Etzel

Engert

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)