

Aktenzeichen: 4 AZR 6/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. Januar 2005
- 4 AZR 6/04 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 13. März 2002
- 16 Ca 237/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 5. Dezember 2003
- 3 Sa 68/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung der Leiterin einer Referatengruppe

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1a zum BAT Teil I Allgemeiner Teil VergGr.
Ia Fallgr. 1a und 1b, VergGr. Ib Fallgr. 1a, VergGr. IIa Fallgr. 1a

Leitsatz:

Ein Angestellter ist nur dann durch ausdrückliche Anordnung "ständig unterstellt" iSd. VergGr. Ia Fallgr. 1b, wenn er dem Vorgesetzten unmittelbar zugeordnet ist; eine mittelbare Unterstellung im Rahmen der Behördenhierarchie reicht nicht aus.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 6/04
3 Sa 68/02
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Görgens für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. Dezember 2003 - 3 Sa 68/02 - aufgehoben, soweit es der Berufung stattgegeben hat, und wie folgt neu gefasst:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 13. März 2002 - 16 Ca 237/00 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin, die ein Hochschulstudium zur Diplom-Soziologin erfolgreich abgeschlossen hat, war in der Behörde für Umwelt und Gesundheit der beklagten Stadt seit dem 15. Februar 1995 als wissenschaftliche Angestellte zunächst als Leiterin des Referats G 313 - Reproduktions- und Transplantationsmedizin - beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden nach § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 13. Februar 1995 der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Am 4. September 1997 übernahm die Klägerin zunächst vertretungsweise und ab 1. Januar 1998 auf Dauer die Leitung der Referatgruppe G 31 - Gesundheitsschutz -, zu der auch das weiterhin von ihr geführte Referat G 313 gehört. Seit dem 1. Januar 1998 wird sie nach VergGr. Ib BAT vergütet.

Eine von der Beklagten erstellte Stellenbeschreibung der Klägerin mit Stand 1998 enthält hinsichtlich der Aufgaben/Tätigkeiten der Klägerin folgende Angaben:

- „1. Fachliche und organisatorische Leitung der Referatgruppe „Gesundheitsschutz“. Steuerung der Bearbeitung, Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Erfüllung der Aufgabenziele für die Referatgruppe sowie die im folgenden genannten Arbeitsbereiche der einzelnen Referate:
 - 1.1 Landesprüfungsamt für Heilberufe
 - 1.2 akademische Berufe im Gesundheitswesen
 - 1.3 Fachberufe im Gesundheitswesen



- 1.4 Dienst- und Fachaufsicht über das B-Institut für T, Sicherstellung von Handlungsvoraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Forschung, Lehre und Versorgung auf dem Gebiet der T
- 1.5 Initiierung und Steuerung medizinischer Gesundheitsvorsorgemaßnahmen
- 1.6 Rechtsangelegenheiten

2. Leitung des Referats „Reproduktions- und Transplantationsmedizin“ mit folgenden Aufgabenfeldern: 35 %
 - Initiierung, Koordinierung und Erarbeitung von Konzepten zur Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an Schwangerschaftskonfliktberatung, der Beratung zur Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung sowie Institutionen, die Schwangerschaftsabbrüche ausführen
 - zur Sicherstellung eines nachfrageinduzierten und am aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik orientierten Angebots reproduktionsmedizinischer Maßnahmen, inklusive Mitarbeit bei der Schaffung eines Fortpflanzungsgesetzes
 - zur Umsetzung des Transplantationsgesetzes, vor allem in Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit und Bildung der Kommission Lebendspende
 - zur Bewertung ethischer Implikationen neu entwickelter medizinischer Verfahren im Sinne einer differenzierten Problemanalyse im Vorfeld politischer Entwicklungen (Themen: Präimplantationsdiagnostik, Pränataldiagnostik, Pränataltherapie, Gendiagnostik - prädiktive Tests, Embryonenschutz, Embryospende/-adoption, Eizellspende, Nabelschnurblut, Fetozyd, Heilversuche, Forschung an nicht einwilligungsfähigen Personen, Xenotransplantationen, Sterbebegleitung, Sterbehilfe, somatische Gentherapie)
 - hinsichtlich der Aktivitäten der Scientology-Organisation mit dem Ziel des Patientenschutzes, Entwicklung des Gesetzes zur Lebensbewältigungshilfe, (Ansprechpartnerin für die BfI als Scientology-Koordinatorin der BAGS)

3. Vertretung H in Arbeitsgruppen des Bundes und der Länder (AG Scientology, AG Fortpflanzungsmedizin, AG Transplantationsmedizin, Verwaltungsrat des Norddeutschen Zentrums zur Weiterentwicklung der Pflege, Ausschuß Prävention, Gesundheitsförderung und Sozialmedizin.“ 5 %



Zu der von der Klägerin geleiteten, auf der dritten Hierarchiestufe des Amtes für Gesundheit in der Abteilung „Gesundheitsschutz und Gesundheitssicherung“ angesiedelten Referatgruppe „Gesundheitsschutz“ gehörten nach dem Verwaltungsgliederungsplan von 1998 ebenso wie nach dem Organigramm von 1999 die folgenden sechs Referate:

- G 311 Landesprüfungsamt (Frau Dr. E, B 3)
- G 312 Akademische Berufe im Gesundheitswesen (Frau S, A 14)
- G 313 Reproduktions- und Transplantationsmedizin (Klägerin)
- G 314 Medizinische Vorsorgemaßnahmen, Tropenmedizin (Frau W, IIa BAT)
- G 315 Rechtsangelegenheiten (Frau R, A 14)
- G 316 Fachberufe für Gesundheitswesen (Frau Rö, Ib BAT)

Frau Rö hatte ihre Arbeitszeit schon vor dem Einsatz der Klägerin als Referatgruppenleiterin zunächst auf 50 %, seit dem 1. Januar 2001 auf 80 % und ab 1. Januar 2002 auf 75 % der tariflichen Arbeitszeit reduziert. Der freie Teil dieser Stelle war nicht als Stelle der Referatgruppe ausgewiesen, sondern wurde ganz überwiegend mit Mitarbeitern, die nicht zur Referatgruppe der Klägerin gehörten, besetzt oder unterlag der Bewirtschaftung. Im Referat von Frau S ist Herr Dr. Sch (VergGr. Ib) vollzeitbeschäftigt, der nach dem Verwaltungsgliederungsplan ebenso wie nach dem Organigramm Frau S unterstellt ist. Die Referatsleiterin Frau W ist zu Ende Februar 2000 ausgeschieden. In der Referatgruppe der Klägerin arbeiten insgesamt 25 Mitarbeiter. Im B-Institut für T sind etwa 390 Mitarbeiter beschäftigt. Die Leitung des Instituts hat in allen das Institut betreffenden Angelegenheiten die eigenverantwortliche und alleinige Zuständigkeit. Die Mitarbeiter des Instituts sind der Klägerin ausdrücklich nicht unterstellt. Die Klägerin nimmt hier die Aufgabe einer Fachreferentin wahr.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 7. Dezember 1998 rückwirkend ab 1. Januar 1998 erfolglos Vergütung nach VergGr. Ia BAT geltend gemacht. Ihr Höhergruppierungsverlangen ist Gegenstand der Klage.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihre Tätigkeit erfülle die Tätigkeitsmerkmale sowohl der Fallgr. 1a als auch der Fallgr. 1b der VergGr. Ia.

In ihrer Referatgruppe seien mehr als fünf Mitarbeiter des höheren Verwaltungsdienstes mindestens der VergGr. IIa beschäftigt. Neben Frau Dr. E, Frau S und Frau R sei die Stelle von Frau W auch nach dem 29. Februar 2000 mit zu berücksichti-



gen, weil sie von der Beklagten wieder besetzt werde. Auch die Stelle von Herrn Dr. Sch sei ihr zuzurechnen. Weiterhin seien Herr Si und Herr D - beide als Juristen besoldet jeweils nach A 13 - mit einem Stellenanteil von 0,2 bzw. 0,38 mitzuzählen. Zwar hätten diese ihrer Referatengruppe nur vorübergehend zur Verfügung gestanden, jedoch falle ständig juristischer Beratungsbedarf zu mindestens einem halben Stellenanteil an. Frau Rö arbeite zwar nur als Teilzeitkraft. Ihre Stelle sei gleichwohl als volle Stelle zu berücksichtigen.

Die Klägerin ist weiter der Ansicht, auch die Merkmale der VergGr. Ia Fallgr. 1a seien erfüllt. Die Referateleitung „Gesundheitsschutz“ stelle einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar. Diese Tätigkeit hebe sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a heraus. Das ergebe sich unmittelbar aus den in der Referatengruppe angesiedelten Aufgaben. Auch wenn die Bearbeitung der Einzelvorgänge bei den Sachbearbeitern oder Referenten liege, trage sie als Referatengruppenleiterin die Verantwortung für die Ergebnisse. Dies gelte insbesondere in schwierigen oder wegen ihrer Bedeutung besonders verantwortungsvollen Einzelfällen. In herausgehobenen Angelegenheiten, die eine Beteiligung der Amts- bzw. Behördenleitung erforderten, trügen zwar diese Vorgesetzten die politische Verantwortung, die fachliche Letztverantwortung liege aber bei ihr. Bei der Leitung des Referats Reproduktions- und Transplantationsmedizin komme ihr im Bereich der Transplantationsmedizin ua. die verantwortungsvolle Aufgabe zu, durch geeignete öffentlichkeitswirksame Maßnahmen die Spendenbereitschaft in der H Bevölkerung signifikant zu erhöhen. In ihrer Funktion als Fachreferentin sei sie weiterhin zuständig für alle biomedizinischen Maßnahmen, bei denen sich oft Fragen von herausragender ethischer Brisanz stellten. Die in diesem Bereich geführten Diskussionen um die Präimplantationsdiagnostik und das Stammzellengesetz verdeutlichten die besondere Verantwortung auch ihrer Tätigkeit als Fachreferentin.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 1. Januar 1998 Vergütung nach der VergGr. Ia BAT zu zahlen und die rückständigen Nettodifferenzbeträge zwischen den VergGr. Ib und Ia ab dem 20. Juni 2000 mit 4 % zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, der Klägerin seien bis zum 29. Februar 2000 lediglich 4,5 Stellen mit Mitarbeitern unterstellt gewesen, die mindestens nach der VergGr. IIa vergütet worden seien. Seit März



2000, mit dem Ausscheiden von Frau W seien es nur noch 3,5 Stellen gewesen. Frau Rö sei nur als Mitarbeiterin mit einer halben Stelle zu werten. Herr Dr. Sch sei nicht zu berücksichtigen. Er sei nicht der Klägerin, sondern Frau S unterstellt. Die Klägerin koordiniere lediglich die Tätigkeiten der ihr unterstellten Referatsleiter und nicht die des Herrn Dr. Sch.

Die Tätigkeit der Klägerin hebe sich zwar durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IIa Fallgr. 1a, nicht jedoch durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a heraus. Die Tätigkeit der Klägerin im Rahmen des Referats Reproduktions- und Transplantationsmedizin mit 35 % der Arbeitszeit habe zwar eine hohe Bedeutung. Eine darüber hinausgehende Verantwortung, welche die bereits im Rahmen der Tätigkeit nach VergGr. Ib Fallgr. 1a übertragene Verantwortung erheblich übersteige, sei aber nicht feststellbar. Auch die Tätigkeit der Klägerin im Rahmen der Leitung der Referatengruppe, die mit 60 % den Schwerpunkt der Beschäftigung bilde, könne eine Eingruppierung in VergGr. Ia Fallgr. 1a nicht begründen. Die fachliche und organisatorische Steuerung der Bearbeitung, Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Erfüllung der Aufgabenziele für die Referatengruppe sowie der Arbeitsbereiche der einzelnen Referate beinhalte klassische Leitungsaufgaben. Die Aufgabe einer Fachreferentin für das B-Institut für T sei vor der Klägerin von Frau W durchgeführt worden, die nur in VergGr. IIa eingruppiert gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin der Klage - mit Ausnahme der verfallenen Zahlungsansprüche bis zum 31. Mai 1998 - stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin ab dem 1. Januar 1998 Vergütung nach der VergGr. Ia zu zahlen.



1. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in der für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen.

2. Die Klägerin kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht verlangen, nach VergGr. Ia BAT vergütet zu werden. Im Anspruchszeitraum erfüllt nicht mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. Ia Fallgr. 1a und 1b des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT, auf welche die Klägerin ihr Begehren stützt (vgl. § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

Die für die Entscheidung des Rechtstreits bedeutsamen Tarifnormen lauten:

„VergGr. Ia

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b Fallgr. 1 a heraushebt.

- 1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

...

VergGr. Ib

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt.

...

VergGr. IIa



...

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*

...“

Die Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Vergütungsgruppen lautet:

„Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

Es sind vergleichbar...

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.“

a) Die Klägerin erfüllt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht die tariflichen Voraussetzungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Ia Fallgr. 1b.

aa) Die Klägerin ist Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

bb) Ihr sind jedoch als Leiterin der Referatgruppe „Gesundheitsschutz“ nicht mindestens fünf Angestellte mindestens der VergGr. IIa durch ausdrückliche Anordnung unterstellt.

(1) Die Leitung der Referatgruppe, die nach der Stellenbeschreibung der Beklagten einen zeitlichen Anteil von 60 % der Tätigkeit der Klägerin ausmacht, ist ein einheitlicher Arbeitsvorgang iSd. § 22 BAT.

Der Begriff des Arbeitsvorgangs iSd. § 22 BAT bezeichnet eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (zB Senat 20. Juni 1990 - 4 AZR 91/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 150). Maßgeblich sind die Arbeitsergebnisse der übertra-



genen Aufgaben (*Senat 9. Juli 1997 - 4 AZR 177/96 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 7*). Das Arbeitsergebnis ist ausgehend von dem Aufgabenkreis des Angestellten zu bestimmen (vgl. Protokollnotiz Ziffer 1 zu § 22 Abs. 2 BAT), wobei der enge innere Zusammenhang einzelner Arbeitsleistungen für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsvorgangs sprechen kann (*Senat 14. März 2001 - 4 AZR 172/00 - ZTR 2002, 71*).

Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass es sich bei der Leitung der Referatgruppe um einen Arbeitsvorgang im Sinne des § 22 BAT handelt. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, dass die Aufgabe der Klägerin in der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der gesamten Referatgruppe durch eine koordinierende Leitung besteht. Diese Leitungstätigkeit kann nicht in gesonderte, auf jedes einzelne Referat bezogene Arbeitsvorgänge aufgeteilt werden. Die koordinierende Leitungstätigkeit für die verschiedenen Bereiche steht in einem inneren Zusammenhang, der eine getrennte Bewertung ausschließt.

(2) Im Rahmen des Arbeitsvorgangs „Leitung der Referatgruppe“ sind der Klägerin nicht mindestens fünf Angestellte mindestens der VergGr. IIa durch ausdrückliche Anordnung unterstellt.

(a) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend erkannt, dass die Referatsleiterinnen der von ihr geleiteten Referatgruppe als ihr unterstellte Angestellte iSd. Merkmals der VergGr. Ia Fallgr. 1b anzusehen sind, also Frau Dr. E, Frau S, Frau R, Frau W (bis 29. Februar 2000) und Frau Rö. Diese sind auch jeweils mindestens in VergGr. IIa eingruppiert.

(b) Frau Rö ist allerdings, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zu Recht entschieden hat, nur anteilig entsprechend ihrer reduzierten Arbeitszeit mitzuberechnen. Damit waren der Klägerin auch vor dem Ausscheiden von Frau W als Referatsleiterin nur 4,5 bis 4,8 Angestellte im tariflichen Sinne unterstellt.

(aa) Nach der Vorbemerkung Nr. 6 Satz 4 zu allen Vergütungsgruppen zählen bei der Zahl der unterstellten Personen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Auch wenn Frau Rö ursprünglich einen Vollzeitarbeitsvertrag hatte und auch berechtigt war, ihre Arbeitszeit wieder auf 100 % aufzustocken, betrug ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit während der Inanspruchnahme von Teilzeit nur zwischen 50 % und 80 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.



tigten. Sie war demnach zu keinem Zeitpunkt ihrer Unterstellung unter die Klägerin mit einer vollen Stelle zu berücksichtigen.

(bb) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Nr. 6 Satz 3 Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen. Danach ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Der Vorschrift liegt der Gedanke zu Grunde, dass der Angestellte hinsichtlich seiner Eingruppierung nicht deswegen benachteiligt werden soll, weil aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen die im Tätigkeitsmerkmal für eine höhere Eingruppierung geforderte und nach dem vom Arbeitgeber aufgestellten Stellen- und Organisationsplan auch vorgesehene Zahl der Unterstellten nicht erreicht wird (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT-Kommentar VergO BL Stand Sept. 2003 Anlage 1a Vorbemerkungen Erl. 31*).

Die Voraussetzung für eine Zuordnung des nicht besetzten Stellenanteils von Frau Rö zur Klägerin ist nicht erfüllt. Das Landesarbeitsgericht hat für die Revisionsinstanz nach § 559 Abs. 2 ZPO bindend festgestellt, dass die Stelle von Frau Rö im entscheidungserheblichen Zeitraum vom 1. Januar 1998 bis zum 29. Februar 2000 nicht als für den Bereich der von der Klägerin geleiteten Referatengruppe voll zu besetzende Stelle ausgewiesen war. Sie war deshalb stets nur anteilig zu berücksichtigen.

(c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist Herr Dr. Sch der Klägerin nicht durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt.

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, Herr Dr. Sch sei neben der Unterstellung unter Frau S auch der Klägerin im Sinne der VergGr. Ia Fallgr. 1b unterstellt. Ein Mitarbeiter könne im Rahmen des behördlichen Hierarchieaufbaus im Tarifsinn mehreren Angestellten unterstellt sein. Aus der Sicht der Landesarbeitsgerichts ist für die tarifliche Bewertung der Leitungstätigkeit von einer Art „Unterstellungskette“ auszugehen: Die Unterstellung unter einen Vorgesetzten führt zu einer Unterstellung auch unter dessen Vorgesetzten. Diese Bewertung steht im Widerspruch zu den tariflichen Bestimmungen, auf welche die Klägerin ihr Höhergruppierungsverlangen stützt. Dies ergibt deren Auslegung.

(bb) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maß-



gebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. *zB Senat 26. November 2003 - 4 ABR 54/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 186 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 128, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 b aa der Gründe; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 429/01 - BAGE 103, 131, zu B II 1 der Gründe*).

(cc) Schon der Wortsinn des Begriffs der Unterstellung spricht gegen die Annahme, eine Unterstellung im Tarifsinne erfasse jeden im Rahmen der Behördenhierarchie untergeordneten Mitarbeiter.

Eine Unterstellung im organisatorischen Sinne verlangt eine Zuordnung als Untergebener. Das Tarifmerkmal erfordert die Weisungs- und die Aufsichtsbezugnis des vorgesetzten Angestellten gegenüber dem ihm zugeordneten Untergebenen (*Senat 22. März 2000 - 4 AZR 118/99 - BAGE 94, 154, zu I 4 a bb der Gründe mwN*). Bereits dieses Erfordernis spricht dagegen, dass mit der Unterstellung eines Mitarbeiters unter einen bestimmten Vorgesetzten zugleich auch eine Zuordnung des Mitarbeiters zu dessen Vorgesetzten angenommen werden kann.

Gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts spricht auch das weitere Merkmal der VergGr. Ia Fallgr. 1b, wonach es einer „ausdrücklichen Anordnung“ der Unterstellung bedarf. Durch dieses Tatbestandsmerkmal wird klargestellt, dass eine lediglich tatsächliche Unterstellung der Angestellten unter einen Vorgesetzten und dessen Weisungs- und Aufsichtsbezugnis nicht ausreichend ist (*Senat 25. Oktober 1995 - 4 AZR 479/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 207, zu I 4.1.1 der Gründe; 11. November 1987 - 4 AZR 336/87 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 140*). Damit folgt auch aus dem Merkmal der ausdrücklichen Anordnung, dass eine Unterstellung nur bei unmittelbarer



Zuordnung eines Mitarbeiters zu einem Vorgesetzten angenommen werden kann. Das Merkmal der „ausdrücklichen Anordnung“ der Unterstellung schließt zwar nicht die Möglichkeit aus, einen Mitarbeiter jeweils mit einem Teil seiner Tätigkeit unterschiedlichen Vorgesetzten zu unterstellen. Ist aber ein Mitarbeiter einem bestimmten Vorgesetzten mit seiner ganzen Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung unterstellt, wie dies im Verhältnis von Herrn Dr. Sch zu Frau S der Fall ist, kann in dieser Anordnung nicht gleichzeitig eine Unterstellung unter den Vorgesetzten seines Vorgesetzten gesehen werden.

(dd) Diese Auslegung entspricht auch dem erkennbaren Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Die Tarifvertragsparteien haben den Koordinierungsaufgaben eines Vorgesetzten, dem eine bestimmte Anzahl von Angestellten mindestens einer bestimmten Vergütungsgruppe unterstellt ist, im Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Ia Fallgr. 1b eine eigenständige tarifliche Wertigkeit beigemessen. Davon zu unterscheiden ist die Verantwortung des Leiters eines Bereichs für die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben in seinem Bereich, die er in der Regel mittelbar über die ihm unmittelbar unterstellten Angestellten wahrnimmt, im Einzelfall aber auch unmittelbar durch Weisung gegenüber einzelnen Angestellten in seinem gesamten Bereich wahrnehmen kann. Die mittelbare Verantwortung für alle seinem Organisationsbereich zugehörigen Angestellten ist nicht gleichzusetzen mit den Koordinierungsaufgaben des Vorgesetzten für die ihm unmittelbar unterstellten Angestellten. Wenn eine bestimmte Zahl von unterstellten Angestellten mit einer bestimmten Vergütungsgruppe zu einer höheren Eingruppierung des Vorgesetzten führt, wird damit dem Umstand Rechnung getragen, dass bei einer höheren Zahl von höherqualifizierten Unterstellten dem Vorgesetzten größere und schwierigere Koordinierungsaufgaben obliegen (*Senat 22. März 2000 - 4 AZR 118/99 - BAGE 94, 154, zu I 4 a bb der Gründe; 12. Februar 1992 - 4 AZR 310/91 - BAGE 69, 309*). Das erhöhte Maß der Verantwortung auf Grund der Anzahl der im Verantwortungsbereich eines Leiters tätigen Angestellten, für deren ordnungsgemäße Aufgabenerledigung der Leiter einzustehen hat, findet im Rahmen der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. Ia Fallgr. 1a Berücksichtigung. Es kann schon aus systematischen Gründen nicht zugleich auch Kriterium für eine Höhergruppierung nach der Fallgr. 1b der VergGr. Ia sein.

(ee) Danach ist Herr Dr. Sch allein Frau S, nicht jedoch der Klägerin unterstellt. Die Koordinierung der Mitarbeiter des Referats Akademische Berufe im Gesundheitswesen - G 312 - obliegt Frau S als Leiterin des Referats. Der nach Sinn und Zweck für die



Höhergruppierung nach Fallgr. 1b maßgebliche erhöhte Koordinierungsaufwand ist im Verhältnis der Klägerin zu Herrn Dr. Sch nicht gegeben.

(d) Auch die Herren Si und D sind der Klägerin nicht durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt. Diese Mitarbeiter stehen der Referatgruppe der Klägerin nach ihrem Vortrag nur vorübergehend zur Verfügung, wenn juristischer Beratungsbedarf besteht. Dem kann weder entnommen werden, dass diese Mitarbeiter der Klägerin im Sinne einer Weisungs- und Aufsichtsbefugnis unterstellt waren, noch dass eine Unterstellung durch ausdrückliche Anordnung erfolgt wäre. Ein fortdauernder Beratungsbedarf begründet keine ständige Unterstellung kraft ausdrücklicher Anordnung von jeweils nur aus aktuellem Anlass tätigen Angestellten.

Die Beklagte hat zwar vorgetragen, dass „Herr Si ... für die Zeit vom 1.3.2000 bis zum 31.8.2000 für die Klägerin mit einem Stellenanteil von 0,2 tätig war“ und „Herr Dr. D ... der Klägerin für ein halbes Jahr mit einem Stellenanteil [von] 0,38 zugewiesen“ war. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, dass hierdurch eine Unterstellung im tariflichen Sinne angesprochen worden ist und dass sich die Klägerin diesen Vortrag zu eigen gemacht hat, sind die Voraussetzungen der Fallgr. 1b der VergGr. Ia nicht erfüllt. Es fehlt jedenfalls an einer „ständigen Unterstellung“. Sie erfordert eine auf Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbefugnis gegenüber einem anderen Angestellten. Eine nur vorübergehende Unterstellung genügt nicht (*Senat 11. November 1987 - 4 AZR 336/87 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 140; 15. Februar 1984 - 4 AZR 264/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 86*).

b) Die Klägerin ist auch nicht in der VergGr. Ia Fallgr. 1a eingruppiert.

Das Landesarbeitsgericht hat dies in der Konsequenz dessen, dass es eine Erfüllung der Merkmale der Fallgr. 1b angenommen hat, nicht mehr geprüft. Die Prüfung kann vom Revisionsgericht aber ohne weiteres selbst vorgenommen werden. Die Klägerin hat zur Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals wiederholt vorgetragen. Ein weiterer Vortrag ist nicht zu erwarten.

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats müssen bei Vergütungsgruppen, die aufeinander aufbauen, die Voraussetzungen der Ausgangsgruppe gegeben (*12. Juni 1996 - 4 AZR 94/95 - AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 33, zu II 4.1 der Gründe mwN*) und darüber hinaus die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe erfüllt sein (*Senat 16. Oktober 2002 - 4 AZR 579/01 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 294, zu II 4 der Gründe*). Eine lediglich pauschale Überprüfung ist ausreichend,



wenn der hierfür maßgebliche Sachverhalt unstreitig ist und der Arbeitgeber selbst für die Tätigkeit des Angestellten ein Tätigkeitsmerkmal der entsprechenden Vergütungsgruppe als erfüllt ansieht (*Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 288/00 - ZTR 2002, 178; 24. Juni 1998 - 4 AZR 304/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 241, zu I 3.1 der Gründe*).

bb) Eine Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ia Fallgr. 1a scheidet aus, weil die Klägerin zur Erfüllung der qualifizierenden Voraussetzungen für eine solche Eingruppierung nicht ausreichend vorgetragen hat.

(1) Die Klägerin ist zwar Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit und erfüllt damit die Voraussetzungen der Ausgangsgruppe VergGr. IIa Fallgr. 1a.

(2) Zugunsten der Klägerin kann auch davon ausgegangen werden, dass die qualifizierten Merkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ der VergGr. Ib Fallgr. 1a erfüllt sind. Die Klägerin hat im Einzelnen dargelegt, worin die besondere Schwierigkeit und die im Vergleich zur VergGr. IIa Fallgr. 1a herausgehobene Bedeutung ihrer Tätigkeit liegt, insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsvorgang „Leitung der Referatengruppe“, der über 50 % der Arbeitszeit der Klägerin ausmacht. Die Beklagte hat die Erfüllung der Merkmale der VergGr. Ib Fallgr. 1a in der Berufungsinstanz auch ausdrücklich nicht mehr in Frage gestellt.

(3) Die Tätigkeit der Klägerin hebt sich aber nicht iSd. Heraushebungsmerkmals der VergGr. Ia Fallgr. 1a durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a heraus.

(a) Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen der Vergütungsgruppe liegt beim Angestellten, der eine Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe begehrt (*Senat 8. September 1999 - 4 AZR 688/98 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 271, zu I 3 c bb (1) der Gründe*). Zu einem schlüssigen Vortrag reicht, wenn ein Angestellter ein Heraushebungsmerkmal für sich in Anspruch nimmt, eine Darstellung seiner eigenen Tätigkeit nicht aus (*Senat 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158*). Aus der tatsächlich von dem Angestellten erbrachten Tätigkeit sind für sich allein genommen keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sie sich gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe heraushebt. Im Falle aufeinander aufbauender Vergütungsgruppen mit Heraushebungsmerkmalen ist ein wertender Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten erforderlich (*Senat*



20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 173, zu B II 3 b der Gründe). Aus diesem Grunde hat der klagende Angestellte nicht nur seine eigene Tätigkeit im Einzelnen darzustellen (Senat 8. September 1999 - 4 AZR 609/98 - BAGE 92, 266, zu I 4 e aa der Gründe). Er muss darüber hinaus Tatsachen darlegen, die den erforderlichen wertenden Vergleich mit den nicht derart herausgehobenen Tätigkeiten ermöglichen (vgl. Senat 1. August 2001 - 4 AZR 298/00 - EzBAT BAT §§ 22, 23 B. 1 Allgemeiner Verwaltungsdienst VergGr. IVb Nr. 27, zu 1 f cc (2) der Gründe).

(b) Aus dem Vortrag der Klägerin ergibt sich nicht, dass sich ihre Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a hervorhebt.

(aa) Die VergGr. Ia Fallgr. 1a verlangt eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die diejenige beträchtlich überschreitet, die begriffsnotwendig schon die Merkmale der VergGr. Ib Fallgr. 1a erfordern (vgl. Senat 22. Februar 1972 - 4 AZR 163/71 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 50). Dabei ist unter Verantwortung iSd. „Normalverantwortung“ die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (Senat 24. Juni 1998 - 4 AZR 304/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 241, zu I 3.2.1 der Gründe; 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59, zu 10 e der Gründe; 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - BAGE 51, 282, zu 5 a der Gründe). Die Verantwortung, die sich durch ihr Maß aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a heraushebt, kann sich je nach dem Einzelfall auf den Behördenapparat als solchen, auf die Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, auf ideelle oder materielle Belange des Arbeitgebers oder auf die Lebensverhältnisse Dritter beziehen (vgl. BAG 13. Mai 1964 - 4 AZR 158/63 - AP TOA § 3 Auswärtiger Dienst Nr. 1). Dabei ist zu beachten, dass bereits die normale Tätigkeit eines akademischen Angestellten ein bestimmtes Maß der Verantwortung und dass die Heraushebungsmerkmale der VergGr. Ib Fallgr. 1a, dh. die „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ eine bereits gesteigerte Verantwortung mit sich bringen. Diese mit der Tätigkeit nach VergGr. Ib Fallgr. 1a vorausgesetzte gesteigerte Verantwortung muss, damit die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die VergGr. Ia Fallgr. 1a erfüllt sind, erheblich überschritten sein. Deshalb können Umstände, welche die besondere Schwierigkeit und Bedeutung iSd. Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Ib Fallgr. 1a und damit eine gesteigerte Verantwortung begründen, nicht



gleichzeitig die besonders herausgehobene Verantwortung iSd. VergGr. Ia Fallgr. 1a begründen.

(bb) Nach diesem Maßstab fehlt es bereits an einem hinreichenden substantiierten Vortrag der Klägerin, der das für die VergGr. Ia Fallgr. 1a geforderte Maß der Verantwortung begründen könnte. Die Klägerin trägt im Wesentlichen nur zu ihrer eigenen Tätigkeit vor, ohne Tatsachen zu benennen, die einen wertenden Vergleich mit der nach VergGr. Ib Fallgr. 1a vorausgesetzten Verantwortung ermöglichen.

Die Leitung der aus ursprünglich sechs und später fünf Referaten bestehenden Referatengruppe „Gesundheitsschutz“ als solche hebt sich nicht durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a heraus. Wenn das Merkmal der Verantwortung bereits begrifflich das Entstehenmüssen für die Tätigkeit von anderen Bediensteten umfasst (*Senat 24. Juni 1998 - 4 AZR 304/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 241, zu I 3.2.1 der Gründe*), bedarf es für die Erfüllung des Tatbestandsmerkmals der „erheblichen Heraushebung durch das Maß der Verantwortung“ einer über die normale Vorgesetztenstellung deutlich hinausgehenden Stellung. Dabei muss es sich - auch nach Einführung der VergGr. I - um eine Spitzenstellung des höheren Dienstes mit großem Arbeitsbereich, vorwiegend in der Leitung großer Organisationseinheiten oder mit der Entscheidungskompetenz über Grundsatzfragen allgemeiner und richtungsweisender Bedeutung handeln (*so auch Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT-Kommentar VergO BL Stand April 2004 I - Allg. Teil Erl. 20; vgl. zu den Anforderungen der VergGr. I Fallgr. 1a: Senat 19. Februar 2003 - 4 AZR 265/02 - ZTR 2003, 508, zu II 6 b der Gründe*).

Die Leitung der Referatengruppe mit insgesamt 25 Mitarbeitern erfüllt dieses Kriterium nicht ohne weiteres. Die auf der dritten Hierarchieebene im Amt für Umwelt und Gesundheit angesiedelte Stellung der Klägerin kann nicht ohne Hinzutreten weiterer Umstände als Spitzenstellung im öffentlichen Dienst mit großem Arbeitsbereich angesehen werden.

Auch die umfangreichen Ausführungen der Klägerin zu ihren einzelnen Aufgaben als Leiterin der Referatengruppe und in dem von ihr selbst geleiteten Referat begründen keine herausgehobene Bedeutung iSd. VergGr. Ia Fallgr. 1a.

Die Klägerin beruft sich insoweit weitgehend auf Umstände, die sie bereits zur Begründung der Merkmale der VergGr. Ib Fallgr. 1a „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ angeführt hat. Insbesondere aber versäumt es die Klägerin, die Tatsachen konkret vorzutragen, auf deren Grundlage ein wertender Vergleich zwischen der schon



gesteigerten Verantwortung, die mit einer Tätigkeit nach VergGr. Ib Fallgr. 1a verbunden ist, und dem Maß der Verantwortung, das für die Erfüllung des Merkmals der VergGr. Ia Fallgr. 1a erforderlich ist, vorgenommen werden kann. Es reicht nicht zu behaupten, dass bestimmte Aufgaben bzw. deren Auswirkungen eine Verantwortung beinhalten, die über die eines normalen Akademikers bzw. über die eines in VergGr. IIa (Fallgr. 1a) eingruppierten Akademikers hinausgeht. Der Vortrag muss auch erkennen lassen, welche Umstände die schon in den VergGr. IIa und Ib vorausgesetzte Verantwortung begründen und auf Grund welcher Tatsachen iS. das demgegenüber erheblich gesteigerte Maß der Verantwortung gegeben ist. Diesen Anforderungen wird der Vortrag der Klägerin weder im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Leiterin der Referatgruppe noch im Hinblick auf ihre Aufgabe als Leiterin ihres eigenen Referats gerecht.

(c) Die Vertretung H in Arbeitsgruppen des Bundes und der Länder erfüllt zwar nach der übereinstimmenden Auffassung der Parteien die Merkmale der VergGr. Ia Fallgr. 1a. Ob dies zutrifft, kann offen bleiben. Die Vertretung H in Arbeitsgruppen des Bundes und der Länder bildet einen eigenständigen Arbeitsvorgang mit einem Zeitannteil von nur 5 % der Gesamttätigkeit der Klägerin. Diese Tätigkeit allein kann daher die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Ia Fallgr. 1a nicht rechtfertigen.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Bepler

Friedrich

Wolter

Jürgens

Görgens



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)