

Aktenzeichen: 4 AZR 63/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 28. September 1983
- 4 AZR 63/81 -

I. Arbeitsgericht München Urteil vom 25. Oktober 1977
- 15 Ca 3929/77 -

II. Landesarbeitsgericht München Urteil vom 30. Oktober 1980
- 9 Sa 999/77 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von Angestellten in der Datenverarbeitung

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1a VergGr. VI b
Fallgruppe 2 und VergGr. VII Fallgruppe 1 b;
37. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung
des BAT vom 17. März 1975 § 6 (Angestellte
mit Aufgaben in der Datenverarbeitung in ei-
nem Landesamt für Datenverarbeitung)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Angestellte in der Datenverarbeitung; keine Tariflücke;
Besitzstandsregelung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 63/81

9 Sa 999/77 München

Verkündet am
28. September 1983

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Prieschl für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. Oktober 1980 - 9 Sa 999/77 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

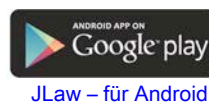
Die Klägerin steht seit dem 16. Oktober 1961 als Angestellte im Bereiche der Datenverarbeitung in den Diensten des beklagten Landes. Die Parteien haben einzelvertraglich die Geltung des BAT und der diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart. Nachdem sie vorher mit der Bedienung von Zusatzmaschinen (Kartendoppler, Kartenmischer u.ä.) beschäftigt worden war, wurde die Klägerin ab 1. Juli 1970 in der reinen Prüftätigkeit eingesetzt. Am 1. April 1975 wurde sie an das Bayerische Landesamt für Datenverarbeitung versetzt. Dort wurden ihr später die Leitung der Datenerfassungsstelle bei der Staatlichen Gebietsrechenstelle 3 sowie die Supervisor-Funktionen des Datensammelsystems übertragen. Nachdem die Klägerin seit dem Jahre 1964 Vergütung nach der VergGr. VII BAT erhalten hatte, bezieht sie seit dem 1. Juli 1979 Vergütung nach VergGr. VI b BAT. Schon unter dem 25. Mai 1976 hatte die Klägerin erfolglos ihre Höhergruppierung in die VergGr. VI b BAT geltend gemacht.

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an sie ab 1. April 1976 Vergütung nach VergGr. VI b BAT zu zahlen. Dazu hat die Klägerin vorgetragen, zwar bestünden für Angestellte im Bereiche der Datenverarbeitung ab 1. Januar 1975 keine speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale mehr. Das stehe ihrem Prozeßbegehren jedoch nicht entgegen, weil angesichts des Fehlens tariflicher Merkmale die früheren weiteranzuwenden seien. So verfare auch das beklagte Land, dessen entsprechende Vergütungserlasse inhaltlich den früheren tariflichen Tätigkeitsmerk-

- 3 -



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



malen entsprächen. Jedenfalls rechtfertige sich das Klagebegehren aus der Überleitungsvorschrift des § 6 des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975. Danach werde die zu ihren Gunsten bestehende "Bewährungsaufstiegsanwartschaft" geschützt. Notfalls müsse die bestehende Tariflücke durch die Gerichte für Arbeits-sachen sinnvoll ausgefüllt werden. Die Klage sei aber auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Andere vergleichbare Angestellte seien nämlich vom beklagten Land ungeachtet der Rechtslage in die VergGr. VI b BAT höhergruppiert worden. Demgemäß hat die Klägerin beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. April 1976 Vergütung nach VergGr. VI b BAT zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Ein tariflicher Anspruch zugunsten der Klägerin bestehe deswegen nicht, weil es ab 1. Januar 1975 tarifliche Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit Aufgaben im Bereiche der Datenverarbeitung nicht mehr gebe. Dabei handele es sich um eine von den Tarifvertragsparteien beabsichtigte Tariflücke, so daß die Gerichte für Arbeitssachen diese Tariflücke nicht ausfüllen dürften, andernfalls verstießen sie gegen die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Aus der Überleitungsvorschrift des § 6 des Tarifvertrages vom 17. März 1975 könne die Klägerin ebenfalls keine Rechte herleiten. Danach werde ihr lediglich der am 31. Dezember 1974 bestehende tarifliche Status garantiert. Für Fragen eines späteren Bewährungsaufstieges sei die Tarif-



- 4 -

norm hingegen bedeutungslos. Auch auf etwaige einschlägige Ministerialerlasse könne sich die Klägerin nicht stützen, da diese lediglich verwaltungsinterne Bedeutung hätten und ihr Inhalt nicht mit der Klägerin vereinbart worden sei. Daran ändere nichts, daß die Erlasse teilweise in ihrem Inhalt den früheren tariflichen Bestimmungen für Angestellte im Bereiche der Datenverarbeitung entsprächen. Auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sei die Klage nicht begründet. Nachdem sich die Rechtsunwirksamkeit des Tarifvertrages vom 15. November 1971 für Angestellte in der Datenverarbeitung herausgestellt habe, seien keine weiteren Höhergruppierungen mehr vorgenommen worden. Das müsse auch die Klägerin gegen sich gelten lassen.

Das Arbeitsgericht hat für den Anspruchszeitraum ab 1. Juni 1976 nach dem Klagebegehren erkannt und im übrigen die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin im Hinblick auf ihre Höhergruppierung in die VergGr. VI b BAT zum 1. Juli 1979 die Klageforderung auf den Anspruchszeitraum vom 1. Juni 1976 bis 30. Juni 1979 beschränkt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfang abgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren in der Berufungsinstanz gestellten Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

- 5 -

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
[\(mobile App\)](#)



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt. Damit steht der Klägerin auch in dem noch streitbefangenen Zeitraum vom 1. Juni 1976 bis 30. Juni 1979 die Klageforderung nicht zu.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Parteien einzelvertraglich die Geltung des BAT und der diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart haben. Da ausschließlich ein nach dem 1. Januar 1975 liegender Anspruchszeitraum streitbefangen ist, kommt es zunächst einmal darauf an, ob die Hälfte der Arbeitszeit der Klägerin ausfüllende Arbeitsvorgänge den Merkmalen der VergGr. VI b BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Hierauf gehen die Vorinstanzen nicht ein. Zwar wäre bei Vorliegen der dazu erforderlichen Tatsachenfeststellungen der Senat in der Lage, die Arbeitsvorgänge der Klägerin selbst zu bestimmen (vgl. das Urteil des Senats vom 1. September 1982 - 4 AZR 1134/79 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dessen bedarf es vorliegend jedoch nicht, da sich das Klagebegehren, wie das Landesarbeitsgericht mit im wesentlichen zutreffender Begründung erkannt hat, jedenfalls aus anderen Rechtsgründen als unbegründet erweist.

Das gilt insbesondere entgegen der Meinung der Klägerin für etwaige tarifliche Anspruchsgrundlagen. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß es seit dem 1. Januar 1975 für Angestell-



- 6 -

te mit Aufgaben im Bereiche der Datenverarbeitung keine speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale mehr gibt. Zwar haben die Tarifvertragsparteien unter dem 15. November 1971 den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a für Angestellte in der Datenverarbeitung abgeschlossen. Dieser enthält jedoch in seinem § 1 die Klausel:

"Bei der Weiteranwendung der Anlage 1a des zum 31. Dezember 1969 gekündigten Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) sind die nachstehenden Vorschriften in der folgenden Fassung anzuwenden."

Damit sollte mit diesem Tarifvertrag Tarifrecht gesetzt werden, das sich unmittelbar im Nachwirkungszustande des § 4 Abs. 5 TVG befand. Da diese rechtliche Gestaltungsmöglichkeit den Tarifvertragsparteien nach dem TVG verwehrt ist, ist der vorgenannte Tarifvertrag, wie das Landesarbeitsgericht richtig und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung folgert, niemals wirksames Tarifrecht geworden (vgl. die Urteile des Senats BAG 27, 22, 25 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung; BAG 25, 34, 37 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung; auch das Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung). Im Gegensatz zu einer großen Zahl sonstiger Tarifverträge, die ebenfalls die dargestellte Weiteranwendungsklausel enthalten, haben die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag für Angestellte in der Datenverarbeitung vom 15. November 1971 auch durch den 37. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975 nicht wieder in Kraft gesetzt und zugleich auch noch durch § 2 Abs. 3 Nr. 2 desselben Tarifvertrages die im Zeitpunkt der Kündigung des BAT (31. Dezember 1969) geltenden und ab 1. Januar 1970 nachwirkend gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergeltenden speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Angestell-

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
[\(mobile App\)](#)

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

- 7 -

te in der Datenverarbeitung aus dem Teil II (Abschn. A Unterabschn. I und Abschn. B) der Vergütungsordnung ausdrücklich außer Kraft gesetzt (vgl. zu den Einzelheiten Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, VergO Anm. 184 a).

Daraus folgt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei, daß es ab 1. Januar 1975 für Angestellte im Bereiche der Datenverarbeitung keine speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale mehr gibt. Das muß auch die Klägerin als nichttarifgebundene Angestellte des beklagten Landes gegen sich gelten lassen. Wie nämlich das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, soll der von den Parteien auf einem entsprechenden Vordruck abgeschlossene Arbeitsvertrag nur die jeweils bestehende tarifliche Situation widerspiegeln (vgl. BAG 27, 22, 31 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung mit weiteren Nachweisen). Zwar wäre eine hiervon abweichende einzelvertragliche Vereinbarung rechtlich möglich (vgl. das Urteil des Senats vom 6. April 1977 - 4 AZR 723/75 - AP Nr. 96 zu §§ 22, 23 BAT). Anhaltspunkte dafür sind vorliegend jedoch nicht ersichtlich, auch nicht aus dem eigenen Parteivorbringen der Klägerin.

Da die Aufgaben der Klägerin im Bereiche der Datenverarbeitung verwaltungsbezogen und nicht spezieller, etwa technischer oder medizinischer Art sind, rechtfertigte sich allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Heranziehung der allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst. Aber auch danach ist die Klage im noch streitbefangenen Anspruchszeitraum nicht begründet. Zwar kämen danach für die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 1 a in Betracht, wonach zu vergüten sind

- 8 -



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

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

- 8 -

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

Für die Erforderlichkeit gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse und das weitere Tarifmerkmal der selbständigen Leistungen hat die Klägerin jedoch weder in den Vorinstanzen noch in der Revisionsinstanz etwas vorgetragen. Damit scheiden die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 1 a für die Klägerin aus. Dasselbe gilt auch für die Merkmale der Fallgruppe 1 b, da auch darin gründliche und vielseitige Fachkenntnisse gefordert werden.

Damit kommt nur noch die Fallgruppe 2 der VergGr. VI b BAT zugunsten der Klägerin in Betracht, wonach zu vergüten sind

Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII,

wobei innerhalb der VergGr. VII BAT nur die Fallgruppe 1 b in Frage kommt. Danach sind zu vergüten

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert....

Diese tariflichen Tätigkeitsmerkmale gelten erst ab 1. Dezember 1975, nachdem sie durch den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT über die Neufassung der Fallgruppen 1 vom 24. Juni 1975

- 9 -

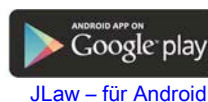


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



eingeführt worden waren. Daher muß bei ihrer Anwendung bezüglich der vor dem 1. Dezember 1975 liegenden früheren Bewährungszeiten die entsprechende Übergangsvorschrift des § 4 Abs. 4 des Tarifvertrages vom 24. Juni 1975 berücksichtigt werden. Danach sind die früheren Bewährungszeiten der Klägerin zu 3/4 anzurechnen.

Zwar hat die Klägerin auch zu dem tariflichen Tätigkeitsmerkmal der gründlichen Fachkenntnisse im Sinne der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 und VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 b gegenüber den Instanzgerichten und dem Revisionsgericht nichts vorgetragen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch aufgrund des unstreitigen Sachverhaltes festgestellt, daß die Klägerin seit dem 1. Juli 1970 über gründliche Fachkenntnisse auf dem Gebiete des lochkartentechnischen Prüf- und Berichtigungswesens verfügt und seitdem derartige Fachkenntnisse auch einzusetzen hatte. Auch solche Fachkenntnisse sind der Klägerin bei der Anwendung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst gutzubringen (vgl. auch dazu die Urteile des Senats vom 29. September 1982 - 4 AZR 1172/79 - und 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Selbst wenn man jedoch aufgrund dieser Feststellungen des Landesarbeitsgerichts drei Viertel der Zeit der Tätigkeit der Klägerin seit dem 1. Juli 1970 zu ihren Gunsten gemäß § 4 Abs. 4 des Tarifvertrages vom 24. Juni 1975 bis zum 30. November 1975 anrechnet, läuft die neunjährige Bewährungszeit, die die Merkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 fordern, erst nach dem 1. Juli 1979 ab. Von diesem Zeitpunkt ab erhält die Klägerin jedoch Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe und ist damit insoweit klaglos gestellt.



Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß grundsätzlich die Merkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 2 auch für die Klägerin in Betracht kommen. Sie übersieht jedoch, daß die tariflich geforderte Bewährungszeit erst nach dem 1. Juli 1979 abgelaufen ist und daß nach der tariflichen Übergangsvorschrift und dem gegebenen Sachverhalt Tätigkeiten der Klägerin vor dem 1. Juli 1970 keine Berücksichtigung finden können.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiter erkannt, daß die Klägerin entgegen ihrer Rechtsansicht auch aus der Übergangsvorschrift des § 6 des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975 keine Rechte herleiten kann. Darin wird bestimmt:

"Die Eingruppierung der unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten, die am 31. Dezember 1974 günstiger als nach diesem Tarifvertrag eingruppiert waren, wird durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages nicht berührt."

Zwar wird in dieser Tarifnorm von den Tarifvertragsparteien das zu rechtlichen Mißverständnissen Anlaß gebende Wort "Eingruppierung" verwendet. Gleichwohl ist mit dem Landesarbeitsgericht diese Tarifnorm, wie sich insbesondere aus ihrem Sinn und Zweck und dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt, dahin auszulegen, daß danach einem Angestellten, wenn er sich in seiner tarifrechtlichen Position aufgrund der am 31. Dezember 1974 bestehenden Rechtslage besser steht als nach dem 37. Änderungstarifvertrag, diese frühere tarifliche Besserstellung mit tariflicher Wirkung erhalten bleiben soll. Dabei kommt es auf die jeweils zutreffende tarifliche Vergütungsgruppe und nicht etwa auf bestimmte Fallgruppen innerhalb einer Vergütungsgruppe an,



da nach § 22 BAT alter und neuer Fassung sich die tarifliche Mindestvergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe und nicht nach Fallgruppen bestimmt (vgl. BAG 36, 392, 395, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Daran ist festzuhalten.

Damit bedeutet die Übergangsvorschrift des § 6 des Tarifvertrages vom 17. März 1975 für die Klägerin, daß sie jedenfalls auch über den 1. Januar 1975 einen tariflichen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. VII BAT behalten hat. Weitere Rechte sind der Klägerin durch die Tarifnorm jedoch nicht zugewachsen. Erhalten bleiben soll ihr danach nämlich nur ihre bisherige tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr. VII BAT. Außerdem übersieht, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend darlegt, die Klägerin, daß sie erst dann am Bewährungsaufstieg teilnehmen kann, wenn alle entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß des tariflich geforderten Zeitablaufes kumulativ erfüllt sind. Bis dahin bestehen zugunsten des Angestellten nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen weder irgendwie rechtlich geartete Anwartschaften noch sonstige Rechtspositionen, auf die sich die Übergangsvorschrift des § 6 des Tarifvertrages vom 17. März 1975 erstrecken könnte (vgl. BAG 34, 57, 63 = AP Nr. 14 zu § 23 a BAT).

Auch die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Die von der Revision so genannte "Bewährungsaufstiegsanwartschaft" gibt es weder nach den allgemeinen Bestimmungen des BAT noch nach den den Bewährungsaufstieg regelnden besonderen Fallgruppen der Vergütungsordnung und auch nicht nach der Übergangsvorschrift des § 6 des



Tarifvertrages vom 17. März 1975. Im Hinblick auf die zuletzt genannte Tarifnorm legt die Revision auch den Begriff der "Eingruppierung" fehlerhaft aus. Damit ist nur der an der jeweils zutreffenden Vergütungsgruppe orientierte tarifliche Status des betreffenden Angestellten gemeint und nicht etwa irgendein Bezug zu einer konkreten Fallgruppe, mag diese nun die spätere Teilnahme am Bewährungsaufstieg eröffnen oder nicht. Nach dem BAT überhaupt nicht bestehende Rechtspositionen kann und will hingegen die tarifliche Übergangsvorschrift nicht erfassen. Insofern ist es auch rechtsfehlerhaft und tarifwidrig, wenn die Klägerin in der Revision und ihren erläuternden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat von einem ihr zukommenden "Besitzstand" spricht. Davon kann bezüglich der Teilnahme am Bewährungsaufstieg vielmehr erst bei Erfüllung sämtlicher tariflicher Erfordernisse unter Einschluß des geforderten Zeitablaufes die Rede sein.

Zwar bestehen, wie das Landesarbeitsgericht weiter ausführt, beim beklagten Land wie in anderen Bundesländern seit dem Fortfall der speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in der Datenverarbeitung Ministerialerlasse für die Vergütung solcher Angestellter, die sich weitgehend am Inhalt der früheren tariflichen Tätigkeitsmerkmale orientieren. Hieraus kann die Klägerin jedoch, wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend folgert, ebenfalls keine Rechte herleiten. Bei diesen Erlassen handelt es sich nämlich nur um Verwaltungsanordnungen übergeordneter gegenüber untergeordneten Dienststellen und Behörden mit nur verwaltungsinterner rechtlicher Bedeutung. Rechtliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis der Parteien käme ihnen nur dann zu, wenn der Inhalt der Erlasse mit der Klägerin einzel-



vertraglich als gültig vereinbart worden wäre (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das ist jedoch unstreitig nicht geschehen. Außerdem weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß die einschlägigen Erlasse des beklagten Landes den von der Klägerin für sich in Anspruch genommenen Bewährungsaufstieg nicht vorsehen.

Auch die hiergegen erhobenen Einwendungen der Revision sind unbegründet. Unerheblich ist entgegen der Meinung der Revision, ob und inwieweit die Erlasse inhaltlich den früheren tariflichen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Datenverarbeitung entsprechen. Entgegen der Meinung der Revision kommt es nicht darauf an, ob und inwieweit sich die Behörden des beklagten Landes praktisch an die bestehenden Erlasse gehalten haben. Entscheidend ist vielmehr, daß diesen ausschließlich verwaltungsinterne Bedeutung zukommt und ihnen jede zivilrechtliche bzw. tarifrechtliche Erheblichkeit fehlt.

Schließlich nimmt das Landesarbeitsgericht auch noch rechtsfehlerfrei an, daß die Klage nach dem dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht begründet ist. Ein Verstoß dagegen kommt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, nur dann in Betracht, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. auch hierzu das Urteil des Senats vom 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Zwar hat, worauf die Klägerin hinweist, ausweislich des Inhalts



der Vorakten das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung unter dem 20. Februar 1975 der Teilnahme am Bewährungsaufstieg für vier näher bezeichnete Angestellte zugestimmt. Das ist jedoch unstreitig vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 17. März 1975 geschehen. Nachdem darin klargestellt worden ist, daß es für Angestellte mit Aufgaben der Datenverarbeitung keine einschlägigen tariflichen Tätigkeitsmerkmale mehr gibt, liegt jedenfalls keine willkürliche Ungleichbehandlung vor, wenn im Hinblick darauf das beklagte Land von weiteren entsprechenden Höhergruppierungen, auch zugunsten der Klägerin, abgesehen hat.

Auch was hiergegen die Revision vorbringt und die Klägerin ergänzend in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgetragen hat, greift nicht durch. Für eine willkürliche Ungleichbehandlung der Klägerin wird auch damit nichts vorgebracht. Das beklagte Land handelte vielmehr nur tarifkonform und im Einklang mit der Rechtsordnung, wenn es aufgrund der besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Bereiche der Datenverarbeitung nach deren Wegfall keine Höhergruppierungen mehr vornahm. Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn das beklagte Land entsprechende Höhergruppierungen auch noch nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 17. März 1975 vorgenommen hätte. Das behauptet aber die Klägerin selbst nicht.

Die Kosten ihrer erfolglosen Revision trägt die Klägerin nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Steingen

Prieschl



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

