

Aktenzeichen: 4 AZR 67/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 12. März 2008
- 4 AZR 67/07 -

I. Arbeitsgericht
Halle

Urteil vom 24. Juni 2005
- 6 (9) Ca 1376/04 E -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 12. Oktober 2006
- 9 (7) Sa 485/05 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung im Hochschuldienst Sachsen-Anhalt

Gesetze:

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt §§ 28, 35; Satzung des
Studienkollegs der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg § 5;
Studienkollegsverordnung § 27; BAT-O Anl. 1a VergGr. Ia, Ib; ZPO § 253

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 67/07
9 (7) Sa 485/05 E
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. März 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Hannig und Pieper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 12. Oktober 2006 - 9 (7) Sa 485/05 E - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers und sich daraus ergebende Zahlungsansprüche. 1

Der 51-jährige Kläger absolvierte ein Hochschulstudium als Diplomlehrer für Physik und Mathematik und erwarb zusätzlich die Lehrbefähigung für Deutsch als Fremdsprache. Seit dem 1. Juli 1992 ist er als Lehrkraft für besondere Aufgaben am Studienkolleg für ausländische Studienbewerber (vormals Institut für Fremdsprachenvermittlung) der M-L-U H (MLU) des beklagten Landes tätig. 2

Das Studienkolleg hat die Aufgabe, insbesondere ausländischen Studienbewerbern die erforderlichen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Hochschulstudium einschließlich der hinreichenden Kenntnisse der deutschen Sprache zu vermitteln (§ 35 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt - HSG LSA idF vom 7. Oktober 1993). Bis Mai 2004 war das Studienkolleg organisatorisch einer Hochschule zugeordnet; seitdem ist es als „Landesstudienkolleg“ eine gemeinsame Einrichtung der MLU und der Hochschule Anhalt (§ 28 HSG LSA idF vom 5. Mai 2004). 3

§ 5 der Satzung des Studienkollegs der MLU vom 17. Oktober 1996 (MBI. LSA S. 2335) lautet auszugsweise wie folgt: 4

„§ 5 Leitung

- (1) Das Studienkolleg hat einen ständigen Leiter oder eine ständige Leiterin und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin, die vom Rektor oder von der



Rektorin der M-L-U H bestellt werden. Voraussetzungen hierfür sind in der Regel beide Staatsprüfungen für das Lehramt an Gymnasien und Erfahrungen in der Abiturprüfung oder in der Feststellungsprüfung.

- (2) Der Leiter oder die Leiterin führt die laufenden Geschäfte des Studienkollegs und ist für die Erfüllung der Aufgaben des Studienkollegs verantwortlich, regelt den Einsatz der Lehrkräfte in den betreffenden Kursen und überprüft die Durchführung des Unterrichts gemäß den Rahmenstoffplänen der Ausländerstudienkollegs für Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils gültigen Fassung.
- (3) Der Leiter oder die Leiterin ist der oder die Vorgesetzte der haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte sowie der übrigen Beschäftigten des Studienkollegs.“

Nach § 27 Abs. 4 der vom beklagten Land 1999 erlassenen Studienkollegsverordnung (StudKVO) wie auch nach § 21 Abs. 3 der seit Oktober 2004 geltenden Nachfolgeregelung kann die Unterrichtsverpflichtung durch den Rektor der Universität für den ständigen Vertreter der Leiterin des Studienkollegs bis zu 30 Prozent ermäßigt werden.

Der letzte zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag datiert auf den 12. Mai 1993 und lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT-O und diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3

Die Eingruppierung und die Vergütung richten sich nach der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT).

Der Angestellte ist danach ab 01.06.1993 in die Vergütungsgruppe IIa (§ 22 Abs. 3 BAT-O) eingruppiert.“



Der Kläger ist nicht tarifgebunden. Er wird seit Beginn seiner Tätigkeit nach der VergGr. IIa BAT-O vergütet. 7

Mit Schreiben vom 25. Oktober 2002 teilte der Rektor der MLU dem Kläger folgendes mit: 8

„Sehr geehrter Herr T,

das Rektorat bestätigte in seiner Sitzung am 22.10.02 gemäß Satzung des Studienkollegs (§ 5) Ihre Stellvertreterfunktion im Studienkolleg. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei Ihren vielfältigen Aufgaben.

Mit freundlichen Grüßen.“

Bereits mit Schreiben vom 23. Oktober 2002 hatte die Leiterin des Studienkollegs bei dem Rektor der MLU für den Kläger als neuen stellvertretenden Leiter eine Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung um 4 Stunden beantragt, deren Genehmigung („für das Wintersemester 2002/03“) durch das Rektorat in einem Schreiben vom 4. November 2002 an die Leiterin des Studienkollegs mitgeteilt wurde. 9

Am 10. Dezember 2002 und am 5. Mai 2003 bat der Kläger die Leiterin des Studienkollegs, entsprechend seiner Tätigkeit als ihr „ständiger Stellvertreter“ rückwirkend zum 1. September 2002 seine Eingruppierung in die VergGr. I BAT-O zu veranlassen. Der Kanzler der MLU teilte dem Kläger am 20. Mai 2003 jedoch mit, dass sich aus der Stellvertreterfunktion kein Vergütungsanspruch ergebe. Ihm sei lediglich eine Abwesenheitsvertretung übertragen worden, aber keine ständige Vertretung im Tarifsinne. 10

Mit seiner am 29. April 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Ziel der Höhergruppierung in die VergGr. Ia BAT-O, hilfsweise in die VergGr. Ib BAT-O, weiter und begehrt die Bezahlung des Differenzbetrages zu seiner Vergütung nach der VergGr. IIa BAT-O. Er hat die Auffassung vertreten, dass er nicht nur als Abwesenheitsvertreter, sondern als ständiger Vertreter der Leiterin des Studienkollegs berufen worden sei. Eine solche Position sehe auch die Studienkollegsverordnung sowohl in der alten als auch in der aktuellen Fassung vor; dass in § 5 der Studienkollegssatzung das Wort „ständig“ vor dem Wort „Stellvertreter“ fehle, sei schlicht ein Redaktions- 11



versehen. Auch in der ihm gewährten Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung gem. § 27 Abs. 4 StudKVO zeige sich die Übertragung dieser Funktion. Aus einer von der Leiterin des Studienkollegs erstellten Tätigkeitsbeschreibung ergebe sich, dass ihm als ihrem ständigen Vertreter elf Angestellte der VergGr. IIa BAT-O ständig unterstellt seien. Die Vergütungsordnung Anlage 1a zum BAT-O sei auf Grund der eindeutigen Regelung in § 3 des Arbeitsvertrages anwendbar. Aber auch, wenn sich seine Eingruppierung nach der Einstufung eines entsprechenden Beamten richtete, könne er Vergütung nach VergGr. Ia BAT-O verlangen, weil er dann nach der Besoldungsgruppe A 15 zu besolden sei, was der VergGr. Ia BAT-O entspreche. Das ergebe sich aus einem Erlass des Finanzministeriums des beklagten Landes vom 5. Januar 2001, in dem unter Bezugnahme auf § 2 Nr. 3 des ÄndTV Nr. 1 zum BAT-O angeführt sei, dass die Lehrkräfte an Studienkollegs einer Hochschule in entsprechender Anwendung der für Lehrkräfte an Gymnasien bestehenden Merkmale einzugruppieren seien.

Der Kläger hat beantragt,

12

1. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach der VergGr. Ia BAT-O in der jeweils gültigen Fassung zu zahlen,
hilfsweise festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O in der jeweils gültigen Fassung zu zahlen,
2. das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger den Differenzbetrag zwischen der VergGr. IIa BAT-O und der VergGr. Ia BAT-O ab dem 1. September 2002 zu zahlen,
hilfsweise das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger den Differenzbetrag zwischen der VergGr. IIa BAT-O und der VergGr. Ib BAT-O ab dem 1. September 2002 zu zahlen.

Das beklagte Land hat seinen Klageabweisungsantrag damit begründet, dass der Kläger nicht zu einem ständigen Stellvertreter der Leiterin des Studienkollegs bestellt worden sei; einen solchen sehe die Satzung nicht vor. Die Ermäßigung des Lehrdeputats sei dem Klägern nur für ein Semester ge-

13



währt und nicht verlängert worden, nachdem die Beklagte erkannt habe, dass sie nach § 27 Abs. 4 StudKVO zu Unrecht erfolgt sei. Im Übrigen sei der Kläger nicht nach der Vergütungsordnung der Anl. 1a zum BAT-O einzugruppieren, da § 3 des Arbeitsvertrages lediglich eine rein deklaratorische Verweisung enthalte. In § 2 dagegen sei der BAT-O insgesamt in Bezug genommen, also auch § 2 Nr. 3 des ÄndTV Nr. 1 zum BAT-O, der die Anwendung der Vergütungsordnung der Anl. 1a zum BAT-O gerade ausschließe. Die für den Kläger maßgebliche Vergütung ergebe sich aus dem Gesetz zur besoldungsrechtlichen Gleichstellung der Lehrerinnen und Lehrer im Dienst des Landes Sachsen-Anhalt vom 27. Juli 1995 und der dazu ergangenen Eingruppierungsrichtlinie des Landes Sachsen-Anhalt über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte vom 17. Oktober 1995. Demnach seien Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung bei Lehrveranstaltungen an wissenschaftlichen Hochschulen in der VergGr. IIa BAT-O eingruppiert (V C 1 a der Lehrereingruppierungsrichtlinie). Auch der vom Kläger herangezogene Erlass des Finanzministeriums vom 5. Januar 2001 sehe für ihn nur eine Eingruppierung in die VergGr. III bzw. IIa BAT vor. Etwas anderes ergäbe sich auch bei der Anwendung des in § 2 Nr. 3 Satz 2 des ÄndTV Nr. 1 zum BAT-O enthaltenen Beamtenbesoldungsrechtes nicht. Danach stehe dem Kläger bereits mangels Vorliegens der beamtenrechtlichen Voraussetzung einer freien Planstelle kein Anspruch auf eine Höhergruppierung zu. Aber selbst wenn von einer Anwendbarkeit der Anl. 1a zum BAT-O auszugehen wäre, sei der Kläger nicht in der VergGr. Ia oder Ib der Anl. 1a eingruppiert. Ihm seien zu keiner Zeit Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung unterstellt worden. Eine solche folge auch nicht aus einer Bestellung zum stellvertretenden Leiter des Studienkollegs. Es gelte unverändert eine am 1. Mai 1992 erstellte Tätigkeitsbeschreibung, wonach der Kläger Tätigkeiten auszuführen habe, die zu 80 % in der Durchführung von Lehre im Studienkolleg bestehen. Die von der Leiterin des Studienkollegs erstellte Tätigkeitsbeschreibung sei nicht mit der zuständigen Abteilung Personal abgestimmt. Die Fachvorgesetzte sei nicht zur Übertragung anderer Tätigkeiten befugt.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Ziel der Vergütung nach der VergGr. Ia der Anl. 1a BAT-O für die Zeit ab dem 1. September 2002 weiter, begrenzt es zeitlich jedoch bis zum 31. Oktober 2006, da zum 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Kraft getreten ist.

14

Im Revisionsverfahren hat der Kläger ein Schreiben des Kanzlers der MLU vom 19. Mai 2003 an den Personalrat vorgelegt, wonach der Kläger durch Verfügung des Rektors zum ständigen Vertreter der Leiterin des Studienkollegs bestellt worden und in dieser Funktion für die „organisatorischen Aspekte“ zuständig sei. Wegen dieses Schreibens hat der Kläger beim Landesarbeitsgericht eine Restitutionsklage erhoben, die nach Verhandlung vom 13. Dezember 2007 als unzulässig verworfen worden ist.

15

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, dass der Kläger nicht ab dem 1. September 2002 in die VergGr. Ia oder in die VergGr. Ib der Anl. 1a zum BAT-O eingruppiert ist.

16

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass es für das Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage gebe. Die Anlage 1a zum BAT-O finde auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Dies ergebe sich aus dem Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991. In der Bezugnahme auf die Anlage 1a in § 3 des Arbeitsvertrages sei lediglich wiedergegeben, welche tariflichen Eingruppierungsbestimmungen das beklagte Land bzw. die Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses als zutreffend angesehen hätten. Es gebe keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass das beklagte Land den Kläger im Hinblick auf die Eingruppierung anders als seine übrigen tarifgebundenen angestellten Lehrkräfte behandeln wollte und will. Es könne daher

17



dahingestellt bleiben, ob dem Kläger seit dem 1. September 2002 Angestellte der VergGr. IIa BAT-O durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt seien. Der Erlass des Finanzministeriums vom 5. Januar 2001 sei zu keinem Zeitpunkt Gegenstand einer einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien gewesen und enthalte keinen Hinweis auf die Eingruppierung des Stellvertreters des Leiters des Studienkollegs. Die beamtenrechtlichen Besoldungsregelungen könne der Kläger gleichfalls nicht für sich reklamieren. Er erfülle zwar die laubahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Einstufung in die Besoldungsgruppe A 15, welche der VergGr. Ia vergleichbar ist. Er habe aber nicht dargelegt, dass auch eine entsprechend besetzbare Planstelle der Besoldungsgruppe A 15 im Haushaltsplan des beklagten Landes seit dem 1. September 2002 zur Verfügung gestanden hätte. Im Übrigen fehle es auch an einer wirksamen Bestellung zum Stellvertreter der Leiterin des Studienkollegs iSd. § 5 der Satzung. Dem Kläger sei keine empfangsbedürftige Bestellungsurkunde ausgehändigt worden. Es gebe auch weder eine Vergütungsmittelung noch eine neue durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle erstellte Tätigkeitsdarstellung. Die Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung sei auf das Wintersemester 2002/2003 beschränkt gewesen, was deutlich mache, dass eine Bestellung des Klägers zum Stellvertreter auf Dauer nicht erfolgt und nicht beabsichtigt gewesen sei. Zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit in Abänderung der bisherigen Aufgabe wäre nicht die Leiterin des Studienkollegs, sondern allein die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle befugt gewesen. Im Schreiben vom 20. Mai 2003 sei nochmals klargestellt worden, dass dem Kläger lediglich eine Abwesenheitsvertretung übertragen worden sei.

- B. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die Klageabweisung durch das Arbeitsgericht im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 18
- I. Die Klage ist teilweise unzulässig. 19
1. Die Feststellungsklage zu Ziff. 1 der Anträge ist zulässig. Sie ist als so genannte Eingruppierungsfeststellungsklage im öffentlichen Dienst allgemein üblich. Gegen ihre Zulässigkeit bestehen nach ständiger Rechtsprechung des 20



Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken (*Senat 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 114; 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - ZTR 2008, 156*). Das Feststellungsinteresse ist nicht auf Grund der in der Revisionsinstanz erfolgten Beschränkung auf die Zeit bis zum 31. Oktober 2006 entfallen. Die Beschränkung begründet sich mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zum 1. November 2006. Die Bezüge im Oktober 2006 bilden gem. § 5 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 das so genannte Vergleichsentgelt für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV-L. Hieraus begründet sich das Feststellungsinteresse hinsichtlich der Bezüge bis zum 31. Oktober 2006.

2. Der Hilfsantrag auf Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach VergGr. Ib der Anl. 1a ist unbeachtlich. Er ist nicht als eigenständiger Antrag anzusehen, weil er als „Weniger“ in dem gestellten Hauptantrag enthalten ist (*vgl. dazu Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - ZTR 2008, 156*). Denn das vom Hauptantrag erfasste Tätigkeitsmerkmal unterscheidet sich von demjenigen des Hilfsantrags nur dadurch, dass in der VergGr. Ia Fallgr. 1b BAT-O die Unterstellung von fünf Angestellten mindestens der VergGr. IIa verlangt wird, in der VergGr. Ib Fallgr. 1b dagegen die Unterstellung von nur drei solchen Angestellten vorausgesetzt wird; die sonstigen in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Anforderungen sind identisch. 21
3. Die zu Ziff. 2 gestellten Zahlungsanträge sind sowohl als Hauptantrag als auch als Hilfsantrag mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. 22
- a) Gem. § 253 Abs. 2 ZPO muss die Klageschrift ua. einen bestimmten Antrag enthalten. Ein Zahlungsantrag muss grundsätzlich die geforderte Summe angeben. Die Berechnung darf nur offenbleiben, wenn sie anhand allgemein kundiger Daten ohne Weiteres möglich ist (*Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 253 Rn. 13a*). 23
- b) Dies ist vorliegend nicht der Fall, da sich der eingeklagte „Differenzbetrag“ weder durch den Antrag selbst noch anhand allgemein kundiger Daten 24



bestimmen lässt. Es bedürfte vielmehr einer Ermittlung anhand der Vergütungstabellen der Anlage 1a und der dabei anzuwendenden persönlichen Faktoren. Die gestellten Anträge sind nicht vollstreckungsfähig.

II. Soweit die Klage zulässig ist, ist sie unbegründet. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. Ia BAT-O noch nach der VergGr. Ib BAT-O. 25

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestimmt sich die Eingruppierung und damit die Vergütung des Klägers nach der Vergütungsordnung der Anlage 1a zum BAT. Das ergibt sich aus § 3 des Arbeitsvertrages vom 12. Mai 1993, der als spezielle Regelung den in § 2 des Arbeitsvertrages nur allgemein in Bezug genommenen tariflichen Regelungen vorgeht. 26

a) Die Parteien haben in § 2 des Arbeitsvertrages vom 12. Mai 1993 auf die Regelungen des BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen verwiesen. Auf Grund dieser generellen Verweisung würde der Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 8. Mai 1991, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum BAT-O vom 30. Juni 2000, gelten. Das Landesarbeitsgericht hat daraus geschlossen, die Anl. 1a finde keine Anwendung, weil § 2 Nr. 3 des ÄndTV Nr. 1 die Anwendung der Anl. 1a für Lehrkräfte auch dann ausschließe, wenn sie nicht unter die Sonderregelungen für angestellte Lehrkräfte (SR 21 I) fallen, und der Kläger als Lehrkraft im Sinne der tariflichen Bestimmungen anzusehen ist (*vgl. für einen Lehrer am Studienkolleg in Thüringen bereits BAG 16. Mai 2002 - 8 AZR 426/01 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Nr. 103*). 27

b) Die Anwendbarkeit der Anl. 1a auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ergibt sich aber entsprechend der Auffassung der Revision aus der speziellen einzelvertraglichen Regelung in § 3 des Arbeitsvertrages vom 12. Mai 1993. Nach dieser Regelung richtet sich die Eingruppierung und die Vergütung „nach der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT)“. Das Landesarbeitsgericht hat den eindeutigen Wortlaut der Regelung missachtet und auch nicht berücksichtig- 28



sichtigt, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses kein abstraktes Vergütungssystem gegeben war, in welches der Kläger hätte eingruppiert werden können.

aa) Die Auslegung eines Formulararbeitsvertrages wie des streitgegenständlichen durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*st. Rspr.*, vgl. nur Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 299 mwN). Nach den §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind aber auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 123 f.). Dies gilt auch für arbeitsvertragliche Verweisungsklauseln (Senat 19. September 2007 - 4 AZR 710/06 - EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 36).

bb) Die Auslegung des Arbeitsvertrages ergibt, dass die Parteien die unmittelbare Anwendung der Anl. 1a arbeitsvertraglich vereinbart haben. Der Wortlaut des § 3 des Arbeitsvertrages vom 12. Mai 1993 ist eindeutig. Überdies gab es - was das Landesarbeitsgericht übersehen hat - zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses kein abstraktes Vergütungssystem, auf das sich eine seinerzeit deklaratorische Vereinbarung hätte beziehen können.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat sich für seine Auslegung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur bloßen Angabe einer Vergütungsgruppe in einem Arbeitsvertrag berufen. Dies gebe lediglich wieder, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen im öffentlichen Dienst als die richtige ansehe. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände könne ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht annehmen, der Arbeitgeber wolle eine Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zahlen, da dieser grundsätzlich nur das gewähren wolle, was dem Arbeitnehmer tariflich zusteht (16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21 mwN;



5. September 2002 - 8 AZR 620/01 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 93 mwN). Dies gelte grundsätzlich auch im Bereich der Eingruppierung von Lehrern unter Anwendung des BAT-O. Für die Eingruppierung der Lehrkräfte gemäß der Verweisung der tariflichen Bestimmungen auf die beamtenrechtlichen Vorschriften und ggf. nach Maßgabe von Richtlinien, ergäben sich keine Besonderheiten, die es rechtfertigen, der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag eine weitergehende Bedeutung beizumessen als in den Fällen, in denen sich die Eingruppierung nach §§ 22, 23 BAT-O unter Anwendung der Anl. 1a zum BAT-O ergibt (16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - aaO).

(2) Diese Auslegung des Formulararbeitsvertrags der Parteien durch das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft. Aus dem Wortlaut und dem systematischen Zusammenhang der Vereinbarung ergibt sich, dass für die Eingruppierung und die Vergütung des Klägers die Anl. 1a zum BAT unmittelbar gelten sollte.

(a) Die Parteien haben eindeutig und unmissverständlich vereinbart, dass sich „die Eingruppierung und die Vergütung nach der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT)“ richtet. Klarer ist eine solche Vereinbarung kaum zu treffen. Das Landesarbeitsgericht hat überdies bei der Auslegung dieser Vereinbarung übersehen, dass es hier nicht wie in der vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Rechtsprechung um die Vereinbarung einer konkreten Vergütungsgruppe und deren deklaratorische oder konstitutive Wirkung geht, sondern um die Vereinbarung der Anwendung einer Vergütungsordnung, aus der sich dann im Wege einer Eingruppierung die Vergütungspflicht nach einer konkreten Vergütungsgruppe ergibt. Als die (ihrerseits deklaratorische) Angabe einer solchen sich aus einer Vergütungsordnung ergebenden Vergütungsgruppe kann dann die in derselben Vereinbarung anschließend erfolgte Bestimmung der Parteien über die konkrete Vergütungsgruppe (IIa) angesehen werden. Diese Bestimmung in § 3 des Arbeitsvertrages nimmt ausdrücklich Bezug auf § 22 Abs. 3 BAT-O. Die deklaratorische Bedeutung der Benennung der Vergütungsgruppe ergibt sich weiter hinreichend deutlich aus dem Wortlaut dieser Vereinbarung, die mit dem Begriff „danach“ ausdrücklich Bezug nimmt

32

33



auf das von den Parteien als zutreffend angesehene Ergebnis der Anwendung der Anlage 1a. Diese selbst ist jedoch konstitutiv.

(b) Auch die systematische Stellung im Arbeitsvertrag belegt die konstitutive Bedeutung der Vereinbarung. Denn in § 2 des Arbeitsvertrages ist die Anwendbarkeit des BAT-O ganz allgemein bestimmt. Hätte sich auch die Vergütung und Eingruppierung danach richten sollen - mit dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Ergebnis der Nichtanwendung der Anl. 1a -, dann hätte es keiner weiteren Bestimmung bedurft. Denn dies wäre wegen § 2 Nr. 1 ÄndTV, wie dargelegt, ohnehin nicht der Fall gewesen. Gerade die Tatsache, dass diese allgemeine Bestimmung in § 2 des Arbeitsvertrages getroffen wurde, und dann unmittelbar im Anschluss speziell für den Bereich der Eingruppierung und Vergütung ausdrücklich das sich aus dieser allgemeinen Bestimmung ergebende Ergebnis ausgeschlossen und eine im Kern abweichende Regelung vereinbart wurde, macht deutlich, dass es den Parteien darauf ankam, gerade die Rechtsfolge aus der allgemeinen Bestimmung in § 2 für diesen besonderen Bereich auszuschließen und etwas anderes gelten zu lassen, nämlich die Vergütungsordnung der Anl. 1a zum BAT.

(c) Die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht erweist sich auch deshalb als unzutreffend, weil zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages kein anderes, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbares Vergütungssystem existierte.

(aa) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung einer bloß deklaratorischen Bedeutung der genannten Vereinbarung setzt voraus, dass zum Zeitpunkt der vertraglichen Festlegung hinsichtlich der Eingruppierung ein Regelwerk mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen existierte, das auf das Rechtsverhältnis der Parteien Anwendung gefunden hätte, und wenn sich letztlich hieraus eine zutreffende Eingruppierung hätte ermitteln lassen, ohne dass es der - eben nur deklaratorischen - Benennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag bedurft hätte (*BAG 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 126; 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21 mwN*). Nur bei Vorliegen dieser Umstände kann der Arbeitnehmer als Er-

34

35

36



klärungsempfänger davon ausgehen, dass der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ihn nach einem ohnehin existierenden Regelwerk vergüten will. Existiert dagegen gar kein System mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen oder ist es lückenhaft, kann die Nennung einer bestimmten Vergütungsgruppe und erst recht die Vereinbarung der Anwendung einer bestehenden Vergütungsordnung vom Arbeitnehmer nach §§ 133, 157 BGB nur als ausdrückliches Angebot auch in Bezug auf die Ermittlung der Höhe der Vergütung verstanden werden. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot an, ist die Anwendung des Vergütungssystems damit vertraglich und konstitutiv festgelegt (*BAG 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - aaO, für die Angabe einer konkreten Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag*).

(bb) Ein solches System gab es nicht.

37

(aaa) Wegen der Regelung in § 2 Nr. 3 des ÄndTV Nr. 1 zum BAT-O wäre die „fiktive Einstufung“ im Beamtenverhältnis maßgeblich gewesen. Die Eingruppierung hätte sich entsprechend den für die beamteten Lehrkräfte allgemein geltenden Besoldungsvorschriften des BBesG und der BBesO in Verbindung mit der 2. BesÜV (§ 7 Abs. 3 der *Zweiten Verordnung über besoldungsrechtliche Übergangsregelungen nach Herstellung der Einheit Deutschlands vom 21. Juni 1991, BGBl. I S. 1345*) gerichtet. Für die Einstufung des Klägers wären nur die Besoldungsgruppen A 14 und A 13 der BBesO A in Betracht gekommen, die den VergGr. Ib und IIa entsprechen. Eine Regelung für Lehrer an Hochschulen ist aber in der BBesO in den Ämtern der Besoldungsgruppen A 14 und A 13 nicht ausgebracht (*BAG 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 126; vgl. auch BBesO A und B BGBl. I 1992 S. 429, 438 f. in der Fassung vom 9. März 1992, gültig vom 1. Januar 1992 bis zum 14. August 1993*).

38

(bbb) Eine Eingruppierung des Klägers konnte auch nach den landesbesoldungsrechtlichen Regelungen des beklagten Landes nicht erfolgen. Im Jahr 1993 unterlag nach Art. 74a Abs. 1 GG die Besoldung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der konkurrierenden Gesetzgebung (*vgl. BAG 16. August 2000 - 10 AZR 526/99 - AP BAT-O § 11 Nr. 21 = EzBAT BAT §§ 22,*

39



23 M. Lehrer Nr. 73). Das Landesbesoldungsgesetz für das Land Sachsen-Anhalt vom 27. Juni 1991 (GVBl. S. 123 und 408) sah im Jahre 1993 keine Regelungen zur Lehrerbesoldung vor. Das Land Sachsen-Anhalt erließ erst mit Wirkung ab dem 1. Juli 1995 das Gesetz zur besoldungsrechtlichen Gleichstellung der Lehrerinnen und Lehrer im Dienst des Landes Sachsen-Anhalt (Lehrerinnen- und Lehrergleichstellungsgesetz LSA vom 27. Juli 1995 - GVBl. S. 217).

(ccc) Eine Eingruppierung des Klägers ergab sich im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 12. Mai 1993 auch nicht auf der Grundlage der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten vom 24. Juni 1991. Die Anwendbarkeit dieser Richtlinien könnte sich entsprechend der tariflichen Regelung in § 2 Nr. 3 Satz 2 ÄndTV Nr. 1 ergeben („ nach näherer Maßgabe von Richtlinien “). Die TdL-Richtlinien vom 24. Juni 1991 in der damals geltenden Fassung vom 23. Januar 1992 mit den am 5. August 1992 beschlossenen Änderungen sahen aber keine Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte im Hochschulbereich vor (BAG 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 126). Eine Regelung für Lehrkräfte an Hochschulen wurde erst am 1. Januar 1994 in die TdL-Richtlinie eingefügt. Die Eingruppierungsrichtlinien des Landes Sachsen-Anhalt über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrereingruppierungsrichtlinien LSA) vom 17. Oktober 1995 wiederum traten erst zum 1. Juli 1995 in Kraft (MBI. LSA S. 2380). Deshalb kann hier auch dahingestellt bleiben, ob die Anwendung von Lehrer Richtlinien eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung voraussetzt oder ob die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber in § 2 Nr. 3 Satz 2 ÄndTV Nr. 1 ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht durch den Erlass von Richtlinien zuerkannt haben (vgl. dazu BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 23; 18. Oktober 2000 - 10 AZR 643/99 - AP BAT-O § 11 Nr. 24).

2. Der Kläger ist jedoch gem. § 22 Abs. 2 BAT-O weder in der VergGr. Ia (Fallgr. 1b) noch in der VergGr. Ib (Fallgr. 1b) der Anl. 1a eingruppiert. Dies

40

41



wäre nach dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal nur dann der Fall, wenn ihm im Anspruchszeitraum Tätigkeiten übertragen worden wären, bei denen mindestens zur Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der genannten Vergütungsgruppen erfüllen. Bereits der Klägervortrag lässt diese Folgerung jedoch nicht zu. Danach sind ihm weder fünf noch drei Angestellte der VergGr. IIa durch ausdrückliche Anordnung im tariflichen Sinne ständig unterstellt. Dies gilt auch dann, wenn er die Funktion eines ständigen Vertreters der Leiterin des Landesstudienkollegs wahrnehme. Dabei kann dahinstehen, inwieweit es überhaupt möglich ist, bei einer Befreiung von 20 % der Lehrverpflichtung Verwaltungstätigkeiten auszuüben, die mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachen, ohne dass es sich um einen einheitlichen Arbeitsvorgang handelt. Es mangelt vorliegend bereits daran, dass dem Kläger diese Verwaltungstätigkeit, während derer ihm mehrere Angestellte unterstellt sein sollen, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden ist.

- a) Die maßgebenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale lauten:

42

„Vergütungsgruppe Ia

1a.

- 1b.** 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 IIa durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe Ib

1a.

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

denen mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe IIa durch ausdrückliche



Anordnung ständig unterstellt sind.“

b) Die Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppen erfüllt der Kläger nicht. Nach den tariflichen Anforderungen kommt es bei beiden Vergütungsgruppen ua. darauf an, dass die Unterstellung der anderen Angestellten durch ausdrückliche Anordnung erfolgt. Dies ist hier nicht der Fall. 43

aa) Durch ausdrückliche Anordnung sind einem Angestellten andere Angestellte dann ständig unterstellt, wenn der Arbeitgeber dies in einer ausdrücklichen schriftlichen oder mündlichen Erklärung anordnet. Dabei reicht es nach der Senatsrechtsprechung zwar aus, wenn sich dies aus Dienstanweisungen, Verfügungsverfügungen oder einem Geschäfts- bzw. Organisationsplan ergibt (7. Dezember 1983 - 4 AZR 415/81 -). Es ist für die arbeitsvertragliche Wirkung jedoch erforderlich, dass diese Erklärung der ausdrücklichen Anordnung dem Angestellten nach § 130 BGB zugeht (BAG 11. November 1987 - 4 AZR 336/87 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 140). Ein lediglich konkludentes Verhalten oder die faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen ist ebenso wenig ausreichend wie die Benachrichtigung von den Unterstellungsverhältnissen lediglich gegenüber den unterstellten Angestellten (Senat 11. November 1987 - 4 AZR 336/87 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 140). Weil es sich dabei um eine Änderung des Arbeitsvertrages handelt und die vom Angestellten nunmehr „auszuübende Tätigkeit“ (§ 22 Abs. 2 BAT-O) hierdurch (neu oder erstmals) bestimmt wird, muss die ausdrückliche Anordnung auch von dem zuständigen Organ des jeweiligen öffentlichen Arbeitgebers getroffen worden sein (Senat 25. Oktober 1995 - 4 AZR 479/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 207). 44

Die Willenserklärung des Arbeitgebers muss auch die „ständige“ Unterstellung von Angestellten und damit die Dauerhaftigkeit der Vorgesetztenfunktion umfassen. Darunter ist eine ununterbrochene, auf gewisse, nicht unerhebliche Dauer ausgelegte Unterstellung zu verstehen. Eine feste zeitliche Untergrenze wurde nicht festgelegt. Eine „ständige“ Unterstellung ist jedenfalls bei einer länger als ein Jahr dauernden ununterbrochenen Unterstellung anzunehmen (Senat 20. Februar 1991 - 4 AZR 408/90 - AP BAT § 24 Nr. 16). 45



- bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen wurden dem Kläger im vor- 46
liegenden Fall keine Angestellten durch ausdrückliche Anordnung ständig
unterstellt.
- (1) Die Schreiben des Rektors der MLU an die Leiterin des Studienkollegs 47
vom 4. November 2002 und des Kanzlers der MLU an die Personalratsvor-
sitzende vom 19. Mai 2003 stellen bereits deshalb keine ausdrückliche An-
ordnung dar, weil sie nicht an den Kläger gerichtet sind. Es ist zwar nach der
bisherigen Senatsrechtsprechung nicht unbedingt erforderlich, dass die Ver-
tragsänderung durch eine ausdrückliche, unmittelbar an den Arbeitnehmer
gerichtete Willenserklärung erfolgen muss. Bei den beiden genannten
Schreiben handelt es sich jedoch um Mitteilungen von Universitätsvertretern an
dritte Personen, die über anderweitige Vorgänge Auskunft geben, jedoch keine
unmittelbare Gestaltungswirkung haben. Die Tatsache, dass das Schreiben
vom 19. Mai 2003 erst in der Revisionsinstanz eingebracht worden ist, bedarf
deshalb keiner gesonderten Beurteilung.
- (2) Auch das Schreiben des Rektors vom 25. Oktober 2002 an den Kläger 48
stellt keine ausdrückliche Anordnung der Unterstellung von fünf bzw. drei
Angestellten der VergGr. IIa BAT dar. Dabei kann - in mehrfacher Hinsicht -
zugunsten des Klägers angenommen werden, dass es sich dabei um eine
Bestellung zu einem ständigen Vertreter der Leiterin des Studienkollegs
handelt; eine solche Bestellung hätte eingruppierungsrechtlich keine Relevanz.
Die Anforderung aus dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Ia Fallgr. 1b bzw.
VergGr. Ib Fallgr. 1b wäre damit nicht erfüllt.
- (a) Der Kläger selbst behauptet nicht, dass das Schreiben des Rektors 49
vom 25. Oktober 2002 unmittelbar die Unterstellung von fünf bzw. drei An-
gestellten der VergGr. IIa anordnet. Eine solche soll sich auch nach seiner
Darstellung allein mittelbar aus der Übertragung der Funktion eines (ständigen)
Vertreters der Leiterin des Studienkollegs iVm. § 5 Abs. 3 der Satzung des
Studienkollegs ergeben.



(b) Selbst wenn man mit dem Kläger davon ausgeht, dass das Schreiben die Übernahme der Funktion eines „ständigen Vertreters“ der Studienkollegleiterin gebilligt oder gar angeordnet hat, ist damit jedoch nicht die ausdrückliche Anordnung der Unterstellung von fünf bzw. drei Angestellten der VergGr. IIa umfasst. Die Tätigkeitsmerkmale, deren Erfüllung der Kläger behauptet, werden nicht dadurch erfüllt, dass der Angestellte ständiger Vertreter des Leiters einer Organisationseinheit ist. Eine solche Funktion beinhaltet weder allgemein noch im konkreten Falle des Klägers notwendig die Unterstellung von Angestellten.

50

Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut. Die tarifliche Vergütungsordnung des öffentlichen Dienstes enthält Tätigkeitsmerkmale, in denen die Funktion eines Vertreters ausdrücklich als Anforderung genannt wird, zum Teil sogar in Verbindung mit der Unterstellung von Angestellten niedrigerer Vergütungsgruppen unter den zu Vertretenden (zB VergGr. I Fallgr. 4 und 6, VergGr. Ia Fallgr. 5 oder 14 oder auch VergGr. Ib Fallgr. 8 für Ärzte und Zahnärzte; VergGr. Kr. V Fallgr. 19; VergGr. Kr. Va Fallgr. 6 und 11; VergGr. Kr. VI Fallgr. 16 und 17 im Pflegebereich). Diese Tätigkeitsmerkmale fordern die ausdrückliche Anordnung einer ständigen Vertretung für einen „Vorgesetzten“, dem - teilweise gleichfalls durch ausdrückliche Anordnung - eine bestimmte Anzahl von Angestellten niedrigerer Vergütungsgruppen unterstellt ist. Als ständiger Vertreter im Sinne dieser Eingruppierungsnormen ist derjenige Angestellte anzusehen, der den Vertretenen „in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt“ (so die Formulierung im ärztlichen Bereich, Protokollnotiz Nr. 3 zu Anl. 1a). Diese entspricht in anderen Bereichen der Festlegung, dass ständige Vertreter nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen sind (zB für Anl. 1a, Vorbem. zu allen Vergütungsgruppen Nr. 7; für Anl. 1b - Pflegebereich - die Protokollerklärung Nr. 8). Auch dies belegt den Regelungswillen der Tarifvertragsparteien für das Anforderungsmerkmal eines „ständigen Vertreters“ als Element eines Tätigkeitsmerkmals, das aber dessen ausdrückliche Erwähnung voraussetzt. Hieraus lässt sich jedoch im Umkehrschluss entnehmen, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die „ständige Vertretung“ nur bei denjenigen Tätigkeitsmerkmalen unmittelbar

51



eingruppierungsrechtliche Bedeutung erlangen soll, in denen sie ausdrücklich genannt ist.

(c) Auch aus systematischen Gründen scheidet die vom Kläger angenommene unmittelbare eingruppierungsrechtliche Verbindung zwischen der Funktion eines ständigen Vertreters und der Anforderung einer ausdrücklichen Unterstellung von Angestellten aus. Wenn mit der Vertreterbestellung - gleichsam automatisch - tarifrechtlich die Unterstellung all derjenigen Angestellten verbunden wäre, die dem Vertretenen selbst unterstellt sind, wären Vertretener und Vertreter eingruppierungsrechtlich gleich zu behandeln. Dies widerspricht der Begründung für die tarifliche Höherbewertung einer Vorgesetztenfunktion und ihrer Abstufung nach der Zahl der unterstellten Mitarbeiter. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass bei einer höheren Zahl von Untergebenen, gegenüber denen der Angestellte eine Weisungs- und Fach- und Dienstaufsichtsbefugnis auszuüben hat (*Senat 18. Mai 1994 - 4 AZR 468/93 - ZTR 1994, 464*), dem Vorgesetzten mehr und schwierigere Koordinations- und Aufsichtsaufgaben obliegen (*Senat 22. März 2000 - 4 AZR 118/99 - BAGE 94, 154; 12. Februar 1992 - 4 AZR 310/91 - BAGE 69, 309*). Hieraus hat der Senat die Schlussfolgerung gezogen, dass eine Unterstellung im tariflichen Sinne nur bei unmittelbarer Zuordnung eines Mitarbeiters zu einem Vorgesetzten angenommen werden kann und deshalb mit der Unterstellung eines Mitarbeiters unter einen bestimmten Vorgesetzten dieser Mitarbeiter nicht zugleich wiederum dessen Vorgesetzten tariflich als unterstellt zuzuordnen ist (*26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - BAGE 113, 291, 300*). Genauso wenig kann schon in der Bestellung zum ständigen Vertreter eine ausdrückliche Anordnung der Unterstellung der dem Vertretenen unterstellten Angestellten angenommen werden (*so bereits Senat 7. Dezember 1983 - 4 AZR 415/81 -*).

52

Im Übrigen ist in den von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich geregelten Vertretungsfällen der Vertreter jeweils mindestens eine Vergütungsgruppe niedriger als der Vertretene eingruppiert; im Pflegebereich sind es bei den in VergGr. Kr. V Fallgr. 19 eingruppierten Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern

53



der VergGr. Kr. VI Fallgr. 12 bestellt sind, sogar zwei Vergütungsgruppen unter den Vertretenen, deren Tätigkeitsmerkmal unter anderem die Unterstellung von mindestens 36 Arbeitnehmern durch ausdrückliche Anordnung vorsieht. Der auch darin zum Ausdruck kommenden grundsätzlichen Wertung würde es widersprechen, wenn die tarifliche Bewertung der erhöhten Personalverantwortung von Vorgesetzten in gleichem Maße auch auf die nur eingeschränkte ihrer (auch ständigen) Vertreter erstreckt würde.

(d) Deshalb ist es auch eingruppierungsrechtlich nicht von Bedeutung, was der Kläger tatsächlich tut und ob er - wie er behauptet und wie auch unterstellt werden kann - tatsächlich in Wahrnehmung von Personalverantwortung handelt. Sofern er dies tut, ist es ihm durch das Schreiben des Rektors vom 25. Oktober 2002 nicht ausdrücklich übertragen worden. Die bloße Funktionszuweisung eines Stellvertreters ändert den Inhalt der geschuldeten Arbeit (und umgekehrt der geschuldeten Beschäftigungspflicht) genauso wenig wie die Übertragung von Aufgaben durch die Leiterin des Studienkollegs. Es mag sein, dass die Tätigkeiten des Klägers die tätigkeitsbezogenen Anforderungen auch höherwertiger Tätigkeitsmerkmale erfüllen und er höher einzugruppieren wäre, wenn der Arbeitsvertrag entsprechend geändert worden wäre. Dies ist aber nicht der Fall.

54

III. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen, weil sein Rechtsmittel erfolglos bleibt, § 97 Abs. 1 ZPO.

55

Bepler

Wolter

Creutzfeldt

Hannig

B. Pieper



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

