

Aktenzeichen: 4 AZR 672/79

Bundesarbeitsgericht Vierter Senat

Urteil vom 21. April 1982

Az. 4 AZR 672/79

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 9. Februar 1979

Az. 5 Ca 3531/78

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 23. Mai 1979

Az. 12 Sa 487/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Verantwortungszulage im priv. Versicherungsgewerbe

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Versicherungsgewerbe; MTV
für das private Versicherungsgewerbe § 7

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Verantwortungszulage im privaten Versicherungsgewerbe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 672/79

12 Sa 487/79 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. April 1982

Urteil

Haut,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Mai 1979 - 12 Sa 487/79 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die gewerkschaftlich organisierte Klägerin ist seit dem 1. Juli 1972 als Versicherungskaufmann in der Filiale Essen der Beklagten tätig. In ihrem Einstellungsschreiben vom 25. April 1972 teilte die Beklagte der Klägerin u.a. folgendes mit:

Ihr Gehalt richtet sich nach Tarifgruppe V - 5. u. 6. Berufsjahr - unseres Haustarifes und beträgt DM 1.189,-- brutto. Nach Ablauf der Probezeit gewähren wir eine Zulage zu dem vorgenannten Gehalt in Höhe von DM 100,-- (...). Im übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe, unsere Betriebsordnung und unsere Gleitzeitordnung.

Die Klägerin erhält Vergütung nach der Gehaltsgruppe V des hauseigenen Tarifvertrages der Beklagten. Im Jahre 1978 betrug ihr Gehalt unter Berücksichtigung ihrer Berufsjahre monatlich DM 2.458,--, während das Tarifgehalt nach Gehaltsgruppe V des Gehaltstarifvertrages zum Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (GTV) im gleichen Zeitraum bei Zugrundelegung entsprechender Berufsjahre DM 2.341,-- betragen hätte. Die Klägerin erhielt außerdem stets unverändert eine Sozialzulage in Höhe von DM 20,-- und die als "sonstige Zulage" bezeichnete, im Einstellungsschreiben erwähnte Zulage von unverändert DM 100,-- pro Monat. Nach einer hausinternen Mitteilung der Beklagten vom 1. Oktober 1972 ist die Klägerin als "Gruppenleiterin für die Verwaltung des Wako-Bestandes" eingesetzt. Weiter heißt es in dieser Mitteilung:

Wegen der zu gewährenden Zulage beziehen wir uns auf die anlässlich der Geschäftsstellenleiter-Tagung vom 26. Mai 1972 von Frau B
gegebene Zustimmung.

Die von einem Abteilungsleiter geleitete Kraftfahrzeugversicherungsabteilung der Essener Filiale der Beklagten ist in sechs Gruppen untergliedert, denen jeweils ein sog. Gruppenleiter zugeordnet ist. Eine Gruppe besteht außer dem Gruppenleiter in der Regel aus vier weiteren Mitarbeitern. Jede Gruppe hat ca. 20.000 bis 25.000 Versicherungsverträge zu betreuen, wobei

- 3 -



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



jedem der vier Gruppenmitglieder nach einem bestimmten System ein fester Bestand von zu bearbeitenden Verträgen zugewiesen ist, während der jeweilige Gruppenleiter keinen festen Vertragsbestand zu betreuen hat. In den Protokollen über die in unregelmäßigen Abständen stattfindenden Gruppenleiter-Besprechungen, die von den Gruppenleitern bei den Mitarbeitern ihrer Gruppe in Umlauf gebracht werden, wird die von der Klägerin geleitete Gruppe, zu der lediglich drei weitere Mitarbeiterinnen gehören, als "Gruppe Sch" bezeichnet. Nach der eine Unterschriftenregelung betreffenden Arbeitsanweisung Nr. 3/1976 der Beklagten vom 8. Juli 1976 ist grundsätzlich alle anfallende Korrespondenz mit zwei Unterschriften zu versehen, wobei jeder Sachbearbeiter, der länger als sechs Monate bei der Beklagten tätig ist, seine Korrespondenz rechts, der jeweilige Gruppenleiter links unterzeichnet.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, daß sie als Gruppenleiterin ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung der in ihrer Gruppe tätigen Arbeitnehmer trage und ihr deswegen nach § 7 Ziff. 1 des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe eine Verantwortungszulage für die Zeit vom 1. Januar 1976 bis einschließlich Januar 1979 sowie die entsprechende Steigerung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1976 bis 1978 in der rechnerisch nicht streitigen Höhe von zusammen DM 6.464,-- zustehe. Sie hat dazu vorgetragen, daß sie sowohl die qualitative als auch die quantitative Arbeit der ihr unterstellten Mitarbeiterinnen zu überwachen habe und hierfür verantwortlich sei. Sie teile die Arbeit dieser Mitarbeiterinnen ein und werde bei Schwierigkeiten im Arbeitsablauf der Gruppe zuerst eingeschaltet. Sie habe insoweit die Anordnungsbefugnis bezüglich der in ihrer Gruppe zu erledigenden Arbeiten, die auch ihrer Erfolgskontrolle unterlägen. Ihre Verantwortung zeige sich auch daran, daß sie mit Ausnahme von Vertragskündigungen die ausgehende Post links unterzeichne.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 6.464,-- brutto nebst 4 % Zinsen zu zahlen, und zwar 4 % von DM 6.124,-- seit Klagezustellung, 4 % von DM 170,-- seit 16. Januar 1979 sowie weitere 4 % von DM 170,-- seit 9. Februar 1979.



- 4 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat bestritten, daß die Klägerin als Gruppenleiterin im Sinne des § 7 des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe anzusehen sei und daß ihr regelmäßig wenigstens drei Mitarbeiterinnen unterstellt seien, deren Arbeitsleistung sie qualitativ und quantitativ zu überwachen habe. Insbesondere sei ihr nicht die Verantwortung für andere Mitarbeiter übertragen worden. Die Tätigkeit der Klägerin bestehe vielmehr im administrativen Bereich; sie verteile die Eingangspost und stelle die notwendige Kommunikation zwischen den Mitarbeitern her, ohne jedoch deren Arbeiten zu beaufsichtigen und zu verantworten. Jede dieser Mitarbeiter arbeite völlig eigenverantwortlich; die Gruppenleiterin sei bei auftauchenden Fragen als in der Regel qualifiziertester Sachbearbeiter die erste Informationsquelle, bei besonderen Schwierigkeiten sei aber der Abteilungsleiter maßgebend. Auch aus der Unterschriftenregelung lasse sich keine Verantwortung der Gruppenleiterin herleiten. Schließlich sei zu beachten, daß die Klägerin nach dem Haustarif ohnehin höher vergütet werde als nach dem Gehaltstarifvertrag zum Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Hinzu komme, daß ihr nach Ablauf der Probezeit eine Zulage von DM 100,-- monatlich gewährt werde; diese Zulage erhalte sie, weil sie eine qualifizierte Sachbearbeiterin mit administrativen Aufgaben sei.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung der Zeuginnen L, M und U der Klage stattgegeben und den Streitwert auf DM 6.464,-- festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht der Klägerin den der Höhe nach unstreitigen Betrag von DM 6.464,-- zugesprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung konnte das Berufungs-

- 5 -



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



- 5 -

gericht davon ausgehen, daß der Klägerin die Verantwortungszulage nach § 7 Ziff. 1 des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe zusteht.

Danach erhalten

Arbeitnehmer der Gehaltsgruppen II bis VII, die ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung oder Ausbildung von mehreren zu einer Abteilung (in größeren Betrieben auch Arbeitsgruppe oder dgl.) zusammengefaßten Arbeitnehmern tragen, dafür die ihrer Gehaltsgruppe entsprechende Verantwortungszulage.

Dabei sind die Worte "oder Ausbildung" durch Tarifvereinbarung vom 20. Juli 1977 mit Wirkung vom 1. Oktober 1977 eingefügt worden (vgl. Mussil, Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe, 4. Aufl., 1980, § 7 Fußn. 1). Da die Klägerin sich vorliegend nicht darauf berufen hat, ständig die Verantwortung für die Ausbildung von Arbeitnehmern zu tragen, kommt dieser Ergänzung vorliegend keine Bedeutung zu. Mit Recht weist nämlich das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß auch nach dieser Ergänzung ein Anspruch auf Verantwortungszulage nach § 7 Ziff. 1 MTV besteht, wenn neben den weiter genannten Voraussetzungen entweder Verantwortung für die Arbeitsleistung oder Verantwortung für die Ausbildung anderer Arbeitnehmer getragen wird.

Damit setzt der Anspruch auf die Verantwortungszulage voraus, daß die Klägerin Arbeitnehmer der Gehaltsgruppe II bis VII ist und ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung (in größeren Betrieben auch Arbeitsgruppe oder dgl.) zusammengefaßten Arbeitnehmern trägt.

Die Klägerin ist in die Gehaltsgruppe V der Gehaltsgruppenmerkmale des § 4 MTV eingruppiert und erfüllt damit die erste Voraussetzung für die Gewährung der Verantwortungszulage. Zwar wird die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nach Gruppe V des Haustarifes der Beklagten vergütet. Auch die Beklagte geht jedoch davon aus, daß die Klägerin die Eingruppierungsmerkmale der Gehaltsgruppe V MTV erfüllt. Dementsprechend hat auch bereits das Arbeitsgericht, auf dessen Entscheidungsgründe das Landesarbeitsgericht verwiesen hat,

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

zutreffend angenommen, daß die Klägerin unter eine derjenigen Gehaltsgruppen fällt, für die die Verantwortungszulage grundsätzlich vorgesehen ist.

Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund der in erster Instanz durchgeführten Beweisaufnahme in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht weiter zu dem Ergebnis gelangt, daß die Klägerin ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung von drei zu ihrer Gruppe gehörenden Mitarbeiterinnen trage. Es hat durch Bezugnahme auf das erstinstanzliche Urteil die Klägerin als Leiterin einer Arbeitsgruppe angesehen, die neben der Arbeitsstelle der Klägerin aus vier Planstellen besteht, von denen eine unbesetzt ist. Dieser Sachverhalt wird auch von der Beklagten in der Revisionsinstanz nicht mehr bestritten.

Bei dem Begriff der Verantwortung in § 7 Ziff. 1 MTV handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dem die Überprüfung durch das Revisionsgericht darauf beschränkt ist, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff (Subsumtion) Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. BAG 32, 203, 206/207 = AP Nr.1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz mit weiteren Nachweisen). Für diesen Rechtsbegriff ist auszugehen vom Tarifwortlaut, wobei der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen ist, sofern und soweit dieser in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden hat (vgl. die Senatsurteile AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt und vom 13. Mai 1981 - 4 AZR 1080/78 -, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). In Ermangelung anderer aus dem Tarifwerk selbst ersichtlicher Gesichtspunkte ist für den Begriff der Verantwortung der allgemeine Sprachgebrauch zugrunde zu legen, worunter die Pflicht und Bereitschaft, für seine Handlungen einzustehen und ihre Folgen zu tragen, zu verstehen ist (Wahrig, Deutsches Wörterbuch 1980, Sp. 3933; Mackensen, Neues Deutsches Wörterbuch 1953, S. 774, Stichwort: Verantworten). Da nach der vorliegenden Tarifvorschrift verlangt wird, daß ein Arbeitnehmer die Verantwortung für die Arbeitsleistung anderer Arbeitnehmer zu tragen hat,

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 -

ist maßgeblich, ob die Klägerin für deren Arbeitsleistung einzustehen und ihre Folgen zu tragen hat.

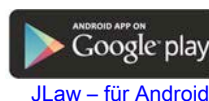
Von diesem Rechtsbegriff der Verantwortung geht mit Recht auch das Berufungsgericht aus. Es hat den Aussagen der in erster Instanz vernommenen Zeugen entnommen, daß die Klägerin die Mitarbeiterinnen ihrer Gruppe nach Arbeitsleistung und Arbeitsmängeln überwacht, daß sie Anweisungen über die zu erledigenden Arbeiten erteilt und - soweit erforderlich - die eingehende Post mit Bemerkungen versieht sowie die ausgehende Post überprüft und grundsätzlich unterschreibt. Hieraus und aus den bei den Prozeßakten befindlichen Protokollen über Gruppenleiter-Besprechungen sowie aus einem Aktenvermerk vom 24. Januar 1978 hat das Landesarbeitsgericht den Schluß gezogen, daß die Klägerin für die Anweisungen "von oben nach unten nicht nur Multiplikator, sondern auch Wissens-träger für die drei Mitarbeiterinnen ihrer Gruppe ist und daß sie von unten nach oben für die Beachtung dieser ihrer Kenntnisse die Verantwortung trägt."

Wenn das Landesarbeitsgericht aus der Tatsache, daß die Klägerin die aus der von ihr geleiteten Arbeitsgruppe ausgehende Post durchzusehen, zu überprüfen und neben der jeweiligen Sachbearbeiterin zu unterschreiben hat, den Schluß zieht, daß sie für die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiterinnen Verantwortung trägt, ist dies sachgerecht und revisionsrechtlich nicht zu beanstanden; die sachliche Überprüfung und Kontrolle der von den Mitarbeiterinnen der Klägerin gefertigten Post sowie die Verpflichtung der Klägerin, die ausgehende Post zu unterschreiben, können Kriterien für ihre Verantwortung sein. Durch die Unterschrift unter einem Schriftstück wird klargestellt, daß sein Inhalt vom Unterzeichner stammt und dieser hierfür die Verantwortung trägt. Wenn - wie vorliegend - sowohl der Verfasser des Schriftstückes, der jeweilige Sachbearbeiter, als auch grundsätzlich der jeweilige Gruppenleiter die Korrespondenz zu unterschreiben haben, dann kann hieraus mit dem Landesarbeitsgericht gefolgert werden, daß der Gruppenleiter gegenüber der Beklagten die Verantwortung für diese Schriftstücke trägt. Diese Schlußfolgerung wird gestützt durch die die Unterschriftenregelung betreffende Arbeitsanweisung

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

8 -

Nr. 3/1976 der Beklagten vom 8. Juli 1976, aus der sich ergibt, daß bei besonders bedeutsamen Vorgängen nicht der Gruppenleiter, sondern andere, im einzelnen bezeichnete Personen - offenbar der Abteilungsleiter und seine Stellvertreterin - neben dem jeweiligen Sachbearbeiter die sog. "Linksunterschrift" zu erteilen haben.

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Berufungsgericht auch keineswegs allein darauf abgestellt, daß die Klägerin die ausgehende Post mit zu unterschreiben hat. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht den Zeugenaussagen entnommen, daß die Klägerin ihre Mitarbeiterinnen vollständig nach Arbeitsleistung und Arbeitsmängeln überwacht, Anweisungen erteilt und bei Fragen der Mitarbeiterinnen in erster Linie Ansprechpartner ist. Auch dabei handelt es sich um Gesichtspunkte, die das Landesarbeitsgericht für die Verantwortung der Klägerin berücksichtigen konnte.

Entgegen der Ansicht der Revision verlangt § 7 Ziff. 1 MTV keine ausdrückliche Übertragung der Verantwortung. Die tarifliche Regelung sieht dieses Erfordernis nicht vor. Insbesondere verlangt § 7 Ziff. 1 MTV nicht eine formelle, dem Arbeitnehmer gegenüber erklärte Übertragung der Verantwortung, sondern es reicht hiernach aus, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Verantwortung trägt. Wenn durch einen Tarifvertrag die ausdrückliche Bestellung zum Gruppenleiter oder eine ausdrückliche Übertragung von Verantwortung als Voraussetzung für eine höhere Vergütung verlangt wird, dann wird das nämlich regelmäßig entsprechend im Wortlaut der Tarifnorm zum Ausdruck gebracht (vgl. die Fälle BAG AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT; BAG AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und BAG AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT 1975 Sparkassenangestellte). Da das hier nicht der Fall ist, genügt nach § 7 Ziff. 1 MTV, daß die Klägerin tatsächlich die Verantwortung für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer ihrer Gruppe trägt.

Das Landesarbeitsgericht bejaht für die Klägerin auch, daß sie "ständig", d.h. dauernd und fortwährend (vgl. das Senatsurteil AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT 1975), die Verantwortung für die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen ihrer Arbeitsgruppe trägt. Unabhängig davon, ob die Klägerin selbst in bestimmtem

Umfang Sachbearbeiteraufgaben wahrzunehmen hat, muß sie jederzeit in der Lage sein, den Mitarbeiterinnen Anweisungen zu erteilen, deren Arbeiten zu kontrollieren und ihre Fragen zu beantworten. Daran vermag auch nichts der Vortrag der Revision zu ändern, die Klägerin habe auch als Gruppenleiterin ein volles Dezernat zu betreuen.

Die Arbeitsgruppe der Klägerin kann zwar nicht als "Abteilung" angesehen werden; vielmehr handelt es sich nach dem unstreitigen Sachverhalt um eine von mehreren Arbeitsgruppen der Kraftfahrzeugversicherungsabteilung der Essener Filiale der Beklagten. Das Landesarbeitsgericht geht aber zu Recht davon aus, daß es sich bei der Gruppe der Klägerin, selbst wenn sie nur aus vier Personen einschließlich der Gruppenleiterin besteht, um eine Arbeitsgruppe in einem größeren Betrieb handelt. Das konnte es ohne Rechtsfehler aus dem Umfang der von der Gruppe zu bearbeitenden Versicherungsverträge schließen.

§ 7 Ziff. 1 MTV bestimmt lediglich, daß "mehrere" Arbeitnehmer in einer Arbeitsgruppe zusammengefaßt sein müssen. Nach dem Tarifwortlaut ist diese Voraussetzung vorliegend gegeben; "mehrere" bedeutet danach mehr als ein oder zwei (Wahrig, aaO, Sp. 2499). Es mag zwar nicht ganz unbedenklich sein, wenn das Landesarbeitsgericht für die Frage des Vorliegens eines "größeren Betriebes" allein auf die Anzahl der in der Arbeitsgruppe der Klägerin zu bearbeitenden Versicherungsverträge abgestellt hat. Da jedoch auch die Revision insoweit keine Einwendungen erhoben hat, kann dem Landesarbeitsgericht angesichts des den Tatsachengerichten bei besonders weit gefaßten allgemeinen Rechtsbegriffen zukommenden großen Beurteilungsspielraums (vgl. BAG AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT 1975) auch insoweit gefolgt werden. Sinn und Zweck sowie der Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschriften sprechen nicht zwingend gegen die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung. Die in § 7 Ziff. 1 MTV geregelte Verantwortungszulage ist, wie Ziff. 2 verdeutlicht, zunächst auf den Abteilungsleiter zugeschnitten. Da in größeren Betrieben die Bearbeitung abgeschlossener Sachgebiete, wie sie für Abteilungen charakteristisch ist, häufig eine zu große Anzahl



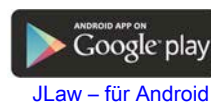
- 10 -

von Bearbeitern erfordert und die Abteilungen zu groß und unüberschaubar werden, werden sie dort oft in Arbeitsgruppen aufgeteilt, die wiederum oft nur unselbständiger Teil einer Abteilung sind (vgl. Mussil, aaO, § 7 Rz 2, S. 143). Der Grund dafür, daß dennoch der Leiter von Arbeitsgruppen in größeren Betrieben die volle Verantwortungszulage erhalten soll, ist, daß er ähnliche Anordnungs- und Aufsichtsbefugnisse hat wie Abteilungsleiter in kleineren Betrieben. Da die Tarifvorschrift aber keinerlei Maßstäbe für den erforderlichen Umfang dieser Befugnisse bzw. die Zahl der Mitarbeiter festschreibt, konnte das Landesarbeitsgericht vorliegend für die Klägerin die Voraussetzungen des § 7 Ziff. 1 MTV bejahen und hierbei für die Größe des Betriebes Rückschlüsse aus dem Umfang der zu bearbeitenden Versicherungsverträge ziehen. Das ergibt sich jedenfalls aus dem Gesamtaufbau der Filiale der Beklagten in Essen.

Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht entgegen der Meinung der Revision auch nicht entgegen, daß gemäß § 7 Ziff. 2 MTV dem ständigen Vertreter des Abteilungsleiters die Verantwortungszulage lediglich in halber Höhe zusteht. Aus der Formulierung "ständig mit der Vertretung von Abteilungsleitern beauftragt" muß zwar geschlossen werden, daß hiermit nicht die bloße Vertretung im Verhinderungsfalle gemeint ist (vgl. die Senatsurteile AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT1975 Sparkassenangestellte und vom 27. Mai 1981 - 4 AZR 1079/78 -, AP Nr. 44 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Es ist aber zu beachten, daß die Richtlinien für die Gehaltsgruppeneinteilung (Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV) Raum für eine nach Umfang und Größe des jeweiligen Betriebes differenzierende Eingruppierung lassen, wobei dies in den Beispielen der Gehaltsgruppe VI für Leiter und deren Stellvertreter ausdrücklich erwähnt wird. Damit ist schon bei der Eingruppierung in die Gehaltsgruppe die Tätigkeit als stellvertretender Abteilungsleiter zu berücksichtigen. Im übrigen bemißt sich nach § 7 Ziff. 1 MTV auch die Höhe der Verantwortungszulage nach der Gehaltsgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

Soweit die Revision erstmals darauf hinweist, daß die der

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



Klägerin gewährte "sonstige Zulage" in Höhe von DM 100,-- als Verantwortungszulage anzusehen sei, weil sie ihr wegen ihrer Gruppenleitertätigkeit gezahlt worden sei, handelt es sich um neues Vorbringen, das gemäß § 561 Abs. 1 ZPO in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden darf. Diese "sonstige Zulage" hat die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht deswegen erhalten, weil sie Verantwortung für die Arbeitsleistung von Mitarbeiterinnen getragen hat, sondern weil sie von der Beklagten als qualifizierte Sachbearbeiterin angesehen wird. Unter diesen Umständen ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht eine Anrechnung dieser "sonstigen Zulage" auf die Verantwortungszulage ablehnt. Dabei kann dahingestellt bleiben, inwieweit eine Verrechnung der Verantwortungszulage mit der "sonstigen Zulage" möglich gewesen wäre. Maßgeblich ist, daß die Beklagte selbst eine solche Verrechnung nie vorgenommen und auch im vorliegenden Prozeß nicht vorgetragen hat, daß insoweit eine Anrechnung erfolgen sollte.

Die gleichen Erwägungen führen auch zu dem Ergebnis, daß die Verantwortungszulage nicht durch das gegenüber dem Gehalt der Gehaltsgruppe V GTV höhere Grundgehalt der Klägerin nach dem sog. Haustarif der Beklagten aufgesogen ist (vgl. hierzu BAG 7, 149 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Sozialzulagen). Die Beklagte hat auch insofern nie vorgetragen, eine entsprechende Anrechnung vornehmen zu wollen, so daß das Landesarbeitsgericht zutreffend den Anspruch der Klägerin auf Gewährung der Verantwortungszulage in ungekürzter Höhe bejaht hat.

Die demgegenüber erhobenen Revisionsrügen der Beklagten greifen nicht durch. Soweit die Beklagte mit ihrer Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht den Zeugen A übergangen und dem entsprechenden Beweisantrag nicht stattgegeben, fehlt es bereits an einer zulässigen Revisionsrüge. Die Revision gibt nicht an, in welchem Schriftsatz und an welcher Stelle der Zeuge A von ihr benannt worden ist obwohl er in den Tatsacheninstanzen mehrfach als Zeuge genannt worden war (vgl. BAG 12, 328, 331 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., 1981,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a und 87b geschützt.



- 12 -

§ 74 Rz 9). Es fehlt damit an einer hinreichend deutlichen Bezeichnung der den prozessualen Mangel ergebenden Tatsachen. Darüber hinaus konnte das Berufungsgericht den vom Beklagten in der Berufungsbegründung genannten Zeugen A deshalb auch zu Recht zurückweisen, weil er dort zu der Frage benannt worden war, daß der Klägerin die Verantwortung für die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen der Arbeitsgruppe nicht "übertragen" worden war. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht nämlich insoweit aus, daß es darauf, ob der Klägerin diese Verantwortung ausdrücklich übertragen worden ist, nicht ankommt.

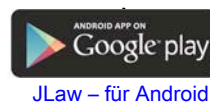
Hingegen gibt das Landesarbeitsgericht selbst an, daß der Zeuge V in der Berufungsbegründung erstmals benannt worden ist. Es meint, auf das Beweisthema, zu dem der Zeuge V benannt worden sei, komme es nicht an, denn daß die Klägerin die Verantwortung für die Arbeitsleistung der drei zu ihrer Gruppe gehörenden Mitarbeiter trage, sei hinreichend bewiesen. Damit steht fest, daß der Zeuge V in der Berufungsbegründung genannt worden ist. Das Landesarbeitsgericht konnte die Vernehmung dieses Zeugen auch nicht damit zurückweisen, daß bereits hinreichender Beweis dafür erbracht worden sei, die Klägerin trage die Verantwortung für die Arbeitsleistung der zu ihrer Gruppe gehörenden Mitarbeiter. Damit nimmt das Landesarbeitsgericht eine Beweiswürdigung in unzulässiger Weise vor, ohne den Zeugen V vorher gehört zu haben. Der Beweisantrag, zu dem der Zeuge V benannt worden ist, ist aber aus einem anderen Grunde unzulässig. In der Berufungsbegründung hat die Beklagte den Zeugen V nämlich lediglich dafür benannt, "daß die Klägerin nicht die Verantwortung für ihre Mitarbeiter trägt". Das ist kein ausreichender Beweisantrag, weil damit nämlich nur negativ ohne Tatsachenbehauptung die Nichterfüllung des Rechtsbegriffes der Verantwortung unter Beweis gestellt wird. Ob die Klägerin Verantwortung trägt oder nicht, hängt von Tatsachen ab und nicht von der Frage, ob sie den Rechtsbegriff der Verantwortung nach Auffassung eines Zeugen erfüllt. Die Beklagte hat auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat selbst vorgetragen, daß die

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

- 13 -



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



- 13 -

Tätigkeit der Klägerin und ihre Aufgaben zwischen den Parteien unstreitig gewesen seien. Maßgeblich sei es ihr darauf angekommen, die Verantwortungsstruktur im Betrieb der Filiale der Beklagten in Essen darzustellen. Sie hat dafür in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch Tatsachen und Umstände vorgetragen, aus denen sie den Schluß ziehen will, daß die Klägerin insoweit keine Verantwortung zu tragen hatte. Das hat sie aber weder in der Berufungsbegründung bei der Benennung des Zeugen V dargelegt noch bei ihrer Rüge in der Revisionsbegründung ausgeführt. Nur wenn in Verbindung mit der Rüge nach § 286 ZPO auch nach § 139 ZPO ausreichend in der Revisionsbegründung vorgetragen worden wäre, welche konkreten Tatsachen und Umstände auf entsprechenden Vorhalt vorgetragen worden wären, könnte gegebenenfalls eine ausreichende Revisionsrüge angenommen werden. So aber liegt eine zulässige Revisionsrüge nicht vor, so daß es auf eine eventuelle Begründetheit einer Rüge nach §§ 286, 139 ZPO nicht mehr ankommt.

Die Revision war vielmehr mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Feller

Schaible H.Hauk



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)