

Aktenzeichen: 4 AZR 745/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 23. Januar 2002
- 4 AZR 745/00 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 31. März 2000
- 9 (5) Ca 5446/99 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. September 2000
- 13 (8) Sa 693/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Ausbildungsleiters

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a Teil I VergGr. IV b Fallgr. 21, VergGr. IV a Fallgr. 10, VergGr. III Fallgr. 2, VergGr. II a Fallgr. 8

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



4 AZR 745/00
13 (8) Sa 693/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

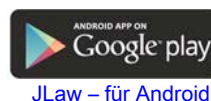
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln 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 Köln vom 19. September 2000 - 13 (8) Sa 693/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung.

Der am 27. Januar 1941 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 16. Oktober 1967 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) nebst Änderungen und Ergänzungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Seit dem 17. Dezember 1980 ist der Kläger Diplomingenieur (FH) für physikalische Technik. Auf seine Bewerbung hin ist ihm seit dem 1. Juli 1996 die Stelle als Ausbildungsleiter in der Zentralabteilung Forschungsreaktoren (ZFR) übertragen worden. Zum 11. August 1997 wurde er als Ausbildungsleiter durch das Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen anerkannt. Die am 15. Oktober 1998 erstellte Tätigkeitsdarstellung für den Kläger führte die ihm übertragenen Tätigkeiten mit den folgenden Zeitanteilen auf:

1. Durchführung des Programms zur Erhaltung der Fachkunde des verantwortlichen Reaktor-Schichtpersonals in Forschungsreaktoren (35 %)
2. Planung, Vorbereitung und Abwicklung der halbjährlichen Schulungs-Seminare (20 %)
3. unregelmäßige Maßnahmen (Training von Handlungsabläufen für sicherheitstechnisch bedeutsame Anlagenteile/-bereiche) (10 %)
4. anlagenspezifische Schulung und Vorbereitung von neuem Schichtpersonal auf die Qualifizierungsprüfungen (zur Zeit 10 %)
5. Erst- und Wiederholungsbelehrungen am FRJ-2 und FRJ-1 (10 %)



6. regelmäßige Berichterstattung an die atomrechtliche Aufsichtsbehörde (5 %)
7. Revisionskontrollen von Betriebshandbuch (BHB) und Notfallhandbuch (NHB), Übungen (10 %).

Auf der Grundlage dieser Tätigkeitsdarstellung beantragte der Leiter des ZFR für den Kläger ab dem 1. Januar 1999 die Eingruppierung in die VergGr. II a BAT. Mit Schreiben vom 8. September 1999 teilte die Beklagte mit, daß der Kläger ab dem 11. August 1997 in der VergGr. III Fallgr. 2 BAT und nicht mehr in der VergGr. III Fallgr. 2 c BAT eingruppiert sei und somit erst nach zehnjähriger Bewährung nach VergGr. II a Fallgr. 8 b BAT höhergruppiert werden könne.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die höhere Vergütung nach der VergGr. II a BAT. Er hat die Meinung vertreten, daß er als Ausbildungsleiter der ZFR in der VergGr. II a Fallgr. 8 BAT eingruppiert sei. Bei der Eingruppierung könne nicht allein auf die Arbeitsplatzbeschreibung ohne Berücksichtigung der tatsächlich gezeigten Leistungen und Fähigkeiten abgestellt werden. Die Tätigkeitsdarstellung vom 15. Oktober 1998 sei im Auftrag der Beklagten von dem Kläger selbst verfaßt worden. Der Kläger habe in Unkenntnis der Bedeutung bezüglich einer zu erfolgenden Eingruppierung falsche Begriffe gewählt. Die Arbeitsplatzbeschreibung hätte von der Beklagten selbst bzw. von einem Sachverständigen erfolgen müssen. Sie entspreche nicht der vom Kläger auszuübenden Tätigkeit. Die Erfüllung der Voraussetzungen für das Tätigkeitsmerkmal ergebe sich auch aus der Richtlinie für den Fachkundenachweis von Forschungsreaktorpersonal des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit vom 16. Februar 1994 (Richtlinie Fachkundenachweis). Nach Ziff. 2.1.4 dieser Richtlinie seien Ausbildungsleiter wegen der Bedeutung ihrer Tätigkeit für die Sicherheit der Anlage hinsichtlich der Anforderungen an die Fachkunde den sonstigen Führungskräften gleichzusetzen. Die Sicherheit von kerntechnischen Anlagen sei dem Gesetzgeber so wichtig, daß er eine Genehmigung nur erteile, wenn das verantwortliche Schichtpersonal eine Fachkundeprüfung erstmals bestanden habe und außerdem mindestens 100 Stunden im Jahr an Maßnahmen zur Erhaltung der Fachkunde nachweisen könne. Dem Ausbildungsleiter obliege fortlaufend eine Lernzielkontrolle. Außerdem seien dem Antrag auf Erteilung einer Genehmigung nach § 7 Atomgesetz insbesondere auch Angaben beizufügen, die es ermöglichten, die Fachkunde der für die Leitung und Beaufsichtigung des Betriebes zuständigen Personen festzustellen. Im übrigen ergebe sich aus der Richtlinie für den Inhalt der Fachkundeprüfung des ver-



antwortlichen Schichtpersonals in Forschungsreaktoren vom 10. November 1989 (Richtlinie Fachkundeprüfung), daß Schichtleiter, Schichtleitervertreter und Reaktorfahrer ua. eine Fachkundeprüfung bestanden haben müßten. Unabhängig hiervon liege eine Ungleichbehandlung vor. Einige Schichtleiter würden im Hinblick auf das besondere Maß der Verantwortung nach VergGr. II a BAT vergütet. Mit diesen sei der Kläger hinsichtlich der von ihm zu tragenden Verantwortung vergleichbar. Nach dem Organisationsplan der ZFR sei er den Gruppenleitern "Elektroversorgungsanlage", "Maschinentchnik der Reaktorwartung", und "Beckenanlage und Wasseraufbereitung" sowie dem Beauftragten für Kernbrennstoffe und dem Bereichssicherheitsbeauftragten gleichgestellt, die sämtlich eine Vergütung nach der VergGr. II a BAT erhielten. Auch sein Vorgänger sei nach VergGr. II a BAT vergütet worden und habe noch eine Zulage in Höhe der Differenz zu der VergGr. I BAT erhalten. Weiterhin sei ihm die Eingruppierung in der VergGr. II a BAT im Vorstellungsgespräch zugesagt worden. Dabei habe ihm der Leiter der ZFR zugesagt, ein Jahr nach der Anerkennung durch die Behörde die Höhergruppierung in die VergGr. II a BAT zu beantragen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach der VergGr. II a BAT in der zur Zeit gültigen Fassung zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger den Differenzbetrag zwischen VergGr. III und II a BAT ab dem 1. Januar 1999 zu zahlen, wobei die sich aus den jeweiligen Differenzbeträgen ergebenden Nettobeträge mit 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit zu verzinsen sind.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Meinung vertreten, daß die vom Kläger auszuübende Tätigkeit tarifgerecht nach der VergGr. III BAT vergütet werde. Das ergebe sich aus der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 15. Oktober 1998. Dem Vortrag des Klägers sei nicht zu entnehmen, daß sich seine Tätigkeit durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der VergGr. III Fallgr. 2 BAT heraushebe. Die in der Tätigkeitsdarstellung aufgeführten einzelnen Arbeitsleistungen des Klägers stellten einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar. Die Vermittlung der für den Reaktorbetrieb erforderlichen Fachkenntnisse und Sicherheitsbestimmungen erfülle nicht die Voraussetzungen des Tarifmerkmals der herausgehobenen Verantwortung. Der Kläger sei nur für die Ausbildung des Reaktor-Schichtpersonals verantwortlich. Die Aufsicht und damit die Verantwortung für die ordnungsgemäße Ausfüh-



rung der den einzelnen im Reaktorbetrieb tätigen Angestellten übertragenen Aufgaben obliege allein den Vorgesetzten dieser Angestellten. Aus den von dem Kläger herangezogenen Richtlinien könne die Erfüllung der Voraussetzungen für die vom Kläger begehrte Vergütung nicht hergeleitet werden. Der Kläger könne seinen Anspruch auf die begehrte Vergütung auch nicht mit Erfolg auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Die Voraussetzungen dafür lägen nicht schon deshalb vor, weil der bisherige Stelleninhaber bzw. andere von dem Kläger bezeichnete Arbeitnehmer eine höhere Vergütung erhalten hätten. Schließlich könne der Kläger sein Begehren auch nicht auf eine einzelvertragliche Abrede mit der Beklagten stützen. Eine derartige Vereinbarung sei zu keinem Zeitpunkt zwischen den Parteien getroffen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zutreffend abgewiesen.

I. Der Antrag zu 1 ist zulässig. Es handelt sich um einen allgemein für zulässig erachteten Eingruppierungsfeststellungsantrag.

1. Der Antrag zu 1 bedarf allerdings der Auslegung. Der Antrag nennt nicht den Zeitpunkt, von dem an die Vergütung bezahlt werden soll. Aus der Klagebegründung ergibt sich, daß der Antrag zu 1 ebenso wie der Antrag zu 2 auf den Zeitraum ab dem 1. Januar 1999 bezogen ist. So ist der Antrag auch von den Vorinstanzen verstanden worden, ohne daß die Parteien dem widersprochen haben. Im übrigen ist der Antrag im Hinblick auf die ergänzende Formulierung in dem Antrag "in der zur Zeit gültigen Fassung" mißglückt. Die Eingruppierung ebenso wie die zu zahlende Vergütung richtet sich nach der jeweils gültigen Fassung des BAT. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger im Hinblick auf die tarifliche Bewertung bzw. auf die Höhe der Vergütung eine statische Festlegung auf den zZ der Klageerhebung geltenden Tarifzustand



begehrt. Somit ist der Feststellungsantrag zu 1 dahingehend auszulegen, daß er auf die Zahlung der Vergütung nach der VergGr. II a BAT seit dem 1. Januar 1999 gerichtet ist.

2. Der Antrag zu 2 ist unzulässig. Als Leistungsantrag hätte die von dem Kläger begehrte Differenz zwischen der VergGr. III und VergGr. II a BAT konkret bestimmt sein müssen (§ 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO). Im übrigen ist ein Nebeneinander von Leistungs- und Feststellungsantrag im Hinblick auf eine begehrte höhere Eingruppierung nur zulässig, wenn der Feststellungsantrag sich auf einen Zeitraum bezieht, der über den hinausgeht, der von dem Leistungsantrag abgedeckt ist. Das ist aber vorliegend nicht der Fall, weil beide Anträge sich auf den Zeitraum ab dem 1. Januar 1999 beziehen.

II. Dem Kläger steht die von ihm begehrte Vergütung nach VergGr. II a BAT seit dem 1. Januar 1999 nicht zu. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

1. Dem Kläger steht die begehrte Vergütung nach VergGr. II a BAT nicht auf Grund einer einzelvertraglichen Zusage zu.

a) Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, daß die Erklärungen des Leiters der ZFR, wie sie der Kläger in der Berufungsverhandlung dargestellt habe, nicht dahingehend verstanden werden könnten, daß dem Kläger unabhängig von der Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen die Vergütung nach der VergGr. II a BAT zugesagt worden sei. Danach habe der Leiter der ZFR nämlich lediglich erklärt, er werde die Höhergruppierung des Klägers nach VergGr. II a BAT beantragen.

b) Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Auslegung der beim Vorstellungsgespräch von dem Leiter des ZFR abgegebenen Erklärungen gem. §§ 133, 157 BGB durch das Landesarbeitsgericht ist vom Revisionsgericht nur daraufhin zu überprüfen, ob die Auslegungsregel verkannt, gegen allgemeine Denk- oder Erfahrungssätze verstoßen oder maßgebliche Umstände nicht berücksichtigt worden sind.

c) Solche Rechtsfehler sind nicht gegeben. Die insoweit erhobenen Rügen des Klägers sind nicht begründet. Entgegen der Auffassung des Klägers liegt in der Erklärung des Leiters des ZFR, ein Jahr nach der Anerkennung als Ausbildungsleiter durch die Behörde die Höhergruppierung zu beantragen, keine Zusage der höheren Vergü-



tung und auch keine Zusage, daß der entsprechende Antrag durch die Beklagte genehmigt werde. Insoweit kommt es auf die Frage der wirksamen Vertretung der Beklagten bei dieser angeblichen Zusage nicht an. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine maßgeblichen Umstände außer Acht gelassen. Die von dem Kläger angeführten Umstände, daß die Vorgänger des Klägers auf dieser Stelle mindestens nach der VergGr. II a BAT bezahlt worden seien und daß der Kläger im Hinblick auf die für die neue Stelle erforderliche aufwendige Einarbeitung und 11-wöchige Schulung die Erwartung gehabt habe, eine höhere als die ihm bisher gewährte Vergütung zu bekommen, sind für das Ergebnis der Auslegung ohne Bedeutung.

Danach ist auch die Verfahrensrüge des Klägers unbegründet, insoweit sie darauf gerichtet ist, daß das Landesarbeitsgericht den von dem Kläger angebotenen Beweis durch Vernehmung des Leiters der ZFR nicht erhoben habe. Wenn schon nach der eigenen Darstellung des Klägers keine Zusage vorliegt, bedarf es keiner Beweisaufnahme über die von dem Leiter der ZFR abgegebenen Erklärungen.

2. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht einen tariflichen Anspruch des Klägers auf eine Vergütung nach VergGr. II a BAT verneint.

a) Nach den gem. § 561 Abs. 1 ZPO aF bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) nebst Änderungen und Ergänzungen in der jeweils gelten Fassung Anwendung.

b) Dem Kläger steht die Vergütung nach VergGr. II a BAT nicht zu, weil in der Gesamtarbeitszeit des Klägers zeitlich nicht mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen jedenfalls eines Tätigkeitsmerkmals der VergGr. II a BAT erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

c) Die für die Eingruppierung des Klägers maßgeblichen tariflichen Vorschriften der Anlage 1 a zum BAT (Teil I, Allgemeiner Teil) lauten, soweit hier von Interesse:

VergGr. IV b Fallgr. 21

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.



VergGr. IV a Fallgr. 10

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt.

...

VergGr. III Fallgr. 2

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt.

...

VergGr. II a Fallgr. 8

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt.

...

d) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Voraussetzungen der VergGr. II a Fallgr. 8 BAT nicht vorliegen, und dazu ausgeführt: Die Parteien gingen übereinstimmend davon aus, daß die vom Kläger auszuübende Tätigkeit die Merkmale der VergGr. III Fallgr. 2 BAT erfülle. Streit bestehe ausschließlich darüber, ob sich die Tätigkeit des Klägers durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der VergGr. III Fallgr. 2 BAT heraushebe. Das habe der Kläger nicht hinreichend dargelegt. Aus der vorgelegten Tätigkeitsdarstellung ergebe sich das nicht. Angesichts der dem Kläger obliegenden Darlegungslast reiche es auch nicht, daß der Kläger die Richtigkeit der Tätigkeitsdarstellung bestreite. Die von dem Kläger angeführten Richtlinien ebenso wie das Organigramm der Beklagten besagten nichts über das

Maß der Verantwortung des Klägers als Ausbildungsleiter. Es sei nicht ersichtlich, daß der Kläger für die sachgerechte, pünktliche und vorschriftsmäßige Erfüllung der Aufgaben der von ihm auszubildenden Mitarbeiter verantwortlich sei.

e) Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat es zunächst unterlassen, Arbeitsvorgänge zu bilden. Anscheinend ist es stillschweigend davon ausgegangen, daß es sich bei den dem Kläger übertragenen Aufgaben um einen einheitlichen Arbeitsvorgang handelt. Dafür spricht, daß das Landesarbeitsgericht bei der tariflichen Bewertung der Tätigkeit des Klägers nicht zwischen verschiedenen Aufgaben unterscheidet und dabei die Tätigkeitsbewertung vom 23. Juni 1999 zugrunde legt, die nur einen einheitlichen Arbeitsvorgang ausweist. Ob das zutreffend ist, erscheint zweifelhaft, kann aber hier offen bleiben.

Das Landesarbeitsgericht hat es nämlich auch unterlassen, die Merkmale der Ausgangsfallgruppe (VergGr. IV b Fallgr. 21 BAT) und der darauf aufbauenden Fallgruppen (VergGr. IV a Fallgr. 10 und VergGr. III Fallgr. 2 BAT) zu prüfen. Es hat dazu lediglich ausgeführt, die Parteien gingen übereinstimmend davon aus, daß die vom Kläger auszuübende Tätigkeit die Merkmale der VergGr. III Fallgr. 2 BAT erfülle, und nur geprüft, ob die von dem Kläger auszuübende Tätigkeit das Heraushebungsmerkmal der VergGr. II a Fallgr. 8 BAT erfülle.

bb) Das ist rechtsfehlerhaft. Zwar bedarf es nach der ständigen Rechtsprechung nur einer pauschalen Überprüfung der tariflichen Merkmale, soweit die Parteien übereinstimmend von deren Erfüllung ausgehen. Dabei muß klargestellt werden, welche Aufgaben bzw. Anforderungen jeweils den Merkmalen der Ausgangsfallgruppe bzw. den Aufbaufallgruppen zugeordnet werden. Denn die tatsächlichen Aufgaben bzw. Anforderungen, die zur Erfüllung der Merkmale einer (niedrigeren) bestimmten Vergütungsgruppe herangezogen werden, können nicht nochmals bei der Prüfung eines Heraushebungsmerkmals der darauf aufbauenden Vergütungsgruppe verwandt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet.

f) Gleichwohl erweist sich das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit als im Ergebnis richtig, als es angenommen hat, die Voraussetzungen für die begehrte Eingruppierung lägen nicht vor. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden, so



daß es keiner Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht bedarf. Der Kläger hat die Voraussetzungen für die von ihm begehrte Eingruppierung in der VergGr. II a BAT nicht schlüssig dargelegt.

aa) Dabei ist hinsichtlich der von dem Kläger auszuübenden Tätigkeit von der Tätigkeitsbeschreibung vom 15. Oktober 1998 auszugehen.

Soweit der Kläger geltend macht, daß die Tätigkeitsdarstellung der Beklagten nicht vollständig sei, verkennt er die Darlegungslast. Die Tätigkeitsdarstellung ist nicht nur, wie die Unterschrift des Klägers ausweist, von ihm zur Kenntnis genommen, sondern, wie er selbst vorgetragen hat, von ihm selbst erstellt worden. Der Kläger hat lediglich eingewandt, daß er in Unkenntnis der Bedeutung der Tätigkeitsdarstellung für die Eingruppierung falsche Begriffe gewählt habe. Damit hat er die von ihm aufgestellte Behauptung, daß die Tätigkeitsdarstellung nicht der von ihm auszuübenden Tätigkeit entspreche, nicht hinreichend substantiiert. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Auffassung des Klägers, die Tätigkeitsdarstellung hätte von der Beklagten selbst bzw. einem Sachverständigen vorgenommen werden müssen, findet im Gesetz keine Stütze.

bb) Der Kläger hat es versäumt, seine Tätigkeit so darzustellen, daß es dem Gericht möglich ist, Arbeitsvorgänge zu bilden. Es gehört zwar nicht zur Darlegungslast des Angestellten, seine Tätigkeit nach Arbeitsvorgängen gegliedert darzulegen, weil die Bildung der Arbeitsvorgänge als Rechtsfrage Aufgabe des Gerichts ist. Der Angestellte muß aber neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangstätigkeiten und zu der Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben machen, die dem Arbeitsgericht die Bildung von Arbeitsvorgängen ermöglichen. Daran fehlt es sowohl in der Tätigkeitsbeschreibung als auch in dem weiteren Vorbringen des Klägers.

cc) Darüber hinaus hat der Kläger die Voraussetzungen für die von ihm begehrte Eingruppierung in der VergGr. II a Fallgr. 8 BAT nicht schlüssig dargelegt. Dabei handelt es sich um eine Heraushebungsfallgruppe, so daß auch die Voraussetzungen der Ausgangsgruppe (VergGr. IV b Fallgr. 21) und der darauf aufbauenden Fallgruppen (VergGr. IV a Fallgr. 10 und VergGr. III Fallgr. 2 BAT) gegeben sein müssen. Da die Erfüllung der Merkmale dieser Fallgruppen bis einschließlich VergGr. III Fallgr. 2 BAT zwischen den Parteien nicht streitig ist, reicht insoweit ein



pauschaler Vortrag des Klägers. Es spricht im übrigen viel dafür, es entsprechend der Rechtsprechung des Senats zur korrigierenden Rückgruppierung ausreichen zu lassen, daß sich der Kläger insoweit auf die von dem Arbeitgeber mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegten Eingruppierung berufen kann, was der Kläger durch die Berufung auf das Schreiben der Beklagten vom 8. September 1999 und die Tätigkeitsbewertung vom 7. Juli 1999 getan hat.

In jedem Fall ist es für die schlüssige Darlegung der von dem Kläger begehrten höheren Eingruppierung in der VergGr. II a Fallgr. 8 BAT erforderlich, daß er klarstellt, welche Aufgaben, Anforderungen bzw. sonstigen Umstände er den Merkmalen der auch von der Beklagten anerkannten Fallgruppen zuordnet, das heißt vorliegend dem Merkmal "mit entsprechender Tätigkeit" der VergGr. IV b Fallgr. 21 BAT, dem Heraushebungsmerkmal "besondere Leistungen" der VergGr. IV a Fallgr. 10 BAT und den Heraushebungsmerkmalen "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" der Tätigkeit der VergGr. III Fallgr. 2 BAT. Nur auf dieser Grundlage kann die schlüssige Darlegung der Tatsachen erfolgen, die das streitige Heraushebungsmerkmal "Maß der Verantwortung" der VergGr. II a Fallgr. 8 BAT erfüllen sollen.

Das Vorbringen des Klägers wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Zur Begründung seiner Auffassung, daß das Heraushebungsmerkmal "Maß der Verantwortung" erfüllt ist, beruft er sich unterschiedslos auf alle verschiedenen Anforderungen und Voraussetzungen für die Erfüllung der von ihm auszuübenden Tätigkeit. Viele dieser Umstände hat die Beklagte in ihrer Tätigkeitsbewertung herangezogen, um die Erfüllung der Merkmale der Aufbaufallgruppen bis einschließlich der VergGr. III Fallgr. 2 BAT zu bejahen. Der Kläger hat nicht dargelegt, ob und ggf. wie er eine andere Zuordnung vornehmen will und welche zusätzlichen Umstände die Erfüllung des streitigen Heraushebungsmerkmals "Maß der Verantwortung" begründen sollen. Ohne eine solche Zuordnung ist es dem Gericht verwehrt, die von dem Kläger dargelegten Umstände ganz oder teilweise bei der Prüfung des Heraushebungsmerkmals "Maß der Verantwortung" zu berücksichtigen. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, von sich aus eine Zuordnung der an den Kläger gestellten Anforderungen zu den einzelnen Merkmalen der Aufbaufallgruppen vorzunehmen.

3. Dem Kläger steht die beanspruchte Vergütung auch nicht aus dem Gesichtspunkt der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung zu. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.



Es hat dazu im wesentlichen ausgeführt: Daß der Kläger derselben hierarchischen Ebene zuzuordnen sei wie die Gruppenleiter, die eine Vergütung nach VergGr. II a BAT erhielten, begründe keinen Anspruch auf ein gleich hohes Gehalt im Wege der Gleichbehandlung. Eine Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger deshalb unabhängig von der Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen Vergütung nach VergGr. II a BAT zu zahlen, setze voraus, daß die anderen Mitarbeiter der Beklagten diese Vergütung unabhängig davon erhielten, ob die von ihnen auszuübende Tätigkeit die Voraussetzungen erfüllten. Dies habe der Kläger nicht behauptet. Ein Anspruch auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes werde auch nicht dadurch begründet, daß der Vorgänger des Klägers Vergütung nach der VergGr. II a BAT erhalten habe. Selbst wenn insoweit eine tarifwidrige, zu hohe Vergütung erfolgt sei, ergebe sich daraus noch kein generalisierendes Prinzip.

Dem folgt der Senat. Die dagegen vorgebrachten Rügen des Klägers sind unbegründet. Der Kläger wiederholt im wesentlichen nur seine abweichende Rechtsauffassung.

4. Der Kläger beruft sich im übrigen zur Begründung seines Anspruchs auf die Vergütung nach der VergGr. II a BAT auf eine entsprechende betriebliche Übung bzw. auf den Grundsatz von Treu und Glauben. Für diese Anspruchsgrundlagen gibt es keine tatsächliche Grundlage.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Friedrich

Wolter

Gotsche

Kralle-Engeln



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

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