

Aktenzeichen: 4 AZR 797/78

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 12. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23;
 Anlage 1 a VergGr. IV b (Personalsachbearbeiterin

Leitsätze:

Keine



4 AZR 797/78

6 (7) (2) Sa 1635/76 Niedersachsen

Verkündet am
12. November 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Richter und Gröbing für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. Juni 1978 - 6 (7) (2) Sa 1635/76 - wird auf Kosten des Landes 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die 34-jährige Klägerin ist seit 1. April 1964 bei dem beklagten Land als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Ab 1. August 1973 erhielt sie Vergütung nach Vergütungsgruppe V b BAT. Nach der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz wurde ihre Vergütung rückwirkend ab 1. Mai 1978 nach Vergütungsgruppe IV b BAT bemessen. Die Parteien haben die Anwendung des BAT auf ihr Arbeitsverhältnis vereinbart.

Seit 1. November 1969 ist die Klägerin an der Medizinischen Hochschule H in der Personalabteilung im Sachgebiet Personalrecht als Personalsachbearbeiterin tätig. Ihr obliegen in den Teilbereichen "Bearbeitung von Einstellungen", "Laufende Personalbetreuung", "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und "Durchführung von Stellenhebungen" folgende Tätigkeiten mit folgenden Zeitanteilen an der Gesamtarbeitszeit:

I. Teilbereich "Bearbeitung von Einstellungen"

1. die im Zusammenhang mit der Einstellung (Begründung des Arbeitsverhältnisses) stehenden Arbeiten bis zum Abschluß des Arbeitsvertrages (Anforderung und Überprüfung von Bewerbungsunterlagen, Familienstand und beruflichem Werdegang; Erteilung der Einstellungszusage; Beantragung der Einstellungsuntersuchung; gegebenenfalls Beantragung der Arbeitserlaubnis beim Arbeitsamt; Beantragung der Zustimmung zur Einstellung von Bewerbern aus der DDR; Sicherung der Rechte für Schwerbehinderte und Jugendliche [Beachtung der einschlägigen Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes und Jugendarbeitsschutzgesetzes über Arbeitsbedingungen und Meldungen an Hauptfürsorgestelle oder Personalarzt]; Anforderung des Führungszeugnisses und Befragung über Vorstrafen; Beantragung der Zustimmung zur Einstellung beim Minister [Überprüfung der politischen Zuverlässigkeit]; Beantragung der Zustimmung zur Einstellung nach dem Personalvertretungsgesetz; gegebenenfalls

Beantragung einer Ausnahme von der Stellenbesetzungssperre; Vornahme der Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz [Gelohnis]; Abschluß des Arbeitsvertrages selbst)

21 v. H.

2. Feststellung der tariflichen Eingruppierung

10 v. H.

3. Entscheidung über die Gewährung von Umzugskosten und Trennungsentschädigung; Festsetzung der Dienst- und Beschäftigungszeit; Festsetzung der Grundvergütung; Festsetzung von Zulagen; Anweisung zur Aufnahme der Vergütung; Aufbereitung der Personaldaten für die Eingabe in die Personaldatei; Ausstellung von Berechtigungskarten zum Erwerb von Essensmarken; Festlegung des Anspruchs auf Erholungsurlaub; Einstellung von Anerkennungs - Praktikanten und Hospitanten

9 v. H.

II. Teilbereich "Laufende Personalbetreuung"

1. Bearbeitung von Höhergruppierungen gemäß §§ 22, 23 BAT

25 v. H.

2. Durchführung von Höhergruppierungen im Wege des Bewährungsaufstiegs gemäß § 23 a BAT

2 v. H.

3. Gewährung von persönlichen Zulagen bei vorübergehender Ausübung höherwertiger Tätigkeit

3 v. H.

4. Entscheidung, ob Umzugskostenvergütung gewährt werden kann; Anträge auf Unabkömmlichkeitsstellung an Kreiswehrrersatzamt; Gewährung der Zulage für gesundheitsschädliche Arbeit; Vereinbarung von Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, z. B. über die Leistung von Bereitschaftsdiensten; Anordnung von Überstunden; Gewährung von Vorschüssen und Unterstützungen; Festsetzung der Dauer für die Zahlung von Krankenbezügen; Bearbeitung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen; Rückforderung von Krankenbezügen bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte; Genehmigung von Nebentätigkeiten; Durchführung von Ehrungen; Maßnahmen bei Arbeitsversäumnis; Gewährung von Erholungsurlaub sowie von Zusatzurlaub für



- 4 -

Angestellte im Röntgen- und Radiumdienst; Gewährung von Sonderurlaub nach § 50 BAT sowie Beurlaubung zur Ausübung der Wehrpflicht; Gewährung von Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT; interne Versetzungen; Bewerbungen zur Ablegung der zweiten Verwaltungsprüfung für Angestellte; Überprüfung der Befristung bestehender Arbeitsverträge; Herabsetzung oder Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit; Festsetzung der Fristen nach dem Mutterschutzgesetz; Feststellung, ob Probezeit nach § 5 BAT erfolgreich abgeleistet worden ist

20 v. H.

Teilbereich "Beendigung des Arbeitsverhältnisses"

Bearbeitung der ordentlichen Kündigungen seitens der Angestellten einschließlich Prüfung, ob der Übertritt zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gebilligt werden kann; ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber; außerordentliche Kündigung; Abschluß von Auflösungsverträgen; Abgeltung von Erholungsurlaub; Beendigung von Arbeitsverhältnissen infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit; Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Erreichung der Altersgrenze; Ausstellung von Zeugnissen und Bescheinigungen; Mitteilung an die Vergütungsstelle in Todesfällen

5 v. H.

Teilbereich "Durchführung von Stellenhebungen"

Prüfung und Begründung der zwingenden Notwendigkeit von Stellenhebungen im Laufe eines Rechnungsjahres

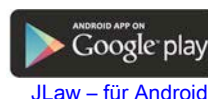
5 v. H.

Die Klägerin ist einer von 16 Personalsachbearbeitern, die die etwa 4.000 Bediensteten der Medizinischen Hochschule zu betreuen haben. Sie selbst betreut etwa 300 Angestellte der Vergütungsgruppen X bis III BAT.

- 5 -



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



- 5 -

Unmittelbarer Vorgesetzter der Klägerin ist ein Beamter des gehobenen Dienstes (sog. Hilfsdezernent), der die Klägerin und sieben weitere Personalsachbearbeiter einzuarbeiten, einzuweisen und zu beaufsichtigen hat.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 3. Mai 1976 an den Kurator der Medizinischen Hochschule rückwirkend ab 1. November 1975 Vergütung nach Vergütungsgruppe IV b BAT geltend gemacht. Sie meint, ihre Tätigkeit habe sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 BAT dadurch heraus, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausübe. Die Klägerin hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land der Klägerin vom 1. November 1975 an die Differenz zwischen der zustehenden Vergütung aus der Vergütungsgruppe IV b BAT und der gezahlten Vergütung aus der Vergütungsgruppe V b BAT schuldet.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es meint, im Rahmen der Arbeitsvorgänge der Klägerin könne von einer besonderen Verantwortung nicht die Rede sein.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 9.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Landes bei unverändertem Streitwert zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit Recht stattgegeben.

Das beklagte Land ist verpflichtet, der Klägerin für die Zeit ab 1. November 1975 Vergütung nach Vergütungsgruppe IV b BAT zu zahlen. Nach dem kraft Vereinbarung

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 -

der Parteien auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren BAT richtet sich die Vergütung der Klägerin nach einer bestimmten Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT 1975). Somit bedarf es grundsätzlich der Festlegung der Arbeitsvorgänge, um beurteilen zu können, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit eines Angestellten zuzuordnen ist. Das gilt auch im vorliegenden Fall. Unter Arbeitsvorgang ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. BAG AP Nr. 20 und 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m. w. Nachw.). Der Begriff des Arbeitsvorganges ist ein feststehender, abstrakter und von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff. Daher kann seine Anwendung durch die Tatsachengerichte in vollem Umfang durch das Revisionsgericht überprüft werden (BAG AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das Landesarbeitsgericht hat zwar zunächst den Streit der Parteien darüber, "ob die Tätigkeit der Klägerin in 46 verschiedene Arbeitsvorgänge gegliedert sei oder ob einigen Arbeitsleistungen als Zusammenhangstätigkeiten keine selbständige Bedeutung als Arbeitsvorgang" zukomme, als "müßig" bezeichnet. In seinen weiteren Ausführungen hat es aber folgende Tätigkeiten der Klägerin als Arbeitsvorgänge angesehen und sie seiner Beurteilung zugrunde gelegt: Die bis zum Abschluß des Arbeitsvertrages zu erledigenden Arbeiten einschließlich der Feststellung der tariflichen Eingruppierung mit 30 v. H. der Arbeitszeit, die Bearbeitung von Höher-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

gruppierungen mit 25 v. H. der Arbeitszeit, die Gewährung von Zulagen bei vorübergehend ausgeübter höherwertiger Tätigkeit mit 3 v. H. der Arbeitszeit und die Durchführung von Stellenhebungen mit 5 v. H. der Arbeitszeit. Das Landesarbeitsgericht hat nicht näher begründet, weshalb es diese Tätigkeiten der Klägerin als Arbeitsvorgänge im tariflichen Sinne ansieht. Der Senat kann daher nicht nachprüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei der Festlegung der Arbeitsvorgänge vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist. Das ist aber hier unschädlich. Denn da der Begriff des Arbeitsvorganges ein feststehender Rechtsbegriff ist, kann der Senat - wenn die erforderlichen Tatsachen festgestellt sind - die Arbeitsvorgänge selbst festlegen (BAG AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Das führt vorliegend dazu, daß nach dem unstrittigen Sachverhalt die Arbeitsvorgänge der Klägerin jedenfalls insoweit bestimmt werden können, als sie 55 v. H. der Arbeitszeit der Klägerin in Anspruch nehmen und mit diesem zeitlichen Anteil der Tätigkeit auch der Vergütungsgruppe IV b BAT zuzuordnen sind. Auf die Frage, welche weiteren Arbeitsvorgänge für die Tätigkeit der Klägerin anzunehmen sind, kommt es daher nicht mehr an.

Folgende im Zusammenhang mit der Einstellung von Angestellten stehende Arbeiten der Klägerin, die nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts etwa 30 v. H. ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen, gehören zu einem Arbeitsvorgang: Anforderung und Überprüfung von Bewerbungsunterlagen, Familienstand und beruflichem Werdegang; Erteilung der Einstellungszusage; Beantragung der Einstellungsuntersuchung; gegebenenfalls Beantragung der Arbeitserlaubnis beim Arbeitsamt; Beantragung der Zustimmung zur Einstellung von Bewerbern aus der DDR; Sicherung der Rechte für Schwerbehinderte und Jugendliche (Beachtung der einschlägigen Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes

- 8 -

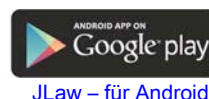


und Jugendarbeitsschutzgesetzes über besondere Arbeitsbedingungen; erforderliche Meldungen an Hauptfürsorgestelle und Personalarzt); Anforderung des Führungszeugnisses und Befragung über Vorstrafen; Beantragung der Zustimmung zur Einstellung beim Minister (Prüfung der politischen Zuverlässigkeit); Beantragung der Zustimmung zur Einstellung nach dem Personalvertretungsgesetz; gegebenenfalls Beantragung einer Ausnahme von der Stellenbesetzungssperre; Feststellung der tariflichen Eingruppierung; Vornahme der Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz (Gelöbnis); der Abschluß des Arbeitsvertrages selbst. Arbeitsergebnis aller angeführten Einzeltätigkeiten ist hier der Abschluß des Arbeitsvertrages ; diese Einzeltätigkeiten sind nach der Verwaltungsorganisation des beklagten Landes notwendige Voraussetzung für den Abschluß des Arbeitsvertrages. Das gilt insbesondere auch für die Feststellung der tariflichen Eingruppierung. Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß im schriftlichen Arbeitsvertrag der Angestellten der Medizinischen Hochschule wie schlechthin im öffentlichen Dienst die Vergütungsgruppe des betreffenden Angestellten genannt ist und dies die Feststellung der tariflichen Eingruppierung voraussetzt. Die Verwaltungsübung steht fest, da die Klägerin in dem ihr zugewiesenen Bereich nach der Organisation des beklagten Landes den Abschluß der Arbeitsverträge in dem angeführten Umfang vorzubereiten und vorzunehmen hat. Diese Tätigkeit der Klägerin ist zugleich gegenüber den Teilbereichen der "Laufenden Personalbetreuung", der "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und der "Durchführung von Stellenhebungen" tatsächlich abgrenzbar.

Offenbleiben kann, ob zusätzlich zu den angeführten Einzeltätigkeiten der Klägerin weitere Einzeltätigkeiten im Teilbereich "Bearbeitung von Einstellungen" tatsächlich abgrenzbar sind, eigenständige Arbeitsvorgänge darstellen, als der Hauptarbeit ein- oder untergeordnete

unselbständige Teilstücke anzunehmen oder als tatsächlich nicht abgrenzbare Zusammenhangsarbeit anzusehen sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BAG AP Nr. 5 zu §§ 22, 23 BAT). Nach dem eingehenden und unbestrittenen bisherigen Sachvortrag der Klägerin würde viel für Zusammenhangstätigkeiten sprechen. Wenn es sich darum handelte, wären diese Zusammenhangsarbeiten als gleichwertige Tätigkeit dem Arbeitsvorgang "Abschluß des Arbeitsvertrages" hinzuzurechnen, so daß dieser Arbeitsvorgang dann 40 v. H. der Arbeitszeit in Anspruch nähme. Der Arbeitsvorgang "Abschluß des Arbeitsvertrages" ist aber auch dann rechtlich selbständig bewertbar, wenn nur die vom Landesarbeitsgericht berücksichtigten Einzeltätigkeiten mit 30. v. H. der Klägerin zu beurteilen sind, so daß es insoweit keiner weiteren Aufklärung mehr bedarf.

Als weiterer Arbeitsvorgang bei der Tätigkeit der Klägerin ist im Teilbereich "Laufende Personalbetreuung" die Bearbeitung von Höhergruppierungen mit 25 v. H. der Arbeitszeit der Klägerin anzusehen. Die Klägerin hat hier zu prüfen, ob die vorgesehene oder ausgeübte Tätigkeit eines Angestellten gegenüber seiner bisherigen Vergütung die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt. Sie hat die Zustimmung des Personalrats zur Höhergruppierung zu beantragen, hat festzustellen, ob die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen (freie Stelle) für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit vorliegen, und hat schließlich die Aufgabe, die höherwertigen Tätigkeiten dem Angestellten schriftlich zu übertragen und die Vergütungsstelle zur Zahlung der höheren Vergütung anzuweisen. Arbeitsergebnis dieser Einzeltätigkeiten ist die Festsetzung der Vergütung eines Angestellten nach einer höheren als der bisherigen Vergütungsgruppe aufgrund der tariflichen Tätigkeitsmerkmale. Die Verwaltungsübung steht fest, da die Klägerin in ihrem Bereich



- 10 -

für die von ihr betreuten Angestellten die Höhergruppierungen allein zu bearbeiten hat. Diese Tätigkeit der Klägerin ist zugleich von ihren übrigen Tätigkeiten tatsächlich abgrenzbar und auch rechtlich selbständig bewertbar.

Die Arbeitsvorgänge "Abschluß des Arbeitsvertrages" und "Bearbeitung von Höhergruppierungen" nehmen aber bereits insgesamt jedenfalls 55 v. H. der Arbeitszeit der Klägerin in Anspruch. Für diese Arbeitsvorgänge hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe IV b BAT bejaht. Für den Monat November 1975 ist von den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 und der auf ihr aufbauenden Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 BAT in der damals geltenden Fassung auszugehen. Danach sind zu vergüten

nach Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 BAT

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern,

nach Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 BAT

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben.

Das Landesarbeitsgericht bejaht zutreffend, daß die Tätigkeit der Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der Ausgangsfallgruppe V b Fallgruppe 1 BAT erfüllt, weil sie gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordert. Das Landesarbeitsgericht konnte sich hierbei mit einer pauschalen Überprüfung begnügen, weil die zugrunde liegenden Tatsachen unstreitig sind (vgl. BAG AP Nr. 22 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT, auch zum

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Hiergegen wendet sich auch die Revision nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat sodann für die Arbeitsvorgänge "Abschluß des Arbeitsvertrages" und "Bearbeitung von Höhergruppierungen" rechtsfehlerfrei bejaht, daß sie sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 BAT durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit herausheben. Dabei geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung ausführt, die Heraushebung durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit könne sich aus der Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, aus ideellen oder materiellen Belangen des Dienstherrn sowie den Auswirkungen der Tätigkeit im Behördenapparat oder auf die Lebensverhältnisse Dritter ergeben, wobei eine Mitverantwortung ausreiche (vgl. BAG AP Nrn. 91 und 99 zu §§ 22, 23 BAT). Die besondere Verantwortung der Klägerin sieht das Landesarbeitsgericht vorliegend darin, daß die Klägerin beim Abschluß des Arbeitsvertrages die materiellen Belange des Landes wahrnehme, der Abschluß des Arbeitsvertrages sich auf die Lebensverhältnisse des einzustellenden Arbeitnehmers auswirke und auch die ideellen Belange des Landes betroffen seien, weil eine richtige Eingruppierung die Dienst- und Einsatzbereitschaft des Angestellten hebe, jedenfalls die Behörde vor Verdruß und im Falle eines Prozesses wegen vermeintlich unrichtiger Eingruppierung vor einem Prozeßverlust bewahre. Entsprechendes gelte bei der Bearbeitung von Höhergruppierungen.

Diese Bewertung des Landesarbeitsgerichts liegt im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes. Der Begriff der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt somit nur, ob das Landesarbeitsgericht bei seiner Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat oder seine Bewertung wegen Außer-



- 12 -

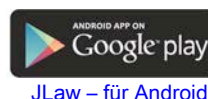
achtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT m. w. Nachw.). Solche Rechtsfehler sind hier nicht ersichtlich und auch von der Revision nicht dargelegt.

Die Revision meint, eine besondere Verantwortung der Klägerin sei hier deshalb zu verneinen, weil infolge der Behördenorganisation die Auswahl der einzustellenden Mitarbeiter nicht von der Klägerin, sondern von den geschäftsführenden Direktoren der Institute und Kliniken oder den für die Einstellung zuständigen Gremien getroffen werde, und diese auch die richtige Eingruppierung in die jeweils zustehende Vergütungsgruppe prüften. Die Revision übersieht hierbei jedoch, daß für die Bejahung einer besonderen Verantwortung die Mitverantwortung der Klägerin genügt und das Landesarbeitsgericht im übrigen nur aus den der Klägerin obliegenden Aufgaben eine besondere Verantwortung abgeleitet hat, wozu die Auswahl unter den einzustellenden Bewerbern unstreitig nicht gehört. Die weitere Auffassung der Revision, bei der Anwendung gesetzlicher Vorschriften und tariflicher Normen könne eine besondere Verantwortung nur dann bejaht werden, wenn dem betreffenden Bediensteten ein wesentlicher eigenverantwortlicher Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum verbleibe, trifft nicht zu. Es ist geradezu ein Kennzeichen der Rechtsanwendung, daß sie in der Regel keinen Entscheidungsspielraum gibt, sondern nur eine Auslegungsmöglichkeit zuläßt, die aber wegen ihrer Auswirkungen als besonders verantwortliche Tätigkeit angesehen werden kann. Mit ihren übrigen Rügen setzt die Revision nur ihre eigene Bewertung an die Stelle der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts. Damit kann sie vor dem Revisionsgericht wegen des der Tatsacheninstanz zustehenden Beurteilungsspielraums nicht gehört werden.

- 13 -



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



Das beklagte Land hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Available on the
App Store
JLaw – für iOS