

25. Juni 1964

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

80

Gesetz: BGB §§ 157, 242, 611 Gewerkschaftsangestellte; TVG
§§ 1, 2 Abs. 1; ZPO § 256; Allgemeine Anstellungs-
bedingungen des DGB

Leitsätze:

1. Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen des DGB sind kein Tarifvertrag (Bestätigung von BAG-Urteil vom 25. April 1959 - 2 AZR 363/58 - AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).
2. Ein Arbeitnehmer des DGB hat daher keinen tariflichen Anspruch auf Vergütung nach derjenigen Gehaltsgruppe der Anlage 1 zu den Allgemeinen Anstellungsbedingungen, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt.
3. Auch wenn die Allgemeinen Anstellungsbedingungen nicht einzelvertraglich schlechthin vereinbart sind, sondern nur insoweit gelten, als sie in die Einzelbestimmungen des Arbeitsvertrages übernommen werden, hat der Arbeitnehmer nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und kraft Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gleichwohl einen einzelvertraglichen Anspruch darauf, daß die vertraglich vereinbarte, aber zu niedrige Gehaltsgruppe und -stufe im Wege der Vertragsänderung für die Zukunft durch die nach den Tätigkeitsmerkmalen zutreffende ersetzt wird.

Aktenzeichen: 5 AZR 440/63

Urteil des BAG vom 25. Juni 1964

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 440/63

2 Sa 111/63 Hamburg

Verkündet
am 25. Juni 1964

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juni 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Professor Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und Walgenbach für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. August 1963 - 2 Sa 111/63 - insoweit aufgehoben, als es der Klage entsprochen und über die Kosten entschieden hat.

In diesem Umfang wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin wurde am 19. April 1948 als Angestellte (Stenotypistin) bei einer Heimschule des Beklagten eingestellt. Ihre Tätigkeit erstreckt sich auch auf sonstige Büroarbeiten, wie Buchhaltung, Verwaltung der Portokasse, Abrechnungen. Sie erhielt ab 1. Januar 1957 Gehalt nach Gruppe VII, Stufe 6 der Gehaltstabelle des Beklagten.

Gemäß dem Auftrag in § 12 Ziff. 2 d der Satzung des DGB hat dessen Bundesausschuß am 16. April 1958 "Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes" beschlossen, von denen in diesem Rechtsstreit folgende Bestimmungen besondere Bedeutung haben:

" § 1

Geltungsbereich

Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen gelten für die Beschäftigten des DGB, mit Ausnahme des Wirtschaftspersonals in den Bundesschulen des DGB und des Reinigungspersonals.

§ 3

Anstellungsverträge

- (1) Mit den Beschäftigten ist bei der Einstellung, spätestens unverzüglich nach Ablauf der Probezeit, ein schriftlicher Anstellungsvertrag unter Verwendung eines Formulars abzuschließen.
- (2) Die Anstellungsverträge sind von beiden Parteien zu unterzeichnen. Jeder Vertragspartner erhält ein Exemplar.

§ 7

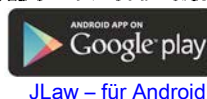
Gehalt

- (1) Die Gehaltshöhe ergibt sich aus der diesen Anstellungsbedingungen als Anlage 1 beigelegten Gehaltstabelle.
- (2) Der Beschäftigte ist in der Regel in die erste Stufe einer Gruppe einzustufen. Bei einer Umgruppierung soll er in der Regel in die erste Stufe der höheren Gruppe eingestuft werden.

Jeweils am 1. Januar erhöht sich das Gehalt



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



- 3 -

um einen Steigerungsbetrag, und zwar erstmalig bei Einstellung vor dem 1. Juli am 1. Januar des nächsten Jahres, bei Einstellung nach dem 30. Juni am 1. Januar des übernächsten Jahres, bis die höchste Stufe der Gruppe erreicht ist.

§ 30

Übergangsregelung

- (1) Die vorstehenden Anstellungsbedingungen sind mit dem Beschäftigten mit Wirkung ab 1. Juli 1958 zu vereinbaren.
- (2) Jeder Beschäftigte erhält mindestens das seiner Einstufung am 30. Juni 1958 entsprechende, aus der als Anlage beigefügten Gehaltstabelle ersichtliche Gehalt ..."

Die Anlage 1 zu den Anstellungsbedingungen enthält die Gehaltstabelle für die Vergütungsgruppen G und X bis I. Hierzu hat der Bundesausschuß durch Beschluß vom 8. Oktober 1958 Tätigkeitsmerkmale für die einzelnen Vergütungsgruppen festgesetzt, die rückwirkend ebenfalls ab 1. Juli 1958 Geltung haben sollten.

Als Anlage 2 enthalten die Anstellungsbedingungen den Beschluß des Bundesausschusses vom 16. April 1958, dessen letzter Absatz wie folgt lautet:

"Die vorbezeichneten Anstellungsbedingungen nebst Gehaltstabelle gelten mit Wirkung ab 1. Juli 1958 für die Angestellten, mit denen gemäß § 3 bis zum 30. Juni 1958 ein schriftlicher Anstellungsvertrag abgeschlossen ist."

Mit Schreiben vom 9. Juni 1958 an alle Mitarbeiter gab der Beklagte Kenntnis von der Neuregelung der Erstattung von Fahrtkosten zur Arbeitsstätte. Die letzten drei Absätze dieses Schreibens lauten:

"Die Neuregelung tritt mit Wirkung ab 1. Januar 1959 in Kraft.

Wir machen die Kolleginnen und Kollegen darauf aufmerksam, daß nach Beschluß des Bundesausschusses vom 16. April 1958 nur bei Anerkennung der neuen Allgemeinen Anstellungsbedingungen mit neuer Gehaltstabelle und der neuen Fahrgeldregelung der neue schriftliche Anstellungs-



- 4 -

vertrag abgeschlossen werden kann.

Alle Kolleginnen und Kollegen bitten wir, durch Unterschrift auf dem anliegenden Formular ihr Einverständnis mit dieser Regelung zu erklären und umgehend an das Hauptbüro zurückzusenden."

Die Klägerin hat am 10. Juni 1958 folgende Einverständniserklärung unterschrieben:

"Einverständniserklärung

Das Rundschreiben der HA Vorsitzender, Abt. Verwaltung, vom 23. Mai 1958 betr. "Änderung der Anstellungsbedingungen zur Fahrgelderstattung" ist mir ausgehändigt worden. Mit der darin beschriebenen Neuregelung der Fahrgelderstattung bin ich einverstanden."

Mit Schreiben vom 11. Juni 1958 an alle Angestellten der Bundesvorstandsverwaltung, das auch die Klägerin erhielt, hat der Beklagte Kenntnis von der Beschlußfassung über die Allgemeinen Anstellungsbedingungen gegeben.

In diesem Schreiben heißt es u.a.:

"Der Bundesausschuß hat zu den Allgemeinen Anstellungsbedingungen folgenden zusätzlichen Beschluß gefaßt:

"Die vorbezeichneten Anstellungsbedingungen nebst Gehaltstabelle gelten mit Wirkung ab 1. Juli 1958 für die Angestellten, mit denen gemäß § 3 bis zum 30. Juni 1958 ein schriftlicher Anstellungsvertrag abgeschlossen ist."

Das heißt also, daß die Allgemeinen Anstellungsbedingungen mit Gehaltstabelle erst dann Gültigkeit haben, wenn die neuen Anstellungsverträge unterschrieben zurückgegeben sind. Als Anlage überreichen wir zwei Exemplare des Anstellungsvertrages einschl. der Gehaltstabelle mit der Bitte, die Verträge zu unterschreiben.

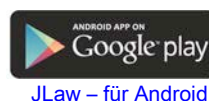
Beide unterschriebenen Verträge bitten wir zum 20. Juni 1958 zum Hauptbüro zurückzureichen, damit der Geschäftsführende Bundesvorstand unterzeichnen kann.

Nach Unterzeichnung durch den Geschäftsführenden

- 5 -



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



Bundesvorstand erhält der Beschäftigte ein unterschriebenes Exemplar zurück."

Die Klägerin unterschrieb die zwei Exemplare des Anstellungsvertrages am 12. Juni 1958 und sandte sie fristgerecht zurück. Mit Schreiben des Beklagten vom 25. Juli 1958 erhielten alle Mitarbeiter ein Exemplar der Allgemeinen Anstellungsbedingungen zur Kenntnisnahme übersandt.

Die Klägerin, die gemäß Ziff. 3 des Anstellungsvertrages vom 12. Juni 1958 nach der Gruppe VII, Stufe 6, entlohnt wird, hatte schon vor dem Abschluß des neuen Anstellungsvertrages eine höhere Einstufung angestrebt. Sie rief schließlich gemäß § 29 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen, auf den in Ziff. 23 des Anstellungsvertrages Bezug genommen ist, den Vermittlungsausschuß an, der am 29. Mai 1962 zu der Auffassung kam, daß die Klägerin im wesentlichen Umfang Arbeiten verrichte, die über die Tätigkeit einer Stenokontoristin hinausgingen. Er schlug vor, die Klägerin mit Wirkung vom 1. April 1962 in die Gehaltsgruppe VI, Stufe 2, einzugruppieren. Der Beklagte nahm diesen Vorschlag an, die Klägerin lehnte ihn ab.

Die Klägerin ist der Ansicht, die Allgemeinen Anstellungsbedingungen seien Bestandteil ihres Arbeitsvertrages; sie erfülle die Merkmale der Gruppe VI seit vielen Jahren, so daß die Beklagte verpflichtet sei, sie ab 1. Januar 1960 nach der Gruppe VI, Stufe 6, der Allgemeinen Anstellungsbedingungen zu entlohnen. In der Klageschrift hat die Klägerin beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie seit dem 1. Januar 1960 jene Beträge zu zahlen, die ihr bei einer Eingruppierung in die Gruppe VI, Stufe 6, der Allgemeinen Anstellungsbedingungen abzüglich der bereits laufend gezahlten Gehaltsbezüge zustehen; ferner, festzustellen, daß der Beklagte auch für die Zukunft verpflichtet ist, ihr Gehalt nach der Gruppe VI, Stufe 6, zu zahlen. Auf An-



- 6 -

raten des Gerichts hat sie schließlich beantragt, festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 1. Januar 1960 nach der Gruppe VI, Stufe 6, der Allgemeinen Anstellungsbedingungen zu entlohn.

Zu seinem Klageabweisungsantrag hat der Beklagte geltend gemacht, die Klägerin habe keinen Rechtsanspruch auf Einstufung in die Gruppe VI. Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen seien nicht Gegenstand des Anstellungsverhältnisses der Klägerin geworden. Im übrigen habe die Klägerin auf ihrem Aufgabengebiet erst seit dem 1. April 1962 die Erfahrung, wie sie für die selbständige Tätigkeit im Sinne der Gehaltsgruppe VI erforderlich sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage unter Festsetzung des Streitwerts auf 10.610,- DM abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet sei, die Klägerin seit 1. Januar 1960 nach der Gruppe VI, Stufe 3, der Allgemeinen Anstellungsbedingungen zu entlohn. Es hat angenommen, daß die Allgemeinen Anstellungsbedingungen Gegenstand des Arbeitsverhältnisses der Klägerin geworden seien und daß die Aufgaben der Klägerin seit dem 1. Juli 1958 über die Tätigkeit einer Stenokontoristin hinausgegangen seien, so daß sie von diesem Zeitpunkt ab Anspruch auf Entlohnung nach der Gruppe VI habe. Mit der Revision verfolgte der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

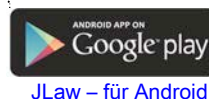
Entscheidungsgründe:

I. Die Klägerin hat im August 1962 Klage erhoben und auf Anregung des Arbeitsgerichts statt des ursprünglich vorgesehenen Leistungsantrags für die Vergangenheit

- 7 -



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



- 7 -

und Feststellungsantrags für die Zukunft einheitlich die Feststellung begehrt, daß der Beklagte verpflichtet sei, sie ab 1. Januar 1960 nach der Vergütungsgruppe VI, Stufe 6, zu entlohnen. Rechtliche Bedenken gegen die Zulässigkeit einer Feststellungsklage trotz Möglichkeit einer Leistungsklage für die Vergangenheit werden für die Revisionsinstanz dadurch ausgeräumt, daß jedenfalls wegen der vorgenannten besonderen Umstände das rechtliche Interesse der klagenden Partei an der begehrten Feststellung zu bejahen ist (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Urteil des Senats vom 6. März 1964 - 5 AZR 259/63 - im Anschluß an BGHZ 28, 123. [126 f.]). Das Berufungsgericht wird aber bei der erneuten Verhandlung auf die Stellung eines sachgemäßen Zahlungsantrages für die Vergangenheit hinzuwirken haben.

II. 1) Die Klägerin hat auf Grund der Allgemeinen Anstellungsbedingungen des Beklagten (im folgenden Bedingungen genannt) keinen unmittelbaren Anspruch darauf, nach der Gehaltsgruppe und -stufe der Gehaltstabelle (Anlage 1 der Bedingungen) bezahlt zu werden, deren Tätigkeitsmerkmale sie erfüllt. Wie das Bundesarbeitsgericht schon mehrfach entschieden hat (BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; ferner das nicht veröffentlichte Urteil vom 1. November 1962 - 2 AZR 96/62 -), sind die vom Bundesausschuß des Beklagten beschlossenen Allgemeinen Anstellungsbedingungen und die am 8. Oktober 1958 beschlossenen Tätigkeitsmerkmale zur Gehaltstabelle kein Tarifvertrag im Sinne des § 1 TVG, weil es sich nicht um einen Vertrag zwischen tariffähigen Parteien im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG handelt, sondern um einseitige, von einem Organ des Beklagten (Bundesausschuß) auf Grund Satzungsauftrags (§ 12 Ziff. 2 d) erlassene interne Richtlinien an den Vorstand, die für die einheitliche Gestaltung der Gehalts- und Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmer des Beklagten sorgen sollen. Diese Bedingungen bedürfen

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

daher der Übernahme in das Einzelarbeitsverhältnis, sei es, daß ihre globale Anwendung schlechthin vereinbart wird, oder daß Einzelarbeitsverträge unter inhaltlicher Übernahme der Anstellungsbedingungen abgeschlossen werden.

2) Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts, dessen Auslegung mit §§ 157, 242 BGB nicht zu vereinbaren ist, folgt aus dem Schriftwechsel zwischen den Parteien anlässlich des Abschlusses des neuen Anstellungsvertrages von 1958 und aus diesem Vertrag selbst, daß die Bedingungen nicht schlechthin, sondern nur insoweit und in der Form für das Arbeitsverhältnis gelten sollten, als sie Niederschlag in dem neuen Arbeitsvertrag gefunden haben. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen: Das Schreiben des Beklagten vom 9. Juni 1958 befaßt sich seinem Inhalt nach ausschließlich mit der Änderung der Fahrgelderstattung, wenn auch nebenbei bemerkt wird, der neue schriftliche Anstellungsvertrag könne nur bei Anerkennung der neuen Bedingungen mit neuer Gehaltstabelle und der neuen Fahrgeldregelung abgeschlossen werden. Demgemäß hat die Klägerin am 10. Juni 1958 auch nur eine Einverständniserklärung zur "Neuregelung der Fahrgelderstattung" abgegeben. In dem weiteren Schreiben des Beklagten betreffend "neue Anstellungsverträge" vom 11. Juni 1958 und nochmals in dem darin mitgeteilten Beschluß des Bundesausschusses vom 16. April 1958 wird zum Ausdruck gebracht, die neuen Bedingungen mit Gehaltstabelle hätten nur für die Angestellten Gültigkeit, mit denen bis zum 30. Juni 1958 ein neuer schriftlicher Anstellungsvertrag geschlossen werde. Damit ist gemeint, daß die Bedingungen nur im Rahmen ihrer Konkretisierung und Übertragung in die Einzelverträge gelten sollen. Diese Auslegung ergibt sich zudem einmal aus § 30 Abs. 1 (Übergangsregelung) der neuen Bedingungen, der besagt, die vorstehenden Bedingungen seien mit den Beschäftigten mit Wirkung ab 1. Juli 1958 zu vereinbaren, zum anderen aber vor allem aus einem Vergleich des Inhalts des mit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages mit dem der Bedingungen. Diese stimmen nicht nur in "einzelnen Wendungen" überein, wie das Landesarbeitsgericht meint, sondern der Arbeitsvertrag der Klägerin enthält nahezu wörtlich sämtliche Vorschriften der Bedingungen mit Ausnahme solcher Bestimmungen, die eine Anweisung des Bundesausschusses an den Bundesvorstand des Beklagten (§§ 2, 3, 4, 5 zum Teil, 8, 30) oder Kannbestimmungen enthalten (§§ 5 teilweise, 12, 24). Lediglich Ziff. 4 Abs. 1 des Anstellungsvertrages (Zahlungsweise des Gehalts) weicht von § 6 der Bedingungen ab, der nachträgliche Gehaltszahlungen vorsieht. Eine Bezugnahme auf die Bedingungen findet sich nur in Ziff. 23 des Arbeitsvertrages auf § 29 der Bedingungen hinsichtlich der Zusammensetzung und des Verfahrens des Vermittlungsausschusses. Im übrigen werden die Bedingungen - soweit sie in Betracht kommen - im Arbeitsvertrag wiederholt.

Aus den vorgenannten Umständen kann nur der Schluß gezogen werden, daß für das Arbeitsverhältnis der Klägerin allein der neue Anstellungsvertrag vom Juni 1958 maßgebend ist, in dem die Anstellungsbedingungen ihren Niederschlag gefunden haben. In dem neuen Vertrag ist aber in Ziff. 3 Abs. 1 ausdrücklich vereinbart, daß die Klägerin, wie bisher, das Gehalt der Gruppe VII, Stufe 6, der Gehaltstabelle erhält. An diese vertragliche Abrede ist die Klägerin grundsätzlich gebunden. Ihre Klage kann daher, soweit sie nicht bereits rechtskräftig abgewiesen ist, nicht aus den vom Landesarbeitsgericht angeführten Gründen Erfolg haben.

3) Gleichwohl ist der Rechtsstreit noch nicht in vollem Umfang zur Endentscheidung im Sinne der Klagabweisung reif, weil sich im vorliegenden Falle unter einem anderen rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch der Klägerin ergeben könnte, nach der höheren Gruppe und Stufe der Gehaltstabelle der Bedingungen bezahlt zu werden, deren Tätigkeitsmerkmale sie etwa tatsächlich erfüllt. Der Be-



- 10 -

klagte hat nämlich auf Grund Satzungsauftrags durch den der Klägerin mitgeteilten Beschluß des Bundesausschusses vom 16. April 1958 zum Ausdruck gebracht, die neuen Bedingungen nebst Gehaltstabelle sollten einheitliche Gehalts- und Anstellungsbedingungen für alle Angestellten in der Gewerkschaftsbewegung schaffen. Die einheitliche und gerechte Bewertung der Tätigkeit der Arbeitnehmer des Beklagten sollte weiter dadurch sichergestellt werden, daß der Bundesausschuß des Beklagten nachträglich am 8. Oktober 1958 auch einen Katalog von Tätigkeitsmerkmalen zu den Vergütungsgruppen der Gehaltstabelle aufgestellt hat. Diese Tätigkeitsmerkmale haben nur dann Sinn, wenn der Beklagte die Arbeit seiner Angestellten auch an diesen Tätigkeitsmerkmalen mißt und entsprechend den dort aufgestellten Voraussetzungen die Einstufungen vornimmt. Daß dies auch der erkennbare und vom Beklagten gewollte Zweck der Tätigkeitsmerkmale ist, dürfte bei der Zielsetzung des DGB selbstverständlich sein. Zieht man weiter in Betracht, daß ein Vermittlungsverfahren für alle Streitigkeiten aus den Beschäftigungsverhältnissen vorgesehen und ausdrücklich betont wird, der Rechtsweg werde dadurch nicht ausgeschlossen, so ergibt sich nach den Auslegungsgrundsätzen von Treu und Glauben und kraft der Fürsorgepflicht des Beklagten als Arbeitgeber, daß er einzelvertraglich gegenüber der Klägerin verpflichtet ist, sie nach der zutreffenden Gehaltsgruppe und -stufe zu entlohnen und die im Arbeitsvertrag festgelegte Gehaltsgruppe bzw. -stufe auf Verlangen der Klägerin zu korrigieren, wenn und soweit eine höhere Eingruppierung gerechtfertigt ist, sei es von Anfang an, sei es später infolge einer Änderung oder Ausweitung der Tätigkeiten der Klägerin. Demgemäß hat die Klägerin zwar keinen Anspruch auf automatische Eingruppierung in die richtige Vergütungsgruppe, wie es bei tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der Fall wäre, aber doch einen vertraglichen Anspruch auf

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

- 11 -



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



Vornahme einer Vertragsänderung mit dem Inhalt, daß die bisherige Gehaltsgruppe und -stufe durch die etwa zustehende höhere Gruppe und Stufe durch einzelvertragliche Abmachungen ersetzt wird. Dieser Anspruch steht der Klägerin von dem Zeitpunkt ab zu, von dem ab sie einen solchen Anspruch geltend macht, sofern die Eingruppierungsvoraussetzungen in diesem Zeitpunkt gegeben sind und sofern nicht ihrem Anspruch besondere Einwendungen (Verwirkung, Verjährung) entgegenstehen.

4) Ob unter dem soeben erörterten Gesichtspunkt (II 3) sich der Klaganspruch in dem jetzt noch im Streit befindlichen Umfang (Gehaltsgruppe VI, Stufe 3, ab 1. Januar 1960) begründen läßt, bedarf aber noch der näheren tatsächlichen Feststellungen, die dem Revisionsgericht verschlossen sind, so daß die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muß. Es fehlt an tatsächlichen Feststellungen darüber, welche Grundvoraussetzungen eine Stenokontoristin erfüllen muß, um aus der Gruppe VIII in die Gruppe VII und aus der Gruppe VII in die begehrte Gehaltsgruppe VI angehoben zu werden. Dazu wird es notwendig sein, die Tätigkeiten vergleichbarer Stenokontoristinnen in anderen Stellen des Beklagten miteinander zu vergleichen, um ein Bild darüber zu gewinnen, welches die normalen Anforderungen an eine Stenokontoristin der Gruppen VIII und VII sind. Nur dann läßt sich beurteilen, inwieweit die Tätigkeit der Klägerin über die hinausgeht, wie sie schon in den Gehaltsgruppen VIII und VII verlangt wird. Da die Stenokontoristinnen sowohl in den Gruppen VIII, als auch VII und VI genannt sind, ist anzunehmen, daß damit ein besonderes Berufsbild festgelegt wird. Es ist daher die Tätigkeit der Klägerin nur an den Maßstäben zu messen, wie sie für Stenokontoristinnen aufgestellt worden sind und nicht nach sonstigen Tätigkeitsmerkmalen, wie sie in den Gruppen VIII bis VI für andere Angestellte des Beklagten aufgestellt werden. Die allgemeine (erste) Fallgruppe der Vergütungsgruppe VI



- 12 -

kommt daher für die Eingruppierung der Klägerin nicht in Betracht. Weiter muß das Landesarbeitsgericht noch feststellen, von welchem Zeitpunkt ab ggfls. eine Ausweitung der Tätigkeit der Klägerin in einem solchen Maße stattgefunden hat, daß die Vergütung nach der Gehaltsgruppe VII nicht mehr ausreichte und eine Höhergruppierung nach der Gruppe VI notwendig wurde, weil sie deren Voraussetzungen in zeitlich überwiegendem Umfang ihrer Tätigkeit erfüllte.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth
 Schulte Walgenbach



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

