

Aktenzeichen: 8 AZR 319/02
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 17. Juli 2003
- 8 AZR 319/02 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 24. August 2000
- 7 Ca 268/99 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. April 2002
- 7 Sa 330/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Übersetzers bei der Telekom

Gesetz:

Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV
Ang/DBP) vom 21. März 1961

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Entscheidungen ohne Tatbestand und Gründe (§ 313a ZPO) vom
gleichen Tage: - 8 AZR 320/02 - und - 8 AZR 321/02 -



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



BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 319/02
7 Sa 330/01
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juli 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

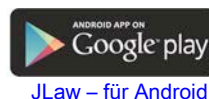
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juli 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Haible und Schallmeyer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. April 2002 - 7 Sa 330/01 - wird zurückgewiesen.



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



Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist seit 1971 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Deutschen Bundespost, im Sprachendienst der Niederlassung D als Übersetzer im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für Angestellte der Deutschen Bundespost Anwendung, darunter der Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost vom 21. März 1961 in der jeweils geltenden Fassung (TV Ang/DBP) nebst Anlagen. Dieser lautet auszugsweise:

„§ 16

Postdienstzeit

- (1) Postdienstzeit ist die bei der Deutschen Bundespost ... in einem Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeit, ...

§ 19

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2. Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.“

Anlage 2 zum TV Ang/DBP lautet, soweit vorliegend von Belang:

„Abschnitt II

Zuordnung von Angestellten, die auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt sind, zu Vergütungsgruppen

§ 3

Vergütungsgruppe

- (1) Wird ein Angestellter auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt, so richtet sich seine Vergütungsgruppe nach der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem er beschäftigt ist. Bei einer Beschäftigung auf nichtbewerteten Arbeitsposten mit Beamtentätigkeiten richtet sich die Vergü-



tungsgruppe nach der Bewertung eines vom Tätigkeitsinhalt her vergleichbar bewerteten Arbeitspostens für Beamte. Maßgebend für die Feststellung, ob es sich um einen Arbeitsposten für Beamte handelt, sowie für die Bewertung des Arbeitspostens sind die hierfür für die Beamten des jeweiligen Unternehmens der Deutschen Bundespost und des Direktoriums der Deutschen Bundespost jeweils geltenden Bestimmungen.

Der jeweiligen Bewertung des Arbeitspostens sind grundsätzlich jeweils drei Vergütungsgruppen, nämlich die Eingangsvergütungsgruppe, die Grundvergütungsgruppe sowie die Aufstiegsvergütungsgruppe gegenüber gestellt. Die Gegenüberstellung der Bewertung der Arbeitsposten nach Besoldungsgruppen mit der Vergütung nach Vergütungsgruppen ergibt sich aus nachstehender Regelung:

...

A 13/A 14 oder A 14

...

nach einer Postdienstzeit (§ 16) von zwölf Jahren und sechs Monaten und nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 13/A 14 oder A 14 o. h. (Anlaufzeit): Ia (Aufstiegsvergütungsgruppe).

A 15

...

nach einer Postdienstzeit (§ 16) von dreizehn Jahren und sechs Monaten und nach Ablauf einer 36monatigen Beschäftigung auf Ap A 13/14 oder A 14 o. h.: Ia (Grundvergütungsgruppe).

Abschnitt III**Zuordnung von Angestellten, die auf einem Arbeitsposten für Angestellte beschäftigt sind, zu Vergütungsgruppen****§ 7****Tätigkeitsmerkmale**

Maßgebend für die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Vergütungsgruppen ist das Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale nach § 11.



§ 8 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen in dem Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale (§ 11). Der Angestellte erhält Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.“

Während der Kläger seit jeher auf einem angestelltenkategorisierten Arbeitsposten in der Zweigstelle D arbeitet, beschäftigt die Beklagte im Übersetzungsdienst in ihrer Zentrale in Bonn auch Beamte. Ob die Tätigkeit der dort eingesetzten Beamten mit derjenigen des Klägers vergleichbar ist, ist zwischen den Parteien streitig. Der Kläger erhält Vergütung nach VergGr. I b der Anlage 2 Abschnitt II des TV Ang/DBP. Mit Schreiben vom 8. März 1999 forderte er die Beklagte vergeblich auf, ihn in die VergGr. I a einzugruppieren und entsprechend zu vergüten.

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, er sei richtigerweise ab Anfang 1992 in VergGr. I a eingruppiert. Dazu hat er vorgetragen, die vier im Sprachendienst der Beklagten in Bonn nach Besoldungsgruppe A 15 besoldeten Beamten übten die gleiche Tätigkeit aus wie er. Da die Arbeitsposten im Sprachendienst in D etwas niedriger bewertet seien als in Bonn, würden Beamte mit derselben Tätigkeit wie er nach Besoldungsgruppe A 13/A 14 besoldet. Tatsächlich handele es sich in Bonn wie in D um die identische Tätigkeit des Übersetzens von Texten aus der Muttersprache in eine fremde Sprache und zurück. Sämtliche Tätigkeiten, welche die Beklagte für die verbeamteten Übersetzer in Bonn nenne, würden auch von ihm ausgeführt; auch in D würden Übersetzungen für die Vorstandsebene gefertigt und Dokumente mit unternehmensweiter Bedeutung übersetzt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er erfülle die Voraussetzungen gemäß Anlage 2 Abschnitt II § 3 TV Ang/DBP von einer Postdienstzeit von 12 Jahren und sechs Monaten sowie zwölfmonatiger Beschäftigung und Bewährung auf einem Arbeitsposten A 13/A 14. Es handele sich um einen sogenannten mischkategorisierten Arbeitsplatz. Die Beklagte könne die tarifliche Regelung, die eine Schlechterstellung von Angestellten verhindern solle, nicht dadurch umgehen, daß sie Arbeitsposten von vornherein als solche für Beamte und Angestellte bezeichne und nicht als reinen Beamtenposten ausweise. Die Bewertung seines Arbeitspostens hänge nach der tariflichen Regelung nur davon ab, wie ein Beamter zu besolden sei, der auf seinem Arbeitsposten beschäftigt würde. Eine solche Mischkategorisierung liege de facto auch



vor, wenn sein Personalposten allein angestelltenkategorisiert sei, tatsächlich aber auch Beamte auf vergleichbaren Stellen beschäftigt würden, wie dies in Bonn der Fall sei. In dem vorläufigen Bewertungskatalog vom 12. Oktober 1998 seien nach wie vor mischkategorisierte Arbeitsposten ausgeschrieben.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Januar 1995 Vergütung nach der VergGr. I a nach Anlage 2 Abschnitt II zum TV Ang/DBP zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, bei der Stelle des Klägers handele es sich nicht um einen mischkategorisierten Arbeitsposten im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Mit Wirkung vom 1. Mai 1999 habe sie als Reaktion auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Mischkategorisierung diese insgesamt aufgegeben. Nunmehr gebe es nur noch entweder beamtenbewertete oder angestelltenbewertete Posten. Nach der Umwandlung des Unternehmens Deutsche Bundespost Telekom in eine Aktiengesellschaft sei die Grundlage für die als Kategorisierung bezeichnete Unterscheidung der Tätigkeiten in solche für Beamte und für Angestellte entfallen. Folglich sei der Kläger eingruppiert nach den Regelungen der Eingruppierung für Angestellte, die auf einem Arbeitsposten für Angestellte beschäftigt werden. Insoweit sei allein der von ihr aufgestellte Bewertungskatalog ausschlaggebend, der die Stelle als Übersetzer mit Beschäftigungsort D als ausschließlich angestelltenkategorisierten Arbeitsposten ausweise. Diese Stelle sei niemals Gegenstand einer Mischkategorisierung gewesen. Die Tätigkeit der als Übersetzer in Bonn tätigen Beamten unterscheide sich von den Übersetzern in D dadurch, daß sie Texte verantwortlich überprüften und deren druckreife Form herstellten, im Projektmanagement tätig seien und für Eingaben in eine sogenannte Terminologiedatenbank verantwortlich seien.

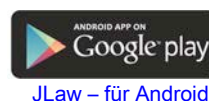
Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, hat der Kläger keinen Anspruch auf Eingruppierung und Vergütung nach VergGr. I a.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger erfülle die tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in VergGr. I a nicht. Er könne seinen Anspruch nicht auf Abschnitt III §§ 7 ff. der Anlage 2 zum TV Ang/DBP stützen, denn die dort genannten Voraussetzungen seien nicht gegeben. Auch aus Abschnitt II § 3 Abs. 1 der Anlage 2 zum TV Ang/DBP, der Bewertung des Arbeitspostens für Beamte, lasse sich der Anspruch nicht herleiten, denn der Kläger werde nicht auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt. Der Dienstposten, auf dem der Kläger eingesetzt sei, sei niemals mischkategorisiert gewesen, weil in D stets nur Angestellte und keine Beamten als Übersetzer/Dolmetscher tätig waren. Damit handele es sich um reine Angestelltenposten. Der Posten sei auch nicht de facto dadurch mischkategorisiert, daß auf den als Angestelltenposten kategorisierten Stellen in Bonn Beamte eingesetzt würden. Dies gelte auch, wenn man zugunsten des Klägers unterstelle, daß es sich um gleichwertige Tätigkeiten im eingruppierungsrechtlichen Sinne handele. Für die Eingruppierung nach Abschnitt II § 3 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 2 zum TV Ang/DBP gelte nicht die sogenannte Tarifautomatik, sondern sei Voraussetzung, daß die Beklagte als Arbeitgeberin eine Entscheidung über die Kategorisierung des Arbeitspostens getroffen habe. Eine solche Entscheidung konstitutiver Art bezüglich der Mischkategorisierung des Postens habe die Beklagte jedoch nicht getroffen. Auch nach der Privatisierung habe die Beklagte weiterhin das Recht zur Schlüsselbewertung, so daß sie festlegen dürfe, in welchem zahlenmäßigen Verhältnis bestimmte Tätigkeiten von Beamten und Arbeitnehmern ausgeführt würden. Daraus folge, daß der rein tatsächliche Einsatz von Beamten in Bonn nicht zu einer Mischkategorisierung führe.

Der Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ein Arbeitnehmer könne sich insoweit nicht mit Erfolg auf die Besoldung vergleichbarer Beamter berufen; dies ergebe sich aus dem grundlegenden Unterschied des Status von Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes. Die Beamtenbesoldung sei für die tarifliche Bewertung einer Tätigkeit nach Vergütungsgruppen nicht aussagekräftig, weil sich die dem Alimentationsprinzip folgende Besoldung aus der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes und nicht allein aus der Wahrnehmung einer Funktion ergebe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die insbesondere innerhalb des öffentlichen Dienstes allgemein üblich ist und



gegen deren Zulässigkeit nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (zB *Senat 20. Juni 2002 - 8 AZR 499/01 -*; *28. Mai 1997 - 10 AZR 580/96 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 1*). Dies ist auch für die Privatwirtschaft anerkannt. Denn der Kläger kann zumindest für die Zukunft, auf die sich die Klage auch erstreckt, seine Ansprüche nicht beziffern und ist damit an der Erhebung einer Leistungsklage gehindert (*10. Juli 1996 - 4 AZR 759/94 - AP TV Arb Bundespost § 17 Nr. 2*; *23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - BAGE 71, 195, 199 f. = AP BGB § 612 Diskriminierung Nr. 1 = EzA BGB § 612 Nr. 16*).

2. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Eingruppierung und Vergütung.

a) Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach VergGr. I a TV Ang/DBP ergibt sich nicht auf Grund des Abschnitts III §§ 7 f. der Anlage 2 zum TV Ang/DBP. Der Kläger hat keine tatsächlichen Umstände vorgetragen, aus denen sich ergibt, daß die von ihm ausgeübte Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. I a TV Ang/DBP entspricht.

b) Der geltend gemachte Anspruch folgt auch nicht aus der Regelung gem. Abschnitt II § 3 Abs. 1 der Anlage 2 zum TV Ang/DBP. Der Kläger wird nämlich nicht auf einem „Arbeitsposten für Beamte“ im Sinne dieser Tarifnorm beschäftigt.

aa) Der Tarifvertrag enthält in Abschnitt II § 3 Abs. 1 der Anlage 2 zum TV Ang/DBP lediglich die Regelung, daß für die Feststellung, es handele sich um einen Arbeitsposten für Beamte, die jeweils für Beamte des betreffenden Unternehmens der Deutschen Bundespost geltenden Bestimmungen Anwendung finden. Darüber hinaus findet sich im Tarifwerk keine Definition des dort verwandten Begriffs des „Arbeitspostens für Beamte“. Diese Formulierung bedarf daher der Auslegung.

bb) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben (*21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 75 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 43*; *19. November 1997 - 10 AZR 249/97 - EzB TVG § 4*



Nr. 50). Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 2). Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden (21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - aaO). Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (16. Mai 1995 - 3 AZR 395/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 10 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 29; 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 144 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 28).

cc) Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsregeln ergibt sich, daß der Kläger nicht auf einem „Arbeitsposten für Beamte“ im Tarifsinne beschäftigt ist. Nach Abschnitt II § 3 Abs. 1 Satz 3 der Anlage 2 zum TV Ang/DBP sind für die Feststellung, ob es sich um einen Arbeitsposten für Beamte handelt, sowie für die Bewertung des Arbeitspostens die hierfür für die Beamten des jeweiligen Unternehmens der Deutschen Bundespost und des Direktoriums der Deutschen Bundespost geltenden Bestimmungen maßgebend. Das Recht, diese Bestimmungen zu treffen, steht nach der Privatisierung der Deutschen Bundespost nunmehr der Beklagten als deren Rechtsnachfolgerin zu (§ 21 des Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost - Postpersonalrechtsgesetz - vom 14. September 1994 [BGBl. I S. 2325, 2353]; vgl. dazu Senat 8. August 2002 - 8 AZR 476/01 - ZTR 2003, 239; BAG 22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 2, zu II 3 c bb der Gründe). Die Beklagte ist damit auf Grund dieser tariflichen Bestimmung berechtigt zu entscheiden, ob ein bestimmter Arbeitsposten ein solcher für Beamte ist und wie dieser bewertet wird. Diese Entscheidung wird nach dem Tarifwortlaut durch die jeweils für die Beamten geltenden Bestimmungen getroffen.

Gegen die Rechtswirksamkeit der Verweisung in § 3 auf die einseitig vom Arbeitgeber erlassenen und auf Beamtenverhältnisse zugeschnittenen Tätigkeitsverzeichnisse bestehen grundsätzlich keine Bedenken. Insbesondere liegt keine unzulässige Delegation der Normsetzungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien vor. Ihnen bleibt es nämlich unbenommen, die Verweisung jederzeit aufzuheben (Senat 8. August



2002 - 8 AZR 476/01 - ZTR 2003, 239; BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 26/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 10 = EzA TVG § 4 Bundesbahn Nr. 4).

Im Streitfall ist bei der Tarifauslegung zu berücksichtigen, daß die Anlage 2 zum TV Ang/DBP aus einer Zeit stammt, in der die Deutsche Bundespost als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes ihre Arbeitsplätze noch regelmäßig mit Beamten besetzte und die Tätigkeit von Arbeitnehmern auf Beamtenarbeitsposten die Ausnahme bildete. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Tatsache, daß die aus der Deutschen Bundespost hervorgegangene Beklagte mittlerweile ein Unternehmen privaten Rechts geworden ist und von ihr die Beschäftigung von Beamten abgebaut wird, die tariflichen Regelungen über die Vergütung von Arbeitnehmern, die auf „Arbeitsposten für Beamte“ beschäftigt werden, nicht geändert (Senat 8. August 2002 - 8 AZR 476/01 - ZTR 2003, 239 [zum TV Arb/DBP]; BAG 28. Mai 1997 - 10 AZR 580/96 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 1). Daraus folgt, daß für die Auslegung die fachsprachliche Bedeutung des Begriffs im Rahmen seiner Verwendung im Beamtenrecht zu berücksichtigen ist (Senat 8. August 2002 - 8 AZR 476/01 - aaO [für TV Arb/DBP]). Dort wird der Begriff des Dienstpostens gleichbedeutend mit dem Begriff des konkreten Amtes im funktionellen Sinne verwandt. Es kennzeichnet den dem Beamten speziell übertragenen Aufgabenkreis, also den Arbeitsplatz (Senat 8. August 2002 - 8 AZR 476/01 - aaO mwN).

(1) Bei dem Arbeitsplatz des Klägers handelt es sich nach der von der Beklagten vorgenommenen Bestimmung nicht um einen beamtenkategorisierten Posten. Der Arbeitsplatz war seit Beginn der Tätigkeit des Klägers ausschließlich für Angestellte bewertet.

(2) Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Mischkategorisierung führen nicht dazu, daß die Stelle des Klägers gleichwohl als beamtenkategorisiert anzusehen wäre. Diese Grundsätze sind das Ergebnis einer Tarifauslegung und wurden unter Hinweis auf Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen herausgearbeitet. Maßgeblicher Sachgrund war der aus dem Tarifvertrag abgeleitete Grundsatz der vergütungsmäßigen Gleichbehandlung von Beamten und Arbeitnehmern in Fällen der Beschäftigung auf identischen Arbeitsplätzen (22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 2; 28. Mai 1997 - 10 AZR 580/96 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 1). Im Gegensatz zum Streitfall lagen den vorbezeichneten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts Sachverhalte zugrunde, in denen Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen beschäftigt wurden, die entweder zugleich auch beamtenkategorisiert waren oder



auf denen trotz „Umkategorisierung“ weiterhin Beamte tätig waren. Beiden vorgenannten Fällen ist gemeinsam, daß der Arbeitgeber von seiner Befugnis, den Arbeitsplatz ausschließlich für Arbeitnehmer oder ausschließlich für Beamte zu kategorisieren, keinen Gebrauch gemacht hat (22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - aaO). Vorliegend hat sich die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin jedoch von Anfang an dafür entschieden, den Arbeitsplatz, auf dem der Kläger eingesetzt ist, lediglich für Angestellte zu kategorisieren. Daß ihr diese Befugnis nicht genommen werden kann, folgt daraus, daß ein öffentlicher Arbeitgeber, der sowohl Beamte als auch Arbeitnehmer beschäftigt, berechtigt ist, die Dienstposten von Beamten besoldungsrechtlich zu bewerten bzw. festzulegen, in welchem zahlenmäßigen Verhältnis er bestimmte Tätigkeiten von Beamten und Arbeitnehmern ausführen lassen will und wie die Beamtendienstposten besoldungsrechtlich bewertet werden (Schlüsselbewertung), wenn sich auf Grund tariflicher Bestimmungen die Vergütung der Arbeitnehmer nach derjenigen der Beamten mit gleicher Tätigkeit richtet (BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 26/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 10 = EzA TVG § 4 Bundesbahn Nr. 4; 15. März 1991 - 2 AZR 591/90 - EzA KSchG § 2 Nr. 17; 28. November 1990 - 4 AZR 289/90 - ZTR 1991, 159; 14. Juni 1989 - 4 AZR 167/89 - ZTR 1989, 481). An diesen Grundsätzen hat auch der Zehnte Senat in seiner Entscheidung zur „Umkategorisierung“ (22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - aaO) festgehalten und ausgeführt, der Arbeitgeber habe eine Neubewertung des Postens nicht vorgenommen, weil er trotz anderer Kategorisierung nach wie vor Beamte auf dem Posten beschäftige.

Der Posten des Klägers ist auch nicht deswegen als mischkategorisiert anzusehen, weil die Beklagte in Bonn mehrere Beamte im Übersetzungsdienst beschäftigt. Dies würde auch dann gelten, wenn man zugunsten des Klägers annähme, diese Beamten wären auf demselben Dienstposten wie er beschäftigt. Allein hierdurch würde die Tätigkeit nämlich nicht zu einem Arbeitsposten für Beamte im Sinne von Abschnitt II § 3 Abs. 1 der Anlage 2 zum TV Ang/DBP. Voraussetzung hierfür wäre eine von der Beklagten vorgenommene entsprechende Kategorisierung oder ein der formellen Kategorisierung widersprechendes Verhalten wie die „Umkategorisierung“ ohne Änderung der tatsächlichen Handhabung (BAG 22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 2). Die Bewertung des Arbeitspostens des Klägers als ein solcher für Angestellte erfolgte jedoch nicht nachträglich oder willkürlich.

c) Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dies gilt selbst dann, wenn man



zugunsten des Klägers annimmt, daß seine Tätigkeit derjenigen der in Bonn beschäftigten Beamten entspricht. Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 3 Abs. 1 GG) gebietet auch dann nicht die Gleichbehandlung von Angestellten und Beamten, wenn beide die gleiche Tätigkeit verrichten. Dies ergibt sich bereits aus dem unterschiedlichen Rechtscharakter der Beamten- und der Arbeitsverhältnisse (*Senat 8. August 2002 - 8 AZR 476/01 - ZTR 2003, 239; BAG 23. April 1986 - 4 AZR 128/85 - AP TV Arb Bundespost § 10 Nr. 3*). Beamte werden nicht auf Grund der Anwendung eines Entgeltsystems besoldet, sondern nach ihrem Status, also dem ihnen verliehenen Amt, unabhängig von der Tätigkeit sowie der Bewertung und Ausweisung des Dienstpostens (*Senat 8. August 2002 - 8 AZR 476/01 - aaO*). Beamte und Angestellte stehen mithin nicht in derselben Ordnung zu ihrem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber (*BAG 20. März 2002 - 4 AZR 90/01 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 289, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet den Träger eines Ordnungs- und Regelungsbereiches nur in dessen eigenem Zuständigkeitsbereich. Er enthält kein Gebot zur einheitlichen Behandlung von Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichen Ordnungs- oder Regelungsbereichen (*BAG 3. Dezember 1997 - 10 AZR 563/96 - BAGE 87, 180 = AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 149 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 73*).

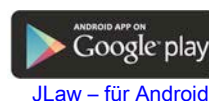
III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Hauck Dr. Wittek Laux

Dr. Haible Ma. Schallmeyer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)