

Aktenzeichen: 8 AZR 608/03
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 17. Februar 2005
- 8 AZR 608/03 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 18. Oktober 2001
- 7 Ca 531/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 31. Juli 2003
- 11 Sa 237/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines insichbeurlaubten Beamten bei der Post

Gesetze:

Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Post AG (TV Ang) Anlage
2 Abschnitt II § 3; Bewertungskatalog für die Niederlassungen bei der
Deutschen Post AG (BewKat-NL)

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

vgl. auch BAG 17. Februar 2005 - 8 AZR 609/03 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 608/03
11 Sa 237/02
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Februar 2005

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie den ehrenamtlichen Richter Binder und die ehrenamtliche Richterin Wankel für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31. Juli 2003 - 11 Sa 237/02 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung des Klägers in der Zeit vom 1. Juli 2000 bis zum 30. Juni 2002.

Der Kläger war seit dem 1. April 1959 bei der Beklagten bzw. bei deren Rechtsvorgängerin als Bundesbeamter im mittleren Dienst (zuletzt Besoldungsgruppe A 9) beschäftigt. Ab 1. Juli 1997 wurde der Kläger nach den Vorschriften von § 4 Abs. 3 PostPersRG, § 13 Abs. 1 SurlVO in seinem Beamtenverhältnis beurlaubt (sog. Insichbeurlaubung) und laufbahnüberschreitend als Angestellter auf dem Dienstposten eines Beamten im gehobenen Dienst (C-Dienst) eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Vorschriften des Tarifvertrages für die Angestellten der Deutschen Post AG (TV Ang) Anwendung.

Die Beklagte beabsichtigte 1997, den Kläger in die VergGr. IVb einzugruppieren. Auf Grund eines Versehens wurde in das Vertragsangebot der Beklagten, das der Kläger angenommen hat, die VergGr. IVa eingetragen. Eine von der Beklagten zur Herabgruppierung des Klägers in die VergGr. IVb TV Ang 1998 ausgesprochene Änderungskündigung nahm diese im Hinblick auf die Befristung des Arbeitsvertrages wieder zurück. Der Kläger erhielt bis Ende Juni 2000 Gehalt nach der VergGr. IVa.

Mit Schreiben vom 29. Dezember 1999 teilte die Niederlassung Filialen F dem Kläger mit, dass derzeit nicht beabsichtigt sei, den Anstellungsvertrag über den 30. Juni 2000 hinaus zu verlängern und falls es dennoch zu einer Verlängerung kommen sollte, er mit einer Eingruppierung in die VergGr. IVb TV Ang zu rechnen habe. Entgegen der Ankündigung der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses beantragte die Niederlassung schließlich doch mit Schreiben vom 16. Juni 2000 bei der Zentrale der Beklagten in Bonn eine Verlängerung der Insichbeurlaubung.



Der Kläger setzte seine Tätigkeit als Sachbearbeiter im Angestelltenverhältnis über den 30. Juni 2000 hinaus fort. Die Beklagte informierte ihn mit einem Schreiben vom 3. Juli 2000, dass sie eine Verlängerung der Insichbeurlaubung mit Wirkung ab dem 1. Juli 2000 beantragt habe und vorbehaltlich der Genehmigung durch die Zentrale die Weiterzahlung der Angestelltenvergütung erfolge, jedoch mit der Einschränkung der Eingruppierung in die VergGr. IVb TV Ang. Die Zentrale erteilte mit Schreiben vom 9. August 2000 die Genehmigung zur Fortsetzung des Angestelltenvertrages und der Insichbeurlaubung. Das Schreiben der Zentrale der Beklagten lautet ua. wie folgt:

„Wir sind damit einverstanden, daß die nachstehend aufgeführten Beamten

PBetrI G M

...

über den 30.06.2000 hinaus bis längstens 30.06.2002 **unter Beibehaltung der bisherigen Bedingungen** (Bewertung der Ap, Aufgabeninhalte) weiterhin im Wege der Insichbeurlaubung Aufgaben des C-Dienstes wahrnehmen. ...“

Der Kläger erklärte sich mit Schreiben vom 17. August 2000 mit einer Verlängerung der Insichbeurlaubung und des Angestelltenverhältnisses bis zum 30. Juni 2002 einverstanden. Im Oktober 2000 wurde ihm ein Anschlussvertrag zur Unterzeichnung vorgelegt, der auf den Zeitraum vom 1. Juli 2000 bis zum 30. Juni 2002 befristet und in dem eine Vergütung nach der VergGr. IVb TV Ang ausgewiesen war. Der Kläger sandte der Beklagten den unterzeichneten Anstellungsvertrag mit dem Vermerk „Unter Vorbehalt einer arbeitsrechtlichen Überprüfung in Bezug auf die Eingruppierung“ zurück. Ab dem 1. Juli 2000 erhielt er Vergütung nach der VergGr. IVb TV Ang.

Der Kläger begehrt noch die Feststellung der Eingruppierung in die VergGr. IVa TV Ang. Er hat die Auffassung vertreten, er habe gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang; die Eingruppierung in die VergGr. IVb TV Ang sei unzutreffend. Gemäß § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang richte sich die zutreffende Vergütungsgruppe eines Angestellten auf einem Arbeitsposten eines Beamten nach der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem er beschäftigt sei. Maßgeblich für die Bewertung seines Sachbearbeiterpostens bei der Niederlassung Filialen F seien die allgemeinen Regelungen für die Bewertung der Personalposten bei der Deutschen Post AG (BewReg DP AG) und der Bewertungskatalog für die Niederlassungen (BewKat-NL). Sachbearbeiterposten, wie er einen bekleide, seien danach mit einer Regelbewertung der Besoldungsgruppen A 10, A 11 ausgewie-



sen. Nach der Vorbemerkung Nr. 4 zum BewKat-NL umfasse die Regelbewertung A 10 im Bewertungskatalog die Besoldungsgruppen A 10 und A 9 (C-Dienst). Eine Bewertung des Arbeitspostens mit der Besoldungsgruppe A 9 sei nur in Ausnahmefällen vorgesehen und bedürfe der Zustimmung der Zentrale der Beklagten. Der Regelbewertung A 10 entspreche nach der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang die Bewertungsbandbreite der Vergütungsgruppen Vb, Va, IVb und IVa. Er erfülle die dort genannten Eingruppierungsvoraussetzungen der VergGr. IVa.

Selbst wenn der von ihm bekleidete Arbeitsposten mit der Besoldungsgruppe A 9 bewertet sei, handele es sich hierbei um die Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) im laufbahnüberschreitenden Einsatz. Diese Besoldungsgruppe könne nicht der Besoldungsgruppe A 9 der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang zugeordnet werden; diese beziehe sich nur auf den mittleren Dienst. Für ihn sei die Besoldungsgruppe A 9/A 10 in der Tabelle maßgeblich, der wiederum die VergGr. IVa zugeordnet sei.

Schließlich ergebe sich sein Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang auch aus der unveränderten Fortsetzung des ersten Arbeitsvertrages über den 30. Juni 2000 hinaus, da er den zweiten Arbeitsvertrag mit der geänderten Eingruppierung erst im Oktober 2000 erhalten habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass er vom 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2002 in die Vergütungsgruppe IVa einzugruppieren ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Eingruppierung des Klägers in die VergGr. IVb TV Ang sei zutreffend; dieser habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang. Der Sachbearbeiterposten, auf dem der Kläger beschäftigt werde, sei mit der Besoldungsgruppe A 9 bewertet. Die rechtlichen Grundlagen zur Bewertung eines Arbeitspostens seien das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), das Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) und die BewReg DP AG. Der Bewertungsvorgang eines konkreten Arbeitspostens bestehe aus zwei Abschnitten. In einem ersten Schritt erfolge die originäre Bewertung eines Aufgabenträgers und somit einer bestimmten (fiktiven) Stelle mit den ihr zugeordneten Aufgaben. Die originäre Bewertung lege die Regelbewertung eines Arbeitspostens seiner Art nach fest und sei in den Bewertungskatalogen der Beklagten durch die Vorgabe von Bewertungsbandbreiten ausgewiesen. In einem zweiten



Schritt erfolge die abgeleitete Bewertung eines konkreten Arbeitspostens (Arbeitsstelle) durch die einzelne Organisationseinheit. Diese lege auch die genaue Besoldungsgruppe für den jeweiligen Arbeitsposten im Rahmen der vorgegebenen Bewertungsbandbreite fest. Im Fall des Klägers sei eine Bewertungsbandbreite von A 10, A 11 für Sachbearbeiter vorgegeben. In der Besoldungsgruppe A 10 sei zugleich die Besoldungsgruppe A 9 C-Dienst enthalten, da die Regelbewertung beide Besoldungsgruppen nach der Vorbemerkung Nr. 4 zum BewKat-NL umfasse. Die Niederlassung Filialen F habe den Arbeitsposten des Klägers mit A 9 bewertet und die Zentrale die erforderliche Genehmigung hierzu erteilt. Dies ergebe sich aus dem Antragsschreiben der Niederlassung vom 16. Juni 2000 und der Genehmigung der Zentrale. Nach der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang seien der Besoldungsgruppe A 9 Vergütungsgruppen bis maximal IVb zugeordnet, so dass der Kläger keine höhere Vergütung beanspruchen könne. Diese Vorgehensweise beruhe auch auf einer generellen Anweisung der Zentrale betreffend die Vergütung bei Laufbahnüberschreitenden Einsätzen von Beamten des mittleren Dienstes im gehobenen Dienst im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses vom 20. Dezember 1996.

Die Besoldungsgruppe A 9 C-Dienst entspreche nicht der in der Tabelle ebenfalls ausgewiesenen Besoldungsgruppe A 9/A 10. Bei der Besoldungsgruppe A 9/A 10 handele es sich um eine eigenständige Bewertungsgruppe. Die Bezeichnung A 9 (C-Dienst) kennzeichne lediglich die Besoldungsgruppe A 9 als Eingangsstufe zum gehobenen Dienst. Demgegenüber werde die Bezeichnung A 9 vz als Endstufe im mittleren Dienst verwendet. Die Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang differenziere aber hinsichtlich der Besoldungsgruppen nicht zwischen den Laufbahnen, so dass sich dort nur die Bezeichnung A 9 wiederfinde. Für die Eingruppierung des Angestellten sei die Zugehörigkeit zu bestimmten Laufbahnebenen unerheblich, sondern nur die Bewertung des konkreten Arbeitspostens maßgeblich.

Ein arbeitsvertraglicher Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang sei ebenso wenig gegeben, da das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen über den 30. Juni 2000 hinaus fortgesetzt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass der Kläger rückwirkend zum 1. Juli 2000 aus der VergGr. IVa TV Ang zu entlohnen ist. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Nach Nichtverlängerung der Inanspruchnahme durch die Beklagte über den 30. Juni 2002 ist der Kläger wieder im Rahmen seines Beamtenverhältnisses im



mittleren Dienst tätig und wird nach A 9 besoldet. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Eingruppierungsfeststellungsbegehren für die Zeit vom 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2002 weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat für die Zeit vom 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2002 keinen Anspruch auf Eingruppierung in die VergGr. IVa TV Ang.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger könne sein Klagebegehren nicht auf § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang stützen. Der maßgebliche Bewertungskatalog für die Niederlassungen weise für den Aufgabenträger Sachbearbeiter eine Regelbewertung A 10, A 11 aus. In Anwendung der Bewertungsregeln sei es nicht erlaubt, die in der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang genannten Besoldungsgruppen A 9/A 10 oder A 10 mit den im Bewertungskatalog für die Niederlassungen aufgeführten Regelbewertungen A 10, A 11 gleichzusetzen. Die Besoldungsgruppe A 9/A 10 sei eine eigenständige Bewertungsgruppe. Die Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) sei hingegen keine eigene Bewertungsgruppe. Bei dem Zusatz „C-Dienst“ handele es sich nur um eine klarstellende Bezeichnung, die verdeutlichen solle, dass die Besoldungsgruppe A 9 gleichzeitig die Endstufe des mittleren Dienstes und die Eingangsstufe des gehobenen Dienstes darstelle. Die Bewertung des konkreten Arbeitspostens des Klägers mit A 9 entspreche den Bewertungsregeln der Beklagten, insbesondere der Vorbemerkung Nr. 4 des Bewertungskataloges für die Niederlassungen. Die erforderliche Zustimmung der Zentrale zur Bewertung des Arbeitspostens mit A 9 sei in genereller Art und Weise mit Schreiben vom 20. Dezember 1996 erfolgt.

Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang ergebe sich auch nicht aus einer einzelvertraglichen Vereinbarung. Der am 30. Juni 2000 abgelaufene Arbeitsvertrag sei nicht stillschweigend über diesen Zeitpunkt hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt worden, da die Beklagte bereits mit Schreiben vom 29. Dezember 1999 für den Fall der Verlängerung eine Eingruppierung in die VergGr. IVb TV Ang in Aussicht gestellt habe.



II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand.

1. Die seitens des Klägers erhobene Klage ist zulässig, insbesondere ist das zur Erhebung der Feststellungsklage erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne von § 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO gegeben. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis alsbald durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein und ist von Amts wegen zu prüfen (*Senat 30. Oktober 2003 - 8 AZR 548/02 - AP SGB VII § 104 Nr. 2 = EzA SGB VII § 105 Nr. 3; 12. Dezember 2002 - 8 AZR 497/01 - AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 25*). Bei einer allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch außerhalb des öffentlichen Dienstes keine Bedenken bestehen, ist grundsätzlich das erforderliche rechtliche Interesse an der Feststellung zu bejahen, da der Arbeitnehmer zumindest für die Zukunft, auf die sich die Klage auch erstreckt, seine Ansprüche nicht beziffern kann und daher an der Erhebung der Leistungsklage gehindert ist (*24. April 1996 - 4 AZR 646/94 - mwN; 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 - mwN*). Das Feststellungsinteresse für eine Eingruppierungsfeststellungsklage entfällt auch nicht ohne weiteres mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Eingruppierungsrechtsstreits. Endet das streitige Rechtsverhältnis im laufenden gerichtlichen Verfahren, bleibt ein darauf bezogenes Feststellungsinteresse erhalten, wenn sich aus der begehrten Feststellung noch konkrete Folgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben (*BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2 mwN*).

An diesen Grundsätzen gemessen, ist das erforderliche Feststellungsinteresse für die Eingruppierungsfeststellungsklage trotz der am 30. Juni 2002 erfolgten Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger gegeben. Denn zum einen ist die Feststellung der zutreffenden Eingruppierung des Klägers während der Dauer seines Anstellungsverhältnisses nicht nur für etwaige Differenzvergütungsansprüche in diesem Zeitraum maßgeblich, sondern für den Status des Klägers in dieser Zeit insgesamt und damit ggf. für weitere Ansprüche, zB Anrechnung von Beschäftigungszeiten etc.; zum anderen kann der Streit zwischen den Parteien auch durch die Eingruppie-



rungsfeststellungsklage insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt werden.

2. Die Klage ist aber unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass dem Kläger ab dem 1. Juli 2000 eine Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang weder aus einzelvertraglicher Vereinbarung noch auf der Grundlage der tarifvertraglichen Regelungen zusteht. Der Kläger ist zutreffend in der VergGr. IVb TV Ang eingruppiert.

a) Entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung, steht ihm kein einzelvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang zu.

aa) Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang ergibt sich nicht aus einer eigenständigen konstitutiven Vereinbarung der Parteien in dem Arbeitsvertrag für den Zeitraum 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2002, den die Parteien im Oktober 2000 abgeschlossen haben. In diesem Arbeitsvertrag war entgegen dem ersten Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1997 unstreitig gerade keine Vergütung der Tätigkeit des Klägers nach der VergGr. IVa TV Ang ausgewiesen, sondern ausdrücklich nach der VergGr. IVb TV Ang.

bb) Des Weiteren hat der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang aus einer gesonderten Zusage der Beklagten. Auf Grund der Schreiben der Beklagten vom 29. Dezember 1999 und 3. Juli 2000 konnte der Kläger weder davon ausgehen, dass die Beklagte ihm auch über den 30. Juni 2000 hinaus eine Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang gewähren werde noch lässt sich eine derartige Zusage aus dem Schreiben der Beklagten vom 9. August 2000 entnehmen. Dabei kann dahinstehen, ob das Schreiben der Beklagten vom 9. August 2000 überhaupt dahin gehend ausgelegt werden kann, dass ihm ein Erklärungsinhalt im Sinne der Zusicherung einer Weiterzahlung der Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang über den 30. Juni 2000 hinaus zukommt, da es jedenfalls bereits an einem rechtsgeschäftlichen Erklärungswillen der Beklagten gegenüber dem Kläger fehlt. Das Schreiben ist nicht an den Kläger adressiert, es handelt sich vielmehr um ein geschäftsinternes Schreiben, gerichtet an die Niederlassung Filialen F.

cc) Ein Anspruch auf Fortzahlung einer unveränderten Vergütung nach VergGr. IVa TV Ang über den 30. Juni 2000 hinaus ergibt sich schließlich auch nicht - wie von dem Kläger angenommen - aus § 625 BGB. Die Vorschrift des § 625 BGB



regelt die stillschweigende (unveränderte) Verlängerung von Dienstverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien. Für § 625 BGB ist aber dann kein Raum, wenn es vor oder nach dem Auslaufen eines Vertrages zu einer Vereinbarung über die Verlängerung des Vertragsverhältnisses kommt (*ErfK/Müller-Glöge § 625 BGB Rn. 1, 2 mwN*). Die Parteien haben durch den Abschluss des zweiten Arbeitsvertrages für die Zeit vom 1. Juli 2000 bis zum 30. Juni 2002 eine neue Vereinbarung in Bezug auf die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses getroffen und damit ihr Rechtsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass dem Kläger auch kein tarifvertraglicher Anspruch gegenüber der Beklagten auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang zusteht.

aa) Die Eingruppierung und Vergütung des Klägers richtet sich nach den tarifvertraglichen Vorschriften über die Zuordnung von Angestellten, die auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt sind (Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang). Die für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblichen Vorschriften des TV Ang lauten im Einzelnen wie folgt:

„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 Vergütungsgruppe 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 gegenübergestellt. ...“



Nach der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang sind den Bewertungsgruppen der Arbeitsposten für Beamte folgende Vergütungsgruppen für Angestellte zugeordnet:

„A 9

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- alle Beschäftigungszeiten bei der DBP

- nach einer Postdienstzeit (§ 16) von sechs Jahren und sechs Monaten | <ul style="list-style-type: none">- während der ersten achtzehn Monate einer Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.
Vc ¹⁾
- nach Ablauf einer achtzehnmonatigen Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.
Vb/²⁾
Va²⁾
- nach Ablauf einer neunmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 9 o. h. (Anlaufzeit)
IVb ³⁾ |
|--|--|

A 9/A 10 oder A 10

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- alle Beschäftigungszeiten bei der DBP

- nach einer Postdienstzeit (§ 16) von acht Jahren und sechs Monaten | <ul style="list-style-type: none">- während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 9/A 10 oder A 10 o. h.
Vb/¹⁾
Va ¹⁾
- nach Ablauf einer 36monatigen Beschäftigung auf Ap A 9/A 10 oder A 10 o. h.
IVb ²⁾
- nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 9/A 10 oder A 10 o. h. (Anlaufzeit)
IVa ³⁾ |
|---|--|

¹⁾ Eingangsvergütungsgruppe

²⁾ Grundvergütungsgruppe

³⁾ Aufstiegsvergütungsgruppe“

Bei der Beklagten existieren für die Bewertung der Arbeitsposten für Beamte des Weiteren „Allgemeine Regelungen“ (BewReg DP AG) sowie Bewertungskataloge,



ua. der Bewertungskatalog für die Niederlassungen (BewKat-NL, Anhang 1 der BewReg DP AG). In der **Vorbemerkung Nr. 4** zum Bewertungskatalog für die Niederlassungen der Beklagten heißt es:

„Die Regelbewertung A 10 im BewKat-NL umfasst die BewGr A 10 und A 9 (C-Dienst). Die BewGr A 9 (C-Dienst) wird nicht besonders ausgewiesen. In Ausnahmefällen kann ein Dp/TeDp nach BewGr A 9 (C-Dienst) bewertet werden, wenn der Aufgabenträger nach der BewGr A 10 regelbewertet ist. Dies bedarf jedoch der vorherigen Zustimmung der Zentrale.“

In Bezug auf den laufbahnüberschreitenden Einsatz von Beamten des mittleren Dienstes auf einem Arbeitsposten des gehobenen Dienstes (C-Dienstes) und der Inanspruchnahme für die Wahrnehmung von Aufgaben im C-Dienst hatte die Generaldirektion der Beklagten mit Schreiben vom 20. Dezember 1996 zudem eine Anweisung an die Direktionen und Niederlassungen erteilt, die ua. in Bezug auf die Vergütung der eingesetzten Beamten folgenden Inhalt hatte:

„II Neuregelungen

...

1. Laufbahnüberschreitende Einsätze B - C

Als Zielpositionen für laufbahnüberschreitende Einsätze können generell nur Arbeitsposten der Bewertungsbandbreite A 9, A 10, A 11 vorgesehen werden. Soweit die Besetzung eines C-Arbeitspostens mit einer qualifizierten Kraft des mittleren Dienstes in Betracht gezogen wird, soll die Bewertung grundsätzlich nach A 9 erfolgen. Dem Grundsatz der sachgerechten Bewertung ist hierbei Rechnung zu tragen.

...“

bb) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger nach Maßgabe dieser Bestimmungen gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IVa TV Ang hat, sondern vielmehr zutreffend in der VergGr. IVb TV Ang eingruppiert ist.

(1) Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang richtet sich die Vergütungsgruppe eines Angestellten, der auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt ist, nach der Bewertung dieses Arbeitspostens für einen Beamten. Maßgebend für die Bewertung des Arbeitspostens sind nach § 3 Abs. 1 Satz 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang die für die bei der Beklagten beschäftigten Beamten jeweils



geltenden Bestimmungen. Dies sind die „Allgemeinen Regelungen für die Bewertung der Personalposten bei der Deutschen Post AG (BewReg DP AG)“ sowie im Streitfall der „Bewertungskatalog für die Niederlassungen bei der Deutschen Post AG (BewKat-NL)“. Die streitgegenständliche Eingruppierung hängt mithin ausschließlich von der beamtenrechtlichen Bewertung des mit dem Kläger besetzten Arbeitspostens als Sachbearbeiter der Filialbezirksleitung in den Niederlassungen F ab.

(2) Der von dem Kläger bekleidete Arbeitsposten ist unstreitig mit der Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) für Beamte bewertet. Dies ergibt sich aus sämtlichen von beiden Parteien zu den Akten gereichten Schriftstücken. Die Parteien streiten letztlich nur darüber, ob die Bewertung A 9 (C-Dienst) der Besoldungsgruppe A 9/A 10 in der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang entspricht sowie darüber, ob die Bewertung des Arbeitspostens mit der Besoldungsgruppe A 9 durch die Beklagte entsprechend den Bewertungsregeln zutreffend erfolgt ist. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der mit dem Kläger besetzte Arbeitsposten als Sachbearbeiter der Filialbezirksleitung L ordnungsgemäß nach der Besoldungsgruppe A 9 bewertet ist und der Kläger entsprechend der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang über die Zuordnung von Besoldungsgruppen der Beamten zu Vergütungsgruppen der Angestellten lediglich eine Vergütung nach der VergGr. IVb TV Ang verlangen kann.

(a) Entgegen der von dem Kläger vertretenen Ansicht entspricht die Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) nicht der Besoldungsgruppe A 9/A 10 in der Tabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang, der neben der Besoldungsgruppe A 10 ebenfalls die VergGr. IVa TV Ang als höchste Vergütungsgruppe für einen Angestellten zugeordnet ist. Bei der Besoldungsgruppe A 9/A 10 handelt es sich um eine eigenständige Bewertungsgruppe, die nicht mit der Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) identisch ist. Dies ergibt sich aus der Auslegung des Tarifvertrages. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung eines Gesetzes geltenden Grundsätzen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Es ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften, § 133 BGB. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarif-



auslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 21. August 2003 - 8 AZR 430/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 185 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 127 mwN*).

Der Tarifvertrag differenziert in der Zuordnungstabelle zu § 3 Abschnitt II der Anlage 2 zum TV Ang zwischen den Besoldungsgruppen A 9, A 9/A 10 und A 10. Eine Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) findet sich im Wortlaut des Tarifvertrages nicht wieder. Der Wortlaut nimmt vielmehr Bezug auf die beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen und Bewertungsregeln bei der Beklagten, so dass deren Begriffsbestimmung für die Auslegung entscheidend sind. Die Beklagte unterscheidet vier Laufbahngruppen, wobei sich die Zugehörigkeit nach den im Bundesbesoldungsgesetz bestimmten Eingangssämtern richtet (s. Begriffserläuterung Laufbahngruppe der BewReg DP AG). Danach werden unterschieden: Die Laufbahngruppe A (einfacher Dienst), A 3 - A 6 vz; Laufbahngruppe B (mittlerer Dienst), A 6 - A 9 vz+z; Laufbahngruppe C (gehobener Dienst), A 9 - A 13 vz+z; Laufbahngruppe D (höherer Dienst), A 13 - A 16 +z und Besoldungsordnung B. Hieraus ergibt sich unmittelbar, dass die Zusatzbezeichnung „C-Dienst“ zu der Besoldungsgruppe A 9 nur die Laufbahngruppe C und damit den gehobenen Dienst kennzeichnet. Denn die Besoldungsgruppe A 9 ist sowohl die Besoldungsendstufe des mittleren Dienstes als auch die Eingangsbesoldungsstufe für den gehobenen Dienst. Die Zuordnung zu unterschiedlichen Laufbahnebenen hat auf die Höhe der Besoldung keinen Einfluss, diese erfolgt ausschließlich nach der Besoldungsgruppe, hier A 9. Bei der Besoldungsgruppe A 9/A 10 handelt es sich demgegenüber um eine selbständige dem gehobenen Dienst zugeordnete gegenüber A 9 höher besoldete Bewertungsgruppe, die aus diesem Grund in der Tabelle auch gesondert ausgewiesen ist.

(b) Die Bewertung des von dem Kläger besetzten Arbeitspostens eines Sachbearbeiters in der Filialbezirksleitung der Niederlassungen F ist - entgegen der Auffassung der Revision - ordnungsgemäß mit der Besoldungsgruppe A 9 bewertet worden.

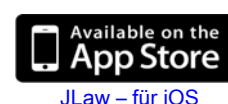
Nach den BewReg DP AG erfolgt die Bewertung eines Arbeitspostens für einen Beamten in zwei Bewertungsphasen, der Bewertung des Aufgabenträgers (originäre Bewertung) und der Bewertung des konkreten Arbeitspostens (abgeleitete Bewertung), wobei die originäre Bewertung durch die Zentrale der Beklagten erfolgt und mit einer sogenannten Regelbewertung (Zuordnung zu Bewertungsbandbreiten und Wertebenen in Bewertungskatalogen) abschließt und die Bewertung des konkret eingerichteten Arbeitspostens nach den Vorgaben der Zentrale durch die jeweils zustän-



dige Organisationseinheit erfolgt, in der der Arbeitsposten eingerichtet ist (Ziffer 1 der BewReg DP AG). Die durch die Regelbewertung von der Zentrale im Bewertungskatalog vorgegebenen Bandbreiten stellen Bewertungsmöglichkeiten für einen Arbeitsposten dar. Die konkrete Bewertung des einzelnen Arbeitspostens haben die Organisationseinheiten im Rahmen der zugewiesenen Bewertungsquote festzusetzen. Bei der Entscheidung, welcher Arbeitsposten derselben Bandbreite nach der höheren Bewertungsgruppe bewertet wird, ist der Grundsatz der sachgerechten Bewertung zu beachten und der Schwierigkeitsgrad der wahrzunehmenden Aufgaben zu berücksichtigen (Ziffer 2.1.2.1 der BewReg DP AG).

Vor diesem Hintergrund ist die Bewertung des Arbeitspostens des Klägers mit der Besoldungsgruppe A 9 nicht zu beanstanden. Der Aufgabenträger eines Sachbearbeiterpostens - wie ihn der Kläger ausübt - ist nach den Vorgaben der Beklagten im Rahmen des einschlägigen Bewertungskataloges unstreitig mit einer Regelbewertung der Besoldungsgruppen A 10, A 11 ausgewiesen. Diese Bewertungsgruppen stellen die Bewertungsbandbreite für die Bewertung des konkreten Arbeitspostens des Klägers dar und damit die vorgegebenen Bewertungsmöglichkeiten, innerhalb derer die Niederlassung Filialen F als zuständige Organisationseinheit die endgültige Bewertungsgruppe, nach der der Stelleninhaber zu vergüten ist, nach den übrigen Vorgaben der Beklagten festlegen kann. Die Niederlassung Filialen F hat den Arbeitsposten des Klägers ausweislich ihres Antrages an die Zentrale vom 16. Juni 2000 betreffend die „Besetzung eines C-Ap unter Einbeziehung von Kräften ohne entsprechende Laufbahnbefähigung in den Bewerberkreis gemäß GDAnw 521-3 6822-1 vom 20.12.96“ abweichend von der vorgegebenen Regelbewertung im Bewertungskatalog mit der Besoldungsgruppe A 9 bewertet.

Entgegen der Ansicht des Klägers liegen die Voraussetzungen für eine von der Regelbewertung abweichende Bewertung des Arbeitspostens vor. Nach der Vorbemerkung Nr. 4 zum BewKat-NL umfasst die Regelbewertung A 10 im BewKat-NL die Besoldungsgruppen A 10 und A 9 (C-Dienst). Die Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) wird nicht gesondert ausgewiesen. In Ausnahmefällen kann ein Dienstposten nach der Besoldungsgruppe A 9 (C-Dienst) bewertet werden, wenn der Aufgabenträger nach der Besoldungsgruppe A 10 regelbewertet ist. Dies bedarf der vorherigen Zustimmung der Zentrale. Die Bewertung eines nach A 10 regelbewerteten Arbeitspostens mit der Besoldungsgruppe A 9 ist nach der Vorbemerkung Nr. 4 somit gerade nicht ausgeschlossen, sondern ausdrücklich zulässig. Die erforderliche Zustimmung durch die Zentrale der Beklagten zu der von der Regelbewertung abweichenden Bewertung mit A 9 wurde



erteilt. Diese liegt zwar entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht bereits in der generellen Anweisung vom 20. Dezember 1996, da diese lediglich allgemeine Vorgaben zur Bewertung laufbahnüberschreitender Einsätze zwischen mittlerem und gehobenem Dienst enthält. Diese allgemeinen Vorgaben können keine Genehmigung im Einzelfall darstellen. Dem Kläger ist insoweit zuzugeben, dass die Vorbemerkung Nr. 4 eine Genehmigung der abweichenden Bewertung des Arbeitspostens im jeweiligen Fall verlangt. Dies ergibt sich aus dem Ausnahmecharakter der von der Regelbewertung abweichenden Einzelbewertung. Die Genehmigung wurde aber ausweislich des Schreibens der Zentrale der Beklagten vom 9. August 2000 unter Bezugnahme auf die Genehmigung vom 1. Dezember 1997 erteilt. Beide Genehmigungen beziehen sich ausdrücklich auf eine Beschäftigung des Klägers im Anstellungsverhältnis auf einem nach A 9 bewerteten Arbeitsposten. Die Bewertung des Arbeitspostens mit der Besoldungsgruppe A 9 hält sich darüber hinaus im Rahmen der allgemeinen Vorgaben der Beklagten gemäß der Anweisung vom 20. Dezember 1996. Anhaltspunkte für eine Nichtbeachtung des Grundsatzes der sachgerechten Bewertung und Nichtberücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der Aufgaben bei der Bewertung des Arbeitspostens des Klägers sind weder ersichtlich noch von dem Kläger vorgetragen worden. Aus der Aufgabenbeschreibung vom 16. Juni 2000 ist vielmehr ersichtlich, dass der Kläger nahezu ausschließlich unterstützende Tätigkeiten wahrnimmt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Binder

Wankel



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

