

Aktenzeichen: 8 AZR 615/01
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 18. April 2002
- 8 AZR 615/01 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 22. Mai 2001
- 2 Ca 3322/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 18. September 2001
- 16 Sa 816/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Marketing-Assistenten

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1; TVG § 1 Gleichbehandlung; Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang Bundespost)

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 615/01
16 Sa 816/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. April 2002

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 18. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, die ehrenamtlichen Richter Brückmann und Heydenreich für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. September 2001 - 16 Sa 816/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

pe A 10 (F) besoldet, während er mit technischer Fachhochschul-Ausbildung nach der Besoldungsgruppe A 10/A 11 (Ft) besoldet würde.

Da der Kläger als Angestellter auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt wird, folgt seine Eingruppierung aus der in der Anlage 2 § 3 Abs. 1 TV Ang enthaltenen Gegenüberstellung. Danach ist für die Besoldungsgruppe A 10 zunächst die Eingangsvergütungsgruppe V b/V a TV Ang vorgesehen. Nach Ablauf einer 36monatigen Beschäftigung erhält er die Grundvergütung nach Vergütungsgruppe IV b und nach einer Postdienstzeit von acht Jahren und sechs Monaten sowie nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf einem Arbeitsposten A 9/A 10, A 10 schließlich die VergGr. IV a TV Ang. Dementsprechend wird der Kläger von der Beklagten eingruppiert und vergütet.

Der Kläger kann die von ihm begehrte VergGr. III nicht beanspruchen, weil sie für den Fall der Besetzung dieser Stelle mit Beamten nur unter den Voraussetzungen der Besoldungsgruppe A 10/A 11 (Ft) gegeben ist. Da der Kläger keine technische Fachhochschul-Ausbildung vorzuweisen hat, erfüllt er nicht die Voraussetzungen für die Besoldungsgruppe A 10/A 11 (Ft) nach dem Bewertungskatalog.

2. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die im TV Ang für die Eingruppierung der Angestellten geregelte Verweisung auf das Beamtenrecht rechtlich nicht zu beanstanden ist.

Da Tarifverträge zwischen den Tarifvertragsparteien im einzelnen ausgehandelt werden, muß es ihnen überlassen bleiben, in eigener Verantwortung unter Umständen Zugeständnisse in einer mit Vorteilen in anderer Hinsicht auszugleichen. Das Bundesarbeitsgericht hat den Tarifvertragsparteien deshalb in ständiger Rechtsprechung einen weiten Ermessensspielraum eingeräumt und die Verletzung des Gleichheitssatzes nur dann angenommen, wenn die tarifliche Regelung offensichtlich unsachlich und willkürlich differenziert. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher für die Eingruppierung der Angestellten der Bundesbahn die tarifliche Verweisung auf das Beamtenrecht ausdrücklich für zulässig erklärt (*BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 26/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 10 = EzA TVG § 4 Bundesbahn Nr. 4*). Für die Eingruppierung der Angestellten der Bundespost gilt nichts anderes. Hiervon ist auch der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinen Entscheidungen vom 28. Mai 1997 (- 10 AZR 580/96 -) und 22. Juli 1998 (- 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 1 und 2) ausgegangen.



Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien in Anlage 2 § 3 Abs. 1 TV Ang festgelegt, daß die auf Beamtendienstposten beschäftigten Angestellten entsprechend den Beamten zu vergüten seien und so gerade durch deren Gleichstellung mit den Beamten eine klare und durchschaubare Regelung geschaffen. Im Rahmen des Beamtenrechts darf sich der Dienstherr an Haushaltspläne und Personalplanungen halten, die dann bei Verweisung auch für die Angestellten gelten. Die Verweisung auf das Beamtenrecht wird nicht dadurch unwirksam, daß der Dienstherr nach Umwandlung in eine Aktiengesellschaft nunmehr auf den Beamtendienstposten keine bzw. keine neuen Beamten mehr beschäftigt.

3. Zu Unrecht meint die Revision, die tarifliche Regelung, wonach der Kläger als nichttechnischer Angestellter nicht die gleiche Vergütung wie ein technischer Angestellter bei gleicher Arbeit erhalte, verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG und den daraus abgeleiteten allgemeinen Gleichheitssatz bzw. arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob und inwieweit Tarifvertragsparteien unmittelbar an die Grundrechte, vor allem an den allgemeinen Gleichheitssatz oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden sind (*offen gelassen: BVerfG 21. Mai 1999 - 1 BvR 726/98 - EzA GG Art. 3 Nr. 72 a; BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - BAGE 92, 303 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 70 mwN; ähnlich Schliemann ZTR 2000, 198, 202; dagegen hält der Dritte Senat an seiner ständigen Rechtsprechung fest, wonach die Tarifvertragsparteien an den Gleichheitssatz der Verfassung gebunden sind, vgl. 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19 mwN*).

Auch wenn man eine solche Bindung der Tarifvertragsparteien annimmt, liegt der vom Kläger behauptete Grundrechtsverstoß im Streitfall nicht vor. Er setzt voraus, daß eine Gruppe im Vergleich zu einer anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten. Die Grenze zur Willkür wird jedoch durch eine Regelung nicht schon dann überschritten, wenn die getroffene Lösung nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste ist, sondern erst dann, wenn sich ein sachgerechter Grund für die Regelung nicht finden läßt (*BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - aaO*).

Eine solche sachwidrige Schlechterstellung ist im Streitfall nicht zu erkennen. Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, daß in ihrem gesamten Unternehmen der Bereich der Technik eine herausgehobene Stellung einnehme. Es ist deshalb nicht



sachwidrig, wenn die Beklagte bei der Besoldung von technischen und nichttechnischen Beamten und bei der Eingruppierung und Vergütung von technischen und nichttechnischen Angestellten unterscheidet. Diese generelle tarifliche Unterscheidung nach der technischen Vorbildung wird nicht dadurch unzulässig, daß im Einzelfall ein Arbeitsposten, wie der des hier streitigen Marketing-Assistenten keine besonderen technischen Anforderungen stellt und möglicherweise mit der kaufmännischen Ausbildung des Klägers sogar besser bewältigt werden kann.

Im übrigen überzeugt die Auffassung des Klägers nicht, er sei mit seiner kaufmännischen Ausbildung für die Stelle des Marketing-Assistenten besser geeignet als der Kollege mit technischer Ausbildung. Das Marketing bei der Beklagten betrifft nämlich ganz überwiegend technische Produkte. So werden bei der Beklagten unstreitig überwiegend Telefonanlagen und Funktelefone verkauft. Jedenfalls aus der Sicht des Kunden ist daher die Beratung und der Verkauf durch einen technisch vorgebildeten Marketing-Assistenten gegenüber der Beratung und dem Verkauf durch einen (lediglich) kaufmännisch vorgebildeten Kollegen vorzuziehen.

Sprechen somit auch sachliche Gründe für eine Differenzierung, so liegt jedenfalls kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, im einzelnen die Eingruppierungskriterien zu bewerten und für gerechtere Eingruppierungsregelungen zu sorgen. Dies fällt vielmehr allein in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien.

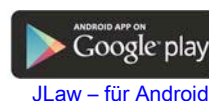
III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Hauck Dr. Wittek Laux

Brückmann Heydenreich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)