

Aktenzeichen: 8 AZR 659/95

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. März 1997

- 8 AZR 659/95 -

I. Arbeitsgericht

Kaiserslautern

Urteil vom 25. November 1993

- 6 Ca 102/93 P -

II. Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

Urteil vom 23. März 1995

- 9 Sa 167/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Schadensersatz wegen unterbliebener Höhergruppierung

Gesetz:

BGB §§ 133, 151, 157, § 276 Vertragsverletzung, § 611 Fürsorgepflicht

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 659/95

9 Sa 167/94 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
20. März 1997

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 1997 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Müller-Glöge und Dr. Mi-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

kosch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Hickler für
Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
23. März 1995 - 9 Sa 167/94 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-
sion, an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber,
ob dem Kläger ab Januar 1994 Entlohnung nach der Vergütungsgruppe
C 7a des anwendbaren TVAL II zusteht.

Der Kläger ist seit Mai 1976 bei den amerikanischen Streit-
kräften als Sachbearbeiter beschäftigt. Bis zum 30. Juni 1991 er-
hielt er als Leiter der Versorgung eine Vergütung nach der Ge-
haltsgruppe ZB-9 TVAL II. Wegen Wegfalls seines bisherigen Ar-
beitsplatzes infolge Truppenreduzierung wurde ihm mit Wirkung ab
1. Juli 1991 eine Tätigkeit als Sachbearbeiter für Nachschub in
der Gehaltsgruppe C 7 TVAL II angeboten. Der Kläger nahm dieses
Angebot an. Er erhielt auf der Grundlage der tarifvertraglichen
Bestimmungen bis zum 30. Juni 1993 eine Besitzstandszulage in
Höhe der Gehaltsdifferenz zwischen den beiden Vergütungsgruppen.
Da auch der Arbeitsplatz des Klägers als Sachbearbeiter für Nach-
schub wegfiel, arbeitete der Kläger ab Juli 1993 als Sachbearbei-
ter Materialverwaltung in der Gehaltsgruppe C 7 unter Wegfall der



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Besitzstandszulage weiter.

Mit der am 23. April 1993 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger zunächst Beschäftigung als Logistic-Management-Specialist in der Vergütungsgruppe C 8 TVAL II, hilfsweise Zahlung der entsprechenden Vergütung verlangt. Zweitinstanzlich hat er die Klage erweitert und sich zur Begründung des u.a. geltend gemachten Schadensersatzanspruches auf die "USAREUR Regulations" gestützt, die keine reinen Dienstvorschriften seien. Danach habe er zu dem bei der Besetzung von Beförderungspositionen bevorzugt zu berücksichtigenden Personenkreis gehört. Entgegen der Verpflichtung aus der Regulation 690-85-G seien verschiedene andere Mitarbeiter nach VergGr. C 7 a und C 8 TVAL II höhergruppiert worden.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger gemäß Vergütungsgruppe C 7 a TVAL II zu entlohnen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, ein allgemeiner Anspruch auf Beförderung bestehe nicht. Die vom Kläger begehrten freien Stellen gebe es nicht. Die Dienstvorschriften könnten keinen Anspruch des Klägers auf Übertragung einer bestimmten Stelle begründen, da sie lediglich Obliegenheiten und die Befugnisse der jeweiligen Dienststellenleiter regelten.



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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, den Kläger ab 1. Januar 1994 nach der Vergütungsgruppe C 7a TVAL II zu entlohnen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Klagabweisung weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Die Schadensersatzforderung sei wegen Verletzung der Fürsorgepflicht begründet. Der Arbeitgeber sei schon aufgrund seiner ihm obliegenden Fürsorgepflicht verpflichtet, bei allen Maßnahmen die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers im Auge zu behalten. Er sei deshalb verpflichtet, eine Beeinträchtigung des Fortkommens seines Arbeitnehmers und daraus resultierende Schadenspositionen zu verhindern. Der Umfang dieser Fürsorgepflicht müsse aufgrund einer Abwägung der beiderseitigen Interessen bestimmt werden. In diesem Zusammenhang spreche die Richtlinie USAREUR 690-85-G, ohne daß bereits von einer Selbstbindung des Arbeitgebers auszugehen sei, für den Kläger; dort sei nämlich unter Ziffer 9 bestimmt, daß Arbeitnehmer mit Einkommensschutz nach dem



Kündigungsschutztarifvertrag bei der Rückführung in eine höhere Gehaltsgruppe Vorrang hätten. Da der Kläger sich unstreitig bis Ende Juni 1993 in diesem Programm befunden habe, hätte er bei Maßnahmen, die verschiedene Mitarbeiter in die Vergütungsgruppen C 8 bzw. C 7a gebracht hätten, berücksichtigt werden müssen. Die Einlassung, freie Stellen seien zur Zeit der Klagerhebung nicht vorhanden gewesen, sei unerheblich. Die Behauptung des Klägers, es seien Beförderungen von Arbeitnehmern außerhalb des besonders zu berücksichtigenden Personenkreises vorgenommen worden, sei unstreitig. Somit seien Anwartschaften des Klägers übergangen worden, was angesichts der Richtlinien nicht hätte geschehen dürfen. Dadurch sei dem Kläger ab Juli 1993, als die Verdienstsicherung ausgelaufen sei, ein Schaden entstanden, der in der Gehaltsdifferenz zwischen den Vergütungsgruppen C 7 und C 7a TVAL II bestehe. Wegen der tarifvertraglichen Ausschlußfristen und der Geltendmachung erst im April 1994 habe der Kläger Anspruch auf Schadensersatz erst mit Wirkung ab Januar 1994.

II. Mit dieser Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Ob die Beklagte Schadensersatz wegen der unterbliebenen Höhergruppierung schuldet, kann nach den bisherigen Feststellungen noch nicht abschließend beurteilt werden.

1. Als Grundlage für eine Schadensersatzpflicht kommt eine schuldhafte Vertragspflichtverletzung durch Unterlassen der Höhergruppierung in Betracht. Nach Ziff. 9 der Regulation 690-85-G "Ausnahmen vom Leistungsaufstiegsprogramm" sind Stellenausschreibungen u.a. nicht erforderlich in Fällen, bei denen es sich um



die Rückführung eines Arbeitnehmers in eine frühere höhere Lohn-/ Gehaltsgruppe oder Höhergruppierung nach Herabgruppierung infolge von Truppenreduzierung (RIF-reduction in force) handelt. Arbeitnehmer mit Einkommenschutz nach dem Kündigungsschutztarifvertrag haben bei der Rückführung in eine höhere Lohn-/Gehaltsgruppe Vorrang.

2. Das Landesarbeitsgericht hätte zunächst die Anwendbarkeit der Richtlinie 690-85-G auf das Arbeitsverhältnis der Parteien prüfen müssen.

a) Eine normative Geltung der genannten Richtlinie scheidet aus. Sie wird vom Kläger auch nicht behauptet.

b) In Betracht kommt eine einzelvertragliche Geltung.

Zwar verweist der Arbeitsvertrag vom 31. Januar 1991 nur auf die Regulations 690-60 und 690-69. Jedoch erscheint es nach dem Sinn und Zweck des Vertrags und nach dem Zusammenhang der vertraglichen Regelungen möglich, daß eine allgemeine Anwendbarkeit der Richtlinien gewollt war (§§ 133, 157 BGB). Der Senat kann das nicht selbst beurteilen, weil die maßgeblichen Umstände bei Vertragsabschluß nicht festgestellt worden sind.

Eine vertragliche Regelung ist nach § 151 BGB auch deswegen denkbar, weil die Regulation 690-85-G selbst die Bekanntmachung gegenüber den Arbeitnehmern bestimmt. Auch wenn die Richtlinien im Sinne von behördeninternen Erlassen zunächst nur interne An-



weisungen an die Dienststellen darstellen, können sie ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten zum Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung gemacht werden. In diesem Falle können die Arbeitnehmer vertragliche Ansprüche aus ihnen herleiten. Hierfür spricht, daß nicht nur Kommandeure, Betriebsleiter und Vorgesetzte angesprochen werden, sondern auch Rechte und Verpflichtungen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Stellenbesetzungsverfahren geregelt werden. Zu klären ist deshalb, ob eine Bekanntmachung gegenüber den Arbeitnehmern tatsächlich erfolgt ist und (weitere) Anhaltspunkte für oder gegen eine schlüssige Vereinbarung bestehen.

c) Bei Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung könnte die Anwendbarkeit der Richtlinie jedenfalls aus dem arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder aus einer betrieblichen Übung folgen.

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet, gleiches gleich und ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er findet nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkt Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt. Das ist auch dann der Fall, wenn der Arbeitgeber ansonsten unverbindliche interne Richtlinien oder Erlasse allgemein anwendet (vgl. etwa BAG Urteil vom 21. Juli 1993



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 AZR 394/92 - AP Nr. 171 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 2 a der Gründe).

Gegenüber dem Vortrag des Klägers, der Arbeitgeber halte sich (mit Ausnahme des Klägers) seit Beginn der Truppenreduzierungen an seine Verpflichtung zur bevorzugten Behandlung der hierdurch betroffenen Arbeitnehmer mit dem Ziel, diese möglichst wieder in die höhere Vergütungsgruppe zu befördern, hat die Beklagte lediglich vorgebracht, die Dienstvorschriften begründeten keine vertraglichen Ansprüche. Die vom Landesarbeitsgericht hierzu getroffenen Feststellungen erscheinen in sich unklar und widersprüchlich. Einerseits will das Landesarbeitsgericht nicht von einer Selbstbindung des Arbeitgebers ausgehen; andererseits führt es aus, der Kläger habe sich bis zum 30. Juni 1993 unstreitig in dem Programm befunden, wonach Arbeitnehmer mit Einkommensschutz nach dem Kündigungsschutztarifvertrag bei der Rückführung in eine höhere Gehaltsgruppe Vorrang hätten.

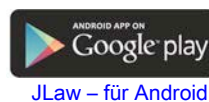
d) Eine Anwendung der Richtlinie allein aus Fürsorgegesichtspunkten scheidet aus. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet nicht, eine nach allgemeinen Regeln nur intern beim Arbeitgeber wirkende Richtlinie gleichwohl bindend im Arbeitsverhältnis anzuwenden.

3. Sofern die Richtlinie 690-85-G Anwendung findet, bedarf es ihrer Auslegung.

a) Ziff. 9 erklärt die ansonsten erforderliche Stellenaus-



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



schreibung in bestimmten Fällen für entbehrlich. Daraus folgt nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck kein Anspruch auf die betreffende Stelle. Der Grund für eine solche Regelung kann zwar darin liegen, daß einem Arbeitnehmer - auf anderer Grundlage - ein Anspruch auf die Stelle zusteht. Möglicherweise soll auch dem Arbeitgeber ein Spielraum zur Besetzung der Stelle verbleiben. In jedem Falle bräuchte der Kläger eine anderweitige Anspruchsgrundlage. Es besteht kein ausreichender Anhaltspunkt dafür, im Zusammenhang mit den formellen Regelungen über Stellenausschreibungen habe ein allgemeiner Anspruch auf Rückführung in eine frühere höhere Lohngruppe begründet werden sollen. Dasselbe gilt im Falle der Herabgruppierung infolge einer Truppenreduzierung für "die Höhergruppierung". Für diese Auslegung spricht auch der Zusammenhang der Regelung. Die weiteren Fälle eines möglichen Verzichts auf die Stellenausschreibung gewähren nicht etwa Ansprüche des Arbeitnehmers, sondern setzen sie, wenn überhaupt, voraus.

b) Eine bevorzugte Berücksichtigung ist im Falle der Rückführung in eine höhere Lohn-/Gehaltsgruppe allerdings zugunsten der Arbeitnehmer mit Einkommenschutz nach dem Kündigungsschutztarifvertrag vorgesehen. Die Auslegung ist insoweit eindeutig. "Vorrang" kann nur bedeuten, daß der betreffende Arbeitnehmer bei der Stellenbesetzung anderen Arbeitnehmern, die die genannte Voraussetzung nicht erfüllen, vorgeht. Beide Regelungen der Ziff. 9 stehen selbständig nebeneinander. Ein Vorrang besteht nur bei Einkommenschutz nach dem Kündigungsschutztarifvertrag.



- 10 -

c) Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, ob der Kläger Einkommenschutz nach dem Kündigungsschutztarifvertrag besessen hat. Dies wäre nicht nur dann der Fall, wenn der Kläger die tariflichen Voraussetzungen für den Einkommenschutz erfüllt hätte. Arbeitnehmer "mit Einkommenschutz nach dem Kündigungsschutztarifvertrag" sind auch solche, die vom Arbeitgeber, z.B. auf der Grundlage einer betrieblichen Übung, entsprechend behandelt werden. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hierzu sind nicht klar. Die Zahlung der Besitzstandszulage könnte, wofür jedenfalls der Arbeitsvertrag vom 31. Januar 1991 spricht, allein nach Ziff. 43 ff. der Regulation 690-69-G gewährt worden sein. Das Landesarbeitsgericht wird noch aufklären müssen, ob der Arbeitgeber die Vorrangregelung nach Beginn der Truppenreduzierungen auf die hiervon nachteilig betroffenen Arbeitnehmer unabhängig von dem Kündigungsschutztarifvertrag angewandt hat. Einen sachlichen Grund dafür, warum der Kläger von einer etwaigen allgemeinen Übung auszunehmen gewesen wäre, hat die Beklagte bisher jedenfalls nicht vorgetragen.

4. Mit der Regulation 690-69-G hat sich das Landesarbeitsgericht nicht befaßt. Wenn es hier unter Ziff. 48 heißt,

"Obliegenheiten.

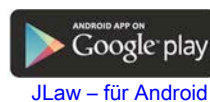
a. Kommandeure oder Dienststellenleiter sind verantwortlich für:

...

(3) Bemühungen, einen Arbeitnehmer, der Lohn- oder Gehaltsschutz erhält, in eine andere Tätigkeit umzusetzen, die seinen Fähigkeiten und geschützten Be-



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



- 11 -

zügen entspricht. Bei der Besetzung von geeigneten Freistellen ist ein solcher Bewerber bevorzugt zu berücksichtigen.

b. Das CPO ist verantwortlich:

...

(2) über alle Arbeitnehmer, die Lohn- oder Gehaltsschutz erhalten, Kartei zu führen und sie bevorzugt in geeignete Freistellen zu vermitteln."

so kann auch dies Grundlage für einen Schadensersatzanspruch des Klägers sein. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht hierzu keinerlei Feststellungen getroffen. Das ist zunächst nachzuholen.

5. Sofern das Landesarbeitsgericht danach im erneuten Berufungsverfahren in der unterbliebenen Höhergruppierung eine Vertragspflichtverletzung erkennt, wird die Frage des Verschuldens (§ 276 BGB) zu prüfen sein. Dabei sind an die Vermeidbarkeit eines etwaigen Rechtsirrtums hohe Anforderungen zu stellen (vgl. nur BGH Urteil vom 11. Januar 1984 - VIII ZR 255/82 - BGHZ 89, 296, 303).

6. Eine Verletzung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers liegt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht vor. Unabhängig davon, ob und ggf. welche USAREUR-Regulations im Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, handelt es sich hierbei um eine abschließende Konkretisierung der Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit der Rückführung in höhere Lohn-/ Gehaltsgruppen. Im Regelungsbereich der Regulations vermag die Fürsorgepflicht keine weitergehenden Ansprüche auf Höhergruppierung zu begründen. Darüber hinausgehende Tatsachen, die zwingend



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



allein die Berücksichtigung des Klägers verlangt hätten, hat dieser nicht vorgetragen (vgl. Senatsurteile vom 19. Oktober 1988 - 8 AZR 635/86 - n.v., zu 1 der Gründe; vom 13. Juni 1991 - 8 AZR 347/89 - n.v., zu I 1 der Gründe; vom 5. September 1991 - 8 AZR 462/90 - n.v., zu II 1 b der Gründe, jeweils m.w.N.).

7. Die Anwendung der tariflichen Ausschlußfristen durch das Landesarbeitsgericht ist nicht zu beanstanden.

Unstreitig sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bestimmungen des Tarifvertrags für Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften (TVAL II) kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung anwendbar. Nach § 49 TVAL II konnten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur unter Wahrung einer dreimonatigen bzw. in Sonderfällen sechsmonatigen Ausschlußfrist rückwirkend geltend gemacht werden.

Danach ist ein etwaiger Schadensersatzanspruch des Klägers nicht insgesamt verfallen. Das Stammrecht verfällt grundsätzlich nicht; monatlich entstehende Einzelansprüche unterlagen ab ihrer Fälligkeit der Verfallfrist (vgl. nur Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 205 III 2 = S. 1715 f.). Die Berechnung des Landesarbeitsgerichts läßt Rechtsfehler zu Lasten der Beklagten nicht erkennen.

Ascheid

Müller-Glöge

Mikosch

Scholz

Hickler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)