

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 20. März 2019
- 4 AZR 595/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:200319.U.4AZR595.17.0

I. Arbeitsgericht Oldenburg

Urteil vom 13. März 2017
- 4 Ca 486/16 E -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 26. September 2017
- 11 Sa 437/17 E -

Entscheidungsstichworte:

Zulässigkeit der Revision - Anforderungen an eine Revisionsbegründung

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 595/17
11 Sa 437/17 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2019

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Bredendiek und Hess für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26. September 2017 - 11 Sa 437/17 E - wird als unzulässig verworfen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin, 1
hilfsweise über einen Anspruch auf eine persönliche Zulage.

Die Klägerin war seit dem Jahr 2004 bei der Beklagten im Bereich der 2
Zollverwaltung beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme fanden auf
das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den
Bund geltenden Fassung Anwendung. Ihr waren die Aufgaben einer Beschäftig-
ten im Geschäftszimmerbereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Haupt-
zollamt O übertragen. Zunächst war die Klägerin in der Vergütungsgruppe VII
BAT eingruppiert und wurde zum 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 5
TVöD/Bund übergeleitet. Seit dem 1. September 2010 erhielt sie infolge Bewäh-
rungsaufstiegs eine Vergütung nach Entgeltgruppe 6 TVöD/Bund.

Bereits im Jahr 2006 war die Klägerin zur Gleichstellungsbeauftragten 3
beim Hauptzollamt O gewählt worden und trat dieses Amt nach entsprechender
Bestellung durch die Dienststelle zum 1. September 2006 an. Nachdem sie
zweimal wiedergewählt und wiederbestellt worden war, endete ihre letzte am
1. September 2014 begonnene Amtszeit mit dem altersbedingten Ausscheiden
aus dem Arbeitsverhältnis am 31. März 2018. Als Ergebnis eines Bewerbungs-
verfahrens wurde sie während dieser Amtszeit ab dem 1. Juni 2016 auf einen
Dienstposten der Entgeltgruppe 9b Stufe 5 TVöD/Bund umgesetzt und entspre-
chend vergütet.

Während der gesamten Amtszeiten als Gleichstellungsbeauftragte war die Klägerin nach § 18 Abs. 2 BGleIG (in der bis zum 30. April 2015 geltenden Fassung) und danach gemäß § 28 Abs. 2 BGleIG vollständig von anderen Aufgaben entlastet worden. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie sei als Gleichstellungsbeauftragte nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD/Bund zu vergütet gewesen. In dieser Funktion habe sie Aufgaben zu erfüllen gehabt, welche mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen allein nicht mehr zu bewältigen gewesen seien, sondern ein beträchtlich gesteigertes fachliches Wissen und Können verlangt hätten. Die Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten sei typischerweise mit einem Qualifikationszuwachs verbunden. Maßgeblich für ihre Eingruppierung seien nach § 12 Abs. 2 TVöD/Bund die Tätigkeiten gewesen, die sie als Gleichstellungsbeauftragte ausgeübt habe. Jedenfalls habe sie wegen einer vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einen Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD/Bund. 5

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 6

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist,

1. die Klägerin ab dem 1. Dezember 2013 bis einschließlich des 31. März 2018 nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD/Bund zu vergüten,

hilfsweise

2. an die Klägerin ab dem 1. Dezember 2013 bis einschließlich des 31. März 2018 die Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD/Bund als persönliche Zulage zu zahlen,

sowie den nach Nr. 1 oder Nr. 2 monatlich anfallenden Nettodifferenzbetrag zwischen tatsächlich gezahlter und zu zahlender Vergütung ab dem 1. des Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die nur vorübergehend ausgeübte Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte sei für die Eingruppierung nicht maßgeblich. Es handle sich nicht um ei 7

nen Teil der von der Klägerin arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit, sondern sie sei in diese Funktion gewählt worden. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte habe die Klägerin weisungsfrei ausgeübt und sei insoweit nicht dem Direktionsrecht der Dienststelle unterlegen gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. 8
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Klägerin ist mangels ausreichender Begründung unzulässig. Sie war daher nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 552 Abs. 1 ZPO zu verwerfen. 9

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 9. September 2015 - 7 AZR 190/14 - Rn. 9 mwN; 8. Juli 2015 - 4 AZR 323/14 - Rn. 8*). Es reicht auch nicht aus, wenn der Revisionsführer die tatsächlichen und/oder rechtlichen Würdigungen des Berufungsgerichts lediglich mit formelhaften 10

Wendungen rügt (*BAG 24. Januar 2013 - 8 AZR 429/11 - Rn. 21*). Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die genaue Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Dazu muss auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 25, BAGE 151, 221*).

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Klägerin weder in Bezug auf den Hauptantrag noch hinsichtlich des Hilfsantrags gerecht. Die erhobene Verfahrensrüge ist unzulässig, hinsichtlich der Sachrügen fehlt es an einer hinreichenden Auseinandersetzung mit der angegriffenen Entscheidung. 11

a) Die Revision hinsichtlich der auf eine Eingruppierung nach § 12 Abs. 2 TVöD/Bund gestützten Eingruppierungsfeststellungsklage - Antrag zu 1. - ist unzulässig. 12

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Zurückweisung der Berufung der Klägerin gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts insoweit damit begründet, es fehle bereits an der nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/Bund erforderlichen „dauerhaften“, dh. nicht nur vorübergehenden Übertragung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Auch „die mehrfache Wiederwahl und -bestellung ändere daran nichts“, dass diese tarifliche Eingruppierungsvoraussetzung nicht erfüllt sei. Im Übrigen fehle es nach dem gesetzgeberischen Konzept des BGleIG auch an einer Übertragung der Tätigkeit iSv. § 12 TVöD/Bund. 13

bb) Die Revisionsbegründung setzt sich mit dieser tragenden Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht auseinander. § 12 TVöD/Bund und dessen Tatbestandsvoraussetzungen werden in der Revisionsbegründung ausschließlich bei der Wiedergabe der Argumentation des Landesarbeitsgerichts erwähnt (*S. 4 Revisionsbegründung*). Weder wird diese Tarifbestimmung im Rahmen der Ausführungen zur behaupteten Verletzung materiellen Rechts durch das Landesarbeitsgericht genannt noch geht die Revision inhaltlich auf den Um- 14

stand der nicht nur vorübergehenden Übertragung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/Bund ein. Lediglich im Zusammenhang mit dem Begünstigungsverbot nach § 28 Abs. 1 Satz 1 BGlG spricht die Revisionsbegründung - allerdings im Hinblick auf eine Argumentation des Arbeitsgerichts - den zeitlichen Aspekt an und meint, die höher qualifizierte Tätigkeit der Klägerin habe sich „gleichsam vergütungsrechtlich verfestigt“. Ein Bezug zu der anders gelagerten Argumentation des Landesarbeitsgerichts fehlt.

Soweit die Revisionsbegründung (*dort S. 6 bis 12*) umfangreich ausführt, die Klägerin erfülle bei ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte die tariflichen Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe 11 TVöD/Bund, kommt es nach den tragenden Gründen des Landesarbeitsgerichts darauf nicht an. 15

cc) Die auf den Hauptantrag bezogene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft die Akte des Arbeitsgerichts Oldenburg - 3 Ca 706/12 E - nicht beigezogen und daher nicht festgestellt, dass die Klägerin ihren Höhergruppierungsanspruch bereits im Jahre 2012 geltend gemacht habe, ist unzulässig. Die Revision legt nicht dar, in welcher Weise die unterbliebene Beziehung für das Ergebnis des Berufungsgerichts entscheidungserheblich gewesen sein soll. Dies ist auch nicht offensichtlich. Nach dem Begründungsweg des Berufungsgerichts fehlt es bereits dem Grunde nach an einer Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin nach Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD/Bund zu vergüten. Eine etwaige frühere Geltendmachung des streitgegenständlichen Anspruchs wäre hierfür ohne Bedeutung. 16

b) Die Revision ist auch in Bezug auf den Hilfsantrag - Antrag zu 2. - unzulässig, mit dem die Klägerin wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit die Zahlung einer persönlichen Zulage nach § 14 TVöD/Bund begehrt. 17

aa) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Kern damit begründet, die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte sei für die tarifliche Eingruppierung (im weiteren Sinn) nicht rechtserheblich. Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten sei der Behördenleitung zugeordnet. Dies verdeutliche, 18

dass die Thematik der Gleichstellung für die Leitung eine Dienstaufgabe darstelle. Die persönliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten sei hingegen in deutlicher Parallele zu den Mitgliedern der Personalvertretungsorgane ausgebildet. § 28 Abs. 4 BGleIG nehme ausdrücklich auf diese Bezug und auch die Entlastung von anderen Aufgaben entspreche dem dortigen System. Die rechtliche Ausgestaltung des zugrunde liegenden Anstellungsverhältnisses werde durch die Aufgabenwahrnehmung nach dem BGleIG nicht berührt oder verändert; in ihrer Tätigkeit sei die Gleichstellungsbeauftragte nicht weisungsgebunden. § 28 Abs. 1 BGleIG befasse sich auch ausdrücklich mit der Vergütung und mache deutlich, dass das Amt gerade nicht als dienstliche Aufgabe übertragen und entsprechend zu vergüten sei. Vielmehr lege die Schutzvorschrift lediglich fest, dass das Amt ohne Minderung der Vergütung ausgeübt werde. Hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs knüpfe § 28 Abs. 1 Satz 2 BGleIG ausdrücklich an die berufliche Entwicklung an, wie sie ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Gleiches gelte für die für weitere Personalentscheidungen relevante Pflicht, die berufliche Entwicklung fiktiv nachzuzeichnen. Insgesamt habe der Gesetzgeber auch bei der Neufassung des BGleIG im Jahre 2015 (*vom 24. April 2015, BGBl. I S. 642*) hinsichtlich der Vergütung an die zuvor ausgeübte Tätigkeit angeknüpft. Das entspreche der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 21. Februar 2001 - 4 AZR 700/99 - BAGE 97, 135*).

bb) Mit dieser differenzierten Argumentation setzt sich die Revision nicht hinreichend auseinander. Die Klägerin behauptet lediglich, für die Vergütung und Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten könne es nicht auf die zuvor ausgeübte Tätigkeit ankommen, sondern auf die in dieser Funktion ausgeübte Tätigkeit. Aus welchen Gründen die am Gesetz orientierte Argumentation des Landesarbeitsgerichts rechtsfehlerhaft sein soll, wird nicht ausgeführt. Die weiteren Erwägungen zum Begünstigungsverbot nach § 28 Abs. 1 Satz 1 BGleIG knüpfen wiederum nicht an die Argumentation des Landesarbeitsgerichts, sondern an die des Arbeitsgerichts an. Die Begründung des Berufungsgerichts zum Vergütungssystem der Gleichstellungsbeauftragten wird nicht erwähnt. Im Hinblick auf die Entscheidung des Senats vom 21. Februar 2001

19

(- 4 AZR 700/99 - BAGE 97, 135), auf dessen Erwägungen das Landesarbeitsgericht sich ausdrücklich stützt, meint die Revision lediglich, diese Rechtsprechung könne nicht mehr maßgebend sein, da das BGleiG neu gefasst worden sei. Ausführungen, aus welchen Gründen § 28 BGleiG nF hinsichtlich des Vergütungsanspruchs einer Gleichstellungsbeauftragten materiell anders ausgestaltet sein soll, als die der damaligen Entscheidung des Senats zugrunde liegenden Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, das ebenfalls dem sog. Verwaltungsmodell folgte, fehlen. Die Revision geht auch nicht auf die weitere Annahme des Senats ein, die Vergütung der Gleichstellungsbeauftragten sei den personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen nachgebildet und deshalb komme ein Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 24 BAT wegen der Ausübung dieses Amtes nicht in Betracht.

c) Soweit die Klägerin in der Revisionsbegründung die Auffassung vertritt, das Landesarbeitsgericht hätte bei richtiger Anwendung von Art. 157 Abs. 1, Abs. 2 AEUV der Klage stattgeben müssen, handelt es sich um eine unzulässige Klageerweiterung in der Revisionsinstanz. Eine solche führt nicht zur Zulässigkeit der Revision im Übrigen. 20

aa) Klageerweiterungen sind in der Revisionsinstanz nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO grundsätzlich ausgeschlossen (*vgl. zu einer ähnlichen Fallkonstellation BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 290/10 - Rn. 55*). Sie können nur dann ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn sich der neue Antrag - abgesehen von den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO - auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt oder ggf. auf den unstreitigen Parteivortrag stützt. Erforderlich ist außerdem, dass berechnigte Interessen der gegnerischen Partei nicht beeinträchtigt werden (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 34*). 21

bb) Mit ihrem Vorbringen in der Revisionsbegründung hat die Klägerin ihre Klage erweitert. 22

- (1) Bei dem Anspruch auf Vergütung nach einer höheren tariflichen Entgeltgruppe aufgrund der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer Tätigkeit nach § 12 TVöD/Bund einerseits und dem Anspruch auf Gewährung einer persönlichen Zulage wegen der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD/Bund andererseits handelt es sich um zwei unterschiedliche Streitgegenstände. Bei einem auf einen Verstoß gegen einen Entgeltgleichheitsgrundsatz gestützten Anspruch auf eine höhere Vergütung handelt es sich ebenfalls um einen - weiteren - eigenständigen Streitgegenstand (*st. Rspr. des Senats zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vgl. nur BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 290/10 - Rn. 55 mwN*). 23
- (2) Die Klägerin hat auf ausdrückliche Nachfrage in der Verhandlung vor dem Senat klagestellt, auf Grundlage ihrer Ausführungen in der Revisionsbegründung (*Gliederungspunkt II 2, S. 12/13*) werde ihr Begehren auf Art. 157 AEUV als eigene Anspruchsgrundlage gestützt. 24
- (3) Dieser Streitgegenstand ist nicht bereits durch die Revision der Klägerin beim Senat angefallen. Das Landesarbeitsgericht hat über einen Anspruch der Klägerin auf Grundlage von Art. 157 AEUV nicht entschieden, sondern angenommen, die Klägerin habe nicht zu erkennen gegeben, sie wolle sich unmittelbar auf eine unionsrechtliche Anspruchsgrundlage stützen. Eine Urteilsergänzung nach § 321 Abs. 1 ZPO hat die Klägerin nicht beantragt. Selbst wenn ein solcher Anspruch bereits beim Landesarbeitsgericht anhängig gewesen sein sollte - wofür allerdings wenig spricht, weil es an einem dahingehenden Vortrag der Klägerin in den Tatsacheninstanzen fehlt -, wäre dessen Rechtshängigkeit damit entfallen (*vgl. zB BAG 15. November 2012 - 6 AZR 373/11 - Rn. 24 mwN*). 25
- cc) Die Voraussetzungen einer ausnahmsweise zulässigen Klageerweiterung in der Revisionsinstanz sind nicht gegeben. Erforderliche Feststellungen zu den tatsächlichen Voraussetzungen einer mittelbaren Benachteiligung der Klägerin (*vgl. dazu zB BAG 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - Rn. 24 f.*) hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. 26

II. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 27

Treber

Rinck

W. Reinfelder

Brendiek

Th. Hess