

Aktenzeichen: 10 AZR 408/97
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 12. August 1998
- 10 AZR 408/97 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. Oktober 1996
- 15 Ca 1540/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 02. Mai 1997
- 4 (5) Sa 94/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Einstufung - Wachmann im Separatwachdienst

Gesetz:

Lohntarifvertrag für das Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 26. April 1995 Lohngruppen 2.0.15, 2.0.19

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](#)

10 AZR 408/97
4 (5) Sa 94/97 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. August 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 12. August 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Walther für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. Mai 1997 - 4 (5) Sa 94/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 um höheren Lohn bei zutreffender Einstufung.

Der Kläger war aufgrund eines Arbeitsvertrags im Klagezeitraum von September 1995 bis Dezember 1995 als Separatwachmann im Pförtnerdienst bei der Beklagten tätig. Ziff. 16 des Arbeitsvertrags lautet:

Der Mitarbeiter wurde darauf hingewiesen, daß es zu seinen Dienstpflichten gehören kann - auch zu einem späteren Zeitpunkt - auf Weisung der Firma Hunde oder Waffen zu führen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich vorsorglich insbesondere auch zur Teilnahme an diesbezüglichen Ausbildungsmaßnahmen sowie zur Führung, Pflege und Betreuung der zugeteilten Hunde.

Der Mitarbeiter hat am Unterricht zur Aus- und Fortbildung im Wach- und Sicherheitsgewerbe und angrenzenden Tätigkeitsfeldern teilzunehmen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Lohntarifvertrag für das Bewachungsgewerbe Nordrhein-Westfalen Anwendung. Dieser lautete in der Fassung vom 11. November 1980 hinsichtlich der Lohngruppe 2.0.17:

Wachmann im Separatwachdienst, dem Ein- und Ausgangskontrolle von Personen und Fahrzeugen, die Erste-Hilfe-Leistung und der Brand- und Katastrophenschutz obliegt.



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



- 3 -

Die Lohngruppenregelungen des nachfolgenden, hier zur Anwendung kommenden Tarifvertrags vom 26. April 1995 lauten:

- „2.0.11 Separatwachmann, der den Dienst hauptsächlich in geschlossenen Objekten auszuführen hat und Separatwachmann im Pförtnerdienst
- 2.0.12 Separatwachmann, der den Dienst hauptsächlich außerhalb geschlossener Objekte auszuführen hat und Separatwachmann im Pförtnerdienst mit regelmäßiger Telefon-, Auskunft- und Registriertätigkeit
- 2.0.15 Separatwachmann im Pförtnerdienst, der sich von 2.0.11 und 2.0.12 dadurch abhebt, indem ihm verantwortlich Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Kraftfahrzeugen obliegen und von dem der Arbeitgeber eine Ausbildung in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann
- 2.0.19 Separatwachmann im Pförtnerdienst, der sich von der Lohngruppe 2.0.15 dadurch abhebt, indem er im Empfangsdienst tätig ist und dem die Ein- und Ausgangskontrolle des Publikums sowie auch die Personalkontrolle der Dienststelle, Überwachungsfunktion von technischen Anlagen und die Bedienung der Telefonzentrale obliegt.“

Der Kläger, der die Einstufung in die Lohngruppe 2.0.19 begehrt, war im Empfangsdienst tätig, ihm oblagen Ein- und Ausgangskontrolle des Publikums sowie auch die Personalkontrolle der Dienststelle, Überwachungsfunktion von technischen Anlagen und die Bedienung der Telefonzentrale sowie im Sinne der Lohngruppe 2.0.15 die verantwortlichen Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Kraftfahrzeugen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Einstufung in die Lohngruppe 2.0.19 setze keine Ausbildung oder Tätigkeit eines Separatwachmanns im Pförtnerdienst in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz voraus. Er begehrt



deshalb für den Klagezeitraum die Lohndifferenz zwischen der Lohngruppe 2.0.11, nach der die Beklagte abgerechnet hat, und der begehrten Lohngruppe 2.0.19 in unstreitiger Höhe von 2.257,95 DM brutto.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.257,95 DM brutto nebst
4 % Zinsen vom Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Lohngruppe 2.0.19 sei eine Aufbaufallgruppe zur Lohngruppe 2.0.15, so daß die höhere Lohngruppe nur derjenige Arbeitnehmer beanspruchen könne, dessen Tätigkeit eine Ausbildung in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz erfordere.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

- I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei verpflichtet, dem Kläger den für den Klagezeitraum geforderten höheren Lohn zu zahlen. Der Kläger sei in die Lohngruppe 2.0.19 einzustufen. Die Einstufung in diese Lohngruppe setze nicht das Merkmal der Lohngruppe 2.0.15 voraus, daß die Tätigkeit des Klägers eine Ausbildung in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz erfordere.



Diese Ausführungen sind im Ergebnis nicht zu beanstanden.

II. 1. Die Beklagte ist verpflichtet dem Kläger die Lohndifferenz in Höhe von 2.257,59 DM brutto zu zahlen. Dem Kläger steht für den Klagezeitraum der höhere Lohn der Lohngruppe 2.0.19 zu. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfüllte der Kläger sämtliche Tätigkeitsmerkmale dieser Lohngruppe. Er war als Separatwachmann im Pförtnerdienst, im Empfangsdienst tätig. Ihm oblag die Ein- und Ausgangskontrolle des Publikums und die Personenkontrolle der Dienststelle sowie die Überwachungsfunktion von technischen Anlagen und die Bedienung der Telefonzentrale.

2. Die Einstufung des Klägers in die Lohngruppe 2.0.19 setzt keine Ausbildung oder Tätigkeit als Separatwachmann im Pförtnerdienst in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz im Sinne einer Aufbaufallgruppe aus Lohngruppe 2.0.15 voraus. Gefordert wird nach der Lohngruppe 2.0.15 vielmehr, daß der Arbeitgeber eine Ausbildung in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz vom Separatwachmann im Pförtnerdienst verlangen kann. Zur Erfüllung dieses Merkmals genügt es damit, daß der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Erfüllung der Ausbildungsverpflichtung für die genannten Tätigkeiten haben muß. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall gegeben, weil sich der Kläger, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, gemäß Ziff. 16 des Arbeitsvertrages zur Teilnahme an solchen Ausbildungsmaßnahmen verpflichtet hat.

a) Die Tarifvertragsparteien haben in dem Lohntarifvertrag für das Bewachungsgewerbe den Begriff des „Pförtnerdienstes“ nicht in seiner allgemeinen Bedeutung verstehen und angewendet wissen wollen, wonach zum Pförtnerdienst je



nach den speziellen Bedürfnissen und Besonderheiten des Arbeitsplatzes neben den berufstypischen Aufgaben auch Aufgaben in erster Hilfe und Feuerschutz gehören können (vgl. zum letzteren BAG Urteil vom 26. Mai 1976 - 4 AZR 240/75 - AP Nr. 92 zu §§ 22, 23 BAT). Entgegen der Auffassung der Revision gehören diese Tätigkeiten deshalb nicht von vornherein zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Klägers, so daß die Beklagte sie nicht kraft Direktionsrechts verlangen kann.

b) Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Lohntarifvertrag vielmehr eine eigenständige Regelung für die Einstufung eines Separatwachmanns im Pförtnerdienst geschaffen, wie sich aus den unterschiedlichen Voraussetzungen der Regelungen der Lohngruppen 2.0.11, 2.0.12, 2.0.15 und 2.0.19 ergibt. Die inhaltliche Bestimmung des Begriffs „Separatwachmann im Pförtnerdienst ... von dem der Arbeitgeber eine Ausbildung in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann“, ist deshalb allein durch die Auslegung dieser Regelung zu ermitteln. Sie bestimmt, daß der Arbeitgeber einen Rechtsanspruch gegen den Arbeitnehmer haben muß, daß dieser eine solche Ausbildung durchführt, wenn es der Arbeitgeber verlangt. Liegt diese Voraussetzung vor, ist dieses Merkmal der Lohngruppe erfüllt.

Bereits der Wortlaut „von dem der Arbeitgeber eine Ausbildung ... verlangen kann“ gibt keinen Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer eine solche Ausbildung haben muß bzw. Voraussetzung ist, daß dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz obliegen muß. Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr in der Regelung 2.0.15 selbst zwischen den Begriffen „obliegen“ und „verlangen kann“ unterschieden. Sie haben geregelt, welche Tätigkeiten einem Separatwachmann im Pförtnerdienst obliegen und was darüber hinaus von ihm verlangt werden kann. Daraus ist zu folgern, daß der Separatwachmann keine weitere Aus-



bildung haben muß. Eine vorhandene Ausbildung „kann“ der Arbeitgeber nicht mehr verlangen. Dies wäre widersprüchlich. Dem Separatwachmann muß auch nicht eine Tätigkeit in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz „obliegen“. Hätten die Tarifvertragsparteien dies gewollt, so hätten sie dies in der tariflichen Regelung anders ausdrücken müssen, z. B. wie im Tarifvertrag vom 11. November 1980, wo es heißt „Wachmann im Separatwachdienst, dem die Erste Hilfe-Leistung und der Brand- und Katastrophenschutz obliegt“, oder daß der Arbeitnehmer eine solche Ausbildung hat bzw. die Tätigkeit eine entsprechende Ausbildung verlangt.

Da eine solche Regelung erkennbar nicht vorliegt, bedeutet diese tarifliche Lohnregelung vielmehr, daß der Arbeitgeber einen Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer haben muß, daß dieser sich, wenn der Arbeitgeber es verlangt, in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz ausbilden lassen muß. Sinn und Zweck einer solchen Regelung ist es, daß der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigen kann, ohne ihn arbeitsvertraglich zu diesen Ausbildungen zu verpflichten. In diesem Falle entfällt ein Anspruch auf die höheren Lohngruppen. Soweit der Arbeitgeber aber einen rechtlichen Anspruch gegen den Arbeitnehmer braucht, daß dieser sich einer solchen Ausbildung unterziehen muß, wenn der Auftraggeber es vom Arbeitgeber als Auftragnehmer fordert, soll die Einstufung in die höheren Lohngruppen wegen dieser arbeitsvertraglichen Verpflichtung erfolgen. Nur ein solcher Anspruch und die Verpflichtung zur Erfüllung durch den Arbeitnehmer gewährleisten, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beim Auftraggeber, der eine solche Ausbildung fordert, einsetzen kann. Dies wird auch durch die Tarifauskunft des Bundesverbands Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen vom 12. März 1997 bestätigt, wonach diese Regelung in den geltenden Tarifvertrag gegenüber dem vorgehenden



Tarifvertrag aufgenommen worden ist, um dem Anspruch einiger Auftraggeber gerecht zu werden, daß in bestimmten Positionen der Separatwachmann im Pförtnerdienst auch eine Ausbildung in erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz haben sollte. Davon geht auch die Beklagte aus.

Diese Auslegung nach Wortlaut, Sinn und Zweck und der historischen Entwicklung führt auch zu einer praktisch brauchbaren Regelung und ist damit sachgerecht. Ausgehend von dem Zweck einer solchen Ausbildung und den damit verbundenen, vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten, macht es keinen Sinn, daß sämtliche Separatwachmänner im Pförtnerdienst die Ausbildung in erster Hilfe sowie kumulativ im Brand- und Katastrophenschutz haben müssen, obwohl der Arbeitsplatz es überhaupt nicht erfordert. Wird dagegen aufgrund der speziellen Bedürfnisse und Besonderheiten des Arbeitsplatzes die eine oder andere Ausbildung gewünscht oder gefordert, kann der Arbeitgeber, der dies vertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbart hat, diese Ausbildung verlangen und somit den Arbeitnehmer für Tätigkeiten einsetzen, die eine solche Ausbildung erfordern.

Voraussetzung für die Vergütung nach Lohngruppe 2.0.15 ist somit allein, daß der Arbeitgeber, da diese Ausbildung und Tätigkeit zunächst nicht Inhalt des Arbeitsvertrags ist und sie somit auch nicht kraft Direktionsrecht verlangt werden kann, einen arbeitsvertraglichen Anspruch gegen den Arbeitnehmer hat, diese Ausbildung durchzuführen.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Hauck

Hermann

Walther



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

