

Aktenzeichen: 4 AZR 1164/78

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 10. Juni 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1a VergGr. VII Fallgruppen 27 und 29, VergGr. VI b Fallgruppen 23 und 25, VergGr. V c Fallgruppen 2, 3 und 5, VergGr. V b Fallgruppen 29 - 31 (Leiter einer Technischen Betriebsgruppe eines Bundeswehrstandortes)

- Leitsätze: 1. Die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für "Maschinenmeister" kommen nur für Angestellte in Betracht, denen die Wartung von Maschinen und Maschinenanlagen obliegt. Hierzu gehören nicht die Installationsanlagen für Elektrizität, Wasser und Heizung eines Bundeswehrstandortes.
2. "Handwerksmeister" im tariflichen Sinne müssen die Meisterprüfung in einem Handwerk abgelegt haben. Sie müssen auch handwerklich tätig sein. Dies muß jedoch nicht in dem Handwerk der Fall sein, in dem der Angestellte seine Meisterprüfung abgelegt hat.
3. Hiernach ist ein Elektroinstallationsmeister, der eine Technische Betriebsgruppe leitet, die die Installationsanlagen eines Bundeswehrstandortes betreut, "Handwerksmeister" im tariflichen Sinne.



4 AZR 1164/78

5 Sa 287/78 Schleswig-Holstein

Verkündet am
10. Juni 1981

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Börner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 27. Oktober 1978 - 5 Sa 287/78 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft angehörende Kläger hat im Jahre 1954 die Meisterprüfung für das Elektroinstallationshandwerk abgelegt. Seit dem 15. November 1962 steht er im Bereiche der Standortverwaltung I als Angestellter mit handwerklichen Aufgaben in den Diensten der Beklagten. Der Kläger bezieht Vergütung nach VergGr. V c BAT.

In einer Tätigkeitsbeschreibung der Standortverwaltung vom 1. Dezember 1969 wird über die Tätigkeit des Klägers ausgeführt:

"F. arbeitet selbständig im Rahmen der ihm übertragenen Aufgaben. Er ist für seine Arbeiten und Anweisungen, auch für die Arbeiten der von ihm eingesetzten Handwerker und Facharbeiter, voll verantwortlich."

Ausweislich der Anlage zu dieser behördlichen Tätigkeitsbeschreibung unterstanden dem Kläger als Leiter einer Technischen Betriebsgruppe: 1 Schlosser, 1 Klempner, 1 Elektriker, 1 Tischler, 1 Arbeiter, 1 Zimmermann, 1 Oberkesselwärter und 8 Kesselwärter. Der Kläger war nach der Anlage zur Tätigkeitsbeschreibung für den Betrieb, die Instandsetzung, die Wartung und die Pflege folgender Anlagen zuständig:

Zentrale Versorgungsanlagen

mit 1 Großheizwerk, 1 Warmwasseranlage und Elektroanlagen,

Technischer Bereich

Kfz.-Waschanlagen, Abwasseranlagen, Tankanlagen, Kfz-Werkstatt,

Küchenversorgungseinrichtungen

1 Großküche, Küche für US-Kommando,

Sonstige Anlagen

Kammergebäude, Schießstände, Luftschutzanlagen, Verwaltungsgebäude und Offiziersunterkunft, Wache,

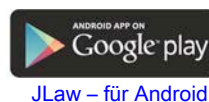
Munitionsanlage Typ "J"

1 Heizungsanlage, Elektroanlagen, Wasserwerk, Munitionsbunker, Kläranlagen,

- 3 -



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



- 3 -

Munitionsanlage Typ "K"

1 Heizungsanlage, E-Versorgung, 11 Großbunker,
Wasserversorgung, Kläranlagen.

Für den Kläger gilt die "Arbeitsanweisung für technische Ange-
stellte - Maschinenmeister - der Standortverwaltung I" "
in der jeweils gültigen Fassung, worin u.a. bestimmt wird:

"Die Maschinenmeister haben die Aufgabe, sämtliche
in ihrem Bezirk befindlichen technischen Anlagen
und Einrichtungen fachgerecht und wirtschaftlich
zu betreiben, zu pflegen, zu warten und zu über-
wachen.....

Ihnen unterstehen Fachhandwerker, Kesselwärter und
Facharbeiter, deren Einsatz sie je nach den Erfor-
dernissen selbständig leiten und für deren fachge-
rechte Arbeitsausführung sie verantwortlich sind.....

Die Maschinenmeister haben auch die Aufsicht über
die in ihrem Bezirk eingesetzten Handwerker der
Betriebsgruppe "STOV".....

Der Maschinenmeister ist für die Durchführung der
Betriebsschutzvorschrift, für den ordnungsgemäßen
Zustand der Betriebseinrichtungen und den gefahr-
losen Arbeitsablauf mitverantwortlich."

Fachlicher Vorgesetzter des Klägers ist der Betriebs-
ingenieur, der den technischen Betriebsdienst der Standortver-
waltung leitet. Verwaltungsmäßig ist der Kläger dem Sachge-
bietsleiter und dem Leiter der Standortverwaltung unterstellt.

Unter dem 21. Januar 1977 erstellte die Beklagte über die
Aufgaben des Klägers eine neue Tätigkeitsbeschreibung. Aus der
Anlage dazu geht hervor, daß einige der seither vom Kläger be-
treuten Anlagen inzwischen erweitert worden sind und eine Ge-
fahrenmeldeanlage mit Verteilerkasten und fünf OB-Sprechsäulen,
eine Hundezwingeranlage mit fünf Boxen, eine Funkantennenanlage
mit zwei Stationen sowie der Standortübungsplatz mit Übungsschieß-
anlage und fahrbarem Notstromaggregat hinzugekommen sind. Als
Leiter der Technischen Betriebsgruppe sind dem Kläger nunmehr
16 Arbeitskräfte unterstellt. In ihrer Zusammensetzung entsprechen
sie der früheren Betriebsgruppe. Nach der Tätigkeitsbeschreibung
vom 21. Januar 1977 umfaßt der Aufgabenbereich des Klägers, der
mit



"Betrieb, Instandsetzung, Wartung und Pflege
der technischen Anlagen"

umschrieben wird, die folgenden Einzeltätigkeiten:

A. Betrieb

1. Personaleinsatz
 - Überprüfung der Arbeitsleistung und Überwachung der ordnungsgemäßen Erledigung der vorliegenden Arbeits- und Wartungsaufträge,
 - Führung von Beschäftigungs- und Forderungsnachweisen sowie Nachweisen über Zulagen,
 - Urlaubsplanung im Benehmen mit Sachgebiet IV, ständige Einweisung, Schulung und Belehrung des Personals auch hinsichtlich des Betriebs- und Unfallschutzes,
2. Energiemittelbewirtschaftung
 - Anforderung, Bewirtschaftung und Nachweis der zum Betrieb der technischen Anlagen erforderlichen Betriebsmittel,
3. Führung der erforderlichen Betriebsbücher.

B. Wartung, Pflege und Instandsetzung der in der Anlage aufgeführten und sämtlichen baulichen Anlagen sowie des bauseitigen und Liegenschaftsgerätes

1. Personaleinsatz
 - Einteilung der unterstellten Handwerker zu den in Auftrag gegebenen Wartungs-, Pflege- und Instandsetzungsarbeiten,
 - Festlegung der Art und Durchführung und des Umfangs der Arbeiten,
 - Überprüfen der ordnungsgemäßen Erledigung der Aufträge,
2. Materialbewirtschaftung
 - Anforderung, Bewirtschaftung und Nachweis des für Wartung, Pflege und Instandsetzung benötigten Materials,
3. Monatliche Zusammenstellung der Arbeitsaufträge und Jahresabschlußarbeiten,
4. laufende selbständige Begehung der Liegenschaften bzw. in Verbindung mit dem Leiter der Außenstelle K.

C. Überwachung der im Bezirk durch Fremdfirmen durchgeführten Arbeiten in technischer Hinsicht



- 5 -

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen den VergGruppen V c und V b BAT für den Zeitraum vom 1. Juni bis 30. November 1976 in Höhe von insgesamt 360,-- DM in Anspruch genommen. Zur Begründung seines Klagebegehrens hat er sich darauf berufen, daß sich ausweislich einer Stellungnahme des Standortältesten seit dem Jahre 1969 sein Aufgabengebiet erheblich erweitert habe. Seine Aufgabenstellung sei auch besonders verantwortungsvoll, da der von ihm zu betreuende Militärbereich eine Spezialeinheit der amerikanischen Armee, die Standortmunitionsniederlage "K" und ein Munitionslager für Sonderwaffen umfasse. Für die technische Sicherheit aller dieser Anlagen sei er verantwortlich. Alle seine Aufgaben erforderten große Selbständigkeit und hoben sich durch Umfang und Bedeutung wesentlich aus VergGr. V c BAT heraus. Sowohl nach seiner Aufgabenstellung als auch nach seiner Vorbildung sei er als Handwerksmeister und nicht als Maschinenmeister im Sinne der tariflichen Differenzierung zu betrachten. Wegen des unlösbaren inneren Zusammenhanges aller seiner Aufgaben müsse seine gesamte Tätigkeit als ein Arbeitsvorgang im Sinne von § 22 BAT n.F. angesehen werden. Während dessen Abwesenheit vertrete er seinen Kollegen Sch , der nach einem erfolgreichen Eingruppierungsprozeß wie andere vergleichbare Angestellte nach VergGr. V b BAT vergütet werde. Damit stehe ihm die eingeklagte Vergütung auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 360,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger sei tarifgerecht als "Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen" in die VergGr. V c BAT (Fallgruppe 5) eingruppiert. Hinsichtlich der Merkmale der VergGr. V b BAT sei seine Klage hingegen nicht schlüssig. Zu den qualifizierenden Merkmalen dieser Vergütungsgruppe habe der Kläger nichts vorgetragen. Umfang und Bedeutung seines Aufgabengebietes hätten sich zwischenzeitlich nicht wesentlich erweitert. Die Selbständigkeit des Klägers sei dadurch eingeschränkt, daß er fachliche Anweisungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

erhalte und ihm Fachvorgesetzte und Fachberater für die einzelnen technischen Fachbereiche zur Seite stünden, die auch die anfallenden Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung zu tragen hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 360,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte widerklagend

die Feststellung begehrt, daß dem Kläger auch über den eingeklagten Geldbetrag hinaus keine weiteren Ansprüche auf Vergütung nach VergGr. V b BAT zustehen.

Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils nach dem Klagebegehren erkannt, die Widerklage abgewiesen und den Streitwert neu auf 6.500,-- DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihre in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

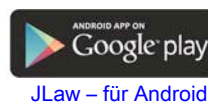
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dem Klagebegehren nicht entsprochen und die Widerklage nicht abgewiesen werden.

Das Landesarbeitsgericht führt zutreffend aus, daß gegen die von der Beklagten in der Berufungsinstanz erhobene negative Feststellungswiderklage keine verfahrensrechtlichen Bedenken bestehen. Das gilt selbst dann, wenn die Feststellungswiderklage von der Beklagten nur zu dem Zwecke erhoben worden sein sollte, einen revisionsfähigen Streitwert zu erreichen (vgl. die Urteile des Senats AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT).

- 7 -



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



- 7 -

Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gilt zwischen den Parteien der BAT nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Damit ist mit den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts die tarifliche Mindestvergütung des Klägers davon abhängig, ob die Hälfte seiner Arbeitszeit ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 n.F.). Dabei ist als Arbeitsvorgang eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. das Urteil des Senats vom 26. November 1980 - 4 AZR 809/78 -, [demnächst] AP Nr. 37 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen).

Das Landesarbeitsgericht betrachtet in Übereinstimmung mit dem Kläger dessen gesamte Tätigkeit als einen Arbeitsvorgang und führt dazu zur Begründung aus:

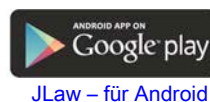
"Seine (des Klägers) Tätigkeit wird nach der für ihn maßgebenden Arbeitsanweisung dadurch geprägt, daß sämtliche in seinem Bezirk befindlichen technischen Anlagen und Einrichtungen fachgerecht und wirtschaftlich zu betreiben, zu pflegen, zu warten und zu überwachen sind. Dabei hat der Kläger den Einsatz der ihm unterstellten Fachhandwerker, Kesselwärter und Facharbeiter je nach den Erfordernissen selbständig zu leiten und ist für deren fachgerechte Arbeitsausführung verantwortlich. Bei 16 ihm unterstellten Arbeitskräften ist seine Funktion eine leitende und überwachende, die nur als ein Ganzes betrachtet und bewertet werden kann."

Entgegen der Meinung der Revision ist diese rechtliche Beurteilung des Landesarbeitsgerichts nach dem unstreitigen Sachverhalt und den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtlich möglich und mit der Rechtsprechung des Senats vereinbar. Damit sieht nämlich das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei als Arbeitsergebnis die Inbetriebnahme und Inbetriebhaltung

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

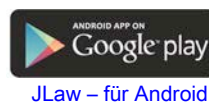
aller dem Kläger unterstellten Versorgungsanlagen an. Da nach seinen Feststellungen alle seine Aufgaben dem Kläger selbständig und eigenverantwortlich übertragen worden sind und dies auch noch die Dienstanweisung bestätigt, sind auch Zusammenhangstätigkeiten und Verwaltungsübung klargestellt. Dazu weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß der Betriebsingenieur über den Kläger nur eine allgemeine Fachaufsicht ausübt und der Sachgebietsleiter sowie der Leiter der Standortverwaltung, denen der Kläger der Verwaltungszuständigkeit nach untersteht, mit seinen fachlichen Aufgaben überhaupt nichts zu tun haben. Weiter ist die Tätigkeit des Klägers nach den näher begründeten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts schon wegen des inneren unlösbaren Zusammenhangs aller seiner Einzelaufgaben und ihrer ausschließlichen Übertragung auf den Kläger, wie es bei leitenden und überwachenden Funktionen naheliegt, tarifrechtlich einheitlich bewertbar, so daß die Annahme nur eines Arbeitsvorganges nach den getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Rechtsprechung des Senats in vergleichbaren Fällen entspricht (vgl. die Urteile des Senats vom 26. November 1980 - 4 AZR 809/78 -, [demnächst] AP Nr. 37 zu §§ 22, 23 BAT 1975, und 10. September 1980 - 4 AZR 692/78 -, [demnächst] AP Nr. 40 zu §§ 22, 23 BAT 1975, ferner BAG AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Es bestehen auch keine Bedenken dagegen, daß das Landesarbeitsgericht seiner diesbezüglichen rechtlichen Beurteilung die Tätigkeitsbeschreibung vom 21. Januar 1977 zugrundegelegt hat, obwohl der Anspruchszeitraum bereits im Jahre 1976 beginnt. Unstreitig schildert diese Tätigkeitsbeschreibung nämlich die Aufgaben des Klägers auch schon nach dem Stande des Jahres 1976.

Gleichwohl wird das Landesarbeitsgericht für seine erneute rechtliche Beurteilung auf den folgenden Gesichtspunkt hingewiesen: Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt und den Erörterungen des Senats mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung kann nicht ausgeschlossen werden, daß die Aufgaben des Klägers in gewissen Teilbereichen des von ihm zu

- 9 -



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



betreuenden Standortes, etwa wegen der jeweiligen Sicherheitsanforderungen oder im Hinblick auf das dort gelagerte militärische Gut, unterschiedliche Anforderungen beispielsweise an die Verantwortung des Klägers stellen bzw. eine besondere Bedeutung der Aufgabenstellung begründen. Sollte dies zutreffen, wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, daß selbst bei äußerer Ähnlichkeit und funktioneller Zugehörigkeit zum gleichen behördlichen Aufgabengebiet tariflich verschieden zu bewertende Tätigkeiten eines Angestellten nicht einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden können, soweit sie nach tatsächlichen Gesichtspunkten bei natürlicher Betrachtungsweise abgrenzbar sind (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 3. Juni 1981 - 4 AZR 1118/78- zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, sowie BAG AP Nrn. 33 und 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Vergütungsordnung zum BAT unterscheidet drei Gruppen von Meistern, für die sie jeweils in mehreren Vergütungsgruppen spezielle Tätigkeitsmerkmale enthält (vgl. die Übersicht von Spiertz in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 114 zu § 3 TOA). Dabei handelt es sich um die Handwerks- und Industriemeister (VergGr. VII Fallgruppe 27, VergGr. VI b Fallgruppe 23, VergGr. V c Fallgruppen 2 und 3 sowie VergGr. V b Fallgruppe 29), die allgemeinen Meister (VergGr. VII Fallgruppe 28, VergGr. VI b Fallgruppe 24, VergGr. V c Fallgruppe 4 sowie VergGr. V b Fallgruppe 29) und die Maschinenmeister (VergGr. VII Fallgruppe 29, VergGr. VI b Fallgruppe 25, VergGr. V c Fallgruppe 5 und VergGr. V b BAT Fallgruppen 30 und 31). Hiervon kommen vorliegend die Tätigkeitsmerkmale für allgemeine Meister und Industriemeister nicht in Betracht. Während der Kläger die Auffassung vertritt, auf ihn müßten die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Handwerksmeister angewendet werden und dem auch das Arbeitsgericht folgt, betrachtet die Beklagte den Kläger als "Maschinenmeister" im tariflichen Sinne, während das Landesarbeitsgericht diese Frage dahingestellt sein läßt.

Auszugehen ist dabei mit den Vorinstanzen von den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen des inzwischen außer Kraft getretenen Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a für Meister vom 8. Juli 1970, der nach Maßgabe von § 2 Abs. 1



- 10 -

Nr. 9 des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAG ab 1. Januar 1975 in Kraft gesetzt worden ist. Für den Anspruchszeitraum ab 1. April 1980 wird das Landesarbeitsgericht jedoch die mit dem Tarifvertrag vom 18. April 1980 eingetretenen Änderungen zu berücksichtigen haben.

Entgegen der Meinung der Beklagten und der vom Landesarbeitsgericht bejahten entsprechenden rechtlichen Möglichkeit ist der Kläger kein "Maschinenmeister" im tariflichen Sinne. Ein solcher muß nämlich schon nach den Merkmalen der Ausgangsfallgruppe der VergGr. VII BAT (Fallgruppe 29) "an Maschinenanlagen" beschäftigt werden, wobei die Tarifvertragsparteien in Ermangelung anderer aus dem Tarifwerk selbst ersichtlicher Gesichtspunkte von dem allgemein verwendeten Begriff des Maschinenmeisters ausgehen, worunter ein Arbeitnehmer verstanden wird, der für die Wartung der Maschinen bzw. Maschinenanlagen eines Betriebes verantwortlich ist (vgl. Meyers Enzyklopädisches Lexikon, Band 31, S. 1744; Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Sp. 2371). Maschinen und Maschinenanlagen hat der Kläger jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und seinem eigenen Vorbringen nicht zu betreuen. Sie mögen im Bereich des öffentlichen Dienstes etwa in kommunalen Elektrizitäts-, Gas- und Wasserwerken, Bädern, Kraftwerken und Schleusen vorkommen (vgl. BAG 1, 85 [91] = AP Nr. 1 zu § 3 TOA). Demgegenüber sind der Kläger und die ihm unterstellten Arbeitnehmer dafür verantwortlich, daß alle sanitären, Heizungs-, Wasser- und Elektroanlagen im Standortbereich, die keine Maschinen im allgemeinen sprachlichen und tarifrechtlichen Sinne sind, funktionieren und dementsprechend gewartet werden. Damit kommen die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Maschinenmeister für den Kläger nicht in Betracht.

Vielmehr ist der Kläger, wie er selbst und das Arbeitsgericht zutreffend annehmen, als Handwerksmeister im tariflichen Sinne anzusehen. Mit der von ihm abgelegten Meisterprüfung für das Elektroinstallationshandwerk erfüllt er die dafür erforderliche erste tarifliche Voraussetzung. Sowohl nach dem Tarifwortlaut als auch nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung verlangen die Tarifvertragsparteien bei einem "Handwerksmeister"

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



jedoch über die abgelegte Meisterprüfung in einem Handwerk hinaus, daß der Handwerksmeister auch als solcher beschäftigt wird. Dabei stellen insoweit Rechtsprechung und Schrifttum unterschiedliche Anforderungen. Während im Schrifttum die Auffassung vertreten wird, der Angestellte müsse grundsätzlich auch auf dem Fachgebiet tätig sein, in dem er die Meisterprüfung abgelegt habe (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, BAT, Vergütungsordnung BL, Anm. 131 II), läßt es die Rechtsprechung des Senats ausreichen, wenn der Angestellte zwar handwerklich tätig ist, dies jedoch auf einem anderen Gebiet als dem, in dem er die Meisterprüfung abgelegt hat (vgl. BAG AP Nr. 37 zu §§ 22, 23 BAT). Einer endgültigen Entscheidung über diese Streitfrage in ihrer vollen rechtlichen Tragweite bedarf es vorliegend nicht. Weitergehend ist nämlich der Kläger ohnehin auf seinem eigenen Fachgebiet der Elektroinstallation tätig. Außerdem übt er Überwachungs- und Leitungsfunktionen nur gegenüber Angehörigen artverwandter und seinem eigenen vergleichbarer bzw. fachlich verbundener Handwerksbereiche aus wie Klempnern, Schlossern und Heizungsfachleuten. Bei einer derartigen Aufgabenverknüpfung ist der Kläger aber jedenfalls nach dem Wortlaut wie nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmungen als Handwerksmeister anzusehen, zumal die dafür maßgebliche Protokollnotiz Nr. 17 lediglich eine angestelltenversicherungspflichtige handwerkliche Tätigkeit fordert.

Damit kommen für den Kläger im einzelnen die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale zur Anwendung, wonach zu vergüten sind nach

VergGr. VI b BAT Fallgruppe 23

Handwerksmeister...., soweit nicht anderweitig eingruppiert,

VergGr. V c BAT Fallgruppe 2

Handwerksmeister ..., sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind und nach

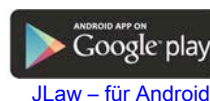
VergGr. V b BAT Fallgruppe 29

Handwerksmeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 2, 3 oder 4 herausheben.



Der Kläger erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 23. Wie die Revision mit Recht rügt, prüft das Landesarbeitsgericht aber nicht, ob der Kläger die qualifizierenden Merkmale der VergGr. V c BAT erfüllt. Darüber kann der Senat bezüglich der Merkmale der Fallgruppe 2 dieser Vergütungsgruppe trotz des insoweit bestehenden Beurteilungsspielraumes der Tatsacheninstanzen (vgl. BAG AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT 1975) aufgrund der Feststellungen der Vorinstanzen und der entsprechenden rechtlichen Ausführungen des Arbeitsgerichts selbst entscheiden. Danach liegt beim Kläger unbedenklich ungesichts der räumlichen Größe der von ihm zu betreuenden Liegenschaften und Anlagen, der Zahl der ihm unterstellten Arbeitnehmer und der Breite seiner Überwachungsfunktionen eine "große Arbeitsstätte" im Sinne der Erfordernisse der VergGr. V c BAT Fallgruppe 2 vor. Zudem werden dort auch weitere ihm unterstellte Handwerker und Facharbeiter beschäftigt (vgl. hierzu BAG AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT, mit weiteren Nachweisen). Daneben kommen für den Kläger auch noch die Merkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 3 in Betracht, was das Landesarbeitsgericht ggf. noch zu überprüfen haben wird.

Demgegenüber fordern die Merkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29 eine weitere dreifache Heraushebung, nämlich durch Umfang und Bedeutung der Tätigkeit sowie große Selbständigkeit. Damit fordern die Tarifvertragsparteien hier zunächst beim Umfang des Arbeitsgebietes ein solches, das, gemessen an den Erfordernissen der VergGr. V c BAT, quantitativ besonders breit, d.h. außergewöhnlich umfangreich und vielfältig sein muß, was notwendigerweise zugleich eine außergewöhnliche Vielfalt von Aufgaben umfaßt. Weiter muß sich die Bedeutung der Tätigkeit wesentlich aus den Merkmalen der VergGr. V c BAT herausheben, was sich im einzelnen etwa aus einer konkreten außergewöhnlichen Aufgabenstellung, den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich bzw. die Sicherheitsbelange der Bundeswehr und für die Lebensverhältnisse Dritter, etwa der Soldaten, ergeben kann. Hingegen kann hier - anders als bei anderen, allgemeiner gefaßten tariflichen Regelungen - die Bedeutung der Tätigkeit nicht mit



- 13 -

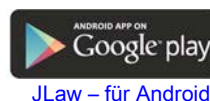
der Größe des Aufgabenkreises begründet werden, da der Umfang des Aufgabengebietes seitens der Tarifvertragsparteien in den Merkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29 zum eigenständigen Tätigkeitsmerkmal erhoben worden ist. Schließlich muß als drittes Merkmal noch eine wesentliche Heraushebung durch "große Selbstständigkeit" vorliegen. Dabei ist davon auszugehen, daß dem Begriff der Selbstständigkeit in der gesamten Anlage 1 a zum BAT ganz allgemein die rechtliche Bedeutung zukommt, daß je nach den Umständen der betreffenden Berufsgruppe eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der geschuldeten Leistungen einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenkreises gefordert werden muß (vgl. zu alledem BAG AP Nr. 22 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Angesichts der Breite der zuvor behandelten unbestimmten Rechtsbegriffe kommt bei ihrer Anwendung den Tatsachengerichten jeweils ein weiter Beurteilungsspielraum zu.

Die Revision rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht keine Ausführungen zu den Merkmalen der VergGr. V c BAT gemacht hat, auf die die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29 aufbauen. Damit ist mit der Revision nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht in Verkennung der Tarifsystematik bei der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29 insgesamt zu niedrige Anforderungen gestellt hat. Weiter rügt die Revision mit Recht, daß aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht ersichtlich ist, von welchen Rechtsbegriffen es bei den differenzierten Qualifikationsmerkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29 (Umfang und Bedeutung des Aufgabengebietes sowie Selbstständigkeit der Tätigkeit) ausgeht. Außerdem fehlt es insoweit, wie die Revision weiter zutreffend darlegt, an revisionsrechtlich überprüfbaren Begründungen seitens des Landesarbeitsgerichts. So kann die besondere Bedeutung der Tätigkeit des Klägers nicht, wie das Landesarbeitsgericht ganz allgemein ausführt, damit begründet werden, daß der Kläger bei der Bundeswehr tätig sei, denn diese allgemeine Rechtsfolge sehen die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte der Verteidigungsverwaltung nicht vor.

- 14 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Andererseits kann nach den bisherigen Ausführungen des Klägers gegenüber den Instanzgerichten und ihrer Erläuterung in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht ausgeschlossen werden, daß der Kläger die qualifizierenden Merkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29 erfüllt. Daher wird das Landesarbeitsgericht dies erneut unter Beachtung der zuvor aufgezeigten Rechtsgrundsätze zu überprüfen haben. Dabei wird es schließlich auch Bedacht darauf zu nehmen haben, daß sich möglicherweise die tarifliche Mindestvergütung des Klägers erst aus einer zusammenfassenden Betrachtung seiner Arbeitsvorgänge gemäß § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT herleiten läßt (vgl. BAG AP Nr. 33 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen).

Unbegründet ist die Klage jedoch im Hinblick auf den rechtlichen Gesichtspunkt eines Verstoßes der Beklagten gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da der Kläger die dafür erforderlichen Voraussetzungen nicht vorgetragen hat (vgl. das Urteil des Senats vom 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 -, [demnächst] AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen). Der Kläger hat nicht substantiiert behauptet, daß andere Angestellte, die dieselbe Tätigkeit wie er ausübten, aus willkürlichen oder sachfremden Gründen höher vergütet würden. Auf die Ergebnisse von Prozessen, die andere Angestellte gegen die Beklagte geführt haben, kann er sich schon wegen der beschränkten materiellen Rechtskraft von Zivilurteilen (§ 322 ZPO) nicht berufen. Außerdem hat der Kläger sich mit dem entsprechenden Gegenvorbringen der Beklagten nicht auseinandergesetzt.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Etzel hat Urlaub
Dr. Neumann

Dr. Feller

Jahnz

Dr. Börner



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

