

Aktenzeichen: 4 AZR 396/03
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 15. September 2004
- 4 AZR 396/03 -

I. Arbeitsgericht
Celle

Urteil vom 7. März 2002
- 1 Ca 693/01 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 17. Juni 2003
- 13 Sa 1015/02 E -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Lagerverwalters

Gesetze:

BAT 1975 §§ 22, 23 VergGr. IXb bis VIb des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT/BL; Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen Nr. 1 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Die Tätigkeit eines Lagerverwalters ist ein Arbeitsvorgang iSv. § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT und der Protokollnotizen zu dieser Tarifnorm.

2. Die Tätigkeit eines Geräteverwalters für Waffen-, ABC- sowie Informations- und Kommunikationswesen in einem Aus- und Fortbildungszentrum des Bundesgrenzschutzes fällt unter die besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in der Lagerhaltung. Für Angestellte mit dieser Tätigkeit gelten daher nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 396/03
13 Sa 1015/02 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. September 2004

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Görgens für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. Juni 2003 - 13 Sa 1015/02 E - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Vergütung des Klägers.

Der am 28. Februar 1958 geborene Kläger trat am 15. Februar 1995 als „vollbeschäftigter Angestellter“ in die Dienste der Beklagten. In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom selben Tage ist in § 2 vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis ua. nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung bestimmt. Nach § 4 des Arbeitsvertrages war der Kläger, der sich bei der Beklagten für die Stelle als „Geräteverwalter W/ABC/IuK“ (W = Waffenwesen; ABC = ABC-Wesen; IuK = Informations- und Kommunikationswesen) im Aus- und Fortbildungszentrum des Grenzschutzpräsidiums Nord (BGSAFZ N) beworben hatte und dafür eingestellt wurde, „in der Vergütungsgruppe VIII der Anlage 1a/1b zum BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT)“.

Als Geräteverwalter W/ABC/IuK beim BGSAFZ N in W hatte der Kläger nach der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 17. August 1995 folgende Tätigkeiten mit den nachgenannten Zeitanteilen an seiner Gesamtarbeitszeit auszuüben:

„5.1	Nachweisführung und Schriftverkehr	15 %
...		
5.2	Annahme und Ausgabe von Waffen, Gerät, IuK-Gerät, ABC-Schutzausstattung und sonstiger Verbrauchs- und Gebrauchsmaterialien	10 %
5.3	Gewährleistung der Vollständigkeit und Sicherheit der Bestände an Waffen, Munition und anderer polizeilicher Einsatzmittel	20 %
...		
5.4	Lagerung und Pflege sowie Gewährleistung der Einsatzfähigkeit von Waffen, Gerät, IuK-Gerät, Munition und ABC-Schutzausstattung	20 %
...		



5.5	Durchführung der Materialversorgung ...	5 %
5.6	Unterrichtung, Ausbildung bzw. Einweisung der Dienstanfänger in die Nutzung von Waffen, Gerät, IuK-Gerät und ABC-Schutzausstattung sowie zur Munitionsbehandlung	7 %
5.7	Durchführen logistischer Maßnahmen bei der Vor- und Nachbereitung von Schulschießen, Schießen unter einsatzmäßigen Bedingungen und Schießen geschlossener Einheiten/Teileinheiten einschl. Ü- berprüfung der anlaßbezogenen Schießsicherheit und Umsetzung dadurch erforderlicher Folgemaß- nahmen	10 %
5.8	Titelverwaltung der Titel 513 01 (Leistungsentgelte für Post- und Fernmeldedienstleistungen, Rundfunk- und Fernsehgebühren) und 513 92 (Kosten für Da- tenverübertragung)	2 %
5.9	Durchführen der Ausstattung mit IuK-Gerät bei der Ausbildung bzw. bei Einsätzen einschl. der Über- prüfung der Funktionsfähigkeit sowie Erstellung der erforderlichen Unterlagen	5 %
5.10	Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der ortsfesten Nebenstellen und der Telefax-Anlage ..."	6 %

Nach Ziff. 8.3 dieser Tätigkeitsdarstellung und -bewertung wurde die gesamte auszuübende Tätigkeit des Klägers nach VergGr. „VII Fallgruppe 1a, Teil I BAT (in der Einarbeitungszeit Verg. Gr. VIII BAT)“ bewertet. Dementsprechend wurde der Kläger von der Beklagten zunächst nach VergGr. VIII BAT vergütet. Dabei blieb es auch nach Ablauf der Probezeit am 15. August 1995.

Als Antwort auf ein Schreiben der Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 15. Februar 1996 - mit dem diese offenbar die Zahlung von Vergütung nach VergGr. VII BAT ab 16. August 1995 an den Kläger gefordert hatten -, teilte die Beklagte diesen mit Schreiben vom 4. März 1996 ua. Folgendes mit:

„...“

In der Sache der tarifgerechten Eingruppierung Ihres Mandanten, Herrn K, wurde zwischenzeitlich durch Erlass des Bundesministeriums des Innern vom 21. Februar 1996 eine abschließende Regelung getroffen. Durch die oberste Bundesbehörde wurde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen folgende übertarifliche Regelung vereinbart:



„Geräteverwalter W/ABC bei den Grenzschutzabteilungen und Schulen der Grenzschutzpräsidien als Verwalter von Waffenkammern werden nach der Vergütungsgruppe VIII und - in Anwendung des § 23 a BAT - nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe nach Vergütungsgruppe VII BAT vergütet, wobei den Angestellten bis dahin eine Vergütung nach Vergütungsgruppe VII BAT belassen bleibt.“

Entsprechend dieser (übertariflichen) Regelung erhält Ihr Mandant in Kürze einen Arbeitsvertrag nach Vergütungsgruppe VIII BAT, der in der Nebenabrede die übertarifliche Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII BAT beinhaltet.

Somit wird den Interessen Ihres Mandanten hinsichtlich der Vergütungszahlung nach Vergütungsgruppe VII BAT ab dem 16. August 1995 sowie der Differenzzahlung nach Vergütungsgruppe VIII BAT bis zum 15.08.1995 Rechnung getragen. Ich gehe deshalb davon aus, daß es in der Streitsache damit sein Bewenden hat.“

Mit Schriftsatz vom 1. Juli 1996 reichte der Kläger beim Arbeitsgericht Celle Klage ein mit dem Ziel festzustellen, dass ihm ab Ablauf der Probezeit am 15. August 1995 Vergütung nach der VergGr. VII BAT zustehe. Er verwies dabei zur Begründung auf die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 17. August 1995, wonach seine Tätigkeit den Anforderungen der VergGr. VII Fallgr. 1a BAT entspreche. Im Verlaufe des Rechtsstreits mit dem Aktenzeichen - 1 Ca 434/96 - Arbeitsgericht Celle legte die Beklagte dem Kläger einen Änderungsvertrag vor, der die Zahlung einer übertariflichen Vergütung an den Kläger nach VergGr. VII BAT ab 16. August 1995 vorsah. Der Kläger lehnte dessen Unterzeichnung mit Schreiben vom 12. November 1996 mit der Begründung ab, die Vergütung nach VergGr. VII BAT sei „nicht übertariflich, sondern tarifgerecht“. In dem daraufhin von den Parteien am 18. November 1996 abgeschlossenen Änderungsvertrag ist die Zahlung von Vergütung an den Kläger nach VergGr. VII BAT ab 16. August 1995 ohne den Zusatz, dass diese übertariflich sei, vereinbart. Daraufhin hat der entsprechend diesem Änderungsvertrag vergütete Kläger in dem Vorprozess der Parteien seine Klage zurückgenommen.

Seit dem 1. Januar 1998 führt der Kläger die Dienstpostenbezeichnung „Bearbeiter FEM (Führungs- und Einsatzmittel)“, von den Parteien auch „Angestellter FEM“ genannt. Die vom Kläger auszuübende Tätigkeit hat sich nicht geändert. Dies ergibt sich aus der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung der Beklagten vom 23. Februar 2000 - nicht, wie die Parteien angeben, vom 1. Januar 1998 -. In dieser gelangt die Beklagte unter Zugrundelegung eines - im Vergleich zu der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 17. August 1995 - anderen Zuschnitts der Arbeitsvorgänge zu der Bewertung, die



gesamte auszuübende Tätigkeit sei „mithin bewertet nach Vergütungsgruppe IXb, Fallgruppe 22, Teil I, BAT (Bewährungsaufstieg nach -2- Jahren in die Vergütungsgruppe IXa, Teil I BAT)“. Der Kläger bewertet diese Tätigkeitsdarstellung und -bewertung als internes Papier, das er nicht unterzeichnet hat und das nicht ordnungsgemäß unter Mitbestimmung des Personalrats zustande gekommen sei.

Mit Schreiben vom 30. Mai 2001 machte der Kläger gegenüber der Beklagten der Sache nach geltend, nach Ablauf der Bewährungszeit mit dem 15. August 2001 habe er Anspruch auf Vergütung nach VergGr. VIb BAT. Die Beklagte wies dies mit Schreiben vom 17. Juli 2001 zurück. Mit seiner Eingruppierungsfeststellungsklage verfolgt der Kläger diesen Anspruch weiter.

Er hat vorgetragen, bei der Einstellung sei ihm zugesagt worden, dass er Vergütung nach VergGr. VII BAT erhalte und nach sechsjähriger Bewährung Vergütung nach der VergGr. VIb BAT. Auf Grund einzelvertraglicher Zusage im Vorstellungsgespräch habe er deshalb den geltend gemachten Anspruch. Im Übrigen folge aus der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 17. August 1995, dass die übertragene Tätigkeit der VergGr. VII Fallgr. 1a BAT entspreche. Er habe die Einsatzbereitschaft des von ihm zu betreuenden Gerätes (ca. 1.700 Einzelartikel) zu erhalten, dessen Funktion und Zustand zu beurteilen. Es seien Sicherheitsüberprüfungen durchzuführen, die die Sicherheit des Nutzers bzw. dritter Personen gewährleisten. Erforderlich seien hierfür die fachspezifische Qualifikation und die fachtheoretische Ausbildung eines ausgebildeten Waffenmechanikers. Diese Tätigkeit sei nach VergGr. VII Fallgr. 1a BAT zu bewerten.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 16. August 2001 Vergütung nach VergGr. VIb BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, dem Kläger sei zwar bei seiner Einstellung mitgeteilt worden, dass er nach einer sechsmonatigen Einarbeitungszeit Vergütung nach VergGr. VII BAT erhalte. Damit sei ihm aber nur ihre damalige Rechtsauffassung über die tarifliche Einordnung mitgeteilt, eine übertarifliche Vergütung sei nicht zugesagt worden. Zu 70 % handele es sich bei der Tätigkeit des Klägers um die Tätigkeit eines Magazinverwalters bzw. Lagerverwalters. Diese Tätigkeit werde erfasst von der VergGr. IXb Fallgr. 22 BAT. Die gewährte Vergütung nach VergGr. VIII, Bewährungsaufstieg nach VergGr. VII BAT beruhe auf ü-



bertariflicher Eingruppierung. Ein Anspruch auf die vom Kläger geforderte Vergütung nach VergGr. VIb BAT kraft Bewährungsaufstiegs bestehe daher nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage mit Recht und mit im Wesentlichen zutreffender Begründung abgewiesen.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von Vergütung nach VergGr. VIb BAT.

1. Der Kläger ist nicht in der VergGr. VIb BAT eingruppiert, seine Forderung demzufolge nicht tarifgemäß.

a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Beklagte geltenden Fassung (BAT/BL).

b) Der Klage kann daher nur stattgegeben werden, wenn in der Gesamtarbeitszeit des Klägers im tariflich geforderten Umfang Arbeitsvorgänge anfallen, die im streitigen Anspruchszeitraum die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VIb BAT erfüllen (§ 22 Abs. 2 BAT).

c) Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Tätigkeit des Klägers den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter und -vorsteher - nachfolgend zusammenfassend kurz: für Angestellte in der Lagerhaltung - unterfällt oder ob er nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst eingruppiert ist. Die von der Beklagten für einschlägig gehaltenen besonderen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in der Lagerhaltung lauten - ohne die für den Rechtsstreit nicht bedeutsamen diesbezüglichen Protokollnotizen -:



„Vergütungsgruppe IXb

...

22. Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter.

...

Vergütungsgruppe VIII

...

27. Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteher. *

...

Vergütungsgruppe VII

...

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind, nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

...

26. Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern. *

...

Vergütungsgruppe VIb

...

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.

...“

Der Kläger zieht hingegen die nachstehenden allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst zur Begründung seines Vergütungsanspruchs heran:

„Vergütungsgruppe VII

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründli-



cher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.) *

...

Vergütungsgruppe VIb

...

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

...“

d) Die Eingruppierung des Klägers bestimmt sich, wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Beklagten mit Recht angenommen hat, nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Lagerhaltung. Denn in seiner Tätigkeit fallen überwiegend und damit zeitlich mindestens zur Hälfte (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT) Arbeitsvorgänge an, die Tätigkeiten beinhalten, die in den genannten besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind.

aa) Unter einem Arbeitsvorgang iSv. § 22 Abs. 2 BAT iVm. den Protokollnotizen zu dieser Tarifnorm ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten 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 (zB 22. Juli 1998 - 4 AZR 99/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 255 = EzBAT BAT §§ 22, 23 B. 7 Justizdienst VergGr. Vc Nr. 2 mwN). Bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge kommt es entscheidend auf die jeweiligen Arbeitsergebnisse an (ständige Rechtsprechung des Senats, zB 24. September 1997 - 4 AZR 431/96 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 226 = EzBAT BAT §§ 22, 23 F. 1 Sozialdienst VergGr. IVb Nr. 41). Dabei ist es zwar rechtlich möglich, dass die gesamte Tätigkeit des Angestellten nur einen einheitlichen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer rechtlichen



Bewertung zugänglich ist. Tatsächlich trennbare Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden (*Senat 22. Juli 1998 - 4 AZR 99/97 - aaO mwN*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat eine Bestimmung der Arbeitsvorgänge in der Tätigkeit des Klägers nicht vorgenommen. Es hat lediglich die Frage aufgeworfen, ob die gesamte Tätigkeit des Klägers als Bearbeiter FEM entsprechend der Rechtsprechung des Senats zur Eingruppierung eines Lagerverwalters/Lagervorstehers (*25. März 1981 - 4 AZR 1026/78 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 43*) als ein einziger Arbeitsvorgang im Tarifsinne angesehen werden könne. Es hat diese Frage aber offen gelassen, weil es die Klage unabhängig vom Zuschnitt der Arbeitsvorgänge in der Tätigkeit des Klägers für unbegründet gehalten hat. Auch das Arbeitsgericht hat eine Bestimmung der Arbeitsvorgänge nicht vorgenommen, weil es die Klage nach den besonderen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislastverteilung bei der sog. korrigierenden Rückgruppierung wegen unzureichender Darlegung der Fehlerhaftigkeit der - mit dem Bewährungsaufstieg verbundenen - Eingruppierung des Klägers durch die Beklagte als begründet angesehen hat.

cc) Es ist unschädlich, dass die Vorinstanzen die Arbeitsvorgänge in der Tätigkeit des Klägers nicht bestimmt haben. Denn der Senat kann nach seiner ständigen Rechtsprechung die Arbeitsvorgänge selbst bestimmen (*zB 22. Juli 1998 - 4 AZR 99/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 255 = EzBAT BAT §§ 22, 23 B. 7 Justizdienst VergGr. Vc Nr. 2*). Die dazu erforderlichen Tatsachen ergeben sich aus dem Inhalt der Tätigkeitsbeschreibung vom 17. August 1995, der vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden ist und auf den der Kläger seinen Anspruch stützt.

(1) Nach den oben dargelegten Grundsätzen zu den Merkmalen des Arbeitsvorgangs iSd. BAT ist die Führung eines Lagers ein Arbeitsvorgang im Tarifsinne. Dies entspricht der Rechtsprechung des Senats zur Eingruppierung von Angestellten nach Funktionsmerkmalen im Allgemeinen (*zB 29. November 2001 - 4 AZR 736/00 - BAGE 100, 35 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 288 = EzA ArbZG § 7 Nr. 3 mwN*) und insbesondere auch zu derjenigen eines Lagerverwalters/Lagervorstehers (*25. März 1981 - 4 AZR 1026/78 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 43*). Die zitierte Entscheidung betraf den Verwalter eines Materiallagers an einer Universität, dessen Tätigkeit zu 70 % aus Verwaltungsaufgaben, zu 30 % aus Lagerarbeiten bestand. Der Senat hat ausgeführt, Arbeitsergebnis der Tätigkeit eines Lagerverwalters/Lagervorstehers sei die Führung



des Lagers, alle damit verbundenen Einzeltätigkeiten des Klägers (jenes Rechtsstreits), sowohl seine Verwaltungsaufgaben als auch seine manuellen Arbeiten, dienen dem Arbeitsergebnis der Führung des Lagers und seien mit ihm untrennbar verbunden. Wollte man bestimmte Einzeltätigkeiten des Klägers als besondere Arbeitsvorgänge abtrennen, würde das Arbeitsergebnis „Führung eines Warenlagers“ in tarifwidriger Weise aufgespalten. Dies widerspräche dem Begriff des Arbeitsvorgangs, der nach Arbeitsergebnissen unterscheide. Da alle Tätigkeiten des Klägers zum Arbeitsergebnis „Führen eines Warenlagers“ gehörten, stünden die Zusammenhangstätigkeiten damit zugleich fest. Die Übertragung dieser Tätigkeiten auf einen Angestellten entspreche auch einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsübung und werde von den Tarifvertragsparteien durch die Normierung entsprechender Tätigkeitsmerkmale sogar vorausgesetzt. Die Tätigkeit sei nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbar, da nur der Kläger sie verrichte. Sie sei auch rechtlich selbständig bewertbar, wie die tariflichen Tätigkeitsmerkmale des Lagerverwalters (VergGr. IXb Fallgr. 22 BAT) und des Lagervorstehers (VergGr. VIII Fallgr. 27 BAT) ausdrücklich auswiesen.

(2) Danach bilden jedenfalls die in der Arbeitsplatzbeschreibung vom 17. August 1995 als „Arbeitsvorgänge“ 5.2 bis 5.5 aufgeführten Teiltätigkeiten des Klägers einen Arbeitsvorgang im Tarifsinn, nämlich die Führung des beim BGSAFZ N bestehenden Lagers an Waffen, ABC- und IuK-Gerät, kurz: „Führung des Materiallagers“. Dieser Arbeitsvorgang belegt 55 % der gesamten Arbeitszeit des Klägers und bestimmt damit gem. § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT seine Eingruppierung, denn die genannten Teiltätigkeiten dienen nach dem vom Kläger nicht bestrittenen Inhalt der Tätigkeitsbeschreibung vom 17. August 1995 ausschließlich der Führung des Materiallagers. Dies gilt auch für die technischen Aufgaben des Klägers wie das Überwachen der Einsatzfähigkeit des Materials und Melden von ggf. festgestellten Fehlern und Schäden, Veranlassen erforderlicher Instandsetzungsarbeiten oder der Aussonderung von fehlerhaftem Material. Es kommt daher nicht darauf an, ob die einen Bestandteil dieses Arbeitsvorgangs bildenden in der Teiltätigkeit Nr. 5.1 enthaltenen „typischen Lagertätigkeiten“ 10 % der Gesamtarbeitszeit des Klägers ausmachen, wie das Landesarbeitsgericht - ohne tatsächliche Grundlage, wie die Revision wohl mit Recht rügt - angenommen hat.

Nicht zu dem Arbeitsvorgang „Führung des Materiallagers“ gehören diejenigen Tätigkeiten des Klägers, die anderen eigenständigen Arbeitsergebnissen dienen. Dies sind insbesondere die in der Arbeitsplatzbeschreibung vom 17. August 1995 unter 5.6



bis 5.10 aufgeführten Teiltätigkeiten, wie zB die Ausbildung und Einweisung der Dienstanfänger in die Nutzung von Waffen, ABC-Schutzausstattung und IuK-Gerät, die Titelverwaltung Leistungsentgelt für Post- und Fernmeldedienstleistungen, Rundfunk- und Fernsehgebühren sowie die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der ortsfesten Nebenstellen und der Telefaxanlage. Diese sind nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbar und rechtlich selbständig bewertbar. Aus welchen Arbeitsvorgängen diese Teiltätigkeiten bestehen, kann dahinstehen.

e) Die Verfahrensrüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht hätte im Rahmen der Einordnung und Bewertung des „Arbeitsvorgangs“ 1 iSd. Tätigkeitsbeschreibung vom 17. August 1995 (Nachweisführung und Schriftverkehr) ebenso wie der „Arbeitsvorgänge 5.2 - 4“ den Parteien Gelegenheit zur Sachaufklärung und entsprechendem Sachvortrag hinsichtlich des Zeitanteils der jeweiligen Einzeltätigkeiten im Rahmen des „Arbeitsvorgangs“ geben müssen, geht fehl. Da sämtliche Einzeltätigkeiten in den unter Ziff. 5.2 bis 5.4 - und auch in Ziff. 5.5 - der Tätigkeitsbeschreibung vom 17. August 1995 aufgeführten Teiltätigkeiten des Klägers der Führung des Materiallagers beim BGSAFZ N dienen, kommt es auf deren Zeitanteile an der jeweiligen Teiltätigkeit der Ziff. 5.2 bis 5.5 und auch an der Gesamtarbeitszeit des Klägers nicht an.

f) Damit ist der Kläger nicht in der VergGr. VIb BAT eingruppiert. Nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Lagerhaltung ist nur der Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern (VergGr. VII Fallgr. 26 BAT) nach neunjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit gem. VergGr. VIb Fallgr. 2 BAT in der letztgenannten Vergütungsgruppe eingruppiert. Diese Eingruppierung setzt nach der bereits in anderem Zusammenhang behandelten Entscheidung des Senats vom 25. März 1981 (- 4 AZR 1026/78 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 43) - auch - die Unterstellung zumindest eines anderen Bediensteten voraus. Daran hält der Senat fest. Das Vorliegen dieser Voraussetzung ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

g) Ob die Führung des Materiallagers beim BGSAFZ N gründliche und vielseitige Fachkenntnisse iSd. VergGr. VII Fallgr. 1a/VergGr. VIb Fallgr. 1b BAT erfordert, ist nicht zu prüfen. Denn diese Tätigkeitsmerkmale gelten gem. Nr. 1 Abs. 1 Satz 1 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht für Angestellte, deren Tätigkeit außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgr. 1 und 1a bis 1e des Allgemeinen Teils in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist. Dies ist, wie hier ausgeführt, der Fall.



h) Zu einer Tarifkorrektur der vom Kläger als unbefriedigend empfundenen Tarifregelung sind die Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt. Darauf hat das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen.

2. Der Kläger hat auch keinen vertraglichen Anspruch auf - übertarifliche - Vergütung nach VergGr. VIb BAT.

Es kann dahinstehen, ob dem Kläger bei Abschluss des Arbeitsvertrages vom 15. Februar 1995 zugesichert worden ist, er werde nach Ablauf der tariflichen Bewährungszeit Vergütung nach VergGr. VIb BAT erhalten. Denn die Parteien haben bezüglich der Vergütung des Klägers am 18. November 1996 eine Vertragsänderung vereinbart, die eine etwa bei Abschluss des Arbeitsvertrages getroffene Vergütungsvereinbarung abgelöst hat. Diese Vereinbarung beinhaltet lediglich die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Vergütung nach VergGr. VII BAT, nicht aber derjenigen nach VergGr. VIb BAT nach Bewährung. Daran ändert nichts, dass die Parteien bezüglich der Erfüllung der Anforderungen der VergGr. VII BAT unterschiedlicher Auffassung waren: Die Beklagte hatte vor Abschluss des Änderungsvertrages dem Kläger gegenüber den Standpunkt vertreten, er sei als Verwalter einer Waffenkammer in VergGr. VIII BAT eingruppiert, solle aber übertariflich nach VergGr. VII BAT vergütet werden, während der Kläger die Vergütung nach VergGr. VII BAT als tarifgerecht ansah. Die Beklagte hat sich zwar nicht mit ihrem Bestreben durchgesetzt, die vereinbarte Vergütung nach der VergGr. VII BAT im Vertragstext ausdrücklich als „übertarifliche Vergütung“ zu bezeichnen. Der Sache nach handelt es sich aber, wie unter 1 ausgeführt, bei der im Änderungsvertrag vereinbarten Vergütung um eine übertarifliche Vergütung. Dies war auch - wie ausgeführt - der damalige Standpunkt der Beklagten, die diesen dem Kläger vor Abschluss des Änderungsvertrages unmissverständlich offenbart hatte. Dass die im Änderungsvertrag getroffene Vereinbarung der Zahlung von Vergütung nach VergGr. VII BAT auch die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der höheren Vergütung nach der über einen Bewährungsaufstieg erreichbaren VergGr. VIb BAT beinhalten sollte, behauptet der Kläger selbst nicht. Vielmehr war es nach seinem eigenen Vortrag sein Ziel, durch den Verzicht auf die Benennung der Vergütung nach VergGr. VII BAT als „übertarifliche Vergütung“ seinen vermeintlichen seinerzeitigen tariflichen Anspruch festzuschreiben.



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

Der Vorsitzende Richter
am Bundesarbeitsgericht
Schliemann ist seit dem
8. Juli 2004 Justizminister
des Freistaates Thüringen.
Bott

Wolter

Bott

Jungermann

Görgens

