

Aktenzeichen: 4 AZR 411/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. Oktober 1984

- 4 AZR 411/82 -

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Urteil vom 9. Oktober 1981

- 6 Ca 3445/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. Mai 1982

Frankfurt am Main

- 9 Sa 1252/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Küchenlehrmeisters

Gesetz:

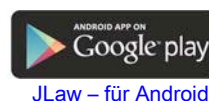
BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V b Fallgruppe 29 und VergGr. V c Fallgruppe 4; Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen Nr. 5 (Küchenlehrmeister bei Wehrbereichsverwaltung)

Leitsätze:

1. Angestellte mit Ausbildungs- und Fortbildungsaufgaben außerhalb eines Schulbetriebes oder einer vergleichbaren Einrichtung sind keine "Lehrkräfte" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen. Küchenlehrmeister der Wehrbereichsverwaltungen sind deshalb nicht als "Lehrkräfte" anzusehen.
2. Bezüglich der Küchenlehrmeister besteht eine unbewußte Tariflücke. Zu ihrer Schließung sind die Tätigkeitsmerkmale für Meister (VergGr. VII Fallgruppe 28 bis VergGr. V b Fallgruppe 29) heranzuziehen.
3. Die Größe der Arbeitsstätte (VergGr. V c Fallgruppe 4) kann sich auch aus der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer, der Größe der technisch-maschinellen Ausstattung sowie aus besonderen betriebsorganisatorischen Gründen ergeben. Eine "große Arbeitsstätte" kann auch vorliegen, wenn ein Küchenlehrmeister nach einheitlichen Grundsätzen in einer großen Zahl von Truppenküchen an verschiedenen Orten Aufsichts- und Kontrolltätigkeiten auszuführen hat.



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



4 AZR 411/82

9 Sa 1252/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
10. Oktober 1984

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. Mai 1982 - 9 Sa 1252/81 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft angehörende Kläger bestand im Jahre 1975 die Prüfung als Küchenmeister. Am 16. September 1968 trat er in die Dienste der Beklagten. Seit dem 1. August 1975 wird er bei ihr bei der Wehrbereichsverwaltung IV als Küchenlehrmeister (neuerdings als "Küchenfachberater" bezeichnet) beschäftigt. Seit 1. Oktober 1981 wird der Kläger nach VergGr. V b BAT vergütet.

Dem Kläger obliegen die Aus- und Fortbildung des zivilen und militärischen Küchenpersonals bezüglich des rationellen Einsatzes des Personals, der Verwendung der Küchenmaschinen, der Vor- und Zubereitung der Lebensmittel, der Konservierungsarten, der Koch-, Back- und Bratverfahren sowie der Diät- und Schonkost, die Aus- und Fortbildung der Sachbearbeiter für Verpflegung, der Küchenbuchhalter und des sonstigen Küchenfachpersonals in der Erstellung von Verpflegungsplänen und Speisezetteln, in Fragen des Lebensmittelrechts, der Hygiene- und Unfallverhütungsvorschriften, die Ausbildung und Durchführung der praktischen und theoretischen Prüfung der zivilen Küchenmeister und Beiköche, die Erstellung entsprechender Prüfungsunterlagen, die Überprüfung der Fachkenntnisse solcher Köche, die in den stationären Küchen der Bundeswehr in das Angestelltenverhältnis übernommen werden sollen, die Erarbeitung neuer Rezepturen und Kochanweisungen, die Auswertung der Verpflegungspläne, die küchenfachliche Mitwirkung bei der Planung neuer Wirtschaftsgebäude und der Modernisierung von Altbauküchen, die praktische Ausbildung und Unterweisung alliierter militärischen Fachpersonals in Fragen der Einsatz- und Frischverpflegung nach deutschen Verpflegungsplänen, die Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen sowie Verwaltungsaufgaben in seinem Dienstbereich.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat der Kläger mit seiner am 6. August 1981 erhobenen Klage die Beklagte für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 1979 auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen den VergGruppen V c und V b BAT in Höhe von 1.131,94 DM nebst 4 v.H. Zinsen seit Klagezustellung



in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, er sei keine "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen. Seine Aus- und Fortbildungstätigkeit finde nämlich nicht innerhalb eines Schulbetriebes statt. Damit sei die Vergütungsordnung zum BAT für ihn heranzuziehen. Hinsichtlich seiner Tätigkeit bestehe auch keine bewußte Tarifrücke. Wie in anderen vergleichbaren Fällen seien für ihn vielmehr die allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst der jeweils ersten Fallgruppen der Vergütungsordnung heranzuziehen. Mit seinen Aufgaben erfülle er schon seit dem Jahre 1975 die Erfordernisse der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 a. Da er zumindest in einem weiteren Sinne eine Verwaltungstätigkeit ausübe, könnten bei ihm die Tätigkeitsmerkmale für Meister keine Anwendung finden. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
1.131,94 DM nebst 4 v.H. Zinsen seit Klage-
zustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Der Kläger sei als "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen anzusehen. Schon deswegen gelte die Vergütungsordnung des BAT für ihn nicht. Zumindest seit der entsprechenden Tarifänderung des Jahres 1979 bestehe diese Rechtslage. Da im übrigen bezüglich der Küchenlehrmeister eine bewußte Tarifrücke vorliege, richte sich die Vergütung des Klägers ausschließlich nach den bestehenden Eingruppierungserlassen. Danach sei er im Anspruchszeitraum zutreffend eingruppiert gewesen. Selbst wenn man das Vorliegen einer bewußten Tarifrücke verneine, sei die Klage nicht begründet. Das gelte unabhängig davon, ob man für den Kläger die Merkmale für den allgemeinen Verwaltungsdienst oder diejenigen für Meister heranziehe. Er erfülle nämlich weder die Erfordernisse der Fallgruppe 1 a noch die der Fallgruppe 29 der VergGr. V b BAT.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt.
Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten



unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen, da es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt.

Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten beiderseitigen Tarifbindung gilt der BAT zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits zunächst einmal davon ab, ob die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Klägers ausmachende Arbeitsvorgänge den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT), wobei von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen ist (vgl. das Urteil des Senats vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dazu haben beide Vorinstanzen keine Ausführungen gemacht, während die Beklagte aus ihrer Sicht die Arbeitsvorgänge des Klägers zusammengestellt (Bl. 109 der Vorakten) und dieser sich dieser Beurteilung auch hinsichtlich der Zeitanteile angeschlossen hat. Zwar hat grundsätzlich der Senat die rechtliche Möglichkeit, die Arbeitsvorgänge des Klägers selbst festzulegen (vgl. das Urteil des Senats vom 15. Februar 1984 - 4 AZR 264/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das ist jedoch vorliegend nicht erforderlich, da die Klage aus anderen Gründen unbegründet ist. Im übrigen steht fest, daß der Kläger ganz überwiegend mit Fortbildungs- und Ausbildungsaufgaben in seiner spezifischen Funktion als Küchenlehrmeister beschäftigt wird.

Zutreffend weist die Revision darauf hin, daß der Kläger entgegen der auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Rechtsauffassung der Beklagten keine "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und schon



- 5 -

deswegen aus der Vergütungsordnung zum BAT ausgenommen ist, während das Landesarbeitsgericht diese Rechtsfrage offen läßt. Dabei geht der Senat aufgrund des unstreitigen Sachvortrages beider Parteien davon aus, daß der Kläger zum überwiegenden Teil seiner Gesamtarbeitszeit und insgesamt schwerpunktmäßig mit der Aus- und Fortbildung zivilen und militärischen Küchenfachpersonals, der Verpflegungssachbearbeiter, Küchenbuchhalter und von alliierterem Fachpersonal in verpflegungs- und küchentechnischen Fragen sowie damit unmittelbar zusammenhängenden Aufgaben beschäftigt wird. Damit übt der Kläger zwar eine Ausbildungstätigkeit aus. Gleichwohl ist er jedoch nicht als "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen anzusehen. Nach der früheren Rechtsprechung des Senats waren als solche nur Angestellte anzusehen, bei denen für ihre Tätigkeit die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes maßgeblich war, womit nur der Schulbetrieb der den Schulgesetzen der Bundesländer unterliegenden allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen gemeint war (vgl. BAG 38, 221, 225 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG 34, 173, 176 = AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAG 25, 268, 272 = AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT sowie die weiteren Urteile des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, 26. Februar 1975 - 4 AZR 225/74 - AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT und 9. September 1981 - 4 AZR 59/79 - AP Nr. 48 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Nachdem jedoch die Tarifvertragsparteien, denen diese Begriffsbestimmung des Senats zu eng erschien, durch den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT vom 6. Februar 1979 mit Wirkung vom 1. Januar 1979 an den Geltungsbereich der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen auf alle Lehrkräfte erweitert haben, auch soweit sie nicht unter die Sonderregelung 2 1 fallen, sollen nunmehr von dieser Tarifnorm auch Lehrkräfte erfaßt werden, die wie die Lehrkräfte der Schulen der Bundeswehr, der Verwaltungs- und Sparkassenschulen, der Musikschulen und Katastrophenschutzschulen der Länder eine Lehrtätigkeit in einem Schulbetrieb

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

ausüben, der nicht den Schulgesetzen der Bundesländer unterfällt und auch nicht vom allgemeinen verwaltungsrechtlichen Begriff der Schule erfaßt wird (vgl. BAG 38, 221, 225 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die von der Anlage 2 1 Nr. 1 Abs. 2 ausgenommenen Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung zur Ausbildung und Fortbildung fallen damit jetzt auch unter die Ausnahme der Vorbemerkung Nr. 5.

Gleichwohl läßt die Tarifänderung jedoch hinreichend deutlich erkennen, daß nunmehr entgegen dem Vorbringen der Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit nicht alle Angestellten mit irgendwelchen Ausbildungsaufgaben aus dem Geltungsbereich der Vergütungsordnung zum BAT ausgeschlossen sein sollen. Den Tarifvertragsparteien ist nämlich geläufig, daß im gesamten öffentlichen Dienst Kenntnisse und Fertigkeiten auch außerhalb eines verselbständigten und organisierten Schulbetriebes vermittelt werden, wie es etwa bei der Ausbildung der Stationsreferendare durch Richter und der Ausbildung von Beamtenanwärtern und Auszubildenden der Verwaltung durch Verwaltungsbeamte oder entsprechende Angestellte der Fall ist, wobei häufig deren eigentliche Tätigkeit und die zugleich am Arbeitsplatz stattfindende Ausbildung praktisch voneinander überhaupt nicht zu trennen sind. Derartige Ausbildungstätigkeiten am Arbeitsplatz oder in Verbindung damit, die nicht einem Schulbetrieb oder einer damit vergleichbaren Einrichtung eingegliedert sind, sollen auch nach der Tarifänderung nicht von der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen erfaßt werden (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, VergO, Anm. 4). Vielmehr gehört auch nach der Tarifänderung zum Begriff der "Lehrkraft", daß der betreffende Angestellte im Rahmen eines Schulbetriebes oder einer entsprechenden Einrichtung Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, womit die Tarifvertragsparteien zugleich an den fachpädagogischen Begriff der "Lehrkraft" anknüpfen, wonach als "Lehrkraft" ein Lehrer als Teil der Lehrerschaft einer Schule angesehen wird (vgl. Meyers Enzyklopädisches Lexikon, Band 31, S. 1654). Dem hat auch schon die bisherige Senatsrechtsprechung Rechnung getragen. Während danach aufgrund seiner Eingliederung in den Schulbetrieb ein Lehrmeister an einem staatlichen Schulzentrum als "Lehrkraft" anzusehen ist (vgl. das Urteil des Senats vom 21. März 1984 - 4 AZR 42/82 -, zur Ver-



- 7 -

öffentlichung vorgesehen), trifft das auf einen Angestellten nicht zu, der bei einem Amtsgericht ohne Eingliederung in einen Schulbetrieb oder eine vergleichbare Einrichtung Kanzleilehrlinge ausgebildet hat (vgl. BAG 25, 268, 272 = AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT sowie das Urteil des Senats vom 26. Januar 1972 - 4 AZR 104/71 - AP Nr. 48 zu §§ 22, 23 BAT).

Zwar ist es denkbar, daß die Tätigkeit des Klägers auch in einem Schulbetrieb ausgeführt werden könnte, sofern er etwa in einer Schule der Bundeswehr für Verpflegungspersonal eingesetzt wäre. Unstreitig ist das jedoch beim Kläger nicht der Fall. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besucht der Kläger vielmehr nach und nach die Truppenküchen der einzelnen Bundeswehrstandorte, führt dort die für ihn vorgeschriebenen Überprüfungen durch und kommt dann jeweils in den einzelnen Truppenküchen oder nahegelegenen anderen Räumen seiner Ausbildungsaufgabe nach. Anders ist das bei seiner konkreten Aufgabenstellung auch nicht möglich. Damit aber ist der Kläger aus den dargelegten Gründen trotz seiner spezifischen Ausbildungsaufgaben nicht als "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen anzusehen. Ohne daß es darauf ankommt, würde ihm, da er seine Tätigkeit als Küchenlehrmeister schon seit dem Jahre 1975 ausübt, ohnehin sein früherer rechtlicher Status, wonach er aus anderen Gründen nicht als "Lehrkraft" anzusehen war, jedenfalls trotz der Tarifänderung erhalten bleiben (vgl. BAG 38, 221, 225 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975), worauf auch die Revision zutreffend hinweist.

Entgegen den Ausführungen der Revisionserwiderung, die die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat weiter vertieft hat, liegt für die Aufgaben des Klägers, obwohl es dafür keine speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale gibt, auch keine bewußte Tariflücke vor. Vielmehr ist von einer bewußten Tariflücke nur dann auszugehen, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewußt tariflich ungeregelt lassen und dies in einer entsprechenden Auslassung seinen Ausdruck findet, wobei die Unterlassung der



Regelung ihren Grund auch darin haben kann, daß die Tarifvertragsparteien sich über die betreffende Frage nicht haben einigen können (vgl. das Urteil des Senats vom 29. August 1984 - 4 AZR 309/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Demgegenüber liegt für die Küchenlehrmeister der Bundeswehrverwaltung wie bei den eigentlichen Küchenmeistern eine unbewußte Tariflücke vor, die die Gerichte für Arbeits-sachen zu schließen haben (vgl. BAG 32, 364, 369 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dabei ist davon auszugehen, daß es sich beim Küchenpersonal der Truppenküchen um einen Personenkreis handelt, dessen Notwendigkeit für die Soldaten und die Verteidigungsverwaltung offenkundig und dessen Existenz jedermann geläufig ist. Schon dieser praktische Gesichtspunkt spricht bei den Küchenmeistern und Küchenlehrmeistern gegen eine bewußte Tariflücke. Außerdem soll der BAT nach dem Willen der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes dessen Angestellten-tätigkeiten umfassend erfassen. Daher pflegen es die Tarifvertragsparteien auch jeweils deutlich zu sagen, wenn sie unter Abweichung von dem Grundsatz der Allgemeingültigkeit des BAT bestimmte Tätigkeiten - wie etwa die der "Lehrkräfte" nach der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen - aus der Geltung der Vergütungsordnung ausschließen wollen. Schließlich bedarf im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eine Tarifnorm, die tarifliche Rechte entzieht und Arbeitnehmer aus einer tariflichen Vergütungsordnung ausschließt, besonderer Klarheit und Deutlichkeit (vgl. BAG 38, 221, 226 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revisionserwiderung greifen nicht durch. Die Existenz und die Anwendung von Eingruppierungserlassen besagen für sich allein überhaupt nichts über das Vorliegen einer Tariflücke und können daher auch entgegen den Andeutungen des Landesarbeitsgerichts nicht als Anhaltspunkt dafür in Betracht kommen, ob für die Küchenlehrmeister eine bewußte Tariflücke vorliegt (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 29. August 1984 - 4 AZR 309/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Erst recht fehlt geht der Hinweis



der Revisionserwiderung, Eingruppierungserlasse könnten bestehendes Tarifrecht "verdrängen". Das ist schon angesichts des unmittelbaren und zwingenden Charakters der Tarifnormen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) nicht möglich. Dabei kommt es insoweit auch nicht darauf an, ob die Geltung der Eingruppierungserlasse - wie vorliegend - einzelvertraglich vereinbart worden ist oder nicht. Liegt eine entsprechende einzelvertragliche Vereinbarung vor, dann kommt ihr allenfalls dann rechtliche Bedeutung zu, wenn die betreffenden Angestellten wie die "Lehrkräfte" aus der Vergütungsordnung zum BAT ausgeschlossen oder die Eingruppierungserlasse günstiger sind als die in Betracht kommenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale (§ 4 Abs. 3 TVG).

Bei der Schließung der bezüglich der Küchenlehrmeister bestehenden unbewußten Tariflücke ist wie bei den Küchenmeistern darauf abzustellen, wie in der Vergütungsordnung zum BAT artverwandte und vergleichbare Tätigkeiten bewertet werden (vgl. BAG 32, 364, 370 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Dafür kommen vorliegend entgegen der Auffassung der Revision und den ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale der jeweils ersten Fallgruppen des Teils I der Vergütungsordnung nicht in Betracht, weil der Kläger keine der Verwaltung zugehörige Tätigkeit ausübt, wovon mit Recht auch das Landesarbeitsgericht ausgeht.

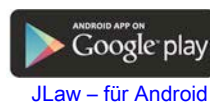
Zutreffend weist die Revision darauf hin, daß der Senat die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst im Sinne einer extensiven Auslegung und einer allgemeinen Auffangfunktion in ständiger Rechtsprechung auch für neue und solche Aufgaben herangezogen hat, die nicht zu den eigentlichen behördlichen und herkömmlichen Verwaltungsaufgaben im engeren Sinne zählen, was beispielsweise für Dokumentare, Güteprüfer und Angestellte mit Aufgaben im Naturschutz zutrifft (vgl. die Urteile des Senats vom 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse



vorgesehen, 21. März 1984 - 4 AZR 76/82 -, ebenfalls zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 3. Juni 1981 - 4 AZR 1118/78 - AP Nr. 45 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Hingegen ist die Heranziehung der allgemeinen Merkmale für den Verwaltungsdienst dann rechtlich nicht mehr möglich, wenn die Aufgaben des Angestellten zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Behörden, Dienststellen und Institutionen keinen unmittelbaren Bezug mehr haben und fachlich anderen, selbständigen Aufgabengebieten zugehören, wie das bei den allgemeinen Küchenmeistern der Bundeswehr der Fall ist (vgl. BAG 32, 364, 370 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Auch die Funktion des Küchenlehrmeisters ist gegenüber den eigentlichen Aufgaben des Bundeswehr und der Verteidigungsverwaltung - wie etwa auch die Aufgaben des Sanitätsdienstes - derart verselbständigt und vom Zweck der Streitkräfte und ihrer Verwaltung losgelöst, daß eine Heranziehung der allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst nicht in Betracht kommt. Dabei verkennt der Senat nicht, daß der Küchenlehrmeister - anders als der gewöhnliche Küchenmeister in einer Truppenküche - nicht einem konkreten Küchenbetrieb vorsteht und darin selbst tätig ist. Wenn der Kläger demgegenüber ziviles und militärisches Küchenpersonal in diesem Aufgabenbereich fortbildet, dieselbe Tätigkeit beim Verpflegungspersonal (Sachbearbeiter für Verpflegung, Küchenbuchhalter usw.) ausübt, die Küchenmeister praktisch und theoretisch prüft, eine entsprechende Tätigkeit bei den alliierten Streitkräften ausübt und für entsprechende Fortbildung sorgt, dann ist auch das eine Tätigkeit, die zu der der allgemeinen Küchenmeister gehört und rechtlich nicht allgemeinen Verwaltungsaufgaben zugeordnet werden kann, auch wenn der Kläger solche in geringem Umfange zu erledigen hat. Demgegenüber geht auch der Hinweis der Revision auf das Berufsbild des Kochs fehl. Auch danach ist seine Tätigkeit nicht verwaltungsorientiert.

Trotz eines gewissen technischen Bezuges, etwa bei der küchenfachlichen Beratung der Bauämter beim Bau und der Ausstattung von



Truppenküchen, ist die Tätigkeit des Klägers auch keine technische Tätigkeit. Technischer Angestellter im Sinne der entsprechenden Merkmale der Vergütungsordnung (VergGr. V a BAT Fallgruppe 1) wäre der Kläger nur dann, wenn seine Tätigkeit eine technische Ausbildung bzw. technische Fachkenntnisse fordern würde und nach Art, Zweckbestimmung und behördlicher Übung technischen Charakter hätte (vgl. das Urteil des Senats vom 21. März 1984 - 4 AZR 76/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). An diesen Voraussetzungen fehlt es.

Damit sind - wie schon bei den allgemeinen Küchenmeistern im Bereiche der Verteidigungsverwaltung (vgl. BAG 32, 364, 372 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975) - zur Schließung der insoweit bestehenden unbewußten Tariflücke die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für die allgemeinen Meister (Funktionsmeister) der Vergütungsordnung heranzuziehen. Dabei verkennt der Senat nicht, daß die Aufgaben eines Küchenmeisters weder im streng juristischen noch im fachbezogenen Sinne handwerkliche Aufgaben sind, wie sich auch aus der Anlage A zur Handwerksordnung ergibt, in der Gastronomen, die Küchenmeister und Köche beschäftigen, nicht als Gewerbetreibende genannt werden, deren Berufssparte handwerklich betrieben werden kann. Gleichwohl sind aber Ausbildung und Tätigkeit der Küchenmeister und auch der Küchenlehrmeister nach Vorbildung, Art, Zielsetzung und Funktion derjenigen bestimmter Handwerksmeister (etwa der Metzger- und Bäckermeister) derart nahe und vergleichbar, daß es sachgerecht ist und den Grundsätzen der Rechtsprechung zur Schließung unbewußter Tariflücken entspricht, hier die Merkmale für "allgemeine Meister" heranzuziehen. Dafür spricht auch der Gesichtspunkt, daß derartige "Funktionsmeister" häufig - wie der Kläger - Kontroll- und Aufsichtsfunktionen innehaben (vgl. BAG 40, 183, 189 = AP Nr. 67 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dasselbe gilt für die Ausbildungsfunktion, die der Kläger wahrnimmt.

Damit sind die nachfolgenden, im Anspruchszeitraum noch in dieser Fassung geltenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale



des Teils I der Anlage 1 a zum BAT heranzuziehen, wonach zu vergüten sind

nach VergGr. VII BAT Fallgruppe 28

Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen,

nach VergGr. VI b BAT Fallgruppe 24

Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen,

nach VergGr. V c BAT Fallgruppe 4

Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 24 oder einer dieser Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, 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, Industriemeister und Meister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2, 3 oder 4 herausheben,

wobei jeweils die Protokollnotiz Nr. 17 gilt. Danach muß einmal eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt werden, die schon im Hinblick auf die Leitungs- und Ausbildungsaufgaben des Klägers zu bejahen ist, zumal nach der Senatsrechtsprechung schon der gewöhnliche Küchenmeister der Bundeswehrverwaltung als Angestellter anzusehen ist (vgl. BAG 32, 364, 372 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die Tätigkeit muß im übrigen auf "handwerklichem Gebiet" liegen, wobei dieser Begriff weit auszulegen ist, weil er auch die allgemeinen Meister (Funktionsmeister) erfassen soll, so daß auch eine Tätigkeit ausreichend ist, die im verwaltungsrechtlichen Sinne nicht zum Handwerk gehört und dem eigenen Fachgebiet des Meisters lediglich artverwandt ist (vgl. das Urteil des



Senats vom 19. Mai 1982 - 4 AZR 767/79 - AP Nr. 59 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diese Erfordernisse sind beim Kläger erfüllt.

Im übrigen bauen die zuvor dargestellten tariflichen Tätigkeitsmerkmale im Sinne echter Aufbaufallgruppen aufeinander auf, so daß zunächst die Merkmale der VergGr. VII BAT Fallgruppe 28 und alsdann die jeweils qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen zu überprüfen sind (vgl. das Urteil des Senats vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Ohne dies näher auszuführen, geht das Landesarbeitsgericht offenbar von der Erfüllung der Merkmale der VergGr. VII BAT Fallgruppe 28 sowie der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 4 aus. Alsdann führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, die Merkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 4 kämen deswegen für den Kläger nicht in Betracht, weil ein Küchenbetrieb der Bundeswehr keine "große Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne sein könne und davon auch nicht ausgegangen werden dürfe, wenn man hierzu alle 160 vom Kläger betreuten Truppenküchen in den verschiedenen Standorten zusammenfasse.

Wie die Revision zutreffend bemerkt und der Kläger ergänzend richtig in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausgeführt hat, entspricht diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts nicht der Senatsrechtsprechung und stellt zu hohe Anforderungen. Nach der Senatsrechtsprechung liegt eine "große Arbeitsstätte" im Sinne der entsprechenden Anforderung der VergGr. V c BAT Fallgruppe 4 nicht nur bei entsprechender räumlicher Größe vor. Die Größe der Arbeitsstätte kann sich danach vielmehr auch aus der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer, der Größe der technisch-maschinellen Ausstattung oder auch aus besonderen betriebsorganisatorischen Gründen ergeben (vgl. das Urteil des Senats vom 8. September 1971 - 4 AZR 405/70 - AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT). Zwar geht das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen zunächst zutreffend von diesem Rechtsbegriff aus.



Es engt ihn alsdann jedoch in tarifwidriger Weise ein, wenn es meint, auf Küchenbetriebe der Bundeswehr könne dieser Rechtsbegriff überhaupt nicht angewendet werden und eine Zusammenfassung aller dem Kläger zur Überwachung übertragenen Küchenbetriebe im gesamten Gebiet der Wehrbereichsverwaltung sei rechtlich unzulässig. Zwar kann allein daraus, daß der Kläger eine große Zahl von Küchen und das darin tätige Personal zu überwachen und auszubilden hat, für sich allein noch nicht auf eine "große Arbeitsstätte" geschlossen werden. Gleichwohl wäre es trotz der räumlichen Trennung der 160 Truppenküchen und der Verteilung auf verschiedene Standorte rechtlich möglich, im Wege der Zusammenfassung dieser zahlreichen Truppenküchen je nach der Aufgabenstellung eine "große Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne anzunehmen. Erst aus der Summierung der in den verschiedenen Standorten beschäftigten Arbeitnehmer, die der Kläger zu überwachen und auszubilden hat, der summierten Größe der Küchenanlagen und ihrer Einrichtungen sowie dem Umstand, daß entsprechende Anlagen unterschiedlicher Art, unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Brauchbarkeit zu betreuen sind, könnte sich nämlich entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten bei entsprechender Aufgabenstellung die rechtliche Folgerung ergeben, daß der Kläger, obwohl er an verschiedenen Orten jeweils nacheinander 160 Truppenküchen zu betreuen hat, gleichwohl eine "große Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne beaufsichtigt. Dafür könnte sprechen, daß die entsprechende Betreuung von Personal und Einrichtung jeweils nach den gleichen Grundsätzen und zu den gleichen Zwecken aufgrund eines einheitlichen Arbeitsauftrages zu erfolgen hat. Außerdem nennen die Tarifvertragsparteien ausdrücklich als Beispiel für eine "große Arbeitsstätte" auch entsprechende "Bereiche", so daß die Arbeitsstätte des Angestellten nicht auf eine bestimmte Örtlichkeit konzentriert zu sein braucht.

Letztlich kommt es jedoch auch hierauf nicht entscheidend an. Der Kläger hat sich nämlich in allen Instanzen lediglich auf die allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst zur Begründung seines Klagebegehrens beschränkt und



- 15 -

daher jeglichen Vortrag zu den Merkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 29, die für ihn in Betracht kommen und die eine weitere Heraushebung durch Umfang und Bedeutung des Aufgabengebietes und große Selbständigkeit fordert (vgl. die Urteile des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 607/77 - AP Nr. 22 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 10. Juni 1981 - 4 AZR 1164/78 - AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT 1975), bis in die Revisionsinstanz völlig unterlassen.

Da schließlich auch die vertraglich als gültig vereinbarten Eingruppierungsrichtlinien für den Anspruchszeitraum die Klageforderung nicht stützen, hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend die Klage abgewiesen.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Polcyn

Brocksiepe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)