

Aktenzeichen: 4 AZR 415/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. März 2002
- 4 AZR 415/01 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 26. Oktober 2000
- 8 Ca 2320/00 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. Mai 2001
- 3 Sa 92/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Feuerwehrtechnischer Dienst Bundeswehr

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a zum BAT/BL Teil III Abschn. J - Angestellte im technischen Dienst der Feuerwehr im Bereich des Bundesministers der Verteidigung - idF des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 12. Dezember 1991, gültig ab 1. November 1991

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu Senat 20. März 2002 - 4 AZR 90/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 415/01
3 Sa 92/01
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 20. März 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Seifner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Mai 2001 - 3 Sa 92/01 - 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 Kläger ist seit dem 1. Mai 1980 Angestellter im Feuerwehrdienst der Flugbereitschaftsstaffel/Jagdbombergeschwader 31 „Boelcke“ des Fliegerhorstes Nörvenich. In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. Juli 1986 ist 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.

Die Organisationsstruktur des Brandschutzes der Bundeswehr hat sich seit 1997 geändert. Früher stellte sich dessen Organisationsstruktur wie folgt dar:

1. Leiter der Feuerwehr
2. Schichtführer (Feuerwehrmann B)
3. Zugführer für zwei Züge
4. Gruppenführer Hauptfeuerwehrmann (Feuerwehrmann C)
5. Feuerwehrmann.

Das neue Fachkonzept des Brandschutzes für Bundeswehrfeuerwehren sieht vor, „die Bundeswehrfeuerwehren ... grundsätzlich, entsprechend der Zielstruktur, mit Beamten des mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes zu besetzen“. Darauf beruht die neue Organisationsstruktur der Flughafenfeuerwehren bei der Bundeswehr, die sich wie folgt darstellt:

1. Leiter der Feuerwehr (A 9/10)
2. Wachabteilungsleiter (A 9 m.Z.)
3. Zugführer (A 9 m.D.)
4. Staffelführer (A 8)



5. Truppführer (A 8)
6. Truppmann (A 7).

Entsprechend dieser geänderten Organisationsstruktur sind die Bundeswehrfeuerwehren seither überwiegend mit Beamten - als Wachabteilungsleiter/Zugführer mit Besoldung nach Besoldungsgruppe A 9 - besetzt. In dem Konzept der Luftwaffe ist hinsichtlich der im Brandschutz beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt, daß sich „die Einreihung/Eingruppierung der Arbeitnehmer ... nach den jeweils gültigen Tarifverträgen“ richtet. Die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im technischen Dienst der Feuerwehr im Bereich des Bundesministers der Verteidigung in der Fassung des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 12. Dezember 1991, gültig ab 1. November 1991, sind von den Tarifvertragsparteien in der Folgezeit nicht geändert worden.

Am 1. Juli 1997 wurde für die Flugbetriebsstaffel Jagdbombergeschwader 31 „Boelcke“ in Nörvenich der neue Organisations- und Stellenplan in Kraft gesetzt. Der Kläger, der mit Erfolg an dem Lehrgang "Brandmeister III" teilgenommen hat, wurde mangels Erfüllung der dafür geltenden allgemeinen Voraussetzungen nicht in das Beamtenverhältnis übernommen. Er ist Feuerwehr-Zugführer und Einsatzleiter im Außendienst/Innendienst (ständiger stellvertretender Schichtführer). In dieser Funktion, die vom Kläger kurz als die eines Feuerwehruzugführers bezeichnet wird, ist er für die Einsatzbereitschaft seiner Wachschicht verantwortlich. Er vertritt den Leiter der Fliegerhorstfeuerwehr und ist befugt, allen Feuerwehrmännern seiner Wachschicht Anordnungen zu erteilen. Ihm unterstehen 30 Feuerwehrmänner, davon 2 Disponenten, 2 Staffelführer, 5 Truppführer und 21 Truppmänner. Er erhält für diese Tätigkeit seit dem 1. Oktober 1998 Vergütung nach VergGr. VI b BAT (Anlage 1 a zum BAT/BL Teil III Abschn. J Angestellte im technischen Dienst der Feuerwehr im Bereich des Bundesministers der Verteidigung [Fallgr. 2]).

Die neu geschaffene Funktion des Wachabteilungsleiters ist nicht deckungsgleich mit der Funktion des ehemaligen Schichtführers. Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Aufgaben des Wachabteilungsleiters höherwertig als die des ehemaligen Schichtführers sind.

Der Kläger verdient weniger als seine im Beamtenverhältnis stehenden Kollegen, denen er gegenüber weisungsbefugt ist. Er fordert von der Beklagten Vergütung nach der VergGr. V b BAT seit dem 8. Oktober 1999. Er hat die Auffassung vertreten,



nach der Umorganisation der Flughafenfeuerwehren finde der Tarifvertrag keine Anwendung mehr auf sein Arbeitsverhältnis, da er den im Beamtenverhältnis vorgenommenen Veränderungen nicht angepaßt worden sei. Seine Tätigkeit könne den Tätigkeitsmerkmalen für den technischen Dienst der Feuerwehr im Bereich des Bundesministers der Verteidigung nicht zugeordnet werden. Da die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag den geänderten Verhältnissen nicht angepaßt hätten, sei die ihnen bewußte Regelungslücke so zu füllen, wie dies die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge vereinbart hätten, wenn sie sich mit der Problematik befaßt hätten. Dies gebiete der Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG. Dieser sei zudem dadurch verletzt, daß durch den Änderungsvertrag Nr. 7 vom 25. August 1998 zum Tarifvertrag für die Angestellten des Forschungszentrums Jülich GmbH die Vergütung für dessen im Angestelltenverhältnis beschäftigtes Feuerwehrpersonal erheblich verbessert worden sei. Als Gesellschafterin dieser GmbH habe die Beklagte praktisch allein über den Tarifabschluß entschieden. Die ungleiche Vergütung von Beamten und Angestellten verstoße ferner gegen Art. 141 EWG-Vertrag (richtig: EG), so daß eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof möglich sei. Vorliegend biete sich eine Eingruppierung an, die der Besoldung eines beamteten Stelleninhabers entspreche. Die der Besoldungsgruppe A 9 entsprechende Vergütungsgruppe sei die VergGr. V b BAT. Die VergGr. V b des Allgemeinen Teils des BAT verlange gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen. Dies treffe auf die Arbeitsvorgänge zu, die er zu mehr als 50 % wahrnehme. Darüber hinaus übe er zumindest zu 1/3 seiner Gesamttätigkeit besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung aus der VergGr. V b BAT ab dem 8. Oktober 1999 zu zahlen und den monatlichen Differenzbetrag ab jeweiliger Fälligkeit mit 4 % zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, daß die Stelle des Klägers zwar nach der sog. STAN (Stärke und Ausrüstungsnachweis) als A 8-Stelle ausgewiesen sei, deren Dotierung bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen auf die Besoldungsgruppe A 9 m. Z. erhöht werden könne. Hierauf könne sich der Kläger aber nicht berufen, da er nicht Beamter sei. Eine Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber seinen verbeamteten Kollegen komme schon deshalb nicht in Betracht, da es sich bei dem Dienstverhältnis von Beamten und dem Arbeitsverhältnis



von Angestellten um zwei verschiedene nicht miteinander vergleichbare Sachverhalte handele. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei durch den Abschluß unterschiedlicher Tarifverträge für verschiedene Bereiche ebenfalls nicht verletzt. Im übrigen sei Partner des von dem Kläger zitierten Tarifvertrages nicht die Beklagte, sondern die Forschungszentrum J. GmbH. Darüber hinaus handele es sich nicht um vergleichbare Tätigkeiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Mit Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Dem Kläger steht nach seinem eigenen Vortrag kein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V b BAT/BL gegen die Beklagte zu.

1. Der Kläger hat nach dem BAT keinen Anspruch auf die geforderte Vergütung.

a) Das Arbeitsverhältnis 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. V b BAT erfüllen (§ 22 Abs. 2 BAT).

c) Für die Eingruppierung des Klägers sind die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im technischen Dienst der Feuerwehr im Bereich des Bundesministers der Verteidigung (Anlage 1 a zum BAT Teil III Abschn. J in der Fassung des Tarifvertrages vom 12. Dezember 1991) maßgebend. Die Ansicht des Klägers, der Tarifvertrag vom 12. Dezember 1991 sei „unanwendbar“ geworden, weil er nicht an die geänderte Or-



ganisationsstruktur der Bundeswehrfeuerwehren angepaßt worden sei, findet im Recht keine Stütze. Die Tätigkeitsmerkmale dieses Tarifvertrages in der VergGr. V b lauten:

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte im technischen Dienst der Bundeswehrfeuerwehr mit Brandmeisterprüfung als Leiter einer Bundeswehrfeuerwehr
 - a) auf Flugplätzen, denen mindestens 60 Arbeitnehmer ständig unterstellt sind,
 - b) auf den Flugplätzen Büchel, Fürstenfeldbruck, Memmingen und Nörvenich.
- Fußnote 1 -
2. Angestellte im technischen Dienst der Bundeswehrfeuerwehr mit Brandmeisterprüfung als Leiter einer Bundeswehrfeuerwehr auf Flugplätzen,
 - denen mindestens 30 Arbeitnehmer ständig unterstellt sind,nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.
3. Angestellte im technischen Dienst der Bundeswehrfeuerwehr mit Brandmeisterprüfung als Leiter einer Bundeswehrfeuerwehr
 - nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 oder 3.

Die Fußnote 1 der Fallgr. 1 ist für den Rechtsstreit bedeutungslos.

d) Es kann dahinstehen, aus welchen Arbeitsvorgängen die Tätigkeit des Klägers besteht. Dem Kläger steht nämlich bei jedem denkbaren Zuschnitt der Arbeitsvorgänge seiner Tätigkeit kein Anspruch auf die geforderte Vergütung der VergGr. V b BAT nach einem dieser Tätigkeitsmerkmale zu. Denn er erfüllt unstreitig nicht die in allen Fallgruppen dieser Vergütungsgruppe aufgestellte Anforderung, als „Leiter einer Bundesfeuerwehr“ tätig zu sein.

e) Dem Kläger steht, wie das Landesarbeitsgerichts rechtsfehlerfrei erkannt hat, die geforderte Vergütung auch nicht auf der Grundlage einer Tarifrückenausfüllung der Vergütungsordnung zum BAT zu. Denn eine bewußte Lücke (Nichtregelung) in normativen Bestimmungen in einem Tarifvertrag, von der der Kläger hier selbst in Überein-



stimmung mit den Vorinstanzen ausgeht, darf nach ständiger Rechtsprechung des Senats von den Gerichten für Arbeitssachen nicht geschlossen werden, weil die Gestaltung von Tarifverträgen durch Art. 9 Abs. 3 GG allein den Tarifvertragsparteien zugewiesen ist (vgl. Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 422/99 - BAGE 93, 318, 326 mwN). Die dahingehenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Revision nicht angegriffen.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist ebenfalls darin zuzustimmen, daß ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach VergGr. V b BAT auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgt.

a) Der Kläger sieht diesen von der Beklagten einmal dadurch verletzt, daß die Angestellten im feuerwehrtechnischen Dienst der Forschungszentrum J. GmbH nach einer verglichen mit dem BAT günstigeren tariflichen Regelung vergütet werden, bei deren Abschluß die Forschungszentrum J. GmbH durch den Bundesminister des Innern vertreten worden ist. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Beklagte - so der Kläger - sei zum anderen die Besoldung seiner mit gleicher Tätigkeit im Beamtenverhältnis beschäftigten Kollegen - auch in der Flughafenfeuerwehr Nörvenich - nach Besoldungsgruppe A 9 BBesG.

b) Weder das eine noch das andere ist ein Verstoß der Beklagten gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet den Träger eines Ordnungs- und Regelungsbereiches nur in dessen eigenem Zuständigkeitsbereich. Er enthält kein Gebot zur einheitlichen Behandlung von Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichen Ordnungs- oder Regelungsbereichen (BAG 3. Dezember 1997 - 10 AZR 563/96 - BAGE 87, 180, 184).

aa) Da Beamte und Angestellte nicht in derselben Ordnung zu ihrem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber stehen (BAG 28. Februar 1996 - 10 AZR 418/95 - nv.; 28. Juni 1995 - 10 AZR 559/94 - nv.), ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Verhältnis des Klägers zu seinen in der Flughafenfeuerwehr Nörvenich und anderen Bundeswehrfeuerwehren als Feuerwehruzugführer - so bezeichnet sich der Kläger in Kurzfassung - beschäftigten im Beamtenverhältnis stehenden Kollegen nicht anwendbar. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht, daß Beamte und Angestellte, die die gleiche Tätigkeit ausüben, in gleicher Weise besoldet bzw. vergütet werden müssen (BAG aaO).



bb) Auf die Verfahrensrüge des Klägers, das Gericht habe seinem Vortrag zur tariflichen Besserstellung der Angestellten der Forschungszentrum J. GmbH nachgehen müssen, kommt es nicht an. Die Angestellten der Forschungszentrum J. GmbH unterfallen einem anderen Regelungsbereich. Denn für sie gilt nicht der BAT/BL, sondern der nach der Darstellung der Parteien für die Angestellten der Forschungszentrum J. GmbH geschlossene Firmentarifvertrag.

3. Inwiefern die Weigerung der Beklagten, den Kläger nach VergGr. V b BAT zu vergüten, gegen Art. 12 EG verstoßen könnte, der grundsätzlich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verbietet, ist nicht zu erkennen. Nachvollziehbare tatsächliche und rechtliche Ausführungen dazu läßt der Kläger vermissen. Es bleibt unklar, ob der Kläger der Beklagten europarechtswidriges Verhalten allgemein als Gesetzgeber, als Tarifvertragspartei oder konkret ihm gegenüber als Arbeitgeberin oder öffentlich rechtlicher Dienstherr vorwerfen will.

Abgesehen davon ist Art. 12 EG im Streitfall wegen Fehlens einer Ausländerbeteiligung nicht betroffen. Eine sog. umgekehrte Diskriminierung liegt nicht vor. Denn nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 BBG und § 4 Abs. 1 Nr. 1 BRRG können auch EG-Angehörige in das Beamtenverhältnis berufen werden. Damit ist die fehlende deutsche Staatsangehörigkeit nach nunmehr positiver gesetzlicher Regelung kein Hindernis für EG-Ausländer, sich entsprechend Art. 39 Abs. 3 a EG um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben. Soweit sie aus Gründen des Alters, wegen fehlender Bildungsabschlüsse, fehlender Laufbahnvoraussetzungen oder aus sonstigen Gründen die Beamtenstelle nicht wahrnehmen können oder nicht in einem Beamtenverhältnis tätig werden wollen, stehen sie deutschen Stellenbewerbern in gleicher Situation gleich und haben diesen gegenüber keinen Anspruch auf bevorzugte Behandlung (*BAG 11. August 1998 - 9 AZR 155/97 - AP Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 45*). Das Gebot der Gleichbehandlung von Beamten und Angestellten hinsichtlich der Vergütung ohne jeglichen Zusammenhang zum Freizügigkeitsgebot läßt sich aus Art. 12 EG nicht ableiten.

Für eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof besteht daher kein Anlaß.

4. Auf eine Verletzung von Art. 141 EG, der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Entgelt gebietet, stützt der Kläger seinen Anspruch nicht mehr, nachdem das Landesarbeitsgericht mit wenigen, aber zutreffenden Worten die Verletzung dieser Norm verneint hat.



5. Für einen Anspruch des Klägers auf Zahlung der Vergütung nach der VergGr. V b BAT unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes gem. § 823 Abs. 2 BGB und § 826 BGB fehlt hinreichender Sachvortrag. Der Kläger beschränkt sich darauf, dem Landesarbeitsgericht vorzuwerfen, diese - erst in der Revision in das Blickfeld des Klägers geratenen - Anspruchsnormen nicht geprüft zu haben. Dazu hatte das Landesarbeitsgericht keinen Anlaß. Denn insbesondere zu den subjektiven Voraussetzungen dieser Anspruchsgrundlagen für einen Schadenersatzanspruch des Klägers in Form der Bezahlung nach VergGr. V b BAT hat er keine Tatsachen vorgetragen. Davon abgesehen ist der Kläger durch das tarifkonforme Verhalten der Beklagten nicht rechtswidrig geschädigt.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Wolter

Bott

Seifner

J. Ratayczak



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](#)