

Aktenzeichen: 4 AZR 450/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 24. April 1985
- 4 AZR 450/83 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 10. Januar 1983
- 2 Ca 692/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 7. Juli 1983
- 11 Sa 40/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Stationisten im Buchgroßhandel

Gesetz:

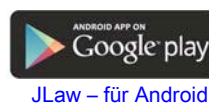
TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg vom 24. Februar 1981 (MTV GuAußenh BW) § 11; Gehalts- und Lohngruppenplan für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg vom 23. April 1979 (GTV GuAußenh BW) Gehaltsgruppe 5 (Stationist im Buchgroßhandel)

Leitsätze:

K e i n e



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



4 AZR 450/83

11 Sa 40/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
24. April 1985

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 24. April 1985 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Scheerer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. Juli 1983 - 11 Sa 40/83 - 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

- 2 -

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen angehörende, als Großhandelskaufmann ausgebildete Kläger trat im Jahre 1972 in die Dienste der Beklagten, die dem Groß- und Außenhandelsverband Baden-Württemberg e.V. angehört und ein Unternehmen des Buchgroßhandels betreibt. Sie unterhält ein Großlager mit einer Fläche von rund 6.000 qm, das in 18 Arbeitsbereiche, sogenannte Stationen, aufgegliedert ist. Eine Station besteht aus mehreren Regalreihen in einer Größe von 15 x 15 m bei einer Exemplarbelegung von bis zu 12.500 Stück. Daran führt ein Förderband mit Plastikwannen vorbei, die den Buchtransport übernehmen. Die zu lagernden Bücher sind im Taschenbuchbereich numerisch und im Hardcoverbereich alphabetisch nach Autoren geordnet, wobei die Beschilderung der einzelnen Regale mittels EDV vorgegeben ist. Die einzelnen Stationen sind nach numerischen und/oder alphabetischen Kriterien im zuvor ausgeführten Sinne voneinander abgegrenzt. Größere Warenmengen werden wegen fehlenden Platzes nicht im Hauptfach, sondern im Vorratslageraufbewahrt. In diesem Falle wird an dem Hauptfach ein entsprechender Vermerk angebracht. Sogenannte schnellaufende Titel werden auf dem Vorratswagen unmittelbar unter das Förderband gestapelt, um einen schnelleren Zugriff zu gewährleisten. Nach entsprechenden Zweckmäßigkeitsgesichtspunkten erfolgt auch die Belegung der Regale. Die Plastikwannen enthalten die Faktur, anhand derer die Kommissionssendungen aus dem jeweiligen Stationsbereich zusammengestellt werden.

Im Lager der Beklagten sind neben dem Lagerleiter zwei Lagerverwalter tätig. Den einzelnen Stationen stehen sogenannte Stationisten vor, die innerhalb ihrer Station jeweils die Verantwortung tragen. Ihnen sind zwischen zwei und acht Lageristen zugewiesen. Zur Tätigkeit der Stationisten gehören die Stationsführung sowie personelle Aufgaben in Fachvorgesetztenfunktion. Zur Stationsführung zählen insbesondere die Wareneinlagerung, die alphabetische bzw. numerische Einlagerung jedes Buchtitels in das Handlager, das Einlagern der Neuzugänge sowie der Buchtitel in das Vorratslager nach Umfang des Wareneingangs, die Einlagerung von Paletten und Großvorräten in



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

die Regalbelegung, das Nachfüllen des Handlagers aus dem Vorratsbereich, das Einräumen der überwiegend aus der Remittendenabteilung angelieferten Einzelbücher, die Weiterleitung falsch angelieferter Einzelbücher an die richtige Station, Umsetzarbeiten, die Entfernung etwaiger Restbestände, die Kenntlichmachung von Exemplaren, bei denen eine Preisänderung stattgefunden hat, die Kommissionierung, die Durchführung von Stichproben bei von Mitarbeitern der Station ausgesetzten Sendungen, die Durchführung von Inventuren und Bestandszählungen sowie die Aufklärung von Differenzen. Zu den personellen Aufgaben der Stationsführung gehören die Einteilung der Mitarbeiter nach Arbeitsanfall und aufgrund besonderer Anforderungen, die Beobachtung der Einhaltung der Betriebsordnung, insbesondere des feuerpolizeilichen Rauchverbotes, die Führung der Anwesenheitslisten und Überstundenzettel, die Vorlage der Urlaubskoordination, die Unterweisung der Mitarbeiter und ihre Überwachung sowie Mitwirkung bei Reklamationen und Beanstandungen.

Der Kläger wird von der Beklagten seit 1973 als Stationist beschäftigt. Seit dem 1. April 1979 bezieht er Vergütung nach der Gehaltsgruppe 4 des Gehalts- und Lohngruppenplanes für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg (GTV GuAußenh BW) sowie eine Zulage von 535,-- DM. Seine monatlichen Gesamtbezüge beliefen sich demgemäß auf zuletzt 2.650,-- DM.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. November 1981 Vergütung nach der Gehaltsgruppe 5 des vorgenannten Tarifvertrages zu zahlen. Außerdem hat er im Wege der Leistungsklage Zahlung des entsprechenden Differenzbetrages für die Monate Mai 1981 bis April 1982 verlangt. Dazu hat der Kläger vorgetragen, er erfülle alle Erfordernisse der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW. Ständig müsse er sich darüber informieren, welche Buchtitel auf den Markt kämen, um räumlich entsprechend disponieren zu können. Zur ordnungsgemäßen Lagerung der Bücher benötige er entsprechende Warenkenntnis. Die bestehende Raumknappheit erfordere ein hohes Maß an Organisations- und Dispositionsfähigkeit. Als Stationist müsse er zu Fragen der Arbeitszeit, allgemeinen Personalfragen, den Gründen



für etwaige Umsatzrückgänge und vergleichbaren Komplexen Stellung nehmen. In seiner Funktion sei er selbständig tätig. Somit verfüge er über die tariflich geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten. Zuständigkeiten für das gesamte Lager würden von den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen nicht gefordert. Zudem müsse berücksichtigt werden, daß das Lager der Beklagten besonders groß sei. Demgemäß hat der Kläger beantragt

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. November 1981 Vergütung nach der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.462.- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Die Merkmale der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW würden vom Kläger durchweg nicht erfüllt. Zwischen den Aufgaben eines Lagerverwalters und denen eines Stationisten bestünden grundlegende Unterschiede, auf die auch die Tarifvertragsparteien Bedacht nähmen. Es sei bereits zweifelhaft, ob der Kläger die tariflichen Erfordernisse der Gehaltsgruppe 4 GTV GuAußenh BW erfülle. Für das gesamte Lager sei er weder zuständig noch verantwortlich. Das aber werde bei der Tätigkeit eines Lagerverwalters gefordert.

Das Arbeitsgericht hat den Feststellungsantrag des Klägers als unzulässig abgewiesen, die Beklagte zur Zahlung von 126,-- DM verurteilt und im übrigen den Leistungsantrag als unbegründet abgewiesen. Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil hat nur die Beklagte die für sie zugelassene Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat auf ihre Berufung die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine noch streitbefangene Restforderung weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß es für das noch streitbefangene Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage gibt.

Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten beiderseitigen Bindung gelten zwischen den Parteien unmittelbar



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden - Württemberg vom 24. Februar 1981 (MTV GuAußenh BW) sowie der Gehalts- und Lohngruppenplan für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden - Württemberg vom 23. April 1979 (GTV GuAußenh BW). Unter den fachlichen Geltungsbereich beider Tarifverträge fällt auch der Buchgroßhandel. Auszugehen ist von § 11 Abs. 3 MTV GuAußenh BW, wonach für die Einreihung in die tariflichen Beschäftigungsgruppen

"ausschließlich die überwiegende Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend ist."

Damit ist bei der Bestimmung der jeweils zutreffenden tariflichen Mindestvergütung von der Tätigkeit des Arbeitnehmers auszugehen, die mehr als die Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit ausmacht.

Hiervon geht zutreffend auch das Landesarbeitsgericht aus. Gleichwohl beurteilt es anhand der tariflichen Tätigkeitsmerkmale die gesamte Tätigkeit des Klägers als Stationist. Dagegen bestehen indessen keine rechtlichen Bedenken. Obwohl sich die Tätigkeit des Klägers als Stationist aus mehreren Aufgaben sowohl im Bereiche der Stationsführung als auch der Personalleitung zusammensetzt, besteht nämlich nach den den Senat nach § 561 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zwischen allen seinen Einzelaufgaben ein derart enger und unlösbarer Zusammenhang, daß schon deswegen nur eine einheitliche rechtliche Beurteilung der Tätigkeit des Klägers möglich ist. Dafür spricht auch der Umstand, daß es sich beim Stationisten um die branchenübliche Umschreibung einer einheitlichen Funktion mit vorgegebenem Aufgabenkreis handelt. Schließlich spricht für diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts auch der im GTV GuAußenh BW den Gehaltsgruppen vorangestellte "Funktionsschlüssel für Angestelltentätigkeiten", in dem in größerer Zahl - ähnlich wie beim Stationisten - betriebliche Funktionen zusammengefaßt werden.

Anknüpfend an die entsprechende Bestimmung des § 11 Abs. 4 MTV GuAußenh BW sieht für die Eingruppierung der Arbeitnehmer die Präambel des GTV GuAußenh BW vor :



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Für die Eingruppierungen der Arbeitnehmer nach diesen Gruppenplänen sind die Oberbegriffe der jeweiligen Gruppe in Verbindung mit den Beispielen maßgebend.

Die überwiegend ausgeführte Tätigkeit des Arbeitnehmers ist entscheidend...."

Demgemäß sind die Gehaltsgruppen des GTV GuAußenh BW so strukturiert, daß zunächst allgemeine Oberbegriffe normiert sind, denen alsdann jeweils in einer Enumeration konkrete Tätigkeitsbeispiele folgen. Diese haben jedoch keinen erschöpfenden Charakter, worauf auch § 11 Abs. 4 MTV GuAußenh BW hinweist. Bei dieser Tarifstruktur ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß derjenige Arbeitnehmer, der ein ausdrücklich genanntes Tätigkeitsbeispiel erfüllt, von der betreffenden Gehaltsgruppe erfaßt wird, ohne daß die Erfüllung der allgemeinen Merkmale überprüft zu werden braucht, weil die Tarifvertragsparteien mit der Nennung einer Tätigkeit in dem Beispielskatalog zum Ausdruck bringen, daß der diese Tätigkeit ausübende Arbeitnehmer die Erfordernisse der betreffenden Gehaltsgruppe erfüllt (vgl. die Urteile des Senats vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 -, 8. Februar 1984 - 4 AZR 369/83 -, beide zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 18. Januar 1984 - 4 AZR 41/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Etwas anderes hätte allenfalls dann zu gelten, wenn dieselbe Tätigkeit als Tarifbeispiel in mehreren Gehaltsgruppen erschiene, was jedoch vorliegend nicht zutrifft.

In den Tätigkeitsbeispielen der Gehaltsgruppe 5 des GTV GuAußenh BW wird unter 1.5 das

"Verwalten und Überwachen des Lagers und / oder des Versandes"

genannt, während die nächsthöhere Gehaltsgruppe 6 als Tätigkeitsbeispiel vorsieht das

"Leiten des Lagers, falls mehrere Lagerverwalter unterstellt sind."

Beide Tätigkeitsbeispiele unterscheiden sich einmal dadurch, daß bei dem Beispiel der Gehaltsgruppe 5 "das Verwalten und Überwachen des Lagers" und bei der Gehaltsgruppe 6 dessen "Leitung" verlangt wird, wobei auf die rechtliche Differenzierung dieser



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



- 7 -

Begriffe schon deswegen nicht eingegangen zu werden braucht, weil einmal bei dem entsprechenden Tätigkeitsbeispiel der Gehaltsgruppe 6 zwingend die Unterstellung mehrerer Lagerverwalter gefordert wird und der Kläger ohnehin nur Vergütung nach der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW beansprucht.

Wenn in dem hiernach allein heranziehbaren Tätigkeitsbeispiel der Gehaltsgruppe 5 ausdrücklich vom "Verwalten und Überwachen des Lagers" die Rede ist, so ist mit dem Landesarbeitsgericht schon nach dem insoweit ganz eindeutigen und für die Tarifauslegung in erster Linie maßgeblichen Tarifwortlaut davon auszugehen, daß dem Arbeitnehmer Verwaltungsaufgaben für den gesamten Lagerbereich obliegen müssen, so daß entsprechende Funktionen, die sich nur auf einen Teil des Lagers erstrecken, nicht ausreichend sein können. Hierfür spricht auch der gleichermaßen berücksichtigungspflichtige tarifliche Gesamtzusammenhang (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - , zur Veröffentlichung vorgesehen) : Wenn nämlich in gleicher Weise in weiteren Tarifbeispielen vom "Leiten von Verkaufsstellen" (1.1), von der Leitung des "zentralen Schreibdienstes" (2.5) oder dem "Leiten des telefonischen Auftragsannahmedienstes" (wiederum 1.1) gesprochen wird, dann müssen dem betreffenden Arbeitnehmer jeweils alle diese Arbeitsbereiche betreffenden Leitungsaufgaben insgesamt und für den Gesamtbereich übertragen sein. Demgegenüber obliegt dem Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur die Leitung seiner Station, also eines relativ kleinen Teiles des gesamten Lagers, während ihm das gesamte Lager betreffende zentrale Aufgaben nicht zugewiesen sind, sondern von dem Lagerleiter und den beiden Lagerverwaltern wahrgenommen werden. Damit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß der Kläger kein Lagerverwalter im Sinne des entsprechenden Tätigkeitsbeispiels der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW ist.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen und vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Einwendungen greifen nicht durch. Entgegen den Ausführungen der Revision kommt es auf die jeweilige Größe des Lagers, in dem Arbeitnehmer tätig ist, nicht an. Daher ist auch die



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

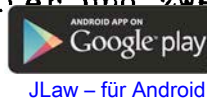
- 8 -

vom Landesarbeitsgericht festgestellte tatsächliche Größe des Lagers der Beklagten, auf die sich die Revision beruft, unmaßgeblich. Entscheidend ist, daß die Tarifvertragsparteien im GTV GuAußenh BW auf die tatsächliche Größe des jeweiligen Lagers nicht abstellen und daher auch nicht im Sinne der weiteren Ausführungen der Revision zwischen "Großlagern" und sonstigen Lagern differenzieren. Eine Differenzierung dieser Art können entgegen den Anregungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, weil sie dem aus der Tarifnorm erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien zuwiderlaufen würde, auch die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen nicht vornehmen. Ihre etwaige Einführung ist vielmehr ausschließliche Angelegenheit der Tarifvertragsparteien. Die Revision irrt auch, wenn sie aus der tariflichen Differenzierung zwischen dem "Verwalten des Lagers" (Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW) und dem "Leiten des Lagers" (Gehaltsgruppe 6 GTV GuAußenh BW) den Schluß zieht, das Tätigkeitsbeispiel der Gehaltsgruppe 5 sei auch erfüllt, wenn Leitungsfunktionen nur für einen Teil des Lagers ausgeübt würden. Dem steht bereits der eindeutige Tarifwortlaut entgegen. Wenn darin vom Verwalten "des Lagers" gesprochen wird, kann schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nur das gesamte Lager gemeint sein. Außerdem spricht auch der tarifliche Gesamtzusammenhang gegen die Rechtsauffassung des Klägers. Wenn die Tarifvertragsparteien nämlich die Leitung eines Teiles des Lagers für ausreichend halten, bringen sie das deutlich zum Ausdruck. Das zeigt z.B. das Tarifbeispiel der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW

"Leiten einer Drogen - und Chemikalienabteilung" , das die Tarifvertragsparteien offenbar wegen der mit dieser Tätigkeit verbundenen besonderen Verantwortung der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW zugeordnet haben. Abgesehen davon übersieht die Revision, daß die Tarifvertragsparteien zwischen dem "Verwalten des Lagers" (Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW) und dem "Leiten des Lagers" (Gehaltsgruppe 6 GTV GuAußenh BW) einen begrifflichen Unterschied machen und bei dem Lagerleiter die Unterstellung mehrerer Lagerverwalter fordern. Dabei nehmen sie offensichtlich, wie gerade der vorliegende Fall und die Verhältnisse bei den Beklagten mit einem Lagerleiter und zwei ebenfalls



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

für das gesamte Lager verantwortlichen Lagerverwaltern zeigen, auf die betriebliche Übung im Großhandel Bedacht. Darauf, nach welchen Grundsätzen Stationisten ausgewählt werden, kommt es entgegen der Meinung der Revision nicht an. Darauf stellen die Tarifvertragsparteien nicht ab.

Mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung hat das Landesarbeitsgericht aber auch erkannt, daß die Klage nach den allgemeinen tariflichen Oberbegriffen der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW nicht begründet ist. Diese fordern in der Gehaltsgruppe 3

"kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die nach Anweisungen ausgeführt werden, und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch eine abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel Bürokaufmann oder eine gleichwertige Ausbildung erworben werden" ,

wozu in einem weiteren Absatz ergänzend bestimmt wird :

"Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch entsprechende praktische Tätigkeit von mindestens 4 Jahren erworben worden sein; der Besuch einer Handelsfachschule mit erfolgreich abgelegter Abschlußprüfung ist auf diese Frist mit einem Jahr anzurechnen" ,

während in der Gehaltsgruppe 4 gefordert werden

"kaufmännische oder technische Tätigkeiten mit den Voraussetzungen der Gruppe 3, die erweiterte Kenntnisse oder Erfahrungen voraussetzen"

und in der Gehaltsgruppe 5

"qualifizierte kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse und umfangreiche Erfahrungen voraussetzen, und die weitgehend selbständig ausgeführt werden."

Diese allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale bauen in dem Sinne aufeinander auf, daß, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, von den Erfordernissen der Gehaltsgruppe 3 GTV GuAußenh BW ausgehend sowohl bei den Kenntnissen als auch bei den praktischen Fertigkeiten jeweils höhere Anforderungen gestellt werden, wozu in der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW als weiteres Erfordernis auch noch die weitgehend selbständige Ausführung der Tätigkeit tritt.



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



[JLaw - für Android](#)



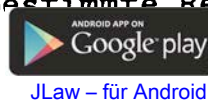
[JLaw - für iOS](#)

Bei der Bestimmung der in der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW verwendeten tariflichen Begriffe ist damit das Landesarbeitsgericht richtig von den Anforderungen der Gehaltsgruppe 3 GTV GuAußenh BW ausgegangen. Demgemäß hat es insoweit richtig auf die Fachkenntnisse abgestellt, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel, als Bürokaufmann oder eine sonstige gleichwertige Ausbildung erworben werden. Es hat aber auch tarifgerecht berücksichtigt, daß die entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten auch durch eine praktische Tätigkeit von mindestens vier Jahren erworben werden können, wobei es sich freilich um gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten handeln muß. Weiter hat das Landesarbeitsgericht mit Recht berücksichtigt, daß in der Gehaltsgruppe 4 GTV GuAußenh BW über die Erfordernisse der Gehaltsgruppe 3 GTV GuAußenh BW hinaus mit "erweiterten Kenntnissen oder Erfahrungen" alternativ der Quantität nach umfangreichere Fachkenntnisse oder Fertigkeiten, d.h. praktische Erfahrungen, gefordert werden.

Darüber hinaus fordern, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig erkannt hat, die allgemeinen Merkmale der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW kumulativ im Sinne einer weiteren dreifachen Heraushebung "gründliche Fachkenntnisse", "umfangreiche Erfahrungen" und zudem, daß die Tätigkeit "weitgehend selbständig ausgeführt wird." Damit wird zunächst eine nicht unerhebliche Vertiefung und Erweiterung der Fachkenntnisse (vgl. das Urteil des Senats vom 24. August 1983 - 4 AZR 32/81 - AP Nr. 78 zu §§ 22, 23 BAT 1975) und außerdem eine beträchtliche Erweiterung der Fertigkeiten, d.h. der praktischen Berufserfahrung, gefordert. Schließlich ist es erforderlich, daß der Arbeitnehmer in nicht unerheblichem Ausmaß die Arbeitsgestaltung und die Erreichung der Arbeitsergebnisse nach eigenen Entscheidungen - wenn auch nicht frei von Weisungen Vorgesetzter - bestimmen muß (vgl. die Urteile des Senats BAG 30, 229, 238 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 28. April 1982 - 4 AZR 707/79 - AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Im übrigen handelt es sich bei den "gründlichen Fachkenntnissen", den "umfangreichen Erfahrungen" und der "weitgehend selbständigen



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

bei deren Anwendung den Instanzgerichten ein weiter Beurteilungsspielraum zusteht. Demgemäß kann das Revisionsgericht nur überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion wieder aufgegeben hat, ob Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorliegen oder wesentliche entscheidungserhebliche tatsächliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (vgl. das Urteil des Senats vom 29. August 1984 - 4 AZR 309/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, sowie den Beschluß des Senats BAG 32, 203, 206 = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz, mit weiteren Nachweisen).

Derartige Verstöße sind nicht ersichtlich und werden auch von der Revision nicht gerügt. Das Landesarbeitsgericht ist von den zutreffenden Rechtsbegriffen der "gründlichen Fachkenntnisse" und "umfangreichen Erfahrungen" ausgegangen und hat diese auch bei seiner eingehenden Subsumtion durchweg beibehalten. Ohne Verstoß gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ist es bei Berücksichtigung des gesamten beiderseitigen Parteivorbringens im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zu dem revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Ergebnis gelangt, daß bei der Stationistentätigkeit des Klägers diese tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht erfüllt sind. Da alle drei Merkmale kumulativ erfüllt werden müssen, brauchte das Landesarbeitsgericht, weil es in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Erfüllung der Merkmale der "gründlichen Fachkenntnisse" sowie der "umfangreichen Erfahrungen" verneint hat, auf das dritte tarifliche Erfordernis der weitgehend selbständigen Ausführung der Tätigkeit nicht mehr einzugehen. Hierzu hatte ohnehin der Kläger gegenüber den Instanzgerichten nur unzureichend vorgebracht.

Auch die hiergegen erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Die Revision kann sich nicht erfolgreich darauf berufen, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß der Kläger eine "qualifizierte kaufmännische Tätigkeit" ausübe. Was die Tarifvertragsparteien hierunter verstehen, bringen sie nämlich im Sinne einer Legaldefinition in den weiteren tarif-



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

Anforderungen (Fachkenntn.
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

ständige Ausführung der Tätigkeit) eindeutig zum Ausdruck. Hiernach aber hat das Landesarbeitsgericht die Tätigkeit des Klägers als Stationist in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise überprüft. Das Landesarbeitsgericht hat daher auch weder zu strenge Anforderungen noch "unüberschreitbare Schwellen" aufgestellt. Soweit sich in diesem Zusammenhang der Kläger in der Revision noch zu Einzelheiten seiner Tätigkeit äußert, handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag, der schon aus den Gründen des § 561 ZPO keine Berücksichtigung finden kann. Rechtsirrig ist auch die Meinung der Revision, es sei zur Erfüllung der allgemeinen Merkmale der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW ausreichend, wenn der Arbeitnehmer sich für seine Tätigkeit, wie der Kläger von sich behauptet, "besonders eigne". Dabei übersieht der Kläger, daß die Tarifvertragsparteien - wie in den übrigen Gehaltsgruppen auch - in der Gehaltsgruppe 5 GTV GuAußenh BW ganz konkrete Anforderungen, was Fachkenntnisse, praktische Fähigkeiten und Art der Ausführung der Tätigkeit betrifft, stellen. Daran hat sich zutreffend das Landesarbeitsgericht orientiert. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht übersehen, daß die schon in der Gehaltsgruppe 3 GTV GuAußenh BW geforderten Fachkenntnisse und Fertigkeiten auch in praktischer Berufstätigkeit erworben werden können. Gleichwohl werden aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert, die denen entsprechen müssen, wie sie üblicherweise die Ausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel oder eine vergleichbare Ausbildung zu vermitteln pflegen.

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

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Peifer

Fieberg

Scheerer



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)