

Aktenzeichen: 4 AZR 614/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 28. November 1984

- 4 AZR 614/82 -

I. Arbeitsgericht
Lingen (Ems)

Urteil vom 18. März 1981

- 1 Ca 504/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. August 1982

- 12 Sa 75/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Pförtners

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Chemische Industrie;
LGTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in
der chemischen und kunststoffverarbeitenden
Industrie des Landes Niedersachsen vom 2. Ju-
ni 1976, Lohngruppen I, II (Pförtner)

Leitsätze:

K e i n e



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



4 AZR 614/82

12 Sa 75/81 Niedersachsen

Verkündet am
28. November 1984

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1984 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr.
Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Kiefer und Wehner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 10. August 1982 - 12 Sa 75/81 - wird
auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik als Mitglied angehört, ist seit Juni 1972 bei der Beklagten beschäftigt, die Mitglied des Arbeitgeberverbands der chemischen Industrie Niedersachsens ist. Seit 1. Januar 1975 wird er als Pförtner im Werk S eingesetzt. Er versieht seinen Dienst im Wechsel mit drei weiteren als Pförtner tätigen Arbeitskollegen im Drei-Schichten-Rhythmus. An die Frühschicht, die von 7.00 Uhr bis 15.00 Uhr dauert, schließt sich die Spätschicht von 15.00 Uhr bis 22.00 Uhr an, während die Nachtschicht um 22.00 Uhr beginnt und um 7.00 Uhr endet. Der Kläger wird in allen drei Schichten eingesetzt.

Dem Kläger obliegen folgende Aufgaben mit folgenden Anteilen an seiner Gesamtarbeitszeit:

1. Ein- und Ausgangskontrolle,

a) Fahrzeuge-Lkw

Beim Eingang werden durch Einsicht-



nahme in die Lieferpapiere Art und Menge der Lieferung festgestellt und in zwei dafür vorgesehenen Büchern eingetragen. Der Lkw wird eingewiesen.

Beim Ausgang wird die Uhrzeit sowie Art und Menge der ausgehenden Produkte festgestellt und in einem dafür vorgesehenen Buch eingetragen.

b) Personen

Beim Eingang werden schriftlich festgehalten der Name des Besuchers, die Uhrzeit und die Anlaufstelle im Betrieb.

Beim Ausgang wird die Uhrzeit festgehalten.

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 2,81 %

2. Telefondienst außerhalb der Bürostunden

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,44 %

3. Kontrollgänge

Dabei ist insbesondere darauf zu achten, daß Fenster und Türen geschlossen sind, die Beleuchtung und der Kompressor ausgeschaltet sind, ferner darauf, ob erkennbare Schäden an Wasser- und Dampfleitungen gegeben sind. Außerdem ist die Temperatur von Säu- rekesseln zu überprüfen (von Hand).

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 9,98 %

4. Magazinausgabe außerhalb der Normal- schicht

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,63 %

5. Beschreiben von Stempelkarten (1 x monatlich)

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 2,14 %

6. Erste Hilfe

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,22 %



7. Getränkeverkauf

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,59 %

8. Auszahlung von Spesen an werkseigene Kraftfahrer

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,02 %

9. Buchführung und Gebühreneinnahme für Telefongespräche werksfremder Personen

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,84 %

10. Unterrichtung der werkseigenen Kraftfahrer über Beginn der Arbeitszeit und das Fahrtziel

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,15 %

11. Übergabe von Frachtbriefen

Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 0,18 %

Während seiner übrigen Arbeitszeit hat der Kläger den Werkseingang zu beobachten.

Der Kläger erhält Lohn nach Lohngruppe I des Lohngruppen-Tarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie des Landes Niedersachsen vom 2. Juni 1976 (LGTV). Mit der vorliegenden Klage begehrt er ab 1. Mai 1979 Lohn nach Lohngruppe II LGTV.

Der Kläger hat vorgetragen, er erfülle die tariflichen Merkmale der Lohngruppe II LGTV. Dabei sei für die tarifliche Bewertung nicht von den ihm übertragenen einzelnen Tätigkeiten auszugehen, sondern insoweit müsse auf die gesamte Tätigkeit als Pförtner abgestellt werden. Entgegen der Auffassung der Beklagten unterfalle er nicht der Lohngruppe I LGTV, die nur für Hilfsar-



beiter heranzuziehen sei. Wesentliches Merkmal dieser Lohngruppe sei, daß dem Hilfsarbeiter eine bestimmte Arbeit zugewiesen werde, die er nach kurzer Einweisung ausführen könne. Darüber hinaus sei es für den Hilfsarbeiter im tariflichen Sinne kennzeichnend, daß er jederzeit durch andere Arbeitnehmer ersetzbar sei. Dies treffe auf den Kläger nicht zu. Während die Einweisungszeit für den Hilfsarbeiter nur wenige Minuten betrage, da er jederzeit ersetzbar sei, setze die vom Kläger auszuübende Tätigkeit den Einsatz von Kenntnissen und Fertigkeiten voraus, wie sie ein Arbeitnehmer durch eine angemessene Berufspraxis erwerbe.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger vom 1. Mai 1979 an nach Lohngruppe II des Lohngruppentarifvertrags vom 2. Juni 1976 in Verbindung mit dem jeweiligen Lohntarifvertrag der vertragsschließenden Parteien zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert, der Kläger werde zutreffend nach Lohngruppe I LGTV entlohnt. Denn für die vom Kläger auszuübende Tätigkeit bedürfe es keiner aufgrund angemessener Berufspraxis erworbener praktischer Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern insoweit genüge eine Einweisung in die Aufgaben eines Pförtners. Der Kläger könne jederzeit durch einen anderen Mitarbeiter ersetzt werden, der den Betrieb noch nie gesehen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger ab 1. Mai 1979 nach Lohngruppe II LGTV zu vergüten. Denn der Kläger erfüllt nicht die Tätigkeitsmerkmale dieser Lohngruppe.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Vorschriften des Lohngruppen-Tarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie des Landes Niedersachsen vom 2. Juni 1976 (LGTV) mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Danach sind die gewerblichen Arbeitnehmer "entsprechend ihrer Tätigkeit" in eine Lohngruppe einzustufen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 LGTV). Hierbei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß sämtliche Einzelaufgaben des Klägers zur Tätigkeit eines Pförtners gehören, die mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag nicht weiter aufgespalten werden darf, sondern gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 LGTV für seine Eingruppierung maßgebend ist.

Da der LGTV den Begriff des Pförtners nicht näher bestimmt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien diesen Begriff in seiner allgemeinen Bedeutung verstehen und angewendet wissen wollen (BAG Urteil vom 26. Mai 1976 - 4 AZR 240/75 -, AP Nr. 92 zu §§ 22, 23 BAT). Danach ist Pförtner ein Mitarbeiter, der den Eingang an einem Gebäude, einer Fabrik oder Ähnlichem bewacht, die Pforte öffnet und schließt, Besucher den Weg weist usw. (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 5, 1983, S. 117). Zur Pförtnertätigkeit gehört z. B. die Überwachung/Weiterleitung, nötigenfalls auch Registrierung von Ankömmlingen, die Beobachtung/Regelung des Kraftwagenverkehrs, das Öffnen/Schließen von Schranken usw. (vgl. Molle, Wörterbuch der Berufs- und Berufstätigkeitsbezeichnungen, 2. Aufl., S. 588, 600). Daraus ist zu entnehmen, daß der Aufgabenbereich eines Pförtners nicht von vornherein festgelegt ist. Kennzeichnend ist nur, daß er den Eingang von Gebäuden oder sonstigen Räumlichkeiten überwacht und Besuchern den Weg weist. Da hierbei in aller Regel Zeiten anfallen, die ein Pförtner auch mit anderen Tätigkeiten ausfüllen kann, werden ihm in der Praxis oft weitere Tätigkeiten übertragen, die er ohne Vernachlässigung seiner Überwachungsaufgaben miterledigen kann, z. B. Frankieren von Briefen, Aussondern von Akten usw.. Welche Tätigkeiten dies im einzelnen sind, liegt im Organisationsermessen des Arbeitgebers. Das sind im vorliegenden Fall die unter Ziff. 2 bis 11 der Tätigkeitsbeschreibung des Klägers aufgeführten Tätigkeiten.

Wenn aber alle Einzelaufgaben des Klägers zur Tätigkeit eines Pförtners gehören, ist diese Tätigkeit insgesamt zu bewerten und für die Eingruppierung des Klägers zu berücksichtigen. Jede



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



Aufspaltung der Tätigkeit des Klägers in getrennt zu bewertende Einzelaufgaben würde dazu führen, daß jeweils nur Teilaufgaben eines Pförtners bewertet würden. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sollen die Arbeitnehmer jedoch "entsprechend ihrer Tätigkeit" eingruppiert werden. Damit gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, daß sich alle Einzelaufgaben eines gewerblichen Arbeitnehmers zu **e i n e r** Tätigkeit zusammenfassen lassen. Dafür sprechen auch die Oberbegriffe zu den einzelnen Lohngruppen (Hilfsarbeiter, Chemiearbeiter, angelernte Facharbeiter, gelernte Facharbeiter) und die weiteren Tätigkeitsmerkmale, die an den Aufgabenbereich der Arbeitnehmer in abstrakter Weise anknüpfen. Ist daher die Tätigkeit des Klägers mit dem Begriff Pförtner zutreffend beschrieben, ist damit "die Tätigkeit" im tariflichen Sinne gegeben, nach der er einzugruppieren ist.

Für die Eingruppierung des Klägers sind folgende Merkmale des LGTV heranzuziehen:

Lohngruppe I - Hilfsarbeiter

Hilfsarbeiter sind Arbeitnehmer

- a) für die eine Anlernung nicht erforderlich ist, so daß sie nach kurzer Einweisung die zugewiesene Arbeit verrichten und jederzeit durch andere Arbeitnehmer ersetzt werden können.
- b) während der Einarbeitungszeit für Lohngruppe II.



Lohngruppe II - Chemiearbeiter

Chemiearbeiter und ihnen Gleichgestellte, da-
zu gehören

- a) Arbeitnehmer, die in der Produktion oder im Laboratorium tätig sind und die für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit praktische Kenntnisse und Fertigkeiten benötigen, die durch eine angemessene Berufspraxis erworben werden (in der Regel bis zu 13 Wochen),
- b) Arbeitnehmer, die gleichzubewertende Arbeiten an anderen Arbeitsplätzen verrichten.

Da der Kläger weder in der Produktion noch im Laboratorium tätig ist, könnte er nur als gleichgestellter Arbeitnehmer, der gleichzubewertende Arbeiten an einem anderen Arbeitsplatz im Sinne der Lohngruppe II Buchstabe b) LGTV verrichtet, in diese Lohngruppe eingruppiert werden. Hierbei setzt seine solche Eingruppierung nach Buchstabe a) der Lohngruppe II LGTV voraus, daß der Arbeitnehmer "praktische Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt, die durch eine angemessene Berufspraxis erworben werden (in der Regel bis zu 13 Wochen)". Das Landesarbeitsgericht stellt hierzu fest, der Erwerb von Fertigkeiten (d. h. das Erlernen von etwas) sowie praktischer Kenntnisse durch eine regelmäßig 13 Wochen dauernde Berufspraxis sei für die Tätigkeit des Klägers - abgesehen von der Erste-Hilfe-Tätigkeit - nicht erforderlich. Dem Kläger werde für die Ausübung der Pförtnertätigkeit insoweit nicht vermittelt, "wie" er seine Arbeit verrichten solle, sondern er benötige lediglich Informationen darüber, "was" er im einzelnen alles zu tun habe. Damit verneint das Landesarbeitsgericht, daß der Kläger für seine Tätigkeit bestimmte Fertigkeiten benötigt. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.



Das Landesarbeitsgericht geht hierbei - ohne dies ausdrücklich zu erwähnen - vom zutreffenden Begriff der Fertigkeit aus, der zu umschreiben ist mit "durch Übung erworbene Gewandtheit, Geschicklichkeit beim Ausführen bestimmter Arbeiten" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 2, 1981, S. 719). Es verneint die Notwendigkeit einer solchen Fertigkeit, wenn es ausführt, der Kläger benötige lediglich Informationen darüber, "was" er im einzelnen zu tun habe, nicht aber, "wie" er seine Arbeit verrichten solle. Es führt dann weiter aus, eine Vielzahl einfacher, verschiedenartiger Verrichtungen könnten nicht das Merkmal der praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten erfüllen. Dies hält sich im Rahmen des trichterlichen Beurteilungsspielraums.

Die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts ist nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG 32, 203, 206 f. = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz). Solche Rechtsfehler sind hier nicht ersichtlich. Die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts ist sogar naheliegend, soweit sie Fertigkeiten des Klägers betrifft. Aus den dem Kläger übertragenen Aufgaben zu Ziff. 1 bis 5 und 7 bis 11 (Ziff. 6 betrifft die Erste-Hilfe-Tätigkeit) seines Tätigkeitsbereichs ist nicht ersichtlich, daß irgendeine dieser Tätigkeiten bestimmte Fertigkeiten erfordert. Das genügt, um eine Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe II LGTV abzulehnen. Auf das Erfordernis praktischer Kenntnisse kommt es dann nicht mehr an; denn Merkmal der Lohngruppe II LGTV ist nach dem eindeutigen Tarifwortlaut, daß der betreffende Arbeitnehmer



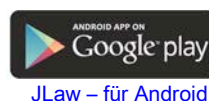
"praktische Kenntnisse u n d Fertigkeiten" benötigt, also zwei Anforderungen (Kenntnisse, Fertigkeiten) kumulativ erfüllen muß.

Demgegenüber ist es unerheblich, ob der Kläger für die Erste-Hilfe-Tätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt, die durch eine angemessene Berufspraxis im Sinne der Lohngruppe II LGTV erworben werden. Selbst wenn dies zu bejahen wäre, könnte dies seine Eingruppierung in die Lohngruppe II LGTV nicht rechtfertigen. Denn mit Erste-Hilfe-Tätigkeiten ist der Kläger nur während 0,22 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit befaßt. Dieser Anteil an der Gesamtarbeitszeit ist auch bei einer Gesamtbetrachtung für die Eingruppierung unmaßgeblich. Bei einer Gesamtbetrachtung, d. h. bei der Eingruppierung mit einem Inbegriff (Bündel) von Einzeltätigkeiten, ist es zwar grundsätzlich unerheblich, welchen zeitlichen Anteil die Einzeltätigkeiten in Anspruch nehmen, insbesondere ist es nicht erforderlich, daß die qualifizierten Einzeltätigkeiten zeitlich überwiegen. Die qualifizierten Einzeltätigkeiten dürfen jedoch nicht von ganz untergeordneter Bedeutung sein, sondern müssen in nicht unerheblichem Maße die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe erfüllen (vgl. zur Gesamttätigkeit im öffentlichen Dienst: BAG Urteil vom 18. August 1971 - 4 AZR 367/70 -, AP Nr. 43 zu §§ 22, 23 BAT). Das ist bei einem Anteil von 0,22 v.H. an der Gesamtarbeitszeit zu verneinen.

Auch die weiteren Einwendungen der Revision sind unbegründet. Dem Kläger kann zwar durchaus eingeräumt werden, daß im



Hinblick auf die Vielzahl seiner Einzeltätigkeiten nicht nur eine kurze Einweisung in seine Arbeit erforderlich ist und er auch nicht jederzeit durch andere Arbeitnehmer ersetzt werden kann, ohne daß diese in einigen Wochen in die Arbeit eingewiesen werden. Die Tätigkeit des Klägers geht damit über die Mindestanforderungen der Lohngruppe I LGTV hinaus. Dies reicht jedoch nicht aus, um die Merkmale der Lohngruppe II LGTV zu erfüllen. Die Eingruppierung in die jeweils höhere Lohngruppe kann ein Arbeitnehmer nur erreichen, wenn er alle Anforderungen dieser Lohngruppe erfüllt. Insoweit weist die Revisionserwiderung zutreffend darauf hin, daß die einzelnen Lohngruppen bestimmte Bandbreiten von Tätigkeiten eines Arbeitnehmers umfassen, zumal wenn sie wie hier insgesamt für gewerbliche Arbeitnehmer nur vier Lohngruppen vorsehen. Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht das Fehlen von Fertigkeiten für die Tätigkeit des Klägers rechtsfehlerfrei verneint, so daß der Kläger damit eine notwendige Voraussetzung für die Eingruppierung in die Lohngruppe II LGTV nicht erfüllt. Im übrigen erfordert nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Einarbeitungszeit des Klägers nicht annähernd die in Lohngruppe II LGTV angesprochene erforderliche Berufspraxis von "in der Regel bis zu 13 Wochen". Vielmehr geht das Landesarbeitsgericht von einer Einarbeitungszeit von vier bis sechs Wochen aus.



-13-

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Kiefer

Wehner





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-13-

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Kiefer

Wehner





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)