

Aktenzeichen: 4 AZR 82/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Oktober 1992
- 4 AZR 82/92 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 04. Juli 1991
- 5 Ca 1702/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 03. Dezember 1991
- 6 Sa 1002/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung, Lagerverwalterin bei US-Streitkräften

Gesetz:

TV AL II § 58 Gehaltsgruppen 5, 5 a, 6, §§ 59, 63

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats:

Zu den Voraussetzungen für die Höhergruppierung einer Lagerverwalterin in die Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 82/92

6 Sa 1002/91 Düsseldorf

Verkündet am
21. Oktober 1992

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Konow für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Dezember 1991 - 6 Sa 1002/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit 1983 bei den US-Stationierungsstreitkräften beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) Anwendung.

Die Klägerin ist gelernte Industriekauffrau. Sie war zunächst als kaufmännische Angestellte im Rechnungsbüro tätig und in Gehaltsgruppe C 4 a TV AL II eingruppiert. Seit 1986 ist sie als Lagerverwalterin eingesetzt und in Gehaltsgruppe C 5 TV AL II eingruppiert. Der Hauptaufgabenbereich der Klägerin besteht ausweislich einer Stellenbeschreibung aus dem Jahr 1985 aus folgendem:



"Hauptaufgabenbereich"

1. Arbeitet als Lagerhausverwalter mit Verantwortung für Lagerraum in einer Lagerungsstätte für POMCUS. Der Lagerraum kann ein offener Bereich sein, oder eine oder mehrere geschlossene Lagereinrichtungen, wie Schuppen, normale Lagerhäuser, feuchtigkeitskontrollierte Lagerhäuser, Spannungskonstruktionen oder Anhänger. Er ist als Sub Hand Receipt Holder für eine Reihe von Ausrüstung von einer oder mehreren Einheiten, die vorübergehend oder ständig in dem Lagerraum gelagert sind, verantwortlich. Er plant, stimmt ab und erteilt Anweisungen in Bezug auf die eingehenden Ausrüstungsgegenstände, deren Lagerung, Pflege, Überwachung, Austausch, Markierung und Ausgabe. Bei der Ausführung dieser Arbeiten ist eventuell die Hilfe durch einen ihm zugeordneten oder unterstellten Arbeiter oder Angestellten niedriger Gehaltsstufe zu beaufsichtigen. Verteilt und wägt die Arbeitsbelastung ab, überprüft die Ausführung von Aufgaben, benennt tägliche Aufgaben, führt neue Beschäftigte in ihre Aufgabe ein, genehmigt Urlaub von einigen Stunden Dauer und für Notfälle; bearbeitet einfache, informelle Beschwerden; gibt Empfehlungen an Vorgesetzte in Bezug auf Arbeitsausführung der Mitarbeiter und artverwandte Personalbearbeitungsgänge weiter. Kann dazu herangezogen werden, eine größere Anzahl von Mitarbeitern während der Aktivierung, der Ausgabe und Rückgabe von Ausrüstung in seiner/ihrer Kontrolle zu beaufsichtigen, dies auch während Übungen und/oder Notfällen.
- Führt reguläre und besondere Inventuren durch, einschließlich 100 %iger tatsächlicher Inventuren aller Ausrüstungsgegenstände, einschließlich Bestandteilgegenstände und Gesamtgegenstände (End Items).
 - Führt formale Eigentumsnachweisaufzeichnungen für die Gesamtgegenstände und ihre Bestandteile für sich selbst durch, da er/sie für die Gegenstände direkt verantwortlich ist.
 - Überprüft eingehende und herausgehende Materialien mit Hilfe von Transportdokumenten; stellt sicher, daß sie in ordnungsgemäßem Zustand sind; leitet richtigstellende Maßnahmen in die Wege.
 - Führt Beladung und Abladen von Fahrzeugen vor dem Transport durch. Leitet Reparaturen und



Ersatz in die Wege, wenn dies nach einer augenscheinlichen Überprüfung als notwendig erachtet wird.

- Lagert Fahrzeuge; hilft bei der Produktion von allen Planographen und Neuordnung in den Lagerhäusern.
- Führt Überwachungen an allen Ausrüstungsgegenständen durch, indem augenscheinliche Mängel wie Auslaufen, Beschädigung und/oder fehlende Teile beobachtet werden. Plant die Wartung für Ausrüstungsgegenstände, die nicht den Kriterien genügen.
- Achtet auf Sauberkeit, Sicherheit und Absicherung des Lagerraums.

Führt andere Aufgaben nach Anweisung aus."

Zur Kontrolle durch Vorgesetzte heißt es dort:

"FAKTOR 2 - KONTROLLEN DER VORGESETZTEN

Der Vorgesetzte des Stelleninhabers gibt Arbeitsanweisungen durch die Bekanntgabe von Zielen, Fristen und Wichtigkeitsstufen bekannt. Er ist für die Beratung und Leitung bei ungewöhnlichen und schwierigen Problemen zuständig.

Der Stelleninhaber plant unabhängig die Aufgaben und führt sie auch durch, handhabt Probleme und Abstriche in den Arbeitsaufgaben. Dies alles geschieht in Übereinstimmung mit den Anweisungen und Arbeitsregeln.

Die Arbeit wird sporadisch auf Fortschritt und bei Vervollständigung auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüft.

Die Klägerin ist für eine 3700 qm große feuchtigkeitskontrollierte Lagerhalle und daneben für eine freie Lagerfläche in Größe eines Fußballfeldes verantwortlich. Dort werden Ausrüstung und Material für eine Einheit bis zur Größe eines Bataillons gelagert. Zu dem ihrer Lagerverwaltung unterliegenden umfangreichen und verschiedenartigen Material gehören sowohl Fahrzeuge aller



Art einschließlich Panzern nebst Zubehör als auch - seit Mitte 1989 - sogenanntes nicht-mechanisches Material wie Pionier-, Fernmelde-, ABC- und medizinisches Material, so daß z.B. ein zur Teilnahme an einem Großmanöver aus den USA eingeflogenes Bataillon komplett ausgerüstet werden kann.

Die Klägerin ist dafür verantwortlich, daß das ihr anvertraute Material ordnungsgemäß und einsatzbereit gelagert wird. Dazu gehören insbesondere die Vollständigkeitskontrolle, die Kontrolle von Verfalldaten bei nicht-mechanischem Material sowie eine Sichtkontrolle hinsichtlich äußerlicher Auffälligkeiten (z.B. Ölverlust von Fahrzeugen). Dagegen trägt sie keine Verantwortung für den einwandfreien technischen Zustand des Materials.

Unmittelbarer Vorgesetzter der Klägerin ist der in Gehaltsgruppe C 6 eingruppierte aufsichtsführende Lagerverwalter, dem neben der Klägerin noch sechs weitere Lagerverwalter unterstehen. Außerdem stehen ihm fünf Lagerarbeiter zur Verfügung, die er je nach Bedarf den ihm unterstellten Lagerverwaltern zuweist. Die Klägerin ist gegenüber den ihr jeweils zugewiesenen Lagerarbeitern insofern weisungsbefugt, als sie diesen ihre Arbeit zuteilt und sie bei dieser beaufsichtigt. Bei Schwierigkeiten ist der vorgesetzte Lagerverwalter hinzuzuziehen. Dagegen sind dienstrechtliche Maßnahmen wie die Erteilung von Urlaub, die Anordnung von Mehrarbeit oder Disziplinarmaßnahmen dem aufsichtsführenden Lagerverwalter vorbehalten.

Die Klägerin begehrt Höhergruppierung in die Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II. Sie hat geltend gemacht, ihre Tätigkeit gehe



hinsichtlich der Bedeutung der Aufgabenstellung über die Anforderungen der Gehaltsgruppe C 5 hinaus. Dies ergebe sich aus ihrer Verantwortung für Materialwerte in Millionenhöhe. Außerdem könne die fehlerhafte Lagerung z.B. von ABC-Kampfanzügen zu Schäden führen, aus denen sich im Ernstfall Lebensgefahr für die Soldaten ergebe.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist,
die Klägerin in die Gehaltsgruppe C 5 a des
TV AL II einzugruppieren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Meinung, daß die Klägerin aufgrund ihrer Tätigkeit zutreffend in Gehaltsgruppe C 5 eingruppiert sei. Eine Eingruppierung in Gruppe C 5 a müsse daran scheitern, daß der Tätigkeit der Klägerin die besondere Bedeutung fehle, die sie aus der Gehaltsgruppe C 5 herausheben würde. Hierzu verweist die Beklagte zum einen auf das Fehlen einer umfassenden Vorgesetztenfunktion gegenüber den ihr jeweils zugewiesenen Lagerarbeitern. Zum anderen sei der Wert des in ihrer Obhut befindlichen Materials ohne Bedeutung, weil ihre Haftung nach den Richtlinien der Arbeitgeberin auf grob fahrlässiges Verhalten und der Höhe nach auf ein Monatsgehalt beschränkt sei. Auch sei die Klägerin nicht für die Funktionsfähigkeit des gelagerten Materials verantwortlich.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter, wobei sie nunmehr ausdrücklich die Eingruppierung seit dem 1. Juni 1988 und die Verzinsung der monatlichen Netto-Differenzbeträge seit Rechtshängigkeit mit 4 % begehrt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Eingruppierung in die Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend festgestellt hat.

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) Anwendung. Die hier einschlägigen Gehaltsgruppen werden in § 58 TV AL II wie folgt umschrieben:

"Gehaltsgruppe 5 und 5 a

Angestellte, die unter allgemeiner Aufsicht
schwierige und verantwortliche Arbeiten

im Büro, im Betrieb, im Verwaltungs- oder Finanz-
wesen u.ä. ausführen,

oder

vergleichbare, untergeordnete Arbeiten auf wis-
senschaftlichem oder technischem Gebiet verrich-
ten.



Diese Gruppe erfordert:

Umfassende berufliche Ausbildung oder

große Erfahrungen bei Beaufsichtungsarbeiten
oder

eine andere spezielle Erfahrung, oder

gute Kenntnisse auf bestimmten Arbeitsgebieten,
wie

im Büro, im Laboratorium, auf technischem Gebiet,

bei wissenschaftlichen Arbeiten oder anderen Tätigkeiten,

u n d

Befähigung, persönliche Entscheidungen zu treffen
und entsprechend den Aufgaben selbständige Leistungen zu erbringen.

Zu dieser Gruppe gehört auch die Ausführung einer einfachen elementaren Arbeit unter direkter Beaufsichtigung, die eine theoretische, technische oder wissenschaftliche Ausbildung, aber keine Erfahrung erfordert.

Unter den Beispielen zu Gehaltsgruppe 5 und zu Gehaltsgruppe 5 a ist jeweils auch der Lagerverwalter - ohne konkretisierenden Zusatz - genannt.

Gehaltsgruppe 6 und 6 a

Angestellte, die unter allgemeiner Aufsicht schwierige verantwortliche Arbeiten in Stellen von besonderer Bedeutung

im Büro, im Betrieb, im Verwaltungs- oder Finanzwesen u.ä. ausführen,

oder

vergleichbare Arbeiten auf wissenschaftlichem oder technischem Gebiet verrichten.

Diese Gruppe erfordert:

Berufliche Ausbildung und spezielle Erfahrung
oder



eine große Fähigkeit für
Beaufsichtungsarbeiten, oder

gründliche Allgemeinkenntnisse des betreffenden
Berufs,

eines wissenschaftlichen oder künstlerischen
Fachgebietes

u n d

die Befähigung, unabhängige Entscheidungen zu
treffen.

Zu dieser Gruppe gehört auch

die Ausführung einer Arbeit mit gewissem Schwierigkeitsgrad unter direkter oder allgemeiner Beaufsichtigung,

die eine wissenschaftliche berufliche Ausbildung sowie einige Erfahrung erfordert.

Gewisse unabhängige berufliche Entscheidungen werden verlangt.

Auch unter den Beispielen zu Gehaltsgruppe 6 ist - ohne Zusatz - der Lagerverwalter aufgeführt."

Zur Unterscheidung zwischen den Gehaltsgruppen und den jeweils zugehörigen a-Gruppen heißt es in § 59 Nr. 1 TV AL II:

"1. Angestellte der Gehaltsgruppen 4, 5, 6 oder 7, deren Tätigkeit in der Regel höher zu bewerten ist als die in der Gehaltsgruppeneinteilung (§ 58) für diese Gruppen angegebenen Tätigkeitsmerkmale, ohne jedoch die Merkmale der nächsthöheren Gehaltsgruppe (5, 6, 7 oder 8) zu erfüllen,

erhalten die aus der Gehaltstabelle C (§ 63) ersichtlichen Gehaltssätze der jeweils zugehörigen a-Gruppe."



Lagerverwalter sind als Beispiele nicht nur in den Gehaltsgruppen C 5, C 5 a und C 6, sondern auch in den Gehaltsgruppen C 3 und C 4 aufgeführt.

Nach § 63 TV AL II liegen die Vergütungen in Gehaltsgruppe C 5 a jeweils zwischen denjenigen der Gehaltsgruppen C 5 und C 6. So betragen sie z.B. in der Endstufe von C 5 4.014,00 DM, von Gruppe C 5 a 4.207,00 DM und von Gruppe C 6 4.453,00 DM.

II. Da die Parteien übereinstimmend davon ausgehen, daß die Tätigkeit der Klägerin die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe C 5 erfüllt, hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß sich insoweit eine Prüfung erübrige.

Dies ist zwar im Ergebnis, nicht aber in der Begründung rechtsfehlerfrei. Tarifliche Tätigkeitsmerkmale können von den Parteien nicht unstreitig gestellt werden, da diese über Rechtsfragen und Rechtsbegriffe nicht verfügen können. Das Vorliegen solcher Tätigkeitsmerkmale bedarf daher zumindest einer pauschalen gerichtlichen Nachprüfung (Urteile des Senats vom 22. November 1977, BAGE 29, 364 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 7. Oktober 1981 - 4 AZR 192/79 - AP Nr. 1 zu § 53 TV AL II). Eine solche Nachprüfung ist jedoch nur dann erforderlich, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits vom Vorliegen der tariflichen Eingruppierungsmerkmale der jeweiligen Gehaltsgruppe abhängt. Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht den von der Klägerin geltend gemachten und allein streitbefangenen Anspruch auf Höhergruppierung nach Gehaltsgruppe C 5 a jedoch verneint. Für diese klageabweisende Entscheidung konnte das Landesarbeitsge-



richt auf eine Prüfung, ob die Klägerin überhaupt die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe C 5 erfüllt, verzichten, da es hierauf nicht mehr ankam.

III.1. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch der Klägerin auf Höhergruppierung in die Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II mit der Begründung verneint, ihre Tätigkeit hebe sich nicht deutlich wahrnehmbar in Richtung auf die qualifizierenden Merkmale der Gehaltsgruppe C 6 TV AL II aus den Anforderungen der Gehaltsgruppe C 5 TV AL II heraus. So fehle ihrer Stelle die erforderliche besondere Bedeutung, und ihre Tätigkeit erfordere auch nicht die Befähigung, unabhängige Entscheidungen zu treffen.

2. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision haben keinen Erfolg.

a) Zwar ist das Landesarbeitsgericht zu Unrecht davon ausgegangen, der Prüfung der Eingruppierungsvoraussetzungen sei der von der Senatsrechtsprechung entwickelte Begriff des Arbeitsvorgangs zugrunde zu legen. Dieser nach § 22 Abs. 2, 2. Unterabs. BAT für die Eingruppierung eines Angestellten in eine Vergütungsgruppe nach den Anl. 1 a und 1 b zum BAT maßgebliche Begriff ist nämlich im TV AL II nicht enthalten. Vielmehr ist nach § 51 Abs. 3 TV AL II für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers seine überwiegende Tätigkeit maßgebend (vgl. Senatsurteil vom 11. September 1991 - 4 AZR 64/91 - AP Nr. 7 zu § 51 TV AL II). Im Ergebnis ist dieser Irrtum des Landesarbeitsgerichts indessen ohne Bedeutung,



da die überwiegende Tätigkeit der Klägerin nicht die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II erfüllt.

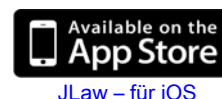
b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß nach § 59 Nr. 1 TV AL II die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II anhand der qualifizierenden Merkmale zu ermitteln sind, hinsichtlich derer sich die Gehaltsgruppen C 5 und C 6 voneinander unterscheiden. Dies ergibt sich aus dem Zusammenhang der tariflichen Regelungen, auf den mangels einer ausdrücklichen hierzu getroffenen tarifvertraglichen Bestimmung zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien abzustellen ist (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 60, 219, 223 f. = AP Nr. 127 zu § 611 BGB Gratifikation). § 59 Nr. 1 TV AL II verbindet für die Eingruppierung in eine a-Gruppe das Erfordernis einer im Vergleich zur jeweiligen Basisgruppe höheren Bewertung der Tätigkeit ausdrücklich mit dem Nichterreichen der Merkmale der nächsthöheren Gehaltsgruppe. § 63 sieht für die Gehaltsgruppe C 5 a TV AL II Gehälter vor, die sich in einem mittleren Bereich zwischen den Gehältern der Gruppen C 5 und C 6 bewegen. Aus diesen Bestimmungen ergibt sich, daß die a-Gruppen in diesem System aufeinander aufbauender Gehaltsgruppen des TV AL II (Urteile des Senats vom 24. April 1974 - 4 AZR 267/73 - AP Nr. 2 zu § 58 TV AL II; vom 11. September 1991 - 4 AZR 64/91 - AP Nr. 7 zu § 51 TV AL II) als Zwischengruppen gedacht sind. Damit können für die Eingruppierung in Gruppe C 5 a entgegen der Auffassung der Revision nicht beliebige Kriterien maßgeblich sein, sondern nur solche, die sich aus den unter-



schiedlichen für die Eingruppierung in die Gruppen C 5 und C 6 aufgestellten Voraussetzungen ableiten lassen.

c) Lagerverwalter sind ohne Beifügung von Unterscheidungsmerkmalen in den Beispielskatalogen der Gehaltsgruppen C 5, C 5 a und C 6 aufgeführt. Die Gehaltsgruppen C 5 und C 6 unterscheiden sich für die hier in Frage stehende Tätigkeit insofern voneinander, als für C 5 die Ausführung schwieriger und verantwortlicher Arbeiten unter allgemeiner Aufsicht, für C 6 die Ausführung schwieriger verantwortlicher Arbeiten in Stellen von besonderer Bedeutung unter allgemeiner Aufsicht gefordert wird. Dabei ist die unterschiedliche Formulierung der Tätigkeitsmerkmale "schwierige und verantwortliche Arbeiten" bzw. "schwierige verantwortliche Arbeiten" ohne rechtliche Bedeutung: Die Arbeiten müssen in beiden Gehaltsgruppen gleichermaßen schwierig und verantwortlich sein (Senatsurteil vom 11. September 1991 - 4 AZR 64/91 - AP Nr. 7 zu § 51 TV AL II). Ein zweiter Unterschied zwischen den beiden Gehaltsgruppen besteht im hier interessierenden Zusammenhang darin, daß Gruppe C 6 die Befähigung, unabhängige Entscheidungen zu treffen, voraussetzt, während für Gruppe C 5 die Befähigung genügt, persönliche Entscheidungen zu treffen.

d) Die Anwendung und Auslegung der hier maßgeblichen unbestimmten Rechtsbegriffe in den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppen C 5 und C 6 sowie in § 59 Nr. 1 TV AL II durch die Tatsachengerichte kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob der jeweilige Rechtsbegriff verkannt, bei der Subsumtion gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesent-



licher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist. Wegen der großen Reichweite und des hohen Maßes an Unbestimmtheit der maßgeblichen tariflichen Rechtsbegriffe kommt hierbei den Tatsachengerichten ein besonders weiter Beurteilungsspielraum zu (Senatsurteil vom 11. September 1991, aaO, m.w.N.).

e) Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Prüfung, ob die Klägerin ihre Arbeiten auf einer "Stelle von besonderer Bedeutung" ausführt, vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen, den es in Anlehnung an die Senatsrechtsprechung zu diesem auch in der Vergütungsordnung zum BAT wortgleich verwendeten Rechtsbegriff bestimmt hat. Danach kann sich die Bedeutung eines Aufgabengebietes beispielsweise aus dessen Größe, der außergewöhnlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie, den finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit, aber auch den Folgewirkungen für den innerdienstlichen Bereich oder die Allgemeinheit ergeben. Außerdem kann eine Stelle aufgrund des Aufbaus der Verwaltung oder der Zuweisung von Aufsichtsfunktionen oder besonders schwieriger Aufgaben besondere Bedeutung haben (Senatsurteil vom 11. September 1991, aaO, m.w.N.).

Diesen zutreffend definierten Rechtsbegriff hat das Landesarbeitsgericht bei seiner weiteren Prüfung nicht verlassen. Es hat dabei nicht, wie die Revision meint, faktisch die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe C 6 zum Maßstab genommen und damit zu hohe Anforderungen an eine Höhergruppierung in die Gehaltsgruppe C 5 a aufgestellt. Es ist vielmehr zutreffend davon ausgegangen, daß das qualifizierende Merkmal der Gehaltsgruppe C 6 "Stelle von besonderer Bedeutung" für eine Höhergruppierung nach der



Gehaltsgruppe C 5 a zwar noch nicht erfüllt sein muß, daß sich die Tätigkeit der Klägerin insoweit aber nach § 59 TV AL II gegenüber den Anforderungen der Gehaltsgruppe C 5 TV AL II herausheben muß.

f) Hierzu hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Tätigkeit der Klägerin keine im Vergleich zu den Anforderungen der Gehaltsgruppe C 5 besondere Tragweite aufweise. Die ordnungsgemäße Lagerverwaltung der der Klägerin anvertrauten vielfältigen Ausrüstungsgegenstände für eine Truppeneinheit enthalte keine besondere Aufgabenstellung mit außergewöhnlichen Auswirkungen. Insbesondere sei die Klägerin zwar für die ordnungsgemäße Lagerung, nicht aber für den technischen Zustand des in ihrer Obhut befindlichen Materials verantwortlich, und sie sei in ihrer Vorgesetztenfunktion auf die Zuweisung und Beaufsichtigung von Arbeiten beschränkt, welche die ihr jeweils zur Verfügung gestellten Lagerarbeiter zu verrichten hätten.

Damit hat sich das Landesarbeitsgericht innerhalb seines Beurteilungsspielraums gehalten. Das Berufungsgericht hat zutreffend geprüft, ob sich die Tätigkeit der Klägerin in Richtung auf das Erfordernis einer Stelle von besonderer Bedeutung von den Voraussetzungen der Gehaltsgruppe C 5 TV AL II abhebt. Für einen Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze oder eine Außerachtlassung wesentlicher Umstände liegen keine Anhaltspunkte vor.

g) Auch die Wertung des Landesarbeitsgerichts, daß die Klägerin eine Höhergruppierung in die Gehaltsgruppe C 5 a nicht mit der



Begründung verlangen kann, sie könne unabhängige Entscheidungen treffen, ist nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat dies mit der Unterordnung unter den aufsichtführenden Lagerverwalter begründet, an den sich die Klägerin bei ungewöhnlichen Arbeitsproblemen wendet und der auch darüber entscheidet, ob ihr jeweils Lagerarbeiter zugewiesen werden. Auch damit hat sich das Berufungsgericht innerhalb des ihm zustehenden weiten Beurteilungsspielraums gehalten.

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

Schaub

Schneider

Dr. Wißmann

Koerner

Dr. Konow



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)