

Aktenzeichen: 4 AZR 951/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 1. September 1982 - 4 AZR 951/79 -
I. Arbeitsgericht Oldenburg	Urteil vom 5. September 1978 - 4 Ca 258/78 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 25. Juli 1979 - 4 Sa 185/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von Schulhausmeister

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a (VKA) VergGrn. VIII, VII (Schulhausmeister); BAT § 1; BMT-G II §§ 2, 67; AVG § 3

- Leitsätze:
1. Schulhausmeister können Arbeiter oder Angestellte sein. Sie sind Angestellte, wenn sie überwiegend überwachende und beaufsichtigende Tätigkeiten verrichten.
 2. Für arbeiterrentenversicherungspflichtige Schulhausmeister im Bereich der VKA gilt der BMT-G II zwingend. Die Vereinbarung eines Angestelltenvertrages ist nur nach dem Günstigkeitsprinzip möglich.
 3. Die Eingruppierung erfolgt dann in entsprechender Anwendung der allgemeinen (ersten) Fallgruppen, wobei auch Fachkenntnisse auf technisch-handwerklichem Gebiet zu berücksichtigen sind.
 4. Die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII heben sich insoweit durch das Erfordernis gründlicher Fachkenntnisse aus den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIII heraus.

Hinweise des Senats:

Tätigkeiten mit und ohne Fachkenntnisse können aus Rechtsgründen nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden. Ob die Fachkenntnisse gründlich sind, kann sich ggf. erst aus einer zusammenfassenden Betrachtung ergeben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 951/79

4 Sa 185/78 Niedersachsen

Verkündet am
1. September 1982

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. September 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 25. Juli 1979 - 4 Sa 185/78 - in vollem Umfang und das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 5. September 1978 - 4 Ca 258/78 - insoweit aufgehoben, als es der Klage für die Zeit vom 1. April 1976 bis 31. August 1977 stattgegeben hat.

Für die Zeit vom 1. April 1976 bis 31. August 1977 wird die Klage abgewiesen.

Im übrigen wird der Rechtsstreit zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



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



Tatbestand:

Der 44-jährige Kläger, der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) als Mitglied angehört, hat den Beruf eines Klempners und Installateurs erlernt und eine entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Seit 1. Mai 1971 ist er bei dem Beklagten als Schulhausmeister in den Handelslehranstalten L beschäftigt. Er erhielt zunächst Vergütung nach dem Lohn tariff für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe. Unter dem 16. Juli 1971 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem es u. a. heißt:

§ 1

Herr Hubert O wird ab 1. Juli 1971
beim Landkreis V auf unbestimmte Zeit
als Angestellter (Hausmeister bei den Handelslehranstalten in L) unter Eingruppierung in die VergGr. VIII BAT weiterbeschäftigt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

...

§ 5

Nebenabreden: Für die zu leistenden Überstunden erhalten Sie eine Pauschale nach dem geltenden bezirklichen Zusatztarifvertrag für Schulhausmeister (SR 2 r BAT). Wegen der umfangreichen Außenarbeiten wird Ihnen außerdem ein Pauschalbetrag von monatlich 50,-- DM brutto gezahlt.

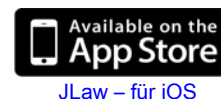
Die Zahlung des Pauschalbetrages von 50,-- DM brutto stellte der Beklagte ab 1. April 1977 ein, da für einen Teil der Außenarbeiten ein anderer Mitarbeiter des Beklagten eingesetzt wurde.

Dem Kläger obliegen nach einer Dienstanweisung des Beklagten folgende Aufgaben mit folgenden zeitlichen Anteilen an der Gesamttätigkeit:



- | | |
|---|-----------|
| 1. Überwachung der Schulgebäude mit ihren Einrichtungen (Entwässerungsanlagen, Anlagen für Elektrizität, Gas- und Wasserversorgung u.a.) im Hinblick auf ihren ordnungsgemäßen Zustand | 25 v.H.; |
| 2. Sorge für die Sicherheit und den ordnungsgemäßen Zustand der Schulgebäude einschließlich der Boden- und Kellerräume (z. B. regelmäßige Belüftung und ordnungsgemäße Beleuchtung, Abwehr des Zutritts zu den Schulgebäuden durch Unbefugte) | 2 v.H.; |
| 3. Bedienung und Überwachung der Heizungsanlage | 9,1 v.H.; |
| 4. Wartung der Maschinen und Demonstrationsmodelle in den Werkräumen sowie Erstellung oder Instandsetzung von Lehrmitteln und anderen Einrichtungsgegenständen | 0,1 v.H.; |
| 5. Beschaffung (Anfordern), Verwaltung und Ausgabe der Reinigungsmittel, Anweisung der Raumpflegerinnen und sonstiger Hilfskräfte, die im Dienste des Beklagten stehen, sowie die Überwachung der von ihnen durchzuführenden Arbeiten | 1 v.H.; |
| 6. Führung der Stundennachweise sowie Meldung von Krankheits- und sonstigen Ausfällen der seiner Weisung unterstellten Personen, ferner die unverzügliche Meldung von Unfällen | 0,2 v.H.; |
| 7. Überwachung der Arbeiten, die von Dritten in den Schulgebäuden ausgeführt werden (z. B. Wartung durch Firmen aufgrund besonderer Verträge) | 25 v.H.; |
| 8. Beachtung von Sparsamkeit im Strom-, Wasser- und Brennstoffverbrauch | 0,1 v.H.; |
| 9. Rechtzeitige Anforderung von Verbrauchsmaterial beim Schulträger (z. B. Brennstoffe, Toilettenpapier, Seife) | 0,1 v.H.; |
| 10. Annahme und Unterbringung eingehender Lieferungen | 0,1 v.H.; |

- | | |
|--|-----------|
| 11. Beseitigung des Abfalls, der in den Gebäuden anfällt | 0,1 v.H.; |
| 12. Ausführung kleinerer Instandsetzungsarbeiten | 30 v.H.; |
| 13. Meldung baulicher Schäden, Mängel an Einrichtungsgegenständen und erforderlicher Instandsetzungsarbeiten, die vom Kläger nicht selbst ausgeführt werden können, sowie anderer entstandener oder drohender Schäden und Diebstähle, gegebenenfalls Veranlassung notwendiger Maßnahmen zur Abwendung erkennbarer drohender Gefahren | 0,1 v.H.; |
| 14. Sachgemäße Herrichtung der für Prüfungen, schulärztliche Untersuchungen, Impftermine und Wahlen benötigten Räume, Sorge für die ordnungsgemäße Benutzung und Wiederherstellung der für andere genehmigte Veranstaltungen erforderlichen Räume | 0,1 v.H.; |
| 15. Besorgungen auf Anordnung des Schulleiters | 0,1 v.H.; |
| 16. Öffnen und Schließen der Türen und Eingänge | 0,1 v.H.; |
| 17. Verwaltung der Schlüssel zum Schulgebäude, Grundstück und zu den Schulräumen | 0,1 v.H.; |
| 18. Beflaggung der Schulgebäude nach Anweisung des Schulleiters | 0,1 v.H.; |
| 19. Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften im Rahmen der Aufgaben des Klägers | 1 v.H.; |
| 20. Beaufsichtigung der Schüler nach Anweisung des Schulleiters | 0,1 v.H.; |
| 21. Wahrnehmung des Telefondienstes nach Büroschluß | 0,1 v.H.; |
| 22. Sauberhaltung der Außenanlagen einschließlich Schulplatz, Bürgersteig, Fahr- und Fußwege innerhalb des Schulgeländes, Fahrradständer und Parkplätze sowie | |



- 5 -

laufende Überwachung dieser Anlagen im Hinblick auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ferner Räumung von Schnee und Streuung bei Glatteis sowie Reinigung der Straße	2 v.H.;
23. Rasenmähen, Heckenschneiden, Säuberung und Pflege der Wege und Beete sowie Instandhaltung der Einfriedigungen	0,5 v.H.;
24. Überwachung der Arbeiten, die von Dritten in den Außenanlagen ausgeführt werden	0,5 v.H.;
25. Rechtzeitige Besorgung von Verbrauchsmaterial (Streusalz, Unkrautvertilgungsmittel usw.)	0,1 v.H.;
26. Beseitigung des Abfalls, der bei der Pflege der Außenanlagen anfällt	0,1 v.H.;
27. Herrichtung der für schulische Veranstaltungen benötigten Außenanlagen sowie Besorgung der ordnungsgemäßen Benutzung der bei anderen genehmigten Veranstaltungen erforderlichen Außenanlagen	0,1 v.H.;
28. Öffnen und Schließen der Türen und Eingänge in den Außenanlagen	0,1 v.H.;
29. Besorgung der Sicherheit und des ordnungsgemäßen Zustandes der Außenanlagen sowie Abwehr des Zutritts von Unbefugten zum Schulgrundstück	Zeitangabe fehlt.

Der Beklagte hat den Kläger mit dieser Tätigkeit bei der Sozialversicherung für Arbeiter angemeldet und führt entsprechende Beiträge ab.

Der Kläger hat von dem Beklagten für die Zeit ab 1. April 1976 Vergütung nach VergGr. VI b, hilfsweise VergGr. VII BAT verlangt. Er hat geltend gemacht, daß er mit seiner Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b Fallgr. 1 BAT erfülle. Das ergebe sich daraus, daß für vergleichbare Schulhausmeister des Landes Niedersachsen nach Abschn. 0 der

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Anlage 1 a des Teils II zum BAT Vergütung nach VergGr. VII BAT vorgeschrieben sei. Die danach erforderliche Betreuung von ständig mehr als 38 Unterrichtsräumen obliege ihm seit den Jahren 1973/1974. Nach § 61 Abs. 1 der Niedersächsischen Landkreisordnung (NLO) sei der Beklagte ferner gehalten, ihn mindestens so zu behandeln wie vergleichbare Schulhausmeister im Landesdienst. Im übrigen habe er sich seit 1. Juni 1976 in der ihm übertragenen Tätigkeit bewährt.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab 1. April 1976 Vergütung nach Maßgabe der VergGr. VI b BAT, hilfsweise nach Maßgabe der VergGr. VII BAT zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, die Tätigkeit des Klägers bestehe überwiegend in körperlichem Einsatz. Die beanspruchten Tätigkeitsmerkmale würden von ihm nicht erfüllt. Das ergebe auch ein Vergleich mit den Lohngruppen des BMT-G II.

Das Arbeitsgericht hat unter Klageabweisung im übrigen nach dem Hilfsantrag erkannt und festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab 1. April 1976 Vergütung nach Maßgabe der VergGr. VII BAT zu zahlen. Gegen dieses Urteil hat nur der Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur teilweisen Klageabweisung, im übrigen zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.



Die Parteien haben die Anwendung des BAT auf das Arbeitsverhältnis einzelvertraglich vereinbart. Damit konnten sie aber die Tarifbindung an den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) und die entsprechenden Monatslohntarifverträge (vgl. § 20 BMT-G II) nicht verdrängen. Aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung gelten die Tarifverträge für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe zwischen den Parteien normativ und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Der Kläger ist Arbeiter im Sinne des BMT-G II. Nach der Begriffsbestimmung des § 67 Nr. 4 BMT-G II sind Arbeiter "männliche und weibliche Personen, die aufgrund privatrechtlicher Verpflichtung ein arbeiterrentenversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen sind." Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger.

Die Parteien haben einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen, nach dem der Kläger von dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt wird. In der Rentenversicherung der Arbeiter sind diejenigen Arbeitnehmer der Kommunen versichert, die nicht wegen derselben Tätigkeit nach den Bestimmungen des Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG) versicherungspflichtig oder versicherungsfrei oder auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit sind (§ 1227 RVO). Danach unterliegen der Versicherungspflicht für Angestellte insbesondere diejenigen Arbeitnehmer, die in § 3 AVG und dem auf § 3 Abs. 3 AVG beruhenden Berufsgruppenverzeichnis (Verordnung des Reichsarbeitsministers über die Bestimmung der Berufsgruppen der Angestelltenversicherung vom 8. März 1924 - RGBl. I S. 274 -, geändert durch Verordnungen vom 4. Februar und 15. Juli 1927 - RGBl. I S. 58 und 222 -) aufgeführt sind. Darunter fallen Schulhausmeister nicht.

Daher ist entscheidend, wie die Tätigkeit des Klägers als Schulhausmeister nach der Verkehrsanschauung, d. h. nach der Auffassung der im konkreten Falle beteiligten Berufskreise bewertet wird (BAG Urteil vom 13. Mai 1981 - 4 AZR



1076/78 -, zur Veröffentlichung vorgesehen; BAG 5, 98 = AP Nr. 5 zu § 59 HGB). Ein entscheidendes Anzeichen für eine bestehende Verkehrsanschauung ist die Bewertung der Tätigkeit in einschlägigen Tarifverträgen als Arbeiter- oder Angestelltentätigkeit (BAG Urteil vom 13. Mai 1981 - 4 AZR 1076/78 -, zur Veröffentlichung vorgesehen; vgl. auch BAG Urteil vom 18. September 1974 - 4 AZR 566/73 -, AP Nr. 80 zu §§ 22, 23 BAT m. w. N.). Die Bewertung in Tarifverträgen führt hier jedoch nicht weiter. Denn die Tarifvertragsparteien halten es für möglich, daß ein Schulhausmeister sowohl als Arbeiter als auch als Angestellter tätig werden kann. Dies folgt einerseits aus § 2 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II, in dem es heißt: "Für Arbeiter, die beschäftigt sind ... als Schulhauswarte (Schulhausmeister), ... gilt dieser Tarifvertrag mit den Sondervereinbarungen der Anlagen 1 bis 10 a"; demgemäß gelten für Schulhauswarte (Schulhausmeister) die Sondervereinbarungen der Anlage 8. Andererseits bestimmt § 2 Buchst. r BAT: "Für Angestellte ... als Hausmeister ... gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2"; demgemäß gelten für Schulhausmeister die Sonderregelungen (SR) 2 r. Aus den tariflichen Regelungen läßt sich also keine Verkehrsanschauung der Art feststellen, daß ein Schulhausmeister stets als Arbeiter oder stets als Angestellter anzusehen ist.

Deshalb ist hier entsprechend der herkömmlichen Auffassung der Kläger als Angestellter anzusehen, wenn er überwiegend geistig-gedankliche Arbeit zu leisten hat, während demgegenüber die Tätigkeit als Arbeiter überwiegend in körperlich-mechanischer Arbeitsleistung besteht (BAG 32, 364, 367 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 18. September 1974 - 4 AZR 566/73 -, AP Nr. 80 zu §§ 22, 23 BAT m. w. N.). Dabei sind als geistige und damit als Angestelltentätigkeiten auch solche anzusehen, bei denen leitende und beaufsichtigende Funktionen von nicht ganz untergeordneter Bedeutung wahrgenommen werden (vgl. BAG 32, 364, 367 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m. w. N.). Nach diesen Grundsätzen üben Schulhausmeister insoweit Angestelltentätigkeiten aus, als sie Arbeiten Dritter im Schulgebäude und



auf dem Schulgelände zu überwachen und die betreffenden Arbeitnehmer zu beaufsichtigen haben. Hingegen sind diejenigen Arbeiten eines Schulhausmeisters Arbeitertätigkeiten, bei denen er Maschinen zu überwachen und zu bedienen sowie selbst Hand anzulegen und einfache Bürotätigkeiten wahrzunehmen hat. Danach können die unter der Tätigkeitsbeschreibung zu Nr. 5, 6, 7, 20 und 24 aufgeführten Tätigkeiten, die 26,8 v. H. der Tätigkeit des Klägers in Anspruch nehmen, als Angestelltentätigkeiten angesehen werden. Demgegenüber sind die sonstigen Tätigkeiten des Klägers, die nach seiner Behauptung insgesamt mindestens 71,7 v. H. seiner Tätigkeit in Anspruch nehmen, Arbeitertätigkeiten. Das bedeutet, daß der Kläger als Schulhausmeister eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt und daher vom Geltungsbereich des BMT-G II erfaßt wird.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt vorliegend die einzelvertragliche Vereinbarung der Anwendung des BAT nicht dazu, daß damit der BMT-G II auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung mehr findet. Nach § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II gilt dieser Tarifvertrag zwar nicht für "arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, für die eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung für Angestellte gilt". Damit ist aber nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang eine vertragliche Regelung der vorliegenden Art nicht gemeint. Vielmehr steht § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II insoweit ersichtlich im Zusammenhang mit § 1 Abs. 2 BAT. Beide tariflichen Regelungen sind von denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden. Nach § 1 Abs. 2 BAT kann mit Arbeitnehmern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte nach diesem Tarifvertrag beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) aufgeführt ist. Da die vertragliche Vereinbarung tariflicher Vorschriften auch ohne tarifliche Erlaubnis grundsätzlich unbedenklich zulässig ist, ergibt die Erwähnung der Vereinbarung in § 1 Abs. 2 BAT nur dann einen Sinn, wenn die Vereinbarung zur Anwendung des BAT mit unmittelbarer und zwingender Wirkung i. S. von § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG führt.



Dies wird bestätigt durch die Tarifgeschichte, die zur Auslegung von Tarifverträgen herangezogen werden kann, wenn Wortlaut und Gesamtzusammenhang noch keinen sicheren Aufschluß über den im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien geben (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung). Nach § 1 Abs. 1 TOA war diese Tarifordnung zwingend anzuwenden, wenn die von dem Arbeitnehmer überwiegend ausgeübte Beschäftigung in der Anlage 1 zur TOA genannt war, auch soweit es sich um eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit handelte. Regelungen dieser Art sind folgerichtig in § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II angesprochen, wenn es dort heißt, daß der BMT-G II nicht für arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer gilt, "für die eine tarifliche ... Regelung für Angestellte gilt". Die zwingende Geltung der TOA führte hier insoweit zum Ausscheiden aus dem Geltungsbereich des BMT-G. Aufgrund des § 1 Abs. 2 BAT ist die Anwendung des BAT in den dort genannten Fällen nicht mehr zwingend vorgeschrieben, sondern bedarf einer einzelvertraglichen Vereinbarung. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmer nach Abschluß einer solchen Vereinbarung schlechter als nach bisherigem Recht stellen wollten und der BAT nunmehr nur noch mit vertraglicher Wirkung, d. h. auch zuungunsten der Arbeitnehmer abänderbar, gelten sollte. Vielmehr entspricht es der Ordnungsaufgabe der Tarifvertragsparteien, die Arbeitsbedingungen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer tariflich festzulegen, daß an die Stelle der bisher automatischen, zwingenden Geltung der TOA nach § 1 Abs. 2 BAT eine im Belieben der Vertragsparteien stehende Vereinbarung treten sollte, die aber dann auch zur zwingenden Geltung des BAT führt (vgl. Scheuring/Lang, BMT-G II, § 3 Erl. 12).

Demgemäß bezieht sich § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II nur auf solche arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die - wie Vereinbarungen nach § 1 Abs. 2 BAT - zur tarifrechtlichen Geltung von Regelungen für Angestellte i. S. von § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG führen; nur in diesen Fällen ist ein Ausscheiden aus dem Geltungsbereich des BMT-G II auch sinnvoll und geboten. Vertragliche Vereinbarungen des BAT mit Arbeitern



Über den Rahmen des § 1 Abs. 2 BAT hinaus führen nämlich nur zu einer vertragsrechtlichen und damit insoweit jederzeit zuungunsten des Arbeitnehmers abänderbaren Geltung des BAT. Würden auch solche Vereinbarungen von § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II erfaßt, fielen die betreffenden Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des BMT-G II heraus; die Folge davon wäre, daß für diese Arbeitnehmer – auch wenn sie organisiert wären – keine tariflichen Mindestarbeitsbedingungen – weder nach dem BMT-G II noch nach dem BAT – mehr beständen. Wenn Tarifvertragsparteien eine derart ungewöhnliche Regelung schaffen wollen, müssen sie dies deutlich zum Ausdruck bringen; denn erfahrungsgemäß entspricht es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien, zumindest nicht dem Willen der Gewerkschaften, die Regelung der Arbeitsbedingungen der freien Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien zu überlassen. Jedenfalls läßt sich der Vorschrift des § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II nicht mit hinreichender Deutlichkeit der Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen, mit den dort angeführten arbeitsvertraglichen Regelungen auch einzelvertragliche Vereinbarungen über den Rahmen des § 1 Abs. 2 BAT oder vergleichbarer tariflicher Regelungen hinaus zu erfassen. Solche einzelvertraglichen Vereinbarungen führen daher nicht zum Ausscheiden aus dem Geltungsbereich des BMT-G II und sind folglich nur insoweit wirksam, als sie gegenüber den Vorschriften des BMT-G II zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen enthalten.

Die Vereinbarung der Parteien über die Anwendung des BAT fällt vorliegend nicht unter die Vorschrift des § 1 Abs. 2 BAT und führt demgemäß auch nicht zur tarifrechtlichen Geltung des BAT und zum gleichzeitigen Ausscheiden des Klägers aus dem Geltungsbereich des BMT-G II gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. h BMT-G II. § 1 Abs. 2 BAT erlaubt die einzelvertragliche Vereinbarung des BAT mit normativer Wirkung nur, wenn die Tätigkeit des Arbeiters "in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) aufgeführt ist". Damit sind spezielle Tätigkeiten gemeint, wie sie in den besonderen Fallgruppen der Vergütungsordnung aufgeführt sind. Hingegen genügt es nicht, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit den Merkmalen einer allgemeinen Fallgruppe in einer Vergütungs-



gruppe entspricht (Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, § 1 Erl. 5). Die Tätigkeitsmerkmale der allgemeinen Fallgruppen bezeichnen nämlich keine bestimmten Tätigkeiten, sondern erfordern nur bestimmte Qualifikationen bezüglich der Tätigkeit oder des Angestellten, z. B. "gründliche Fachkenntnisse", "selbständige Leistungen", "besondere Schwierigkeit und Bedeutung", "gleichwertige Fähigkeiten".

Die Tätigkeit eines Schulhausmeisters ist in der Anlage 1 a zum BAT (VKA) nicht aufgeführt. Der BAT für den Bereich des Bundes und der Länder (BL) enthält zwar im Teil II Abschn. 0 der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) zum BAT (BL) besondere Tätigkeitsmerkmale für Schulhausmeister; daher können im Bereich des Bundes und der Länder als Arbeiter beschäftigte Schulhausmeister einzelvertraglich die Anwendung des BAT (BL) vereinbaren mit der Folge, daß dann der BAT (BL) auf das Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend einwirkt und sich die Eingruppierung nach Teil II Abschn. 0 der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) zum BAT (BL) richtet. Diese rechtliche Möglichkeit ist jedoch Schulhausmeistern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) verschlossen.

Zwar ist es auch im Bereich der VKA den Parteien des Arbeitsvertrages nicht verwehrt, die Anwendung des BAT (BL) zu vereinbaren. Damit können sie aber eine normative Geltung des BAT (BL) für ihr Arbeitsverhältnis nicht herbeiführen. Die VKA ist nämlich nicht Tarifvertragspartei des BAT (BL); sie ist insoweit nicht tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG). Dem § 1 Abs. 2 BAT kann nicht entnommen werden, daß er auch eine Erweiterung der Tarifbindung über § 3 Abs. 1 TVG hinaus ermöglichen will. Vielmehr erlaubt er nur eine Erweiterung seines Geltungsbereichs durch arbeitsvertragliche Vereinbarung, wie aus dem Gesamtzusammenhang mit dem BMT-G II und auch aus seiner Überschrift ("Allgemeiner Geltungsbereich") zu entnehmen ist. Die rechtlich mögliche einzelvertragliche Vereinbarung des BAT (BL) im Bereich der VKA führt damit nur zur vertraglichen Geltung des BAT (BL) einschließlich der besonderen Tätigkeitsmerkmale für Schul-



hausmeister in Teil II Abschn. 0 der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) zum BAT (BL). Aus dem Geltungsbereich des BMT-G II scheiden die Parteien aber dadurch nicht aus, so daß dessen Vorschriften auf tarifgebundene Parteien nach wie vor unmittelbar und zwingend einwirken.

Im vorliegenden Fall führt die Auslegung des Arbeitsvertrages zu dem Ergebnis, daß die Parteien die Anwendung des BAT (VKA) vereinbart haben. Bei dem hier maßgebenden § 2 des Arbeitsvertrages handelt es sich um den vorgedruckten Text eines formularmäßigen Arbeitsvertrages. Deshalb ist dieser Arbeitsvertrag insoweit vom Revisionsgericht unbeschränkt und selbständig auszulegen (BAG 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung m. w. N.). In § 2 des Arbeitsvertrages ist zwar nur die Rede davon, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen richtet. Ob hierbei der BAT (VKA) oder der BAT (BL) Anwendung finden soll, wird nicht gesagt. Es ist aber im Zweifel davon auszugehen, daß Arbeitsvertragsparteien, die die Anwendung eines Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis vereinbaren, den für ihren Bereich geltenden Tarifvertrag meinen, weil dieser Tarifvertrag ihnen am nächsten steht. Wenn Arbeitsvertragsparteien eine tarifliche Regelung vereinbaren wollen, deren Geltungsbereich sie nicht erfaßt, müssen sie dies deutlich zum Ausdruck bringen. Das ist hier nicht geschehen. Vorliegend kommt noch hinzu, daß die Parteien in § 5 des Arbeitsvertrages ausdrücklich auf den bezirklichen Zusatztarifvertrag für Schulhausmeister Bezug nehmen, der nur für den Bereich der VKA gilt (vgl. Nr. 1 SR 2 r BAT). Darauf weist auch das Landesarbeitsgericht zutreffend hin.

Die damit einzelvertraglich vereinbarten Regelungen des BAT (VKA) können die Tarifbindung der Parteien an den BMT-G II nicht verdrängen. Die Vorschriften des BMT-G II bestimmen als tarifliche Mindestarbeitsbedingungen nach wie vor das Arbeitsverhältnis der Parteien. Deshalb gehen die vereinbarten Regelungen des BAT (VKA) den Vorschriften des BMT-G II nur insoweit vor, als sie für den Kläger günstiger sind (§ 4 Abs. 3 TVG). Hinsichtlich der Eingruppierung des



Klägers hat der Beklagte in den Vorinstanzen unbestritten vorgetragen, daß bereits die Vergütung nach VergGr. VIII BAT den Kläger besser stellt als die tarifgerechte Eingruppierung in die Lohngruppen der einschlägigen Tarifverträge für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe. Damit sind für die Eingruppierung des Klägers die Vorschriften des BAT (VKA) als Vertragsrecht heranzuziehen.

Für den Anspruchszeitraum vom 1. April 1976 bis 31. August 1977 ist die Klage unbegründet. Insoweit steht dem Kläger keine Vergütung nach VergGr. VII BAT (VKA) zu. Der Anspruch des Klägers ist in diesem Umfang durch Versäumung der tariflichen Ausschlußfrist verfallen. Die Einhaltung tariflicher Ausschlußfristen ist auch noch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu beachten (vgl. BAG Urteil vom 12. Juli 1972 - 1 AZR 445/71 -, AP Nr. 51 zu § 4 TVG Ausschlußfristen m. w. N.). Nach dem bis zur Klageerhebung geltenden § 70 BAT a. F. mußten Ansprüche auf Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren als der bei der Einstellung festgelegten bzw. der bisherigen Vergütungsgruppe oder auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 22 bis 25 gestützt waren, innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Damit ist für die letzten sechs Monate vor Klagezustellung (7. März 1978), d. h. für die Zeit ab 7. September 1977, die tarifliche Ausschlußfrist gewahrt (vgl. BAG Urteil vom 13. Februar 1974 - 4 AZR 192/73 -, AP Nr. 4 zu § 70 BAT). Die Vergütung für September 1977 wurde erst am 15. September 1977 fällig (§ 36 Abs. 1 BAT). Das bedeutet, daß mit der Klage die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen nach VergGr. VII BAT für die Zeit ab 1. September 1977 tarifgerecht erfolgt ist.

Für die Zeit vor dem 1. September 1977 läßt sich eine schriftliche Geltendmachung - wie sie nach § 70 Abs. 1 BAT erforderlich ist - nicht feststellen. Der Kläger hat lediglich behauptet - und auch nur dies haben die Vorinstanzen festgestellt -, daß er am 27. September 1976 einen Antrag auf tarifgerechte Eingruppierung (VergGr. VI b BAT) gestellt hat. Das genügt nicht. Die Antragstellung muß schriftlich



erfolgen. Die Einhaltung der tariflichen Ausschlußfrist gehört zur Anspruchsbegründung und ist vom Gläubiger schlüssig darzulegen. Erfordert die Einhaltung der Ausschlußfrist eine bestimmte Form der Geltendmachung von Ansprüchen, so ist auch diese schlüssig zu behaupten. Die Behauptung, ein bestimmter Antrag sei gestellt worden, ist daher für sich allein nicht ausreichend, wenn für den Antrag Schriftform vorgeschrieben ist. Selbst in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, in der der Kläger als Revisionsbeklagter noch eine schriftliche Geltendmachung hätte behaupten können, konnte er hierzu nichts vortragen.

Für den Anspruchszeitraum ab 1. September 1977 kann der Klage mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung nicht stattgegeben werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Kläger seinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. VII BAT nicht auf § 61 NLO stützen. § 61 Abs. 1 NLO i. d. F. vom 18. Oktober 1977 (Nieders. GVBl. 1977, S. 523) ist Bestandteil des Fünften Teils des Gesetzes mit der Überschrift "Innere Kreisverfassung"; der Vierte Abschnitt dieses Fünften Teils ist überschrieben mit "Kreisbedienstete". Zu diesem Vierten Abschnitt gehört § 61 Abs. 1 NLO, der wie folgt lautet:

"Rechtsverhältnisse

- (1) Die Rechtsverhältnisse der Beamten, Angestellten und Arbeiter der Landkreise bestimmen sich nach den für Beamte, Angestellte und Arbeiter im Landesdienst geltenden Rechtsvorschriften, soweit nicht durch besondere Rechtsvorschriften etwas anderes bestimmt ist; die auf dem Gebiet des Beamtenbesoldungs- und -versorgungsrechts mit Zustimmung des Bundesrates erlassenen allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundes gelten. Die Eingruppierung und Vergütung der Angestellten und Arbeiter muß derjenigen der vergleichbaren Angestellten und Arbeiter des Landes entsprechen; die oberste Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen zulassen.

....."



Für die Eingruppierung der Kreisangestellten ist danach § 61 Abs. 1 Satz 2 NLO maßgebend, der mit der Fassung der NLO vom 7. Januar 1974 (GVBl. S. 25) wörtlich übereinstimmt. Die Vorschrift des § 61 Abs. 1 Satz 2 NLO geht hinsichtlich der Eingruppierung als Spezialvorschrift der Vorschrift des Satzes 1 vor. Insoweit normiert aber § 61 Abs. 1 Satz 2 NLO schon nach seinem Wortlaut keinen zivilrechtlichen Anspruch für die betreffenden Angestellten und Arbeiter. Es heißt hier nicht etwa: "Angestellte und Arbeiter haben Anspruch auf die Eingruppierung und Vergütung wie die vergleichbaren Angestellten und Arbeiter des Landes". Vielmehr weist die Formulierung "muß derjenigen der vergleichbaren Angestellten und Arbeiter des Landes entsprechen" darauf hin, daß die Vorschrift als Anweisung an die Kommunen gedacht ist, ohne unmittelbar in die arbeitsvertraglichen und tariflichen Rechtsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter des Kreises einzugreifen. Das wird auch durch den Zusatz deutlich, daß die oberste Aufsichtsbehörde Ausnahmen zulassen kann. Solche Ausnahmen kann sie nur zulassen, wenn es noch einer Rechtsetzung durch die zuständigen Organe des Kreises bedarf.

Darüber hinaus ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der NLO, daß Angestellte und Arbeiter des Landes keine unmittelbaren Rechtsansprüche aus § 61 Abs. 1 Satz 2 NLO herleiten können. Die Vorschrift steht in dem Teil der "Inneren Kreisverfassung". Damit ist sie als solche des Staatsorganisationsrechts ausgewiesen. Dies hat auch das Bundesverwaltungsgericht zu dem wörtlich übereinstimmenden § 80 Abs. 1 Satz 2 der Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO) entschieden (BVerwG vom 8. März 1974 - BVerwG VII C 47.72 -, AP Nr. 10 zu § 4 TVG Angleichungsrecht). Im übrigen entspricht dies auch den Mitteln, mit denen der Gesetzgeber auf Selbstverwaltungskörperschaften einzuwirken pflegt, wie der Senat z. B. für Dienstordnungsangestellte hinsichtlich des 2. Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern entschieden hat (BAG 33, 34 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Dienstordnungsangestellte). Der Gesetzgeber weist hier die Selbstverwaltungskörperschaften



an, nach bestimmten Grundsätzen zu verfahren, und kann dann durch seine Aufsichtsorgane eingreifen, wenn die Selbstverwaltungskörperschaften dem nicht nachkommen.

Bei der weiteren Prüfung der Eingruppierung des Klägers ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht davon auszugehen, daß die Parteien mit der Vereinbarung der VergGr. VIII BAT (VKA) in § 1 des Arbeitsvertrages die Vergütung abschließend geregelt haben und damit die Anwendung der Vergütungsordnung des BAT (VKA) im übrigen ausschließen wollten. Nach gefestigter Rechtsprechung des Senats soll die in einer typischen Vertragsklausel vorgenommene einzelvertragliche Bezugnahme auf den BAT und die ihn ergänzenden und ändernden Bestimmungen nur widerspiegeln, was tarifrechtlich gilt. Damit soll eine einheitliche Vergütung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sichergestellt werden (BAG Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 -, AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung m. w. N.). Wenn neben einer solchen Vereinbarung im Arbeitsvertrag die Vergütungsgruppe angeführt wird, nach der der Arbeitnehmer Vergütung erhalten soll, bedeutet das im Zweifel nicht, daß die Parteien damit die tariflichen Vorschriften über die Eingruppierung des Arbeitnehmers ausschalten wollten. Vielmehr geben die Parteien mit der Bezeichnung der Vergütungsgruppe lediglich zu erkennen, welche Eingruppierung sie im Einzelfall für zutreffend halten. Nur die Anwendbarkeit der tariflichen Eingruppierungsvorschriften sichert eine einheitliche Vergütung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Im öffentlichen Dienst soll für alle Arbeitnehmer nach dem Zweck der Arbeitsverträge grundsätzlich einheitliches Recht gelten (BAG 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Wenn die Parteien des Arbeitsvertrages hiervon abweichend ohne Rücksicht auf die tarifliche Eingruppierung eine bestimmte Vergütungsgruppe einzelvertraglich vereinbaren wollen, müssen sie dies deutlich zum Ausdruck bringen, indem sie etwa im Arbeitsvertrag nach der Bezeichnung der Vergütungsgruppe, nach der der Arbeitnehmer vergütet werden soll, die Vorschriften des BAT nur "im übrigen" für anwendbar erklären. Das ist vorliegend nicht geschehen. Deshalb ist für



die Eingruppierung des Klägers die Vergütungsordnung des BAT (VKA) maßgebend.

Dabei verkennt der Senat nicht, daß der Arbeitsvertrag der Parteien ohnehin im außertariflichen Bereich liegt, weil der BAT (VKA) für anwendbar erklärt wurde, obwohl die Arbeitertätigkeit des Klägers überwiegt und die einzelvertragliche Vereinbarung des BAT gemäß § 1 Abs. 2 BAT tariflich nicht vorgesehen ist. Damit sind die Parteien bewußt vom Grundsatz der einheitlichen Vergütung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes abgewichen. Aber auch in diesem Fall muß es mangels anderweitiger Anhaltspunkte dabei verbleiben, daß eine typische Vertragsklausel so auszulegen ist, wie sie im öffentlichen Dienst im allgemeinen verstanden wird. Die auf einzelvertraglicher Vereinbarung beruhende Anwendung der Vergütungsordnung des BAT (VKA) auf Arbeitertätigkeiten, die im BAT als solche nicht aufgeführt sind, führt allerdings zu einer modifizierten Anwendung des BAT (VKA). Da die Vergütungsordnung des BAT (VKA) die Tätigkeit eines Schulhausmeisters nicht in einer speziellen Fallgruppe erfaßt, kommen für die Eingruppierung des Klägers nur die allgemeinen Fallgruppen als Auffangfallgruppen in Betracht (vgl. BAG Urteil vom 7. Oktober 1981 - 4 AZR 225/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Die allgemeinen Fallgruppen sind jedoch darauf zugeschnitten, daß die jeweilige Tätigkeit des Arbeitnehmers ihrer Art und ihrer behördlichen Zuordnung nach zum eigentlichen Verwaltungsbereich gehört (vgl. BAG Urteil vom 18. September 1974 - 4 AZR 566/73 -, AP Nr. 80 zu §§ 22, 23 BAT). Hierzu zählt die überwiegende Tätigkeit des Klägers als Arbeiter gerade nicht. Diese Tätigkeit ist vielmehr technisch-handwerklicher Art. Deshalb können die allgemeinen Fallgruppen der Vergütungsordnung des BAT (VKA) nur entsprechend auf die Tätigkeit des Klägers angewendet werden. Eine solche Auslegung des Arbeitsvertrages ist hier geboten; denn sie wird dem aus ihm ersichtlichen Willen der Parteien gerecht, den Kläger nach der Vergütungsordnung des BAT (VKA) einzugruppieren. Dementsprechend können dem Kläger bei seiner Eingruppierung auch Kenntnisse im technisch-handwerklichen Bereich als Fachkenntnisse im Sinne der all-



gemeinen Fallgruppen der Vergütungsordnung gutgebracht werden. Insofern unterscheidet sich der vorliegende Rechtsstreit von dem Sachverhalt, den der Senat in seinem Urteil vom 18. September 1974 - 4 AZR 566/73 - (AP Nr. 80 zu §§ 22, 23 BAT) zu entscheiden hatte. Damals ging es um die Frage, ob eine technisch-handwerkliche Tätigkeit tarifrechtlich den allgemeinen Fallgruppen des BAT zugeordnet werden könne, was der Senat abgelehnt hat.

Demgegenüber scheidet eine entsprechende Anwendung von speziellen Tätigkeitsmerkmalen für die Eingruppierung des Klägers aus. So kann die Tätigkeit des Klägers nicht den Fallgruppen für Meister zugeordnet werden. Denn nach der Protokollerklärung Nr. 1 der Tarifverträge vom 8. Juli 1970 und 18. April 1980 zu den Tätigkeitsmerkmalen für Meister nach dem BAT (VKA) gelten diese Tätigkeitsmerkmale insbesondere nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind, wobei ausdrücklich der Hausmeister erwähnt wird. Die Tarifvertragsparteien haben damit den Hausmeister aus den Meisterfallgruppen ausgeschlossen.

Auch die Regelungen im Bereich des Bundes und der Länder für Schulhausmeister (Teil II Abschn. 0 der Anlage 1 a zum BAT (BL)) können vorliegend nicht entsprechend angewendet werden. Wenn die Tarifvertragsparteien im Jahre 1969 im Bereich des Bundes und der Länder besondere Tätigkeitsmerkmale für Schulhausmeister geschaffen, im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände aber davon abgesehen haben, dann ist dies bewußt geschehen. Denn es ist offensichtlich und kann von den Tarifvertragsparteien nicht übersehen worden sein, daß nicht nur vom Bund und den Ländern, sondern auch von den Kommunen Schulen betrieben werden. Somit wollten die Tarifvertragsparteien die Schulhausmeister im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände nicht so behandeln wie die Schulhausmeister im Bereich des Bundes und der Länder. Soll arbeitsvertraglich etwas anderes gelten, müssen die Parteien dies erkennbar zum Ausdruck bringen. Da dies unterblieben ist, dürfen



für die Eingruppierung des Klägers nur die Vorschriften des BAT (VKA) herangezogen werden.

Für die vom Kläger begehrte Eingruppierung in die VergGr. VII BAT sind danach folgende Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a zum BAT (VKA) heranzuziehen:

VergGr. VII Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

VergGr. VII Fallgruppe 1 c

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VIII Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert,

nach zweijähriger Bewährung in VergGr. VIII Fallgruppe 1 b.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

VergGr. VIII Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit ...

VergGr. VIII Fallgruppe 1 b

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus Buchst. a) heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

Eine Eingruppierung des Klägers in die VergGr. VII BAT kommt danach dann in Betracht, wenn bei seiner Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen,



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



die für sich genommen die vertraglich modifizierten Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII BAT (VKA) erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Hierbei ist unter Arbeitsvorgang eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit zu verstehen (BAG Urteil vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 680/77 -, AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 4. April 1979 - 4 AZR 497/77 -, AP Nr. 20 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m. w. N.). Kann allerdings die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT - vgl. das Urteil des Senats vom 25. November 1981 - 4 AZR 305/79-, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Das Landesarbeitsgericht hat vorliegend die Arbeitsvorgänge des Klägers nicht näher bestimmt, weil es der Klage bereits aus anderen Gründen stattgegeben hat. Dies hinderte den Senat nicht daran, selbst die vom Kläger zu erbringenden Arbeitsvorgänge festzulegen und rechtlich zu bewerten (BAG 30, 229 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Hierzu fehlt es jedoch an der Feststellung der erforderlichen Tatsachen.

Nach der tariflichen Systematik bauen die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII Fallgr. 1 a und 1 c BAT (VKA) auf den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIII Fallgr. 1 a und 1 b BAT auf. Die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII BAT (VKA) - auch der Fallgruppe 1 a, wie sich aus einer vergleichenden Betrachtung mit der Fallgruppe 1 c ergibt - heben sich insoweit - anders als nach der bis 1. Dezember 1975 geltenden Rechtslage (vgl. hierzu BAG Urteile vom 19. Mai 1982 - 4 AZR 789/79 - und 18. Juni 1975 - 4 AZR 398/74 -, AP Nr. 87 zu §§ 22, 23 BAT) - durch das Erforder-



nis gründlicher Fachkenntnisse aus den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIII BAT heraus. Das wird durch Fallgruppe 1 b VergGr. VIII BAT (VKA) bestätigt. Deshalb ist zunächst zu prüfen, ob die Merkmale der Ausgangsfallgruppen und dann die qualifizierenden Merkmale erfüllt sind. Bei der Festlegung der Arbeitsvorgänge ist aber zu beachten, daß die Tarifvertragsparteien in VergGr. VII Fallgr. 1 a und 1 c BAT Tätigkeiten mit Fachkenntnissen und Tätigkeiten ohne Fachkenntnisse rechtlich unterschiedlich bewerten. Soweit Tätigkeiten Fachkenntnisse erfordern, sind alle Arbeitsvorgänge mit Fachkenntnissen gemäß § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT für die Feststellung, ob "gründliche Fachkenntnisse" vorliegen, zusammen zu bewerten. Denn das Erfordernis der näheren Kenntnis von Vorschriften oder - wie hier - von handwerklichem Fachwissen kann sich vorliegend auch aus der zusammenfassenden Betrachtung der Art der bei den einzelnen Arbeitsvorgängen einzusetzenden Fachkenntnisse ergeben. Andererseits können Tätigkeiten ohne Fachkenntnisse und Tätigkeiten mit Fachkenntnissen grundsätzlich nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden, weil Tätigkeiten ohne Fachkenntnisse für die Frage der "gründlichen Fachkenntnisse" unerheblich sind und die Tarifvertragsparteien insoweit eine unterschiedliche Wertigkeit festgelegt haben. Deshalb sind Tätigkeiten mit Fachkenntnissen im Rahmen der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII Fallgr. 1 a und 1 c BAT (VKA) gegenüber Tätigkeiten ohne Fachkenntnisse rechtlich selbständig zu bewerten. Hierbei ist allerdings zu beachten, daß Tätigkeiten ohne Fachkenntnisse, die im Verhältnis zu Tätigkeiten mit Fachkenntnissen als Zusammenhangstätigkeiten zu qualifizieren sind, diesen Tätigkeiten mit Fachkenntnissen zuzuordnen und mit ihnen zusammen zu bewerten sind (vgl. BAG 32, 175 = AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT).

Die danach für die Festlegung der Arbeitsvorgänge notwendigen Feststellungen, welche Einzelaufgaben des Klägers Fachkenntnisse erfordern und welche nicht und ob gegebenenfalls bestimmte Tätigkeiten ohne Fachkenntnisse als Zusammenhangstätigkeiten Tätigkeiten mit Fachkenntnissen zuzuord-



nen sind, ist Sache der Tatsachengerichte. Diese Feststellungen sind bisher nicht getroffen worden. Deshalb kann der Senat die Arbeitsvorgänge nicht selbst festlegen. Das Landesarbeitsgericht wird dies nachholen müssen.

Einer Festlegung der Arbeitsvorgänge des Klägers bedürfte es nur dann nicht, wenn er bei seiner Tätigkeit überhaupt keine Fachkenntnisse im technisch-handwerklichen Bereich einzusetzen hätte. Davon kann jedoch nicht ausgegangen werden. Zumindest bei der Ausführung kleiner Instandsetzungsarbeiten, die 30 v. H. der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch nehmen (Nr. 12 der Tätigkeitsbeschreibung), liegt es sehr nahe, daß der Kläger einschlägige Fachkenntnisse einsetzen muß. Insoweit ist unklar, was das Landesarbeitsgericht meint, wenn es ausführt, selbst bei analoger Anwendung der allgemeinen Vergütungsgruppen wäre der Kläger allerhöchstens nach der VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT (VKA) einzugruppieren. Da das Landesarbeitsgericht diese Auffassung nicht näher begründet hat, kann der Senat nicht nachprüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei seinen Ausführungen von den zutreffenden Rechtsbegriffen des Arbeitsvorgangs und der gründlichen Fachkenntnisse ausgegangen ist.

Nach Feststellung der Arbeitsvorgänge des Klägers wird das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob der Kläger mit seiner Tätigkeit die Merkmale der Ausgangsfallgruppen der VergGr. VIII und sodann die qualifizierenden Merkmale der VergGr. VII BAT (VKA) erfüllt. Für die Eingruppierung in die VergGr. VII Fallgr. 1 c BAT (VKA) aufgrund zweijähriger Bewährung würde es hierbei genügen, wenn mindestens ein Viertel seiner Arbeitszeit mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt wäre, die den Einsatz von Fachkenntnissen erfordern, wenn diese Fachkenntnisse ihrerseits bei einer zusammenfassenden Betrachtung (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT) als gründliche Fachkenntnisse qualifiziert werden könnten.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mit zu entscheiden haben.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel



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



4 AZR 951/79

4 Sa 185/78 Niedersachsen

B e s c h l u ß
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 13. Februar
1984 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 1.
September 1982 - 4 AZR 951/79 - werden gem.
§ 310 ZPO dahin berichtet, daß es in der
Urschrift und den Abschriften auf Seite 16
Zeile 16 von unten statt "Landes" richtig
"Landkreises" heißt.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller



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

