

Aktenzeichen: 8 AZR 476/01
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 8. August 2002
- 8 AZR 476/01 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 10. August 2000
- 6 Ca 83/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Juli 2001
- 7 Sa 1738/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Telekom-Monteurs

Gesetz:

Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb DBP)

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



8 AZR 476/01
7 Sa 1738/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. August 2002

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. August 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek und Dr. Linck, die ehrenamtlichen Richterinnen Morsch und Iskra für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. Juli 2001 - 7 Sa 1738/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers nach dem Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb DBP).

Der Kläger ist gelernter Starkstromelektriker und seit 1970 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin, der Deutschen Bundespost, als Arbeiter zuletzt in der Kundenniederlassung G beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb DBP) Anwendung. Seit 1. Oktober 1990 wird er nach der Lohngruppe 7 a gemäß Anlage 2 zum TV Arb DBP vergütet.

Bis zum 30. Juni 1998 war der Kläger auf einem Arbeitsposten als Monteur mit der Aufgabenträgernummer (folgend: AtNr.) 145 24 eingesetzt. Im Juli 1998 wurde er befristet bis zur Bildung eines Coachbereichs auf einem Arbeitsposten mit der AtNr. 140 22 beschäftigt. Dieser Posten ist als Arbeitsposten für Beamte kategorisiert und wird mit der Besoldungsgruppe A 7 bewertet. Während der Tätigkeit auf diesem Arbeitsposten wurde dem Kläger bis zum 31. Dezember 1998 eine Tätigkeitszulage gezahlt. Auf diese Weise erzielte er insgesamt eine Vergütung in Höhe der Lohngruppe 8. Seit August 1999 werden vom Kläger keinerlei Servicearbeiten mehr ausgeübt.

Mit Schreiben vom 30. Juli 1999 verlangte der Kläger Eingruppierung in die Lohngruppe 8. Dies lehnte die Beklagte ab. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn ab dem 1. Januar 1999 nach der Lohngruppe 8 zu vergüten.

Der Kläger hat die Rechtsansicht vertreten, ihm stehe eine Vergütung nach Lohngruppe 8 schon deshalb zu, weil er mit einer reinen Monteurtätigkeit auf einem sog. mischkategorisierten Arbeitsposten eingesetzt worden sei, welcher sowohl Beamten als auch Arbeitern habe zugewiesen werden können. Auch wenn die Beklagte die Stellen auf die Gruppe der Arbeiter und die Gruppe der Beamten nach festen Prozentsätzen verteile, ergebe sich aus dem Bewertungskatalog, daß es sich um einen mischkategorisierten Arbeitsplatz handele. Die Grundsätze der Schlüsselbewertung



stunden dem nicht entgegen. Das Recht des Arbeitgebers nach festen Quoten Beamten oder Arbeitern Stellen zuzuweisen, habe nicht zur Folge, daß bei gleicher Tätigkeit die Gruppen unterschiedlich vergütet werden dürften.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger auch ab dem 1. Januar 1999 nach der Lohngruppe 8 des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Kläger sei seit dem 1. Januar 1999 wieder auf dem Arbeitsposten eines Monteurs beschäftigt worden. Dieser Arbeitsposten könne nicht als mischkategorisierter Arbeitsposten qualifiziert werden, sondern sei ein reiner Arbeiterposten. Als solcher sei er nach Lohngruppe 7 a Nr. 3 zu bewerten.

Die Beklagte hat des weiteren die Rechtsansicht vertreten, man könne aus dem Bewertungskatalog nicht schließen, daß Monteurtätigkeiten generell auf mischkategorisierten Arbeitsposten zu erbringen seien. Unter der Aufgabenträgernummer seien vielmehr nach einem festen Schlüssel Arbeitsposten für Beamte und für Arbeiter von vornherein festgelegt worden. Durch die Annahme eines mischkategorisierten Arbeitspostens würde das Tätigkeitsbeispiel der Lohngruppe 6 Nr. 2 überflüssig werden. Zudem sei die Beklagte auch befugt festzulegen, welche Bewertung sie einem Beamtenposten zubillige (sog. Schlüsselbewertung).

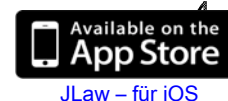
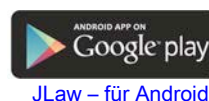
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, hat der Kläger keinen Anspruch auf Eingruppierung und Vergütung nach Lohngruppe 8.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe keine Fortbildung und Qualifikation zum Servicemonteur vorzuweisen. Aus der Lohngruppe 7 a Nr. 3 ergebe sich kein Bewährungs- oder Zeitaufstieg. Der Kläger könne seinen Anspruch auch nicht daraus herleiten, daß er auf einem Arbeitsposten für Beamte eingesetzt worden sei. Er sei nicht ununterbrochen und über sechs Monate hinaus auf einem entsprechenden Dienstposten für Beamte tätig gewesen. Der Kläger werde ferner nicht auf einem sog. mischkategorisierten Arbeitsposten, der als Beamtendienstposten anzusehen wäre, beschäftigt. Eine Mischkategorisierung sei nämlich nur dann anzunehmen, wenn der Einsatz auf demselben Arbeitsplatz erfolge. Die Mischkategorisierung führe nicht dazu, daß das Recht des Arbeitgebers, für bestimmte Arbeitsposten nur Beamte vorzusehen, also reine Beamtenposten zu bestimmen, untergehe. Der Unterschied bestehe gerade darin, daß bei der Mischkategorisierung Beamte und Angestellte (bzw. Arbeiter) auf dem gleichen Arbeitsposten eingesetzt würden, während die Schlüsselbewertung einen Einsatz auf verschiedenen kategorisierten Arbeitsposten betreffe.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis zu folgen. Der Kläger ist zutreffend in die Lohngruppe 7 a eingruppiert. Eine Einreihung in die Lohngruppe 8 scheidet aus, weil der Kläger entgegen der Auffassung der Revision nicht auf einem Arbeitsposten für Beamte, sondern auf einem tariflich geregelten Arbeitsposten für Arbeiter beschäftigt ist.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TV Arb DBP auf Grund beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Die Beklagte ist eines der Nachfolgeunternehmen der zum 1. Januar 1995 privatisierten Deutschen Bundespost. Sie beschäftigt neben Arbeitern und Angestellten auch Beamte der früheren Deutschen Bundespost. Die Beklagte war an die noch von der Deutschen Bundespost abgeschlossenen Tarifverträge gebunden und hat den TV Arb DBP auch angewandt.

2. § 10 TV Arb DBP enthält allgemeine Bestimmungen über die Entlohnung und die Lohngrundlagen. Gemäß Abs. 1 der Vorschrift werden die Löhne der Arbeiter nach Lohngruppen und Dienstzeitstufen bemessen, wobei nach Abs. 3 für die Einreihung in die Lohngruppen die Art der Tätigkeit maßgebend ist. Wegen der für die Entlohnung des Arbeiters einschlägigen Lohngruppen verweist Abs. 2 des § 10 wiederum auf das in der Anlage 2 geregelte Lohngruppenverzeichnis.



Die Anlage 2 zum TV Arb DBP - das Verzeichnis der Lohngruppen - geht davon aus, daß Arbeiter grundsätzlich gemäß Abschnitt III (Entlohnung von Arbeitern, die auf einem Arbeitsposten für Arbeiter beschäftigt sind) vergütet werden. Dies zeigt zum einen § 10 der Anlage 2, der bestimmt, daß für die Zuordnung der Tätigkeit eines Arbeiters zu den Lohngruppen das Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale nach § 17 maßgebend ist. Zum anderen folgt dies aus § 9 (Günstigkeitsvergleich) der Anlage 2. Danach hat nämlich ein Arbeiter, der auf einem "Arbeitsposten für Beamte" beschäftigt wird, dann einen Anspruch auf Vergütung nach der seiner Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppe, wenn dies für ihn günstiger ist als eine der Beamtenbesoldung entsprechende Vergütung nach Abschnitt II § 5 Abs. 1 der Anlage 2 (vgl. dazu für den entsprechend aufgebauten Angestellten-TV: BAG 28. Mai 1997 - 10 AZR 580/96 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 1, zu II 2 b cc der Gründe). Der Tarifvertrag geht mithin davon aus, daß ein Arbeiter grundsätzlich nach der Vergütungsgruppe zu entlohnen ist, die seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen der tariflichen Vergütungsgruppe entspricht.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 8, insbesondere die der Nummer 10 und 11 nicht erfüllt.

a) Die Nummer 10 kommt nicht in Betracht, weil der Kläger nicht als Codierer an Brief- bzw. Paketverteilanlagen im Sinne der Nummern 1 und 2 der Lohngruppe 7 a tätig gewesen ist.

b) Die Nummer 11 scheidet ebenfalls aus. Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besitzt der Kläger die in der Protokollnotiz für Endstellenmonteure geforderte Fortbildung und Qualifikation zum Servicemonteur nicht.

4. Ein Anspruch des Klägers läßt sich auch nicht aus Abschnitt II § 5 Abs. 1 Nr. 1 a der Anlage 2 zum TV Arb DBP herleiten. Soweit im Streitfall von Interesse, lautet die Vorschrift:

Abschnitt II Entlohnung von Arbeitern, die auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt sind

§ 5 Entlohnung

(1) Wird ein Arbeiter auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt, so richtet sich seine Entlohnung nach der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem er beschäftigt ist. Bei einer Beschäftigung auf nichtbewerteten Arbeitsposten mit Beamtentä-



tigkeiten richtet sich die Entlohnung nach der Bewertung eines vom Tätigkeitsinhalt her vergleichbar bewerteten Arbeitspostens für Beamte. Maßgebend für die Feststellung, ob es sich um einen Arbeitsposten für Beamte handelt sowie für die Bewertung dieses Arbeitspostens sind die hierfür für die Beamten der DBP jeweils geltenden Bestimmungen. Die Gegenüberstellung der Bewertung der Arbeitsposten nach Besoldungsgruppen mit der Entlohnung nach Lohngruppen ergibt sich aus nachstehender Regelung:

Es gilt	als Entlohnung nach Lohngruppe
Art der Arbeiter	die Bewertung des Arbeitspostens nach Besoldungsgruppe
1.a) Handwerker und diesen gleichgestellte Arbeiter - mit Ausnahme der Handwerker als Kommunikationselektroniker	A 3/A 4 6
	- nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung als Handwerker bei der DBP und Entlohnung nach Lohngruppe 6 oder höher 7
	- nach weiterer vierjähriger Beschäftigung als Handwerker und Entlohnung nach Lohngruppe 7 7a
	A 3/A 4/A 5 6
	- nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung als Handwerker bei der DBP und Entlohnung nach Lohngruppe 6 oder höher 7
	- nach Bewährung und siebenjähriger Beschäftigung als Handwerker bei der DBP und Entlohnung nach Lohngruppe 6/7 oder höher 8
	- nach weiterer vierjähriger Beschäftigung als Handwerker und Entlohnung nach Lohngruppe 8 8a
	A 5 oder höher 8
	- nach vierjähriger Beschäftigung als Handwerker und Entlohnung nach Lohngruppe 8 8a

In dem Bewertungskatalog NL-PK ist unter der AtNr. 145 24 für Monteure folgendes geregelt:



AtNr	Aufgabenträger	Bewertungsbandbreite für den Fall der Besetzung mit Beamten	Fachrichtung
a	b	c	d
145 24	Monteur 30 v.H. der PersE..... 70 v.H. der PersE.....	A5, A3/A4 Arb	Ft Ft

a) Das in § 5 Abs. 1 Satz 3 geregelte Bestimmungsrecht steht nach der Privatisierung der Deutschen Bundespost nunmehr gemäß § 21 Postpersonalrechtsgesetz der Beklagten als deren Rechtsnachfolgerin zu (vgl. dazu BAG 22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 2, zu II 3 c bb der Gründe). Die Beklagte ist damit auf Grund dieser tariflichen Bestimmung berechtigt, zu entscheiden, ob ein bestimmter Arbeitsposten ein solcher für Beamte ist und wie dieser zu bewerten ist. Diese Entscheidung wird nach dem Tarifwortlaut durch die jeweils für die Beamten geltenden Bestimmungen getroffen.

Gegen die Rechtswirksamkeit der Verweisung in § 5 auf die einseitig vom Arbeitgeber erlassenen und auf Beamtenverhältnisse zugeschnittenen Tätigkeitsverzeichnisse bestehen im öffentlichen Dienst grundsätzlich keine Bedenken. Insbesondere liegt keine unzulässige Delegation der Normsetzungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien vor. Ihnen bleibt es nämlich unbenommen, die Verweisung jederzeit aufzuheben (vgl. BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 26/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 10, zu II 2 a der Gründe).

b) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß der Kläger im Klagezeitraum nicht auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt wurde.

aa) Den Begriff des "Arbeitsposten" bzw. des "Arbeitspostens für Beamte" haben die Tarifvertragsparteien nicht näher erläutert; er läßt sich auch nicht dem Wortlaut des Abschnitts II der Anlage 2 TV Arb DBP eindeutig entnehmen. Unter einem "Arbeitsposten" ist nicht - wie das Arbeitsgericht meint - die allgemein umschriebene Funktion - im Streitfall die eines Monteurs -, sondern der "Arbeitsplatz" zu verstehen. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags.

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszu-



gehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können (vgl. BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8). Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, werden von den Tarifvertragsparteien in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewandt, wenn sich aus dem Tarifvertrag nichts anderes ergibt (BAG 24. September 1980 - 4 AZR 744/78 - BAGE 34, 173, 181 = AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 7). Greifen die Tarifvertragsparteien nicht auf einen vorgegebenen Rechtsbegriff zurück, ist davon auszugehen, daß sie den Begriff so angewendet wissen wollen, wie er im Arbeits- und Wirtschaftsleben verstanden wird und damit den Anschauungen der beteiligten Berufskreise entspricht (vgl. BAG 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121, 129 f. = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 134). Ist eine Anwendung von Fachbegriffen im Tarifvertrag nicht erkennbar, ist vom Wortlaut der Norm im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs auszugehen (BAG 15. Oktober 1997 - 3 AZR 501/96 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 11 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 3).

Im Streitfall ist bei der Tarifauslegung zu berücksichtigen, daß die Anlage 2 zum TV Arb DBP aus einer Zeit stammt, in der die Deutsche Bundespost als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes ihre Arbeitsplätze noch regelmäßig mit Beamten besetzt hat und die Tätigkeit von Arbeitern auf Beamtenarbeitsposten die Ausnahme gebildet hat. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Tatsache, daß die aus der Deutschen Bundespost hervorgegangene Beklagte mittlerweile ein Unternehmen privaten Rechts geworden ist und von ihr die Beschäftigung von Beamten abgebaut wird, die tariflichen Regelungen über die Vergütung von Arbeitern, die auf "Arbeitsposten für Beamte" beschäftigt werden, nicht geändert (vgl. zum TV Ang BAG 28. Mai 1997 - 10 AZR 580/96 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 1, zu II 2 b ff der Gründe).

(2) Demnach ist für die Auslegung die fachsprachliche Bedeutung des Begriffs im Rahmen seiner Verwendung im Beamtenrecht zu berücksichtigen. Dort wird der Begriff des Dienstpostens gleichbedeutend mit dem Begriff des konkreten Amtes im funktio-



nellen Sinne verwandt. Es kennzeichnet den dem Beamten speziell übertragenen Aufgabenkreis, also den Arbeitsplatz (vgl. *BVerwG 29. April 1982 BVerwG - 2 C 41.80 - BVerwGE 65, 270, 272; Wolff/Bachof/Stober Verwaltungsrecht II 5. Aufl. § 109 Rn. 5; Wiese Beamtenrecht 3. Aufl. S 55 unter 4 b*).

bb) Ob der dem Kläger zugewiesene Arbeitsplatz entsprechend den Quoten des Bewertungskatalogs beamten- oder arbeiterkategorisiert war, haben die Vorinstanzen nicht festgestellt. Dies kann im Streitfall indessen ebenso offenbleiben wie die von den Instanzgerichten gegensätzlich beantwortete Rechtsfrage, inwieweit es sich auch dann um einen mischkategorisierten Arbeitsposten handelt, wenn im Rahmen einer Schlüsselbewertung Arbeitsplätze nach bestimmten Prozentsätzen Arbeitern bzw. Beamten zugewiesen werden.

Die vom Bundesarbeitsgericht herausgearbeiteten Grundsätze zur Mischkategorisierung sind das Ergebnis einer Tarifauslegung und können demgemäß nur insoweit Geltung beanspruchen, als ihnen nicht Regelungen des konkret anzuwendenden Tarifvertrags entgegenstehen.

(1) Entwickelt wurden die Grundsätze zur Mischkategorisierung anhand des Angestelltentarifvertrages der DBP unter Hinweis auf Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen. Maßgebender Sachgrund war der aus dem Tarifvertrag abgeleitete Grundsatz der vergütungsmäßigen Gleichbehandlung von Beamten und Arbeitern in Fällen der Beschäftigung auf Arbeitsplätzen, die auf Grund des generell umschriebenen Tätigkeitsbereichs vergleichbar sind (*BAG 28. Mai 1997 - 10 AZR 580/96 - und 22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - jeweils aaO*). Der im Streitfall einschlägige Tarifvertrag für Arbeiter enthält in Lohngruppe 6 Nr. 2 der Anlage 2 jedoch eine spezielle Regelung für schlüsselbewertete Tätigkeiten, die im Tarifvertrag für die Angestellten in dieser Form nicht vorzufinden ist. Die Bestimmung lautet:

"Lohngruppe 6

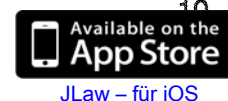
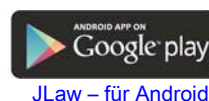
...

2. Handwerker auf Arbeitsposten für Arbeiter, die schlüsselbewertete Tätigkeiten ausüben, wenn in dem Schlüssel Beamtenanteile für Handwerker mit enthalten sind."

Für diese Fallgruppe haben die Tarifvertragsparteien unmißverständlich zum Ausdruck gebracht, daß sich die Vergütung der erfaßten Arbeiter nicht nach den für die Beamtenposten vorgesehenen Besoldungsgruppen richten soll. Demgemäß können in



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



derartigen Fällen Arbeitsposten auch nicht auf Grund der Anwendung der Grundsätze zur Mischkategorisierung als Arbeitsposten für Beamte im Sinne von § 5 des Abschnitts II der Anlage 2 zum TV Arb DBP qualifiziert werden. Anderenfalls würde man der Lohngruppe 6 Nr. 2 sowie den darauf aufbauenden Lohngruppen 7 Nr. 1 und 7 a Nr. 3 Teile ihres Anwendungsbereichs nehmen. Es kann den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden, daß sie insoweit eine überflüssige, verwirrende und sinnlose Regelung getroffen haben (*zum Auslegungsgrundsatz BAG 23. November 1988 - 4 AZR 452/88 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 101*).

(2) Bei den vom Kläger verrichteten Arbeiten eines Monteurs handelt es sich um schlüsselbewertete Tätigkeiten im Sinne der zitierten Lohngruppe 6 Nr. 2. Der Begriff der Schlüsselbewertung ist mehrdeutig. Einmal gibt es Schlüsselbewertungen bei denen die Gesamttätigkeit des Arbeiters nach unterschiedlichen Teiltätigkeiten bewertet wird (*vgl. dazu zB BAG 14. Juni 1989 - 4 AZR 167/89 - ZTR 1989, 481 ff.*). Ferner gibt es Schlüsselbewertungen, durch die nicht die Tätigkeit des Arbeiters nach unterschiedlichen Teiltätigkeiten bewertet wird, sondern es wird der Anteil der Beamtenstellen verschiedener Besoldungsgruppen für einen Aufgabenträger sowie die Arbeiterstellen innerhalb eines bestimmten Amtsbezirks festgelegt und hieran die Eingruppierung der Arbeiter geknüpft (*vgl. dazu BAG 15. März 1991 - 2 AZR 591/90 - ZTR 1992, 27 ff., zu B II 3 a der Gründe; 28. November 1990 - 4 AZR 289/90 - ZTR 1991, 159 ff.*).

Die zuerst genannte Form der Schlüsselbewertung ist allerdings bereits in § 11 Abs. 3 der Anlage 2 zum TV Arb DBP geregelt. § 11 befaßt sich mit der Beschäftigung auf einem zusammengesetzten Arbeitsposten und bestimmt in Abs. 3:

"Enthält ein zusammengesetzter Arbeitsposten nach Absatz 1 oder 2 auch Tätigkeitsanteile, die als Beamtentätigkeiten gelten, so sind diese Anteile den Lohngruppen zuzuordnen, die sich aus den Bewertungsanteilen bei Anwendung der Gegenüberstellung in § 5 Abs. 1 ergeben. Dabei ist von der Bewertung dieser Beamtenanteile auszugehen, wie sie in dem Arbeitsposten enthalten sind."

Folglich ergibt sich aus dem im Rahmen der Auslegung besondere Bedeutung zukommenden Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung, daß in der Lohngruppe 6 Nr. 2 die zweite Grundform der Schlüsselbewertung gemeint ist. Nach dem Bewertungskatalog sind nämlich 30 % der Beamtenposten für Monteure den Besoldungsgruppen A 5, A 3/A 4 zugeordnet, wohingegen 70 % der Arbeitsposten auf Arbeiter entfallen. In dem Bewertungsschlüssel sind somit auch, wie tarifvertraglich gefordert,



Beamtenanteile enthalten und es handelt sich bei den Monteurtätigkeiten um Handwerkstätigkeiten im Sinne von § 1 der Anlage 2 zum TV Arb DBP.

Weitere Formen der Schlüsselbewertung kennt der Tarifvertrag nicht.

cc) Es ist rechtlich auch nicht zu beanstanden, wenn die Tarifvertragsparteien im Anwendungsbereich der Lohngruppe 6 Nr. 2 Arbeiter und Beamte vergütungsmäßig nicht gleichbehandeln. Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 3 Abs. 1 GG) gebietet eine Gleichbehandlung von Beamten und Arbeitern auch wenn sie die gleiche Tätigkeit verrichten nicht. Beamte und Arbeiter sind schon wegen des unterschiedlichen Rechtscharakters des Beamten- und des Arbeitsverhältnisses nicht vergleichbar (*BAG 23. April 1986 - 4 AZR 128/85 - AP TV Arb Bundespost § 10 Nr. 3*). Beamte werden auch nicht auf Grund der Anwendung eines Entgeltsystems besoldet. Die Besoldung des Beamten erfolgt vielmehr nach seinem Status - also dem ihm verliehenen Amt - unabhängig von seiner Tätigkeit sowie der Bewertung und Ausweisung seines Dienstpostens (*vgl. BVerwG 30. Oktober 1979 - BVerwG 6 P 61.78 - ZBR 1980, 158 f.*).

Nichts anderes ergibt sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der dem Arbeitsvertragsrecht zuzuordnen ist, und deswegen nicht dazu herangezogen werden kann, tarifliche Normen auszulegen. Im übrigen ist der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" in der deutschen Rechtsordnung keine allgemeingültige Anspruchsgrundlage, sondern bedarf der Umsetzung in eine Anspruchsgrundlage (*BAG 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - AP BGB § 612 Nr. 60 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 83*), an der es im Streitfall fehlt.

Bei dieser Sachlage würde eine Überprüfung der Vergütung anhand des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu einer Überprüfung der Eingruppierung durch die Tarifvertragsparteien führen und dadurch einen Eingriff in die Tarifautonomie nach sich ziehen. Dies ist rechtlich nicht zulässig (*BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 26/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 10, zu III der Gründe*). Es würde nämlich nicht eine von den Tarifvertragsparteien gesetzte Regelung auf den Kläger angewandt, sondern eine eigene Regelung geschaffen. Dies wäre ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie und durch den im Tarifvertrag enthaltenen Grundsatz der vergütungsmäßigen Gleichbehandlung von Beamten und Arbeitern nicht mehr gedeckt.



III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Morsch

R. Iskra



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)