

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 398/12

9 Ca 1347/11

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 23.07.2013

Rechtsvorschriften: §§ 22, 23 BAT

Leitsatz:

Gemäß § 22 BAT setzt die Eingruppierung in eine höherwertige Vergütungsgruppe voraus, dass dem Arbeitnehmer die der Höhergruppierung zugrunde liegende Tätigkeit zugewiesen wurde. Dies erfordert nicht eine bestimmte Form. Eine Zuweisung in diesem Sinn liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines "Optimierten Betriebsmodells" als Teil der Umstrukturierung der Bundeswehr einen Aufgabenzuwachs erhält.

Teilurteil:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 04.07.2012 wird abgeändert.
2. Ziffer 1 des Urteils wird aufgehoben. Die Klage wird insoweit abgewiesen.
3. Ziffer 2 des Urteils wird neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab 01.11.2010 eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 % der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe Vb BAT zu zahlen.

Hinsichtlich Ziffer 2 des Urteils wird die Berufung der Beklagten im Übrigen zurückgewiesen.

4. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Eingruppierung und um die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage sowie einer Vertreterzulage.

Der Kläger ist staatlich geprüfter Elektrotechniker. Er ist seit 01.01.1991 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist am Standort H... als Leiter der technischen Betriebsgruppe Elektro/Wasser tätig.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des BAT sowie der ihn ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung.

Anlage 1 a (B/TdL) Teil II Q Meister BAT lautet auszugsweise:

Vergütungsgruppe V b

1. ...
2. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 herausheben. – Fußnote 1 –

...

Fußnote 1: Angestellte der Fallgruppen 1, 2, 10, 11 und 12 erhalten nach vierjähriger . . .
 . Bewährung in ihrer Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Vergütungsgruppe V c

1. ...
2. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, die sich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dadurch herausheben, dass sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

Vergütungsgruppe VI b

1. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung.

§ 9 Absatz 2 und Absatz 2a TVÜ-Bund lauten auszugsweise:

(2)¹Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage.

...
(2a)¹Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O bis spätestens zum 29. Februar 2012 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag erfüllt ist.

Der Kläger wurde zu Beginn seiner Tätigkeit in die Vergütungsgruppe V c BAT eingruppiert. Mit Schreiben vom 29.12.1994 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er sei ab 01.01.1995 nach vierjähriger Bewährungszeit in die Vergütungsgruppe V b eingruppiert.

Zum 01.01.2005 fand beim Kläger ein Aufgabenzuwachs statt. Mit Schreiben vom 23.05.2005 forderte Frau K... von der Standortverwaltung H... die Servicebereichsleitung auf, eine neue Tätigkeitsdarstellung zu erstellen. Dies erfolgte unter dem 14.06.2005 durch den damaligen Leiter des Technischen Gebäudemanagements, Herrn V.... Wegen des Inhalts wird auf die vorgelegte Kopie Bezug genommen (Bl. 12 ff d.A.).

Zum 01.04.2010 wurde der Dienstposten des Klägers auf die Vergütungsgruppe V b BAT angehoben.

Mit Schreiben vom 06.08.2010 übertrug die Beklagte dem Kläger rückwirkend zum 01.07.2010 die höherwertigen Tätigkeiten, die er als „Leiter Technische Betriebsgruppe“ wahrnahm, auf Dauer. Gleichzeitig wurde der Kläger in die Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 2, Teil II Q der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert.

Unter dem 07.10.2010 machte der Kläger gegenüber der Beklagten die streitgegenständliche Vergütungsgruppenzulage geltend. Er begründet dies damit, dass er seit mindestens 01.01.2005 die in der Tätigkeitsbeschreibung vom 14.06.2005 aufgeführten Tätigkeiten ausführe.

Der Kläger erhob am 06.12.2011 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Würzburg, mit

der er u.a. die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage ab 01.11.2010 geltend macht.

Mit Urteil vom 04.07.2012 gab das Erstgericht der Klage statt.

Das Urteil wurde der Beklagten am 09.07.2012 zugestellt.

Die Beklagte legte gegen das Urteil am 27.07.2012 Berufung ein und begründete sie am 09.10.2012. Die Berufungsbegründungsfrist war bis 10.10.2012 verlängert worden.

Die Beklagte macht geltend, der Feststellungsantrag zu 1 sei unzulässig.

Sie führt aus, das Erstgericht sei zu Unrecht von einer Umkehr der Darlegungs- und Beweislast ausgegangen. Es gelte der Grundsatz der Tarifautomatik. Der Kläger habe deshalb die Tatsachen vorzutragen und unter Beweis zu stellen, aus denen sich die höhere Vergütungsgruppe ergebe.

Die Beklagte macht geltend, dem Kläger seien die Aufgaben nicht übertragen worden. Sie trägt vor, nachdem das Personalmanagement zu dem Ergebnis gelangt sei, dass die im Entwurf vom 14.06.2005 genannten Tätigkeiten höherwertig seien, habe es entschieden, dem Kläger die im Entwurf genannten Tätigkeiten nicht auf Dauer zu übertragen, und habe stattdessen den Vorgesetzten des Klägers angewiesen, die Aufgaben so umzuschichten, dass die Tätigkeit des Klägers wieder der bisherigen Eingruppierung entspreche. Die Beklagte verweist hierzu auf einen Aktenvermerk der Mitarbeiterin Frau K... vom 12.01.2012 (Bl. 58 d.A.).

Die Beklagte macht geltend, die Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung begründeten, müssten dem Beschäftigten von der für Organisationsfragen/Personalangelegenheiten zuständigen Stelle zugewiesen sein. Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer zwar ausübe, die ihm aber nicht wirksam übertragen worden seien, dürften nicht berücksichtigt werden. Zuständige Stelle sei seinerzeit die Standortverwaltung H... gewesen.

Die Beklagte trägt vor, die streitgegenständlichen Tätigkeiten seien vor dem 01.01.2005 für den Truppenübungsplatz W... von den Mitarbeitern S... und V... und für den Truppenübungsplatz H... vom Mitarbeiter He... wahrgenommen worden. Im Rahmen des OBM (= optimiertes Betriebsmodell als Teil der Umstrukturierung der Bundeswehr) seien die Tätigkeiten neu aufgegliedert worden. Die Tätigkeiten hätten auf die Mitarbeiter V..., W...,

B..., F..., Sc... und L... verteilt werden können. Diese Mitarbeiter hätten in ihrer Meisterfunktion zur Verfügung gestanden und ihren fachlichen Qualifikationen entsprechend die Aufgaben des Meisters Technische Bereichsgruppe Elektro übernehmen können.

Die Beklagte macht geltend, die Ausführungen des Klägers genügten nicht der Darlegungslast bezüglich des Tätigkeitsmerkmals „Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes“ und „große Selbständigkeit“.

Die Beklagte beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 04. Juli 2012, Aktenzeichen: 9 Ca 1347/11 (verbunden mit dem Verfahren: 9 Ca 1368/11), wird abgeändert.
2. Die Klage wird kostenpflichtig abgewiesen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Berufungsklägerin zurückzuweisen.

Er beantragt weiter hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.958,14 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins aus jeweils 159,94 € brutto seit dem 30.11.2010, 31.12.2010, 31.01.2011, 28.02.2011, 31.03.2011, 30.04.2011, 31.05.2011, 30.06.2011, 31.07.2011, 31.08.2011, 30.09.2011, 31.10.2011, 30.11.2011, 31.12.2011, 31.01.2012, 28.02.2012, 31.03.2012, 30.04.2012, 31.05.2012, 30.06.2012, 31.07.2012, 31.08.2012, 30.09.2012, 31.10.2012, 30.11.2012, 31.12.2012, 31.01.2013, 28.02.2013, 31.03.2013, 30.04.2013 sowie 31.05.2013 an den Kläger zu zahlen.

Der Kläger macht geltend, der Feststellungsantrag zu 1 sei als Eingruppierungsfeststellungsklage auszulegen und als solcher zulässig.

Er führt aus, mit der Einführung des OBM sei sein Verantwortungsbereich erweitert worden und habe einen weiteren Personalzuwachs der unterstellten Mitarbeiter beinhaltet. Er trägt vor, vom Bundesministerium der Verteidigung seien Vorgaben zur Umstrukturierung gekommen. Diese Vorgaben seien vor Ort umgesetzt worden, daran sei die Wehrbe-

reichsverwaltung Süd beteiligt gewesen, in H... sei sogar noch eine Unterarbeitsgruppe gebildet worden. In dieser Gruppe hätten sich der Standortkommandant der Truppe für den Übungsplatz H..., der Behördenleiter, das sei zunächst Herr Kr..., später dann Herr Ka... ab August 2004 gewesen, der Personalratsvorsitzende, der Leiter des Technischen Betriebsdienstes Herr V..., der Leiter Geländebetreuung Herr Wo..., der Zentralbereichsleiter Herr N..., der damalige Leiter des Servicebereichs Herr D... und die Leiterin des Servicecenters befunden. In dieser Unterarbeitsgruppe seien dann die Einzelheiten der Organisation festgelegt worden. Das Grobkonzept sei von der Wehrbereichsverwaltung Nord gekommen. Die hätten das ausprobiert gehabt, das sei dann den anderen Wehrbereichsverwaltungen quasi übergestülpt worden. In der Unterarbeitsgruppe in H... sei dann die Feinplanung gemacht worden. Es habe spezielle Meetings gegeben, in denen über den Fortschritt der Umstrukturierung berichtet worden sei, und es habe Meldungen nach oben, nämlich an die Wehrbereichsverwaltung und das Ministerium gegeben.

Der Kläger macht geltend, die von der Beklagten behauptete Verteilung der Aufgaben habe nicht stattgefunden. Er habe darauf vertrauen dürfen, dass ihm die Tätigkeiten entsprechend der Tätigkeitsdarstellung vom 14.06.2005 auch zugewiesen gewesen seien. Sowohl der damalige Leiter der personalbearbeitenden Dienststelle der Standortverwaltung H... als auch die Wehrbereichsverwaltung Süd hätten Kenntnis von dem tatsächlichen Aufgabenzuwachs im Rahmen der Betriebsoptimierung gehabt.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1, Absatz 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 66 ArbGG.

Der Rechtsstreit ist hinsichtlich der Anträge 1 und 2 entscheidungsreif.

Die Berufung der Beklagten ist insoweit teilweise begründet.

Die Klage ist hinsichtlich des Antrags des Klägers, festzustellen, er sei seit 01.01.2005 in die Vergütungsgruppe V b , Fallgruppe 2, Teil 2, Abschnitt Q der Anlage 1a zum BAT eingruppiert, unzulässig. Ihr fehlt das Feststellungsinteresse, § 256 ZPO.

Die Frage, ob der Kläger seit 01.01.2005 in der von ihm geltend gemachten Vergütungsgruppe eingruppiert war, ist eine Vorfrage, die im Rahmen der Prüfung zu klären ist, ob dem Kläger die von ihm ebenfalls klageweise geltend gemachte Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1 TVÜ-Bund zusteht. Es ist nicht ersichtlich, dass die begehrte Feststellung darüber hinaus von Bedeutung ist. Insbesondere würde sich nichts an der Zuordnung zur Entgeltgruppe 9 ändern, nach der der Kläger unstreitig vergütet wird.

Im Übrigen ist die Klage zulässig. Der Antrag 2 ist nach der Klarstellung des Klägers im Schriftsatz vom 10.06.2013 als Feststellungsklage anzusehen. Sie ist zulässig. Insbesondere ist das Feststellungsinteresse zu bejahen, § 256 ZPO.

Das Feststellungsinteresse fehlt, wenn dem Antragsteller ein einfacherer Weg zur Verfügung steht, um sein Ziel zu erreichen, oder wenn die begehrte Feststellung zu einer abschließenden Klarstellung des Streits nicht geeignet ist. Das rechtliche Interesse an der Erhebung einer Feststellungsklage ist in der Regel zu verneinen, wenn eine Leistungsklage möglich ist. Allerdings kann auch in diesem Fall ein Feststellungsantrag statthaft sein, wenn das angestrebte Urteil mit seiner lediglich grundsätzlich klärenden, der Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu verhindern (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.11.2011 – 4 AZR 834/09; juris mwN).

Vorliegend ist davon auszugehen, dass ein feststellendes Urteil den Konflikt zwischen den Parteien endgültig löst.

Die Klage ist, soweit sie zulässig ist, begründet.

Der Kläger hat jedenfalls seit 01.11.2010 Anspruch auf die geltend gemachte Vergütungsgruppenzulage, Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b der Anlage 1 a (B/TdL) Teil II Q Meister BAT, § 9 Absatz 2 und Absatz 2a TVÜ-Bund.

Der Kläger hatte sich zum 01.11.2010 länger als vier Jahre in der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 BAT bewährt.

Der Kläger war jedenfalls ab 01.01.2005 in der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 eingruppiert.

Die tariflichen Merkmale der Vergütungsgruppe VI b BAT Fallgruppe 1, V c BAT Fallgruppe 2 und V b BAT Fallgruppe 2 bauen aufeinander auf.

Dass der Kläger die Voraussetzungen der Vergütungsgruppen V c Fallgruppe 1 und VI b BAT erfüllte, ist zwischen den Parteien nicht im Streit. Nach der Mitteilung der Beklagten vom 02.01.1991 war der Kläger zu Beginn seiner Tätigkeit in die Vergütungsgruppe V c BAT (Fallgruppe 1) eingruppiert.

Der Kläger übernahm auf Veranlassung der Beklagten zum 01.01.2005 zusätzliche Tätigkeiten, aufgrund derer er in der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 BAT eingruppiert war.

Der Kläger erfüllte die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 BAT.

Die Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 BAT setzt voraus, dass der Kläger an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte tätig sowie dass er mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt war.

Eine "besonders wichtige Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne ist dann anzunehmen, wenn sie, gemessen an den Verhältnissen auf den Arbeitsplätzen der sonstigen Handwerksmeister, für den Arbeitgeber eine außerordentliche, überdurchschnittliche Bedeutung hat. Das ist beispielsweise zu bejahen, wenn die Aufgabenstellung an der Arbeitsstätte außergewöhnlich oder besonders bedeutsam ist, wenn besonders wertvolle oder komplizierte Anlagen oder Maschinen zu bedienen sind oder wenn beim Ausfall der Anlagen oder der Versäumung einer baldigen Wiederingangsetzung für den Arbeitgeber, Dritte oder die Allgemeinheit wesentliche Nachteile oder Gefährdungen eintreten können (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 08.09.1971 – 4 AZR 405/70 = AP Nr. 46 zu § 22, 23 BAT). Mit dem Merkmal „ein höheres Maß von Verantwortlichkeit“ fordern die Tarifvertragsparteien eine Verantwortung, die die von einem Handwerksmeister, Industriemeister oder Meister mit aufgabenspezifischer Sonderausbildung regelmäßig zu tragende Verantwortung, wie sie begriffsnotwendig schon in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 BAT enthalten ist,

deutlich wahrnehmbar übersteigt. Das kann sich z.B. aus den Auswirkungen der Tätigkeit im Behördenapparat, einer leitenden Funktion, aber auch der besonderen Schwierigkeit einzelner Aufgaben ergeben, wenn damit bedeutsame Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn oder die Allgemeinheit wie die Lebensverhältnisse Dritter verbunden sein können (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 27.11.1985 – 4 AZR 267/84; juris).

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts erfüllt der Kläger seit der Übertragung der zusätzlichen Aufgaben zum 01.01.2005 diese Anforderungen.

Nach der Tätigkeitsdarstellung vom 14.06.2005 war es Aufgabe des Klägers, dafür zu sorgen, dass Wartungs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten an allen technischen Anlagen und Einrichtungen im Bereich Elektro/Wasser ordnungsgemäß durchgeführt wurden. Dazu gehören das bundeswehreigene Mittel- und Niederspannungsstromnetz, die Leitungen und Verteilernetze innerhalb und außerhalb der Gebäude, die mit diesen verbundenen Anlagen wie beispielsweise Gebäudeheizungen, Lüftungstechnische Anlagen, schwimmtechnische Anlagen, Feuerlöschhydranten. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Klägers gehörten insbesondere auch die sofortige Beseitigung von Störungen und die Behebung von Fehlern und Schäden.

Dies ergibt sich aus der Stellenbeschreibung vom 14.06.2005, deren Richtigkeit von der Beklagten nicht bestritten wird.

Dass die technischen Anlagen störungsfrei funktionieren, ist für den betrieblichen Ablauf am Standort unerlässlich. Da an allen Anlagen, Geräten und Einrichtungen elektronische oder elektrische Elemente eingebaut sind, ist die gleichbleibende und zuverlässige Stromversorgung unabdingbar. Bei Stromausfällen kann es zu hohen materiellen Schäden kommen, zu Arbeitsausfall und sogar zur Gefährdung von Personen. Auch insoweit folgt das Gericht der (inhaltlich nicht bestrittenen) Tätigkeitsbeschreibung vom 14.06.2005 (unter 9.8; Bl. 15 d.A.).

Aus den dargestellten möglichen Auswirkungen eines Ausfalls der vom Kläger betreuten Versorgungssysteme ergibt sich die besondere Wichtigkeit seiner Arbeitsstätte.

Der Kläger erfüllt auch das Merkmal „höheres Maß an Verantwortlichkeit“.

Neben der Verantwortlichkeit für die Betreuung der technischen Einrichtungen befand sich

der Kläger seit Januar 2005 in einer Leitungsfunktion. Der Kläger war nach der Aufgabenbeschreibung vom 14.06.2005 Vorgesetzter von 20 (technischen) Mitarbeitern und vier Auszubildenden. Als solchem oblagen ihm, wie sich aus der Aufgabenbeschreibung ergibt, die Dienst- und Fachaufsicht sowie die gezielte und betriebsorientierte Mitarbeiterführung.

Der Kläger hebt sich seit Anfang 2005, wie die Vergütungsgruppe V b BAT voraussetzt, durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes und durch große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 BAT heraus.

Mit dem Umfang des Aufgabengebietes fordern die Tarifvertragsparteien, dass das Aufgabengebiet des Meisters, gemessen an der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 BAT, quantitativ besonders breit, d.h. außergewöhnlich umfangreich und vielfältig sein muss, was notwendigerweise zugleich eine außergewöhnliche Vielzahl von Aufgaben umfasst. Eine wesentliche Heraushebung aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 BAT durch das Maß der Bedeutung kann sich aus der außergewöhnlichen Bedeutung der konkreten Aufgabenstellung, aber auch aus den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich oder auf die Lebensverhältnisse Dritter ergeben. Soweit eine große Selbständigkeit vorausgesetzt wird, fordern die Tarifvertragsparteien eine besonders breite, weitreichende Selbständigkeit, die sich insbesondere in außergewöhnlicher Weisungsfreiheit und Dispositionsfreiheit äußern kann (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 27.11.1985 aaO).

Dass sich der Kläger durch die Bedeutung seines Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 BAT heraushebt, ergibt sich bereits aus den obigen Ausführungen. Es obliegt gerade dem Kläger die Verantwortung dafür, dass die Betriebssysteme ordnungsgemäß und störungsfrei arbeiten.

Das Aufgabengebiet des Klägers ist auch quantitativ breit angelegt. Dies ergibt sich aus der Vielzahl der von der technischen Betriebsgruppe zu betreuenden Anlagen und Einrichtungen. Hierzu zählen über die bereits genannten Anlagen hinaus das Wasserwerk mit Quellen, Stollen, Brunnen, Wasseraufbereitungs- und Druckerhöhungsanlagen u.a., die Standortschießanlage und der Kanalreinigungszug. Die unterschiedlichen Anlagen bedingen eine außergewöhnliche Vielzahl von Aufgaben.

Schließlich übt der Kläger seine Tätigkeit in großer Selbständigkeit aus. Er ist für die zu treffenden Einzelentscheidungen allein verantwortlich und trifft sie allein. Dies ergibt sich aus der Tätigkeitsbeschreibung. Dies gilt insbesondere für die Erledigung der technischen und der personalverantwortlichen Aufgaben.

Damit erfüllt der Kläger seit Januar 2005 die Merkmale der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 BAT. Da er sich in dieser Fallgruppe zum 01.11.2010 länger als vier Jahre bewährt hatte, steht ihm die Vergütungsgruppenzulage nach der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe V b BAT zu.

Dem Anspruch des Klägers steht nicht der Einwand der Beklagten entgegen, ihm seien die Aufgaben nicht zugewiesen worden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, ist allerdings, wie die Beklagte zu Recht ausführt, maßgebend für die Eingruppierung des Angestellten nach dem BAT gemäß dem eindeutigen Wortlaut des § 22 Absatz 2 Unterabsatz 1 BAT nicht die vom Angestellten ausgeübte, sondern die von ihm – nicht nur vorübergehend – "auszuübende Tätigkeit". Welche Tätigkeit der Angestellte auszuüben hat, bestimmt sich nach seinem Arbeitsvertrag. In den vertraglich gezogenen Grenzen kann der Arbeitgeber durch Ausübung seines Direktionsrechts die vom Angestellten geschuldete, also von ihm auszuübende Tätigkeit konkretisieren. Ist mit dem Angestellten eine bestimmte Vergütungsgruppe vereinbart, umfasst das Direktionsrecht des Arbeitgebers alle Tätigkeiten, die den dortigen Eingruppierungsmerkmalen entsprechen. Daraus folgt, dass eine Vereinbarung bezüglich der Änderung von Tätigkeiten erfolgen muss, die den Tatbestandsmerkmalen einer niedriger eingruppierten Tätigkeit entsprechen. Dies gilt indes in gleicher Weise für höherwertige Tätigkeiten, die die Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe bedingen. Die darin liegende Vertragsänderung kann weder mit den im Arbeitsumfeld tätigen Kollegen noch mit dem unmittelbaren, zur Vertragsänderung indes nicht befugten Fachvorgesetzten beschlossen werden. Vielmehr vermag nur die zumindest stillschweigende diesbezügliche Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des öffentlichen Arbeitgebers einen Anspruch des Angestellten auf Höhergruppierung zu begründen (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 26.03.1997 – 4 AZR 489/95 = AP Nr. 223 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und ZMV 1997/295; Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 28.10.1970 – 4 AZR 481/69 = BAGE 23/15 und AP Nr. 34 zu §§ 22, 23 BAT).

Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Sie kann auch stillschweigend erfolgen.

Gemessen an diesen rechtlichen Vorgaben sind dem Kläger die zusätzlichen Aufgaben zum 01.01.2005 übertragen worden bzw. hat sich der Arbeitsvertrag geändert.

Die Beklagte bestreitet nicht, dass der Kläger seit 01.01.2005 die in der Tätigkeitsbeschreibung vom 14.06.2005 aufgeführten Tätigkeiten ausgeübt hat. Dies beruhte nicht auf einer (alleinigen) Entscheidung des Fachvorgesetzten des Klägers, sondern auf den organisatorischen Entscheidungen, die im Rahmen des OBM beschlossen wurden. Vorgaben zur Umstrukturierung kamen vom Bundesministerium der Verteidigung. Die Vorgaben wurden vor Ort umgesetzt, wobei die Wehrbereichsverwaltung Süd hieran beteiligt war. Außerdem wurde in H..., dem Standort des Klägers, eine Unterarbeitsgruppe gebildet, der der Standortkommandant der Truppe für den Übungsplatz H..., der Behördenleiter der Standortverwaltung H..., der Personalratsvorsitzende, der Leiter des Technischen Betriebsdienstes, der Leiter Geländebetreuung, der Zentralbereichsleiter, der Leiter des Servicebereichs und die Leiterin des Servicecenters angehörten. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag des Klägers, dem die Beklagte nicht entgegengetreten ist und der daher als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 4 ZPO. Die in der Arbeitsgruppe gefundenen Ergebnisse wurden der Wehrbereichsverwaltung sowie dem Ministerium gemeldet. Auch insoweit folgt die Kammer dem nicht bestrittenen Vorbringen des Klägers.

Der Zuwachs der Tätigkeiten des Klägers beruhte auf den beschlossenen Umstrukturierungsmaßnahmen. Dies ergibt sich zunächst aus den vom Kläger mit Schriftsatz vom 27.02.2012 vorgelegten Organigrammen vor und nach dem OBM (Bl. 127 und 128 d.A.). Im Übrigen führt die Beklagte im Schriftsatz vom 20.04.2012 selbst aus, dass als Folge der Umsetzung des Optimierte Betriebsmodells beim Kläger ein Aufgabenzuwachs stattfand. Die mit dem Kläger jedenfalls durch dessen Übernahme der Aufgaben einvernehmlich erfolgte Umsetzung des OBM ab 01.01.2005 bewirkte eine entsprechende Vertragsänderung. Insbesondere kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, dem Kläger seien die Aufgaben seitens des Personalmanagements nicht zugewiesen worden. Die tatsächliche Beschäftigung des Klägers auf dem erweiterten Arbeitsplatz, die der Umsetzung des seitens der Bundeswehrverwaltung beschlossenen OBM entsprach, stellt eine Zuweisung von Aufgaben im Sinne der Rechtsprechung und der Erfordernisse des § 22 BAT dar.

Die Beklagte kann nicht damit gehört werden, sie habe, nachdem festgestellt worden sei, dass die nunmehr ausgeübte Tätigkeit des Klägers höherwertig sei, die Vorgesetzten angewiesen, die Aufgaben des Klägers so umzuschichten, dass seine Tätigkeit wieder der Vergütungsgruppe V c BAT entsprochen habe. Zum einen ist bereits fraglich, ob die Beklagte dem Kläger einseitig die Tätigkeiten wieder hätte entziehen können. Darüber hinaus hat sich die Beklagte nicht dazu geäußert, ob und inwieweit „die Vorgesetzten“ befugt gewesen wären, das OBM wieder rückgängig zu machen. Fest steht und wird insbesondere von der Beklagten nicht bestritten, dass die Aufgaben, die der Kläger wahrgenommen hat, nicht entfallen sind und daher von anderen Mitarbeitern hätten erledigt werden müssen. Die Beklagte führt insoweit zwar aus, die streitgegenständlichen Tätigkeiten seien vor dem 01.01.2005 für den Truppenübungsplatz W... von den Mitarbeitern S... und V... und für den Truppenübungsplatz H... vom Mitarbeiter He... wahrgenommen worden. Die Tätigkeiten hätten auf die Mitarbeiter V..., W..., B..., F..., Sc... und L... verteilt werden können. Dies steht indes im Widerspruch zu dem Sachvortrag der Beklagten, die Tätigkeiten seien im Rahmen des OBM neu aufgegliedert worden. Die Überlegungen der Beklagten müssten dazu führen, dass entweder die Neugliederung rückgängig gemacht oder ein anderes Konzept entwickelt worden wäre, in dem die gewünschten Synergieeffekte erreicht wurden, ohne dass sich dies vergütungsrechtlich auswirkte. Dass hierfür Raum bestand, ist dem Vorbringen der Beklagten nicht zu entnehmen. Erfolgt ist eine Änderung des beschlossenen Konzepts nicht.

Da der Kläger danach die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 BAT seit 01.01.2005 erfüllt, steht ihm die Vergütungsgruppenzulage gemäß der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe V zu.

Insoweit war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Über die Kosten des Rechtsstreits ist im Schlussurteil zu entscheiden.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlicher Grund, § 72 Absatz 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Pickl
ehrenamtlicher Richter

Beer
ehrenamtlicher Richter