

Aktenzeichen: 10 AZR 562/98  
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 23. Juni 1999  
- 10 AZR 562/98 -

I. Arbeitsgericht  
Frankfurt am Main

Urteil vom 9. April 1996  
- 5 Ca 2373/95 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hessisches

Urteil vom 4. Juni 1998  
- 3 Sa 1454/96 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Prüfers in der Flugzeugwartung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Manteltarifvertrag für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG § 14; Vergütungsrahmentarifvertrag für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG § 1; Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum Vergütungsrahmentarifvertrag für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom 29. April 1989

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Anforderungen der VergGr. 15: "gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen"



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 562/98  
3 Sa 1454/96 Hessisches LAG

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. Juni 1999

## Urteil

Siegel,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 23. Juni 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Paul und Köhnen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Juni 1998 - 3 Sa 1454/96 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

### **T a t b e s t a n d :**

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers ab dem 1. Juni 1993 und die daraus folgende Vergütung.

Der Kläger ist seit etwa 25 Jahren bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte ist aus der Deutschen Lufthansa AG ausgegründet worden. Sie befaßt sich mit dem gesamten technischen Bereich des Flugbetriebes, so auch mit der Flugzeugwartung. Hier ist der Kläger als Prüfer mit dem amtlichen Ausweis der Klasse II tätig. Der Kläger ist zur Zeit in VergGr. 14 des VRTV eingruppiert. Er strebt eine Eingruppierung in VergGr. 15 des Vergütungsrahmentarifvertrages Bodenpersonal (LSG/Lufthansa/Condor), gültig ab 1. April 1989 (VRTV), an.

Bis etwa November 1993 gab es bei der Beklagten bzw. vor deren Ausgründung bei der Konzernmutter Deutsche Lufthansa AG eine Abteilung "T", die sich mit technischer Kontrolle beschäftigte. Im November 1993 wurde die gesamte Wartung bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin umorganisiert.

Bei T waren insgesamt 54 Prüfer Klasse II beschäftigt. Von diesen verblieben 30 in der Abteilung T; die übrigen 24 Prüfer der Klasse II wurden in die Abteilung Wartungstechnik der Hallen 5 und 6 aufgeteilt. 11 gingen zur Abteilung



Wartungstechnik in die Halle 5, der sog. Fachdienststelle FRA W , u.a. auch der Kläger.

Nach dem Sachvortrag der Beklagten waren in der Abteilung W bereits 21 Wartungstechniker beschäftigt, so daß durch die Umorganisation die Zahl der Beschäftigten bei der W auf insgesamt 32 anstieg. Aufgrund der Änderung gesetzlicher Vorschriften mußten die Prüfungstätigkeiten jedoch nicht mehr in dem bisherigen Umfang fortgeführt werden. Daher erklärten sich von den 11 zu W gewechselten Prüfern sechs bereit, als Wartungstechniker beschäftigt zu werden. Von den restlichen fünf, die zunächst als Interimsprüfer tätig waren, sind mittlerweile vier ebenfalls als Wartungstechniker beschäftigt. Der Kläger fungiert als einziger noch als Interimsprüfer.

Außergerichtlich hat der Kläger vergeblich um eine Höhergruppierung in VergGr. 15 VRTV nachgesucht.

Am 27. Mai 1993 wurde der Kläger beurteilt. Die Beurteilung erfolgt nach den Abstufungen 0 sowie a bis e. Diese Abstufungen haben - soweit hier von Interesse - folgende Bedeutung:

0: Beurteilung entfällt.

Das Merkmal trifft für die Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht zu bzw. konnte nicht ausreichend beobachtet werden und wird daher nicht beurteilt.

a Die Anforderungen werden in außerordentlich hohem Maße erfüllt.

Die Leistung des Mitarbeiters überragt die voll zufriedenstellende Leistung weit.

b Die Anforderungen werden in hohem Maße erfüllt.

Die Leistung des Mitarbeiters liegt deutlich über der voll zufriedenstellenden Leistung.



- c Die Anforderungen werden voll zufriedenstellend erfüllt.

Die Leistung des Mitarbeiters wird den an ihn gestellten Anforderungen in vollem Umfang gerecht.

- ...  
d ...  
e ...

Der Kläger erhielt folgende Beurteilungen:

1. Arbeitsleistung: c.
2. Lernen am Arbeitsplatz: c.
3. Selbständigkeit: b.
4. Einsatzbereitschaft: c.
5. Belastbarkeit: c.
6. Kenntnisse: b.
7. Verantwortungsbewußtes Verhalten: c.
8. Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten: c.
9. Verhalten gegenüber Kunden: 0.

Auf der Grundlage dieser Beurteilung ist es zwischen den Parteien unstreitig, daß der Kläger die sonstigen Tatbestandsvoraussetzungen für eine Eingruppierung in VergGr. 15 Fallgruppe 19 VRTV erfüllt. Streitig ist, ob der Kläger die dort geforderte Qualifikation hat.

Der Kläger ist der Auffassung, seine Beurteilung vom 27. Mai 1993 liege über dem Durchschnitt. Der Durchschnitt werde von der Note c repräsentiert. Er liege aber in zwei Kriterien mit der Note b darüber. Vom Standpunkt der Beklagten aus könne es auch nur darauf ankommen, ob bei den als Prüfern tätigen Mitarbeitern die



Quote ausgeschöpft sei. Die Wartungstechniker seien hierbei nicht zu berücksichtigen. Abgesehen davon werde bestritten, daß die von der Beklagten angesprochenen 16 Arbeitnehmer besser beurteilt worden seien als der Kläger.

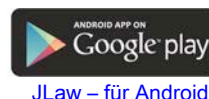
Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn ab dem 1. Juni 1993 gemäß VergGr. 15 des Vergütungsrahmentarifvertrages für das Bodenpersonal zu vergüten.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, daß der Höhergruppierungsanspruch des Klägers an der Bestenauslese scheitern müsse. Die 50 %-Quote der Nr. II.3.d) dc) 1. Spiegelstrich der Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum Vergütungsrahmentarifvertrag sei bereits durch Eingruppierung anderer Arbeitnehmer in die VergGr. 15 VRTV erfüllt. Dabei stellt sie in erster Linie auf die Vergütungsstruktur in der Abteilung FRA W ab. Sie meint, daß die Bezugsgröße für die Durchführung der Bestenauslese im Rahmen einer Höhergruppierung aus jenen 32 Personen bestehen müsse, die nach der Umstrukturierung in W als Wartungstechniker bzw. Prüfer beschäftigt worden seien. Hierbei seien die ehemaligen Prüfer, Kabinenwartungsmeister sowie Wartungstechniker als einheitliche Gruppe anzusehen. Hilfsweise hat die Beklagte vorgetragen, daß von den fünf Prüfern, die zunächst als Interimsprüfer in der Abteilung W beschäftigt waren, zwei bereits in die VergGr. 15 VRTV eingruppiert gewesen seien, so daß eine Höhergruppierung des Klägers zu einer Überschreitung der 50 %-Quote geführt hätte. Jedoch selbst dann, wenn man auf die frühere Abteilung T abstelle, sei der Kläger nicht besser geeignet gewesen als andere Mitarbeiter. Die Mitarbeiter S und Se seien nämlich je-



weils dreimal mit b und fünfmal mit c und damit besser beurteilt gewesen als der Kläger.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 15 des VRTV TV Bodenpersonal. Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Der Kläger habe keinen Anspruch auf Höhergruppierung in die VergGr. 15 des VRTV. Auf der Grundlage der tarifvertraglichen Umsetzungsvorgaben für die tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei zu verneinen, daß der Kläger in der VergGr. 14 Fallgr. 22 VRTV zusätzlich mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen tätig gewesen sei. Nach den Auskünften der Tarifvertragsparteien sei eine Bestenauslese durchzuführen; hierbei lasse sich aus den tarifvertraglichen Regelungen allerdings keine Bestenauslese im Sinne einer Kontingentierung im Umfang von 50 % entnehmen. Die Anforderung „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ der VergGr. 15 Fallgr. 19 VRTV bedeutet zunächst, daß die von § 14 Abs. 3 des Manteltarifvertrags stets geforderte Normalleistung überschritten sein müsse. Nach Ziff. II.3.d) der Interpretationsvereinbarung handle es sich dabei um höhere Anforderungen. Diesen genüge der Arbeitnehmer nach Ziff. II.3.d)da) der



Interpretationsvereinbarung, wenn er die Leistungsstufen I oder II erfülle. Da in der betrieblichen Praxis die Leistungsstufen I oder II in reiner Ausprägung kaum vorkämen, legten die Tarifvertragsparteien in ihrer Leistungsdifferenzierung nach Ziff. II.3.d) db) der Interpretationsvereinbarung Erfahrungswerte als Orientierungsgröße zugrunde. Danach kämen unter Berücksichtigung einer dynamischen Mitarbeiterentwicklung und Vergütungsstruktur aus Sicht der Tarifvertragsparteien allein die in Ziff. II.3.d) dc) der Interpretationsvereinbarung bezeichneten Leistungskombinationen in Betracht, um eine über dem Durchschnitt der Normalleistung liegende Leistung zu erbringen. Eine solche Leistungskombination sei beim Kläger indessen nicht feststellbar. Nach der Beurteilung vom 27. Mai 1993, die dem Rechtsstreit allein zugrunde liege, habe der Kläger 75 % einer Normalleistung und nur zu 25 % eine Leistung nach der Leistungsstufe II erbracht. Bei 75 % Normalleistung müßten nach Ziff. II.3.d) dc) der Interpretationsvereinbarung aber Leistungen der Stufe I zu 25 % festgestellt werden, um dem Kläger tarifvertraglich relevant insgesamt eine überdurchschnittliche Leistung zuerkennen zu können.

Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

II. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, kann der Kläger die Eingruppierung in und Vergütung nach VergGr. 15 des VRTV nicht verlangen.

1. Die Klage ist zulässig. Der Antrag des Klägers, ihn ab dem 1. Juni 1993 nach der VergGr. 15 des VRTV für das Bodenpersonal zu vergüten, ist dahin auszulegen, daß der Kläger die Feststellung beantragt, die Beklagte sei verpflichtet, ihm ab dem 1. Juni 1993 und auch in der Zukunft Vergütung gemäß VergGr. 15 des VRTV für das Bodenpersonal zu gewähren; eine Bezifferung der Forderung ist bei diesem Verständnis des Antrags nicht erforderlich (BAG Urteil vom 18. Januar 1966 - 1 AZR



158/65 - AP Nr. 106 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG Urteil vom 14. Mai 1986 - 4 AZR 66/85 - n.v.; GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 3. Aufl., § 46 Rz 72).

2. Die Klage ist jedoch unbegründet, da der Kläger die tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in und Vergütung nach VergGr. 15 des VRTV Bodenpersonal nicht erfüllt.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarungen die jeweils gültigen Tarifverträge für die Mitarbeiter der Beklagten Anwendung. Für die Eingruppierung des Klägers geltend danach folgende Bestimmungen:

**Manteltarifvertrag Nr. 14 für die Mitarbeiter des  
Bodenpersonals**

**Gültig ab 1. Oktober 1992 (künftig MTV):**

**”§ 14**

**Grundvergütung**

(1) Die Grundvergütung wird, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, nach dem Wert der Leistung bemessen. Zu diesem Zweck ist jeder vom Tarifvertrag erfaßte Mitarbeiter in eine Vergütungsgruppe einzuordnen.

(2) Grundlage für die Eingruppierung des Mitarbeiters sind die Vorgaben der Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsrahmentarifvertrages, die in der Bewertung des einzelnen Arbeitsplatzes ihren Niederschlag finden. Dabei geben für die Bewertung diejenigen Einzelaufgaben den Ausschlag, die im Rahmen der Gesamtaufgabenstellung des Arbeitsplatzes überwiegen.

(3) Der Anspruch des Mitarbeiters auf eine Eingruppierung in die nach Maßgabe der Absätze (1) und (2) zutreffende Vergütungsgruppe entsteht erst dann, wenn er in der vollzogenen Aufgabenwahrnehmung zufriedenstellende Leistungen erbringt."

Der **Vergütungsrahmentarifvertrag (VRTV)** für das Bodenpersonal in der Fassung vom 29. April 1989 regelt unter anderem:



## **”§ 1**

### **Geltungsbereich Vergütungsgruppen**

...

(2) Die nach dem Manteltarifvertrag für das Bodenpersonal (§ 14) für die Berechnung des Arbeitseinkommens maßgebenden Vergütungsgruppen werden nach Maßgabe der nachstehenden Oberbegriffe bzw. Tätigkeitsmerkmale festgelegt.

...

#### **Gruppe 13**

##### **Mitarbeiter,**

1) denen Führungsverantwortung für Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 12 übertragen worden ist

oder

2) der Gruppe 12, Alternative 3, ...

oder

3) denen ein Aufgabengebiet übertragen worden ist, das nach den gestellten Anforderungen an spezielle Fachkenntnisse, Erfahrungen und Schwierigkeitsgrad einer Aufgabenerfüllung mit Führungs- und Sachverantwortung der Alternative 1 bzw. 2 gleichzusetzen ist,

z. B.

27 Prüfer mit amtlichem Ausweis der Klasse II mit zwei Musterberechtigungen \*),

#### **Gruppe 14**

##### **Mitarbeiter,**

1) denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung

a) ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule voraussetzt,

oder

b) ein gleichwertiges Fachwissen erfordert, nach langjähriger Tätigkeit in einem einschlägigen Aufgabengebiet

oder

2) die im Hinblick auf die erbrachten Leistungen und aufgrund spezieller Eignung

a) nach langjähriger Tätigkeit in der Gruppe 13 in einem schwierigen oder umfangreichen Aufgaben- oder Verantwortungsbereich eingesetzt werden



oder

**b) die Führungsverantwortung über Mitarbeiter der Gruppe 13 zu tragen haben,**

**z. B.**

**22 Prüfer mit amtlichem Ausweis der Klasse II mit allen in ihrem Einsatzbereich erforderlichen Musterberechtigungen \*),**

### **Gruppe 15**

**Mitarbeiter,**

**1) a) der Gruppe 14 (1. Absatz Buchst. a), nach Einarbeitung und Erwerb praktischer Erfahrung in ihrem Aufgabengebiet**

oder

**b) der Gruppe 14 (1. Absatz Buchst. b), denen nach mehrjähriger Tätigkeit in dieser Gruppe im Hinblick auf die erbrachten Leistungen ein erweiterter Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich übertragen worden ist**

oder

**2) mit einer an komplexe oder spezielle Anforderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich gebundenen Führungsverantwortung,**

oder

**3) denen Aufgaben übertragen worden sind, deren Erfüllung ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, soweit sie nicht in Gruppe S 1 eingruppiert sind,**

**z. B.**

**19 Prüfer Klasse II der Gruppe 14 mit guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen und mehrjähriger Berufserfahrung in dieser Gruppe \*),**

**\*) Siehe Protokollnotiz Ziffer 3**

**(Diese Protokollnotiz ist vorliegend nicht einschlägig.)**

**Die Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum Vergütungsrahmentarifvertrag vom 29. April 1989 (RuIV VRTV) lautet auszugsweise:**

**” ...  
II.  
3.**



- d) Soweit nach den Oberbegriffen/Tätigkeitsmerkmalen für die Eingruppierung über dem Anforderungsniveau des § 14 Abs. 3 MTV liegende Leistungen vorausgesetzt werden, sind dies im Vergleich zu den Anforderungen/Kriterien der jeweiligen Grundaufgabenstellung - in Quantität und/oder Qualität der Aufgabenstellung bzw. Aufgabenerfüllung - höhere Anforderungen.

|     |                  |                                                                        |
|-----|------------------|------------------------------------------------------------------------|
| da) | Leistungsstufen: | gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen<br>(Leistungsstufe II) |
|     |                  | sehr gute, herausragende Leistungen<br>(Leistungsstufe I)              |

- db) Die in der betrieblichen Praxis erkannten Erfahrungswerte hinsichtlich der Leistungsdifferenzierung werden als Orientierungsgröße für die Umsetzung zugrunde gelegt.

- dc) Unter Berücksichtigung einer dynamischen Mitarbeiterentwicklung und Vergütungsstruktur sind dies:

|                                                                   |                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Normalleistung (50 %)/<br>Leistungsstufe II:                      | 50 % aller Mitarbeiter (in Grundaufgabenstellung und Leistungsstufe)                                                     |
| Normalleistung (50 %)/<br>Leistungsstufe II/<br>Leistungsstufe I: | 25 % (Leistungsstufe II) und<br>25 % (Leistungsstufe I) aller Mitarbeiter (in Grundaufgabenstellung und Leistungsstufen) |



Normalleistung (75 %)/  
Leistungsstufe I:

25 % aller Mitarbei-  
ter (in Grundaufga-  
benstellung und Lei-  
stungsstufe)

- e) Die Anforderung eines Oberbegriffs/Tätigkeitsmerkmals gelten dann als erfüllt, wenn sie in der Umsetzung am Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend erbracht werden."

Dem Vortrag des Klägers kann nicht entnommen werden, daß er die für die begehrte Höhergruppierung nach VergGr. 15 Fallgr. 19 VRTV erforderliche Voraussetzung von „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ erfüllt.

- a) Unstreitig liegen die sonstigen Eingruppierungsvoraussetzungen mit Ausnahme der Leistungsanforderung vor. Der Kläger entspricht dem Beispiel 19 der Vergütungsgruppe 15 VRTV, „Prüfer Klasse II der Gruppe 14 mit mehrjähriger Berufs- und Führungserfahrung in dieser Gruppe“.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfüllt ein Arbeitnehmer, der eine im Tarifvertrag genannte Beispielstätigkeit ausübt, auch die Merkmale der betreffenden Vergütungsgruppe (Senatsurteil vom 8. Juli 1998 - 10 AZR 217/97 - n.v.; BAG Urteil vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt). Ausgehend von den für die Prüfer der Klasse II speziellen Tätigkeitsbeispielen in Fallgr. 28 der VergGr. 12, Fallgr. 27 der VergGr. 13, Fallgr. 22 der VergGr. 14 und Fallgr. 19 der VergGr. 15 setzt die Höhergruppierung in die VergGr. 15 damit voraus, daß der Prüfer der Klasse II in der VergGr. 14 VRTV neben einer mehrjährigen Berufserfahrung in dieser Vergütungsgruppe „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ erbringt.



Wann die im Tätigkeitsbeispiel Fallgr. 19 der VergGr. 15 VRTV erforderlichen „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ gegeben sind, ist im VRTV nicht ausdrücklich geregelt. Soweit sich der Kläger zur Begründung seines Höhergruppierungsanspruchs in die VergGr. 15 VRTV auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 27. Mai 1993 bezieht, rechtfertigt das die Höhergruppierung nach VergGr. 15 VRTV nicht. Durch die in der Mitarbeiterbeurteilung vom 27. Mai 1993 ausgewiesenen Beurteilungen kann der Kläger „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ nicht nachweisen.

Das Beurteilungssystem enthält fünf Abstufungen „a“ bis „e“ sowie „O“, falls das Beurteilungsmerkmal nicht vorliegt. Das Merkmal „c“ wird vergeben, wenn die Anforderungen „voll zufriedenstellend erfüllt werden“. Der Kläger hat von den acht Beurteilungsmerkmalen sechs mal die Abstufung „c“ und zweimal die Abstufung „b“ erreicht. Dies sind keine „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ im Sinne der VergGr. 15 VRTV. Dabei ist davon auszugehen, daß „gut“ und „über dem Durchschnitt liegend“ unterschiedliche Bedeutungen haben können. Der Sinn dieser Tarifmerkmale ist daher durch Auslegung zu ermitteln.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst von Tarifwortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Wortlaut zu haften (§ 133 BGB). Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, weil diese Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Sind da-



nach zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu erreichen, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags und ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Ferner gilt es, die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG Urteil vom 11. März 1998 - 10 AZR 673/96 - n.v.; BAG Urteil vom 5. Februar 1997 - 10 AZR 639/96 - AP Nr. 14 zu § 33 a BAT; BAG Urteil vom 10. Mai 1995 - 4 AZR 74/94 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Medizinischer Dienst).

b) „Gut“ bedeutet im sprachlichen Sinn, daß die mit diesem Attribut versehene Anforderung sehr deutlich über dem Durchschnitt liegen muß (Claus, Lexikon der Eingruppierung der Angestellten im öffentlichen Dienst nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), Stand 1. November 1998). Dagegen bedeutet „über dem Durchschnitt liegend“ eine bessere als die durchschnittliche Leistung, ohne daß es dabei darauf ankommt, wie deutlich sich diese Leistung von den Vergleichspersonen abhebt.

c) Zur Klärung der Frage, welche Leistungsanforderung Eingruppierungsmerkmal im Sinne der VergGr. 15 VRTV ist, ist ergänzend auf die RuIV VRTV zurückzugreifen.

Im Gegensatz zur Auffassung der Revision ist diese Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Es handelt sich insoweit um einen Tarifvertrag im Sinne von § 1 TVG. Die Schriftform nach § 1 Abs. 2 TVG ist gewahrt. Aus § 2 RuIV VRTV folgt, daß die Tarifvertragsparteien bindende Erläuterungen zu den Eingruppierungsmerkmalen niederlegen wollten. Dies wird durch die eingeholten Tarifauskünfte bestätigt. Im Ergebnis kann jedoch dahinstehen, ob die RuIV VRTV insoweit



wirksam ist, als sie Quotierung im Sinne einer Bestenauslese vorschreibt. Der Kläger erfüllt bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen der VergGr. 15 nicht.

Hierzu ist anhand eines Vergleichs zu den Anforderungen/Kriterien der jeweiligen Grundaufgabenstellung festzustellen, ob im Hinblick auf Quantität und/oder Qualität der Aufgabenstellung bzw. Aufgabenerfüllung die höheren Anforderungen der Leistungsstufe II „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ gegeben sind (BAG Urteil vom 8. Juli 1998 - 10 AZR 217/97 - n.v.).

Danach erfüllt der Kläger die Voraussetzungen der Höhergruppierung in die VergGr. 15 VRTV nicht. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß der Kläger das Eingruppierungsmerkmal „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ aufgrund seiner Mitarbeiterbeurteilung nicht erfüllt. Er hat bei zwei Beurteilungsmerkmalen die Einstufung „b“. Dabei handelt es sich um eine deutlich über dem Durchschnitt liegende Leistung. Die Einstufung „a“, also Leistungen, die die voll zufriedenstellende Leistung weit überragen, ist in der Mitarbeiterbeurteilung des Klägers nicht enthalten. Die Mitarbeiterbeurteilung des Klägers enthält in weiteren sechs Beurteilungsmerkmalen die Einstufung „c“. Damit hat der Kläger „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ nicht dargetan. Die „guten, über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ überwiegen nämlich nicht, sondern fallen im Vergleich zu den voll zufriedenstellenden, also durchschnittlichen Leistungen nur in geringem Umfang an.

Dies wird bestätigt, wenn man die Abstufungen „a“ bis „e“ durch die Zahlen 1 - 5 ersetzt, wobei 1 für „a“, 2 für „b“ usw. steht. Aus der Mitarbeiterbeurteilung des Klägers vom 27. Mai 1993 ergibt sich dann insgesamt ein Durchschnitt von 2,75 bei möglichen Stufen von 1 - 5. Dieser Durchschnittswert im Rahmen der möglichen Skala von 1 - 5 kennzeichnet aber allenfalls durchschnittliche Leistungen bzw. in ge-



ringem Umfang überdurchschnittliche Leistungen, reicht aber nicht aus, um „gute, über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ im Sinne der VergGr. 15 VRTV anzunehmen. Soweit das Landesarbeitsgericht dies aus der Mitarbeiterbeurteilung geschlossen hat, ist seine Beurteilung nicht zu beanstanden. Im Hinblick auf die Anforderung von „guten“ sowie „über dem Durchschnitt liegenden“ Leistungen wird deutlich, daß die Tarifvertragsparteien damit nicht jede über dem Durchschnitt liegende Leistung erfassen wollten, sondern mit der Voraussetzung „gut“ einen erheblichen Abstand zu den durchschnittlichen Leistungen bzw. ein Überwiegen der „guten“ und nicht nur „über dem Durchschnitt liegenden“ Leistungen verlangt haben.

Da diese tatbestandlichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in die VergGr. 15 VRTV nicht festgestellt werden können, ist die Revision des Klägers zurückzuweisen.

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

Dr. Freitag

Hauck

zugleich für den wegen Urlaubs  
an der Unterschrift verhinderten  
Richter Prof. Dr. Jobs

Köhnen

Paul



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

